

Vorlage Nr. 280.5 (ursprünglich: Vorlage 280)

Reglement über das Arbeitsverhältnis des Kirchengemeindepersonals (Personalreglement)

Bericht und Antrag der parlamentarischen Kommission Personalreglement vom 13. August 2024

Die Kommission Personalreglement hat die oben erwähnte Vorlage 280.1 vom 21. Februar 2024 bis zum 13. August 2024 in insgesamt 11 Sitzungen beraten. Weitere Sitzungsteilnehmende:

an 9 Sitzungen : Ursula Müller-Wild (Kirchenratspräsidentin)
Beizug für Detailfragen : Marie-Therese Gander Baldauf (Personaladministration) und
André Widmer (Triangel)
Führen der Sitzungsprotokolle : Klaus Hengstler (Kirchenschreiber)

Ausgangslage für die Kommission

Gegenwärtig ist grundsätzlich das kantonale Personalgesetz (in der damaligen Version) zusammen mit dem Ausführungsreglement der Reformierten Kirche zum kant. Personalgesetz in Kraft, das von entsprechenden Ausführungsbestimmungen ergänzt wird. Das Ausführungsreglement umfasst nur Bestimmungen, die vom kant. Personalgesetz abweichen.

Das neue, stark überarbeitete kant. Personalgesetz ist in Kraft seit 01.01.2024. Wir lehnen uns auch in Zukunft an dieses Gesetz an, weshalb die Neufassung der rechtlichen Grundlagen für die ref. Kirchengemeinde des Kantons Zug vital und dringend ist.

Der Kirchenrat legte mit der Vorlage Nr. 280.1 anl. der Sitzung des GKGR vom 13. November 2023 ein neues «Reglement über das Arbeitsverhältnis des Kirchengemeindepersonals (Personalreglement)» vor. In der Vorlage werden das Ausführungsreglement und Teile der Ausführungsbestimmungen sowie diverse Neuerungen des kant. Personalgesetzes bearbeitet und zusammengeführt. Die Vorlage beinhaltet eine Synopsis kant. Personalgesetz (alt) bzw. Ausführungsreglement (alt) / Personalreglement (neu).

In der gleichen Sitzung wurde die «Parlamentarische Kommission Personalreglement» bestellt.

Im Nachgang dazu führte der Kirchenrat ein Vernehmlassungsverfahren bei den Mitarbeitenden verschiedener Fachstellen durch. Die DiaFa, der Triangel und der Pfarrkonvent reichten je eine schriftliche Antwort auf die Vernehmlassung ein.

Die Kommission arbeitete – ausgehend von der Vernehmlassungsantwort DiaFa - anlässlich ihrer Sitzungen mit der Synopsis kant. Personalgesetz (neu) / Personalreglement (neu), ergänzt um die Vernehmlassungseingaben und die Stellungnahme des Kirchenrats.

Gliederung des Berichts

1. Eintreten
2. Detailberatung
3. Schlussabstimmung
4. Kommissionsantrag
5. Mitglieder der Kommission

1. Eintreten

Die Kommission beschloss, einstimmig und ohne Enthaltungen, auf die Vorlage einzutreten.

2. Detailberatung

Der vorliegende Kommissionsbericht ist gemäss dem neuen Personalreglement (Vorlage 280.3) nummeriert. Die verbleibende Differenz zum Kirchenrat ist im Bericht **in Rot** festgehalten.

Im Folgenden nehmen wir in unserem Bericht zu denjenigen Paragrafen Stellung, in denen es zur ursprünglichen Fassung des Kirchenrats oder des Kantons zu Differenzen kam bzw. die zu ausführlichen Diskussionen in unserem Gremium führten. Die im vorliegenden Bericht nicht aufgeführten Paragrafen gaben nur zu marginalen oder gar keinen Diskussionen/Anpassungen Anlass, so dass wir auf deren Kommentierung verzichten konnten.

§ 1 Delegations-Kompetenz Kirchenrat

Diskussion über Delegationsbestimmung, damit die Kirchenratsmitglieder Kompetenzen analog dem Kanton an Abteilungsleitende delegieren könnten. Damit hätten für die nächsten Jahre auch günstige Voraussetzungen für Veränderungen geschaffen werden können. Die Grösse und das antizipierte geringe bzw. inexistenten Wachstum der ref. Kirche des Kantons Zug macht es nicht notwendig, eine

Delegationsnorm einzurichten, weshalb wir darauf verzichten, eine solche ins Personalreglement aufzunehmen.

§ 3 Eignungsprüfungen

Als Kirche tragen wir durch die beschämenden und zahllosen Missbrauchsfälle eine hohe und unbedingte Verantwortung, alles Erdenkliche vorzukehren, um «voraussehbar gewesenes» Fehlverhalten von Mitarbeitenden (was es in der Wirklichkeit natürlich nie sein kann, im Nachhinein sind Legionen von Verantwortlichen auch schlauer) möglichst auszuschliessen. Deshalb verlangen wir künftig von allen Mitarbeitenden, den aktuellen und den neuen, je einen «Privatauszug aus dem Strafregister» sowie einen «Sonderprivatauszug». Dies ist gegenüber dem Kanton eine verschärfte Anforderung, die zudem dazu beitragen soll, unsere Reputation zu schützen.

