

Ausführungsbestimmungen Ref. Kirche Kanton Zug (Juni 2010)	Personalreglement	Änderungen / Erläuterungen
<i>Die kursiv gehaltenen Bestimmungen werden entweder in den Vollziehungsbestimmungen zum Personalreglement, dem Spesenreglement oder dem Dienst- und Amtswohnungsreglement geregelt.</i>	Rot sind neue, schon früher geänderte oder aufgehobene Bestimmungen	
<b>1. Allgemeine Bestimmungen</b>		
<p>§ 1 Geltungsbereich</p> <p>Diese Ausführungsbestimmungen regeln die grundsätzlichen Rechte und Pflichten im Geltungsbereich derer, die einen Dienst in der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug verrichten.</p> <p>Die Kirchgemeinde als Arbeitgeberin wird durch den Kirchenrat vertreten. Gemäss Gemeindegesezt 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.</p>	<p>§ 1 Geltungsbereich</p> <p><sup>1</sup>Das 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.</p> <p><sup>2</sup>Soweit diesem Reglement und den darauf gestützten Verordnungen für Fragen, zu deren Entscheidung es notwendigerweise eines Rechtssatzes bedarf, keine Regelung entnommen werden kann (echte Lücke), sind die Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz, BGS 154.21) sowie die darauf gestützten Vollziehungsbestimmungen anwendbar.</p> <p><sup>3</sup>Die Kirchgemeinde als Arbeitgeberin wird durch den Kirchenrat vertreten. Gemäss dem Gesetz über die Organisation und die Verwaltung der Gemeinden (Gemeindegesezt, BGS 171.1) vom 4. September 1980 ist die Evangelisch-reformierte Kirchgemeinde eine eigenständige Gemeinde.</p>	<p>Das Ausführungsreglement der Ref. Kirche Kt. Zug von 2010 wird aufgehoben und die dortigen Bestimmungen ins neue Personalreglement gefasst. Die Ausführungsbestimmungen werden auf das Wesentliche beschränkt und zu unserem neuen Personalreglement. Das Personalreglement ist in höchster Anlehnung an das Personalgesetz des Kantons Zug (154.21).</p> <p>Neu, da nun ein eigenes Personalreglement</p>
<p>§ 2 Art des Arbeitsverhältnisses</p> <p><sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.</p> <p><sup>2</sup>Mit Lernenden gemäss Bundesgesetz über die Berufsbildung wird ein Lehrvertrag nach dem Obligationenrecht abgeschlossen.</p>	<p>§ 2 Art des Arbeitsverhältnisses</p> <p><sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.</p> <p><sup>2</sup>Mit Lernenden gemäss Bundesgesetz über die Berufsbildung wird ein Lehrvertrag <b>nach Massgabe</b> des Obligationenrechts abgeschlossen.</p>	redaktionell
<p>§ 3 Teilzeitbeschäftigung</p> <p><sup>1</sup>Zum 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.</p> <p><sup>2</sup>Aus dieser Zielvorgabe kann kein Rechtsanspruch abgeleitet werden.</p>	<p>§ 3 Teilzeitbeschäftigung</p> <p><sup>1</sup>Zum 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.</p> <p><sup>2</sup>Aus dieser Zielvorgabe kann kein Rechtsanspruch abgeleitet werden.</p>	
<b>2. Begründung des Arbeitsverhältnisses</b>		
§ 4 Anstellung	§ 4 Anstellung	

<p><sup>1</sup>Unter Vorbehalt der Wahl auf Amtsdauer durch das Volk oder den Kantonsrat nach den Vorschriften der Kantonsverfassung werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Arbeitsvertrag auf unbestimmte oder bestimmte Dauer angestellt.</p> <p><sup>2</sup>Die Arbeitsverträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Anstellung nach den Vorschriften der Kantonsverfassung der Bestätigung durch den Kantonsrat bedarf, werden mit entsprechendem Vorbehalt abgeschlossen.</p> <p><sup>3</sup>Der Arbeitsvertrag kann in besonderen Fällen, namentlich bei Ausbildungs- und Praktikumsverhältnissen sowie Aushilfen oder Hilfskräften, hinsichtlich Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Arbeitszeit, Besoldung und Ferien von diesem Gesetz abweichen</p>	<p><sup>1</sup>Unter Vorbehalt der Wahl auf Amtsdauer <b>für Pfarrerinnen und Pfarrer im Gemeindepfarramt sowie das Kirchenratspräsidium</b> werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Arbeitsvertrag auf unbestimmte oder bestimmte Dauer angestellt.</p> <p>.....</p> <p><sup>2</sup>Der Arbeitsvertrag kann in besonderen Fällen, namentlich bei Ausbildungs- und Praktikumsverhältnissen sowie Aushilfen oder Hilfskräften, hinsichtlich Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Arbeitszeit, Besoldung und Ferien von diesem Reglement abweichen.</p>	<p>Personengruppe ist klar benannt</p> <p>Kann weggelassen werden, da wir keine Personengruppe haben, welche durch das Parlament bestätigt wird. Das Parlament wählt die Pfarrpersonen.</p>
<p>§ 5 Dauer</p> <p><sup>1</sup>Unter Vorbehalt der Wahl auf Amtsdauer ist das Arbeitsverhältnis in der Regel unbefristet.</p> <p><sup>2</sup>Ein 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.</p>	<p>§ 5 Dauer</p> <p><sup>1</sup>Unter Vorbehalt der Wahl auf Amtsdauer ist das Arbeitsverhältnis in der Regel unbefristet.</p> <p><sup>2</sup>Ein befristeter Arbeitsvertrag darf, sofern er keine Kündigungsmöglichkeit während der Vertragsdauer vorsieht, höchstens für die Dauer von <b>zwei</b> Jahren abgeschlossen werden. Er kann erneuert werden, darf jedoch insgesamt die Dauer von <b>sechs</b> Jahren nicht überschreiten.</p>	<p>redaktionell</p>
<p>§ 6 Probezeit</p> <p><sup>1</sup>Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.</p> <p><sup>2</sup>Die Probezeit kann bis auf sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden.</p>	<p>§ 6 Probezeit</p> <p><sup>1</sup>Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.</p> <p><sup>2</sup>Die Probezeit kann bis auf sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden.</p>	
<b>3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>		
<p>§ 7 Beendigungsgründe</p> <p><sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet durch</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis</li> <li>b) Fristablauf oder Kündigung beim befristeten Arbeitsverhältnis</li> <li>c) Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen</li> <li>d) Einvernehmliche Auflösung</li> <li>e) Erreichen der Altersgrenze</li> <li>f) Vorzeitige Pensionierung</li> <li>g) Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit</li> <li>h) Tod.</li> </ol>	<p><b>3.1. Allgemeines</b></p> <p>§ 7 Beendigungsgründe</p> <p><sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet durch</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis</li> <li>b) Fristablauf oder Kündigung beim befristeten Arbeitsverhältnis</li> <li>c) Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen</li> <li>d) Einvernehmliche Auflösung</li> <li>e) Erreichen der Altersgrenze</li> <li>f) Vorzeitige Pensionierung</li> <li>g) Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit</li> <li>h) Tod</li> </ol>	<p>Untertitel eingefügt</p>
<p>§ 8 Kündigung im Allgemeinen</p> <p><sup>1</sup>Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch schriftliche Kündigung seitens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters oder seitens des Kantons.</p>	<p><b>3.2. Unbefristetes Arbeitsverhältnis</b></p> <p>§ 8 Kündigung im Allgemeinen</p> <p><sup>1</sup>Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch schriftliche Kündigung seitens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters oder seitens der Kirchgemeinde.</p>	<p>Untertitel eingefügt</p>
<p>§ 9 Kündigung seitens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters</p>	<p>§ 9 Kündigung seitens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters</p>	

<p><sup>1</sup>Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen:</p> <p>a) 7 Tage während der ersten 3 Monate b) 20 Tage ab dem 4. Monat.</p> <p><sup>2</sup>Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auf Monatsende gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen:</p> <p>a) 3 Monate während der ersten 6 Dienstjahre b) 4 Monate ab dem 7. Dienstjahr c) 6 Monate ab dem 15. Dienstjahr.</p> <p><sup>3</sup>Die Lehrkräfte der kantonalen Schulen können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten jeweils nur auf Ende eines Schulhalbjahres kündigen. Beim Vorliegen besonderer Umstände können im Arbeitsvertrag andere Kündigungstermine oder Kündigungsfristen vorgesehen werden.</p> <p><sup>4</sup>Die Leiterinnen und Leiter der Ämter und Abteilungen gemäss Gesetz über die Organisation der Staatsverwaltung können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten kündigen. Dieser Kündigungsregelung können weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonderen Funktionen unterstellt werden.</p>	<p><sup>1</sup>Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen:</p> <p>a) <b>Sieben</b> Tage während der ersten <b>drei</b> Monate b) 20 Tage ab dem 4. Monat.</p> <p><sup>2</sup>Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auf Monatsende gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung <b>einer dreimonatigen Kündigungsfrist. Beim Vorliegen besonderer Umstände können im Arbeitsvertrag andere Kündigungstermine oder Kündigungsfristen vorgesehen werden.</b></p> <p><sup>3</sup>Religionslehrerinnen und Religionslehrer können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung ihrer Kündigungsfrist auf Ende eines Schulhalbjahres kündigen.</p> <p><b><sup>4</sup>Pfarrerinnen und Pfarrer sowie die Kirchenschreiberin / der Kirchenschreiber</b> können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten kündigen. Dieser Kündigungsregelung können weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonderen Funktionen unterstellt werden.</p>	<p>redaktionell</p> <p>Generelle Kündigungsfrist drei Monate. Andere Kündigungsfristen werden im Arbeitsvertrag geregelt.</p> <p>Lehrkräfte = Religionslehrerinnen</p> <p>Leiterinnen/Leiter der Ämter = Pfarrpersonen und Kirchenschreiber</p>
<p>§ 10 Kündigung seitens des Kantons</p> <p><sup>1</sup>Der Kanton kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Kündigungsfristen und Kündigungstermine kündigen.</p> <p><sup>2</sup>Den Lehrkräften der kantonalen Schulen kann nur auf Ende des Schuljahres gekündigt werden. Beim Vorliegen besonderer Umstände können im Arbeitsvertrag andere Kündigungstermine und Kündigungsfristen vorgesehen werden.</p> <p><sup>3</sup>Vor der Kündigung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Kündigung ist zu begründen.</p> <p><sup>4</sup>Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen zu erwägen wie förmliche Erteilung eines Verweises, Gehaltskürzung, Aufschub oder Verweigerung der Treue- und Erfahrungszulage, Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung an eine andere Stelle (Funktionsänderung) oder Androhung der Entlassung.</p> <p><sup>5</sup>Die förmliche Erteilung eines Verweises sowie die Zuweisung anderer Arbeit fallen in die Zuständigkeit der Leiterinnen oder Leiter der Ämter und Abteilungen; für die Androhung der Entlassung sind die Direktionen zuständig.</p>	<p>§ 10 Kündigung seitens der Kirchgemeinde</p> <p><sup>1</sup>Die Kirchgemeinde kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Kündigungsfristen und Kündigungstermine kündigen.</p> <p><sup>2</sup>Den <b>Religionslehrerinnen und Religionslehrern</b> kann auf Ende eines <b>Schulhalbjahres</b> gekündigt werden. Beim Vorliegen besonderer Umstände können im Arbeitsvertrag andere Kündigungstermine und Kündigungsfristen vorgesehen werden.</p> <p><sup>3</sup>Vor der Kündigung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Kündigung ist zu begründen.</p> <p><sup>4</sup>Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen zu erwägen wie förmliche Erteilung eines Verweises, Gehaltskürzung, Aufschub oder Verweigerung der Treue- und Erfahrungszulage, Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung an eine andere Stelle (Funktionsänderung) oder Androhung der Entlassung.</p> <p><sup>5</sup>Die förmliche Erteilung eines Verweises sowie die Zuweisung anderer Arbeit fallen in die Zuständigkeit <b>der ressortverantwortlichen Kirchenrätin / des ressortverantwortlichen Kirchenrates; für die Androhung der Entlassung sind</b></p>	<p>Lehrkräfte = Religionslehrerinnen Anpassung an Kündigungsfrist seitens der Mitarbeitenden</p> <p>Personen sind benannt</p>

