

Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (PG, BGS 154.21) vom 01.09.1994, Stand 01.01.2024	Antrag Kirchenrat vom 12. Juli 2024 und der Parlamentarischen Kommission vom 8. Juli 2024	Rückmeldungen aus Vernehmlassung und Kommentare der Parlamentarischen Kommission sowie des Kirchenrats ¹
<p>1. Allgemeine Bestimmungen</p>	<p>1. Allgemeine Bestimmungen</p>	
<p>§ 1 Geltungsbereich</p> <p>¹Dieses Gesetz regelt das Arbeitsverhältnis der auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Vollpensum oder im Teilpensum im Dienste des Kantons tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>²Der Begriff «Kanton» wird in diesem Gesetz als Sammelbegriff für die Staatsverwaltung, die kantonalen Anstalten mit Ausnahme des Kantonsspitals, die Gerichte, die Datenschutzstelle, die Ombudsstelle sowie die kantonalen Schulen verwendet.</p> <p>³Der Kanton als Arbeitgeber wird, sofern dieses Gesetz nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt, durch den Regierungsrat vertreten, im Bereich der Justizverwaltung durch das Obergericht bzw. das Verwaltungsgericht, im Bereich der Datenschutzstelle durch die Datenschutzbeauftragte oder den Datenschutzbeauftragten, im Bereich der Ombudsstelle durch die Ombudsperson jeweils für die ihrer bzw. seiner Aufsicht unterstehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>⁴Der Regierungsrat kann seine gesetzlichen Zuständigkeiten, mit Ausnahme der Anstellung und Entlassung von Amtsleitenden, an die Direktionen delegieren und diese zur Subdelegation an die ihnen direkt Unterstellten ermächtigen, jedoch ohne Ermächtigung zur weiteren Subdelegation. Für das Obergericht und das Verwaltungsgericht gilt diese Regelung sinngemäss.</p>	<p>§ 1 Geltungsbereich</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>²Die Kirchgemeinde als Arbeitgeberin wird durch den Kirchenrat vertreten.</p>	<p>Rückmeldungen aus Vernehmlassung: - DIAFA: Aufnahme von Abs. 4 «Delegationsnorm»</p> <p>Kommentar Kirchenrat: - Delegationsnorm wird nicht aufgenommen, da wir keine Direktionen kennen und unsere Organisationen im Vergleich zum Kanton klein ist</p> <p>Kommentar Parl. Kommission: - verzichtet ebenfalls grossmehrheitlich auf den Einbezug einer Delegationsnorm</p>

¹ Wo bei einem Paragrafen keine Kommentare stehen, heisst dies nicht, dass der Paragraf im Kirchenrat und der Parlamentarischen Kommission nicht besprochen worden ist. In beiden Gremien wurden *sämtliche* Sachverhalte eingehend besprochen, insbesondere in der Parl. Kommission wurden eine Reihe von Sachverhalte über z. T. zwei bis drei Sitzungen verhandelt und Expertisen eingeholt. Eine Wiedergabe aller Diskussionsinhalte würde den Rahmen dieser Synopse bei weitem sprengen.

<p>⁵Wo aufgrund von Spezialgesetzen eine vom Personalgesetz abweichende Zuständigkeitsregelung gilt, ist die Ermächtigung zur Kompetenzdelegation sinngemäss anwendbar.</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</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>Redaktionelle Anpassung an kantonales Personalgesetz: «nach dem Obligationenrecht»</p>
<p>§ 2^{bis} Eignungsprüfungen</p> <p>¹Die Anstellung und Weiterbeschäftigung kann vom Ergebnis einer registerbasierten, einer medizinischen oder von einer anderen Eignungsprüfung abhängig gemacht werden. Vorbehalten bleiben abweichende spezialgesetzliche Bestimmungen.</p> <p>²Auf Verlangen der für die Anstellung zuständigen Stelle haben sich Bewerberinnen und Bewerber in der engsten Auswahl vor bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Anstellung einer registerbasierten Eignungsprüfung zu unterziehen, wenn diese künftig bzw. aktuell</p> <p>a) bei der Polizei, der Staatsanwaltschaft, den Übertretungsstrafbehörden, den Gerichten oder den Straf- und Massnahmenvollzugsbehörden tätig sind;</p> <p>b) in ihrer Funktion qualifizierte Zeichnungsberechtigung für Ausgaben oder zu Eingehung von Verbindlichkeiten und weitgehenden Verfügungsbefugnis betreffend Festlegung von Einnahmen haben oder grosse Vermögenswerte und Güter von hohem Wert verwalten;</p> <p>c) eine höhere leitende Tätigkeit ausüben, d.h. aufgrund ihrer Stellung und Verantwortung über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügen oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung einer Verwaltungsabteilung oder einer Schule einen nachhaltigen Einfluss nehmen können, namentlich Generalsekretärinnen und Generalsekretäre, Amtsleiterinnen und Amtsleiter sowie Mitglieder von Schulleitungen;</p>	<p>§ 3 Eignungsprüfungen</p> <p>¹Die Anstellung und Weiterbeschäftigung kann vom Ergebnis einer registerbasierten, einer medizinischen oder von einer anderen Eignungsprüfung abhängig gemacht werden.</p> <p>²Bewerberinnen und Bewerber in der engsten Auswahl vor bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Anstellung haben einen aktuellen Privatauszug aus dem Strafregister sowie einen Sonderprivatauszug oder, bei Ausländerinnen und Ausländern, gleichwertige Dokumente vorzulegen.</p> <p>³Personen dürfen nicht beschäftigt werden, wenn</p> <p>a) gegen sie ein Verbot einer beruflichen oder organisierten ausserberuflichen Tätigkeit, die einen regelmässigen Kontakt mit Minderjährigen oder besonders schutzbedürftigen Volljährigen umfasst, besteht (Art. 67 StGB);</p> <p>b) in ihrem Sonderprivatauszug ein Eintrag wegen eines Sexualdelikts gegen Kinder oder wegen Kinderpornografie besteht.</p> <p>⁴Sofern es für die auszuübende Tätigkeit erforderlich ist, kann der Kirchenrat für die</p>	<p>Rückmeldungen aus Vernehmlassung:</p> <p>- DIAFA: wünscht eine Übernahme der kantonalen Regelungen in Sachen Eignungsprüfung.</p> <p>Kommentar Kirchenrat:</p> <p>- Sieht die Notwendigkeit der Aufnahme von Eignungsprüfungen. Er überlässt die Präzisierungen der Parlamentarischen Kommission und hat der vorliegenden Variante an seiner Sitzung vom 12. Juli einstimmig zugestimmt.</p> <p>Kommentar Parlamentarische Kommission:</p> <p>- In der Parl. Kommission wurde die Eignungsprüfung ausführlich diskutiert. Die Notwendigkeit ist unbestritten, nicht zuletzt, um registerbasierten Eignungsprüfungen eine gesetzliche Grundlage zu geben. Die Kommission einigt sich gegen Schluss der Beratungen, dass die §§ 2^{bis} - 2^{quater} in einem Paragraphen zusammengefasst werden und überlasst in Abs. 7 dem Kirchenrat die Präzisierungen bezüglich einzuholender Eignungsprüfungen.</p> <p>Nach Abklärungen beim Kanton werden der Privatauszug aus dem Strafregister, wie auch der Sonderprivatauszug ins vorliegende Regelwerk aufgenommen, da im Privatauszug nicht alle relevanten Urteile aufgeführt werden, wie z.B. Tätigkeitsverbote, Kontakt- und Rayonverbote.</p>

<p>d) in ihrer Funktion über Zugriff auf Informatikmittel verschiedener Verwaltungseinheiten verfügen; e) in ihrer Funktion Kontakt mit besonders schutzbedürftigen Personen (Minderjährige, Betagte, Kranke, Menschen mit Behinderung) haben.</p> <p>³Auf Verlangen der für die Anstellung zuständigen Stelle haben sich Bewerberinnen und Bewerber in der engsten Auswahl bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Funktion einen bestimmten Gesundheitszustand bzw. bestimmte Fähigkeiten oder Eigenschaften voraussetzt, vor oder während der Anstellung einer medizinischen und/oder einer anderen Eignungsprüfung zu unterziehen.</p> <p>⁴Die für die Anstellung zuständige Stelle entscheidet während der Anstellung aufgrund des vorliegenden Ergebnisses einer Eignungsprüfung und unter Berücksichtigung der für das Kündigungsverfahren geltenden Bestimmungen über die Fortsetzung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p>	<p>registerbasierte Eignungsprüfung bei der betroffenen Person neben dem Privat- und Sonderprivatauszug die folgenden Personendaten einholen:</p> <ol style="list-style-type: none"> aktueller Auszug aus dem Betreibungsregister. aktueller Auszug aus dem Register des Bundes betreffend die Administrativmassnahmen im Strassenverkehr. <p>⁵Die im Rahmen einer Eignungsprüfung erhobenen Personendaten werden bei Nichtzustandekommen einer Anstellung den Bewerberinnen und Bewerbern zurückgegeben bzw. ausgehändigt. Bei einer Anstellung sowie bei einer Eignungsprüfung während der Anstellung werden die erhobenen Daten im Personaldossier abgelegt bzw. in gleichem Zusammenhang bereits abgelegte Daten durch die aktuellen ersetzt.</p> <p>⁶Die Kosten für die Eignungsprüfungen trägt die Kirchgemeinde. Ausgenommen hiervon sind die Kosten für die Erstellung von Bescheinigungen, welche die Bewerberinnen oder Bewerber in der engsten Auswahl vor der Anstellung beizubringen haben.</p> <p>⁷Der Kirchenrat bezeichnet in einer Ausführungsbestimmung</p> <ol style="list-style-type: none"> die Funktionen, die sich einer Eignungsprüfung zu unterziehen haben; Art und Umfang der jeweils notwendigen Eignungsprüfungen; das Intervall regelmässiger Eignungsprüfungen, wobei solche von der für die Anstellung zuständigen Stelle auch ausserhalb 	
---	--	--

	des Intervalls verlangt werden können, wenn konkrete Hinweise auf risikorelevante Veränderungen bestehen.	
<p>§ 2^{ter} Eignungsprüfungen bei Lehrpersonen an kantonalen Schulen</p> <p>¹Lehrpersonen an kantonalen Schulen, die Schülerinnen und Schüler unter sechzehn Jahren unterrichten, haben der Anstellungsbehörde vor ihrer Anstellung, sofern eine solche tatsächlich in Frage kommt, und auf Verlangen während ihrer Beschäftigung einen aktuellen Sonderprivatauszug gemäss Art. 371a StGB oder, bei ausländischen Lehrpersonen, ein gleichwertiges Dokument vorzulegen.</p> <p>²Während einer Übergangsfrist bis am 31. Dezember 2024 müssen Lehrpersonen gemäss Abs. 1 zusätzlich einen aktuellen Privatauszug vorlegen.</p> <p>³Eine Lehrperson gemäss Abs. 1 darf nicht beschäftigt werden, wenn</p> <p>a) gegen sie ein Verbot einer beruflichen oder organisierten ausserberuflichen Tätigkeit, die einen regelmässigen Kontakt mit Minderjährigen oder besonders schutzbedürftigen Volljährigen umfasst, besteht (Art. 67 StGB);</p> <p>b) in ihrem Privatauszug ein Eintrag wegen eines Sexualdelikts gegen Kinder oder wegen Kinderpornografie besteht.</p>		
<p>§ 2^{quater} Datenbearbeitung bei Eignungsprüfungen, Kosten, Meldepflicht</p> <p>¹Sofern es für die auszuübende Tätigkeit erforderlich ist, kann die für die Anstellung zuständige Stelle für die registerbasierte Eignungsprüfung bei der betroffenen Person die folgenden Personendaten einholen:</p> <p>a) aktueller Privat- oder Sonderprivatauszug aus dem Strafregister;</p> <p>b) aktueller Auszug aus dem Betreibungsregister;</p> <p>c) aktueller Auszug aus dem Register des Bundes betreffend die Administrativmassnahmen im Strassenverkehr.</p>		

