

Reglement über das Arbeitsverhältnis des Kirchgemeindepersonals

Bericht und Antrag des Kirchenrates vom 11. November 2023

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen hiermit den Antrag auf Erlass eines Personalreglements der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug. Dazu erstatten wir Ihnen den nachstehenden Bericht, den wir wie folgt gliedern:

1.	In Kürze	1
2.	Ausgangslage	1
3.	Handlungsbedarf und Ziele	6
4.	Auswirkungen	9
5.	Zeitplan	10
6.	Antrag	10
7.	Personalreglement im Detail (Synopsis)	11

1. In Kürze

Die Anstellungsbedingungen der Reformierte Kirche des Kantons Zug lehnen sich eng an das Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz des Kantons Zug, 154.21) an. Eine der wichtigsten Neuerungen, die der Kirchenrat im Rahmen des neuen Personalreglements vorschlägt, bildet der Einbau der Treue- und Erfahrungszulage (TREZ) ins Lohnsystem. Er orientiert sich dabei an jene neuen Bestimmungen des Kantons Zug, die bei den Lehrpersonen per 1. Januar 2024 in Kraft treten. Dank der vorgeschlagenen Anpassungen der Anstellungsbedingungen gemäss dem Modell des Kantons, die u. a. auch die Erhöhung des Ferienanspruchs beinhaltet, gewinnt unsere Kirchgemeinde an Attraktivität in Bezug auf die Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

2. Ausgangslage

Die Reformierte Kirche des Kantons Zug verfügt über ein Ausführungsreglement sowie daraus ableitend Ausführungsbestimmungen zum Personalgesetz des Kantons Zug (BGS 154.21) aus dem Jahre 2009, welche im Jahr 2010 Aktualisierungen erfahren haben. Das Ausführungsreglement, wie auch die Ausführungsbestimmungen weichen in einer Reihe von Bestimmungen vom Personalgesetz des Kantons Zug ab. Es erscheint daher angezeigt, dass wir ein eigenes, jedoch eng an das Personalgesetz des Kantons Zug angelehntes Reglement über das Arbeitsverhältnis des Kirchgemeindepersonals (Personalreglement der Reformierten Kirche des Kantons Zug) erarbeiten. Es enthält infolge sämtliche Neuerungen, die das Personalgesetz des Kantons Zug und den diesem Gesetz nachgeordneten Verordnungen während der zurückliegenden Jahre erfahren haben, namentlich die Anpassung des Geltungsbereichs, die Ergänzungen der Nichtigkeit von Kündigungen, die Höhe und Auszahlungen von Abgangsentschädigungen (im Todesfall), die Meldung von Missständen und strafbaren Handlungen, die Pflichten bei Krankheit und Unfall, die Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen, die Anpassungen beim Mutterschaftsurlaub sowie den Vaterschaftsurlaub.

2.1. Geltungsbereich

<p>Geltendes Recht: Ausführungsbestimmungen der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug (Juni 2010)</p>	<p>Reglement über das Arbeitsverhältnis des Kirchgemeindepersonals (Personalreglement der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug) (Rot sind neue, redaktionell angepasste oder schon früher geänderte Bestimmungen.)</p>
<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. Die Kirchgemeinde als Arbeitgeberin wird durch den Kirchenrat vertreten. Gemäss Gemeindegesetz des Kantons Zug (171.1 vom 4. September 1980) ist die Evangelisch-reformierte Kirchgemeinde eine eigenständige Gemeinde, d.h. punkto Entscheide, ist überall, wo im Personalgesetz des Kantons Zug der Regierungsrat genannt wird, bei uns der Kirchenrat zuständig.</p>	<p>§ 1 Geltungsbereich Abs. 2 (neu)</p> <p>¹Das Personalreglement regelt das Arbeitsverhältnis der auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Vollpensum oder im Teilpensum im Dienste der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>²Soweit 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>³Die Kirchgemeinde als Arbeitgeberin wird durch den Kirchenrat vertreten.</p>

2.2. Nichtige Kündigung

<p>§ 11 Nichtige Kündigung</p> <p>¹Die 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 Abs. 1 (geändert) Bst. a (geändert), Bst. b (geändert), Bst. c (neu), Bst. f (neu)</p> <p>¹Die Kündigung seitens der Kirchgemeinde ist unter Vorbehalt einer gerechtfertigten fristlosen Entlassung aus wichtigen Gründen nichtig, wenn sie nach Ablauf der Probezeit während folgender Sperrfristen ausgesprochen wird:</p> <p>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);</p> <p>b) während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft;</p> <p>c) während des infolge Hospitalisierung des Neugeborenen verlängerten Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung;</p> <p>d) während einer mit Zustimmung der Kirchgemeinde ausgeübten freiwilligen gemeinnützigen Dienstleistung;</p> <p>e) 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>f) während des Anspruchs auf Betreuungsurlaub nach § 24b Arbeitszeitverordnung (BGS 154.214), längstens aber während 6 Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt.</p>
--	---

2.3. Abgangsentschädigungen. Höhe und Auszahlungen

<p>§ 25 Höhe und Auszahlung</p> <p>¹ Die Abgangsentschädigung beträgt nach 10 Dienstjahren ein Monatsgehalt und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf 6 Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren. Bemessungs-grundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.</p> <p>² 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>³ Die Abgangsentschädigung entfällt mit dem Bezug einer Pensionskassenrente.</p>	<p>§ 25 Höhe und Auszahlung Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)</p> <p>¹Die Abgangsentschädigung beträgt nach zehn Dienstjahren ein Monatslohn und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um einen Monatslohn bis auf sechs Monatslöhne nach 15 oder mehr Dienstjahren. Bemessungsgrundlage ist der Jahreslohn einschliesslich Teuerungszulage sowie Sozialzulagen.</p> <p>²Im Todesfall beträgt die Abgangsentschädigung bis zum erfüllten 12. Dienstjahr 3 Monatslöhne und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um einen Monatslohn bis auf 6 Monatslöhne nach 15 oder mehr Dienstjahren. Die Abgangsentschädigung ist dem Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder dem eingetragenen Partner, den minderjährigen oder noch in Ausbildung befindlichen Kindern oder weiteren Personen, denen gegenüber eine gesetzliche Unterstützungspflicht bestand, in der genannten Reihenfolge auszurichten.</p> <p>³Die Abgangsentschädigung entfällt mit dem Bezug einer Pensionskassenrente.</p>
--	--

2.4. Meldung von Missständen und strafbaren Handlungen

	<p>§ 27^{bis} Meldung von Missständen (neu)</p> <p>¹Stellen 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.</p> <p>²Wer unter den Voraussetzungen nach Abs. 1 in Treu und Glauben einen Missstand meldet, verstösst nicht gegen die Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht und darf deswegen in der beruflichen Stellung nicht benachteiligt werden.</p> <p>³Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstossen gegen die Treuepflicht, wenn sie das Recht auf Meldung offensichtlich missbrauchen.</p> <p>⁴Der Kirchenrat bestimmt eine Meldestelle und regelt deren Aufgaben und Kompetenzen.</p>
	<p>§ 27^{ter} Meldung von strafbaren Handlungen (neu)</p> <p>¹Die 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>²Auf eine Anzeige kann mit Zustimmung der vorgesetzten Stelle verzichtet werden, wenn es sich um eine Übertretung handelt und im Falle einer Verurteilung von Strafe abzusehen wäre.</p>

2.5. Pflichten bei Krankheit und Unfall

<p>§ 58^{bis} Pflichten bei Krankheit und Unfall</p> <p>¹Absenzen 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>²In begründeten Fällen können weitere Arztzeugnisse verlangt sowie Untersuchungen durch die Kantonsärztin bzw. den Kantonsarzt oder durch Spezialärztinnen bzw. Spezialärzte angeordnet werden.</p>	<p>§ 55^{bis} Pflichten bei Krankheit und Unfall Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (neu), Abs. 4 (neu), Abs. 5 (neu)</p> <p>¹Absenzen 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.</p> <p>²In begründeten Fällen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet werden,</p> <p>a) Arztzeugnisse früher als zu dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt einzureichen oder weitere Arztzeugnisse beizubringen;</p> <p>b) sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung durch die Kantonsärztin bzw. den Kantonsarzt oder durch eine bzw. einen von der Kirchgemeinde bezeichnete Ärztin bzw. bezeichneten Arzt zu unterziehen.</p> <p>³Wird gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die Kirchgemeinde oder deren Versicherer (namentlich Pensionskasse, Krankentaggeldversicherung und dgl.) zwecks Unterstützung der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess oder Verhinderung von Invalidität ein Case Management angeboten, so sind sie im Rahmen der Treuepflicht zur Teilnahme und Mitwirkung verpflichtet.</p> <p>⁴Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen die zumutbaren Bemühungen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess kooperativ und aktiv, insbesondere durch die Umsetzung der mit den vorgesetzten Stellen vereinbarten Massnahmen.</p> <p>⁵Die Lohn- bzw. Lohnfortzahlung kann gekürzt oder eingestellt werden, wenn die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne zureichende Gründe</p> <p>a) ärztliche Zeugnisse nicht oder nicht rechtzeitig einreichen;</p> <p>b) die Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung verweigern, verzögern oder bei dieser nicht mitwirken;</p> <p>c) die Teilnahme oder Mitwirkung an einem Case Management verweigern, oder</p> <p>d) in anderer Weise ihren Mitwirkungspflichten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess nicht nachkommen.</p> <p>Die Ergreifung weiterer oder anderer personalrechtlicher Massnahmen bleibt vorbehalten.</p>
--	--

2.6. Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen

<p>§ 59 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen</p> <p>¹Im 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>§ 56 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu)</p> <p>¹Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Lohnfortzahlung gehen die Ansprüche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer von der Kirchgemeinde abgeschlossenen Unfall- oder Krankenversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf die Kirchgemeinde über.</p> <p>²Werden wegen Krankheit oder Unfall Renten der obligatorischen Unfallversicherung oder der Militär-</p>
--	---

	versicherung zugesprochen, hat die Kirchgemeinde das Recht, den Lohn, den sie trotz vollständiger oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit geleistet hat, bis zum Betrag der für die entsprechende Periode nachzuzahlenden Rente beim Versicherer zurückzufordern.
--	--

2.7. Mutterschaftsurlaub

<p>§ 60 Mutterschaftsurlaub</p> <p>¹Den 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;</p> <p>b) 8 Wochen in den übrigen Fällen.</p> <p>²Der Mutterschaftsurlaub beginnt in der Regel frühestens 4 Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft.</p> <p>³...</p> <p>⁴Wird der Mutterschaftsurlaub nicht voll beansprucht, so entsteht kein Anspruch auf Entschädigung.</p> <p>⁵Soweit 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>§ 57 Mutterschaftsurlaub Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu), Abs. 3 (neu), Abs. 4 (geändert), Abs. 5 (aufgehoben)</p> <p>¹Den Mitarbeiterinnen wird unabhängig vom Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser beträgt:</p> <p>a) 8 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis noch nicht 2 Jahre bestanden hat;</p> <p>b) für neu eintretende Mitarbeiterinnen vom vertraglich festgelegten Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zum 56. Tag nach der Niederkunft, wenn die Niederkunft kurz vor Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgte.</p> <p>²Bei Hospitalisierung des Neugeborenen besteht zusätzlich Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub während der verlängerten Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung.</p> <p>³Wird der Mutterschaftsurlaub nicht voll beansprucht, so entsteht kein Anspruch auf Entschädigung. Endet der bezahlte Mutterschaftsurlaub, bevor der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft (Erwerbsersatzgesetz) ausgeschöpft ist, wird den Mitarbeiterinnen unter Vorbehalt von Abs. 1 b zusätzlich bis zur Beendigung des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung ein unbezahlter Urlaub gewährt, der nicht auf die Ferien angerechnet wird. Ein vollständiger bzw. teilweiser Verzicht auf den unbezahlten Urlaub bzw. eine vorzeitige Wiederaufnahme der Arbeit hat den Verlust des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung zur Folge und bedarf einer schriftlichen Erklärung der Mitarbeiterin.</p> <p>⁴Soweit der Mutterschaftsurlaub in die Ferien fällt, werden diese angerechnet. Dabei darf jedoch der Ferienanspruch gemäss § 60 dieses Reglements nicht geschmälert werden.</p>
--	--

2.8. Vaterschaftsurlaub

	<p>§ 58 Vaterschaftsurlaub (neu)</p> <p>¹Der 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>²Der Vaterschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden.</p> <p>³Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.</p>
--	--

3. Handlungsbedarf und Ziele

Die Reformierte Kirche des Kantons Zug bietet analog zum Kanton Zug seinen Mitarbeitenden zweifelsohne bereits heute attraktive Anstellungsbedingungen. Einerseits erhalten die Mitarbeitenden marktübliche Gehälter sowie Zulagen,

und andererseits sind die weiteren Anstellungsbedingungen – wie z.B. das flexible Arbeitszeitmodell – zeitgemäss. Unsere Kirchgemeinde kann sich daher im (Gehalts-)Vergleich mit anderen Landeskirchen behaupten.

Sämtliche im neuen Personalreglement vorgeschlagenen Anpassungen sind daher im Lichte der Angleichung an die Gesetzgebung des Kantons Zug zu sehen. Sie betreffen die unter Punkt 2 aufgeführten Neuerungen der zurückliegenden Jahre, eine Reihe redaktioneller Anpassungen sowie die Bestimmungen im Rahmen des Projekts der neuen Anstellungsbedingungen des Kantons Zug, die per 1. Januar 2024 eingeführt werden.