§ 5 Kirchenratspräsidium

Die Arbeit der Kirchenratspräsidentin oder des Kirchenratspräsidenten wird künftig nicht mehr im und gemäss dem Personalreglement mittels eines Arbeitsvertrages geregelt und entschädigt, sondern wie die anderen Kirchenratsmitglieder gemäss den Vorgaben des Entschädigungsreglements finanziell abgegolten. Damit nähern wir uns explizit dem Kanton an, denn weder bei ihm noch bei den Einwohnergemeinden stehen die Mitglieder der Exekutiven (inklusive der Präsidien) in einem Angestelltenverhältnis zu ihren Entitäten. Dies bedingt eine entsprechende Anpassung des Entschädigungsreglements.

§ 7 sowie § 9 Probezeit

Im Unterschied zum Kanton, der das nicht vorsieht, halten wir es für eine sinnvolle Möglichkeit, explizit eine beidseits kündbare Probezeit vorzusehen. Je nach Aufgabe und damit betrauter Person kann das zu gelungeneren Einstiegen (oder gegebenenfalls dann halt auch Ausstiegen) beitragen ... «drum prüfe, wer sich ewig bindet».

§ 10 Religionslehrerinnen und Religionslehrer

Beim Status der Religionslehrerinnen und Religionslehrer führten wir eine lebhaftige Diskussion, ob wir sie aufgrund ihrer zum Teil sehr geringen Pensen weiterhin als Lehrpersonen oder doch eher als «normale» Angestellte einstufen sollen. Wir alle verstehen oder können zumindest den schwierigen Stand erahnen, den der Religionsunterricht in Zeiten von Selbstoptimierung, Hedonismus/Narzissmus, sozialen Medien und Verschwörungstheorien wacker zu verteidigen sucht, um nicht vollends der Bedeutungslosigkeit anheimzufallen. Mit der Beibehaltung der Bezeichnung «ReligionsLEHRpersonen» üben wir Solidarität, stärken ihnen den Rücken und fördern damit die Anerkennung ihrer Stellung innerhalb der Schulen. Davon profitiert naturgemäss auch die reformierte Kirche.

§ 27 Abgangsentschädigungen

Abgangsentschädigungen können im Einzelfall beträchtlich zu Buche schlagen – entsprechend selektiv und zurückhaltend sind sie grundsätzlich auszurichten. Deshalb sieht das neue Personalreglement vor, sie überhaupt entfallen zu lassen, wenn die laut § 26 davon Betroffenen eine Pensionskassenrente beziehen. Diese Fälle betreffen demnach vor allem Personen, die kurz vor dem Rentenalter stehen. Sie tragen im Gegensatz zu jüngeren Betroffenen also nicht das Risiko, sich eine neue Stelle suchen zu müssen, was je nachdem mit empfindlichen finanziellen Einbussen verbunden sein kann, die die Abgangsentschädigungen zu überbrücken helfen.

§ 28 Abgangsentschädigung Pfarrpersonen

Die Abgangsentschädigung infolge nichtverschuldeter Nichtwiederwahl soll auf 4 Monatsgehälter gekürzt werden. Je nach der Vorgeschichte einer Nichtwiederwahl, zum Beispiel dann, wenn der entsprechende Bezirk die Pfarrperson gar nicht mehr nominiert, ist sie dergestalt vorgewarnt, dass sie weiss oder ahnen kann/muss, dass sie die Pfarrstelle verliert. Da die Amtsdauer jeweils alle 4 Jahre auf den 31. Juli (nächstmal am 31.07.2027) endet, bleiben den Betroffenen bei einer Nichtwahl im März insgesamt 8 voll entlohnte Monate, um sich zu organisieren, umzuorientieren und andernorts wieder eine bezahlte Stelle zu finden. Im § 78 Abs.3 wird den gewählten Pfarrpersonen zudem Besitzstandswahrung nach altem Reglement bis zum Ablauf der laufenden Amtsdauer am 31.07.2027 gewährt. Die Kommission kam in ihren Abklärungen zum Thema zur Erkenntnis, dass der GKGR eine nicht nominierte und vom Kirchenrat zur Nichtwiederwahl «empfohlene» Pfarrperson dennoch wiederwählen kann – wovon er wohl nur in extremis Gebrauch machen würde.

Weil die Kirchen auch nicht mehr die heile Welt repräsentieren, die sie eigentlich nie waren, wird weiter im § 28 Abs.3 auch dezidiert stipuliert, dass bei groben Verfehlungen von Pfarrpersonen der Kirchenrat die Abgangsentschädigungen massiv reduzieren oder ganz ausfallen lassen kann.