<p>²Die im Rahmen einer Eignungsprüfung erhobenen Personendaten werden bei Nichtzustandekommen einer Anstellung den Bewerberinnen und Bewerbern zurückgegeben bzw. ausgehändigt. Bei einer Anstellung sowie bei einer Eignungsprüfung während der Anstellung werden die erhobenen Daten im Personaldossier abgelegt bzw. in gleichem Zusammenhang bereits abgelegte Daten durch die aktuellen ersetzt.</p> <p>³Die Kosten für die Eignungsprüfungen trägt der Kanton. Ausgenommen hiervon sind die Kosten für die Erstellung von Bescheinigungen, welche die Bewerberinnen oder Bewerber in der engsten Auswahl vor der Anstellung beizubringen haben.</p> <p>⁴Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei, der Staatsanwaltschaft, der Übertretungsstrafbehörden, der Gerichte sowie der Straf- und Massnahmenvollzugsbehörden, die sich gemäss Abs. 5 Bst. a einer Eignungsprüfung zu unterziehen haben, müssen der für die Anstellung zuständigen Stelle melden, wenn gegen sie eine Strafuntersuchung oder ein Strafbefehl gemäss Art. 309 StPO wegen eines Verbrechens oder Vergehens eröffnet worden bzw. ergangen ist. Hat die Meldung keine personalrechtlichen Massnahmen zur Folge und wird das gemeldete Strafverfahren erledigt, ohne dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zu einer Strafe oder Massnahme verurteilt wird, so sind nach Eintritt der Rechtskraft des Endentscheides umgehend alle mit der Meldung im Zusammenhang stehenden Daten aus dem Personaldossier zu entfernen und zu vernichten.</p> <p>⁵Die Direktionen, die Staatskanzlei, das Obergericht, das Verwaltungsgericht, die Ombudsstelle und die Datenschutzstelle bezeichnen</p> <p>a) die Funktionen, die sich einer Eignungsprüfung zu unterziehen haben;</p> <p>b) Art und Umfang der jeweils notwendigen Eignungsprüfungen;</p> <p>c) das Intervall regelmässiger Eignungsprüfungen, wobei solche von der für die Anstellung zuständigen Stelle auch ausserhalb des Intervalls verlangt werden können, wenn</p>		
---	--	--

<p>konkrete Hinweise auf risikorelevante Veränderungen bestehen. ⁶Bei den Direktionen und der Staatskanzlei erfolgt diese Bezeichnung nach Rücksprache mit dem Personalamt.</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>§ 4 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</p>	<p>2. Begründung des Arbeitsverhältnisses</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>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>§ 5 Anstellung</p> <p>¹Unter Vorbehalt der Wahl auf Amtsdauer für Pfarrerinnen und Pfarrer im Gemeindepfarramt werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Arbeitsvertrag auf unbestimmte oder bestimmte Dauer angestellt.</p> <p>²Die Arbeitsverträge von Pfarrpersonen im Gemeindepfarramt, deren Anstellung der Wahl durch den Grossen Kirchgemeinderat bedarf, werden mit entsprechendem Vorbehalt abgeschlossen.</p> <p>³Der Arbeitsvertrag kann in besonderen Fällen, namentlich bei Ausbildungs- und Praktikumsverhältnissen sowie Aushilfen oder Hilfskräften, hinsichtlich Arbeitszeit, Entlohnung, Ferien und Beendigung des Arbeitsverhältnisses von diesem Reglement abweichen.</p>	<p>Rückmeldungen aus Vernehmlassung: - DIAFA: a) Kirchenratspräsidium soll nicht im Personalreglement geregelt werden, sondern im Entschädigungsreglement; b) Pfarrerinnen und Pfarrer sollen nicht mehr erwähnt werden.</p> <p>Kommentar Kirchenrat: a) Pfarrerinnen und Pfarrer im Gemeindepfarramt sollen weiterhin in § 5 Erwähnung finden; b) der Kirchenrat schliesst sich den Überlegungen der Parl. Kommission betreffend Kirchenratspräsidium an und stimmt diesen zu.</p> <p>Kommentar Parl. Kommission: - Die Anstellung des Kirchenratspräsidiums mitsamt Arbeitsvertrag sieht die Kommission als «Unikum» und systemfremd. Im Gegensatz zu allen anderen katholischen Amtskollegen, Gemeindepräsidien und Regierungsräten wird bei uns das Kirchenratspräsidium mit einem Arbeitsvertrag (50 %) angestellt und ist somit dem Personalgesetz (neu: Personalreglement) unterstellt. Der Arbeitsvertrag wurde jeweils von der Vorgängerin/dem Vorgänger unterzeichnet. Der Lohn wird vom Kirchenrat festgelegt. Zwar bringt diese Art der</p>

		<p>Anstellung Vorteile mit sich (klares Pensum, Versicherungsfragen sind geklärt usw.)</p> <p>Die Frage ist noch zu klären, wie es sich mit einer allfälligen Abgangsentschädigung verhält, wenn die Frist zwischen Abwahl und neuer Amtszeit lediglich auf zwei Monate beschränkt ist. Bei einem 50 %-Pensum ist eine Abgangsentschädigung angezeigt, im Gegensatz zu «normalen» Kirchenratsmitgliedern. Die grosse Neuerung ist die Lohnfestsetzung, die inskünftig im neu auszugestaltenden Entschädigungsreglement festzulegen ist.</p> <p>Die Kommission kommt einstimmig zum Schluss, dass das Kirchenratspräsidium in § 4 Abs. 1 herauszunehmen ist und zukünftig keinen Arbeitsvertrag mehr hat. Die Frage einer allfälligen Abgangsentschädigung muss im GKGR zu gegebener Zeit diskutiert werden, genauso wie die Fragen rund um Versicherungen.</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>§ 6 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>§ 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>§ 7 Probezeit</p> <p>¹Die ersten 3 Monate gelten als Probezeit.</p> <p>²Die Probezeit kann bis auf 6 Monate festgesetzt oder verlängert werden.</p>	<p>Redaktionelle Anpassung: Zahlen werden aufgrund ihrer besseren Erkennbarkeit in allen Paragraphen in Ziffern geschrieben.</p>
<p>3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses</p>	<p>3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses</p>	
<p>3.1. Allgemeines</p>	<p>3.1. Allgemeines</p>	
<p>§ 7 Beendigungsgründe</p> <p>¹Das Arbeitsverhältnis endigt durch</p>	<p>§ 8 Beendigungsgründe</p> <p>¹Das Arbeitsverhältnis endigt durch</p>	<p>Kommentar Pral. Kommission:</p>

<p>a) Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis b) Fristablauf oder Kündigung beim befristeten Arbeitsverhältnis c) Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen d) Einvernehmliche Auflösung e) Erreichen der Altersgrenze f) Vorzeitige Pensionierung g) Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit h) Tod</p>	<p>a) Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis b) Fristablauf oder Kündigung beim befristeten Arbeitsverhältnis c) Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen d) Nicht-Wiederwahl e) Einvernehmliche Auflösung f) Erreichen der Altersgrenze g) Vorzeitige Pensionierung h) Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit i) Tod</p>	<p>In Abs. 1 wird zusätzlich Bst. d) eingeführt: «Nicht-Wiederwahl».</p> <p>Kommentar Kirchenrat: Zustimmung zu dieser Ergänzung</p>
<p>3.2. Unbefristetes Arbeitsverhältnis</p>	<p>3.2. Unbefristetes Arbeitsverhältnis</p>	
<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>§ 9 Kündigung im Allgemeinen</p> <p>¹Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch schriftliche Kündigung seitens der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters oder seitens der Kirchgemeinde.</p> <p>²Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit beidseitig mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen während der ersten drei Monate und von 20 Tagen ab dem 4. Monat gekündigt werden.</p>	<p>Kommentar Parl. Kommission: In Abs. 2 wird die Kündigungsmöglichkeit während der Probezeit aufgenommen, da es sich um eine «beidseitige» Kündigungsmöglichkeit handelt und daher unter «Kündigung im Allgemeinen» aufgeführt werden soll.</p> <p>Kommentar Kirchenrat Zustimmung</p>
<p>§ 9 Kündigung seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters</p> <p>¹Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen: a) 7 Tage während der ersten 3 Monate 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: a) 3 Monate während der ersten 6 Dienstjahre b) 4 Monate ab dem 7. Dienstjahr c) 6 Monate ab dem 15. Dienstjahr</p>	<p>§ 10 Kündigung seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters</p> <p>¹Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auf Monatsende gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist.</p> <p>²Religionslehrerinnen und Religionslehrer können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten auf Ende eines Schulhalbjahres kündigen. Beim Vorliegen besonderer Umstände können im Arbeitsvertrag andere</p>	<p>Rückmeldung aus Vernehmlassung: - DIAFA: Schlägt vor, Religionslehrpersonen anderen Mitarbeitenden gleichzustellen, also mit fixem Penum.</p> <p>Kommentar Kirchenrat: Da sich die Pensen bei Religionslehrpersonen jährlich ändern, wird neben dem Arbeitsvertrag jährlich ein zusätzlicher Vertrag ausgestellt, der das aktuelle Penum beinhaltet. Die Pensen der Religionslehrpersonen müssen jährlich angepasst werden. Ausserdem orientieren sich die Kündigungsfristen an den Schulhalbjahren. Daher: Die spezielle Erwähnung der RLP's in Abs. 2 bleibt erhalten.</p>

<p>³Die Lehrpersonen der kantonalen Schulen können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten jeweils 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 gemäss Gesetz über die Organisation der Staatsverwaltung können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten kündigen. Dieser Kündigungsregelung können weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonderen Funktionen unterstellt werden.</p>	<p>Kündigungstermine oder Kündigungsfristen vorgesehen werden.</p> <p>³Pfarrerinnen und Pfarrer im Gemeindepfarramt sowie die Kirchenschreiberin oder der Kirchenschreiber können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 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>²</p> <p>...</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>§ 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>	
<p>§ 10^{bis} Vorsorgliche Massnahmen</p>	<p>§ 12 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 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, 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>e) während des infolge Hospitalisierung des Neugeborenen verlängerten Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung;</p>	<p>§ 13 Nichtige Kündigung</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- und Zivildienst, Zivildienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste);</p> <p>b) während einer mit Zustimmung der Kirchgemeinde ausgeübten freiwilligen gemeinnützigen Dienstleistung;</p> <p>c) während 30 Tagen im 1. Dienstjahr, während 90 Tagen im 2. bis 5.</p>	

<p>f) während des Anspruchs auf Betreuungsurlaub nach § 24b Arbeitszeitverordnung, längstens aber während 6 Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt.</p>	<p>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>e) während des infolge Hospitalisierung des Neugeborenen verlängerten Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung.</p>	<p>Bst. f des Personalgesetzes: der Anspruch auf Betreuungsurlaub wird bei uns in den Ausführungsbestimmungen festgehalten</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, so kann daraus kein Anspruch auf Verlängerung der Kündigungsfrist bis zum nächstfolgenden Endtermin abgeleitet werden.</p>	<p>§ 14 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, 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</p>	<p>§ 15 Missbräuchliche Kündigung</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</p>	

<p>wesentlich die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis oder die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern; b) um die Entstehung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und deren Geltendmachung nach Treu und Glauben zu erschweren oder zu verunmöglichen.</p>	<p>Ausübung verfassungsmässiger Rechte, es sei denn, die Eigenschaft oder die Rechtsausübung beeinträchtigt wesentlich die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis oder die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern; b) um die Entstehung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und deren Geltendmachung nach Treu und Glauben zu erschweren oder zu verunmöglichen.</p>	
<p>§ 14 Folgen der missbräuchlichen Kündigung</p> <p>¹Eine missbräuchliche Kündigung begründet Anspruch auf Entschädigung.</p> <p>²Die Entschädigung wird unter Würdigung der Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Schwere der Verfehlung des Kantons bzw. der kündigenden Stelle, 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 des Mitarbeiters für 9 Monate entspricht. Bemessungsgrundlage ist der im Zeitpunkt der Kündigung massgebende Jahreslohn einschliesslich Teuerungszulage sowie 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>§ 16 Folgen der missbräuchlichen Kündigung</p> <p>¹Eine missbräuchliche Kündigung begründet Anspruch auf Entschädigung.</p> <p>²Die Entschädigung wird unter Würdigung der Dauer 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 des Mitarbeiters für 9 Monate entspricht. Bemessungsgrundlage ist der im Zeitpunkt der Kündigung massgebende Jahreslohn einschliesslich Teuerungszulage sowie 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</p>	<p>3.3. Befristetes Arbeitsverhältnis</p>	
<p>§ 15 Fristablauf oder Kündigung</p>	<p>§ 17 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>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>3.4. Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen</p>	<p>3.4. Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen</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 Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine bzw. der festen Vertragsdauer aufgelöst werden.</p> <p>²Vor der Entlassung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Entlassung ist zu begründen.</p>	<p>§ 18 Grundsatz</p> <p>¹Beim Vorliegen wichtiger Gründe, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar machen, kann das Arbeitsverhältnis beidseitig ohne Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine bzw. der festen Vertragsdauer aufgelöst werden.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>³Der Anspruch auf Schadenersatz besteht unabhängig von einem allfälligen Anspruch auf Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung.</p>	<p>§ 19 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.</p> <p>²An diesen Schadenersatz wird angerechnet, was die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart sowie durch anderweitige Arbeit</p>	