<p>§ 10<sup>bis</sup> Vorsorgliche Massnahmen</p> <p><sup>1</sup>Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter kann freigestellt werden, wenn öffentliche oder betriebliche Interessen dies erfordern.</p> <p><sup>2</sup>Die zuständige Instanz 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.</p> <p><sup>3</sup>Vor der Kürzung oder dem Entzug des Lohns ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren.</p>	<p>die Kirchenrätin / der Kirchenrat sowie die Kirchenschreiberin / der Kirchenschreiber zuständig.</p> <p>§ 10<sup>bis</sup> Vorsorgliche Massnahmen</p> <p><sup>1</sup>Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter kann freigestellt werden, wenn öffentliche und betriebliche Interessen dies erfordern.</p> <p><sup>2</sup>Der 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.</p> <p><sup>3</sup>Vor der Kürzung oder dem Entzug des Lohns ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren.</p>	
<p>§ 11 Nichtige Kündigung</p> <p><sup>1</sup>Die Kündigung seitens des Kantons ist unter Vorbehalt einer gerechtfertigten fristlosen Entlassung aus wichtigen Gründen nichtig, wenn sie nach Ablauf der Probezeit während folgender Sperrfristen ausgesprochen wird:</p> <p>a) während sowie 4 Wochen vor und nach einer mindestens 7 Tage dauernden obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, militärischer Frauendienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste);</p> <p>b) während einer mit Zustimmung des Kantons ausgeübten freiwilligen gemeinnützigen Dienstleistung;</p> <p>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;</p> <p>d) während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft.</p>	<p>§ 11 Nichtige Kündigung</p> <p><sup>1</sup>Die Kündigung seitens der <b>Kirchgemeinde</b> ist unter Vorbehalt einer gerechtfertigten fristlosen Entlassung aus wichtigen Gründen nichtig, wenn sie nach Ablauf der Probezeit während folgender Sperrfristen ausgesprochen wird:</p> <p>a) während sowie 4 Wochen vor und nach einer mindestens 7 Tage dauernden obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, <del>militärischer Frauendienst</del> <b>Armeeseelsorge</b>, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste);</p> <p>b) während einer mit Zustimmung der <b>Kirchgemeinde</b> ausgeübten freiwilligen gemeinnützigen Dienstleistung;</p> <p>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;</p> <p>d) während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft.</p>	<p>Militärischer Frauendienst weglassen, gibt es nicht mehr seit 2005, dafür Armeeseelsorge einfügen</p>
<p>§ 12 Folgen der nichtigen Kündigung</p> <p><sup>1</sup>Die Kündigung, die während einer Sperrfrist erklärt wird, entfaltet keine Rechtswirkung.</p> <p><sup>2</sup>Ist 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.</p> <p><sup>3</sup>Fällt der Endtermin für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Ende eines Monats oder eines Schulhalbjahres) nicht mit dem Ende der fortgesetzten</p>	<p>§ 12 Folgen der nichtigen Kündigung</p> <p><sup>1</sup>Die Kündigung, die während einer Sperrfrist erklärt wird, entfaltet keine Rechtswirkung.</p> <p><sup>2</sup>Ist die Kündigung vor Beginn der Sperrfrist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis zum Beginn der Sperrfrist noch nicht abgelaufen, so wird die Kündigungsfrist bis zum Ablauf der Sperrfrist unterbrochen.</p> <p><sup>3</sup>Fällt der Endtermin für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Ende eines Monats oder eines Schulhalbjahres <b>resp. Schuljahres</b>) nicht mit dem Ende der</p>	

Kündigungsfrist zusammen, so kann daraus kein Anspruch auf Verlängerung der Kündigungsfrist bis zum nächstfolgenden Endtermin abgeleitet werden.	fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so kann daraus kein Anspruch auf Verlängerung der Kündigungsfrist bis zum nächstfolgenden Endtermin abgeleitet werden.	
<p>§ 13 Missbräuchliche Kündigung</p> <p><sup>1</sup>Die Kündigung seitens des Kantons ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt wurden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt, insbesondere wenn sie ausgesprochen wird</p> <p>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;</p> <p>b) um die Entstehung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und deren Geltendmachung nach Treu und Glauben zu erschweren oder zu verunmöglichen.</p>	<p>§ 13 Missbräuchliche Kündigung</p> <p><sup>1</sup>Die 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</p> <p>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;</p> <p>b) um die Entstehung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und deren Geltendmachung nach Treu und Glauben zu erschweren oder zu verunmöglichen.</p>	
<p>§ 14 Folgen der missbräuchlichen Kündigung</p> <p><sup>1</sup>Eine missbräuchliche Kündigung begründet Anspruch auf Entschädigung.</p> <p><sup>2</sup>Die Entschädigung beträgt vom 1. bis 3. Dienstjahr drei Monatsgehälter, für jedes weitere Dienstjahr ein zusätzliches Monatsgehalt, höchstens jedoch neun Monatsgehälter. Ein angefangenes zählt dabei als volles Dienstjahr. Bemessungsgrundlage ist das im Zeitpunkt der Kündigung massgebende Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treu- und Erfahrungszulage.</p> <p><sup>3</sup>Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer missbräuchlichen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen missbräuchlicher Kündigung haben keine aufschiebende Wirkung.</p>	<p>§ 14 Folgen der missbräuchlichen Kündigung</p> <p><sup>1</sup>Eine missbräuchliche Kündigung begründet Anspruch auf Entschädigung.</p> <p><sup>2</sup>Die Entschädigung beträgt vom 1. bis 3. Dienstjahr drei Monatsgehälter, für jedes weitere Dienstjahr ein zusätzliches Monatsgehalt, höchstens jedoch neun Monatsgehälter. Ein angefangenes zählt dabei als volles Dienstjahr. Bemessungsgrundlage ist das im Zeitpunkt der Kündigung massgebende Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treu- und Erfahrungszulage.</p> <p><sup>3</sup>Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer missbräuchlichen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen missbräuchlicher Kündigung haben keine aufschiebende Wirkung.</p>	
	<b>3.3. Befristetes Arbeitsverhältnis</b>	Untertitel eingefügt
<p>§ 15 Fristablauf oder Kündigung</p> <p><sup>1</sup>Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.</p> <p><sup>2</sup>Im 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.</p>	<p>§ 15 Fristablauf oder Kündigung</p> <p><sup>1</sup>Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.</p> <p><sup>2</sup>Im Arbeitsvertrag kann das Recht auf 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.</p>	
	<b>3.4. Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen</b>	Untertitel eingefügt
<p>§ 16 Grundsatz</p> <p><sup>1</sup>Beim Vorliegen wichtiger Gründe, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar machen, kann das</p>	<p>§ 16 Grundsatz</p> <p><sup>1</sup>Beim Vorliegen wichtiger Gründe, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar machen, kann das</p>	

Arbeitsverhältnis beidseitig ohne Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine bzw. der festen Vertragsdauer aufgelöst werden. <sup>2</sup> Vor der Entlassung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Entlassung ist zu begründen.	Arbeitsverhältnis beidseitig ohne Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine bzw. der festen Vertragsdauer aufgelöst werden. <sup>2</sup> Vor der Entlassung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Entlassung ist zu begründen.	
§ 17 Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung <sup>1</sup> Bei fristloser Entlassung ohne wichtigen Grund besteht Anspruch auf Ersatz dessen, was die Mitarbeiterin/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. <sup>2</sup> An diesen Schadenersatz wird angerechnet, was die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart sowie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat. <sup>3</sup> Der Anspruch auf Schadenersatz besteht unabhängig von einem allfälligen Anspruch auf Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung. <sup>4</sup> Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung haben keine aufschiebende Wirkung	§ 17 Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung <sup>1</sup> Bei fristloser Entlassung ohne wichtigen Grund besteht Anspruch auf Ersatz dessen, was die Mitarbeiterin/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. <sup>2</sup> An diesen Schadenersatz wird angerechnet, was die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart sowie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat. <sup>3</sup> Der Anspruch auf Schadenersatz besteht unabhängig von einem allfälligen Anspruch auf Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung. <sup>4</sup> Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung haben keine aufschiebende Wirkung.	
§ 18 Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle <sup>1</sup> Tritt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder wird die Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund fristlos verlassen, so hat der Kanton Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Gehalts für einen Monat entspricht, ferner auf Ersatz des weiteren Schadens. <sup>2</sup> Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage. <sup>3</sup> Ist dem Kanton ein geringerer Schaden als ein Viertel des Monatsgehalts entstanden, so ist die Entschädigung entsprechend herabzusetzen.	§ 18 Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle <sup>1</sup> Tritt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder wird die Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund fristlos verlassen, so hat die <b>Kirchgemeinde</b> Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Gehaltes für einen Monat entspricht, ferner auf Ersatz des weiteren Schadens. <sup>2</sup> Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage. <sup>3</sup> Ist <b>der Kirchgemeinde</b> ein geringerer Schaden als ein Viertel des Monatsgehalts entstanden, so ist die Entschädigung entsprechend herabzusetzen.	
	<b>3.5. Einvernehmliche Auflösung</b>	Untertitel eingefügt
§ 19 Übereinkunft <sup>1</sup> Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet der übrigen Bestimmungen dieses Titels schriftlich aufgelöst werden.	§ 19 Übereinkunft <sup>1</sup> Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet der übrigen Bestimmungen dieses Titels schriftlich aufgelöst werden.	
	<b>3.6. Erreichen der Altersgrenze</b>	Untertitel eingefügt
§ 20 Zeitpunkt der Beendigung	§ 20 Zeitpunkt der Beendigung	

<p><sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ende des Monats, für Lehrerinnen und Lehrer mit dem Ende des Schulhalbjahres, in welchem das 65. Altersjahr erfüllt wird.</p> <p><sup>2</sup>Im Einzelfall können Angestellte auf deren Wunsch hin längstens bis zur Erfüllung des 70. Altersjahrs weiter beschäftigt werden. Dies setzt das Einverständnis des Arbeitgebenden voraus.</p>	<p><sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ende des Monats, für <b>Religionslehrerinnen</b> und <b>Religionslehrer</b> mit dem Ende des <b>Schuljahres</b>, in welchem das 65. Altersjahr erfüllt wird.</p> <p><sup>2</sup>Im Einzelfall können Angestellte auf deren Wunsch hin längstens bis zur Erfüllung des <b>70. Altersjahres</b> weiter beschäftigt werden. Dies setzt <b>den begründeten Beschluss</b> des Kirchenrates voraus. <b>Der Beschluss kann nicht angefochten werden.</b></p>	<p>Neu, wurde bereits zu einem früheren Zeitpunkt geändert von 65 auf 70. Begründeter Beschluss des KR, welcher nicht angefochten werden kann.</p>
	<p><b>3.7. Vorzeitige Pensionierung</b></p>	<p>Untertitel eingefügt</p>
<p>§ 21 Vorzeitiger Altersrücktritt</p> <p><sup>1</sup>Die Arbeitnehmenden können sich ab dem Beginn des auf die Vollendung des 58. Altersjahrs folgenden Monats vorzeitig altershalber pensionieren lassen.</p> <p><sup>2</sup>Mitarbeitende, die sich vorzeitig pensionieren lassen, haben bis zum Erreichen der ordentlichen AHV-Altersgrenze oder bis zum Bezug einer IV-Rente gegenüber dem Kanton Anspruch auf eine Überbrückungsrente, sofern sie mindestens 10 Jahre ununterbrochen beim Kanton Zug tätig waren. Die Überbrückungsrente beträgt 90 Prozent der maximalen AHV-Altersrente. Der ausgerichtete Gesamtbetrag darf die Summe von drei Jahresüberbrückungsrenten nicht übersteigen; erfolgt die vorzeitige Pensionierung mehr als drei Jahre vor der AHV-Altersgrenze, wird dieser Maximalbetrag gleichmässig auf die Bezugsdauer aufgeteilt. Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Überbrückungsrente anteilmässig.</p> <p><sup>3</sup>Die Überbrückungsrente wird nach Massgabe des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs während der gesamten Anstellungsdauer beim Kanton Zug berechnet.</p>	<p>§ 21 Vorzeitiger Altersrücktritt</p> <p><sup>1</sup>Die Arbeitnehmenden können sich ab dem Beginn des auf die Vollendung des <b>58. Altersjahres</b> folgenden Monats vorzeitig altershalber pensionieren lassen.</p> <p><sup>2</sup>Mitarbeitende, 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 <b>zehn Jahre ununterbrochen bei der Kirchgemeinde tätig waren</b>. Die Überbrückungsrente beträgt 90 Prozent der maximalen AHV-Altersrente. Der ausgerichtete Gesamtbetrag darf die Summe von drei Jahresüberbrückungsrenten nicht übersteigen; erfolgt die vorzeitige Pensionierung mehr als drei Jahre vor der AHV-Altersgrenze, wird dieser Maximalbetrag gleichmässig auf die Bezugsdauer aufgeteilt. Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Überbrückungsrente anteilmässig.</p> <p><b><sup>3</sup>Die Überbrückungsrente wird nach Massgabe des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs während der gesamten Anstellungsdauer bei der Kirchgemeinde berechnet.</b></p>	<p>Neu, wurde zu einem früheren Zeitpunkt geändert von 60 zu 58.</p> <p>Neu, wurde zu einem früheren Zeitpunkt geändert. Es besteht eine Mindestanstellungsdauer von zehn Jahren, unsere ursprüngliche Regelung enthielt keine Mindestanstellungsdauer.</p> <p>Neu, wurde bei uns aber trotzdem schon so gehandhabt. Änderung 2014</p>
<p>§ 22 Versetzung in den Ruhestand</p> <p><sup>1</sup>Sofern sachliche Gründe es erfordern, kann eine Mitarbeiterin/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.</p> <p><sup>2</sup>Die dadurch entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistungen kann durch Einlagen des Kantons in die Pensionskasse ganz oder teilweise ausgeglichen werden.</p> <p><sup>3</sup>Die Versetzung in den Ruhestand ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt werden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt. Sie begründet den gleichen Entschädigungsanspruch wie die missbräuchliche Kündigung.</p>	<p>§ 22 Versetzung in den Ruhestand</p> <p><sup>1</sup>Sofern sachliche Gründe es erfordern, kann eine Mitarbeiterin/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.</p> <p><sup>2</sup>Die dadurch entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistungen kann durch Einlagen der Kirchgemeinde in die Pensionskasse ganz oder teilweise ausgeglichen werden.</p> <p><sup>3</sup>Die Versetzung in den Ruhestand ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt werden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt. Sie begründet den gleichen Entschädigungsanspruch wie die missbräuchliche Kündigung.</p>	
	<p><b>3.8. Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit</b></p>	<p>Untertitel eingefügt</p>
<p>§ 23 Zeitpunkt der Beendigung</p>	<p>§ 23 Zeitpunkt der Beendigung</p>	