Eine dringliche Notwendigkeit zur Anpassung der Anstellungsbedingungen besteht in unserer Kirchgemeinde im Grundsatz nicht. Der Kirchenrat schlägt dennoch vor, die vom Kanton beschlossenen neuen Anstellungsbedingungen in unser neues Personalreglement zu übernehmen, mit Ausnahme der Einführung von Lohnbändern. Punktueller Handlungsbedarf besteht bei:

- Treue- und Erfahrungszulage (TREZ): Die Treue- und Erfahrungszulage ist in das Lohnsystem einzubauen. Es werden somit anstelle des Dienstalters übrige Kompetenzen wie nutzbare Erfahrung, Zusatzqualifikationen und Leistungen stärker gewichtet.
- Kündigungstermine: Die Kündigungstermine der Religionslehrpersonen sollen paritätisch ausgestaltet werden. Das bedeutet, dass für beide Seiten dieselbe Kündigungsfrist gilt.

Die neuen Anstellungsbedingungen sind im Einzelnen, wie folgt:

3.1 Anpassung der Kündigungsfristen bei Religionslehrpersonen

§ 10 Kündigung seitens des Kantons	§ 10 Kündigung seitens der Kirchgemeinde Abs. 2 (geändert), Abs. 4 (geändert), Abs. 5 (geändert)
<p>¹Der Kanton kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Kündigungsfristen und Kündigungstermine kündigen.</p> <p>²Den 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>³Vor der Kündigung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Kündigung ist zu begründen.</p> <p>⁴Bevor 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>⁵Die 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>¹Die Kirchgemeinde kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Kündigungsfristen und Kündigungstermine kündigen.</p> <p>²Den Religionslehrerinnen und Religionslehrern kann auf Ende eines Schulhalbjahres gekündigt werden. Beim Vorliegen besonderer Umstände können im Arbeitsvertrag andere Kündigungstermine und Kündigungsfristen vorgesehen werden.</p> <p>³Vor der Kündigung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Kündigung ist zu begründen.</p> <p>⁴Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen zu erwägen wie förmliche Erteilung eines Verweises, Lohnkürzung, Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung an eine andere Stelle (Funktionsänderung) oder Androhung der Entlassung.</p> <p>⁵Die förmliche Erteilung eines Verweises sowie die Zuweisung anderer Arbeit fallen in die Zuständigkeit der ressortverantwortlichen Kirchenrätin oder des ressortverantwortlichen Kirchenrates; für die Androhung der Entlassung sind die Kirchenrätin oder der Kirchenrat sowie die Kirchenschreiberin oder der Kirchenschreiber zuständig.</p>

3.2 Einbau TREZ in das Lohnsystem

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, wird heute ab dem Kalenderjahr, in welchem sie das dritte Dienstjahr erfüllen, eine Treue- und Erfahrungszulage TREZ ausgerichtet. Die Zulage entspricht 1/15 des Monatsgehalts pro erfülltes Dienstjahr, höchstens aber einem vollen Monatsgehalt. Die TREZ war in der aktuellen Ausprägung nie wirklich zeitgemäss. Die TREZ soll daher ersetzt werden durch ein System, das anstelle des Dienstalters den Erfahrungsteil der TREZ ins ordentliche Lohnsystem überführt und das Dienstaltersgeschenk ausgebaut wird (siehe 3.4), damit die Dienstreue weiterhin honoriert wird.

Der Einbau der TREZ erfolgt, indem das Maximum der jeweiligen Lohnklasse um den Betrag der maximalen TREZ erhöht wird, anschliessend werden die Lohnstufen neu berechnet. Der Lohnrückstand von Personen mit

ausserkantonaler Berufserfahrung wird berechnet und ausgeglichen. Der Einbau der TREZ ermöglicht es sowohl bestehende wie auch zukünftige Ungleichbehandlungen zu beheben. Die für die Berechnung der bisherigen TREZ massgebende Berufserfahrung wird unabhängig davon bewertet, ob sie in der Reformierten Kirche Zug oder in einer anderen Landeskirche erworben wurde.

Die derzeit geltende Lohnentwicklung gibt vor, wie der Stufen- bzw. Klassenanstieg über die Dienstjahre hinweg bei mindestens genügender Qualifikation erfolgt. Es besteht somit eine klar geregelte Lohnkarriere, welche durch die Anzahl Jahre Berufserfahrung bestimmt ist. Diese Ausgangslage erlaubt es, die Kosten des Einbaus der TREZ zu berechnen. Im Rahmen der Beratungen zum neuen Personalreglement wird zu diskutieren sein, ob dieser automatische Stufenanstieg (Lohnentwicklung) weiterhin Anwendung finden soll.

Der Kirchenrat schlägt hinsichtlich der Klasseneinreihung vier Anpassungen vor:

1. Ausgleich des Lohnrückstands von bisherigen Mitarbeitenden, welche ausserkantonale Berufserfahrung haben.
2. Die lineare Lohnentwicklung bei jenen, die ihre Karriere in unserer Kirchgemeinde beginnen, ist geringfügig steiler und dadurch ist der potenzielle Lebenslohn leicht höher.
3. Der Einstiegslohn bei Personen mit ausserkantonaler Berufserfahrung wird in Zukunft höher sein.

Der erste Effekt bezieht sich auf den Ausgleich des Lohnrückstands von den bisherigen Mitarbeitenden, welche ausserkantonale Berufserfahrung haben (Einmaleffekt). Um eine Ungleichbehandlung zwischen bisher und zukünftigen Mitarbeitenden mit ausserkantonaler Berufserfahrung zu vermeiden, muss bei den bisherigen der aktuelle Lohnrückstand ausgeglichen werden.

Die Einbaumethode der TREZ über die Lohnstufen führt zu einer leichten Erhöhung des Lebenslohns (2. Effekt). Es ist ein kleiner Effekt, der von der Altersverteilung der Mitarbeitenden abhängt. Je jünger die Mitarbeitenden insgesamt sind, desto grösser wird der Effekt sein, bleibt aber auch dann marginal.

Der dritte Effekt betrifft den Einstiegslohn von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit ausserkantonaler Berufserfahrung und somit heute ohne TREZ-Anspruch, der in Zukunft höher sein wird. Je mehr Berufserfahrung jemand mitbringt, desto höher ist der Einstiegslohn gegenüber der heutigen Situation. Der höhere Einstiegslohn erhöht die Arbeitsmarktattraktivität unserer Kirchgemeinde.

Die folgende Lohnberechnung zeigt exemplarisch die Auswirkungen des Einbaus der TREZ:

Mitarbeitende in Lohnklasse 14/Stufe 8, seit acht Jahren angestellt (Pensum 100 %)

Jahreslohn (bisher):	CHF 108'129.20	Jahreslohn (neu):	CHF 114'906.45
Monatslohn x 13:	CHF 8'317.65	Monatslohn x 13:	CHF 8'838'95
Treueprämie 8/15:	CHF 4'436.05	Differenz:	CHF 2'341.20
Total:	CHF 112'565.25	Total:	CHF 114'906.45

Geltendes Ausführungsreglement vom 1. Juli 2010	Neues Personalreglement
<p>§ 40 Zusammensetzung der Besoldung</p> <p>¹Die Besoldung setzt sich wie folgt zusammen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jahresgehalt, bestehend aus: <ol style="list-style-type: none"> a) Grundgehalt (12/13 des Jahresgehaltes) b) 13. Monatsgehalt (1/13 des Jahresgehaltes) 2. Teuerungszulage 3. Familienzulage 4. Kinderzulage 5. Treue- und Erfahrungszulage. <p>²Das 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 Entlöhnung Titel (geändert), Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)</p> <p>¹Die Entlöhnung setzt sich wie folgt zusammen:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Grundlohn (12/13 des Jahreslohns) b) 13. Monatsgehalt (1/13 des Jahreslohns) <p>²Der Lohn bildet in der Regel die Entschädigung für die gesamte im Dienste der Kirchgemeinde geleistete Arbeit. Bei Teilzeitarbeit oder bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Jahres besteht der Lohnanspruch anteilmässig nach Massgabe des Teilpensums bzw. der Beschäftigungsdauer. Dasselbe gilt auch für andere gesetzliche Vergütungen.</p>

3.3. Anpassung der Lohnklassen bei einzelnen Funktionsgruppen

Funktionsgruppe	bisher	neu
Betriebswarte / Sigristen	Lohnklasse 4 – 12	Lohnklasse 4 – 13
Bauverwalter / Dipl. Fachkräfte / Finanzverantwortliche/r	Lohnklasse 13 – 18	Lohnklasse 13 – 19
Triangel Beratung / Stellenleitung	Lohnklasse 13 – 18	Lohnklasse 13 - 19
Spezialpfarrämter / Verweser	Lohnklasse 16 – 19	Lohnklasse 16 - 20

3.4. Dienstaltersgeschenk

Das Dienstaltersgeschenk wird grosszügiger ausgestaltet. Neu sollen die Mitarbeitenden früher in den Genuss eines Dienstaltersgeschenks kommen. Die Höhe des Dienstaltersgeschenks beträgt nach 10 und 15 Jahren je ein Viertel eines Monatslohns oder 5 Tage Urlaub. Ab 20 Jahren alle fünf Jahre je die Hälfte eines Monatslohns oder 10 Tage Urlaub.

<p>§ 54 Dienstaltersgeschenk</p> <p>¹Mitarbeitenden wird nach 20, 30 und 40 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk in Höhe eines Monatsgehalts ausgerichtet. Massgebend ist das durchschnittliche effektive Monatsgehalt der letzten fünf Dienstjahre, einschliesslich des Monats des Dienstjubiläums. Berechnungsgrundlage bildet das jeweilige Gehalt einschliesslich Teuerungs- sowie Familien und Kinderzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatsgehalts und der Treue- und Erfahrungszulage.</p> <p>²Soweit der Dienst es gestattet, kann die Hälfte des Dienstaltersgeschenkes als Urlaub bezogen werden.</p> <p>³Beim Ausscheiden nach 25 und 35 Dienstjahren werden das zweite und das dritte Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.</p>	<p>§ 52 Dienstaltersgeschenk Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (aufgehoben)</p> <p>¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich bewährt haben, erhalten ein Dienstaltersgeschenk. Nach 10 und 15 Dienstjahren beträgt das Dienstaltersgeschenk je ein Viertel eines Monatslohns. Nach 20 Dienstjahren wird alle 5 Jahre ein Dienstaltersgeschenk in der Höhe von je einem halben Monatslohn ausgerichtet. Massgebend ist der durchschnittliche effektive Monatslohn der letzten 2 Dienstjahre einschliesslich des Monats des Dienstjubiläums. Berechnungsgrundlage bildet der jeweilige Lohn einschliesslich Teuerungs- sowie Familien- und Kinderzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatslohns.</p> <p>²Soweit der Dienst es gestattet, kann das Dienstaltersgeschenk vollständig als Urlaub bezogen werden. Eine Kombination des Bezugs des Dienstaltersgeschenks in Form einer Lohnzahlung und in Form von Urlaub ist nicht möglich.</p>
---	--

3.5. Entlastung der Religionslehrpersonen

<p>§ 55 Altersentlastung der Lehrbeauftragten für Religionsunterricht</p> <p>Lehrkräfte mit einem Vollpensum (Teilzeitangestellte anteilmässig) erhalten nach mindestens 3 Dienstjahren in der Kirchgemeinde folgende Altersentlastung:</p> <p>Ab 55 Jahren 2 Lektionen Ab 60 Jahren 3 Lektionen</p>	<p>§ 53 Entlastung der Religionslehrpersonen Titel (geändert), Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu)</p> <p>¹Religionslehrpersonen werden pro Schuljahr folgende Entlastungen an ihr Pensum angerechnet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ab dem Schuljahr, in welchem sie das 50. Altersjahr erfüllen, eine Lektion; 2. ab dem Schuljahr, in welchem sie das 55. Altersjahr erfüllen, zwei zusätzliche Lektionen; 3. ab dem Schuljahr, in welchem sie das 60. Altersjahr erfüllen, eine weitere Lektion. <p>²Die Entlastungen werden anteilmässig entsprechend dem Pensum entrichtet.</p>
---	---

3.6. Erhöhung Ferienanspruch

Der Ferienanspruch ist im Vergleich zu anderen grossen öffentlichen Arbeitgeberinnen aktuell ein Schwachpunkt in unseren Anstellungsbedingungen. Deshalb ist der Ferienanspruch in Übereinstimmung mit dem Personalgesetz des Kantons Zug moderat auszubauen: Je nach Alterskategorie erhöhen sich die Ferien um drei bis fünf Tage:

Alterskategorie	Bisher	Erhöhung	Neu
ab Lehrabschluss	20 Tage	3 Tage	23 Tage
ab 30 Jahre	20 Tage	5 Tage	25 Tage

ab 50 Jahre	25 Tage	3 Tage	28 Tage
ab 60 Jahre	25 Tage	5 Tage	30 Tage

<p>§ 62 Ferien</p> <p>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>§ 60 Ferien Abs. 1 (geändert)</p> <p>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben pro Kalenderjahr folgenden Anspruch auf bezahlte Ferien:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 25 Tage bis und mit dem Kalenderjahr, in welchem sie das 20. Altersjahr erreichen; b) 23 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 21. Altersjahr erreichen; c) 25 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 30. Altersjahr erreichen; d) 28 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 50. Altersjahr erreichen; e) 30 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 60. Altersjahr erreichen.
---	--

4. Auswirkungen

Die Kosten der neuen Anstellungsbedingungen für unsere Kirchgemeinde belaufen sich jährlich auf rund CHF 276'000. Der Betrag setzt sich wie folgt zusammen (Stand Oktober 2023):

Position	Kalkulatorisch	Budget 2025
Einbau TREZ in das Lohnsystem	192'275	193'000
Erhöhung Ferienanspruch	248'937	83'000
Total wiederkehrende Kosten	441'212	276'000

Bei den Kosten handelt es sich um jährlich wiederkehrende Kosten. Die Erhöhung der Sozialleistungen des Arbeitgebers sind in den Kosten nicht enthalten.

4.1. Finanzielle Auswirkungen im Detail

4.1.1. Einbau TREZ in das Lohnsystem

Mit dem Einbau der TREZ in das Lohnsystem wird die ungleiche Berücksichtigung von interner und externer Erfahrung bei der Lohnbestimmung wegfallen. Neu soll es keinen Lohnunterschied mehr geben zwischen neu eingetretenen und internen Mitarbeitenden mit gleicher Erfahrung, Qualifikation und Leistungsvermögen. Mit den neuen Anstellungsbedingungen werden die Lohnrückstände korrigiert, d.h. inner- und ausserkantonale Erfahrung werden gleich bewertet. Die Mehrkosten betragen rund CHF 192'275.