<p>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>verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.</p> <p>³Der Anspruch auf Schadenersatz besteht unabhängig von einem allfälligen Anspruch auf Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung.</p> <p>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 oder 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 Lohns für einen Monat entspricht, ferner auf Ersatz des weiteren Schadens.</p> <p>²Bemessungsgrundlage ist der Jahreslohn einschliesslich Teuerungszulage sowie Sozialzulagen.</p> <p>³Ist dem Kanton ein geringerer Schaden als ein Viertel des Monatslohns entstanden, so ist die Entschädigung entsprechend herabzusetzen.</p>	<p>§ 20 Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle</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 Lohns für einen Monat entspricht, ferner auf Ersatz des weiteren Schadens.</p> <p>²Bemessungsgrundlage ist der Jahreslohn einschliesslich Teuerungszulage sowie Sozialzulagen.</p> <p>³Ist der Kirchgemeinde ein geringerer Schaden als ein Viertel des Monatslohns entstanden, so ist die Entschädigung entsprechend herabzusetzen.</p>	
<p>3.5. Einvernehmliche Auflösung</p>	<p>3.5. Einvernehmliche Auflösung</p>	
<p>§ 19 Übereinkunft</p> <p>¹Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet der übrigen Bestimmungen dieses Titels schriftlich aufgelöst werden.</p>	<p>§ 21 Übereinkunft</p> <p>¹Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet der übrigen Bestimmungen dieses Titels schriftlich aufgelöst werden.</p>	
<p>3.6. Erreichen der Altersgrenze</p>	<p>3.6. Erreichen der Altersgrenze</p>	
<p>§ 20 Zeitpunkt der Beendigung</p>	<p>§ 22 Zeitpunkt der Beendigung</p>	

<p>¹Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ende des Monats, für Lehrpersonen mit dem Ende des Schulhalbjahres, in welchem das 65. Altersjahr erfüllt wird.</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 Arbeitgebenden voraus.</p>	<p>¹Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ende des Monats, für Religionslehrpersonen mit dem Ende des Schulhalbjahres, in welchem das 65. Altersjahr erfüllt wird.</p> <p>²Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auf eigenen Wunsch längstens bis zur Erfüllung des 70. Altersjahrs weiter beschäftigt werden. Dies setzt das Einverständnis des Kirchenrats voraus.</p>	<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.</p>
<p>3.7. Vorzeitige Pensionierung</p>	<p>3.7. Vorzeitige Pensionierung</p>	
<p>§ 21 Vorzeitiger Altersrücktritt</p> <p>¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich ab dem Beginn des auf die Vollendung des 58. Altersjahrs 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 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 3 Jahresüberbrückungsrenten nicht übersteigen; erfolgt die vorzeitige Pensionierung mehr als 3 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>§ 23 Vorzeitiger Altersrücktritt</p> <p>¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich ab dem Beginn des auf die Vollendung des 58. Altersjahrs 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 10 Jahre ununterbrochen bei der Kirchgemeinde tätig waren. Die Überbrückungsrente beträgt 90 Prozent der maximalen AHV-Altersrente. Der ausgerichtete Gesamtbetrag darf die Summe von 3 Jahresüberbrückungsrenten nicht übersteigen; erfolgt die vorzeitige Pensionierung mehr als 3 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</p>	

	gesamten Anstellungsdauer bei der Kirchengemeinde berechnet.	
§ 22 Versetzung in den Ruhestand ¹ Sofern 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. ² Die dadurch entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistungen kann durch Einlagen des Kantons in die Pensionskasse ganz oder teilweise ausgeglichen werden. ³ Die 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.	§ 24 Versetzung in den Ruhestand ¹ Sofern 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. ² Die dadurch entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistungen kann durch Einlagen der Kirchengemeinde in die Pensionskasse ganz oder teilweise ausgeglichen werden. ³ Die 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 (§ 16 Abs. 2) festzusetzen ist.	
3.8. Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit	3.8. Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit	
§ 23 Zeitpunkt der Beendigung ¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf die volle Invalidenrente gemäss Pensionskassengesetz.	§ 25 Zeitpunkt der Beendigung ¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf die volle Invalidenrente.	
3.9. Abgangsentschädigung	3.9. Abgangsentschädigung	
§ 24 Abgangsentschädigung ¹ Wird das Arbeitsverhältnis seitens des Kantons 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.	§ 26 Abgangsentschädigung ¹ Wird das Arbeitsverhältnis seitens der Kirchengemeinde 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	Rückmeldungen aus Vernehmlassungen: - Pfarrkonvent: Das geltende Recht soll im Todesfall nicht geändert werden. Im Todesfall soll keine Unterscheidung nach Anzahl der Dienstjahre gemacht werden. Ausserdem erachten sie die Koppelung an die Dienstjahre als nachteilig für «Späteinsteiger» Kommentar Kirchenrat: Im Todesfall beträgt die Abgangsentschädigung (vgl. § 27 Abs. 3) in den ersten 12 Dienstjahren 3 Monatslöhne und

<p>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>ist, ausser im Todesfall, dass die Mitarbeiterin oder 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>³Die Abgangsentschädigung entfällt mit dem Bezug einer Pensionskassenrente.</p>	<p>erhöht sich bis zum 15. Dienstjahr und darüber auf max. 6 Monatslöhne. Der Kirchenrat erachtet die Regelung weiterhin als angemessen und beantragt daher die Beibehaltung der vorgelegten Regelung.</p>
<p>§ 25 Höhe und Auszahlung</p> <p>¹Die Abgangsentschädigung beträgt nach 10 Dienstjahren einen Monatslohn und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um einen Monatslohn bis auf 6 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>§ 27 Höhe und Auszahlung</p> <p>¹Die Abgangsentschädigung beträgt nach 10 Dienstjahren einen Monatslohn und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um einen Monatslohn bis auf 6 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 der Ehegattin/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>§ 26 Entlassungsrente (aufgehoben)</p>		
<p>§ 27 Abgangsentschädigung an Richterinnen und Richter sowie an die Landschreiberin oder den Landschreiber</p>	<p>§ 28 Abgangsentschädigung an Pfarrerinnen und Pfarrer im Gemeindefarramt</p>	<p>Kommentar Parl. Kommission:</p>

<p>¹Die vom Volk gewählten hauptamtlichen Richterinnen und Richter haben beim Ausscheiden aus dem Amt vor Vollendung des 65. Altersjahrs infolge unverschuldeter Nichtwiederwahl Anspruch auf eine Abgangsentschädigung in Form einer teilweisen Lohnfortzahlung. Diese beträgt 6 Monatslöhne. Bemessungsgrundlage ist der zuletzt bezogene Bruttolohn einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Präsidial- und Abteilungszulagen.</p> <p>^{1a}Die Abgangsentschädigung entfällt mit dem Bezug einer Pensionskassenrente.</p> <p>²...</p> <p>³...</p> <p>⁴Ist die Nichtwiederwahl auf eine schwere Amtspflichtverletzung oder auf ein Verbrechen oder Vergehen der Richterin bzw. des Richters zurückzuführen, wird die Abgangsentschädigung gekürzt, ganz verweigert oder ganz oder teilweise zurückgefordert. Zuständig für die Kürzung, die Verweigerung oder die ganze oder teilweise Rückforderung der Abgangsentschädigung ist das entsprechende Gericht.</p> <p>⁵Die Abgangsentschädigung ist um ein erzielttes Einkommen oder einen Anspruch gegenüber der Arbeitslosenversicherung während 6 Monaten nach dem Ausscheiden aus dem Amt zu kürzen. Ein entsprechendes Einkommen ist unverzüglich dem Personalamt zu melden.</p> <p>⁶Die Landschreiberin bzw. der Landschreiber, die bzw. der Datenschutzbeauftragte sowie die Ombudsperson haben keinen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung.</p>	<p>¹Die Abgangsentschädigung für gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer im Gemeindepfarramt, infolge unverschuldeter Nichtwiederwahl, beträgt 4 Monatsgehälter. Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungs- und Sozialzulagen.</p> <p>²Die Abgangsentschädigung ist um ein erzielttes Einkommen, einen Anspruch gegenüber der Arbeitslosenversicherung oder beim Bezug einer Pensionskassenrente während 4 Monaten nach dem Ausscheiden aus dem Amt zu kürzen. Ein entsprechendes Einkommen ist unverzüglich der Personalabteilung zu melden.</p> <p>³Ist die Nichtwiederwahl auf eine schwere Amtspflichtverletzung oder auf ein Verbrechen oder Vergehen der Pfarrerin bzw. des Pfarrers im Gemeindepfarramt zurückzuführen, wird die Abgangsentschädigung gekürzt, ganz verweigert oder ganz oder teilweise zurückgefordert. Zuständig für die Kürzung, die Verweigerung oder die ganze oder teilweise Rückforderung der Abgangsentschädigung ist der Kirchenrat.</p>	<p>Der Zeitraum einer allfälligen Kürzung einer Abgangsentschädigung wird in Abs. 2 ebenfalls analog zu Abs. 1 auf 4 Monate gekürzt.</p> <p>Kommentar Kirchenrat: Zustimmung</p>
<p>4. Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</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>§ 29 Allgemeine Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht</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>§ 28^{bis} Meldung von Missständen</p> <p>¹Stellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit einen Missstand innerhalb der</p>	<p>§ 30 Meldung von Missständen</p> <p>¹Stellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit einen</p>	<p>Rückmeldung aus Vernehmlassungen: - Pfarrkonvent verweist auf das Berufsgeheimnis bei Pfarrpersonen.</p>

<p>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 oder Mitarbeiter verstossen gegen die Treuepflicht, wenn sie das Recht auf Meldung offensichtlich missbrauchen.</p> <p>⁴Der Regierungsrat bestimmt eine Meldestelle und regelt deren Aufgaben und Kompetenzen.</p>	<p>Misstand innerhalb der Kirchgemeinde fest, namentlich strafbare Handlungen oder anderweitige Unregelmässigkeiten, und leisten die vorgesetzten Stellen der Meldung keine Folge oder verweigern 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 oder 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>- Triangel Beratung verweist a) auf die Schwierigkeit bei Abs. 2, wenn das Vertrauen nicht mehr hergestellt werden kann und schlägt vor, bei einer «Trennung» eine Nachzahlung vorzusehen; b) verweisen sie auf Abs. 3 und weisen darauf hin, dass dieser im Alltag schwer umzusetzen sein wird, da mit anderen Amtsstellen im Einverständnis der Klienten Informationen im Persönlichkeitsschutzinteresse ausgetauscht werden.</p> <p>Kommentar Kirchenrat: Berufsgeheimnis von Pfarrpersonen wird in § 34 Rechnung getragen und gehört zwingend in das neue Personalreglement.</p> <p>Der Kirchenrat geht auf die beiden Vorschläge der Triangel Beratung nicht ein, insbesondere ist ein Austausch mit Amtsstellen mit Einverständnis der Klienten weiterhin möglich.</p> <p>Der Kirchenrat hat eine Meldestelle bestimmt. Es ist dies Frau Dr. iur. Cornelia Hotz, Zug, sowie die Ombudsstelle des Kantons Zug, die ebenfalls für die Mitarbeitenden der Kirchgemeinde zur Verfügung steht.</p>
<p>§ 28ter Meldung von strafbaren Handlungen</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>	<p>§ 31 Meldung von strafbaren Handlungen</p> <p>¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen unter Vorbehalt von § 34 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>	

<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>§ 32 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} dieses Gesetzes sowie § 51 Abs. 2 Finanzhaushaltgesetz 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} dieses Gesetzes sowie § 51 Abs. 2 Finanzhaushaltgesetz 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>§ 33 Amtsgeheimnis</p> <p>¹Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist unter Vorbehalt von § 30 und § 31 dieses Reglements sowie § 95 Gesetz über die Organisation und die Verwaltung der Gemeinden 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 § 30 und § 31 dieses Reglements sowie § 95 Gesetz über die Organisation und die Verwaltung der Gemeinden der Entbindung vom Amtsgeheimnis durch den Kirchenrat.</p>	