<p><sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf die volle Invalidenrente gemäss Pensionskassengesetz.</p>	<p><sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf die volle Invalidenrente gemäss Pensionskassengesetz.</p>	
	<p><b>3.9. Abgangsentschädigung</b></p>	<p>Untertitel eingefügt</p>
<p>§ 24 Abgangsentschädigung</p> <p><sup>1</sup>Wird das Arbeitsverhältnis seitens des Kantons gekündigt, ohne dass die Mitarbeiterin/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/der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 45. Altersjahr überschritten und das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen bestanden hat.</p> <p><sup>2</sup>Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.</p>	<p>§ 24 Abgangsentschädigung</p> <p><sup>1</sup>Wird das Arbeitsverhältnis seitens der Kirchgemeinde gekündigt, ohne dass die Mitarbeiterin/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/der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 45. Altersjahr überschritten und das Arbeitsverhältnis mindestens <b>zehn</b> Jahre ununterbrochen bestanden hat.</p> <p><sup>2</sup>Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.</p>	<p>redaktionell</p>
<p>§ 25 Höhe und Auszahlung</p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> Beim Todesfall eines/einer Mitarbeitenden erhalten die Ehegattin oder der Ehegatte, die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner oder bei deren Fehlen die minder-jährigen 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.</p> <p><sup>3</sup> Die Abgangsentschädigung entfällt mit dem Bezug einer Pensionskassenrente.</p>	<p>§ 25 Höhe und Auszahlung</p> <p><sup>1</sup>Die Abgangsentschädigung beträgt nach <b>zehn</b> Dienstjahren ein Monatsgehalt und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf <b>sechs</b> Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren. Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.</p> <p><b><sup>2</sup>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 auszurichten, eine Abgangsentschädigung in der Höhe von sechs Monatsgehältern.</b></p> <p><sup>3</sup> Die Abgangsentschädigung entfällt mit dem Bezug einer Pensionskassenrente.</p>	<p>redaktionell</p> <p>Vorher im Ausführungsreglement § 9<sup>1</sup></p>
<p>§ 26 Entlassungsrente</p> <p><sup>1</sup>Wird das Arbeitsverhältnis seitens des Kantons gekündigt, ohne dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter durch schuldhaftes Verhalten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründeten Anlass gibt, sowie bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand besteht gegenüber dem Kanton wahlweise Anspruch auf eine Entlassungsrente anstelle der Abgangsentschädigung, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 60. Altersjahr überschritten hat und mindestens 25 Jahre im Dienste des Kantons tätig war.</p> <p><sup>2</sup>Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.</p>	<p><del>§ 26 Entlassungsrente</del></p> <p><del><sup>1</sup>Wird das Arbeitsverhältnis seitens der Kirchgemeinde gekündigt, ohne dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter durch schuldhaftes Verhalten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründeten Anlass gibt, sowie bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand besteht gegenüber der Kirchgemeinde wahlweise Anspruch auf eine Entlassungsrente anstelle der Abgangsentschädigung, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 60. Altersjahr überschritten hat und mindestens 25 Jahre im Dienste der Kirchgemeinde tätig war.</del></p> <p><del><sup>2</sup>Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.</del></p>	<p>§ 26 Entlassungsrente wird aufgehoben, da die Entlassungsrente seit vielen Jahren nicht mehr in Anspruch genommen wurde.</p> <p>Nachfolgende §§ werden angepasst</p>

<p><sup>3</sup>Die Entlassungsrente entspricht der Rentenleistung, wie sie nach den Bestimmungen des Pensionskassengesetzes im Invaliditätsfall ausgerichtet wird. Sie wird gekürzt, soweit sie pro Kalenderjahr zusammen mit Erwerb- oder Ersatzeinkommen das zuletzt bezogene Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage übersteigt. Was zu verdienen absichtlich unterlassen wird, gilt als Erwerbseinkommen. Der Anspruch erlischt mit dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze.</p>	<p><del><sup>3</sup>Die Entlassungsrente entspricht der Rentenleistung, wie sie nach den Bestimmungen des Pensionskassengesetzes im Invaliditätsfall ausgerichtet wird. Sie wird gekürzt, soweit sie pro Kalenderjahr zusammen mit Erwerb- oder Ersatzeinkommen das zuletzt bezogene Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage übersteigt. Was zu verdienen absichtlich unterlassen wird, gilt als Erwerbseinkommen. Der Anspruch erlischt mit dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze.</del></p>	
<p>§ 27 Abgangsentschädigung für gewählte Pfarrpersonen im Gemeindepfarramt</p> <p><sup>1</sup>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.</p> <p><sup>2</sup>Die Abgangsentschädigung entfällt mit dem Bezug einer Pensionskassenrente.</p> <p><sup>3</sup>Ab Vollendung des 60. Altersjahres und des 25. Dienstjahres besteht gegenüber der Kirchgemeinde des Kantons Zug anstelle der Abgangsentschädigung wahlweise Anspruch auf eine Entlassungsrente.</p>	<p>§ 26 Abgangsentschädigung bzw. Entlassungsrente an Pfarrerinnen und Pfarrer im Gemeindepfarramt</p> <p><sup>1</sup>Die Abgangsentschädigung für gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer im Gemeindepfarramt, sofern sie gegen ihren Willen nicht wiedergewählt werden, beträgt vier Monatsgehälter. In begründeten Ausnahmefällen (langjährige Dienstzeit, besondere Umstände bei der Abwahl etc.) kann der Kirchenrat diese Entschädigung in eigenem Ermessen auf insgesamt maximal <b>sechs Monatsgehälter</b> erhöhen. Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulagen.</p> <p><sup>2</sup>Solange nach dem Ausscheiden aus dem Amt ein Bruttojahreseinkommen erzielt wird, das zusammen mit der Abgangsentschädigung den vor dem Ausscheiden aus dem Amt erzielten Bruttolohn überschreitet, ist die Abgangsentschädigung um den Mehrbetrag zu kürzen. Ein entsprechendes Einkommen ist unverzüglich der Personalabteilung zu melden.</p> <p><sup>3</sup> Die Abgangsentschädigung entfällt mit dem Bezug einer Pensionskassenrente.</p> <p><del>Ab Vollendung des 60. Altersjahres und des 25. Dienstjahres (beides muss erfüllt sein) besteht gegenüber der Kirchgemeinde des Kantons Zug anstelle der Abgangsentschädigung wahlweise Anspruch auf eine Entlassungsrente.</del></p>	<p>aufgehoben Entlassungsrente</p> <p>Vorher im Ausführungsreglement § 9: Gewählte Pfarrperson im Gemeindepfarramt</p> <p>Neu, maximal sechs Monatsgehälter, vorher maximal 9 Monatsgehälter</p> <p>Neu, enthielt keine entsprechende Regelung</p>
<b>4. Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b>		
<p>§ 28 Allgemeine Sorgfalts- und Interessenswahrungspflicht</p> <p><sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Kantons in guten Treuen zu wahren.</p> <p>§ 28<sup>bis</sup> Meldung von Missständen</p> <p><sup>1</sup>Stellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit einen Missstand innerhalb der Organisation oder Institution fest, namentlich strafbare Handlungen oder anderweitige Unregelmässigkeiten, und geben die vorgesetzten Stellen der Meldung keine Folge oder verweigern</p>	<p>§ 27 Allgemeine Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht</p> <p><sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der Kirchgemeinde in guten Treuen zu wahren.</p> <p><b>§ 27<sup>bis</sup> Meldung von Missständen</b></p> <p><b><sup>1</sup>Stellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit einen Missstand innerhalb der Organisation oder Institution fest, namentlich strafbare Handlungen oder anderweitige Unregelmässigkeiten, und geben die vorgesetzten Stellen der Meldung keine Folge oder verweigern</b></p>	<p>Neu</p> <p>§ 27<sup>bis</sup> – § 27<sup>quater</sup> sind neue Bestimmungen</p>

<p>sie die Entbindung vom Amtsgeheimnis, können die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter den Missstand einer Meldestelle anzeigen.</p> <p><sup>2</sup>Wer 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.</p> <p><sup>3</sup>Die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter verstossen gegen die Treuepflicht, wenn sie das Recht auf Meldung offensichtlich missbrauchen.</p> <p><sup>4</sup>Der Regierungsrat bestimmt eine Meldestelle und regelt deren Aufgaben und Kompetenzen.</p> <p>§ 28<sup>ter</sup> Meldung von strafbaren Handlungen</p> <p><sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen 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.</p> <p><sup>2</sup>Auf 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.</p> <p>§ 28<sup>quater</sup> Verbot der Annahme von Geschenken</p> <p><sup>1</sup>Mitarbeiterinnen 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.</p> <p><sup>2</sup>Von diesem Verbot ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert sowie von wissenschaftlichen und kulturellen Auszeichnungen.</p>	<p>sie die Entbindung vom Amtsgeheimnis, können die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter den Missstand einer Meldestelle anzeigen.</p> <p><sup>2</sup>Wer 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.</p> <p><sup>3</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstossen gegen die Treuepflicht, wenn sie das Recht auf Meldung offensichtlich missbrauchen.</p> <p><sup>4</sup>Der Kirchenrat bestimmt eine Meldestelle und regelt deren Aufgaben und Kompetenzen.</p> <p>§ 27<sup>ter</sup> Meldung von strafbaren Handlungen</p> <p><sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen 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.</p> <p><sup>2</sup>Auf 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.</p> <p>§ 27<sup>quater</sup> Verbot der Annahme von Geschenken</p> <p><sup>1</sup>Mitarbeiterinnen 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.</p> <p><sup>2</sup>Von diesem Verbot ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert sowie von wissenschaftlichen und kulturellen Auszeichnungen.</p>	<p>Neu</p> <p>Neu</p>
<p>§ 29 Amtsgeheimnis</p> <p><sup>1</sup>Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist unter Vorbehalt von § 28<sup>bis</sup> und § 28<sup>ter</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup>Die Pflicht zur Wahrung des Amtsgeheimnisses bleibt nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p> <p><sup>3</sup>Zur 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 § 28<sup>bis</sup> und §</p>	<p>§ 28 Amtsgeheimnis</p> <p><sup>1</sup>Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist unter Vorbehalt von § 27<sup>bis</sup> und § 27<sup>ter</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup>Die Pflicht zur Wahrung des Amtsgeheimnisses bleibt nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p> <p><sup>3</sup>Zur Mitteilung geheim zu haltender Tatsachen an Drittpersonen und anderen Amtsstellen sowie zur Erfüllung der Zeugnispflicht in gerichtlichen Verfahren bedürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Vorbehalt von § 27<sup>bis</sup> und §</p>	<p>Nummerierung</p>

<p>28<sup>ter</sup> der Entbindung vom Amtsgeheimnis durch die Direktionsvorsteherin oder den Direktionsvorsteher bzw. durch die Präsidentin oder den Präsidenten des Obergerichts bzw. des Verwaltungsgerichts.</p> <p><sup>4</sup>Das Amtsgeheimnis gilt nicht gegenüber parlamentarischen Untersuchungskommissionen.</p>	<p>27<sup>ter</sup> der Entbindung vom Amtsgeheimnis durch den Kirchenrat bzw. durch die Präsidentin oder den Präsidenten des Obergerichts bzw. des Verwaltungsgerichts.</p> <p><sup>4</sup>Das Amtsgeheimnis gilt nicht gegenüber einer vom Grossen Kirchgemeinderat eingesetzten Untersuchungskommission.</p>	<p>Neu seit dem 28.08.2014</p>
<p>§ 30 Arbeitszeit</p> <p><sup>1</sup>Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden. Die Mitwirkung an Abend- und Sonntagsveranstaltungen gelten als Normalarbeitszeit.</p> <p><sup>2</sup>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.</p> <p><sup>3</sup>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.</p> <p><sup>4</sup>Mit den Teilzeitmitarbeitenden kann auch eine Jahressollzeit vereinbart werden.</p> <p><sup>5</sup>Für die Arbeitszeit in Lagern gilt das Lagerreglement.</p> <p><sup>6</sup>Der Kirchenrat kann weitere Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung treffen.</p> <p><i>Meldepflicht</i></p> <p><sup>1</sup>Die Kirchenkanzlei führt für alle Mitarbeitenden die Kontrolle über die Absenzen.</p> <p><sup>2</sup>Die Mitarbeitenden haben jede Änderung des Zivil- und Familienstandes sowie der Wohnadresse unverzüglich der Kirchenkanzlei zu melden.</p> <p><sup>3</sup>Militär- bzw. Zivildienstleistungen sind der Kirchenkanzlei und dem/der Vorgesetzten zu melden, sobald der Zeitpunkt des Dienstes bekannt ist.</p>	<p>§ 29 Arbeitszeit</p> <p><sup>1</sup>Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden. Die Mitwirkung an Abend- und Sonntagsveranstaltungen <b>gilt</b> als Normalarbeitszeit.</p> <p><sup>2</sup>Soweit die einwandfreie Aufgabenerfüllung und der ordnungsgemässe Betriebsablauf nicht beeinträchtigt werden, können die <b>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b> die wöchentliche Normalarbeitszeit um eine Stunde verlängern. Zum Ausgleich besteht im betreffenden Jahr Anspruch auf eine arbeitsfreie Woche.</p> <p><sup>3</sup><b>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b> 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.</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p><sup>4</sup>Der Kirchenrat kann weitere Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung treffen.</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>redaktionell</p> <p>Genauere Regelungen sind in den Vollziehungsbestimmungen zum Personalreglement</p> <p>Die Meldepflicht ist in den Vollziehungsbestimmungen zum Personalreglement geregelt.</p>

