

**Reformierte Kirche**

Kanton Zug

Kirche mit Zukunft

# Personalreglement der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug

1. Lesung vom 15. November 2021 (GKGR)



## Inhaltsverzeichnis

<b>Allgemeine Bestimmungen</b>	3
Geltungsbereich	3
Art des Arbeitsverhältnisses	3
Teilzeitbeschäftigung	3
<b>Begründung des Arbeitsverhältnisses</b>	3
Anstellung	3
Dauer	3
Probezeit	3
<b>Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>	3
Allgemeines	3
Unbefristetes Arbeitsverhältnis	4
Befristetes Arbeitsverhältnis	5
Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	5
Einvernehmliche Auflösung	5
Erreichen der Altersgrenze	6
Vorzeitige Pensionierung	6
Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit	6
Abgangsentschädigung	6
<b>Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b>	7 - 9
<b>Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b>	7
Besoldung im Allgemeinen	9
Gehaltsanspruch	9
Zulagen, Dienstaltersgeschenke und Zuwendungen	11
Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung	12
Ferien und Urlaub	13
Berufliche Förderung, Mitarbeitendenbeurteilung	13
Mitspracherecht	13
<b>Personalvorsorge</b>	13
<b>Rechtspflege</b>	14
<b>Schluss- und Übergangsbestimmungen</b>	14
<b>Gehaltstabelle</b>	15

## **1. Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1 Geltungsbereich**

<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.

<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.

<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.

### **§ 2 Art des Arbeitsverhältnisses**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.

<sup>2</sup>Mit Lernenden gemäss Bundesgesetz über die Berufsbildung wird ein Lehrvertrag nach Massgabe des Obligationenrechts abgeschlossen.

### **§ 3 Teilzeitbeschäftigung**

<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.

<sup>2</sup>Aus dieser Zielvorgabe kann kein Rechtsanspruch abgeleitet werden.

## **2. Begründung des Arbeitsverhältnisses**

### **§ 4 Anstellung**

<sup>1</sup>Unter Vorbehalt der Wahl auf Amtsdauer für Pfarrerinnen und Pfarrer im Gemeindepfarramt sowie das Kirchenratspräsidium werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Arbeitsvertrag auf unbestimmte oder bestimmte Dauer angestellt.

<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.

### **§ 5 Dauer**

<sup>1</sup>Unter Vorbehalt der Wahl auf Amtsdauer ist das Arbeitsverhältnis in der Regel unbefristet.

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

### **§ 6 Probezeit**

<sup>1</sup>Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.

<sup>2</sup>Die Probezeit kann bis auf sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden.

## **3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### **3.1. Allgemeines**

#### **§ 7 Beendigungsgründe**

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet durch

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

### 3.2. Unbefristetes Arbeitsverhältnis

#### § 8 Kündigung im Allgemeinen

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

#### § 9 Kündigung seitens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters

<sup>1</sup>Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen:

- a) Sieben Tage während der ersten drei Monate
- b) 20 Tage ab dem 4. Monat.

<sup>2</sup>Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auf Monatsende gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist. Beim Vorliegen besonderer Umstände können im Arbeitsvertrag andere Kündigungstermine oder Kündigungsfristen vorgesehen werden.

<sup>3</sup>Religionslehrerinnen und Religionslehrer können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung ihrer Kündigungsfrist auf Ende eines Schulhalbjahres kündigen.

<sup>4</sup>Pfarrerinnen und Pfarrer sowie die Kirchenschreiberin / der Kirchenschreiber können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten kündigen. Dieser Kündigungsregelung können weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonderen Funktionen unterstellt werden.

#### § 10 Kündigung seitens der Kirchgemeinde

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

<sup>2</sup>Den Religionslehrerinnen und Religionslehrern kann auf Ende des Schulhalbjahres gekündigt werden. Beim Vorliegen besonderer Umstände können im Arbeitsvertrag andere Kündigungstermine und Kündigungsfristen vorgesehen werden.

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

<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.

<sup>5</sup>Die förmliche Erteilung eines Verweises sowie die Zuweisung anderer Arbeit fallen in die Zuständigkeit der ressortverantwortlichen Kirchenrätin / des ressortverantwortlichen Kirchenrates; für die Androhung der Entlassung sind die Kirchenrätin / der Kirchenrat sowie die Kirchenschreiberin / der Kirchenschreiber zuständig.

#### § 10<sup>bis</sup> Vorsorgliche Massnahmen

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

<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.