	<p>⁴Das Amtsgeheimnis gilt nicht gegenüber einer vom Grossen Kirchgemeinderat eingesetzten Untersuchungskommission.</p>	
	<p>§ 34 Berufsgeheimnis</p> <p>¹Pfarrpersonen, die ein Geheimnis offenbaren, das ihnen infolge ihres Berufes anvertraut worden ist oder das sie in dessen Ausübung wahrgenommen haben, werden, auf Antrag, mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft. Die Verletzung des Berufsgeheimnisses ist auch nach Beendigung der Berufsausübung strafbar (Art. 321 StGB).</p> <p>²Die Pfarrperson ist nicht strafbar, wenn sie das Geheimnis aufgrund der Einwilligung des Berechtigten oder einer auf Gesuch des Täters erteilten schriftlichen Bewilligung der vorgesetzten Behörde oder Aufsichtsbehörde offenbart hat.</p>	<p>§ 34 betrifft das Berufsgeheimnis der Pfarrpersonen und wurde neu eingefügt.</p>
<p>§ 30 Arbeitszeit</p> <p>¹Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden.</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 Lehrlinge, können ferner die wöchentliche Normalarbeitszeit um eine Stunde verkürzen. Zum Ausgleich werden die Ferien um fünf Tage gekürzt.</p> <p>⁴Der Regierungsrat kann weitere Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung treffen.</p>	<p>§ 35 Arbeitszeit</p> <p>¹Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden.</p> <p>²Der Kirchenrat kann Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung treffen.</p>	<p>Rückmeldungen aus Vernehmlassung:</p> <p>- DIAFA regt an, dass eine Ausführungsbestimmung betreffend Arbeitszeit erstellt wird.</p>
<p>§ 31 Überstundenarbeit</p>	<p>§ 36 Überstundenarbeit</p>	<p>Rückmeldungen aus Vernehmlassung:</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.</p> <p>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.</p> <p>³Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Lohn betragsmässig dem Minimum der Lohnklasse 20 entspricht oder höher ist, haben, soweit die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit kompensiert werden kann, keinen Anspruch auf Vergütung.</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.</p> <p>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.</p> <p>³Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deren Lohn betragsmässig dem Minimum der Lohnklasse 18 entspricht oder höher ist, haben, soweit die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit kompensiert werden kann, keinen Anspruch auf Vergütung.</p>	<p>- DIAFA würde in Abs. 3 die Lohnklasse anheben wollen auf Lohnklasse 19, analog zum Kanton</p> <p>Kommentar Kirchenrat: Der Kirchenrat belässt es bei Lohnklasse 18. Beim Kanton geht die Lohntabelle bis Lohnklasse 26, bei uns endet sie bei Lohnklasse 21, so dass es der Kirchenrat als angemessen erachtet, dass ab Lohnklasse 18 kein Anspruch mehr besteht auf Vergütung etwaiger Überstunden.</p> <p>Kommentar Parl. Kommission: Die Kommission geht auf die Anregung, die Lohnklasse zu erhöhen, nicht ein.</p>
<p>§ 32 Funktionsänderung</p> <p>¹Wenn es die Umstände erfordern, kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht von Verfassungen wegen vom Volk oder vom Kantonsrat gewählt sind, jederzeit eine den Fähigkeiten und der Eignung entsprechende andere Funktion zugewiesen werden.</p> <p>²Vor einer Funktionsänderung ist der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Funktionsänderung ist zu begründen.</p> <p>³Eine mit der Zuweisung einer anderen Stelle oder Arbeit verbundene Lohnreduktion kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins angeordnet werden.</p>	<p>§ 37 Funktionsänderung</p> <p>¹Wenn es die Umstände erfordern, kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, mit Ausnahme der Pfarrerinnen und Pfarrer im Gemeindepfarramt, jederzeit eine den Fähigkeiten und der Eignung entsprechende andere Funktion zugewiesen werden.</p> <p>²Vor einer Funktionsänderung ist der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Funktionsänderung ist zu begründen.</p> <p>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>¹Sofern es die Aufgabenerfüllung erfordert, kann den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein bestimmter Wohnsitz vorgeschrieben oder eine Amtswohnung zugewiesen werden.</p>	<p>§ 38 Wohnsitz, Amts- und Dienstwohnungen</p> <p>¹Sofern es die Aufgabenerfüllung erfordert, kann den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein bestimmter Wohnsitz vorgeschrieben oder</p>	

	<p>eine Amts- und Dienstwohnung zugewiesen werden.</p> <p>²Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Wohnsitzpflicht werden von der Kirchgemeinde so genannte Amts- und Dienstwohnungen zur Verfügung gestellt oder zugewiesen. Details regelt die diesbezügliche Ausführungsbestimmung.</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 Nebenamts nicht in der arbeitsfreien Zeit möglich ist, wird bezahlter Urlaub bis zu 12 Arbeitstagen pro Kalenderjahr gewährt. Bei Teilzeitpensum wird der Urlaub anteilmässig berechnet.</p>	<p>§ 39 Öffentliche Nebenämter</p> <p>¹Die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes (z.B. politische Ämter, Feuerwehrdienst) darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung durch den Kirchenrat.</p> <p>²Soweit die Ausübung eines öffentlichen Nebenamts nicht in der arbeitsfreien Zeit möglich ist, wird bezahlter Urlaub bis zu 12 Arbeitstagen pro Kalenderjahr gewährt. Bei Teilzeitpensum wird der Urlaub anteilmässig berechnet.</p>	<p>Rückmeldungen aus Vernehmlassung:</p> <p>- DIAFA: Sie regen an, die Bewilligung allenfalls auch in die Kompetenz der Verwaltung zu legen.</p> <p>Kommentar Kirchenrat: Der Kirchenrat sieht sich weiterhin als zuständig für die Bewilligung öffentlicher Nebenämter. Die Zahl der in diesem Bereich gesprochenen Bewilligungen ist derart klein, dass der Kirchenrat weiterhin für die Bewilligungen zuständig sein kann, ohne sich Mehrarbeit aufzubürden.</p>
<p>§ 35 Nebenerwerb</p> <p>¹Die Ausübung einer Nebenerwerbstätigkeit darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung.</p>	<p>§ 40 Nebenerwerb</p> <p>¹Die Ausübung einer Nebenerwerbstätigkeit darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung durch den Kirchenrat.</p>	<p>Rückmeldungen aus Vernehmlassung:</p> <p>- DIAFA: Sie regen auch hier ebenfalls an, die Bewilligung allenfalls auch in die Kompetenz der Verwaltung zu legen.</p> <p>Kommentar Kirchenrat: (siehe oben § 39)</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>§ 41 Ausstandspflicht</p> <p>¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, in den Ausstand zu treten, wenn sie in einer Angelegenheit ein persönliches Interesse haben.</p>	<p>Kommentar Parl. Kommission: Die Kommission verweist bezüglich Ausstandspflicht auf § 58 der Geschäftsordnung des Grossen Kirchgemeinderats, wonach Mitglieder in den Ausstand zu treten haben, wenn sie von Geschäften unmittelbar betroffen sind. Gemäss § 58 Abs. 2 entscheidet der GKGR im Zweifelsfall über die Ausstandspflicht. Im Fall der Beratungen zum Personalreglement muss das Präsidium resp. der GKGR darüber befinden, ob die</p>

		Mitglieder, die bei der Kirchgemeinde angestellt sind, in den Ausstand zu treten haben.
<p>§ 37 Aus, Fort- und Weiterbildung</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>²Der Regierungsrat legt die Bedingungen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung, die Voraussetzungen und den Umfang einer allfälligen Kostenbeteiligung durch den Kanton sowie der Rückzahlungsverpflichtung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Verordnung fest.</p>	<p>§ 42 Aus-, Fort- und Weiterbildung</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 Weiterbildungslehrgängen verpflichtet werden.</p> <p>²Der Kirchenrat legt die Bedingungen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung, die Voraussetzungen und den Umfang einer allfälligen Kostenbeteiligung durch die Kirchgemeinde sowie der Rückzahlungsverpflichtung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Ausführungsbestimmung fest.</p>	<p>Rückmeldungen aus Vernehmlassung:</p> <p>- Triangel Beratung</p> <p>Sie regen an, die Aus-, Fort- und Weiterbildungen in einer Ausführungsbestimmung zu regeln und würden es gerne sehen, wenn Fortbildungen zukünftig nicht mehr einer Bewilligung durch den Kirchenrat unterzogen werden müssten. Dies, um den administrativen Aufwand zu verringern.</p> <p>Kommentar Kirchenrat:</p> <p>Der Kirchenrat wird die Aus-, Fort- und Weiterbildungen in einer Ausführungsbestimmung definieren und regeln.</p> <p>Die Fortbildungen werden bereits jetzt lediglich in der Kommission für Personalfragen festgehalten, bedürfen aber lediglich einer Bewilligung durch das zuständige Kirchenratsmitglied sowie dem zuständigen BKP-Mitglied. Die Bewilligung zu einer Fortbildung sind in aller Regel formeller Natur.</p>
<p>§ 38 Amtsübergabe</p> <p>¹Ausscheidende Mitarbeitende sind zur ordnungsgemässen Übergabe des Amtes verpflichtet.</p>	<p>§ 43 Amtsübergabe</p> <p>¹Die ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur ordnungsgemässen Übergabe des Amtes verpflichtet. Bei Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern ist jeweils ein Übergabeprotokoll zu erstellen.</p>	<p>Kommentar Parl. Kommission:</p> <p>Die Übergabe bei Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern wird ergänzt mit einem Übergabeprotokoll.</p>
5. Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	5. Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	
5. 1. Entlohnung im Allgemeinen	5. 1. Entlohnung im Allgemeinen	
<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>§ 44 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 Entlohnung</p> <p>¹Die Entlohnung setzt sich wie folgt zusammen:</p>	<p>§ 45 Zusammensetzung der Entlohnung</p> <p>¹Die Entlohnung setzt sich wie folgt zusammen:</p>	<p>Kommentar Kirchenrat:</p> <p>Die Treue- und Erfahrungszulage wird neu in den Jahreslohn einberechnet und entfällt in der bisherigen</p>

<p>1. Jahreslohn, bestehend aus: a) Grundlohn (12/13 des Jahreslohns) b) 13. Monatslohn (1/13 des Jahreslohns) 2. Teuerungszulage 3. Familienzulage 4. Kinderzulage 5. ... ²Der Lohn bildet in der Regel die Entschädigung für die gesamte im Dienste des Kantons 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>1. Jahreslohn bestehend aus: a) Grundlohn (12/13 des Jahreslohns) b) 13. Monatslohn (1/13 des Jahreslohns) 2. Teuerungszulage 3. Familienzulage 4. Kinderzulage 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>Form (siehe Bericht und Antrag des Kirchenrats zu dieser Vorlage).</p>
<p>§ 41 Auszahlung ¹Der Grundlohn einschliesslich Teuerungszulage sowie die Familien- und Kinderzulage werden monatlich, der 13. Monatslohn im November ausbezahlt.</p>	<p>§ 46 Auszahlung ¹Der Grundlohn einschliesslich Teuerungszulage sowie die Familien- und Kinderzulage werden monatlich, der 13. Monatslohn im November ausbezahlt.</p>	
<p>§ 42 Anrechnung von Naturalien ¹Vom Lohn wird der Wert der Naturalbezüge (Wohnung, Verpflegung, Heizung und dgl.) in Abzug gebracht. ²Der Regierungsrat setzt den Wert der Naturalbezüge fest.</p>	<p>§ 47 Anrechnung von Naturalien ¹Vom Lohn wird der Wert des Naturalbezugs (insbesondere Amts- und Dienstwohnungen) in Abzug gebracht. ²Der Kirchenrat setzt den Wert des Naturalbezugs fest.</p>	
<p>§ 43 Lohnanspruch der Lehrpersonen der kantonalen Schulen ¹Dauert das Arbeitsverhältnis von Anfang bis Ende des ordentlichen Schuljahres, so beginnt der Lohnanspruch am 1. August und endet am 31. Juli. ²Dauert das Arbeitsverhältnis von Anfang bis Ende eines Schulhalbjahres, so besteht Anspruch auf Lohn vom 1. August bis zum 31. Januar bzw. vom 1. Februar bis zum 31. Juli. ³In allen anderen Fällen beginnt der Lohnanspruch mit der Aufnahme der Unterrichtstätigkeit und endet mit dem letzten</p>	<p>§ 48 Lohnanspruch der Religionslehrpersonen ¹Dauert das Arbeitsverhältnis von Anfang bis Ende des ordentlichen Schuljahres, so beginnt der Lohnanspruch am 1. August und endet am 31. Juli. ²Dauert das Arbeitsverhältnis von Anfang bis Ende eines Schulhalbjahres, so besteht Anspruch auf Lohn vom 1. August bis zum 31. Januar bzw. vom 1. Februar bis zum 31. Juli.</p>	<p>Rückmeldungen aus Vernehmlassung: - DIAFA: Sie regen an, dass die Religionslehrpersonen «normalen» Mitarbeitenden gleichgestellt werden. Kommentar Kirchenrat: Bei Religionslehrpersonen muss der Lohnanspruch separat geregelt werden, da dieser mit der Möglichkeit zu kündigen korreliert und in diesen Bereichen von den restlichen Arbeitsverhältnissen abweicht. Der Kirchenrat belässt daher § 48 mit seiner vorgeschlagenen Formulierung.</p>