<p>§ 31 Überstundenarbeit</p> <p><sup>1</sup>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.</p> <p><sup>2</sup>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.</p> <p><sup>3</sup>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.</p>	<p>§ 30 Überstundenarbeit</p> <p><sup>1</sup>Wenn es die Umstände erfordern, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Leistung von Überstundenarbeit verpflichtet, soweit ihnen dies nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.</p> <p><sup>2</sup>Anspruch 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.</p> <p><sup>3</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter <b>ab der 18. Gehaltsklasse</b> haben, soweit die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit kompensiert werden kann, keinen Anspruch auf Vergütung.</p>	<p>Neu, da bisher ab Lohnklasse 20</p>
<p>§ 32 Funktionsänderung</p> <p><sup>1</sup>Wenn es die Umstände erfordern, kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht von Verfassungswegen vom Volk oder vom Kantonsrat gewählt sind, jederzeit eine den Fähigkeiten und der Eignung entsprechende andere Funktion zugewiesen werden.</p> <p><sup>2</sup>Vor einer Funktionsänderung ist der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Funktionsänderung ist zu begründen.</p> <p><sup>3</sup>Eine mit der Zuweisung einer anderen Stelle oder Arbeit verbundene Besoldungsreduktion kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins angeordnet werden.</p>	<p>§ 31 Funktionsänderung</p> <p><sup>1</sup>Wenn es die Umstände erfordern, kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht vom Volk oder <b>Grossen Kirchgemeinderat</b> gewählt sind, jederzeit eine den Fähigkeiten und der Eignung entsprechende andere Funktion zugewiesen werden.</p> <p><sup>2</sup>Vor einer Funktionsänderung ist der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Funktionsänderung ist zu begründen.</p> <p><sup>3</sup>Eine mit der Zuweisung einer anderen Stelle oder Arbeit verbundene Besoldungsreduktion kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins angeordnet werden.</p>	
<p>§ 33 Wohnsitz und Amtswohnung</p> <p><sup>1</sup>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.</p> <p><sup>2</sup><i>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.</i></p> <p><sup>3</sup><i>Mit dem Wohnungsmieter/der Wohnungsmieterin wird ein Mietvertrag abgeschlossen, welcher einen integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrages bildet.</i></p> <p><i>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.</i></p>	<p>§ 32 Wohnsitz- und Amtswohnung</p> <p><sup>1</sup>Sofern es die Aufgabenerfüllung erfordert, kann den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein bestimmter Wohnsitz vorgeschrieben oder eine Amtswohnung zugewiesen werden.</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p><sup>2 / 3</sup> Details regelt das Dienst- und Amtswohnungsreglement</p>
<p>§ 34 Öffentliche Nebenämter</p>	<p>§ 33 Öffentliche Nebenämter</p>	

<p><sup>1</sup>Die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung.</p> <p><sup>2</sup>Soweit 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.</p>	<p><sup>1</sup>Die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung <b>durch den Kirchenrat.</b></p> <p><sup>2</sup>Soweit die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes nicht in der <b>arbeitsfreien Zeit möglich</b> ist, wird bezahlter Urlaub bis zu 12 Arbeitstagen pro Kalenderjahr gewährt. Bei Teilzeitpensum wird der Urlaub anteilmässig berechnet.</p>	<p>Neu, Person benannt</p> <p>Seit 01.01.2014: Die Ausübung eines Nebenamtes hat in der Regel in der arbeitsfreien Zeit zu erfolgen.</p>
<p>§ 35 Nebenerwerb</p> <p><sup>1</sup>Die Ausübung einer Nebenerwerbstätigkeit darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung.</p>	<p>§ 34 Nebenerwerb</p> <p><sup>1</sup>Die Ausübung einer Nebenerwerbstätigkeit darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung <b>durch den Kirchenrat.</b></p>	
<p>§ 36 Ausstandspflicht</p> <p><sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, in den Ausstand zu treten, wenn sie in einer Angelegenheit ein persönliches Interesse haben.</p>	<p>§ 35 Ausstandspflicht</p> <p><sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, in den Ausstand zu treten, wenn sie in einer Angelegenheit ein persönliches Interesse haben.</p>	
<p>§ 37 Fort- und Weiterbildung</p> <p><i>Fort- und Weiterbildung von Pfarrpersonen in den ersten Amtsjahren, Katechetikkurs, Supervision</i></p> <p>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.</p> <p><i>Fortbildung</i></p> <p><sup>1</sup>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.</p> <p><sup>2</sup>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.</p> <p><i>Weiterbildung in den ersten Amtsjahren für Pfarrpersonen (WEA)</i></p> <p><sup>1</sup>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.</p>	<p>§ 36 Fort- und Weiterbildung</p> <p><sup>1</sup>Die <b>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b> 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</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>Hier wird nur der Grundsatz festgehalten.</p> <p>Dies wird in den Vollziehungsbestimmungen zum Personalreglement genauer geregelt. Der Kanton Zug hat hierzu die Personalverordnung 154.211, in welcher er unter § 28 Fort- und Weiterbildungskosten grundsätzliche Bedingungen festhält und auf das Reglement über die Weiter- oder Zusatzbildung sowie den Studienurlaub des Staatspersonals 154.215 verweist.</p> <p>Es sind keine substanziellen Änderungen, aber konkretere Ausführungen z.B. Unterscheidung freiwillige FB und WB oder verpflichtete FB und WB.</p> <p>Ausgestaltung 3 Arten 154.215 §§ 1 - 4:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verpflichtung → Kt. zahlt alles</li> <li>2. Freiwillige FB u. WB im Interesse des Kantons, Kt. zahlt 80 % vom Kursgeld und Spesen, Arbeitszeit zu 100 %. Ab</li> </ol>



<p>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 %</p> <p>Bei unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der Verpflichtungszeit besteht keine Rückzahlungspflicht.</p> <p><sup>4</sup>Der Kirchenrat kann auf die Rückerstattung ausnahmsweise ganz oder teilweise verzichten.</p> <p><i>Katechetikkurs</i></p> <p><sup>1</sup>Mindestens drei Monate vor Kursbeginn richtet die Religionslehrperson ein Gesuch um Kostenbeteiligung an das ressortverantwortliche Kirchenratsmitglied.</p> <p><sup>2</sup>Ein Gesuch können auch Personen stellen, die bisher noch keinen Religionsunterricht erteilt, sich aber dazu verpflichten möchten.</p> <p><sup>3</sup>Die Kirchgemeinde übernimmt höchstens zwei Drittel der Kurskosten für die Personen, welche sich vertraglich verpflichten, Religionsunterricht in der Kirchgemeinde Zug zu erteilen.</p> <p>Supervision</p> <p><sup>1</sup>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.</p> <p><sup>2</sup>Auf Antrag des/der Mitarbeitenden kann das ressortverantwortliche Kirchenratsmitglied eine Supervision bewilligen.</p> <p><sup>3</sup>Als Richtlinie gelten 5 Supervisionssitzungen à 1½ Stunden pro Jahr und Mitarbeitenden (bei einem 100 % Pensum). Bei Teilzeitpensen anteilmässig.</p> <p><sup>4</sup>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.</p> <p><sup>5</sup>Das ressortverantwortliche Kirchenratsmitglied kann auch eine Einzel- oder Gruppensupervision anordnen.</p>	<p><b>Der Kirchenrat regelt die Höhe der Rückerstattungspflicht.</b></p> <p>Bei unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der Verpflichtungszeit besteht keine Rückzahlungspflicht.</p> <p><sup>4</sup>Der Kirchenrat kann auf die Rückerstattung <b>in begründeten Fällen</b> ganz oder teilweise verzichten.</p> <p>.....</p> <p><b>§ 36<sup>quater</sup> Supervision</b></p> <p><sup>1</sup>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</p>	<p>Neu, genaue Regelungen in den Vollziehungsbestimmungen zum Personalreglement und im Spesenreglement</p> <p>Vollziehungsbestimmungen zum Personalreglement</p> <p>Der Kanton erwähnt Supervision gar nicht mehr.  Neu, weiterführende Regelungen in den Vollziehungsbestimmungen zum Personalreglement, hier nur Grundsatz</p>
<p>§ 38 Amtsübergabe</p> <p><sup>1</sup>Ausscheidende Mitarbeitende sind zur ordnungsgemässen Übergabe des Amtes verpflichtet. Bei Stellenleiter/innen und gewählten Behördenmitgliedern ist jeweils ein Übergabeprotokoll zu erstellen.</p>	<p>§ 37 Amtsübergabe</p> <p><sup>1</sup>Die ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur ordnungsgemässen Übergabe des Amtes verpflichtet.</p>	<p>Vereinfachung</p>
<p><b>5. Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b></p>		
<p><b>5.1 Besoldung im Allgemeinen</b></p>		<p>Untertitel eingefügt</p>

<p>§ 39 Lohngleichheit</p> <p><sup>1</sup>Mitarbeiterinnen 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.</p>	<p>§ 38 Lohngleichheit</p> <p><sup>1</sup>Mitarbeiterinnen 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.</p>	
<p>§ 40 Zusammensetzung der Besoldung</p> <p><sup>1</sup>Die Besoldung setzt sich wie folgt zusammen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jahresgehalt, bestehend aus: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Grundgehalt (12/13 des Jahresgehaltes)</li> <li>b) 13. Monatsgehalt (1/13 des Jahresgehaltes)</li> </ol> </li> <li>2. Teuerungszulage</li> <li>3. Familienzulage</li> <li>4. Kinderzulage</li> <li>5. Treue- und Erfahrungszulage.</li> </ol> <p><sup>2</sup>Das Gehalt bildet in der Regel die Entschädigung für die gesamte im Dienste des Kantons geleistete Arbeit. Bei Teilzeitarbeit oder Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Jahres besteht der Besoldungsanspruch anteilmässig nach Massgabe des Teilpensums bzw. der Beschäftigungsdauer. Dasselbe gilt auch für andere gesetzliche Vergütungen.</p>	<p>§ 39 Zusammensetzung der Besoldung</p> <p><sup>1</sup>Die Besoldung setzt sich wie folgt zusammen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jahresgehalt, bestehend aus: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Grundgehalt (12/13 des Jahresgehaltes)</li> <li>b) 13. Monatsgehalt (1/13 des Jahresgehaltes)</li> </ol> </li> <li>2. Teuerungszulage</li> <li>3. Familienzulage</li> <li>4. Kinderzulage</li> <li>5. Treue- und Erfahrungszulage</li> </ol> <p><sup>2</sup>Das Gehalt bildet in der Regel die Entschädigung für die gesamte im <b>Dienste der Kirchgemeinde</b> geleistete Arbeit. Bei Teilzeitarbeit, Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Jahres besteht der Besoldungsanspruch anteilmässig nach Massgabe des Teilpensums bzw. der Beschäftigungsdauer. Dasselbe gilt auch für andere gesetzliche Vergütungen.</p>	
<p>§ 41 Auszahlung</p> <p><sup>1</sup>Das Grundgehalt einschliesslich Teuerungszulage sowie die Familien- und Kinderzulage werden monatlich, das 13. Monatsgehalt im November und die Treue- und Erfahrungszulage im Juni und Dezember je zur Hälfte ausbezahlt.</p>	<p>§ 40 Auszahlung</p> <p><sup>1</sup>Das Grundgehalt einschliesslich Teuerungszulage sowie die Familien- und Kinderzulage werden monatlich, das 13. Monatsgehalt im November und die Treue- und Erfahrungszulage im Juni und Dezember je zur Hälfte ausbezahlt.</p>	
<p>§ 42 Anrechnung von Naturalien</p> <p><sup>1</sup>Von der Besoldung wird der Wert der Naturalbezüge (Wohnung, Verpflegung, Heizung usw.) in Abzug gebracht.</p> <p><sup>2</sup>Der Regierungsrat setzt den Wert der Naturalbezüge fest.</p>	<p>§ 41 Anrechnung von Naturalien</p> <p><sup>1</sup>Von der Besoldung wird der Wert des Naturalbezugs (<b>Dienstwohnung, Pfarrhaus und Pfarrwohnung</b>) in Abzug gebracht.</p> <p><sup>2</sup>Der Kirchenrat setzt den Wert des Naturalbezugs fest.</p>	<p>Dienstwohnung, Pfarrhaus und Pfarrwohnung, klar benannt</p>
<p>§ 43 Besoldungsanspruch von Lehrpersonen</p> <p><sup>1</sup>Dauert das Arbeitsverhältnis von Anfang bis Ende des ordentlichen Schuljahres, so beginnt der Besoldungsanspruch am 1. August und endet am 31. Juli.</p> <p><sup>2</sup>Dauert das Arbeitsverhältnis von Anfang bis Ende eines Schulhalbjahres, so besteht Anspruch auf Besoldung vom 1. August bis 31. Januar bzw. 1. Februar bis 31. Juli.</p> <p><sup>3</sup>In allen anderen Fällen beginnt der Besoldungsanspruch mit der Aufnahme der Unterrichtstätigkeit und endet mit dem letzten Schultag vor der Beendigung, wobei Anspruch auf finanzielle Abgeltung entsprechend dem Anteil Ferientage besteht.</p>	<p>§ 42 Besoldungsanspruch der <b>Religionslehrerinnen und Religionslehrer</b></p> <p><sup>1</sup>Dauert das Arbeitsverhältnis von Anfang bis Ende des ordentlichen Schuljahres, so beginnt der Besoldungsanspruch am 1. August und endet am 31. Juli.</p> <p><sup>2</sup>Dauert das Arbeitsverhältnis von Anfang bis Ende eines Schulhalbjahres, so besteht Anspruch auf Besoldung vom 1. August bis 31. Januar bzw. 1. Februar bis 31. Juli.</p> <p><sup>3</sup>In allen anderen Fällen beginnt der Besoldungsanspruch mit der Aufnahme der Unterrichtstätigkeit und endet mit dem letzten Schultag vor der Beendigung, wobei Anspruch auf finanzielle Abgeltung entsprechend dem Anteil Ferientage besteht.</p>	<p>redaktionell</p>