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

#### § 11 Nichtigke Kündigung

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

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

#### § 12 Folgen der nichtigen Kündigung

<sup>1</sup>Die Kündigung, die während einer Sperrfrist erklärt wird, entfaltet keine Rechtswirkung.

<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.

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

### § 13 Missbräuchliche Kündigung

<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

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

### § 14 Folgen der missbräuchlichen Kündigung

<sup>1</sup>Eine missbräuchliche Kündigung begründet Anspruch auf Entschädigung.

<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 Treue- und Erfahrungszulage.

<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.

## 3.3. Befristetes Arbeitsverhältnis

### § 15 Fristablauf oder Kündigung

<sup>1</sup>Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.

<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.

## 3.4. Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

### § 16 Grundsatz

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

<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.

### § 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 Kirchgemeinde 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 der Kirchgemeinde ein geringerer Schaden als ein Viertel des Monatsgehalts entstanden, so ist die Entschädigung entsprechend herabzusetzen.

## 3.5. Einvernehmliche Auflösung

### § 19 Übereinkunft

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

### 3.6. Erreichen der Altersgrenze

#### § 20 Zeitpunkt der Beendigung

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ende des Monats, für Religionslehrerinnen und Religionslehrer mit dem Ende des Schuljahres, in welchem das 65. Altersjahr erfüllt wird.

<sup>2</sup>Im Einzelfall können Angestellte auf deren Wunsch hin längstens bis zur Erfüllung des 70. Altersjahres weiter beschäftigt werden. Dies setzt den begründeten Beschluss des Kirchenrates voraus. Der Beschluss kann nicht angefochten werden.

### 3.7. Vorzeitige Pensionierung

#### § 21 Vorzeitiger Altersrücktritt

<sup>1</sup>Die Arbeitnehmenden können sich ab dem Beginn des auf die Vollendung des 58. Altersjahres folgenden Monats vorzeitig altershalber pensionieren lassen.

<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 zehn Jahre ununterbrochen bei der Kirchgemeinde 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.

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

#### § 22 Versetzung in den Ruhestand

<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.

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

<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.

### 3.8. Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit

#### § 23 Zeitpunkt der Beendigung

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf die volle Invalidenrente gemäss Pensionskassengesetz.

### 3.9. Abgangsentschädigung

#### § 24 Abgangsentschädigung

<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 zehn Jahre ununterbrochen bestanden hat.

<sup>2</sup>Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.

#### § 25 Höhe und Auszahlung

<sup>1</sup>Die Abgangsentschädigung beträgt nach zehn Dienstjahren ein Monatsgehalt und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf sechs Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren. Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.

<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.

<sup>3</sup>Die Abgangsentschädigung entfällt mit dem Bezug einer Pensionskassenrente.

## § 26 Abgangsentschädigung an Pfarrerinnen und Pfarrer im Gemeindepfarramt

<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 sechs Monatsgehälter erhöhen. Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulagen.

<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.

<sup>3</sup>Die Abgangsentschädigung entfällt mit dem Bezug einer Pensionskassenrente.

## 4. Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

### § 27 Allgemeine Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht

<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.

### § 27<sup>bis</sup> Meldung von Missständen

<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 sie die Entbindung vom Amtsgeheimnis, können die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter den Missstand einer Meldestelle anzeigen.

<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.

<sup>3</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstossen gegen die Treuepflicht, wenn sie das Recht auf Meldung offensichtlich missbrauchen.

<sup>4</sup>Der Kirchenrat bestimmt eine Meldestelle und regelt deren Aufgaben und Kompetenzen.

### § 27<sup>ter</sup> Meldung von strafbaren Handlungen

<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.

<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.

### § 27<sup>quater</sup> Verbot der Annahme von Geschenken

<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.

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

## § 28 Amtsgeheimnis

<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.

<sup>2</sup>Die Pflicht zur Wahrung des Amtsgeheimnisses bleibt nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

<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 § 27<sup>ter</sup> der Entbindung vom Amtsgeheimnis durch den Kirchenrat bzw. durch die Präsidentin oder den Präsidenten des Obergerichts bzw. des Verwaltungsgerichts.

<sup>4</sup>Das Amtsgeheimnis gilt nicht gegenüber einer vom Grossen Kirchgemeinderat eingesetzten Untersuchungskommission.

## § 29 Arbeitszeit

<sup>1</sup>Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden. Die Mitwirkung an Abend- und Sonntagsveranstaltungen gilt als Normalarbeitszeit.