<p>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>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 oder der Dauer mit dem ordentlichen Schuljahr nicht übereinstimmt, bleiben abweichende Regelungen vorbehalten.</p>																																																													
<p>5.2. Lohnanspruch</p>	<p>5.2. Lohnanspruch</p>																																																													
<p>§ 44 Lohnklassen mit Minimal- und Maximalwerten</p> <p>¹Der Jahreslohn einschliesslich des 13. Monatslohns wird bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent im Rahmen folgender Lohnklassen festgesetzt:</p>	<p>§ 49 Lohnklassen mit Minimal- und Maximalwerten</p> <p>¹Der Jahreslohn einschliesslich des 13. Monatslohns wird bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent im Rahmen folgender Lohnklassen festgesetzt:</p>																																																													
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Lohnklasse</th> <th>Minimalwert</th> <th>Maximalwert</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>LK 4</td><td>48 140</td><td>68 652</td></tr> <tr><td>LK 5</td><td>51 349</td><td>72 895</td></tr> <tr><td>LK 6</td><td>54 706</td><td>77 294</td></tr> <tr><td>LK 7</td><td>58 206</td><td>81 849</td></tr> <tr><td>LK 8</td><td>61 853</td><td>86 563</td></tr> <tr><td>LK 9</td><td>65 499</td><td>91 433</td></tr> <tr><td>LK 10</td><td>69 438</td><td>96 617</td></tr> <tr><td>LK 11</td><td>73 670</td><td>101 958</td></tr> <tr><td>LK 12</td><td>78 191</td><td>107 614</td></tr> </tbody> </table>	Lohnklasse	Minimalwert	Maximalwert	LK 4	48 140	68 652	LK 5	51 349	72 895	LK 6	54 706	77 294	LK 7	58 206	81 849	LK 8	61 853	86 563	LK 9	65 499	91 433	LK 10	69 438	96 617	LK 11	73 670	101 958	LK 12	78 191	107 614	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Lohnklasse</th> <th>Minimalwert</th> <th>Maximalwert</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>LK 7</td><td>58 206</td><td>81 849</td></tr> <tr><td>LK 8</td><td>61 853</td><td>86 563</td></tr> <tr><td>LK 9</td><td>65 499</td><td>91 433</td></tr> <tr><td>LK 10</td><td>69 438</td><td>96 617</td></tr> <tr><td>LK 11</td><td>73 670</td><td>101 958</td></tr> <tr><td>LK 12</td><td>78 191</td><td>107 614</td></tr> <tr><td>LK 13</td><td>83 005</td><td>113 427</td></tr> <tr><td>LK 14</td><td>88 111</td><td>119 396</td></tr> <tr><td>LK 15</td><td>93 508</td><td>125 523</td></tr> </tbody> </table>	Lohnklasse	Minimalwert	Maximalwert	LK 7	58 206	81 849	LK 8	61 853	86 563	LK 9	65 499	91 433	LK 10	69 438	96 617	LK 11	73 670	101 958	LK 12	78 191	107 614	LK 13	83 005	113 427	LK 14	88 111	119 396	LK 15	93 508	125 523	<p>Kommentar Kirchenrat: Die bisherigen Lohnklassen 4 – 6 sollen gestrichen werden, da es keine Anstellungsverhältnisse in diesen Lohnklassen bei der Kirchgemeinde gibt. Neu umfassen die Lohnklassen somit die Lohnklasse 7 – 21. Die Lohnklassen 21 – 26 werden, wie bis anhin, nicht vom Kanton übernommen.</p> <p>Kommentar Parl. Kommission: Die Parlamentarische Kommission kann sich der Streichung der Lohnklassen 4 – 6 anschliessen und unterstützt den Antrag des Kirchenrats.</p>
Lohnklasse	Minimalwert	Maximalwert																																																												
LK 4	48 140	68 652																																																												
LK 5	51 349	72 895																																																												
LK 6	54 706	77 294																																																												
LK 7	58 206	81 849																																																												
LK 8	61 853	86 563																																																												
LK 9	65 499	91 433																																																												
LK 10	69 438	96 617																																																												
LK 11	73 670	101 958																																																												
LK 12	78 191	107 614																																																												
Lohnklasse	Minimalwert	Maximalwert																																																												
LK 7	58 206	81 849																																																												
LK 8	61 853	86 563																																																												
LK 9	65 499	91 433																																																												
LK 10	69 438	96 617																																																												
LK 11	73 670	101 958																																																												
LK 12	78 191	107 614																																																												
LK 13	83 005	113 427																																																												
LK 14	88 111	119 396																																																												
LK 15	93 508	125 523																																																												

LK 13	83 005	113 427	LK 16	99 198	131 807		
LK 14	88 111	119 396	LK 17	105 179	138 563		
LK 15	93 508	125 523	LK 18	111 452	145 946		
LK 16	99 198	131 807	LK 19	118 016	153 958		
LK 17	105 179	138 563	LK 20	124 872	162 599		
LK 18	111 452	145 946	LK 21	132 021	172 026		
LK 19	118 016	153 958					
LK 20	124 872	162 599					
LK 21	132 021	172 026					
LK 22	139 460	182 236					
LK 23	147 192	193 391					
LK 24	155 506	205 487					
LK 25	164 259	218 527					
LK 26	173 597	232 509					
§ 44^{bis} Referenzfunktionen, Einreihungsplan und Lohneinreihung			§ 50 Funktionen mit Lohnklassen				Rückmeldungen aus Parl. Kommission:
¹ Die Referenzfunktionen, der Einreihungsplan und die Lohneinreihung werden vom Regierungsrat, vom Obergericht und vom Verwaltungsgericht auf dem Verordnungsweg geregelt.			¹ Die einzelnen Funktionsgruppen unserer Kirchgemeinde werden wie folgt eingereiht: Hilfskräfte, Sigrist/in, Betriebswart 7. – 12. Klasse Büroangestellte, Verwaltungsangestellte, Sachbearbeiter/in 9. – 13. Klasse Organistinnen/Organisten 11. – 16. Klasse Sozialdiakonin/Sozialdiakon 12. – 16. Klasse				- DIAFA: a) Es wird gefordert, dass der Lohn in der Sozialdiakonie auf die maximale Lohnklasse 19 angehoben wird. Begründet wird dies, dass im Bereich der Religionslehrpersonen, der Kirchenmusik und der Triangel Beratung Löhne bis in Lohnklasse 18, resp. im Falle der Abteilungsleitung Löhne bis in Lohnklasse 19 möglich sind.

<p>²Referenzfunktionen sind in Struktur und Arbeitswert ähnliche Funktionen, welche zusammenfassend, abstrahiert und personenunabhängig beschrieben werden.</p> <p>³Eine Referenzfunktion legt unter anderem die Anforderungen an die berufliche Stellung, an die Ausbildung sowie an die berufliche Erfahrung der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber der Funktionen fest, die dieser Referenzfunktion zugeordnet sind.</p> <p>⁴Im Einreichungsplan wird jede Referenzfunktion einem Lohnband zugeordnet, das mehrere Lohnklassen umfasst.</p> <p>⁵Für die Lehrpersonen der kantonalen Schulen, Teile des Hochschulpersonals (Mitglieder der Hochschulleitung, Dozierende, besondere wissenschaftliche Mitarbeitende und wissenschaftliche Assistierende), die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei mit hoheitlicher polizeilicher Gewalt und die gewählten Behörden gemäss § 45 dieses Gesetzes werden keine Referenzfunktionen definiert.</p> <p>⁶In besonderen Fällen kann der Lohn auch ohne Zuteilung zu einer Referenzfunktion in Form eines Monats-, Tages- oder Stundenlohns festgesetzt werden.</p>	<table border="0"> <tr> <td>Religionslehrperson</td> <td>11. – 17. Klasse</td> </tr> <tr> <td>Chorleitung</td> <td>11. – 18. Klasse</td> </tr> <tr> <td>Bauverwalter/in, diplomierte Fachkräfte, Rechnungsführer/in</td> <td>13. – 18. Klasse</td> </tr> <tr> <td>Mitarbeitende Triangel Beratung</td> <td>13. – 18. Klasse</td> </tr> <tr> <td>Pfarrverweser/in</td> <td>16. – 19. Klasse</td> </tr> <tr> <td>Abteilungsleitung / Kirchenschreiber/in</td> <td>17. – 19. Klasse</td> </tr> <tr> <td>Pfarrpersonen im Spezialpfarramt</td> <td>17. – 21. Klasse</td> </tr> <tr> <td>Kirchenschreiber/in</td> <td>18. – 21. Klasse</td> </tr> <tr> <td>Gewählte Pfarrpersonen im Gemeindepfarramt</td> <td>18. – 21. Klasse</td> </tr> </table> <p>²Die Vorgaben für die detaillierte Einreichung der einzelnen Funktionsgruppen sind in einer diesbezüglichen Ausführungsbestimmung definiert.</p>	Religionslehrperson	11. – 17. Klasse	Chorleitung	11. – 18. Klasse	Bauverwalter/in, diplomierte Fachkräfte, Rechnungsführer/in	13. – 18. Klasse	Mitarbeitende Triangel Beratung	13. – 18. Klasse	Pfarrverweser/in	16. – 19. Klasse	Abteilungsleitung / Kirchenschreiber/in	17. – 19. Klasse	Pfarrpersonen im Spezialpfarramt	17. – 21. Klasse	Kirchenschreiber/in	18. – 21. Klasse	Gewählte Pfarrpersonen im Gemeindepfarramt	18. – 21. Klasse	<p>b) Die Einreichungen umfassen viele Lohnklassen, so dass die Unterscheidungen innerhalb der Bandbreite unklar sind.</p> <p>c) Informatik, Kommunikation und Personalabteilung sollten separat Erwähnung finden.</p> <p>Kommentar Kirchenrat:</p> <p>a) Die Einreichung im Bereich der Sozialdiakonie erachtet der Kirchenrat als angemessen und korrekt. In Zahlen ausgedrückt kann im Bereich der Sozialdiakonie ein Maximallohn von CHF 131'807 erreicht werden, was der Kirchenrat als angemessen ansieht.</p> <p>b) Die Einreichung ist in einigen Bereichen der grossen Bandbreite von Qualifikationen geschuldet. Berufsverbände im Bereich der Kirchenmusik und auch der Betriebswarte schreiben überdies gewisse Lohneinteilungen vor, die berücksichtigt werden müssen.</p> <p>c) Der Kirchenrat sieht keine Notwendigkeit, weitere Berufsgruppen zu bezeichnen.</p> <p>d) Der Kirchenrat beantragt nach seiner letzten Lesung vom 12. Juli 2024 eine Erhöhung der Lohnklassen im Bereich der Betriebswarte / Sigristen auf die maximale Lohnklasse 12 (bisher Lohnklasse 11). Er begründet dies damit, dass die Anforderungen an Betriebswarte in den letzten Jahren gestiegen sind und Ausbildungen gefordert werden, die es vor einigen Jahren in dieser Ausformung noch nicht gegeben hat. Im Weiteren hat der Betriebswart in Zug Personalverantwortung, der man mit der Möglichkeit in Lohnklasse 12 zu gehen, Rechnung tragen möchte.</p> <p>Im Weiteren wird beantragt, die Löhne bei den Spezialpfarrämtern den Löhnen der gewählten Pfarrpersonen im Bereich des Maximallohns anzupassen. Die zunehmende Personalknappheit lässt eine weitere Unterscheidung nicht mehr zu, weshalb die Spezialpfarrämter lohnmässig nicht mehr schlechter behandelt werden sollten. Dies nicht zuletzt auch auf dem Hintergrund, dass Spezialpfarrämter in aller Regel</p>
Religionslehrperson	11. – 17. Klasse																			
Chorleitung	11. – 18. Klasse																			
Bauverwalter/in, diplomierte Fachkräfte, Rechnungsführer/in	13. – 18. Klasse																			
Mitarbeitende Triangel Beratung	13. – 18. Klasse																			
Pfarrverweser/in	16. – 19. Klasse																			
Abteilungsleitung / Kirchenschreiber/in	17. – 19. Klasse																			
Pfarrpersonen im Spezialpfarramt	17. – 21. Klasse																			
Kirchenschreiber/in	18. – 21. Klasse																			
Gewählte Pfarrpersonen im Gemeindepfarramt	18. – 21. Klasse																			

		<p>spezielle Ausbildungen voraussetzen. Die Differenz beim Anfangslohn (Lohnklasse 17) soll bleiben.</p> <p>Kommentar Parl. Kommission: Die Kommission wünscht, dass die Spannweite der Lohnklassen in einzelnen Berufssparten kleiner wird. Bis anhin gab es Berufssparten, die sich über 10 – 11 Lohnklassen erstreckt haben. Dies wurde angepasst auf max. 7 Lohnklassen im Bereich des Religionsunterrichts.</p> <p>Die Kommission wünscht, dass neu «Abteilungsleitungen» eingeführt werden, so dass z. B. die Leitung der Triangel Beratung oder auch die Leitung der Fachstelle Religionspädagogik und auch die Leitung Kommunikation unter dieser Rubrik eingestuft werden können.</p>
<p>§ 45 Löhne der Richterinnen und Richter, der Landschreiberin oder des Landschreibers, der oder des Datenschutzbeauftragten sowie der Ombudsperson</p> <p>¹Der Jahreslohn der vom Volk gewählten hauptamtlichen Richterinnen und Richter des Kantonsgerichts entspricht bei der Aufnahme der Amtstätigkeit dem Maximum der 23. Lohnklasse, nach 6 Amtsjahren demjenigen der 24. Lohnklasse, nach 12 Amtsjahren demjenigen der 25. Lohnklasse und nach 18 Amtsjahren demjenigen der 26. Lohnklasse.</p> <p>²Die Vorsitzenden einer Abteilung des Kantonsgerichts erhalten eine Zulage von 5 Prozent, die Präsidentin bzw. der Präsident des Strafgerichts eine solche von 7,5 Prozent und die Präsidentin bzw. der Präsident des Kantonsgerichts eine solche von 10 Prozent des jeweiligen Jahreslohns. Eine Kumulation der Zulagen ist ausgeschlossen.</p> <p>³Der Jahreslohn der vom Volk gewählten hauptamtlichen Richterinnen und Richter des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts beträgt 252'000 Franken. *</p> <p>⁴Die Präsidentin oder der Präsident des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts erhalten eine Zulage von 5 Prozent des jeweiligen Jahreslohns.</p>	<p>§ 51 Lohnereinrichtung</p> <p>¹Die Einreihung der einzelnen Mitarbeitenden liegt in der Kompetenz des Kirchenrats. 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>²Funktionen, für welche die Ausführungsbestimmung keine besondere Regelung vorsieht, werden entsprechend dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich in eine der Lohnklassen eingeteilt.</p>	