<p><sup>4</sup>Für Schulen, deren Schuljahr bezüglich Beginn oder Dauer mit dem ordentlichen Schuljahr nicht übereinstimmt, bleiben abweichende Regelungen vorbehalten.</p>	<p><sup>4</sup>Für Schulen, deren Schuljahr <b>bezüglich Beginnes</b> und Dauer mit dem ordentlichen Schuljahr nicht übereinstimmt, bleiben abweichende Regelungen vorbehalten.</p>	<p>redaktionell</p>
	<p><b>5.2. Gehaltsanspruch</b></p>	<p>Untertitel eingefügt</p>
<p>§ 44 Gehaltsklassen und Funktionsgruppen</p> <p><sup>1</sup>Die einzelnen Funktionsgruppen sind im Ausführungsreglement der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug definiert.</p> <p>a) <del>1. Klasse: Franken 48 140 bis 63 749</del></p> <p><del>1. Hilfskräfte</del></p> <p><del>2. Betriebswart/in, Sigrist/in</del></p> <p><del>3. Sachbearbeiter/in</del></p> <p>b) <del>5. Klasse: Franken 51 349 bis 67 688</del></p> <p><del>1. Hilfskräfte</del></p> <p><del>2. Betriebswart/in, Sigrist/in</del></p> <p><del>3. Sachbearbeiter/in</del></p> <p>c) <del>6. Klasse: Franken 54 349 bis 71 773</del></p> <p><del>1. Hilfskräfte</del></p> <p><del>2. Betriebswart/in, Sigrist/in</del></p> <p><del>3. Sachbearbeiter/in</del></p> <p><del>4. Bezirkssekretär/in</del></p> <p>d) <del>7. Klasse: Franken 58 206 bis 76 003</del></p> <p><del>1. Hilfskräfte</del></p> <p><del>2. Betriebswart/in, Sigrist/in</del></p> <p><del>3. Verwaltungsangestellte</del></p> <p><del>4. Bezirkssekretär/in</del></p> <p>e) <del>8. Klasse: Franken 61 853 bis 80 380</del></p> <p><del>1. Hilfskräfte</del></p> <p><del>2. Betriebswart/in, Sigrist/in</del></p> <p><del>3. Verwaltungsangestellte</del></p> <p><del>4. Bezirkssekretär/in</del></p> <p>f) <del>9. Klasse: Franken 65 499 bis 84 902</del></p> <p><del>1. Hilfskräfte</del></p> <p><del>2. Betriebswart/in, Sigrist/in</del></p> <p><del>3. Verwaltungsangestellte</del></p> <p><del>4. Bezirkssekretär/in</del></p> <p>g) <del>10. Klasse: Franken 69 438 bis 89 716</del></p> <p><del>1. Hilfskräfte</del></p> <p><del>2. Betriebswart/in, Sigrist/in</del></p> <p><del>3. Verwaltungsangestellte</del></p> <p><del>4. Religionslehrer/in</del></p> <p><del>5. Organist/in</del></p> <p><del>6. Chorleiter/in</del></p>	<p>§ 43 Gehaltsklassen und Funktionsgruppen</p> <p><sup>1</sup>Für die einzelnen Funktionsgruppen bestehen folgende Gehaltsklassen (Jahresgehalt):</p> <p>Lohnklasse 4 – <b>13</b></p> <p>Hilfskräfte Sigrist / Sigristin Betriebswart / Betriebswartin</p> <p>Lohnklasse 4 – 13 Verwaltungsangestellte</p> <p>Lohnklasse 10 – 19 Kirchenmusik</p> <p>Lohnklasse 10 – 19 Religionslehrerinnen / Religionslehrer Fachberaterin / Fachberater</p> <p>Lohnklasse 12 – 16 Sozialdiakonin / Sozialdiakon</p> <p>Lohnklasse 13 – 17 Bauverwalter / Bauverwalterin Diplomierte Fachkräfte Finanzverantwortliche / Finanzverantwortlicher</p> <p>Lohnklasse 13 – <b>19</b> Beraterinnen / Berater triangel Beratung Stellenleiterin / Stellenleiter triangel Beratung</p> <p>Lohnklasse 16 – <b>20</b> Pfarrpersonen im Spezialpfarramt Verweserinnen / Verweser</p> <p>Lohnklasse 18 – 21 Gewählte Pfarrpersonen im Gemeindepfarramt</p> <p>Lohnklasse 18 – 21 Kirchenschreiberin / Kirchenschreiber</p> <p>Lohnklasse 19 – 21 Kirchenratspräsidium</p>	<p>Bisher geregelt im Ausführungsreglement § 5, wird neu hier aufgeführt:</p> <p>13 → neu, vorher 11</p> <p>19 → neu, vorher 18</p> <p>20 → neu, vorher 19</p> <p><del>Lohnklasse 16 – 18</del> <del>Stellvertretung Kirchenschreiber/in</del> <del>fällt weg</del></p>

h) 11. Klasse: Franken 73 670 bis 94 676

- 1. Hilfskräfte
- 2. Betriebswart/in, Sigrist/in
- 3. Verwaltungsangestellte
- 4. Religionslehrer/in
- 5. Organist/in
- 6. Chorleiter/in

i) 12. Klasse: Franken 78 191 bis 99 927

- 1. Verwaltungsangestellte
- 2. Organist/in
- 3. Chorleiter/in
- 4. Sozialdiakon/in
- 5. Religionslehrer/in

j) 13. Klasse: Franken 83 005 bis 105 325

- 1. Verwaltungsangestellte
- 2. Organist/in
- 3. Chorleiter/in
- 4. Bauverwalter/in, dipl. Fachkräfte, Rechnungsführer/in
- 5. Sozialdiakon/in
- 6. Religionslehrer/in
- 7. Berater/in triangel Beratungsdienste

k) 14. Klasse: Franken 88 111 bis 110 868

- 1. Organist/in
- 2. Chorleiter/in
- 3. Bauverwalter/in, dipl. Fachkräfte, Rechnungsführer/in
- 4. Sozialdiakon/in
- 5. Religionslehrer/in
- 6. Berater/in triangel Beratungsdienste

l) 15. Klasse: Franken 93 508 bis 116 557

- 1. Organist/in
- 2. Chorleiter/in
- 3. Bauverwalter/in, dipl. Fachkräfte, Rechnungsführer/in
- 4. Sozialdiakon/in
- 5. Religionslehrer/in
- 6. Berater/in triangel Beratungsdienste

m) 16. Klasse: Franken 99 198 bis 122 392

- 1. Organist/in
- 2. Chorleiter/in
- 3. Bauverwalter/in, dipl. Fachkräfte, Rechnungsführer/in
- 4. Sozialdiakon/in
- 5. Religionslehrer/in
- 6. Fachberater/in
- 7. Berater/in triangel Beratungsdienste

Gendergerechte Schreibweise mit der Nennung beider Geschlechter

Die Gehaltszahlen finden sich im Anhang in Form einer Gehaltstabelle.

<p>— 8. — Pfarrer/in im Spezialpfarramt/Verweser/in  n) 17. Klasse: Franken 105 179 bis 128 665</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— 1. — Chorleiter/in</li> <li>— 2. — Bauverwalter/in, dipl. Fachkräfte, Rechnungsführer/in</li> <li>— 3. — Religionslehrer/in</li> <li>— 4. — Fachberater/in</li> <li>— 5. — Berater/in triangel Beratungsdienste</li> <li>— 6. — Pfarrer/in im Spezialpfarramt/Verweser/in</li> </ul> <p>o) 18. Klasse: Franken 111 452 bis 135 521</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— 1. — Chorleiter/in</li> <li>— 2. — Religionslehrer/in</li> <li>— 3. — Fachberater/in</li> <li>— 4. — Berater/in triangel Beratungsdienste</li> <li>— 5. — Stellenleiter/in triangel Beratungsdienste</li> <li>— 6. — Pfarrer/in im Spezialpfarramt/Verweser/in</li> <li>— 7. — Gewählte Pfarrerin/gewählter Pfarrer</li> <li>— 8. — Kirchenschreiber/in</li> </ul> <p>p) 19. Klasse: Franken 118 016 bis 142 961</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— 1. — Chorleiter/in</li> <li>— 2. — Fachberater/in</li> <li>— 3. — Stellenleiter/in triangel Beratungsdienste</li> <li>— 4. — Pfarrer/in im Spezialpfarramt/Verweser/in</li> <li>— 5. — Gewählte Pfarrerin/gewählter Pfarrer</li> <li>— 6. — Kirchenschreiber/in</li> <li>— 7. — Kirchenratspräsident/in</li> </ul> <p>q) 20. Klasse: Franken 124 872 bis 150 985</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— 1. — Pfarrer/in im Spezialpfarramt/Verweser/in</li> <li>— 2. — Gewählte Pfarrerin/gewählter Pfarrer</li> <li>— 3. — Kirchenschreiber/in</li> <li>— 4. — Kirchenratspräsident/in</li> </ul> <p>r) 21. Klasse: Franken 132 021 bis 159 738</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— 1. — Gewählte Pfarrerin/gewählter Pfarrer</li> <li>— 2. — Kirchenschreiber/in</li> <li>— 3. — Kirchenratspräsident/in</li> </ul> <p><sup>2</sup>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.</p> <p><sup>3</sup>Funktionen für welche diese Ausführungsbestimmungen keine besondere Regelung vorsieht, werden entsprechend dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich in eine der Gehaltsklassen eingeteilt.</p>	<p><sup>2</sup>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</p> <p><sup>3</sup>Funktionen, für welche <b>dieses Personalreglement</b> keine besondere Regelung vorsieht, werden entsprechend dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich in eine der Gehaltsklassen <b>eingereiht</b>.</p>	<p>Neu</p>
---	--	------------

<p><sup>4</sup>In besonderen Fällen kann das Gehalt auch ohne Klasseneinreihung in Form eines Monatsgehalts, Tages- oder Stundenlohnes festgesetzt werden.</p> <p><sup>5</sup>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.</p> <p><i>Einstufung einzelner Berufsgattungen</i></p> <p><i>Hilfskräfte, Sigrüst/in, Betriebswart/in Lohnklasse 4 – 11</i></p> <p><i>Büroangestellte/r, Verwaltungsangestellte/r, Sachbearbeiter/in Lohnklasse 4 – 13</i></p> <p><i>Kirchenmusiker/in Lohnklasse 10 – 19</i></p> <p><i>Organist/in Lohnklasse 10 – 16</i></p> <p><sup>1</sup>Der Jahreslohn für Organisten/Organistinnen basiert auf 60 Orgeldiensten pro Kalenderjahr; dies entspricht einem Pensum von 25 %.</p> <p><sup>2</sup>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.</p> <p><sup>3</sup>Die Tätigkeit des Organisten/der Organistin in der Zuger Stadtkirche ist, bedingt durch die Verpflichtung Konzerte durchzuführen, mit einem Pensum von 50 % anzusetzen.</p> <p><sup>4</sup>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.</p> <p><i>Ohne Fähigkeitszeugnis Lohnklasse 10</i></p> <p><i>Mit Fähigkeitszeugnis Lohnklasse 11</i></p> <p><i>Ohne Fähigkeitszeugnis, jedoch mit langjähriger Erfahrung Lohnklasse 11</i></p> <p><i>Mit Fähigkeitszeugnis, nach langjähriger Tätigkeit in der Kirchgemeinde Lohnklasse 12 – 13</i></p> <p><i>Mit Lehrdiplom Lohnklasse 13</i></p> <p><i>Mit Lehrdiplom und nach langjähriger Tätigkeit in der Kirchgemeinde Lohnklasse 14</i></p> <p><i>Mit Konzertdiplom Lohnklasse 15</i></p> <p><i>Mit Konzertdiplom und nach langjähriger Tätigkeit in der Kirchgemeinde Lohnklasse 16</i></p> <p><i>Chorleiter/in Lohnklasse 10 – 19</i></p>	<p><sup>4</sup>In besonderen Fällen kann das Gehalt auch ohne Klasseneinreihung in Form eines Monatsgehalts, Tages- oder Stundenlohnes festgesetzt werden.</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>Neu, wird gestrichen, kein Automatismus</p> <p>Wird alles in den Vollziehungsbestimmungen zum Personalreglement geregelt</p> <p>Wird alles in den Vollziehungsbestimmungen zum Personalreglement geregelt</p>
--	--	--

<sup>1</sup>Die Einstufung der Chorleiter/innen folgt der Empfehlung des Schweizerischen Kirchengesangsbundes. Musikalisch sind die Chorleiter/innen dem Vorstand der Chöre gegenüber verantwortlich. Beiträge an den Chor sind Sache der Bezirke.