<sup>2</sup>Soweit die einwandfreie Aufgabenerfüllung und der ordnungsgemässe Betriebsablauf nicht beeinträchtigt werden, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die wöchentliche Normalarbeitszeit um eine Stunde verlängern. Zum Ausgleich besteht im betreffenden Jahr Anspruch auf eine arbeitsfreie Woche.

<sup>3</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.

<sup>4</sup>Der Kirchenrat kann weitere Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung treffen.

### § 30 Überstundenarbeit

<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.

<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.

<sup>3</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab der 18. Gehaltsklasse haben, soweit die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit kompensiert werden kann, keinen Anspruch auf Vergütung.

### § 31 Funktionsänderung

<sup>1</sup>Wenn es die Umstände erfordern, kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht vom Volk oder Grossen Kirchgemeinderat gewählt sind, jederzeit eine den Fähigkeiten und der Eignung entsprechende andere Funktion zugewiesen werden.

<sup>2</sup>Vor einer Funktionsänderung ist der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Funktionsänderung ist zu begründen.

<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.

### § 32 Wohnsitz- und Amtswohnung

<sup>1</sup>Sofern es die Aufgabenerfüllung erfordert, kann den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein bestimmter Wohnsitz vorgeschrieben oder eine Amtswohnung zugewiesen werden.

### § 33 Öffentliche Nebenämter

<sup>1</sup>Die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung durch den Kirchenrat.

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

### § 34 Nebenerwerb

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

### § 35 Ausstandspflicht

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

### § 36 Fort- und Weiterbildung

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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

<sup>2</sup>Weiterbildungen sind durch den Kirchenrat zu bewilligen oder anzuordnen

### § 36<sup>bis</sup> Ausbildungskosten

<sup>1</sup>Die Kirchengemeinde kann die zur Ausübung einer bestimmten Funktion notwendigen Ausbildungskosten übernehmen.

### § 36<sup>ter</sup> Verpflichtungszeit, Rückzahlungsverpflichtung

<sup>1</sup>Bei einem von der oder dem Mitarbeitenden verursachten Abbruch der Ausbildung sowie bei Austritt aus dem Arbeitsverhältnis vor Beendigung derselben sind die während der Ausbildung bezahlten Ausbildungskosten und Ausbildungsspesen sowie die Lohn- und Sozialkosten der Kirchengemeinde voll zurückzuerstatten.

<sup>2</sup>Bei unverschuldetem Abbruch der Ausbildung seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters besteht keine Rückzahlungspflicht.

<sup>3</sup>Bei Austritt aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Jahren nach Beendigung der Ausbildung sind die während der Ausbildung von der Kirchengemeinde übernommenen Ausbildungskosten und Ausbildungsspesen sowie die Lohn- und Sozialkosten anteilmässig zurückzuerstatten. Der Kirchenrat regelt die Höhe der Rückerstattungspflicht. Bei unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der Verpflichtungszeit besteht keine Rückzahlungspflicht.

<sup>4</sup>Der Kirchenrat kann auf die Rückerstattung in begründeten Fällen ganz oder teilweise verzichten.

**§ 36<sup>quater</sup> Supervision**

<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

**§ 37 Amtsübergabe**

<sup>1</sup>Die ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur ordnungsgemässen Übergabe des Amtes verpflichtet.

**5. Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter****5.1 Besoldung im Allgemeinen****§ 38 Lohnleichheit**

<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.

**§ 39 Zusammensetzung der Besoldung**

<sup>1</sup>Die Besoldung setzt sich wie folgt zusammen:

1. Jahresgehalt, bestehend aus:
  - a) Grundgehalt (12/13 des Jahresgehaltes)
  - b) 13. Monatsgehalt (1/13 des Jahresgehaltes)
2. Teuerungszulage
3. Familienzulage
4. Kinderzulage
5. Treue- und Erfahrungszulage

<sup>2</sup>Das Gehalt bildet in der Regel die Entschädigung für die gesamte im Dienste der Kirchgemeinde 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.

**§ 40 Auszahlung**

<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.

**§ 41 Anrechnung von Naturalien**

<sup>1</sup>Von der Besoldung wird der Wert des Naturalbezugs (Dienstwohnung, Pfarrhaus und Pfarrwohnung) in Abzug gebracht.

<sup>2</sup>Der Kirchenrat setzt den Wert des Naturalbezugs fest.

**§ 42 Besoldungsanspruch der Religionslehrerinnen und Religionslehrer**

<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.

