

Reglement über das Arbeitsverhältnis des Kirchgemeindepersonals

Bericht und Antrag des Kirchenrates vom 9. September 2024

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 | 1 |
| 4. | Auswirkungen | 6 |
| 5. | Zeitplan | 7 |
| 6. | Antrag | 7 |

1. In Kürze

Die Anstellungsbedingungen der Reformierten Kirche des Kantons Zug lehnen sich 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 und der Zuger Polizei per 1. Januar 2024 in Kraft getreten sind.

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 an das Personalgesetz des Kantons Zug angelehntes Reglement über das Arbeitsverhältnis des Kirchgemeindepersonals (Personalreglement der Reformierten Kirche des Kantons Zug) erarbeiten. Es enthält sämtliche Neuerungen, die das Personalgesetz des Kantons Zug während der zurückliegenden Jahre erfahren hat, wie z.B. die Meldung von Missständen und strafbaren Handlungen, die Pflichten bei Krankheit und Unfall, die Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen, die Anpassungen beim Mutterschaftsurlaub oder den Vaterschaftsurlaub.

3. Handlungsbedarf und Ziele

Die Reformierte Kirche des Kantons Zug bietet analog zum Kanton Zug seinen Mitarbeitenden bereits heute attraktive Anstellungsbedingungen. Einerseits erhalten die Mitarbeitenden anständige Löhne sowie Zulagen, und andererseits sind die weiteren Anstellungsbedingungen, wie z.B. das flexible Arbeitszeitmodell zeitgemäss. Unsere Kirchgemeinde kann daher im (Lohn-)Vergleich mit anderen Landeskirchen mithalten.

Die Anpassungen sind zum einen der Angleichung an die heutige Gesetzgebung geschuldet, die auch im Personalgesetz des Kantons Zug in den zurückliegenden Jahren Aufnahme gefunden haben, zum anderen sind jene Bestimmungen weitestgehend aufgenommen worden, die im Personalgesetz des Kantons Zug per 1. Januar 2024 im Rahmen des Projekts «Neue Anstellungsbedingungen» eingeführt worden sind. Daneben gibt es Abweichungen zur kantonalen Gesetzgebung, die in der Synopse (Vorlage 280.4, mittlere Spalte) blau markiert sind und die entweder unserer Eigenschaft als Kirchgemeinde geschuldet sind, oder die eine redaktionelle Anpassung zum Personalgesetz des Kantons Zug erfahren haben.

Die Übernahme der neuen Anstellungsbedingungen sowie die wesentlichen Änderungen zum bisherigen Reglement sind im Einzelnen wie folgt:

3.1 Anpassung der Kündigungsfristen bei Religionslehrpersonen

| Geltendes Recht: Ausführungsbestimmungen der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug (Juni 2010) | Personalreglement der Ref. Kirche Kanton Zug |
|---|--|
| <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>§ 11 Kündigung seitens der Kirchgemeinde</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> |

Der Kirchenrat beantragt Ihnen, auf die Nennung des 70. Altersjahrs zu verzichten und sie zu ersetzen mit der Formulierung «über das ordentliche Pensionsalter hinaus». Es soll somit die Möglichkeit geschaffen werden, dass Mitarbeitende ohne eine festgesetzte Altersgrenze über ihr Pensionsalter hinaus angestellt werden können, der Zustimmung durch den Kirchenrat vorausgesetzt. Die vorgeschlagene Anpassung ist insbesondere von Bedeutung für Organistinnen und Organisten sowie für Pfarrpersonen.

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 Diensttreue 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 hiermit 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 Lohnentwicklung, welche durch die Anzahl Jahre Berufserfahrung bestimmt ist. Diese Ausgangslage erlaubt es, die Kosten des Einbaus der TREZ zu berechnen.

Durch den Einbau der bisherigen Treuezulage (nach 15 Dienstjahren ein 14. Monatslohn) in das ordentliche Lohnsystem, kann ausserkantonale Berufserfahrung gleich abgegolten werden wie innerkantonale. Bei bereits in der Kirchgemeinde angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die frühere ausserkantonale Erfahrung mit Inkrafttreten dieses Reglements ausgeglichen.