<sup>2</sup>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

Wird alles in den Vollziehungsbestimmungen zum Personalreglement geregelt

<p><i>unterrichten, werden je nach Erfahrung eingestuft. Lohnklasse 15 – 17</i></p> <p><i>Kantonsschulstufe – 24 Lektionen pro Woche gelten als 100% Stelle. Lohnklasse 17 – 18</i></p> <p><i>Lehrbeauftragte an der Kantonsschule werden in die 18. Klasse eingestuft.</i></p> <p><i>Fachberater/in Lohnklasse 16 – 19</i></p> <p><i>Mitarbeitende, Stellenleiter/in Beratungsdienste triangel Ohne abgeschlossene Fachausbildung Lohnklasse 13 – 14 Mit abgeschlossener Fachausbildung Lohnklasse 14 – 17</i></p> <p><i>Das ressortverantwortliche Kirchenratsmitglied kann dem Gesamtkirchenrat für die Stellenleiterin / den Stellenleiter eine Einstufung bis und mit Lohnklasse 18 beantragen.</i></p> <p><i>Stellvertretung Kirchenschreiber/in Lohnklasse 16 – 18</i></p> <p><i>Pfarrpersonen im Spezialpfarramt, Verweser/in Lohnklasse 16 – 19</i></p> <p><i>Gewählte Pfarrpersonen im Gemeindepfarramt Lohnklasse 18 – 21</i></p> <p><i>Pfarrpersonen ohne Berufserfahrung werden in die Lohnklasse 18 eingestuft. Nach Absolvierung der WEA-Kurse kann dem Gesamtkirchenrat eine Einstufung in die Lohnklasse 19 – 20 beantragt werden.</i></p> <p><i>Kirchenschreiber/in Lohnklasse 18 – 21</i></p> <p><i>Kirchenratspräsidium Lohnklasse 19 – 21</i></p> <p><i>Entscheid durch den Gesamtkirchenrat.</i></p>		<p>Wird alles in den Vollziehungsbestimmungen zum Personalreglement geregelt</p>
<p>§ 45 Entschädigungen der Behörden und Kommissionen</p> <p>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.</p> <p>Dem Grossen Kirchgemeinderat obliegt die Festsetzung der Entschädigung für den Kirchenrat und die Bezirkskirchenpflegen (gemäss § 21 Punkt 7 der Gemeindeordnung).</p>	<p>§ 44 Entschädigungen der Behörden und Kommissionen</p> <p><sup>1</sup>Die Entschädigungen von Mitgliedern des Kirchenrates, von kirchenrätlichen Kommissionen, der Rechnungsprüfungskommission und der Bezirkskirchenpflegen <b>richten sich nach dem</b> Entschädigungsreglement der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug.</p> <p><sup>2</sup>Dem Grossen Kirchgemeinderat <b>obliegt gemäss Gemeindeordnung</b> die Festsetzung der Entschädigung für den Kirchenrat und die Bezirkskirchenpflegen. (§ 21 Ziff. 7 GO)</p>	<p>bessere Formulierung</p>
<p>§ 46 Gehaltsstufen</p> <p><sup>1</sup>Jede Gehaltsklasse besteht aus zehn Gehaltsstufen. Die erste Stufe entspricht dem Minimum der Gehaltsklasse. Die weiteren Stufen erhöhen sich jeweils um den neunten Teil der Differenz zwischen dem Klassenmaximum</p>	<p>§ 45 Gehaltsstufen</p> <p><sup>1</sup>Jede Gehaltsklasse besteht aus zehn Gehaltsstufen. Die erste Stufe entspricht dem Minimum der Gehaltsklasse. Die weiteren Stufen erhöhen sich jeweils um den neunten Teil der Differenz zwischen dem Klassenmaximum</p>	

und dem Klassenminimum. Die zehnte Stufe entspricht dem Maximum der Gehaltsklasse.	und dem Klassenminimum. Die zehnte Stufe entspricht dem Maximum der Gehaltsklasse.	
<p>§ 47 Anfangsgehalt</p> <p><sup>1</sup>Das Anfangsgehalt entspricht in der Regel der ersten Stufe der untersten für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse.</p> <p><sup>2</sup>Bei der Besoldungseinreihung sind Ausbildung, Berufserfahrung und die ausserberufliche Erfahrung, soweit diese für die Arbeit von Nutzen sind, sowie Fähigkeit und Eignung zu berücksichtigen. Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit innerhalb oder ausserhalb des Staatsdienstes kann angemessen angerechnet werden.</p> <p><sup>3</sup>Bei Funktionen, die eine längere Einarbeitung und spezifische Erfahrung voraussetzen, kann für eine angemessene Einführungszeit ohne Bindung an die für die Funktion massgebende Gehaltsklasse eine tiefere Gehaltsklasse festgesetzt werden.</p>	<p>§ 46 Anfangsgehalt</p> <p><sup>1</sup>Das Anfangsgehalt entspricht in der Regel der ersten Stufe der untersten für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse.</p> <p><sup>2</sup>Bei der Besoldungseinreihung 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 <b>der Kirchgemeinde</b> kann angemessen angerechnet werden.</p> <p><sup>3</sup>Bei Funktionen, die eine längere Einarbeitung und spezifische Erfahrung voraussetzen, kann für eine angemessene Einführungszeit ohne Bindung an die für die Funktion massgebende Gehaltsklasse eine tiefere Gehaltsklasse festgesetzt werden.</p>	
<p>§ 48 Beförderung</p> <p><sup>1</sup>Aus der Einreihung einer Funktion in mehrere Gehaltsklassen kann kein Anspruch auf Aufstieg in eine höhere Gehaltsklasse abgeleitet werden.</p> <p><sup>2</sup>Gute Leistungen sowie besondere Befähigung und Eignung können durch Beförderung in eine höhere Gehaltsstufe oder Gehaltsklasse abgegolten werden. Die Nichtbeförderung kann nicht angefochten werden.</p> <p><sup>3</sup>Besonderen Verhältnissen bei einzelnen Funktionsgruppen (z.B. Lehrerschaft, Polizeikorps) kann durch Festlegung bestimmter Beförderungsmechanismen Rechnung getragen werden. Mangelhafte Leistung, Fähigkeit und Eignung sind in jedem Fall Beförderungshindernisse.</p> <p><sup>4</sup>Sinngemäss können auch Hilfskräften Lohnaufbesserungen gewährt werden.</p>	<p>§ 47 Beförderung</p> <p><sup>1</sup>Aus der Einreihung einer Funktion in mehrere Gehaltsklassen kann kein Anspruch auf Aufstieg in eine höhere Gehaltsklasse abgeleitet werden.</p> <p><sup>2</sup>Gute Leistungen sowie besondere Befähigung und Eignung können durch Beförderung in eine höhere Gehaltsstufe oder Gehaltsklasse abgegolten werden. Die Nichtbeförderung kann nicht angefochten werden.</p> <p><sup>3</sup>Besonderen Verhältnissen bei einzelnen Funktionsgruppen kann durch Festlegung bestimmter Beförderungsmechanismen Rechnung getragen werden. Mangelhafte Leistung, Fähigkeit und Eignung sind in jedem Fall Beförderungshindernisse.</p> <p><sup>4</sup>Sinngemäss können auch Hilfskräften Lohnaufbesserungen gewährt werden.</p>	<p>Neu nähere Regelungen in den Vollziehungsbestimmungen zum Personalreglement</p> <p>Wir behalten den automatischen Stufenanstieg und nehmen bei einer allfälligen Revision des Personalgesetzes des Kantons Zug eine Neubeurteilung vor.</p>
<p>§ 49 Ausserordentliche Gehaltserhöhungen und Zuwendungen</p> <p><sup>1</sup>Um dem Kanton besonders geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in wichtiger Stellung zu gewinnen oder zu erhalten, kann das Gehalt ausnahmsweise bis zu einem Viertel des Maximums der höchsten für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse erhöht werden.</p> <p><sup>2</sup>Die Erfüllung besonderer Aufträge, ausserordentliche Leistungen sowie wertvolle Anregungen zu Verbesserungen organisatorischer, technischer oder anderer Art können durch einmalige Zuwendungen belohnt werden.</p>	<p>§ 48 Ausserordentliche Gehaltserhöhungen und Zuwendungen</p> <p><sup>1</sup>Um <b>der Kirchgemeinde</b> besonders geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in wichtiger Stellung zu gewinnen oder zu erhalten, kann das Gehalt ausnahmsweise bis zu einem Viertel des Maximums der höchsten für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse erhöht werden.</p> <p><sup>2</sup>Die Erfüllung besonderer Aufträge, ausserordentliche Leistungen sowie wertvolle Anregungen zu Verbesserungen organisatorischer, technischer oder anderer Art können durch einmalige Zuwendungen belohnt werden.</p>	
<p>§ 50 Gehaltskürzung</p> <p><sup>1</sup>Bei ungenügender Leistung, Fähigkeit oder Eignung können unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine jederzeit Gehaltserhöhungen ganz oder teilweise rückgängig gemacht sowie die Versetzung in eine tiefere</p>	<p>§ 49 Gehaltskürzung</p> <p><sup>1</sup>Bei ungenügender Leistung, Fähigkeit oder Eignung können unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine jederzeit Gehaltserhöhungen ganz oder teilweise rückgängig gemacht sowie die Versetzung in eine tiefere</p>	

Gehaltsstufe oder Gehaltsklasse angeordnet werden. Dabei besteht keine Bindung an die Funktionseinreihung.	Gehaltsstufe oder Gehaltsklasse angeordnet werden. Dabei besteht keine Bindung an die Funktionseinreihung.	
<p>§ 51 Anpassung an die Preisentwicklung</p> <p><sup>1</sup>Das Gehalt basiert auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 116.7 Indexpunkte per Ende Oktober 2008 (Ende Mai 1993 = 100)</p> <p><sup>2</sup>Der Kirchenrat kann die Grundgehälter alljährlich auf Jahresbeginn, unter Vorbehalt der Budgetgenehmigung durch den Grossen Kirchgemeinderat, der Teuerung anpassen. In der Regel richtet er sich dabei nach dem Teuerungsausgleich des Kantons Zug.</p>	<p>§ 50 Anpassung an die Preisentwicklung</p> <p><sup>1</sup>Das Gehalt basiert auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 100,4 Indexpunkten per Ende Oktober 2008 (Basis Dezember 2010 = 100).</p> <p><sup>2</sup>Der Kirchenrat kann die Grundgehälter alljährlich auf Jahresbeginn, unter Vorbehalt der Budgetgenehmigung durch den Grossen Kirchgemeinderat, der Teuerung anpassen. In der Regel richtet er sich dabei nach dem Teuerungsausgleich des Kantons Zug.</p>	Angepasst Stand 01.01.2014
	<b>5.3 Zulagen, Dienstaltersgeschenke und besondere Vergütungen</b>	Untertitel eingefügt
<p>§ 52 Familien- und Kinderzulage</p> <p><sup>1</sup>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 %).</p> <p><sup>2</sup><i>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.</i></p> <p><sup>3</sup><i>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.</i></p> <p><sup>4</sup>Wer für ein oder mehrere Kinder dauernd sorgt, erhält für jedes Kind die Kinderzulage gemäss den Vorschriften des Gesetzes über die Kinderzulagen.</p> <p><sup>5</sup>Umstände, 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.</p> <p><sup>6</sup>Der Doppelbezug muss ausgeschlossen sein.</p>	<p>§ 51 Familienzulage</p> <p><sup>1</sup>Verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine jährliche Familienzulage <b>der Reformierten Kirche</b> von Fr. 2'200.00, sofern folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:</p> <p>a) die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter muss nach dem Gesetz über die Kinderzulage Anspruch auf Kinderzulage haben;</p> <p>b) der Doppelbezug muss ausgeschlossen sein.</p> <p><sup>2</sup>In getrennter Ehe lebenden, verwitweten, geschiedenen und ledigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird diese Familienzulage ausgerichtet, sofern sie mit ihren Kindern oder solchen des Ehegatten oder der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners einen gemeinsamen Haushalt führen.</p> <p>§ 51<sup>bis</sup> Kinder- und Ausbildungszulage</p> <p><sup>1</sup>Wer für ein oder mehrere Kinder dauernd sorgt, erhält für jedes Kind die Kinderzulage gemäss den Vorschriften des Gesetzes über die Kinderzulagen.</p> <p><sup>2</sup>Umstände, 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.</p> <p>.....</p>	<p>Klarere Trennung von Familienzulage und Kinderzulage  Familienzulage wird von Ref. Kirche bezahlt</p> <p><sup>2/3</sup> werden in den Vollziehungsbestimmungen zum Personalreglement geregelt</p> <p>Gesetzliche Zulage, vorher <sup>4/5</sup></p> <p>Kann weggelassen werden</p>