<p>⁵Der Jahreslohn der Landschreiberin oder des Landschreibers entspricht mindestens dem Minimum der 26. Lohnklasse und im Maximum dem Lohn der Präsidentin oder des Präsidenten des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts. In diesem Rahmen wird der Lohn vom Regierungsrat festgelegt.</p> <p>⁶Der Jahreslohn der oder des Datenschutzbeauftragten und der Ombudsperson entspricht bei der Aufnahme der Amtstätigkeit dem Maximum der 22. Lohnklasse, nach 6 Amtsjahren demjenigen der 23. Lohnklasse und nach 12 Amtsjahren demjenigen der 24. Lohnklasse.</p> <p>⁷Bei der Festlegung der massgebenden Amtsjahre sind Ausbildung, Berufserfahrung und die ausserberufliche Erfahrung, soweit diese für die Arbeit von Nutzen sind, sowie Fähigkeit und Eignung zu berücksichtigen. Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit innerhalb oder ausserhalb des Staatsdienstes kann angemessen angerechnet werden.</p>		
<p>§ 46 (aufgehoben)</p>	<p>§ 52 Lohnstufen</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 (aufgehoben)</p>	<p>§ 53 Anfangslohn</p> <p>¹Der Anfangslohn entspricht in der Regel der ersten Stufe der untersten für die Funktion massgebenden Lohnklasse.</p> <p>²Bei der Lohnreihe sind die Ausbildung, Berufserfahrung und die ausserberufliche Erfahrung, soweit diese für die Arbeit von Nutzen sind, sowie die Fähigkeit und Eignung zu berücksichtigen. Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit innerhalb oder ausserhalb der Kirchgemeinde kann angemessen angerechnet werden.</p>	<p>Rückmeldungen aus Vernehmlassung: DIAFA Die Dauer der Anstellung spielt aufgrund des Wegfalls der Treue- und Erfahrungszulage keine Rolle mehr.</p> <p>Kommentar Kirchenrat: Richtig, allerdings bei der Einstufung zu Beginn spielt die Erfahrung, die jemand mitbringt, weiterhin eine Rolle.</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 Individuelle Lohnerhöhung und Einmalzulagen</p> <p>¹Aus der Zuordnung einer Referenzfunktion auf ein Lohnband gemäss Einreichungsplan kann kein Anspruch auf einen Lohnanstieg abgeleitet werden.</p> <p>²Gute Leistungen sowie besondere Befähigung und Eignung können durch eine individuelle Lohnerhöhung innerhalb des für die Referenzfunktion massgebenden Lohnbands oder mit einer Einmalzulage honoriert werden.</p> <p>³Besonderen Verhältnissen bei einzelnen Personalkategorien (z. B. Lehrpersonen, Hochschulpersonal, Polizeikorps) kann durch Festlegung bestimmter Mechanismen für die individuelle Lohnerhöhung Rechnung getragen werden. Mangelhafte Leistung, Fähigkeit und Eignung sind in jedem Fall Hindernisse für eine Lohnerhöhung.</p> <p>⁴Sinngemäss können auch Hilfskräften Lohnaufbesserungen gewährt werden.</p> <p>⁵Der Regierungsrat bzw. in ihrem Zuständigkeitsbereich die Gerichte legen fest, welche Gesamtsumme für individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen zur Verfügung steht, und bestimmen, wie diese unter den Direktionen, der Staatskanzlei und den Gerichten aufgeteilt wird. Sie berücksichtigen dabei die allgemeine Wirtschaftslage und den Finanzhaushalt und können zu dessen Sanierung auch bei Personalkategorien mit bestimmten Mechanismen für die individuelle Lohnerhöhung diese Lohnerhöhungen aussetzen. Der Kantonsrat genehmigt mit dem Budget abschliessend die Summe für individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen.</p>	<p>§ 54 Individuelle Lohnerhöhung</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. Es erfolgt kein automatischer Stufenanstieg. Die Nichtbeförderung kann nicht angefochten werden.</p>	<p>Rückmeldungen aus Vernehmlassung:</p> <p>- DIAFA: Bei einer Beibehaltung der Lohnklassen und Lohnstufen, ist auf einen klaren und festgelegten Mechanismus abzustellen. Die Leistung wird nicht beurteilt.</p> <p>- Triangel Beratung: Sie wünschen sich, dass der automatische Stufenanstieg weiterhin Anwendung findet.</p> <p>Kommentar Parl. Kommission: Die Leistung ist mittels Mitarbeitergesprächen in regelmässigen Abständen zu beurteilen. Gerade auch bei der Beibehaltung von Lohnklassen und Lohnstufen bedarf es einer Beurteilung der erbrachten Leistung. Die Kommission legt daher Wert darauf, dass kein automatischer Stufenanstieg mehr gewährleistet wird, sondern lediglich dann ein Anstieg erfolgt, wenn die für eine Anhebung in eine nächsthöhere Stufe erbrachte Leistung dies rechtfertigt.</p> <p>Kommentar Kirchenrat: Der Kirchenrat kann sich der Argumentation der Parl. Kommission anschliessen und ist mit dem neuen Zusatz in Abs. 2 «Es erfolgt keine automatischer Stufenanstieg» einverstanden.</p>
<p>§ 49 Markt- oder Funktionszulage</p> <p>¹Damit der Kanton besonders geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in wichtiger Stellung zu gewinnen oder zu erhalten vermag, kann ausnahmsweise eine Marktzulage ausgerichtet</p>	<p>§ 55 Ausserordentliche Zuwendungen</p> <p>¹Die Erfüllung besonderer Aufträge, ausserordentliche Leistungen sowie wertvolle Anregungen zu Verbesserungen</p>	<p>Rückmeldungen aus Vernehmlassung:</p> <p>- DIAFA Sie erachten Abs. 2 als sinnvoll.</p>

<p>werden. Die Zulage beträgt maximal 25 Prozent des Höchstsatzes des für die entsprechende Referenzfunktion massgebenden Lohnbands.</p> <p>²Für die Übernahme von zusätzlichen Aufgaben oder Funktionen kann eine Funktionszulage ausgerichtet werden.</p>	<p>organisatorischer, technischer oder anderer Art können durch einmalige Zuwendungen belohnt werden.</p>	<p>Kommentar Parl. Kommission Sie verzichtet auf Abs. 1 weil befremdend und beschränkt sich auf Abs. 2 des kantonalen Gesetzes, wobei die dortige Regelung nicht 1 : 1 übernommen wird.</p> <p>Kommentar Kirchenrat: Der Kirchenrat schliesst sich den Überlegungen der Parl. Kommission an.</p>
<p>§ 50 Lohnkürzung</p> <p>¹Bei ungenügender Leistung, Fähigkeit oder Eignung können unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine jederzeit Lohnerhöhungen ganz oder teilweise rückgängig gemacht werden oder der Lohn innerhalb des Lohnbands für die entsprechende Referenzfunktion herabgesetzt werden bzw. bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, für welche keine Referenzfunktionen definiert sind, der Lohn innerhalb der aktuellen Lohnklasse oder auch in tiefere Lohnklassen herabgesetzt werden.</p>	<p>§ 56 Lohnkürzung</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 eine Bindung an die Funktionseinreihung.</p>	
<p>§ 51 Anpassung an die Preisentwicklung</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 Regierungsrat kann die Löhne jeweils auf Jahresanfang unter Vorbehalt der Budgetgenehmigung durch den Kantonsrat ganz oder teilweise der Teuerung anpassen. Dabei können Teuerungseffekte, die auf fiskal- oder umweltpolitische Massnahmen des Bundes zurückzuführen sind, ausgeklammert werden.</p>	<p>§ 57 Anpassung an die Preisentwicklung</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 Kirchgemeinderat, ganz oder teilweise der Teuerung anpassen. In der Regel richtet er sich dabei nach dem Teuerungsausgleich des Kantons Zug.</p>	
<p>5.3. Zulagen, Dienstaltersgeschenk und besondere Vergütungen</p>	<p>5.3. Zulagen, Dienstaltersgeschenk und besondere Vergütungen</p>	
<p>§ 52 Familien- und Kinderzulage</p> <p>¹Verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine jährliche Familienzulage von 2200 Franken, sofern folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:</p>	<p>§ 58 Familien- und Kinderzulage</p> <p>¹Verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine jährliche</p>	<p>Kommentar Parl. Kommission § 58 erfährt einige redaktionelle Anpassungen im Vergleich zum Kanton. Die Leistungen an sich werden nicht angetastet, aber die Formulierungen werden in eine logischere Reihenfolge gebracht. Doppelspurigkeit wird herausgenommen.</p>

<p>a) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz) beziehen;</p> <p>b) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss ganz oder vorwiegend für den finanziellen Unterhalt der Familie oder eingetragenen Partnerschaft aufkommen;</p> <p>c) der Doppelbezug muss ausgeschlossen sein.</p> <p>²Verheirateten oder in eingetragener Partnerschaft lebenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Teilzeitbeschäftigung wird die Familienzulage ungeachtet der Anspruchsvoraussetzung des vorwiegenden Unterhalts der Familie oder der eingetragenen Partnerschaft anteilmässig nach Massgabe ihres Teilpensums ausgerichtet, wenn beide Ehegatten oder eingetragene Partnerinnen bzw. eingetragene Partner im Dienste des Kantons stehen, oder wenn der andere Ehegatte oder die eingetragene Partnerin bzw. der eingetragene Partner im Dienste einer zugerischen Gemeinde oder einer Institution tätig ist, deren Personalaufwand zu mindestens 50 Prozent vom Kanton subventioniert wird. Die Zulage darf für beide Ehegatten oder eingetragenen Partnerinnen bzw. eingetragene Partner zusammen den Betrag gemäss Abs. 1 nicht übersteigen.</p> <p>³In getrennter Ehe lebenden, verwitweten, geschiedenen und ledigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Familienzulage ausgerichtet, sofern sie die Voraussetzungen von Abs. 1 erfüllen und mit ihren Kindern oder solchen des anderen Ehegatten oder der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners einen gemeinsamen Haushalt führen.</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 zuviel bezogen wurde, ist zurückzuerstatten.</p>	<p>Familienzulage sofern folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:</p> <p>a) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz) beziehen;</p> <p>b) der Doppelbezug muss ausgeschlossen sein.</p> <p>²In getrennter Ehe lebenden, verwitweten, geschiedenen und ledigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Familienzulage ausgerichtet, sofern sie die Voraussetzungen von Abs. 1 erfüllen und mit ihren Kindern oder solchen des anderen Ehegatten oder der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners einen gemeinsamen Haushalt führen.</p> <p>³Die Familienzulage beträgt bei einer Vollzeitstelle CHF 2'200 / Jahr. Teilzeitangestellte haben Anspruch auf eine der Arbeitszeit entsprechende Zulage. Beträgt die Arbeitszeit der Berechtigten mindestens 75 %, so wird die volle Zulage gewährt.</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>Kommentar Kirchenrat: Der Kirchenrat stimmt den Anpassungen in § 58 zu.</p>
<p>§ 53 (aufgehoben)</p>		

<p>§ 54 Dienstaltersgeschenk</p> <p>¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich bewährt haben, erhalten ein Dienstaltersgeschenk. Nach 10 und 15 Dienstjahren beträgt das Dienstaltersgeschenk je einen 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>	<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>	<p>Rückmeldungen aus Vernehmlassung: - DIAFA: Die Kombination von Geld – Urlaub ist zu ermöglichen.</p> <p>Kommentar Kirchenrat: Die Kombination von Geld – Urlaub soll ab 20 Dienstjahren möglich sein.</p> <p>Kommentar Parl. Kommission: Die Neuregelung wird als sinnvoll erachtet.</p>
<p>§ 55 Entlastung der Lehrpersonen</p> <p>¹Lehrpersonen an den kantonalen Schulen 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>		<p>Rückmeldungen aus Vernehmlassung: - DIAFA: Stundenentlastung bei Teilzeitpensen macht wenig Sinn.</p> <p>Kommentar Parl. Kommission: Eine Entlastung von z. B. zwei Lektionen bei einer Anzahl von z. B. 6 Lektionen pro Woche insgesamt macht keinen Sinn. Die Praxis, dass die Stunden ausbezahlt werden und de facto einer Lohnerhöhung gleichkommt, muss hinterfragt werden. Die Parl. Kommission schlägt daher vor, den Paragraphen zu streichen und stattdessen eine andere Form der Entlastung resp. Anerkennung zu finden. Eine Möglichkeit sehen sie in einer generell höheren Lohneinstufung ab dem bisherigen Anspruchsalter.</p> <p>Kommentar Kirchenrat:</p>