4.1.2. Erhöhung des Dienstaltersgeschenks

Die neue Regelung des Dienstaltersgeschenks ist kostenneutral. Falls anstatt einer Auszahlung zusätzliche Urlaubstage bezogen werden, handelt es sich nur um eine kalkulatorische Grösse und nicht um tatsächliche Ausgaben. Wenn im Jahr 2023 sämtliche Mitarbeitenden ihr Dienstaltersgeschenk monetär bezogen hätten, ergäbe dies Kosten von CHF 32'067 im Gegensatz zu den tatsächlich ausbezahlten CHF 36'932. Die neue Regelung des Dienstaltersgeschenks hätte also im 2023 zu Minderkosten von CHF 4'865 geführt.

4.1.3. Erhöhung des Ferienanspruchs

Die Erhöhung des Ferienanspruchs entspricht 525 Arbeitstagen, was etwa 2.09 Vollzeitstellen entspricht, beziehungsweise rund CHF 248'937 kostet. Für alle Mitarbeitenden wurde berechnet, wie hoch die Kosten der drei beziehungsweise fünf Arbeitstage sind. Dabei handelt es sich um ein Maximalbetrag, denn es ist davon auszugehen, dass nicht alle zusätzlichen Ferientage 1:1 durch zusätzliche Personalressourcen kompensiert werden müssen. Deshalb wird für das Jahr 2025 lediglich 1/3 des Betrags veranschlagt, statt CHF 248'937 also CHF 83'000. Vorerst sind keine zusätzlichen Personalressourcen vorgesehen.

5. Zeitplan

13. November 2023	Grosser Kirchgemeinderat, Kommissionsbestellung
Nov./Dez. 2023/Jan. 2024	Vernehmlassungsverfahren bei unseren Berufsgruppen
Febr./März/Apr. 2024	Kommissionssitzungen, Kommissionsbericht
24. Juni 2024	Grosser Kirchgemeinderat, 1. Lesung
11. November 2024	Grosser Kirchgemeinderat, 2. Lesung
November 2024	Publikation Amtsblatt
Dezember 2024	Ablauf Referendumsfrist
2025	Inkrafttreten

6. Antrag

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragen wir Ihnen:

1. Auf die Vorlage Nr. 280 einzutreten und dem genannten Zeitplan zuzustimmen.

Hochachtungsvoll

Evangelisch-reformierte Kirchgemeinde Kanton Zug

Ursula Müller-Wild, Kirchenratspräsidentin

Klaus Hengstler, Kirchenschreiber

<p>Geltendes Recht: Ausführungsbestimmungen der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug (Juni 2010)</p> <p><i>Die kursiv gehaltenen Bestimmungen werden zukünftig entweder aufgehoben oder in den Vollziehungsbestimmungen zum Personalreglement, dem Reglement über die Arbeitszeit, dem Spesenreglement, dem Dienst- und Amtswohnungsreglement oder dem Reglement über die Aus-, Fort- und Weiterbildungen festgehalten.</i></p>	<p>Reglement über das Arbeitsverhältnis des Kirchgemeindepersonals (Personalreglement der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug), Stand: Oktober 2023</p> <p>Rot sind neue, redaktionell angepasste oder schon früher geänderte Bestimmungen.</p>
	<p>1. Allgemeine Bestimmungen (neuer Titel)</p>
<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. Die Kirchgemeinde als Arbeitgeberin wird durch den Kirchenrat vertreten. Gemäss Gemeindegesetz des Kantons Zug (171.1 vom 4. September 1980) ist die Evangelisch-reformierte Kirchgemeinde eine eigenständige Gemeinde, d.h. punkto Entscheide, ist überall, wo im Personalgesetz des Kantons Zug der Regierungsrat genannt wird, bei uns der Kirchenrat zuständig.</p>	<p>§ 1 Geltungsbereich Abs. 2 (neu)</p> <p>¹Das Personalreglement regelt das Arbeitsverhältnis der auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Vollpensum oder im Teilpensum im Dienste der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>²Soweit 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>³Die Kirchgemeinde als Arbeitgeberin wird durch den Kirchenrat vertreten.</p>
<p>§ 2 Art des Arbeitsverhältnisses</p> <p>¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.</p> <p>²Mit Lernenden gemäss Bundesgesetz über die Berufsbildung wird ein Lehrvertrag nach dem Obligationenrecht abgeschlossen.</p>	<p>§ 2 Art des Arbeitsverhältnisses Abs. 2 (geändert)</p> <p>¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.</p> <p>²Mit Lernenden gemäss Bundesgesetz über die Berufsbildung wird ein Lehrvertrag nach Massgabe des Obligationenrechts abgeschlossen.</p>
<p>§ 3 Teilzeitbeschäftigung</p> <p>¹Zum Zwecke vermehrter Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung soll der Zugang zur Teilzeitbeschäftigung auf allen Stufen offen sein, soweit nicht die Aufgabenerfüllung oder der geordnete Betriebsablauf beeinträchtigt werden oder organisatorische, betriebswirtschaftliche und sozialpolitische Gründe entgegenstehen.</p> <p>²Aus dieser Zielvorgabe kann kein Rechtsanspruch abgeleitet werden.</p>	<p>§ 3 Teilzeitbeschäftigung</p> <p>¹Zum Zwecke vermehrter Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung soll der Zugang zur Teilzeitbeschäftigung auf allen Stufen offen sein, soweit nicht die Aufgabenerfüllung oder der geordnete Betriebsablauf beeinträchtigt werden oder organisatorische, betriebswirtschaftliche und sozialpolitische Gründe entgegenstehen.</p> <p>²Aus dieser Zielvorgabe kann kein Rechtsanspruch abgeleitet werden.</p>
	<p>2. Begründung des Arbeitsverhältnisses (neuer Titel)</p>
<p>§ 4 Anstellung</p> <p>¹Unter 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>²Die 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>§ 4 Anstellung Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (aufgehoben), Abs. 3 (geändert)</p> <p>¹Unter 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.</p> <p>²Der Arbeitsvertrag kann in besonderen Fällen, namentlich bei Ausbildungs- und Praktikumsverhältnissen sowie Aushilfen oder Hilfskräften, hinsichtlich Arbeitszeit,</p>

<p>³Der 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>Entlohnung, Ferien und Beendigung des Arbeitsverhältnisses von diesem Reglement abweichen.</p>
<p>§ 5 Dauer</p> <p>¹Unter Vorbehalt der Wahl auf Amtsdauer ist das Arbeitsverhältnis in der Regel unbefristet.</p> <p>²Ein befristeter Arbeitsvertrag darf, sofern er keine Kündigungsmöglichkeit während der Vertragsdauer vorsieht, höchstens für die Dauer von 2 Jahren abgeschlossen werden. Er kann erneuert werden, darf jedoch insgesamt die Dauer von 6 Jahren nicht überschreiten.</p>	<p>§ 5 Dauer Abs. 2 (geändert)</p> <p>¹Unter Vorbehalt der Wahl auf Amtsdauer ist das Arbeitsverhältnis in der Regel unbefristet.</p> <p>²Ein 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.</p>
<p>§ 6 Probezeit</p> <p>¹Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.</p> <p>²Die Probezeit kann bis auf sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden.</p>	<p>§ 6 Probezeit</p> <p>¹Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.</p> <p>²Die Probezeit kann bis auf sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden.</p>
	<p>3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses (neuer Titel)</p>
<p>§ 7 Beendigungsgründe</p> <p>¹Das Arbeitsverhältnis endet durch</p> <ol style="list-style-type: none"> Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis Fristablauf oder Kündigung beim befristeten Arbeitsverhältnis Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen Einvernehmliche Auflösung Erreichen der Altersgrenze Vorzeitige Pensionierung Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit Tod 	<p>3.1. Allgemeines (Untertitel neu)</p> <p>§ 7 Beendigungsgründe</p> <p>¹Das Arbeitsverhältnis endet durch</p> <ol style="list-style-type: none"> Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis Fristablauf oder Kündigung beim befristeten Arbeitsverhältnis Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen Einvernehmliche Auflösung Erreichen der Altersgrenze Vorzeitige Pensionierung Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit Tod
<p>§ 8 Kündigung im Allgemeinen</p> <p>¹Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch schriftliche Kündigung seitens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters oder seitens des Kantons.</p>	<p>3.2. Unbefristetes Arbeitsverhältnis (Untertitel neu)</p> <p>§ 8 Kündigung im Allgemeinen Abs. 1 (geändert)</p> <p>¹Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch schriftliche Kündigung seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder seitens der Kirchgemeinde.</p>
<p>§ 9 Kündigung seitens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters</p> <p>¹Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen:</p>	<p>§ 9 Kündigung seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters Titel (geändert), Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert), Abs. 4 (geändert)</p> <p>¹Während 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</p> <p>b) 20 Tage ab dem 4. Monat.</p> <p>²Nach 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</p> <p>b) 4 Monate ab dem 7. Dienstjahr</p> <p>c) 6 Monate ab dem 15. Dienstjahr.</p> <p>³Die 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>⁴Die 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>a) Sieben Tage während der ersten drei Monate</p> <p>b) 20 Tage ab dem 4. Monat.</p> <p>²Nach 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.</p> <p>³Religionslehrerinnen und Religionslehrer können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf Ende eines Schulhalbjahres kündigen. Beim Vorliegen besonderer Umstände können im Arbeitsvertrag andere Kündigungstermine oder Kündigungsfristen vorgesehen werden.</p> <p>⁴Pfarrerinnen und Pfarrer sowie die Kirchenschreiberin oder 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.</p>
<p>§ 10 Kündigung seitens des Kantons</p> <p>¹Der Kanton kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Kündigungsfristen und Kündigungstermine kündigen.</p> <p>²Den 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>³Vor der Kündigung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Kündigung ist zu begründen.</p> <p>⁴Bevor 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>⁵Die 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 Abs. 2 (geändert), Abs. 4 (geändert), Abs. 5 (geändert)</p> <p>¹Die Kirchgemeinde kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Kündigungsfristen und Kündigungstermine kündigen.</p> <p>²Den Religionslehrerinnen und Religionslehrern kann auf Ende eines Schulhalbjahres gekündigt werden. Beim Vorliegen besonderer Umstände können im Arbeitsvertrag andere Kündigungstermine und Kündigungsfristen vorgesehen werden.</p> <p>³Vor der Kündigung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Kündigung ist zu begründen.</p> <p>⁴Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen zu erwägen wie förmliche Erteilung eines Verweises, Lohnkürzung, Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung an eine andere Stelle (Funktionsänderung) oder Androhung der Entlassung.</p> <p>⁵Die förmliche Erteilung eines Verweises sowie die Zuweisung anderer Arbeit fallen in die Zuständigkeit der ressortverantwortlichen Kirchenrätin oder des ressortverantwortlichen Kirchenrates; für die Androhung der Entlassung sind die Kirchenrätin oder der Kirchenrat sowie die Kirchenschreiberin oder der Kirchenschreiber zuständig.</p>
<p>§ 10^{bis} Vorsorgliche Massnahmen</p>	<p>§ 10^{bis} Vorsorgliche Massnahmen</p>

<p>¹Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter kann freigestellt werden, wenn öffentliche oder betriebliche Interessen dies erfordern.</p> <p>²Die 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>³Vor der Kürzung oder dem Entzug des Lohns ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren.</p>	<p>¹Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter kann freigestellt werden, wenn öffentliche und betriebliche Interessen dies erfordern.</p> <p>²Der Kirchenrat entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohns. Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses entschieden. Der Lohn kann insbesondere dann ganz oder teilweise entzogen bzw. zurückgefordert werden, wenn die freigestellte Person wiederholt oder schwer ihre Berufspflichten verletzt oder in anderer Weise ihre Vertrauenswürdigkeit schwer beeinträchtigt hat.</p> <p>³Vor der Kürzung oder dem Entzug des Lohns ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren.</p>
<p>§ 11 Nichtigte Kündigung</p> <p>¹Die 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 Nichtigte Kündigung Abs. 1 (geändert) Bst. a (geändert), Bst. b (geändert), Bst. c (neu), Bst. f (neu)</p> <p>¹Die Kündigung seitens der Kirchgemeinde ist unter Vorbehalt einer gerechtfertigten fristlosen Entlassung aus wichtigen Gründen nichtig, wenn sie nach Ablauf der Probezeit während folgender Sperrfristen ausgesprochen wird:</p> <p>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);</p> <p>b) während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft;</p> <p>c) während des infolge Hospitalisierung des Neugeborenen verlängerten Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung;</p> <p>d) während einer mit Zustimmung der Kirchgemeinde ausgeübten freiwilligen gemeinnützigen Dienstleistung;</p> <p>e) 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>f) während des Anspruchs auf Betreuungsurlaub nach § 24b Arbeitszeitverordnung (BGS 154.214), längstens aber während 6 Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt.</p>
<p>§ 12 Folgen der nichtigen Kündigung</p> <p>¹Die Kündigung, die während einer Sperrfrist erklärt wird, entfaltet keine Rechtswirkung.</p> <p>²Ist die Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis zum Beginn der Sperrfrist noch nicht abgelaufen, so wird die Kündigungsfrist bis zum Ablauf der Sperrfrist unterbrochen.</p> <p>³Fällt der Endtermin für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Ende eines Monats oder eines Schulhalbjahres) nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen,</p>	<p>§ 12 Folgen der nichtigen Kündigung Abs. 3 (geändert)</p> <p>¹Die Kündigung, die während einer Sperrfrist erklärt wird, entfaltet keine Rechtswirkung.</p> <p>²Ist 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>³Fällt der Endtermin für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Ende eines Monats oder eines Schulhalbjahres resp. Schuljahres) nicht mit dem Ende der fortgesetzten</p>