<p>§ 53 Treue- und Erfahrungszulagen</p> <p><sup>1</sup>Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, wird ab dem Kalenderjahr, in welchem sie das 3. Dienstjahr erfüllen, eine Treue- und Erfahrungszulage ausgerichtet. Das erste Kalenderjahr des Arbeitsverhältnisses wird als erfülltes Dienstjahr angerechnet, wenn der Diensteintritt in der ersten Jahreshälfte erfolgt ist.</p> <p><sup>2</sup>Die Zulage entspricht 1/15 des Monatsgehaltes pro erfülltes Dienstjahr, höchstens aber einem vollen Monatsgehalt ab dem Kalenderjahr, in welchem das 15. Dienstjahr erfüllt wird. Bemessungsgrundlage bildet das im Juni beziehungsweise im Dezember des jeweiligen Kalenderjahres bezogene Gehalt einschliesslich Teuerungs- und Sozialzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatsgehaltes.</p> <p><sup>3</sup>Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit im öffentlichen Dienst innerhalb des Kantons kann ganz oder teilweise angerechnet werden.</p>	<p>§ 52 Treue- und Erfahrungszulage</p> <p><sup>1</sup>Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, wird ab dem Kalenderjahr, in welchem sie das 3. Dienstjahr erfüllen, eine Treue- und Erfahrungszulage ausgerichtet. Das erste Kalenderjahr des Arbeitsverhältnisses wird als erfülltes Dienstjahr angerechnet, wenn der Diensteintritt in der ersten Jahreshälfte erfolgt ist.</p> <p><sup>2</sup>Die Zulage entspricht 1/15 des Monatsgehaltes pro erfülltes Dienstjahr, höchstens aber einem vollen Monatsgehalt ab dem Kalenderjahr, in welchem das 15. Dienstjahr erfüllt wird. Bemessungsgrundlage bildet das im Juni beziehungsweise im Dezember des jeweiligen Kalenderjahres bezogene Gehalt einschliesslich Teuerungs- und Sozialzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatsgehaltes.</p> <p>.....</p>	<p>Wir behalten die TREZ bei, nehmen aber eine Neubeurteilung vor, sollte mit dem «Projekt Anstellungsbedingungen» des Kantons die TREZ in der derzeitigen Form abgeschafft werden.</p> <p>Weglassen, da unnötig</p>
<p>§ 54 Dienstaltersgeschenk</p> <p><sup>1</sup>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- und Erfahrungszulage.</p> <p><sup>2</sup>Soweit der Dienst es gestattet, kann die Hälfte des Dienstaltersgeschenkes als Urlaub bezogen werden.</p> <p><sup>3</sup>Beim Ausscheiden nach 25 und 35 Dienstjahren werden das zweite und das dritte Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.</p>	<p>§ 53 Dienstaltersgeschenk</p> <p><sup>1</sup>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- und Erfahrungszulage.</p> <p><sup>2</sup>Soweit der Dienst es gestattet, kann die Hälfte des Dienstaltersgeschenkes als Urlaub bezogen werden.</p> <p><sup>3</sup>Beim Ausscheiden nach 25 und 35 Dienstjahren werden das zweite und das dritte Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.</p>	
<p>§ 55 Altersentlastung der Lehrbeauftragten für Religionsunterricht</p> <p>Lehrkräfte mit einem Vollpensum (Teilzeitangestellte anteilmässig) erhalten nach mindestens 3 Dienstjahren in der Kirchengemeinde folgende Altersentlastung:</p> <p>Ab 55 Jahren            2 Lektionen Ab 60 Jahren            3 Lektionen</p>	<p>§ 54 Altersentlastung der Lehrbeauftragten für Religionsunterricht</p> <p><sup>1</sup>Lehrkräfte mit einem Vollpensum (Teilzeitangestellte anteilmässig) erhalten nach mindestens <b>drei</b> Dienstjahren in der Kirchengemeinde folgende Altersentlastung:</p> <p>Ab 55 Jahren            <b>1 Lektion</b> Ab 60 Jahren            <b>2 Lektionen</b></p>	<p>redaktionell</p> <p>Neu Entlastung wird um 1 Lektion reduziert</p>
<p>§ 56 Besondere Entschädigungen</p> <p>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 Kirchengemeinde des Kantons Zug.</p>	<p>§ 55 Besondere Entschädigungen</p> <p><sup>1</sup>Spesen und Auslagen im Zusammenhang mit der Erfüllung dienstlicher Aufgaben werden nach bestimmten Ansätzen vergütet.</p>	<p>Keine Erwähnung mehr von Spesenreglement und Zusatz-Spesenreglement, genaue Regelung in den Vollziehungsbestimmungen zum Personalreglement</p>

<p>§ 56bis Rechtsschutz und Kostenersatz</p> <p><sup>1</sup>Die zuständige Direktion 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.</p> <p><sup>2</sup>Ergibt 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.</p>	<p><sup>2</sup>Besondere Arbeitsleistungen wie z.B. Pikettdienst sowie Überstundenarbeit werden mit Freizeit oder finanziell abgegolten.</p> <p>§ 55<sup>bis</sup> Rechtsschutz und Kostenersatz</p> <p><sup>1</sup>Die Kirchgemeinde gewährt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unentgeltlich Rechtsschutz, wenn diese in Erfüllung ihrer Amtspflicht von Dritten für Folgen aus dienstlichen oder vorschriftsmässigen Handlungen verantwortlich gemacht werden oder in Ausübung des Dienstes zu Schaden kommen und Forderungen dafür gegenüber Dritten einzuklagen haben.</p> <p><sup>2</sup>Ergibt 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.</p>	<p>Neu, gemäss PG Kanton Zug Regelung in den Vollziehungsbestimmungen zum Personal-reglement</p> <p>Neu, in Kraft seit 01.01.2014</p>
<p>§ 57 Reisechecks</p> <p>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).</p>	<p>§ 56 Weitere Massnahmen und Leistungen</p> <p><sup>1</sup>Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den pensionierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können verbilligte Reisechecks der Schweizer Reisekasse (REKA) abgegeben werden. <b>Der Kirchenrat setzt den Arbeitgeberbeitrag fest.</b></p> <p><sup>2</sup>Beiträge können gewährt werden für</p> <p>a) den Betrieb oder die Unterstützung von Einrichtungen zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;</p> <p>b) Massnahmen und Leistungen zugunsten eines ökologischen, gesundheitsbewussten und sicherheitsfördernden Verhaltens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p>	<p>Der Kanton streicht den Bezug von REKA, wir halten daran als Wertschätzung unseren MA gegenüber fest. Jährliche Kosten: ca. 10'000 Fr.</p> <p>Anstelle von REKA kann auch ein Job-Abo bezogen werden. → Vollziehungsbestimmungen zum Personalreglement</p> <p>Neu</p>
<p>§ 58 Krankheit und Unfall/Pflichten bei Krankheit und Unfall</p> <p><sup>1</sup>Unbefristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf Gehaltsfortzahlung. Während der ersten 12 Monate wird die volle Besoldung ausgerichtet. Bei längerdauernder Arbeitsunfähigkeit besteht Anspruch auf 80 Prozent der Besoldung während weiterer 12 Monate, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p><sup>2</sup>Befristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung</p>	<p><b>5.4. Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung</b></p> <p>§ 57 <b>Krankheit und Unfall</b></p> <p><sup>1</sup>Unbefristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf Gehaltsfortzahlung. Während der ersten 12 Monate wird die volle Besoldung ausgerichtet. Bei längerdauernder Arbeitsunfähigkeit besteht Anspruch auf 80 Prozent der Besoldung während weiterer 12 Monate, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p><sup>2</sup>Befristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung</p>	<p>Untertitel eingefügt redaktionell</p>

<p>nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf volle Besoldung während eines Viertels der vertraglichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p><sup>3</sup>Beim Vorliegen besonderer Umstände, vor allem in Härtefällen oder bei sehr langer Dienstzeit, kann eine längerdauernde Lohnfortzahlung bewilligt werden.</p> <p><sup>4</sup>Bei nachweisbarer Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfalls oder Berufskrankheit ohne grobes Selbstverschulden besteht Anspruch auf volle Besoldung bis zur Wiederaufnahme der Arbeit, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p>§ 58<sup>bis</sup> Pflichten bei Krankheit und Unfall</p> <p><sup>1</sup>Absenzen wegen Krankheit oder Unfall sind den Leiterinnen bzw. den Leitern der Ämter und Abteilungen sofort zu melden. Dauert die Abwesenheit länger als drei Tage, ist ein Arztzeugnis einzureichen, das sich über den Grad und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ausspricht. Wird der Aufforderung zur Einreichung eines Arztzeugnisses keine Folge geleistet, kann die Gehaltszahlung gesperrt werden.</p> <p><sup>2</sup>In begründeten Fällen können weitere Arztzeugnisse verlangt sowie Untersuchungen durch die Kantonsärztin bzw. den Kantonsarzt oder durch Spezialärztinnen bzw. Spezialärzte angeordnet werden.</p>	<p>nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf volle Besoldung während eines Viertels der vertraglichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p><sup>3</sup>Beim Vorliegen besonderer Umstände, vor allem in Härtefällen oder bei sehr langer Dienstzeit, kann eine längerdauernde Lohnfortzahlung bewilligt werden.</p> <p><sup>4</sup>Bei nachweisbarer Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfalls oder Berufskrankheit ohne grobes Selbstverschulden besteht Anspruch auf volle Besoldung bis zur Wiederaufnahme der Arbeit, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p>§ 57<sup>bis</sup> Pflichten bei Krankheit und Unfall</p> <p><sup>1</sup>Absenzen wegen Krankheit oder Unfall sind <b>dem direkten Vorgesetzten</b> sofort zu melden. Dauert die Abwesenheit länger als drei Tage, ist bei der <b>Personalabteilung</b> ein Arztzeugnis einzureichen, das sich über den Grad und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ausspricht. Wird der Aufforderung zur Einreichung eines Arztzeugnisses keine Folge geleistet, kann die Gehaltszahlung gesperrt werden.</p> <p><sup>2</sup>In begründeten Fällen können weitere Arztzeugnisse verlangt sowie Untersuchungen durch eine <b>Vertrauensärztin bzw. einen Vertrauensarzt</b> oder durch Spezialärztinnen bzw. Spezialärzte angeordnet werden.</p>	<p>Es wird benannt, wo Meldung gemacht werden muss und das Arztzeugnis eingereicht werden muss.</p> <p>Von der Kirchgemeinde bestimmte Ärztin / Arzt</p>
<p>§ 59 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen</p> <p><sup>1</sup>Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Gehaltsfortzahlung gehen die Ansprüche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer vom Kanton abgeschlossenen Unfall- oder Krankenversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf den Kanton über.</p>	<p>§ 58 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen</p> <p><sup>1</sup>Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Gehaltsfortzahlung 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.</p>	
<p>§ 60 Mutterschaftsurlaub</p> <p><sup>1</sup>Den Mitarbeiterinnen wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser beträgt:</p> <p>a) 16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre bestanden hat; b) 8 Wochen in den übrigen Fällen.</p> <p><sup>2</sup>Der Mutterschaftsurlaub beginnt in der Regel frühestens 4 Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft.</p> <p><sup>3</sup>...</p> <p><sup>4</sup>Wird der Mutterschaftsurlaub nicht voll beansprucht, so entsteht kein Anspruch auf Entschädigung.</p>	<p>§ 59 Mutterschaftsurlaub</p> <p><sup>1</sup>Den Mitarbeiterinnen wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser beträgt:</p> <p>a) 16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre bestanden hat; b) 8 Wochen in den übrigen Fällen.</p> <p><sup>2</sup>Der Mutterschaftsurlaub beginnt in der Regel frühestens 4 Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft.</p> <p><sup>3</sup>Wird der Mutterschaftsurlaub nicht voll beansprucht, so entsteht kein Anspruch auf Entschädigung.</p>	

<p><sup>5</sup>Soweit der Mutterschaftsurlaub in die Ferien fällt, werden diese angerechnet. Dabei darf jedoch der Anspruch auf 4 Wochen Ferien pro Kalenderjahr bis zum vollendeten 49. Altersjahr bzw. 5 Wochen Ferien pro Kalenderjahr ab dem 50. Altersjahr nicht geschmälert werden.</p>	<p><sup>4</sup>Soweit der Mutterschaftsurlaub in die Ferien fällt, werden diese angerechnet. Dabei darf jedoch der Ferienanspruch pro Kalenderjahr nicht geschmälert werden.</p>	<p>Einfachere Formulierung, Ferienanspruch ist bei den Ferien schon genannt</p>
	<p><b>§ 60 Vaterschaftsurlaub</b></p> <p><sup>1</sup> Der Mitarbeiter, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, hat Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen.</p> <p><sup>2</sup> Der Vaterschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden.</p> <p><sup>3</sup> Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.</p>	<p>Neu ab 01.01.2021</p> <p>Regelung gemäss der Arbeitszeitverordnung des Kantons Zug (154.214)</p>
<p>§ 61 Obligatorische Dienstleistung</p> <p><sup>1</sup>Während einer obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, militärischer Frauendienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste) beziehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die volle Besoldung.</p> <p><sup>2</sup>Die Erwerbsausfallentschädigung fällt in die Staatskasse.</p> <p><sup>3</sup>Die Besoldung während freiwilligen Beförderungsdiensten kann, soweit sie 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.</p> <p><sup>4</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vorwiegend zu ihrer eigenen Ausbildung beim Kanton tätig sind, wie Praktikanten, Auditoren und Volontäre beziehen lediglich die Erwerbsausfallentschädigung. Der Anspruch der Lehrlinge richtet sich nach Abs. 1 und 2.</p>	<p>§ 61 Obligatorische Dienstleistung</p> <p><sup>1</sup>Während einer obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, <del>militärischer Frauendienst</del>, <b>Armeseesorge</b>, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste) beziehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die volle Besoldung.</p> <p><sup>2</sup>Die Erwerbsausfallentschädigung (<b>EO</b>) fällt in die Kasse der Kirchgemeinde.</p> <p><sup>3</sup>Die Besoldung während freiwilligen Beförderungsdiensten kann, soweit sie 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.</p> <p><sup>4</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vorwiegend zu ihrer eigenen Ausbildung bei der Kirchgemeinde tätig sind, wie Praktikanten, Volontäre usw. beziehen lediglich die Erwerbsausfallentschädigung. Der Anspruch der Lehrlinge richtet sich nach Abs. 1 und 2.</p>	<p>Militärischer Frauendienst gibt es nicht mehr</p>
	<p><b>5.5. Ferien und Urlaub</b></p>	<p>Untertitel</p>
<p>§ 62 Ferien</p> <p><sup>1</sup>Die Mitarbeitenden haben jährlich Anspruch auf 4 Wochen, nach dem 50. Altersjahr auf 5 Wochen Ferien (Teilzeitmitarbeitende anteilmässig). Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge haben jährlich Anspruch auf 5 Wochen Ferien.</p> <p><sup>2</sup>In der Regel sollten Ferienguthaben, die auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden, bis Ende Juni des folgenden Jahres bezogen werden.</p> <p><sup>3</sup>Gewählte Pfarrpersonen haben zum Ausgleich ihrer Sonntags- und Feiertagspräsenz Anspruch auf eine zusätzliche arbeitsfreie Woche.</p>	<p>§ 62 Ferien</p> <p><sup>1</sup>Pro Kalenderjahr besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien:</p> <p>a) bis zum vollendeten 49. Altersjahr <b>vier</b> Arbeitswochen;  b) vom 50. Altersjahr an sowie für Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge <b>fünf</b> Arbeitswochen.</p> <p><sup>2</sup>Die Ferien der Religionslehrpersonen richten sich nach dem Schuljahr.</p>	<p>Klarer formuliert</p> <p>Absatz 2 – 5 in den Vollziehungsbestimmungen zum Personalreglement regeln Tendenz = Regelungen so belassen</p>

<sup>4</sup>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.