		Der Kirchenrat schliesst sich den Überlegungen der Kommission an und beantragt mit ihr zusammen, den Paragraphen «Entlastung der Lehrpersonen» zu streichen.
<p>§ 56 Besondere Entschädigungen</p> <p>¹Spesen und Auslagen im Zusammenhang mit der Erfüllung dienstlicher Aufgaben werden nach bestimmten Ansätzen vergütet.</p> <p>²Besondere Arbeitsleistungen wie Einsatz an arbeitsfreien Tagen, Nacht-, Pikett- und Schichtdienst sowie Überstundenarbeit werden mit Freizeit oder finanziell abgegolten.</p>	<p>§ 60 Besondere Entschädigungen</p> <p>¹Spesen und Auslagen im Zusammenhang mit der Erfüllung dienstlicher Aufgaben werden gemäss Ansätzen der diesbezüglichen Ausführungsbestimmung vergütet.</p>	
<p>§ 56^{bis} 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>§ 61 Rechtsschutz und Kostenersatz</p> <p>¹Die Kirchgemeinde 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>§ 57 Weitere Massnahmen und Leistungen</p> <p>¹Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den pensionierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können verbilligte Reisechecks der Schweizerischen Reisekasse abgegeben werden. Der Regierungsrat setzt den Arbeitgeberbeitrag fest. Die Anspruchsberechtigung ist nach dem Familienstand und den Unterhaltsverpflichtungen sowie dem Beschäftigungsgrad abzustufen.</p> <p>²Beiträge können gewährt werden für</p>	<p>§ 62 Weitere Massnahmen und Leistungen</p> <p>¹Beiträge können gewährt werden für Massnahmen und Leistungen zugunsten eines ökologischen, gesundheitsbewussten und sicherheitsfördernden Verhaltens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>²Umfang und Anspruchsberechtigung sind in der Ausführungsbestimmung zu bezeichnen.</p>	<p>Kommentar Kirchenrat: Auf die Abgabe verbilligter Reisechecks soll verzichtet werden. Der administrative Aufwand steht in keinem Verhältnis zur Vergünstigung, die mit den REKA-Checks einhergehen. Der Kirchenrat beantragt daher, auf die Abgabe der REKA-Checks zu verzichten. Umweltbewusstes, ökologisches oder sicherheitsförderndes Verhalten soll dagegen weiterhin honoriert werden können, wie z. B. durch das Job-Abo der ZVB.</p> <p>Kommentar Parl. Kommission:</p>

<p>a) den Betrieb oder die Unterstützung von Einrichtungen zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;</p> <p>b) Massnahmen und Leistungen zugunsten eines ökologischen, gesundheitsbewussten und sicherheitsfördernden Verhaltens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p>		<p>Die Kommission kann der Argumentation des Kirchenrats folgen und schlägt vor, dass eine andere Art der Anerkennung möglich wäre, wie z.B. eine Art «Weihnachtsgeld». Der administrative Aufwand wäre immens kleiner.</p>
<p>5.4. Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung</p>	<p>5.4. Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung</p>	
<p>§ 58 Krankheit und Unfall</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 vollen Lohn 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 vollen Lohn bis zur Wiederaufnahme der Arbeit, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p>	<p>§ 63 Krankheit und Unfall</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 24 Monaten wird der Lohn zu 90 Prozent ausgerichtet, 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 90 Prozent des Lohns 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>Kommentar Kirchenrat: Das Krankentaggeld wird gegenverrechnet zwischen der Kirchgemeinde und dem Versicherer. Es ist nicht sozialversicherungspflichtig und übersteigt bei 100 % den Lohn, den man erhält, wenn man arbeitsfähig ist. Der Versicherungsbroker der Kirchgemeinde hat nahegelegt, das Krankentaggeld von derzeit 100 % im ersten Jahr und 80 % im zweiten Jahr auf 90 % über zwei Jahre abzuändern. Man erhält mit 90 % in etwa den Lohn, wie wenn man arbeiten würde. Ist jemand über das ganze Jahr erkrankt, so muss er oder sie den AHV-Beitrag allerdings selber zahlen, ansonsten entstünde eine Lücke. Der Kirchenrat beantragt daher, die Leistungen im Bereich Krankentaggeld auf 90 % für 24 Monate zu ändern.</p> <p>Kommentar Parl. Kommission: Die Parl. Kommission stimmt der Anpassung von 90 % über 24 Monate zu.</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.</p>	<p>§ 64 Pflichten bei Krankheit und Unfall</p> <p>¹Absenzen wegen Krankheit oder Unfall sind der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten</p>	<p>Rückmeldungen aus Vernehmlassung: - Pfarrkonvent: a) Sie bezweifeln den Nutzen einer vertrauensärztlichen Abklärung.</p>

<p>Dauert die Abwesenheit länger als 3 Tage, ist 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> <ul style="list-style-type: none"> 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 vom Personalamt bezeichnete Ärztin bzw. bezeichneten Arzt zu unterziehen. <p>³Wird gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über den Kanton oder dessen Versicherer (namentlich Pensionskasse, Unfallversicherung und dgl.) zwecks Unterstützung der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess oder Verhinderung der 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> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Die Ergreifung weiterer oder anderer personalrechtlicher Massnahmen bleibt vorbehalten.</p>	<p>sofort zu melden. Dauert die Abwesenheit länger als 3 Tage, ist 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> <ul style="list-style-type: none"> a) Arztzeugnisse früher als zu dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt einzureichen oder weitere Arztzeugnisse beizubringen; b) sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung durch eine vom Kirchenrat bezeichnete Ärztin bzw. bezeichneten Arzt zu unterziehen. <p>³Wird gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die Kirchgemeinde oder deren Versicherer (namentlich Pensionskasse, Unfallversicherung und dgl.) zwecks Unterstützung der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess oder Verhinderung der 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> <ul style="list-style-type: none"> a) ärztliche Zeugnisse nicht oder nicht rechtzeitig einreichen; die 	<p>b) Der Pfarrkonvent erachtet die Begriffe «kooperativ und aktiv» als zu ungenau und würde den Abs. 4 anders formulieren: «Die Unterstützung der zumutbaren Bemühungen zur Wiedereingliederung und die Vereinbarung von Massnahmen» setzen in ihren Augen bereits eine Kooperation und aktive Beteiligung seitens der Mitarbeitenden voraus.</p> <p>Kommentar Kirchenrat: Der Kirchenrat hält an der Formulierung in Abs. 4 fest und erachtet diese als präzise genug.</p>
--	---	---

	<p>Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung verweigern, verzögern oder bei dieser nicht mitwirken;</p> <p>b) die Teilnahme oder Mitwirkung an einem Case Management verweigern; oder</p> <p>c) 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>	
<p>§ 59 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen</p> <p>¹Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Lohnfortzahlung 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>²Werden wegen Krankheit oder Unfall Renten der obligatorischen Unfallversicherung, der Invalidenversicherung oder der Militärversicherung zugesprochen, hat der Kanton das Recht, den Lohn, den er trotz vollständiger oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit geleistet hat, bis zum Betrag der für die entsprechende Periode nachzuzahlenden Renten beim Versicherer zurückzufordern.</p>	<p>§ 65 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen</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, der Invalidenversicherung 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 Renten beim Versicherer zurückzufordern.</p>	
<p>§ 60 Mutterschaftsurlaub</p> <p>¹Den Mitarbeiterinnen wird unabhängig vom Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser dauert</p>	<p>§ 66 Mutterschaftsurlaub</p> <p>¹Den Mitarbeiterinnen wird unabhängig vom Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung</p>	<p>Kommentar Kirchenrat: Der Kirchenrat ist an seiner Schlussberatung vom 12. Juli 2024 zur Überzeugung gelangt, dass in den ersten zwei Jahren des Arbeitsverhältnisses der bezahlte</p>

<p>a) 16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre bestanden hat;</p> <p>b) 8 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis noch nicht 2 Jahre bestanden hat;</p> <p>c) 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>^{1bis}Bei Hospitalisierung des Neugeborenen besteht zusätzlich Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub während der verlängerten Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung.</p> <p>²Der Mutterschaftsurlaub beginnt in der Regel frühestens 4 Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft.</p> <p>3...</p> <p>4Endet 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. ^{1bis} 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>⁵Soweit der Mutterschaftsurlaub in die Ferien fällt, werden diese angerechnet. Dabei darf jedoch der Ferienanspruch gemäss § 62 dieses Gesetzes nicht geschmälert werden.</p>	<p>ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser dauert</p> <p>a) 16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre bestanden hat;</p> <p>b) 14 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis noch nicht 2 Jahre bestanden hat;</p> <p>c) 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>^{1bis}Bei Hospitalisierung des Neugeborenen besteht zusätzlich Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub während der verlängerten Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung.</p> <p>²Der Mutterschaftsurlaub beginnt in der Regel frühestens 4 Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft.</p> <p>³Endet 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. ^{1bis} 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</p>	<p>Mutterschaftsurlaub von derzeit 8 Wochen auf 14 Wochen angehoben werden soll. Gerade auch im Hinblick auf unser Zertifikat «UND – Vereinbarkeit von Familie und Beruf» sieht der Kirchenrat eine Anhebung als angezeigt an. Die Regelung kommt in unserer Kirchgemeinde ohnehin nur jedes «Schaltjahr» zum Tragen, weshalb eine grosszügigere Regelung doppelt angezeigt erscheint. Der Kirchenrat beantragt daher, den bezahlten Mutterschaftsurlaub während den ersten zwei Jahren einer Anstellung von 8 auf 14 Wochen zu erhöhen.</p> <p>Kommentar Parl. Kommission: Die Parl. Kommission folgte dem Antrag des Kirchenrates an seiner Sitzung vom 13. August 2024 und stimmte dem Antrag auf 14 Wochen zu.</p>
--	---	---

	<p>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 § 69 dieses Reglements nicht geschmälert werden.</p>	
<p>§ 60^{bis} Vaterschaftsurlaub</p> <p>¹Der Mitarbeiter, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden 6 Monate wird, hat Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen.</p> <p>²Der Vaterschaftsurlaub muss innert 6 Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden.</p> <p>³Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.</p>	<p>§ 67 Vaterschaftsurlaub</p> <p>¹Der Mitarbeiter, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden 6 Monate wird, hat Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 2 Wochen.</p> <p>²Der Vaterschaftsurlaub muss innert 6 Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden.</p> <p>³ Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.</p>	<p>Rückmeldungen aus der Vernehmlassung:</p> <p>- Triangel Beratung: Sie regen an, dass die Frist für den Bezug des Vaterschaftsurlaubs mindestens zwei Wochen länger sein muss, als die Frist für die Beweislast, der rechtliche Vater zu sein.</p> <p>Kommentar Kirchenrat: Der Kirchenrat geht auf den Einwand nicht ein. Dieser spezielle Fall kommt bei uns kaum vor und erklärt sich aus dem Alltag der Triangel Beratung, in der Fälle dieser Art durchaus vorkommen und eine derartige Regelung Relevanz besässe.</p>
<p>§ 61 Obligatorische Dienstleistung</p> <p>¹Während einer obligatorischen Dienstleistung (namentlich Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste) beziehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den vollen Lohn.</p> <p>²Die Erwerbsausfallentschädigung fällt in die Staatskasse.</p> <p>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>§ 68 Obligatorische Dienstleistung</p> <p>¹Während einer obligatorischen Dienstleistung (namentlich Militär- und Zivildienst, Zivildienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste) beziehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den vollen Lohn.</p> <p>²Die Erwerbsausfallentschädigung erhält die Kirchgemeinde.</p> <p>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>Rückmeldungen aus der Vernehmlassung:</p> <p>- Triangel Beratung: Sie regen an, das Care-Team des Kantons Zug namentlich aufzuführen.</p> <p>Kommentar Parl. Kommission: Das Care-Team ist unter dem Dach des Zivilschutzes und ist daher in Abs. 1 integriert.</p> <p>Die Höhe des zurückzufordernden Lohns ist in den Ausführungsbestimmungen festzulegen.</p>

	<p>⁴Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vorwiegend zu ihrer eigenen Ausbildung bei der Kirchgemeinde tätig sind, wie Praktikanten und Praktikantinnen, Lehrlinge, beziehen lediglich die Erwerbsausfallentschädigung. Der Anspruch der Lehrlinge richtet sich nach Abs. 1 und 2.</p>	
<p>5.5. Ferien und Urlaub</p> <p>§ 62 Ferien</p> <p>¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben pro Kalenderjahr folgenden Anspruch auf bezahlte Ferien:</p> <ol style="list-style-type: none"> 25 Tage bis und mit dem Kalenderjahr, in welchem sie das 20. Altersjahr erreichen; 23 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 21. Altersjahr erreichen; 25 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 30. Altersjahr erreichen; 28 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 50. Altersjahr erreichen; 30 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 60. Altersjahr erreichen. <p>²Die Ferien der Lehrpersonen richten sich nach dem Schuljahr.</p>	<p>5.5. Ferien und Urlaub</p> <p>§ 69 Ferien</p> <p>¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben pro Kalenderjahr folgenden Anspruch auf bezahlte Ferien:</p> <ol style="list-style-type: none"> 25 Tage bis und mit dem Kalenderjahr, in welchem sie das 20. Altersjahr erreichen; 23 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 21. Altersjahr erreichen; 25 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 30. Altersjahr erreichen; 28 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 50. Altersjahr erreichen; 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>	<p>Rückmeldungen aus der Vernehmlassung:</p> <p>- DIAFA: Fünf Wochen Ferien ab 21. Altersjahr / sechs Wochen ab 50 wäre fortschrittlich mit Verweis auf Gemeinden, die dies bereits so eingeführt haben.</p> <p>Kommentar Kirchenrat: Der Kirchenrat erachtet die neue, leicht angepasste Ferienregelung als angemessen und zeitgemäss. Pfarrpersonen im Gemeindepfarramt über 60 z. B. kommen mit der neuen Regelung auf 8 Wochen Ferien pro Jahr.</p>
	<p>§ 70 Bezahlte Ferien, Frei- und Feiertage</p> <p>¹Bezahlte Frei- und Feiertage der Mitarbeitenden sind:</p>	