<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.

<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.

<sup>4</sup>Für Schulen, deren Schuljahr bezüglich Beginnes und Dauer mit dem ordentlichen Schuljahr nicht übereinstimmt, bleiben abweichende Regelungen vorbehalten.

**5.2. Gehaltsanspruch****§ 43 Gehaltsklassen und Funktionsgruppen**

<sup>1</sup>Für die einzelnen Funktionsgruppen bestehen folgende Gehaltsklassen (Jahresgehalt):

Lohnklasse 4 – 13

Hilfskräfte

Sigrist / Sigristin

Betriebswart / Betriebswartin

Lohnklasse 4 – 13  
Verwaltungsangestellte

Lohnklasse 10 – 19  
Kirchenmusik

Lohnklasse 10 – 19  
Religionslehrerinnen / Religionslehrer  
Fachberaterin / Fachberater

Lohnklasse 12 – 16  
Sozialdiakonin / Sozialdiakon

Lohnklasse 13 – 17  
Bauverwalter / Bauverwalterin  
Diplomierte Fachkräfte  
Finanzverantwortliche / Finanzverantwortlicher

Lohnklasse 13 – 19  
Beraterinnen / Berater Triangel Beratung  
Stellenleiterin / Stellenleiter Triangel Beratung

Lohnklasse 16 – 20  
Pfarrpersonen im Spezialpfarramt  
Verweserinnen / Verweser

Lohnklasse 18 – 21  
Gewählte Pfarrpersonen im Gemeindepfarramt

Lohnklasse 18 – 21  
Kirchenschreiberin / Kirchenschreiber

Lohnklasse 19 – 21  
Kirchenratspräsidium

<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.

<sup>3</sup>Funktionen, für welche dieses Personalreglement keine besondere Regelung vorsieht, werden entsprechend dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich in eine der Gehaltsklassen eingereiht.

<sup>4</sup>In besonderen Fällen kann das Gehalt auch ohne Klasseneinreihung in Form eines Monatsgehalts, Tages- oder Stundenlohnes festgesetzt werden.

#### **§ 44** Entschädigungen der Behörden und Kommissionen

<sup>1</sup>Die Entschädigungen von Mitgliedern des Kirchenrates, von kirchenrätlichen Kommissionen, der Rechnungsprüfungskommission und der Bezirkskirchenpflegen richten sich nach dem Entschädigungsreglement der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug.

<sup>2</sup>Dem Grossen Kirchgemeinderat obliegt gemäss Gemeindeordnung die Festsetzung der Entschädigung für den Kirchenrat und die Bezirkskirchenpflegen (§ 21 Ziff. 7 GO).

#### **§ 45** Gehaltsstufen

<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 und dem Klassenminimum. Die zehnte Stufe entspricht dem Maximum der Gehaltsklasse.

#### **§ 46** Anfangsgehalt

<sup>1</sup>Das Anfangsgehalt entspricht in der Regel der ersten Stufe der untersten für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse.

<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 der Kirchgemeinde kann angemessen angerechnet werden.

<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.

**§ 47** Beförderung

<sup>1</sup>Aus der Einreihung einer Funktion in mehrere Gehaltsklassen kann kein Anspruch auf Aufstieg in eine höhere Gehaltsklasse abgeleitet werden.

<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.

<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.

<sup>4</sup>Sinngemäss können auch Hilfskräften Lohnaufbesserungen gewährt werden.

**§ 48** Ausserordentliche Gehaltserhöhungen und Zuwendungen

<sup>1</sup>Um der Kirchgemeinde 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.

<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.

**§ 49** Gehaltskürzung

<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 Gehaltsstufe oder Gehaltsklasse angeordnet werden. Dabei besteht keine Bindung an die Funktionseinreihung.

**§ 50** Anpassung an die Preisentwicklung

<sup>1</sup>Das Gehalt basiert auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 100,4 Indexpunkten per Ende Oktober 2008 (Basis Dezember 2010 = 100).

<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.

**5.3 Zulagen, Dienstaltersgeschenke und besondere Vergütungen****§ 51** Familienzulage

<sup>1</sup>Verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine jährliche Familienzulage der Reformierten Kirche von Fr. 2'200.00, sofern folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- a) die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter muss nach dem Gesetz über die Kinderzulage Anspruch auf Kinderzulage haben;
- b) der Doppelbezug muss ausgeschlossen sein.

<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.

**§ 51<sup>bis</sup>** Kinder- und Ausbildungszulage

<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.