<p>so kann daraus kein Anspruch auf Verlängerung der Kündigungsfrist bis zum nächstfolgenden Endtermin abgeleitet werden.</p>	<p>Kündigungsfrist zusammen, so kann daraus kein Anspruch auf Verlängerung der Kündigungsfrist bis zum nächstfolgenden Endtermin abgeleitet werden.</p>
<p>§ 13 Missbräuchliche Kündigung</p> <p>¹Die 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 Abs. 1 (geändert)</p> <p>¹Die Kündigung seitens der Kirchgemeinde ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt wurden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt, insbesondere wenn sie ausgesprochen wird</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>¹Eine missbräuchliche Kündigung begründet Anspruch auf Entschädigung.</p> <p>²Die 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.</p> <p>³Ein 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 Abs. 2 (geändert)</p> <p>¹Eine missbräuchliche Kündigung begründet Anspruch auf Entschädigung.</p> <p>²Die Entschädigung wird unter Würdigung des Arbeitsverhältnisses, der Schwere der Verfehlung der Kirchgemeinde, des Anlasses der Kündigung, eines allfälligen Mitverschuldens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und des Vorgehens bei der Kündigung festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn der Mitarbeiterin oder Mitarbeiters für 9 Monate entspricht. Bemessungsgrundlage ist der im Zeitpunkt der Kündigung massgebende Jahreslohn einschliesslich Teuerungszulage und Sozialzulagen.</p> <p>³Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer missbräuchlichen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen missbräuchlicher Kündigung haben keine aufschiebende Wirkung.</p>
	<p>3.3. Befristetes Arbeitsverhältnis (Untertitel neu)</p>
<p>§ 15 Fristablauf oder Kündigung</p> <p>¹Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.</p> <p>²Im Arbeitsvertrag kann das Recht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Frist gemäss den Bestimmungen über die Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses vorgesehen werden. In diesen Fällen endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung spätestens durch Ablauf der Vertragsdauer.</p>	<p>§ 15 Fristablauf oder Kündigung</p> <p>¹Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.</p> <p>²Im 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>
	<p>3.4. Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen (Untertitel neu)</p>
<p>§ 16 Grundsatz</p> <p>¹Beim Vorliegen wichtiger Gründe, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar machen, kann das Arbeitsverhältnis beidseitig ohne</p>	<p>§ 16 Grundsatz</p> <p>¹Beim Vorliegen wichtiger Gründe, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar machen, kann das Arbeitsverhältnis beidseitig ohne</p>

<p>Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine bzw. der festen Vertragsdauer aufgelöst werden. ²Vor der Entlassung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Entlassung ist zu begründen.</p>	<p>Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine bzw. der festen Vertragsdauer aufgelöst werden. ²Vor der Entlassung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Entlassung ist zu begründen.</p>
<p>§ 17 Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung</p> <p>¹Bei 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. ²An 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. ³Der Anspruch auf Schadenersatz besteht unabhängig von einem allfälligen Anspruch auf Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung. ⁴Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung haben keine aufschiebende Wirkung</p>	<p>§ 17 Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung Abs. 2 (geändert)</p> <p>¹Bei 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. ²An diesen Schadenersatz wird angerechnet, was die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart sowie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat. ³Der Anspruch auf Schadenersatz besteht unabhängig von einem allfälligen Anspruch auf Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung. ⁴Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung haben keine aufschiebende Wirkung.</p>
<p>§ 18 Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle</p> <p>¹Tritt 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. ²Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage. ³Ist dem Kanton ein geringerer Schaden als ein Viertel des Monatsgehalts entstanden, so ist die Entschädigung entsprechend herabzusetzen.</p>	<p>§ 18 Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)</p> <p>¹Tritt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder wird die Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund fristlos verlassen, so hat die Kirchgemeinde Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht, ferner auf Ersatz des weiteren Schadens. ²Bemessungsgrundlage ist der Jahreslohn einschliesslich Teuerungszulage sowie Sozialzulagen. ³Ist der Kirchgemeinde ein geringerer Schaden als ein Viertel des Monatsgehalts entstanden, so ist die Entschädigung entsprechend herabzusetzen.</p>
	<p>3.5. Einvernehmliche Auflösung (Untertitel neu)</p>
<p>§ 19 Übereinkunft</p> <p>¹Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet der übrigen Bestimmungen dieses Titels schriftlich aufgelöst werden.</p>	<p>§ 19 Übereinkunft</p> <p>¹Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet der übrigen Bestimmungen dieses Titels schriftlich aufgelöst werden.</p>
<p>§ 20 Zeitpunkt der Beendigung</p> <p>¹Das Arbeitsverhältnis endigt mit dem Ende des Monats, für Lehrerinnen und Lehrer mit dem Ende des Schulhalbjahres, in welchem das 65. Altersjahr erfüllt wird.</p>	<p>§ 20 Zeitpunkt der Beendigung Abs. 2 (geändert)</p> <p>¹Das Arbeitsverhältnis endigt mit dem Ende des Monats, für Religionslehrerinnen und Religionslehrer mit dem Ende des Schulhalbjahres, in welchem das 65. Altersjahr erfüllt wird.</p>

<p>²Im 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>²Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auf ihren Wunsch hin längstens bis zur Erfüllung des 70. Altersjahrs weiter beschäftigt werden. Dies setzt das Einverständnis des Kirchenrats voraus.</p>
<p>§ 21 Vorzeitiger Altersrücktritt</p> <p>¹Die Arbeitnehmenden können sich ab dem Beginn des auf die Vollendung des 58. Altersjahrs folgenden Monats vorzeitig altershalber pensionieren lassen.</p> <p>²Mitarbeitende, 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>³Die Überbrückungsrente wird nach Massgabe des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs während der gesamten Anstellungsdauer beim Kanton Zug berechnet.</p>	<p>3.7. Vorzeitige Pensionierung (Untertitel neu)</p> <p>§ 21 Vorzeitiger Altersrücktritt Abs 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)</p> <p>¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich ab dem Beginn des auf die Vollendung des 58. Altersjahres folgenden Monats vorzeitig altershalber pensionieren lassen.</p> <p>²Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich vorzeitig pensionieren lassen, haben bis zum Erreichen der ordentlichen AHV-Altersgrenze oder bis zum Bezug einer IV-Rente gegenüber der Kirchgemeinde Anspruch auf eine Überbrückungsrente, sofern sie mindestens 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.</p> <p>³Die Überbrückungsrente wird nach Massgabe des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs während der gesamten Anstellungsdauer bei der Kirchgemeinde berechnet.</p>
<p>§ 22 Versetzung in den Ruhestand</p> <p>¹Sofern 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>²Die dadurch entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistungen kann durch Einlagen des Kantons in die Pensionskasse ganz oder teilweise ausgeglichen werden.</p> <p>³Die 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 Abs. 1 (geändert), Abs. 3 (geändert)</p> <p>¹Sofern sachliche Gründe es erfordern, kann eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ausnahmsweise vor dem Erreichen der Altersgrenze unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins in den Ruhestand versetzt werden. Es besteht Anspruch auf das rechtliche Gehör und auf Begründung der Verfügung.</p> <p>²Die dadurch entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistungen kann durch Einlagen der Kirchgemeinde in die Pensionskasse ganz oder teilweise ausgeglichen werden.</p> <p>³Die Versetzung in den Ruhestand ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt werden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt. Sie begründet einen Entschädigungsanspruch, der analog zur Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung (§ 14 Abs. 2) festzusetzen ist.</p>
<p>§ 23 Zeitpunkt der Beendigung</p> <p>¹Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf die volle Invalidenrente gemäss Pensionskassengesetz.</p>	<p>3.8. Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit (Untertitel neu)</p> <p>§ 23 Zeitpunkt der Beendigung</p> <p>¹Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf die volle Invalidenrente gemäss Pensionskassengesetz.</p>
	<p>3.9. Abgangsentschädigung (Untertitel neu)</p>

<p>§ 24 Abgangsentschädigung</p> <p>¹Wird 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>²Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.</p>	<p>§ 24 Abgangsentschädigung Abs. 1 (geändert)</p> <p>¹Wird das Arbeitsverhältnis seitens der Kirchgemeinde gekündigt, ohne dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durch schuldhaftes Verhalten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründeten Anlass gibt, ferner bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand sowie bei Tod während des Arbeitsverhältnisses, besteht Anspruch auf eine Abgangsentschädigung. Voraussetzung ist, ausser im Todesfall, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 45. Altersjahr überschritten und das Arbeitsverhältnis mindestens zehn Jahre ununterbrochen bestanden hat.</p> <p>²Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.</p>
<p>§ 25 Höhe und Auszahlung</p> <p>¹ Die Abgangsentschädigung beträgt nach 10 Dienstjahren ein Monatsgehalt und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf 6 Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren. Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.</p> <p>² Beim Todesfall eines/einer Mitarbeitenden erhalten die Ehegattin oder der Ehegatte, die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner oder bei deren Fehlen die minderjährigen oder noch in Ausbildung befindlichen Kinder oder weitere Personen, denen gegenüber eine gesetzliche Unterstützungspflicht bestand, in der genannten Reihenfolge, eine Abgangsentschädigung in der Höhe von 6 Monatsgehältern.</p> <p>³ Die Abgangsentschädigung entfällt mit dem Bezug einer Pensionskassenrente.</p>	<p>§ 25 Höhe und Auszahlung Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)</p> <p>¹Die Abgangsentschädigung beträgt nach zehn Dienstjahren ein Monatslohn und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um einen Monatslohn bis auf sechs Monatslöhne nach 15 oder mehr Dienstjahren. Bemessungsgrundlage ist der Jahreslohn einschliesslich Teuerungszulage sowie Sozialzulagen.</p> <p>²Im Todesfall beträgt die Abgangsentschädigung bis zum erfüllten 12. Dienstjahr 3 Monatslöhne und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um einen Monatslohn bis auf 6 Monatslöhne nach 15 oder mehr Dienstjahren. Die Abgangsentschädigung ist dem Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder dem eingetragenen Partner, den minderjährigen oder noch in Ausbildung befindlichen Kindern oder weiteren Personen, denen gegenüber eine gesetzliche Unterstützungspflicht bestand, in der genannten Reihenfolge auszurichten.</p> <p>³Die Abgangsentschädigung entfällt mit dem Bezug einer Pensionskassenrente.</p>
<p>§ 26 Entlassungsrente</p> <p>¹Wird 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>²Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.</p> <p>³Die Entlassungsrente entspricht der Rentenleistung, wie sie nach den Bestimmungen des Pensionskassengesetzes im Invaliditätsfall ausgerichtet wird. Sie wird gekürzt, soweit sie pro Kalenderjahr zusammen mit Erwerbs- oder Ersatzeinkommen das zuletzt bezogene Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage übersteigt. Was zu verdienen absichtlich unterlassen wird, gilt als</p>	<p>§ 26 Entlassungsrente (aufgehoben)</p>

<p>Erwerbseinkommen. Der Anspruch erlischt mit dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze.</p>	
<p>§ 27 Abgangsentschädigung für gewählte Pfarrpersonen im Gemeindepfarramt</p> <p>¹Die 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>²Die Abgangsentschädigung entfällt mit dem Bezug einer Pensionskassenrente.</p> <p>³Ab 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 an Pfarrerinnen und Pfarrer im Gemeindepfarramt Titel (geändert) Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu), Abs. 3 (vormals Abs. 2)</p> <p>¹Die 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 Teuerung- und Sozialzulagen.</p> <p>²Solange 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>³Die Abgangsentschädigung entfällt mit dem Bezug einer Pensionskassenrente.</p>
<p>§ 28 Allgemeine Sorgfalts- und Interessenswahrungspflicht</p> <p>¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Kantons in guten Treuen zu wahren.</p>	<p>4. Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (neuer Titel)</p> <p>§ 27 Allgemeine Sorgfalts- und Interessenswahrungspflicht</p> <p>¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der Kirchgemeinde in guten Treuen zu wahren.</p>
	<p>§ 27^{bis} Meldung von Missständen (neu)</p> <p>¹Stellen 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.</p> <p>²Wer unter den Voraussetzungen nach Abs. 1 in Treu und Glauben einen Missstand meldet, verstösst nicht gegen die Sorgfalts- und Interessenswahrungspflicht und darf deswegen in der beruflichen Stellung nicht benachteiligt werden.</p> <p>³Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstossen gegen die Treuepflicht, wenn sie das Recht auf Meldung offensichtlich missbrauchen.</p> <p>⁴Der Kirchenrat bestimmt eine Meldestelle und regelt deren Aufgaben und Kompetenzen.</p>
	<p>§ 27^{ter} Meldung von strafbaren Handlungen (neu)</p> <p>¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen strafbare Handlungen, die von Amtes wegen verfolgt werden und die ihnen in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit bekannt</p>