<sup>5</sup>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

Feiertage  
Wird in den Vollziehungsbestimmungen zum Personalreglement aufgeführt

Ferienbezug wird in den Vollziehungsbestimmungen zum Personalreglement geregelt

<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ <i>Beim Tod des Ehegatten, Lebenspartner/ Lebenspartnerin, Kinder oder Eltern</i> 5 Tage</li> <li>▫ <i>Beim Tod von Schwiegereltern oder anderen Verwandten</i> 1 Tag</li> <li>▫ <i>Bei Teilnahme an Begräbnissen von Bekannten nach Absprache mit dem ressortverantwortlichen Kirchenratsmitglied</i> bis 1 Tag</li> <li>▫ <i>Militärische Inspektion</i> 1 Tag</li> <li>▫ <i>Bei Wohnungswechsel, sofern er nicht mit einem Stellenwechsel zusammenfällt</i> 1 Tag</li> </ul>		<p>Bei der Geburt seiner Kinder fällt bei Einführung des Vaterschaftsurlaubs weg.</p>
<p>§ 63 Urlaub</p> <p><sup>1</sup>Beim 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.</p> <p><i>Studienurlaub</i></p> <p><sup>1</sup>Der Kirchenrat gewährt den gewählten Pfarrpersonen Studienurlaub.</p> <p><sup>2</sup>Der Studienurlaub darf zusammen mit den Ferien nicht länger als 5 Monate dauern.</p> <p><sup>3</sup>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.</p> <p><sup>4</sup>Der Studienurlaub kann frühestens im 6. Dienstjahr und spätestens im 8. Dienstjahr im Kanton Zug bezogen werden. Weiter aufgelaufene Anrechtsjahre entfallen entschädigungslos.</p> <p><sup>5</sup>In besonders begründeten Fällen und bei Erreichen des 60. Altersjahres kann der Kirchenrat schon vom 2. Dienstjahr an ratenweise, gemäss Abs. 1, Studienurlaub gewähren.</p> <p><sup>6</sup>Nach dem Studienurlaub ist dem Kirchenrat ein schriftlicher Bericht abzugeben.</p> <p><sup>7</sup>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.</p>	<p>§ 63 Urlaub</p> <p><sup>1</sup>Beim 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.</p> <p><sup>2</sup> Der Kirchenrat gewährt den gewählten Pfarrpersonen Studienurlaub.</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>Der Studienurlaub wird in den Vollziehungsbestimmungen zum Personalreglement geregelt</p> <p>Der Studienurlaub beim Kanton (154.215, §§ 6 - 10) ist wie folgt geregelt: Nach 10 Dienstjahren ab 50 % Anstellung einmal sechs Monate für Amt- und Abteilungsleiter, MA mit Hochschulabschluss, etc.</p>

<p><sup>8</sup>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.</p>		
	<p><b>5.6. Berufliche Förderung, Mitarbeitendenbeurteilung</b></p>	<p>Untertitel eingefügt</p>
<p>§ 64 Förderung der Fort- und Weiterbildung</p> <p><sup>1</sup>Die berufliche Fort- und Weiterbildung wird auf allen Stufen gefördert, soweit dies im Interesse des Kantons liegt. Der Kanton sorgt für ein angemessenes und zielgerichtetes Fort- und Weiterbildungsprogramm.</p>	<p>§ 64 Förderung der Fort- und Weiterbildung</p> <p><sup>1</sup>Die berufliche Fort- und Weiterbildung wird auf allen Stufen gefördert, soweit dies im Interesse der Kirchgemeinde liegt. .....</p>	<p>Entfällt, da keine Angebote seitens Kirchgemeinde</p>
<p>§ 65 Mitarbeiterbeurteilung</p> <p><sup>1</sup>Leistung, Fähigkeit, Eignung und Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in angemessenen Zeitabständen zu beurteilen.</p> <p><sup>2</sup>Die periodischen Mitarbeitergespräche bilden die Grundlage für eine Standortbestimmung, für die Beurteilung der Fort- und Weiterbildungsbedürfnisse, die Laufbahnplanung sowie für die fähigkeitsbezogene Funktionszuweisung und leistungsgerechte Entlohnung.</p>	<p>§ 65 <b>Mitarbeitendenbeurteilung</b></p> <p><sup>1</sup>Leistung, Fähigkeit, Eignung und Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in angemessenen Zeitabständen zu beurteilen.</p> <p><sup>2</sup>Die periodischen Mitarbeitergespräche bilden die Grundlage für eine Standortbestimmung. <del>für die Beurteilung der Fort- und Weiterbildungsbedürfnisse sowie für die fähigkeitsbezogene Funktionszuweisung.</del></p>	<p>Keine Laufbahnplanung etc., sondern Standortbestimmung</p>
	<p><b>5.7. Mitspracherecht</b></p>	<p>Untertitel eingefügt</p>
<p>§ 66 Gewährleistung</p> <p><sup>1</sup>Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ein Mitspracherecht im Bereich der arbeitsrechtlichen Bedingungen gewährt, soweit sie davon allgemein betroffen sind.</p> <p><sup>2</sup>Sie haben Anspruch auf Information. Die Wahrnehmung ihrer Interessen erfolgt durch Eingaben, Anregungen, Anträge und Vernehmlassungen der Personalvertretungen sowie durch Verhandlungen zwischen Delegationen des Personals und des Kantons.</p>	<p>§ 66 Gewährleistung</p> <p><sup>1</sup>Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ein Mitspracherecht im Bereich der arbeitsrechtlichen Bedingungen gewährt, soweit sie davon allgemein betroffen sind.</p> <p><sup>2</sup>Sie haben Anspruch auf Information. Die Wahrnehmung ihrer Interessen erfolgt durch Eingaben, Anregungen und Anträge zuhanden der <b>Kommission für Personalfragen.</b></p>	<p>Die Kommission für Personalfragen ist eine den Kirchenrat vorberatende Kommission.</p>
<p>§ 67 Personalvertretungen</p> <p><sup>1</sup>Der Kanton kann Verbände und Vereine, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Wahrung ihrer Interessen zusammengeschlossen sind, als Personalvertretungen anerkennen.</p>	<p><del>§ 67 Personalvertretungen (aufgehoben)</del></p> <p>.....</p>	
<p><b>6. Personalvorsorge</b></p>		
<p>§ 68 Pensionskasse</p> <p><sup>1</sup>Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Beitritt zur kantonalen Pensionskasse gemäss den Vorschriften des Pensionskassengesetzes obligatorisch.</p> <p><sup>2</sup>Zur Gewinnung besonders geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann sich der Kanton ausnahmsweise durch Einlagen in die Pensionskasse an den Kosten zur Vermeidung einer Schmälerung der Vorsorgeleistungen beteiligen.</p>	<p>§ 67 Pensionskasse</p> <p><sup>1</sup>Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Beitritt zur kantonalen Pensionskasse gemäss den Vorschriften des Pensionskassengesetzes obligatorisch.</p> <p><del><sup>2</sup>Zur Gewinnung besonders geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann sich die Kirchgemeinde ausnahmsweise durch Einlagen in die Pensionskasse an den Kosten zur Vermeidung einer Schmälerung der Vorsorgeleistungen beteiligen.</del></p>	<p>Abs. 2 ist nicht mehr zeitgemäss</p>

<p>§ 69 Unfallversicherung</p> <p><sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zu Lasten des Kantons gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen angemessen versichert, soweit sie nicht bei der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt versichert sind. Die Nichtberufsunfall-Versicherung kann von der Übernahme eines angemessenen Anteils der Prämien durch die Versicherten abhängig gemacht werden.</p> <p><sup>2</sup>Der Abschluss der erforderlichen Versicherungsverträge ist Sache der Finanzdirektion.</p>	<p>§ 68 Unfallversicherung</p> <p><sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zu Lasten der Kirchgemeinde gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen angemessen versichert. Die Nichtbetriebs-Unfallversicherung kann von der Übernahme eines angemessenen Anteils der Prämien durch die Versicherten abhängig gemacht werden.</p> <p><sup>2</sup>Der Abschluss der erforderlichen Versicherungsverträge ist Sache des Kirchenrates.</p>	
<b>7. Rechtspflege</b>		
<p>§ 70 Rechtsschutz und Verfahren</p> <p><sup>1</sup>Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach dem Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen (Verwaltungsrechtspflegegesetz)</p> <p><sup>2</sup>Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen von Behördenmitgliedern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die der Aufsicht des Obergerichts unterstehen, werden vom Verwaltungsgericht beurteilt. Zur Beurteilung von Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen von Behördenmitgliedern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die der Aufsicht des Verwaltungsgerichts unterstehen, ist das Obergericht zuständig.</p> <p><sup>3</sup>Wird bei Beschwerden gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rechtsverletzung festgestellt, so sind mit dem Feststellungsentscheid gleichzeitig die gemäss diesem Gesetz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschuldeten finanziellen Leistungen zuzusprechen. Unter Vorbehalt der Nichtigkeit ist die Aufhebung der das Arbeitsverhältnis beendigenden Verfügung ausgeschlossen.</p> <p><sup>4</sup>Das Verfahren ist rasch durchzuführen und, sofern es nicht mutwillig veranlasst wurde, bis zu einem Streitwert von 30'000 Franken kostenlos.</p> <p><sup>5</sup>Bei zivilrechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach den Bestimmungen des Obligationenrechts und der Zivilprozessordnung.</p>	<p>§ 69 Rechtsschutz und Verfahren</p> <p><sup>1</sup>Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach dem Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen (Verwaltungsrechtspflegegesetz).</p> <p><del><sup>2</sup>Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen von Behördenmitgliedern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, werden vom Verwaltungsgericht beurteilt.</del></p> <p><sup>2</sup>Wird 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 beendigenden Verfügung ausgeschlossen.</p> <p><sup>3</sup>Das Verfahren ist rasch durchzuführen und, sofern es nicht mutwillig veranlasst wurde, bis zu einem Streitwert von 30'000 Franken kostenlos.</p> <p><sup>4</sup>Bei zivilrechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach den Bestimmungen des Obligationenrechts und der Zivilprozessordnung.</p>	<p>Weglassen, ergibt sich aus 1</p>
<b>8. Schluss- und Übergangsbestimmungen</b>		<p>Untertitel eingefügt</p>
<p>§ 72 Übergangsrecht</p> <p>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</p>	<p>§ 70 Übergangsrecht</p> <p><sup>1</sup>Die rechtlichen Wirkungen von Arbeitsverhältnissen, die noch vor dem Inkrafttreten dieses Reglements enden, richten sich nach dem Ausführungsreglement und den Ausführungsbestimmungen zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz des Kantons Zug, BGS 154.21) der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug vom 22. Juni 2009.</p>	

	<p>§ 70<sup>bis</sup> Besitzstandwahrung betreffend Abgangsentschädigung bei gewählten Pfarrpersonen im Gemeindepfarramt</p> <p><sup>1</sup> Die Besitzstandwahrung gilt für die laufende Legislatur bis zur Wiederwahl.</p>	
<p>§ 73 Vollzug</p> <p>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</p>	<p>§ 71 Vollzug</p> <p><sup>1</sup> Der Kirchenrat erlässt zu diesem Personalreglement Vollziehungsbestimmungen.</p> <p><sup>2</sup> Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, obliegt der Vollzug dem Kirchenrat.</p> <p><sup>3</sup> Der Kirchenrat sorgt für die rechtsgleiche Behandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug.</p>	
	<p>§ 72 Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts</p> <p><sup>1</sup> Mit dem Inkrafttreten dieses Reglements werden alle widersprechenden Vorschriften aufgehoben, insbesondere das Ausführungsreglement vom 22. Juni 2009 und die Ausführungsbestimmungen zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz des Kantons Zug, BGS 154.21) der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug vom 1. Juli 2010.</p>	
.	<p>§ 73 Genehmigung und Inkrafttreten</p> <p><sup>1</sup> Dieses Personalreglement wurde gemäss § 21 Abs. 3 unserer Gemeindeordnung an der Sitzung des Grossen Kirchgemeinderates vom XX.XX.XXXX verabschiedet</p> <p><sup>2</sup> Der Regierungsrat hat das Personalreglement am XX.XX.XXXX genehmigt.</p> <p><sup>3</sup> Das Reglement tritt per XX.XX.XXXX in Kraft.</p>	
<p>§ 71 Inkrafttreten</p> <p>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.</p>	<p><del>§ 74 Inkrafttreten</del></p> <p><del><sup>1</sup> Das Personalreglement tritt nach Genehmigung des Regierungsrates per XX.XX.XXXX in Kraft. Mit dem Inkrafttreten dieses Reglements werden alle widersprechenden Vorschriften aufgehoben, insbesondere das Ausführungsreglement vom 22. Juni 2009 und die Ausführungsbestimmungen zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz des Kantons, BGS 154.21) der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug vom 1. Juli 2010.</del></p>	