<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.

**§ 52** Treue- und Erfahrungszulage

<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 Dienst Eintritt in der ersten Jahreshälfte erfolgt ist.

<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.

**§ 53** Dienstaltersgeschenk

<sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird nach 20, 30 und 40 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk in Höhe eines Monatsgehaltes ausgerichtet. Massgebend ist das durchschnittliche effektive Monatsgehalt der letzten fünf Dienstjahre, einschliesslich des Monats des Dienstjubiläums. Berechnungsgrundlage bildet das jeweilige Gehalt einschliesslich Teuerungs- sowie Familien- und Kinderzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatslohns und der Treue- und Erfahrungszulage.

<sup>2</sup>Soweit der Dienst es gestattet, kann die Hälfte des Dienstaltersgeschenkes als Urlaub bezogen werden.

<sup>3</sup>Beim Ausscheiden nach 25 und 35 Dienstjahren werden das zweite und das dritte Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.

#### § 54 Altersentlastung der Lehrbeauftragten für Religionsunterricht

<sup>1</sup>Lehrkräfte mit einem Vollpensum (Teilzeitangestellte anteilmässig) erhalten nach mindestens drei Dienstjahren in der Kirchgemeinde folgende Altersentlastung:

Ab 55 Jahren 1 Lektion  
Ab 60 Jahren 2 Lektionen

#### § 55 Besondere Entschädigungen

<sup>1</sup>Spesen und Auslagen im Zusammenhang mit der Erfüllung dienstlicher Aufgaben werden nach bestimmten Ansätzen vergütet.

<sup>2</sup>Besondere Arbeitsleistungen wie Einsatz an arbeitsfreien Tagen, Pikettdienst sowie Überstundenarbeit werden mit Freizeit oder finanziell abgegolten.

#### § 55<sup>bis</sup> Rechtsschutz und Kostenersatz

<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.

<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.

#### § 56 Weitere Massnahmen und Leistungen

<sup>1</sup>Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den pensionierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können verbilligte Reisechecks der Schweizer Reisekasse (REKA) abgegeben werden. Der Kirchenrat setzt den Arbeitgeberbeitrag fest.

<sup>2</sup>Beiträge können gewährt werden für

- a) den Betrieb oder die Unterstützung von Einrichtungen zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- b) Massnahmen und Leistungen zugunsten eines ökologischen, gesundheitsbewussten und sicherheitsfördernden Verhaltens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### 5.4. Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung

#### § 57 Krankheit und Unfall

<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.

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

<sup>3</sup>Beim Vorliegen besonderer Umstände, vor allem in Härtefällen oder bei sehr langer Dienstzeit, kann eine längerdauernde Lohnfortzahlung bewilligt werden.

<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.

#### § 57<sup>bis</sup> Pflichten bei Krankheit und Unfall

<sup>1</sup>Absenzen wegen Krankheit oder Unfall sind dem direkten Vorgesetzten sofort zu melden. Dauert die Abwesenheit länger als drei Tage, ist bei der Personalabteilung 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.

<sup>2</sup>In begründeten Fällen können weitere Arztzeugnisse verlangt sowie Untersuchungen durch eine Vertrauensärztin bzw. einen Vertrauensarzt oder durch Spezialärztinnen bzw. Spezialärzte angeordnet werden.

#### § 58 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen

<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.

#### § 59 Mutterschaftsurlaub

<sup>1</sup>Den Mitarbeiterinnen wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser beträgt:

- a) 16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre bestanden hat;

b) 8 Wochen in den übrigen Fällen.

<sup>2</sup>Der Mutterschaftsurlaub beginnt in der Regel frühestens 4 Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft.

<sup>3</sup>Wird der Mutterschaftsurlaub nicht voll beansprucht, so entsteht kein Anspruch auf Entschädigung.

<sup>4</sup>Soweit der Mutterschaftsurlaub in die Ferien fällt, werden diese angerechnet. Dabei darf jedoch der Ferienanspruch pro Kalenderjahr nicht geschmälert werden.

#### **§ 60** Vaterschaftsurlaub

<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.

<sup>2</sup>Der Vaterschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden.

<sup>3</sup>Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.

#### **§ 61** Obligatorische Dienstleistung

<sup>1</sup>Während einer obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, Armeeseelsorge, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste) beziehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die volle Besoldung.

<sup>2</sup>Die Erwerbsausfallentschädigung (EO) fällt in die Kasse der Kirchgemeinde.

<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.