	<p>werden, nach Absprache mit der vorgesetzten Stelle der Polizei oder Staatsanwaltschaft mit allen sachdienlichen Angaben anzeigen. Vorbehalten bleiben abweichende gesetzliche Regelungen.</p> <p>²Auf eine Anzeige kann mit Zustimmung der vorgesetzten Stelle verzichtet werden, wenn es sich um eine Übertretung handelt und im Falle einer Verurteilung von Strafe abzusehen wäre.</p>
<p>§ 28^{quater} Verbot der Annahme von Geschenken</p> <p>¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es verboten, Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.</p> <p>²Von diesem Verbot ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert sowie von wissenschaftlichen und kulturellen Auszeichnungen.</p>	<p>§ 27^{quater} Verbot der Annahme von Geschenken</p> <p>¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es verboten, Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.</p> <p>²Von diesem Verbot ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert sowie von wissenschaftlichen und kulturellen Auszeichnungen.</p>
<p>§ 29 Amtsgeheimnis</p> <p>¹Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist unter Vorbehalt von § 28^{bis} und § 28^{ter} 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>²Die Pflicht zur Wahrung des Amtsgeheimnisses bleibt nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p> <p>³Zur Mitteilung geheim zu haltender Tatsachen an Drittpersonen und andere Amtsstellen sowie zur Erfüllung der Zeugnispflicht in gerichtlichen Verfahren bedürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Vorbehalt von § 28^{bis} und § 28^{ter} der Entbindung vom Amtsgeheimnis durch die Direktionsvorsteherin oder den Direktionsvorsteher bzw. durch die Präsidentin oder den Präsidenten des Obergerichts bzw. des Verwaltungsgerichts.</p> <p>⁴Das Amtsgeheimnis gilt nicht gegenüber parlamentarischen Untersuchungskommissionen.</p>	<p>§ 28 Amtsgeheimnis Abs. 1 (geändert), Abs. 3 (geändert), Abs. 4 (geändert)</p> <p>¹Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist unter Vorbehalt von § 27^{bis} und § 27^{ter} 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>²Die Pflicht zur Wahrung des Amtsgeheimnisses bleibt nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p> <p>³Zur 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^{bis} und § 27^{ter} der Entbindung vom Amtsgeheimnis durch den Kirchenrat.</p> <p>⁴Das Amtsgeheimnis gilt nicht gegenüber einer vom Grossen Kirchgemeinderat eingesetzten Untersuchungskommission.</p>
<p>§ 30 Arbeitszeit</p> <p>¹Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden. Die Mitwirkung an Abend- und Sonntagsveranstaltungen gelten als Normalarbeitszeit.</p> <p>²Soweit 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>³Mitarbeitende mit einem gesetzlichen Ferienanspruch von mehr als 4 Wochen, ausgenommen Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge, können</p>	<p>§ 29 Arbeitszeit Abs. 3 (geändert), Abs. 4 (aufgehoben), Abs. 5 (aufgehoben)</p> <p>¹Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden. Die Mitwirkung an Abend-Samstags- und Sonntagsveranstaltungen gilt als Normalarbeitszeit.</p> <p>²Soweit 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.</p> <p>³Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem gesetzlichen Ferienanspruch von mindestens 25 Tagen, ausgenommen Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und</p>

<p>ferner die wöchentliche Normalarbeitszeit um eine Stunde verkürzen. Zum Ausgleich werden die Ferien um eine Woche gekürzt. ⁴Mit den Teilzeitmitarbeitenden kann auch eine Jahressollzeit vereinbart werden. ⁵Für die Arbeitszeit in Lagern gilt das Lagerreglement. ⁶Der Kirchenrat kann weitere Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung treffen.</p> <p>Meldepflicht</p> <p>¹Die Kirchenkanzlei führt für alle Mitarbeitenden die Kontrolle über die Absenzen. ²Die Mitarbeitenden haben jede Änderung des Zivil- und Familienstandes sowie der Wohnadresse unverzüglich der Kirchenkanzlei zu melden. ³Militär- bzw. Zivildienstleistungen sind der Kirchenkanzlei und dem/der Vorgesetzten zu melden, sobald der Zeitpunkt des Dienstes bekannt ist.</p>	<p>Lehrlinge, können ferner die wöchentliche Normalarbeitszeit um eine Stunde verkürzen. Zum Ausgleich werden die Ferien um fünf Tage gekürzt. ⁴Der Kirchenrat kann weitere Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung treffen.</p> <p>Meldepflicht (aufgehoben)</p>
<p>§ 31 Überstundenarbeit</p> <p>¹Wenn es die Umstände erfordern, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Leistung von Überstunden verpflichtet, soweit ihnen dies nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. ²Anspruch auf zeitliche Kompensation bzw., soweit eine solche nicht möglich ist, auf stundenweise Vergütung besteht nur, wenn die Überstundenarbeit im Voraus angeordnet oder nachträglich genehmigt wird. ³Mitarbeiterinnen 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 Abs. 3 (geändert)</p> <p>¹Wenn es die Umstände erfordern, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Leistung von Überstundenarbeit verpflichtet, soweit ihnen dies nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. ²Anspruch auf zeitliche Kompensation bzw., soweit eine solche nicht möglich ist, auf stundenweise Vergütung besteht nur, wenn die Überstundenarbeit zum Voraus angeordnet oder nachträglich genehmigt wird. ³Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab der 18. Gehaltsklasse haben, soweit die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit kompensiert werden kann, keinen Anspruch auf Vergütung.</p>
<p>§ 32 Funktionsänderung</p> <p>¹Wenn 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. ²Vor einer Funktionsänderung ist der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Funktionsänderung ist zu begründen. ³Eine 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 Abs. 3 (geändert)</p> <p>¹Wenn 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. ²Vor einer Funktionsänderung ist der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Funktionsänderung ist zu begründen. ³Eine mit der Zuweisung einer anderen Stelle oder Arbeit verbundene Lohnreduktion kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins angeordnet werden.</p>
<p>§ 33 Wohnsitz und Amtswohnung</p>	<p>§ 32 Wohnsitz- und Amtswohnung Abs. 2 (aufgehoben), Abs. 3 (aufgehoben)</p>

<p>¹Mitarbeitende 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>²Verlässt 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.</p> <p>³Mit dem Wohnungsmieter/der Wohnungsmieterin wird ein Mietvertrag abgeschlossen, welcher einen integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrages bildet.</p> <p>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.</p>	<p>¹Sofern es die Aufgabenerfüllung erfordert, kann den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein bestimmter Wohnsitz vorgeschrieben oder eine Amtswohnung zugewiesen werden.</p>
<p>§ 34 Öffentliche Nebenämter</p> <p>¹Die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung.</p> <p>²Soweit 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.</p>	<p>§ 33 Öffentliche Nebenämter Abs. 1 (geändert)</p> <p>¹Die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung durch den Kirchenrat.</p> <p>²Soweit 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.</p>
<p>§ 35 Nebenerwerb</p> <p>¹Die Ausübung einer Nebenerwerbstätigkeit darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung.</p>	<p>§ 34 Nebenerwerb Abs. 1 (geändert)</p> <p>¹Die Ausübung einer Nebenerwerbstätigkeit darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung durch den Kirchenrat.</p>
<p>§ 36 Ausstandspflicht</p> <p>¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, in den Ausstand zu treten, wenn sie in einer Angelegenheit ein persönliches Interesse haben.</p>	<p>§ 35 Ausstandspflicht</p> <p>¹Mitarbeiterinnen 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, Katechetikurs, 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>Weiterbildung</p>	<p>§ 36 Aus-, Fort- und Weiterbildung Titel (geändert), Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu)</p> <p>¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Fähigkeiten anzueignen bzw. diese nach bestem Können weiterzuentwickeln und auf neue Erkenntnisse und Methoden auszurichten. Sie können zur Teilnahme an Aus-, Fort- und Weiterbildungsgängen verpflichtet werden.</p> <p>²Weiterbildungen sind durch den Kirchenrat zu bewilligen oder anzuordnen.</p> <p>Weiterbildung in den ersten Amtsjahren für Pfarrpersonen (WEA) (aufgehoben)</p> <p>Weiterbildung (aufgehoben)</p>

¹Weiterbildung beinhaltet das Erwerben von neuen Kenntnissen und Fähigkeiten. Eine Weiterbildung ist von längerer Dauer (einige Monate bis zu einigen Jahren), und kann auch berufsbegleitend absolviert werden.

²Drei Monate vor Kursbeginn richtet die/der Mitarbeitende ein Gesuch für die Weiterbildung mit der Empfehlung des ressortverantwortlichen Kirchenratsmitgliedes an den Kirchenrat. Das Gesuch enthält einen Vorschlag zur Organisation der Abwesenheit und zur Stellvertretung.

³Die Übernahme der Kurskosten ist im Spesenreglement geregelt.

⁴Weiterbildungen sind durch den Kirchenrat zu bewilligen oder anzuordnen.

⁵Der Kirchenrat legt fest, ob und in welchem Ausmass den Antragstellenden Arbeitszeit zur Verfügung gestellt wird. Aus Weiterbildung darf keine Überzeit resultieren.

⁶Bewilligt der Kirchenrat ein Gesuch, so wird dem Mitarbeitenden die benötigte Arbeitszeit zur Verfügung gestellt (Teilzeitmitarbeitenden anteilmässig). Der Fortbildungsanspruch entfällt.

Verpflichtungszeit, Rückzahlungsverpflichtung

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

²Bei unverschuldetem Abbruch der Ausbildung seitens der oder des Mitarbeitenden besteht keine Rückzahlungspflicht.

³Bei Austritt aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Jahren nach Beendigung der Ausbildung sind die während der Ausbildung von der Kirchgemeinde übernommenen Ausbildungskosten und Ausbildungsspesen sowie die Lohn- und Sozialkosten anteilmässig zurückzuerstatten.

a) bei Austritt im 1. Jahr nach Beendigung der Ausbildung zu 70 %

b) bei Austritt im 2. Jahr nach Beendigung der Ausbildung zu 50 %

c) bei Austritt im 3. Jahr nach Beendigung der Ausbildung zu 30 %

Bei unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der Verpflichtungszeit besteht keine Rückzahlungspflicht.

⁴Der Kirchenrat kann auf die Rückerstattung ausnahmsweise ganz oder teilweise verzichten.

Katechetikkurs

¹Mindestens drei Monate vor Kursbeginn richtet die Religionslehrperson ein Gesuch um Kostenbeteiligung an das ressortverantwortliche Kirchenratsmitglied.

Verpflichtungszeit, Rückzahlungsverpflichtung (neu § 36^{ter})

Katechetikkurs (aufgehoben)

Supervision (neu § 36^{quater})

<p>²Ein Gesuch können auch Personen stellen, die bisher noch keinen Religionsunterricht erteilt, sich aber dazu verpflichten möchten.</p> <p>³Die 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>¹Supervision 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>²Auf Antrag des/der Mitarbeitenden kann das ressortverantwortliche Kirchenratsmitglied eine Supervision bewilligen.</p> <p>³Als Richtlinie gelten 5 Supervisionssitzungen à 1½ Stunden pro Jahr und Mitarbeitenden (bei einem 100 % Pensum). Bei Teilzeitpensum anteilmässig.</p> <p>⁴Bewilligt 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>⁵Das ressortverantwortliche Kirchenratsmitglied kann auch eine Einzel- oder Gruppensupervision anordnen.</p>	
	<p>§ 36^{bis} Ausbildungskosten (neu)</p> <p>¹Die Kirchgemeinde kann die zur Ausübung einer bestimmten Funktion notwendigen Ausbildungskosten übernehmen.</p>
	<p>§ 36^{ter} Verpflichtungszeit, Rückzahlungsverpflichtung</p> <p>¹Bei einem von der oder dem Mitarbeitenden verursachten Abbruch der Ausbildung sowie bei Austritt aus dem Arbeitsverhältnis vor Beendigung derselben sind die während der Ausbildung bezahlten Ausbildungskosten und Ausbildungsspesen sowie die Lohn- und Sozialkosten der Kirchgemeinde voll zurückzuerstatten.</p> <p>²Bei unverschuldetem Abbruch der Ausbildung seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters besteht keine Rückzahlungspflicht.</p> <p>³Bei Austritt aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Jahren nach Beendigung der Ausbildung sind die während der Ausbildung von der Kirchgemeinde übernommenen Ausbildungskosten und Ausbildungsspesen sowie die Lohn- und Sozialkosten anteilmässig zurückzuerstatten.</p>
	<p>§ 36^{quater} Supervision Abs. 2 (aufgehoben), Abs. 3 (aufgehoben), Abs. 4 (aufgehoben), Abs. 5 (aufgehoben)</p>

	<p>¹Supervision 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>§ 38 Amtsübergabe</p> <p>¹Ausscheidende Mitarbeitende sind zur ordnungsgemässen Übergabe des Amtes verpflichtet. Bei Stellenleiter/innen und gewählten Behördenmitgliedern ist jeweils ein Übergabeprotokoll zu erstellen.</p>	<p>§ 37 Amtsübergabe Abs. 1 (geändert)</p> <p>¹Die ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur ordnungsgemässen Übergabe des Amtes verpflichtet.</p>
	<p>5. Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (neuer Titel)</p> <p>5.1 Entlöhnung im Allgemeinen (Untertitel neu)</p>
<p>§ 39 Lohngleichheit</p> <p>¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung, soweit sie für die Arbeit von Nutzen sind, Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und Leistung.</p>	<p>§ 38 Lohngleichheit</p> <p>¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung, soweit sie für die Arbeit von Nutzen sind, Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und Leistung.</p>
<p>§ 40 Zusammensetzung der Besoldung</p> <p>¹Die Besoldung setzt sich wie folgt zusammen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jahresgehalt, bestehend aus: <ol style="list-style-type: none"> a) Grundgehalt (12/13 des Jahresgehaltes) b) 13. Monatsgehalt (1/13 des Jahresgehaltes) 2. Teuerungszulage 3. Familienzulage 4. Kinderzulage 5. Treue- und Erfahrungszulage. <p>²Das 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 Entlöhnung Titel (geändert), Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)</p> <p>¹Die Entlöhnung setzt sich wie folgt zusammen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jahreslohn, bestehend aus: <ol style="list-style-type: none"> a) Grundlohn (12/13 des Jahreslohns) b) 13. Monatsgehalt (1/13 des Jahreslohns) <p>²Der Lohn bildet in der Regel die Entschädigung für die gesamte im Dienste der Kirchgemeinde geleistete Arbeit. Bei Teilzeitarbeit oder bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Jahres besteht der Lohnanspruch anteilmässig nach Massgabe des Teilpensums bzw. der Beschäftigungsdauer. Dasselbe gilt auch für andere gesetzliche Vergütungen.</p>
<p>§ 41 Auszahlung</p> <p>¹Das 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 Abs. 1 (geändert)</p> <p>¹Der Grundlohn einschliesslich Teuerungszulage sowie die Familien- und Kinderzulage werden monatlich, der 13. Monatslohn im November ausbezahlt.</p>
<p>§ 42 Anrechnung von Naturalien</p> <p>¹Von der Besoldung wird der Wert der Naturalbezüge (Wohnung, Verpflegung, Heizung usw.) in Abzug gebracht.</p> <p>²Der Regierungsrat setzt den Wert der Naturalbezüge fest.</p>	<p>§ 41 Anrechnung von Naturalien Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)</p> <p>⁴Vom Lohn wird der Wert des Naturalbezugs (Dienstwohnung, Pfarrhaus und Pfarrwohnung) in Abzug gebracht.</p> <p>²Der Kirchenrat setzt den Wert des Naturalbezugs fest.</p>