Nachfolgendes Rechenbeispiel zeigt die Differenz auf, die sich mit dem Einbau der TREZ bei einer angenommenen Einstufung in Lohnklasse 14, Stufe 8 (bei 100 %) und einer Anstellung von 8 Jahren gegenüber dem heutigen System ergibt:

| | | | |
|----------------------|-----------------------|-------------------|-----------------------|
| 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 Recht: Ausführungsbestimmungen der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug (Juni 2010) | Personalreglement der Ref. Kirche Kanton Zug |
|---|---|
| <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>§ 45 Zusammensetzung der Entlöhnung</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. Monatslohn (1/13 des Jahreslohns) 2. Teuerungszulage 3. Familienzulage 4. Kinderzulage <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, Abteilungsleitungen

| Funktionsgruppe | bisher | neu |
|--|--------------------|--------------------|
| Betriebswarte/Sigristen | Lohnklasse 4 – 11 | Lohnklasse 7 – 12 |
| Bauverwalter/Dipl. Fachkräfte /Finanzverantwortliche/r | Lohnklasse 13 – 17 | Lohnklasse 13 – 18 |
| Kirchenmusik (Orgel und Chorleitung) | Lohnklasse 10 – 19 | Lohnklasse 11 – 18 |
| Abteilungsleitung Triangel/Kirchenschreiber Stv. | Lohnklasse 16 – 18 | Lohnklasse 17 – 19 |
| Spezialpfarrämter / Verweser | Lohnklasse 16 – 19 | Lohnklasse 16 – 21 |

- Die Anforderungen an die Ausbildung von Betriebswarten sind in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Die Haustechnik in Gebäuden, wie z. B. dem Kirchenzentrum in Zug, ist komplex und anspruchsvoll. Hinzu kommt beispielsweise die Personalführung von drei Mitarbeiterinnen im Kirchenzentrum Zug durch den Betriebswart. Dies veranlasst den Kirchenrat in der Berufsgruppe der Betriebswarte eine Anhebung der maximalen Lohnklasse von bisher Lohnklasse 11 in Lohnklasse 12 zu beantragen.

- Die Möglichkeit einer Einreihung diplomierter Fachkräfte, insbesondere im Finanzbereich erscheint dem Kirchenrat als angezeigt, weshalb in dieser Berufssparte eine Einreihung in die maximale Lohnklasse 18 zukünftig möglich sein soll.
- In der Kirchenmusik wurde die Lohnklasse 19 nie «ausgeschöpft», so dass eine Anpassung nach unten angezeigt scheint und die maximale Lohnklasse zukünftig bei 18 liegen soll.
- Durch die Einführung des neuen Begriffs «Abteilungsleitung» wurde die Möglichkeit geschaffen, Stelleninhaber/innen mit Führungsfunktionen (Stellenleitung Triangel Beratung, Leitung Fachstelle Religionspädagogik, Stv. Kirchenschreiber/in) in den Lohnklassen 17 – 19 anzusiedeln. Die neue LohnEinstufung wird den Anforderungen an die Stelleninhaber/innen besser gerecht.
- Durch die Anhebung auf die maximale Lohnklasse 21 bei den Spezialpfarrämtern (Spital, Gefängnis, Regionalpfarramt, Pfarramt Seelsorge für Menschen mit Behinderung) bzw. Pfarrerweser/innen wird die Ungleichheit zwischen Gemeindepfarrämtern und den Spezialpfarrämtern aufgehoben. Der Antrag des Kirchenrats erfolgt im Lichte des heutigen (Selbst-)Verständnisses, dass Spezialpfarrämter keinen «niedereren» Rang mehr besitzen. Er erfolgt auch aufgrund der z. T. zusätzlichen Ausbildungsgänge, die für die Anstellung in diese Pfarrämter Voraussetzung sind. Und er erfolgt zudem, weil auch in den umliegenden Landeskirchen die Differenz bei der LohnEinstufung zwischen Gemeinde- und Spezialpfarrämter aufgehoben wurde.