<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.

### **5.5. Ferien und Urlaub**

#### **§ 62** Ferien

<sup>1</sup>Pro Kalenderjahr besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien:

- a) bis zum vollendeten 49. Altersjahr vier Arbeitswochen;
- b) vom 50. Altersjahr an sowie für Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge fünf Arbeitswochen.

<sup>2</sup>Die Ferien der Religionslehrpersonen richten sich nach dem Schuljahr.

#### **§ 63** Urlaub

<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.

<sup>2</sup>Der Kirchenrat gewährt den gewählten Pfarrpersonen Studienurlaub.

### **5.6. Berufliche Förderung, Mitarbeitendenbeurteilung**

#### **§ 64** Förderung der Fort- und Weiterbildung

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

#### **§ 65** Mitarbeitendenbeurteilung

<sup>1</sup>Leistung, Fähigkeit, Eignung und Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in angemessenen Zeitabständen zu beurteilen.

<sup>2</sup>Die periodischen Mitarbeitergespräche bilden die Grundlage für eine Standortbestimmung.

### **5.7. Mitspracherecht**

#### **§ 66** Gewährleistung

<sup>1</sup>Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ein Mitspracherecht im Bereich der arbeitsrechtlichen Bedingungen gewährt, soweit sie davon allgemein betroffen sind.

<sup>2</sup>Sie haben Anspruch auf Information. Die Wahrnehmung ihrer Interessen erfolgt durch Eingaben, Anregungen und Anträge zuhanden der Kommission für Personalfragen.

## **6. Personalvorsorge**

### **§ 67** Pensionskasse

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

### **§ 68** Unfallversicherung

<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.

<sup>2</sup>Der Abschluss der erforderlichen Versicherungsverträge ist Sache des Kirchenrates.

## **7. Rechtspflege**

### **§ 69** Rechtsschutz und Verfahren

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

<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.

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

<sup>4</sup>Bei zivilrechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach den Bestimmungen des Obligationenrechts und der Zivilprozessordnung.

## **8. Schluss- und Übergangsbestimmungen**

### **§ 70** Übergangsrecht

<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.

### **§ 70<sup>bis</sup>** Besitzstandwahrung betreffend Abgangsentschädigung bei gewählten Pfarrpersonen im Gemeindepfarramt

<sup>1</sup>Die Besitzstandwahrung gilt für die laufende Legislatur bis zur Wiederwahl.

### **§ 71** Vollzug

<sup>1</sup>Der Kirchenrat erlässt zu diesem Personalreglement Vollziehungsbestimmungen.

<sup>2</sup>Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, obliegt der Vollzug dem Kirchenrat.

<sup>3</sup>Der Kirchenrat sorgt für die rechtsgleiche Behandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug.

### **§ 72** Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts

<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.

### **§ 73** Genehmigung und Inkrafttreten

<sup>1</sup>Dieses Personalreglement wurde gemäss § 21 Abs. 3 unserer Gemeindeordnung an der Sitzung des Grossen Kirchgemeinderates vom XX.XX.XXXX verabschiedet

<sup>2</sup>Der Regierungsrat hat das Personalreglement am XX.XX.XXXX genehmigt.

<sup>3</sup>Das Reglement tritt per XX.XX.XXXX in Kraft.

## Anhang

### Gehaltstabelle (Stand 2021)

Jahresbesoldung, inkl. 13. Monatsgehalt

<b>Klasse</b>	<b>1. Stufe</b>	<b>10. Stufe</b>
4	CHF 48'140.-	CHF 63'749.-
5	CHF 51'349.-	CHF 67'688.-
6	CHF 54'706.-	CHF 71'773.-
7	CHF 58'206.-	CHF 76'003.-
8	CHF 61'853	CHF 80'380.-
9	CHF 65'499.-	CHF 84'902.-
10	CHF 69'438.-	CHF 89'716.-
11	CHF 73'670.-	CHF 94'676.-
12	CHF 78'191.-	CHF 99'927.-
13	CHF 83'005.-	CHF 105'325.-
14	CHF 88'111.-	CHF 110'868.-
15	CHF 93'508.-	CHF 116'557.-
16	CHF 99'198.-	CHF 122'392.-
17	CHF 105'179.-	CHF 128'665.-
18	CHF 111'452.-	CHF 135'521.-
19	CHF 118'016.-	CHF 142'961.-
20	CHF 124'872.-	CHF 150'985.-
21	CHF 132'021.-	CHF 159'738.-