<p>§ 43 Besoldungsanspruch von Lehrpersonen</p> <p>¹Dauert das Arbeitsverhältnis von Anfang bis Ende des ordentlichen Schuljahres, so beginnt der Besoldungsanspruch am 1. August und endet am 31. Juli.</p> <p>²Dauert 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>³In 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>⁴Für Schulen, deren Schuljahr bezüglich Beginn oder Dauer mit dem ordentlichen Schuljahr nicht übereinstimmt, bleiben abweichende Regelungen vorbehalten.</p>	<p>§ 42 Lohnanspruch der Religionslehrerinnen und Religionslehrer Titel (geändert), Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert), Abs. 4 (geändert)</p> <p>¹Dauert das Arbeitsverhältnis von Anfang bis Ende des ordentlichen Schuljahres, so beginnt der Lohnanspruch am 1. August und endet am 31. Juli.</p> <p>²Dauert das Arbeitsverhältnis von Anfang bis Ende eines Schulhalbjahres, so besteht Anspruch auf Lohn vom 1. August bis 31. Januar bzw. 1. Februar bis 31. Juli.</p> <p>³In allen anderen Fällen beginnt der Lohnanspruch mit der Aufnahme der Unterrichtstätigkeit und endet mit dem letzten Schultag vor der Beendigung, wobei Anspruch auf finanzielle Abgeltung entsprechend dem Anteil Ferientage besteht.</p> <p>⁴Für Schulen, deren Schuljahr bezüglich des Beginns und der Dauer mit dem ordentlichen Schuljahr nicht übereinstimmt, bleiben abweichende Regelungen vorbehalten.</p>
<p>§ 44 Gehaltsklassen und Funktionsgruppen</p> <p><i>¹Die einzelnen Funktionsgruppen sind im Ausführungsreglement der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug definiert.</i></p> <p>a) 4. Klasse: Franken 48 140 bis 63 749</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hilfskräfte 2. Betriebswart/in, Sigrist/in 3. Sachbearbeiter/in <p>b) 5. Klasse: Franken 51 349 bis 67 688</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hilfskräfte 2. Betriebswart/in, Sigrist/in 3. Sachbearbeiter/in <p>c) 6. Klasse: Franken 54 349 bis 71 773</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hilfskräfte 2. Betriebswart/in, Sigrist/in 3. Sachbearbeiter/in 4. Bezirkssekretär/in <p>d) 7. Klasse: Franken 58 206 bis 76 003</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hilfskräfte 2. Betriebswart/in, Sigrist/in 3. Verwaltungsangestellte 4. Bezirkssekretär/in <p>e) 8. Klasse: Franken 61 853 bis 80 380</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hilfskräfte 2. Betriebswart/in, Sigrist/in 3. Verwaltungsangestellte 	<p>5.2. Lohnanspruch (Untertitel neu)</p> <p>§ 43 Lohnklassen und Funktionsgruppen Titel (geändert), Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert), Abs. 4 (geändert)</p> <p>¹Der Jahreslohn einschliesslich des 13. Monatslohns wird bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent im Rahmen folgender Lohnklassen festgelegt:</p> <p>Lohnklasse 4 – 13 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 – 19 Bauverwalter / Bauverwalterin Diplomierte Fachkräfte Finanzverantwortliche / Finanzverantwortlicher</p>

<p>4. Bezirkssekretär/in</p> <p>f) 9. Klasse: Franken 65 499 bis 84 902</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hilfskräfte 2. Betriebswart/in, Sigrist/in 3. Verwaltungsangestellte 4. Bezirkssekretär/in <p>g) 10. Klasse: Franken 69 438 bis 89 716</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hilfskräfte 2. Betriebswart/in, Sigrist/in 3. Verwaltungsangestellte 4. Religionslehrer/in 5. Organist/in 6. Chorleiter/in <p>h) 11. Klasse: Franken 73 670 bis 94 676</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hilfskräfte 2. Betriebswart/in, Sigrist/in 3. Verwaltungsangestellte 4. Religionslehrer/in 5. Organist/in 6. Chorleiter/in <p>i) 12. Klasse: Franken 78 191 bis 99 927</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verwaltungsangestellte 2. Organist/in 3. Chorleiter/in 4. Sozialdiakon/in 5. Religionslehrer/in <p>j) 13. Klasse: Franken 83 005 bis 105 325</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>k) 14 Klasse: Franken 88 111 bis 110 868</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organist/in 2. Chorleiter/in 3. Bauverwalter/in, dipl. Fachkräfte, Rechnungsführer/in 4. Sozialdiakon/in 	<p>Lohnklasse 13 – 19</p> <p>Beraterinnen / Berater triangel Beratung Stellenleiterin / Stellenleiter triangel Beratung</p> <p>Lohnklasse 16 – 20 Spezialpfarrämter 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>²Die Einreihung der einzelnen Mitarbeitenden ist Sache des Kirchenrates. Sie erfolgt durch das ressortverantwortliche Kirchenratsmitglied in Zusammenarbeit mit dem Kirchenschreiber / der Kirchenschreiberin. Ab der Lohnklasse 18 erfolgt die Einstufung in Absprache mit dem Kirchenratspräsidium.</p> <p>³Funktionen, für welche dieses Personalreglement keine besondere Regelung vorsieht, werden entsprechend dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich in eine der Lohnklassen eingereiht.</p> <p>⁴In besonderen Fällen kann der Lohn auch ohne Klasseneinreihung in Form eines Monatslohns, Tages- oder Stundenlohns festgesetzt werden.</p>
---	---

<p>5. Religionslehrer/in 6. Berater/in triangel Beratungsdienste</p> <p><i>l) 15. Klasse: Franken 93 508 bis 116 557</i></p> <p>1. Organist/in 2. Chorleiter/in 3. Bauverwalter/in, dipl. Fachkräfte, Rechnungsführer/in 4. Sozialdiakon/in 5. Religionslehrer/in 6. Berater/in triangel Beratungsdienste</p> <p><i>m) 16. Klasse: Franken 99 198 bis 122 392</i></p> <p>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 8. Pfarrer/in im Spezialpfarramt/Verweser/in</p> <p><i>n) 17. Klasse: Franken 105 179 bis 128 665</i></p> <p>1. Chorleiter/in 2. Bauverwalter/in, dipl. Fachkräfte, Rechnungsführer/in 3. Religionslehrer/in 4. Fachberater/in 5. Berater/in triangel Beratungsdienste 6. Pfarrer/in im Spezialpfarramt/Verweser/in</p> <p><i>o) 18. Klasse: Franken 111 452 bis 135 521</i></p> <p>1. Chorleiter/in 2. Religionslehrer/in 3. Fachberater/in 4. Berater/in triangel Beratungsdienste 5. Stellenleiter/in triangel Beratungsdienste 6. Pfarrer/in im Spezialpfarramt/Verweser/in 7. Gewählte Pfarrerin/gewählter Pfarrer 8. Kirchenschreiber/in</p> <p><i>p) 19. Klasse: Franken 118 016 bis 142 961</i></p> <p>1. Chorleiter/in 2. Fachberater/in 3. Stellenleiter/in triangel Beratungsdienste 4. Pfarrer/in im Spezialpfarramt/Verweser/in</p>	
---	--

- 5. Gewählte Pfarrerin/gewählter Pfarrer
- 6. Kirchenschreiber/in
- 7. Kirchenratspräsident/in
- q) 20. Klasse: Franken 124 872 bis 150 985
 - 1. Pfarrer/in im Spezialpfarramt/Verweser/in
 - 2. Gewählte Pfarrerin/gewählter Pfarrer
 - 3. Kirchenschreiber/in
 - 4. Kirchenratspräsident/in
- r) 21. Klasse: Franken 132 021 bis 159 738
 - 1. Gewählte Pfarrerin/gewählter Pfarrer
 - 2. Kirchenschreiber/in
 - 3. Kirchenratspräsident/in

²Die 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.

³Funktionen für welche diese Ausführungsbestimmungen keine besondere Regelung vorsieht, werden entsprechend dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich in eine der Gehaltsklassen eingeteilt.

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

⁵Nach 15 Dienstjahren kann das ressortverantwortliche Kirchenratsmitglied dem Gesamtkirchenrat eine Einstufung in die jeweils nächst höhere Lohnklasse (maximal in die vorab genannte höchste Lohnklasse) beantragen.

Einstufung einzelner Berufsgattungen

Hilfskräfte, Sigrüst/in, Betriebswart/in Lohnklasse 4 – 11

Büroangestellte/r, Verwaltungsangestellte/r, Sachbearbeiter/in Lohnklasse 4 – 13

Kirchenmusiker/in Lohnklasse 10 – 19

Organist/in Lohnklasse 10 – 16

¹Der Jahreslohn für Organisten/Organistinnen basiert auf 60 Orgeldiensten pro Kalenderjahr; dies entspricht einem Pensum von 25 %.

²Werden 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 Pensum können vom Kirchenrat dem Einsatz entsprechend angepasst werden.

³Die Tätigkeit des Organisten/der Organistin in der Zuger Stadtkirche ist, bedingt durch die Verpflichtung Konzerte durchzuführen, mit einem Pensum von 50 % anzusetzen.

⁴Organisten/Organistinnen mit regelmässiger Konzerttätigkeit innerhalb des Kantons (mindestens vier Konzerte im Jahr) können vom Kirchenrat eine Lohnklasse höher (bis maximal Lohnklasse 16) eingestuft werden.

Ohne Fähigkeitszeugnis Lohnklasse 10
 Mit Fähigkeitszeugnis Lohnklasse 11
 Ohne Fähigkeitszeugnis, jedoch mit langjähriger Erfahrung Lohnklasse 11
 Mit Fähigkeitszeugnis, nach langjähriger Tätigkeit in der Kirchgemeinde
 Lohnklasse 12 – 13
 Mit Lehrdiplom Lohnklasse 13
 Mit Lehrdiplom und nach langjähriger Tätigkeit in der Kirchgemeinde Lohnklasse 14
 Mit Konzertdiplom Lohnklasse 15
 Mit Konzertdiplom und nach langjähriger Tätigkeit in der Kirchgemeinde Lohnklasse 16
 Chorleiter/in Lohnklasse 10 – 19
¹Die Einstufung der Chorleiter/innen folgt der Empfehlung des Schweizerischen
 Kirchengesangbundes. Musikalisch sind die Chorleiter/innen dem Vorstand der Chöre
 gegenüber verantwortlich. Beiträge an den Chor sind Sache der Bezirke.
²Der 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.
 Lehrbeauftragte für Religionsunterricht mit abgeschlossenem
 Katechetikkurs, jedoch ohne pädagogische Ausbildung werden
 je nach Erfahrung eingestuft. Lohnklasse 11 – 12
 Lehrbeauftragte für Religionsunterricht mit Primarlehrerpatent
 werden je nach Erfahrung eingestuft. Lohnklasse 13 – 15
 Oberstufe – 25 Stunden pro Woche gelten als 100 % Pensum
 Lehrbeauftragte für Religionsunterricht, die an der Oberstufe
 unterrichten, werden je nach Erfahrung eingestuft. Lohnklasse 15 – 17

<p>Kantonsschulstufe – 24 Lektionen pro Woche gelten als 100% Stelle Lohnklasse 17 – 18 Lehrbeauftragte an der Kantonsschule werden in die 18. Klasse eingestuft. Fachberater/in Lohnklasse 16 – 19 Mitarbeitende, Stellenleiter/in Beratungsdienste triangel Ohne abgeschlossene Fachausbildung Lohnklasse 13 – 14 Mit abgeschlossener Fachausbildung Lohnklasse 14 – 17 Das ressortverantwortliche Kirchenratsmitglied kann dem Gesamtkirchenrat für die Stellenleiterin / den Stellenleiter eine Einstufung bis und mit Lohnklasse 18 beantragen. Stellvertretung Kirchenschreiber/in Lohnklasse 16 – 18 Pfarrpersonen im Spezialpfarramt, Verweser/in Lohnklasse 16 – 19 Gewählte Pfarrpersonen im Gemeindepfarramt Lohnklasse 18 – 21 Pfarrpersonen ohne Berufserfahrung werden in die Lohnklasse 18 eingestuft. Nach Absolvierung der WEA-Kurse kann dem Gesamtkirchenrat eine Einstufung in die Lohnklasse 19 – 20 beantragt werden. Kirchenschreiber/in Lohnklasse 18 – 21 Kirchenratspräsidium Lohnklasse 19 – 21 Entscheid durch den Gesamtkirchenrat.</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 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)</p> <p>¹Die 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. ²Dem Grossen Kirchgemeinderat obliegt gemäss Gemeindeordnung die Festsetzung der Entschädigung für den Kirchenrat und die Bezirkskirchenpflegen (§ 21 Ziff. 7 Geschäftsordnung des Grossen Kirchgemeinderats).</p>
<p>§ 46 Gehaltsstufen</p> <p>¹Jede 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.</p>	<p>§ 45 Lohnstufen Titel (geändert), Abs. 1 (geändert)</p> <p>¹Jede Lohnklasse besteht aus zehn Lohnstufen. Die erste Stufe entspricht dem Minimum der Lohnklasse. Die weiteren Stufen erhöhen sich jeweils um den neunten Teil der Differenz zwischen dem Klassenmaximum und dem Klassenminimum. Die zehnte Stufe entspricht dem Maximum der Lohnklasse.</p>
<p>§ 47 Anfangsgehalt</p> <p>¹Das Anfangsgehalt entspricht in der Regel der ersten Stufe der untersten für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse. ²Bei der Besoldungseinreihung sind Ausbildung, Berufserfahrung und die ausserberufliche Erfahrung, soweit diese für die Arbeit von Nutzen sind, sowie Fähigkeit</p>	<p>§ 46 Anfangslohn Titel (geändert), Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert)</p> <p>¹Der Anfangslohn entspricht in der Regel der ersten Stufe der untersten für die Funktion massgebenden Lohnklasse. ²Bei der Lohneinreihung sind die Ausbildung, Berufserfahrung und die ausserberufliche Erfahrung, soweit diese für die Arbeit von Nutzen sind, sowie die Fähigkeit und Eignung</p>