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.

| Geltendes Recht: Ausführungsbestimmungen der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug (Juni 2010) | Personalreglement der Ref. Kirche Kanton Zug |
|---|--|
| <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>§ 59 Dienstaltersgeschenk</p> <p>¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, erhalten ein Dienstaltersgeschenk. Nach 10 und 15 Dienstjahren beträgt das Dienstaltersgeschenk je einen Viertel eines Monatslohns. Nach 20 Dienstjahren und danach alle 5 Jahre wird ein Dienstaltersgeschenk in der Höhe von je einem halben Monatslohn ausgerichtet. Massgebend ist der durchschnittliche Monatslohn der letzten 2 Dienstjahre einschliesslich des Monats des Dienstjubiläums. Berechnungsgrundlage bildet der Grundlohn einschliesslich Teuerungszulage.</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 ab 20 Dienstjahren möglich.</p> |

3.5. Entlastung der Religionslehrpersonen

| Geltendes Recht: Ausführungsbestimmungen der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug (Juni 2010) | Personalreglement der Ref. Kirche Kanton Zug |
|--|---|
| § 55 Altersentlastung der Lehrbeauftragten für Religionsunterricht | aufgehoben |

| | |
|--|--|
| Lehrkräfte mit einem Vollpensum (Teilzeitangestellte anteilmässig) erhalten nach mindestens 3 Dienstjahren in der Kirchgemeinde folgende Altersentlastung: Ab 55 Jahren 2 Lektionen Ab 60 Jahren 3 Lektionen | |
|--|--|

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 |

| Geltendes Recht: Ausführungsbestimmungen der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug (Juni 2010) | Personalreglement der Ref. Kirche Kanton Zug |
|---|--|
| <p>§ 62 Ferien 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>§ 69 Ferien 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>³Gewählte Pfarrpersonen haben zum Ausgleich ihrer Sonntags- und Feiertagspräsenz Anspruch auf eine zusätzliche arbeitsfreie Woche.</p> |

4. Auswirkungen

Die Kosten der neuen Anstellungsbedingungen für unsere Kirchgemeinde belaufen sich jährlich auf rund CHF 261'600. Der Betrag setzt sich wie folgt zusammen (Stand Juli 2024):

| Position | Kalkulatorisch | Budget 2025 |
|------------------------------------|----------------|----------------|
| Einbau TREZ in das Lohnsystem | 178'604 | 178'604 |
| Erhöhung Ferienanspruch | 248'937 | 83'000 |
| Total wiederkehrende Kosten | 427'541 | 261'604 |

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, wenn sie in derselben Lohnklasse und Lohnstufe eingestuft sind. Mit den neuen Anstellungsbedingungen werden die Lohnrückstände korrigiert, d.h. inner- und ausserkantonale Erfahrung werden gleich bewertet. Die Mehrkosten betragen rund CHF 178'600.

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 einen 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

| | |
|-------------------|-------------------------------------|
| 9. September 2024 | Grosser Kirchgemeinderat, 1. Lesung |
| 11. November 2024 | Grosser Kirchgemeinderat, 2. Lesung |
| November 2024 | Publikation Amtsblatt |
| Dezember 2024 | Ablauf Referendumsfrist |
| 01.01.2025 | Inkrafttreten |

6. Antrag des Kirchenrats

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragen wir Ihnen:

1. Auf die Vorlage Nr. 280.2 sei einzutreten.
2. Dem Reglement über das Arbeitsverhältnis des Kirchgemeindepersonals (Vorlage 280.3) sei in der vorliegenden Fassung zuzustimmen.

Hochachtungsvoll

Evangelisch-reformierte Kirchgemeinde Kanton Zug

Ursula Müller-Wild, Kirchenratspräsidentin
Klaus Hengstler, Kirchenschreiber