	<p>a) arbeitsfreie Feiertage: 1. und 2. Januar (Neujahr und Berchtoldstag), Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August (Nationalfeiertag) 15. August (Maria Himmelfahrt), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachtstag) und 26. Dezember (Stefanstag)</p> <p>b) arbeitsfreie Tage: 24. Dezember (Heiligabend), 31. Dezember (Silvester)</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>§ 71 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. Der Kirchenrat erlässt Ausführungsbestimmungen hierzu.</p>	<p>Rückmeldungen aus der Vernehmlassung:</p> <p>- DIAFA: Studienurlaub sei in den Ausführungsbestimmungen zu regeln.</p> <p>Kommentar Kirchenrat: Das Anliegen wird aufgenommen.</p>
<p>5.6. Berufliche Förderung, Mitarbeiterbeurteilung</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, Mitarbeiterbeurteilung</p> <p>§ 72 Förderung der Fort- und Weiterbildung</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.</p> <p>²Die periodischen Mitarbeitergespräche bilden die Grundlage für eine Standortbestimmung, für die Beurteilung der Fort- und</p>	<p>§ 73 Mitarbeiterbeurteilung</p> <p>¹Leistung, Fähigkeit, Eignung und Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in angemessenen Zeitabständen zu beurteilen.</p> <p>²Die periodischen Mitarbeitergespräche bilden die Grundlage für eine</p>	<p>Rückmeldungen aus der Vernehmlassung:</p> <p>- DIAFA: Zeitabstände sollen klar festgehalten werden, in denen eine Mitarbeiterbeurteilung erfolgt.</p> <p>Kommentar Parl. Kommission:</p>

Weiterbildungsbedürfnisse, für die Laufbahnplanung sowie für die fähigkeitsbezogene Funktionszuweisung und für den leistungsgerechten Lohn.	Standortbestimmung, für die Beurteilung der Fort- und Weiterbildungsbedürfnisse, für die berufliche Weiterentwicklung und für den leistungsgerechten Lohn.	Mitarbeiterbeurteilungen sollen jährlich stattfinden, wengleich der Begriff «angemessen» reichlich Interpretationsspielraum lässt.
5.7. Mitspracherecht	5.7. Mitspracherecht	
§ 66 Gewährleistung ¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ein Mitspracherecht im Bereich der arbeitsrechtlichen Bedingungen gewährt, soweit sie davon allgemein betroffen sind. ² Sie haben Anspruch auf Information. Die Wahrnehmung ihrer Interessen erfolgt durch Eingaben, Anregungen, Anträge und Vernehmlassungen der Personalvertretungen sowie durch Verhandlungen zwischen Delegationen des Personals und des Kantons.	§ 74 Gewährleistung ¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird individuell oder kollektiv ein Mitspracherecht im Bereich der arbeitsrechtlichen Bedingungen gewährt, soweit sie davon allgemein betroffen sind. ² Sie haben Anspruch auf Information. Die Wahrnehmung ihrer Interessen erfolgt durch Eingaben, Anregungen, Anträge und Vernehmlassungen.	
§ 67 Personalvertretungen ¹ Der Kanton kann Verbände und Vereine, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Wahrung ihrer Interessen zusammengeschlossen sind, als Personalvertretungen anerkennen.		
6. Personalvorsorge	6. Personalvorsorge	
§ 68 Pensionskasse ¹ Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Beitritt zur kantonalen Pensionskasse gemäss den Vorschriften des Pensionskassengesetzes obligatorisch. ² Zur Gewinnung besonders geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann sich der Kanton ausnahmsweise durch Einlagen in die Pensionskasse an den Kosten zur Vermeidung einer Schmälerung der Vorsorgeleistungen beteiligen.	§ 75 Pensionskasse ¹ Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Beitritt zur kantonalen Pensionskasse gemäss den Vorschriften des Pensionskassengesetzes obligatorisch.	
§ 69 Unfallversicherung ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zu Lasten des Kantons gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen angemessen versichert, soweit sie nicht bei der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt versichert sind. Die Nichtberufsunfall-Versicherung kann von der	§ 76 Unfallversicherung ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zu Lasten der Kirchgemeinde gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen angemessen versichert. Die Nichtberufsunfall-Versicherung kann von der Übernahme eines angemessenen Anteils der	

<p>Übernahme eines angemessenen Anteils der Prämien durch die Versicherten abhängig gemacht werden.</p> <p>²Der Abschluss der erforderlichen Versicherungsverträge ist Sache des Regierungsrats</p>	<p>Prämien durch die Versicherten abhängig gemacht werden.</p> <p>²Der Abschluss der erforderlichen Versicherungsverträge ist Sache des Kirchenrats.</p>	
<p>7. Rechtspflege</p>	<p>7. Rechtspflege</p>	
<p>§ 70 Anwendbares Recht 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 Behördemitgliedern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die der Aufsicht des Obergerichts unterstehen, werden vom Verwaltungsgericht beurteilt. Zur Beurteilung von Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen von Behördemitgliedern, 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>§ 77 Anwendbares Recht und Verfahren</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>8. Schluss- und Übergangsbestimmungen</p>	<p>8. Schluss- und Übergangsbestimmungen</p>	
<p>§ 71 Behördenreferendum und Inkrafttreten</p> <p>¹Dieses Gesetz wird gemäss § 34 Abs. 4 der Kantonsverfassung der Volksabstimmung unterstellt. Es tritt unter Vorbehalt der Annahme durch das Volk am 1. Januar 1995 in Kraft.</p>		

§ 72 Übergangsrecht

¹Ansprüche aus dem Wechsel vom zivilrechtlichen ins öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis gemäss § 2 berechnen sich ab Datum des Inkraftsetzens dieser Gesetzesänderung. Eine Rückwirkung ist ausgeschlossen.

2

... *

3

... *

4

... *

5

... *

6

... *

7

... *

8

§ 27 Abs. 1 dieses Gesetzes (in Kraft seit 1. Januar 1995) gilt weiterhin bis zum Ende der Amtsperiode 2013–2018 am 31. Dezember 2018 für die Mitglieder der Gerichte bzw. bis zum Ende der Legislatur 2015–2018 am 31. Dezember 2018 für die Landschreiberin bzw. den Landschreiber, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesetzesänderung im Amt sind.

⁹Führt die Zuordnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. ihrer Funktionen zu den entsprechenden Referenzfunktionen mit Inkrafttreten des neuen Lohnsystems (§ 44 ff. dieses Gesetzes) dazu, dass ihr bisheriger Lohn über dem Maximalwert des für die entsprechende Referenzfunktion vorgesehenen Lohnbands liegt, so erfolgt keine Lohnreduktion (Besitzstandswahrung). Vorbehalten bleiben Lohnanpassungen nach Massgabe des neuen Lohnsystems aufgrund späterer Funktionsänderungen.

¹⁰Führt die Zuordnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. ihrer Funktionen zu den entsprechenden Referenzfunktionen mit Inkrafttreten des neuen Lohnsystems (§ 44 ff. dieses Gesetzes) dazu, dass ihr bisheriger Lohn unter dem Minimalwert des für die entsprechende Referenzfunktion

§ 78 Übergangsrecht

¹Basis der Einordnung in Lohnklasse und Lohnstufe bildet die Einstufung im Jahr 2024. Mitarbeitende, welche aufgrund der angepassten Lohnklassen und Lohnstufen oder aus anderen Gründen per 01.01.2025 im Jahr 2024 einen höheren Lohn bezogen haben, erhalten den bisherigen Lohn, bis die Gehaltseinreihung nach neuem Reglement höher ist (befristete Besitzstandswahrung).

²Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innert 5 Jahren nach Inkrafttreten der neuen Regelung über das Dienstaltersgeschenk ihr 20., 30. oder 40. Dienstjahr erreichen, wird gemäss der bisherigen Regelung zum Dienstaltersgeschenk ein voller Monatslohn entrichtet (befristete Besitzstandswahrung).

³Die Besitzstandswahrung betreffend Abgangsentschädigung bei gewählten Pfarrpersonen im Gemeindefarramt gilt für die laufende Amtsdauer bis zur Wiederwahl ([31. Juli 2027](#)).

<p>vorgesehenen Lohnbands liegt, so ist ihr Lohn auf eine innerhalb des entsprechenden Lohnbands liegende Lohnhöhe anzuheben.</p> <p>¹¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits vor Inkrafttreten des neuen Lohnsystems (§ 44 ff. dieses Gesetzes) Anspruch auf die Treue- und Erfahrungszulage und auch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz) und/oder auf Kinder- und Familienzulage nach § 52 dieses Gesetzes hatten, haben weiterhin Anspruch auf den vor Inkrafttreten auf die vorgenannten Sozialzulagen entfallenden Anteil an der Treue- und Erfahrungszulage (Besitzstandswahrung). Dieser Anspruch auf den auf die Sozialzulagen entfallenden Anteil an der Treue- und Erfahrungszulage erlischt zeitgleich mit dem Ende des Anspruchs auf Kinder- oder Ausbildungszulagen nach Familienzulagengesetz bzw. dem Ende des Anspruchs auf Kinder- und Familienzulage nach § 52 dieses Gesetzes.</p> <p>¹²Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innert 5 Jahren nach Inkrafttreten der neuen Regelung über das Dienstaltersgeschenk (§ 54 dieses Gesetzes) ihr 25., 30. oder 35. Dienstjahr erreichen, gelten die bisherigen Regelungen zum Dienstaltersgeschenk inklusive des bisherigen § 19 Abs. 1 Personalverordnung betreffend die anteilige Ausrichtung des zweiten Dienstaltersgeschenks nach Erreichen des 30. Dienstjahrs (befristete Besitzstandswahrung).</p>		
<p>§ 73 Vollzug</p> <p>¹Der Regierungsrat erlässt zu diesem Gesetz eine Vollziehungsverordnung.</p> <p>²Soweit dieses Gesetz nichts Anderes bestimmt, obliegt der Vollzug dem Regierungsrat, im Bereich der Justizverwaltung dem Obergericht und dem Verwaltungsgericht.</p> <p>³Regierungsrat und Gerichte sorgen für die rechtsgleiche Behandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung und der Gerichte. Sie informieren sich gegenseitig über wichtige Personalentscheide.</p>	<p>§ 79 Vollzug</p> <p>¹Der Kirchenrat erlässt zu diesem Personalreglement Ausführungsbestimmungen.</p> <p>²Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, obliegt der Vollzug dem Kirchenrat.</p> <p>³Der Kirchenrat sorgt für die rechtsgleiche Behandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</p>	

<p>⁴Die Verantwortung für die Verwaltungstätigkeit liegt beim Regierungsrat, im Bereich der Justizverwaltung beim Obergericht und beim Verwaltungsgericht.</p>		
<p>§ 73^{bis} Personalamt</p> <p>¹Das Personalamt betreut das Personalwesen des Kantons und unterstützt den Regierungsrat sowie die Direktionen und Gerichte in personellen Angelegenheiten.</p> <p>²Die Personalverordnung legt fest, für welche Personalgeschäfte das Einvernehmen mit dem Personalamt erforderlich ist.</p> <p>³Das Personalamt verkehrt mit den Ämtern direkt, mit den Direktionen in der Regel über das Direktionssekretariat.</p> <p>⁴Soweit seine Aufgaben dies erfordern, holt das Personalamt von den Direktionen und Ämtern die notwendigen Informationen ein. Es nimmt Einsicht in die Daten des zentralen Personalinformationssystems.</p>		
<p>§ 74 Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts</p> <p>¹Mit dem Inkrafttreten dieser Gesetzesänderung werden alle widersprechenden Vorschriften aufgehoben, insbesondere das Gesetz über das Dienstverhältnis und die Besoldung der hauptamtlichen Beamten und Angestellten vom 27. Oktober 1960</p> <p>²Auf den gleichen Zeitpunkt werden folgende Erlasse geändert:</p>	<p>§ 80 Aufhebung bisherigen Rechts</p> <p>¹Mit dem Inkrafttreten dieses Reglements werden alle widersprechenden Vorschriften für uns aufgehoben, insbesondere der Geltungsbereich des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz des Kantons Zug, 154.21) sowie das Ausführungsreglement der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals vom 22. Juni 2009.</p>	