<p>und Eignung zu berücksichtigen. Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit innerhalb oder ausserhalb des Staatsdienstes kann angemessen angerechnet werden.</p> <p>³Bei 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>zu berücksichtigen. Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit innerhalb oder ausserhalb der Kirchgemeinde kann angemessen angerechnet werden.</p> <p>³Bei Funktionen, die eine längere Einarbeitung und spezifische Erfahrung voraussetzen, kann für eine angemessene Einführungszeit ohne Bindung an die für die Funktion massgebende Lohnklasse eine tiefere Lohnklasse festgesetzt werden.</p>
<p>§ 48 Beförderung</p> <p>¹Aus der Einreihung einer Funktion in mehrere Gehaltsklassen kann kein Anspruch auf Aufstieg in eine höhere Gehaltsklasse abgeleitet werden.</p> <p>²Gute 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>³Besonderen 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>⁴Sinngemäss können auch Hilfskräften Lohnaufbesserungen gewährt werden.</p>	<p>§ 47 Beförderung Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)</p> <p>¹Aus der Einreihung einer Funktion in mehrere Lohnklassen kann kein Anspruch auf Aufstieg in eine höhere Lohnklasse abgeleitet werden.</p> <p>²Gute Leistungen sowie besondere Befähigung und Eignung können durch Beförderung in eine höhere Lohnstufe oder Lohnklasse abgegolten werden. Die Nichtbeförderung kann nicht angefochten werden.</p> <p>³Besonderen Verhältnissen bei einzelnen Funktionsgruppen kann durch Festlegung bestimmter Beförderungsmechanismen Rechnung getragen werden. Mangelhafte Leistung, Fähigkeit und Eignung sind in jedem Fall Beförderungshindernisse.</p> <p>⁴Sinngemäss können auch Hilfskräften Lohnaufbesserungen gewährt werden.</p>
<p>§ 49 Ausserordentliche Gehaltserhöhungen und Zuwendungen</p> <p>¹Um 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>²Die 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 Lohnerhöhungen und Zuwendungen Titel (geändert), Abs. 1 (geändert)</p> <p>¹Um der Kirchgemeinde besonders geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in wichtiger Stellung zu gewinnen oder zu erhalten, kann der Lohn ausnahmsweise bis zu einem Viertel des Maximums der höchsten für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse erhöht werden.</p> <p>²Die 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>¹Bei 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.</p>	<p>§ 49 Lohnkürzung Titel (geändert), Abs. 1 (geändert)</p> <p>¹Bei ungenügender Leistung, Fähigkeit oder Eignung können unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine jederzeit Lohnerhöhungen ganz oder teilweise rückgängig gemacht sowie die Versetzung in eine tiefere Lohnstufe oder Lohnklasse angeordnet werden. Dabei besteht keine Bindung an die Funktionseinreihung.</p>
<p>§ 51 Anpassung an die Preisentwicklung</p> <p>¹Das Gehalt basiert auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 116.7 Indexpunkte per Ende Oktober 2008 (Ende Mai 1993 = 100)</p> <p>²Der Kirchenrat kann die Grundgehälter alljährlich auf Jahresbeginn, unter Vorbehalt der Budgetgenehmigung durch den Grossen Kirchengemeinderat, der Teuerung anpassen. In der Regel richtet er sich dabei nach dem Teuerungsausgleich des Kantons Zug.</p>	<p>§ 50 Anpassung an die Preisentwicklung Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)</p> <p>¹Der Lohn basiert auf dem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise von 100,4 Indexpunkten per Ende Oktober 2008 (Basis Dezember 2010 = 100).</p> <p>²Der Kirchenrat kann die Löhne jeweils auf Jahresbeginn, unter Vorbehalt der Budgetgenehmigung durch den Grossen Kirchengemeinderat, der Teuerung anpassen. In der Regel richtet er sich dabei nach dem Teuerungsausgleich des Kantons Zug.</p>

<p>§ 52 Familien- und Kinderzulage</p> <p>¹Kinder- 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>²Teilzeitangestellte 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.</p> <p>³Alleinerziehende 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.</p> <p>⁴Wer für ein oder mehrere Kinder dauernd sorgt, erhält für jedes Kind die Kinderzulage gemäss den Vorschriften des Gesetzes über die Kinderzulagen.</p> <p>⁵Umstände, die zu einer Änderung der Zulagenberechtigung führen, sind sofort nach deren Eintritt zu melden. Was durch die Verletzung dieser Meldepflicht zu viel bezogen wurde, ist zurückzuerstatten.</p> <p>⁶Der Doppelbezug muss ausgeschlossen sein.</p>	<p>5.3 Zulagen, Dienstaltersgeschenke und besondere Vergütungen (Untertitel neu)</p> <p>§ 51 Familienzulage Titel (geändert), Abs. 1 Bst. a (geändert), Abs. 2 (neu), Abs. 2 (aufgehoben), Abs. 3 (aufgehoben), Abs. 4 (neu in § 51^{bis}), Abs. 5 (neu in § 51^{bis}), Abs. 6 (neu in Abs. 1 Bst. b)</p> <p>¹Verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine jährliche Familienzulage der Reformierten Kirche von 2'200 Franken. Teilzeitangestellte haben Anspruch auf eine der Arbeitszeit entsprechende Zulage. Beträgt die Arbeitszeit der Berechtigten mindestens 75 %, so wird die volle Zulage gewährt, sofern folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz) beziehen; b) der Doppelbezug muss ausgeschlossen sein. <p>²In 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^{bis} Kinder- und Ausbildungszulage</p> <p>¹Wer für ein oder mehrere Kinder dauernd sorgt, erhält für jedes Kind die Kinderzulage gemäss den Vorschriften des Gesetzes über die Kinderzulagen.</p> <p>²Umstände, 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>§ 53 Treue- und Erfahrungszulagen</p> <p>¹Den 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>²Die 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>³Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit im öffentlichen Dienst innerhalb des Kantons kann ganz oder teilweise angerechnet werden.</p>	<p>§ 52 Treue- und Erfahrungszulage (aufgehoben)</p>

<p>§ 54 Dienstaltersgeschenk</p> <p>¹Mitarbeitenden wird nach 20, 30 und 40 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk in Höhe eines Monatsgehalts ausgerichtet. Massgebend ist das durchschnittliche effektive Monatsgehalt der letzten fünf Dienstjahre, einschliesslich des Monats des Dienstjubiläums. Berechnungsgrundlage bildet das jeweilige Gehalt einschliesslich Teuerungs- sowie Familien- und Kinderzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatsgehalts und der Treue- und Erfahrungszulage.</p> <p>²Soweit der Dienst es gestattet, kann die Hälfte des Dienstaltersgeschenkes als Urlaub bezogen werden.</p> <p>³Beim Ausscheiden nach 25 und 35 Dienstjahren werden das zweite und das dritte Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.</p>	<p>§ 52 Dienstaltersgeschenk Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (aufgehoben)</p> <p>¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich bewährt haben, erhalten ein Dienstaltersgeschenk. Nach 10 und 15 Dienstjahren beträgt das Dienstaltersgeschenk je ein Viertel eines Monatslohns. Nach 20 Dienstjahren wird alle 5 Jahre ein Dienstaltersgeschenk in der Höhe von je einem halben Monatslohn ausgerichtet. Massgebend ist der durchschnittliche effektive Monatslohn der letzten 2 Dienstjahre einschliesslich des Monats des Dienstjubiläums. Berechnungsgrundlage bildet der jeweilige Lohn einschliesslich Teuerungs- sowie Familien- und Kinderzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatslohns.</p> <p>²Soweit der Dienst es gestattet, kann das Dienstaltersgeschenk vollständig als Urlaub bezogen werden. Eine Kombination des Bezugs des Dienstaltersgeschenkes in Form einer Lohnzahlung und in Form von Urlaub ist nicht möglich.</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> <table border="0"> <tr> <td>Ab 55 Jahren</td> <td>2 Lektionen</td> </tr> <tr> <td>Ab 60 Jahren</td> <td>3 Lektionen</td> </tr> </table>	Ab 55 Jahren	2 Lektionen	Ab 60 Jahren	3 Lektionen	<p>§ 53 Entlastung der Religionslehrpersonen Titel (geändert), Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu)</p> <p>¹Religionslehrpersonen werden pro Schuljahr folgende Entlastungen an ihr Pensum angerechnet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ab dem Schuljahr, in welchem sie das 50. Altersjahr erfüllen, eine Lektion; 2. ab dem Schuljahr, in welchem sie das 55. Altersjahr erfüllen, zwei zusätzliche Lektionen; 3. ab dem Schuljahr, in welchem sie das 60. Altersjahr erfüllen, eine weitere Lektion. <p>²Die Entlastungen werden anteilmässig entsprechend dem Pensum entrichtet.</p>
Ab 55 Jahren	2 Lektionen				
Ab 60 Jahren	3 Lektionen				
<p>§ 56 Besondere Entschädigungen</p> <p><i>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.</i></p>	<p>§ 55 Besondere Entschädigungen (aufgehoben)</p>				
<p>§ 56bis Rechtsschutz und Kostenersatz</p> <p>¹Die 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>²Ergibt das Verfahren, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Amtspflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt hat, kann sie bzw. er zur Rückerstattung der Kosten verpflichtet werden.</p>	<p>§ 55^{bis} Rechtsschutz und Kostenersatz (neu in § 67)</p>				
<p>§ 57 Reisechecks</p>	<p>§ 54 Weitere Massnahmen und Leistungen Titel (geändert), Abs. 2 (neu)</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>¹Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den pensionierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können verbilligte Reisechecks der Schweizer Reisekasse (REKA) abgegeben werden. Der Kirchenrat setzt den Arbeitgeberbeitrag fest.</p> <p>²Beiträge können gewährt werden für</p> <ul style="list-style-type: none"> 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.
<p>§ 58 Krankheit und Unfall/Pflichten bei Krankheit und Unfall</p>	<p>5.4. Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung (Untertitel neu)</p>
<p>¹Unbefristet 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>²Befristet 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.</p> <p>³Beim Vorliegen besonderer Umstände, vor allem in Härtefällen oder bei sehr langer Dienstzeit, kann eine längerdauernde Lohnfortzahlung bewilligt werden.</p> <p>⁴Bei 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>§ 55 Krankheit und Unfall Abs. 1 (geändert), Abs. 3 (aufgehoben), Abs. 3 (geändert)</p> <p>¹Unbefristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf Lohnfortzahlung. Während der ersten 12 Monate wird der volle Lohn ausgerichtet. Bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit besteht Anspruch auf 80 Prozent des Lohns während weiterer 12 Monate, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p>²Befristet 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.</p> <p>³Bei nachweisbarer Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfalls oder Berufskrankheit ohne grobes Selbstverschulden besteht Anspruch auf vollen Lohn bis zur Wiederaufnahme der Arbeit, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p>
<p>§ 58^{bis} Pflichten bei Krankheit und Unfall</p> <p>¹Absenzen 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 Arzzeugnis einzureichen, das sich über den Grad und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ausspricht. Wird der Aufforderung zur Einreichung eines Arzzeugnisses keine Folge geleistet, kann die Gehaltszahlung gesperrt werden.</p>	<p>§ 55^{bis} Pflichten bei Krankheit und Unfall Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (neu), Abs. 4 (neu), Abs. 5 (neu)</p> <p>¹Absenzen wegen Krankheit oder Unfall sind dem direkten Vorgesetzten sofort zu melden. Dauert die Abwesenheit länger als drei Tage, ist bei der Personalabteilung ein Arzzeugnis einzureichen, das sich über den Grad und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ausspricht.</p> <p>²In begründeten Fällen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet werden,</p>

<p>²In begründeten Fällen können weitere Arztzeugnisse verlangt sowie Untersuchungen durch die Kantonsärztin bzw. den Kantonsarzt oder durch Spezialärztinnen bzw. Spezialärzte angeordnet werden.</p>	<p>a) Arztzeugnisse früher als zu dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt einzureichen oder weitere Arztzeugnisse beizubringen; b) sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung durch die Kantonsärztin bzw. den Kantonsarzt oder durch eine bzw. einen von der Kirchgemeinde bezeichnete Ärztin bzw. bezeichneten Arzt zu unterziehen. ³Wird gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die Kirchgemeinde oder deren Versicherer (namentlich Pensionskasse, Krankentaggeldversicherung und dgl.) zwecks Unterstützung der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess oder Verhinderung von Invalidität ein Case Management angeboten, so sind sie im Rahmen der Treuepflicht zur Teilnahme und Mitwirkung verpflichtet. ⁴Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen die zumutbaren Bemühungen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess kooperativ und aktiv, insbesondere durch die Umsetzung der mit den vorgesetzten Stellen vereinbarten Massnahmen. ⁵Die Lohn- bzw. Lohnfortzahlung kann gekürzt oder eingestellt werden, wenn die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne zureichende Gründe a) ärztliche Zeugnisse nicht oder nicht rechtzeitig einreichen; b) die Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung verweigern, verzögern oder bei dieser nicht mitwirken; c) die Teilnahme oder Mitwirkung an einem Case Management verweigern, oder d) in anderer Weise ihren Mitwirkungspflichten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess nicht nachkommen. Die Ergreifung weiterer oder anderer personalrechtlicher Massnahmen bleibt vorbehalten.</p>
<p>§ 59 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen</p> <p>¹Im 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>§ 56 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu)</p> <p>¹Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Lohnfortzahlung gehen die Ansprüche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer von der Kirchgemeinde abgeschlossenen Unfall- oder Krankenversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf die Kirchgemeinde über. ²Werden wegen Krankheit oder Unfall Renten der obligatorischen Unfallversicherung oder der Militärversicherung zugesprochen, hat die Kirchgemeinde das Recht, den Lohn, den sie trotz vollständiger oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit geleistet hat, bis zum Betrag der für die entsprechende Periode nachzuzahlenden Rente beim Versicherer zurückzufordern.</p>
<p>§ 60 Mutterschaftsurlaub</p> <p>¹Den Mitarbeiterinnen wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser beträgt: a) 16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre bestanden hat;</p>	<p>§ 57 Mutterschaftsurlaub Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu), Abs. 3 (neu), Abs. 4 (geändert), Abs. 5 (aufgehoben)</p> <p>¹Den Mitarbeiterinnen wird unabhängig vom Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser beträgt:</p>

<p>b) 8 Wochen in den übrigen Fällen. ²Der Mutterschaftsurlaub beginnt in der Regel frühestens 4 Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft. ³... ⁴Wird der Mutterschaftsurlaub nicht voll beansprucht, so entsteht kein Anspruch auf Entschädigung. ⁵Soweit 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>a) 8 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis noch nicht 2 Jahre bestanden hat; b) für neu eintretende Mitarbeiterinnen vom vertraglich festgelegten Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zum 56. Tag nach der Niederkunft, wenn die Niederkunft kurz vor Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgte. ²Bei Hospitalisierung des Neugeborenen besteht zusätzlich Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub während der verlängerten Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung. ³Wird der Mutterschaftsurlaub nicht voll beansprucht, so entsteht kein Anspruch auf Entschädigung. Endet der bezahlte Mutterschaftsurlaub, bevor der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft (Erwerbsersatzgesetz) ausgeschöpft ist, wird den Mitarbeiterinnen unter Vorbehalt von Abs. 1^{bis} zusätzlich bis zur Beendigung des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung ein unbezahlter Urlaub gewährt, der nicht auf die Ferien angerechnet wird. Ein vollständiger bzw. teilweiser Verzicht auf den unbezahlten Urlaub bzw. eine vorzeitige Wiederaufnahme der Arbeit hat den Verlust des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung zur Folge und bedarf einer schriftlichen Erklärung der Mitarbeiterin. ⁴Soweit der Mutterschaftsurlaub in die Ferien fällt, werden diese angerechnet. Dabei darf jedoch der Ferienanspruch gemäss § 60 dieses Reglements nicht geschmälert werden.</p>
	<p>§ 58 Vaterschaftsurlaub (neu) ¹ 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. ² Der Vaterschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. ³ Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.</p>
<p>§ 61 Obligatorische Dienstleistung ¹Während einer obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, militärischer Frauendienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste) beziehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die volle Besoldung. ²Die Erwerbsausfallentschädigung fällt in die Staatskasse. ³Die 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>§ 59 Obligatorische Dienstleistung Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert) ¹Während einer obligatorischen Dienstleistung (namentlich Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, Armeeseelsorge, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste) beziehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den vollen Lohn. ²Die Erwerbsausfallentschädigung (EO) fällt in die Kasse der Kirchgemeinde. ³Der Lohn während freiwilligen Beförderungsdiensten kann, soweit er die Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn das Arbeitsverhältnis seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters innert kurzer Zeit nach Beendigung des Dienstes gekündigt wird.</p>

<p>⁴Mitarbeiterinnen 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>⁴Mitarbeiterinnen 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>§ 62 Ferien</p> <p>¹Die 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>²In der Regel sollten Ferienguthaben, die auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden, bis Ende Juni des folgenden Jahres bezogen werden.</p> <p>³Gewählte Pfarrpersonen haben zum Ausgleich ihrer Sonntags- und Feiertagspräsenz Anspruch auf eine zusätzliche arbeitsfreie Woche.</p> <p>⁴Übernimmt 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.</p> <p>⁵Erkrankt 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.</p> <p>Feiertage Als Feiertage gelten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ 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) 	<p>5.5. Ferien und Urlaub (Untertitel neu)</p> <p>§ 60 Ferien Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu), Abs. 2 – 5 (aufgehoben)</p> <p>¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben pro Kalenderjahr folgenden Anspruch auf bezahlte Ferien:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 25 Tage bis und mit dem Kalenderjahr, in welchem sie das 20. Altersjahr erreichen; b) 23 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 21. Altersjahr erreichen; c) 25 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 30. Altersjahr erreichen; d) 28 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 50. Altersjahr erreichen; e) 30 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 60. Altersjahr erreichen. <p>²Die Ferien der Religionslehrpersonen richten sich nach dem Schuljahr.</p> <p>Feiertage (aufgehoben)</p>

<p>□ Stephanstag (26. Dezember) □ Silvester (31. Dezember) Feiertage, die in eine Krankheitsperiode fallen, können nicht nachbezogen werden.</p> <p>In die Ferien fallende Feiertage gelten nicht als Ferien und können dem Arbeitspensum entsprechend nachbezogen werden.</p> <p>Feiertage, die auf einen Samstag oder Sonntag fallen, geben keinen Anspruch auf einen zusätzlichen Freitag.</p> <p>Zusätzliche Freitage</p> <p>Ohne Anrechnung an das zustehende Ferienkontingent haben Mitarbeitende Anspruch auf folgende bezahlte Freitage:</p> <ul style="list-style-type: none"> □ Für die eigene Heirat, Eintragung der Partnerschaft 3 Tage □ Bei der Geburt seiner Kinder 5 Tage □ Beim Tod des Ehegatten, Lebenspartner/ Lebenspartnerin, Kinder oder Eltern 5 Tage □ Beim Tod von Schwiegereltern oder anderen Verwandten 1 Tag □ Bei Teilnahme an Begräbnissen von Bekannten nach Absprache mit dem ressortverantwortlichen Kirchenratsmitglied bis 1 Tag □ Militärische Inspektion 1 Tag □ Bei Wohnungswechsel, sofern er nicht mit einem Stellenwechsel zusammenfällt 1 Tag 	<p>Zusätzliche Freitage (aufgehoben)</p>
<p>§ 63 Urlaub</p> <p>¹Beim Vorliegen besonderer Umstände, vor allem aus gesundheitlichen oder familiären Gründen sowie zum Zwecke freiwilliger gemeinnütziger Dienstleistung, des Wohnungsumzugs oder der Weiterbildung, kann bezahlter oder unbezahlter Urlaub bewilligt werden. Der Urlaub kann ganz oder teilweise an die Ferien angerechnet werden.</p> <p>Studienurlaub</p> <p>¹Der Kirchenrat gewährt den gewählten Pfarrpersonen Studienurlaub. ²Der Studienurlaub darf zusammen mit den Ferien nicht länger als 5 Monate dauern. ³Bis 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. ⁴Der Studienurlaub kann frühestens im 6. Dienstjahr und spätestens im 8. Dienstjahr im Kanton Zug bezogen werden. Weiter aufgelaufene Anrechtsjahre entfallen entschädigungslos. ⁵In 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>§ 61 Urlaub</p> <p>¹Beim Vorliegen besonderer Umstände, vor allem aus gesundheitlichen oder familiären Gründen sowie zum Zwecke freiwilliger gemeinnütziger Dienstleistung, des Wohnungsumzugs oder der Weiterbildung, kann bezahlter oder unbezahlter Urlaub bewilligt werden. Der Urlaub kann ganz oder teilweise an die Ferien angerechnet werden. ² Der Kirchenrat gewährt den gewählten Pfarrpersonen Studienurlaub.</p> <p>Studienurlaub (aufgehoben) Abs. 1 (neu unter Urlaub Abs. 2), Abs. 2 – 8 (aufgehoben)</p>

<p>⁶Nach dem Studienurlaub ist dem Kirchenrat ein schriftlicher Bericht abzugeben. ⁷Gesuche 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. ⁸Die 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>§ 64 Förderung der Fort- und Weiterbildung</p> <p>¹Die 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>5.6. Berufliche Förderung, Mitarbeitendenbeurteilung (Untertitel neu)</p> <p>§ 62 Förderung der Fort- und Weiterbildung Abs. 1 (geändert)</p> <p>¹Die berufliche Fort- und Weiterbildung wird auf allen Stufen gefördert, soweit dies im Interesse der Kirchgemeinde liegt.</p>
<p>§ 65 Mitarbeiterbeurteilung</p> <p>¹Leistung, Fähigkeit, Eignung und Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in angemessenen Zeitabständen zu beurteilen. ²Die 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>§ 63 Mitarbeitendenbeurteilung Abs. 2 (geändert)</p> <p>¹Leistung, Fähigkeit, Eignung und Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in angemessenen Zeitabständen zu beurteilen. ²Die periodischen Mitarbeitendengespräche bilden die Grundlage für eine Standortbestimmung.</p>
<p>§ 66 Gewährleistung</p> <p>¹Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ein Mitspracherecht im Bereich der arbeitsrechtlichen Bedingungen gewährt, soweit sie davon allgemein betroffen sind. ²Sie haben Anspruch auf Information. Die Wahrnehmung ihrer Interessen erfolgt durch Eingaben, Anregungen, Anträge und Vernehmlassungen der Personalvertretungen sowie durch Verhandlungen zwischen Delegationen des Personals und des Kantons.</p>	<p>5.7. Mitspracherecht (Untertitel neu)</p> <p>§ 64 Gewährleistung Abs. 2 (geändert)</p> <p>¹Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ein Mitspracherecht im Bereich der arbeitsrechtlichen Bedingungen gewährt, soweit sie davon allgemein betroffen sind. ²Sie haben Anspruch auf Information. Die Wahrnehmung ihrer Interessen erfolgt durch Eingaben, Anregungen und Anträge zuhanden der Kommission für Personalfragen.</p>
<p>§ 67 Personalvertretungen</p> <p>¹Der Kanton kann Verbände und Vereine, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Wahrung ihrer Interessen zusammengeschlossen sind, als Personalvertretungen anerkennen.</p>	<p>6. Personalvorsorge (neuer Titel)</p> <p>§ 67 Personalvertretungen (aufgehoben)</p>
<p>§ 68 Pensionskasse</p>	<p>§ 65 Pensionskasse Abs. 2 (aufgehoben)</p>

<p>¹Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Beitritt zur kantonalen Pensionskasse gemäss den Vorschriften des Pensionskassengesetzes obligatorisch.</p> <p>²Zur 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>¹Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Beitritt zur kantonalen Pensionskasse gemäss den Vorschriften des Pensionskassengesetzes obligatorisch.</p>
<p>§ 69 Unfallversicherung</p> <p>¹Die 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>²Der Abschluss der erforderlichen Versicherungsverträge ist Sache der Finanzdirektion.</p>	<p>§ 66 Unfallversicherung Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)</p> <p>¹Die 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>²Der Abschluss der erforderlichen Versicherungsverträge ist Sache des Kirchenrates.</p>
	<p>7. Rechtspflege (neuer Titel)</p>
<p>§ 70 Rechtsschutz und Verfahren</p> <p>¹Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach dem Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen (Verwaltungsrechtspflegegesetz)</p> <p>²Streitigkeiten 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>³Wird 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>⁴Das Verfahren ist rasch durchzuführen und, sofern es nicht mutwillig veranlasst wurde, bis zu einem Streitwert von 30'000 Franken kostenlos.</p> <p>⁵Bei zivilrechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach den Bestimmungen des Obligationenrechts und der Zivilprozessordnung.</p>	<p>§ 67 Rechtsschutz und Verfahren Abs. 2 (aufgehoben), Abs. 3 (geändert)</p> <p>¹Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach dem Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen (Verwaltungsrechtspflegegesetz).</p> <p>²Wird bei Beschwerden gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rechtsverletzung festgestellt, so sind mit dem Feststellungsentscheid gleichzeitig die gemäss diesem Reglement bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschuldeten finanziellen Leistungen zuzusprechen. Unter Vorbehalt der Nichtigkeit ist die Aufhebung der das Arbeitsverhältnis beendigenden Verfügung ausgeschlossen.</p> <p>³Das Verfahren ist rasch durchzuführen und, sofern es nicht mutwillig veranlasst wurde, bis zu einem Streitwert von 30'000 Franken kostenlos.</p> <p>⁴Bei zivilrechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach den Bestimmungen des Obligationenrechts und der Zivilprozessordnung.</p>
	<p>8. Schluss- und Übergangsbestimmungen (neuer Titel)</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>§ 68 Übergangsrecht Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu)</p> <p>¹Die 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>²Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innert 5 Jahren nach Inkrafttreten der neuen Regelung über das Dienstaltersgeschenk (§ 52 dieses Reglements) ihr 20., 30. oder 40. Dienstjahr erreichen, gelten die bisherigen Regelungen zum Dienstaltersgeschenk (befristete Besitzstandwahrung).</p>
	<p>§ 68^{bis} Besitzstandwahrung betreffend Abgangsentschädigung bei gewählten Pfarrpersonen im Gemeindefarramt</p> <p>¹ 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>§ 69 Vollzug</p> <p>¹Der Kirchenrat erlässt zu diesem Personalreglement Vollziehungsbestimmungen. ²Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, obliegt der Vollzug dem Kirchenrat. ³Der Kirchenrat sorgt für die rechtsgleiche Behandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug.</p>
	<p>§ 70 Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts</p> <p>¹ 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>§ 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>§ 71 Genehmigung und Inkrafttreten Titel (neu)</p> <p>¹Dieses Personalreglement wurde gemäss § 21 Abs. 3 unserer Gemeindeordnung an der Sitzung des Grossen Kirchgemeinderates vom XX.XX.XXXX verabschiedet ²Der Regierungsrat hat das Personalreglement am XX.XX.XXXX genehmigt. ³Das Reglement tritt per XX.XX.XXXX in Kraft.</p>