§ 30 und § 31 Meldung Missstände und strafbare Handlungen

In ein ähnliches Horn stossen die § 30 und 31, die Handhaben gegen allerlei Missstände und Ungereimtheiten bilden, gegen die sich deren Entdecker zur Wehr setzen können. Der Kanton sieht für solche Fälle eine «Meldestelle für Whistleblowing» vor, die er bei der kantonalen Ombudsstelle angesiedelt hat. An diesen Dienstweg halten auch wir uns, wobei der Kirchenrat dessen für uns gültigen Aufgaben und Kompetenzen bestimmt und auch eine andere Meldestelle bezeichnen kann.

§ 34 Berufsgeheimnis

Es liegt in der Natur der Sache, dass Pfarrpersonen mitunter das ganze Spektrum irdischen Daseins offenbart wird oder dass sie auf anderen Kanälen zu Wissen gelangen, das einem hohen Schutzbedürfnis unterliegt. Deshalb ist ihr Berufsgeheimnis ein zentrales Gut. Die Verletzung des Berufsgeheimnisses richtet sich nach Art. 321 Strafgesetzbuch (StGB). Aufgrund seiner hohen Bedeutung wird die Verletzung des Berufsgeheimnisses im Personalreglement in einer eigenen Bestimmung festgehalten.

§ 39 Öffentliche Nebenämter

Der freiwillige Feuerwehrdienst ist einer der vornehmsten, von dem jede Gemeinschaft, ja sogar die ganze Gesellschaft profitiert. Insofern ist es folgerichtig, dass Feuerwehrleuten in unserer Organisation für Ausbildungen und andere notwendige Zwecke bezahlter Urlaub von bis zu 12 Arbeitstagen pro Jahr gewährt werden kann. Dass die Wahrnehmung ihres «öffentlichen Nebenamtes» ihre Aufgabenerfüllung in aller Regel nicht beeinträchtigen darf, liegt auf der Hand. Allerdings halten sich Feuersbrünste – die Raison d'être jeder Feuerwehr - aller Erfahrung nach nicht zwingend an Bürozeiten, so dass die dienstliche Pflichterfüllung diesfalls zurückstehen muss.

Siehe dazu auch die Erläuterungen zu § 68. Der Feuerwehrdienst wird mittels heute recht grosszügiger Soldzahlungen entschädigt, dies im Unterschied zum Militärdienst, wo der Sold bloss einen Bruchteil der Entschädigung des Erwerbsersatzes ausmacht. Aus diesem Grund hat die Kommission vorgesehen, den Feuerwehrdienst hier zu regeln.

§ 40 Nebenerwerbe

Diesen für die Betroffenen einerseits wirtschaftlich notwendigen, andererseits aber auch ganz beliebten Einsätzen tragen wir mit diesem Paragrafen Rechnung. Nebenerwerbe bedürfen bei Neuanstellungen und bei bestehenden Arbeitsverhältnissen auch dann der expliziten Bewilligung durch den Kirchenrat, wenn das Pensum bei der ref. Kirche zeitlich geringer ausfällt als das oder die übrige(n).

§ 43 Amtsübergabe

Vorausschauend im Hinblick auf eine mögliche Weiterentwicklung unserer Kirchgemeinde wurde neu die generelle Funktion des/der Abteilungsleiters/in aufgenommen. Diese neue geschaffene Funktion eines oder einer «Abteilungsleiters/in» verpflichtet diese, bei Amtsübergaben ein Übergabeprotokoll zu erstellen, während die Protokollierung der Stabsübergabe bei gewählten Behördenmitgliedern im § 15 des kantonalen Gemeindegesetzes geregelt ist.

§ 49 und § 50 Lohnklassen und Funktionen

Wir nähern uns dem Kern, um den diese Welt und unser neues Personalreglement sich gewissermassen drehen: Den finanziellen Anreizen, die wir unseren Mitarbeitenden mit der Lohnklassen- und der Funktionen-Leiter bieten. Wir unterstützen grundsätzlich das vom Kirchenrat vorgeschlagene Modell, welches im Unterschied zum Kanton nicht neu auf Lohnbänder abstellt. Allerdings kommen wir vom geltenden System etwas weg, wonach Anciennität für sich allein bereits und automatisch lohnbestimmende Meriten sein sollen. Tatsächlich ist das Älterwerden ja bloss Zwangsläufigkeit, der wir unabhängig von unserem Leistungsvermögen und -willen unisono unterliegen. Ein automatischer Stufenanstieg erfolgt grundsätzlich nicht mehr, sondern hängt von den Resultaten der Mitarbeitergespräche und der darin ausgetauschten Argumente ab (siehe weiter unten zu § 54).

Den Mitarbeitergesprächen kommt damit künftig eine deutlich höhere Bedeutung zu. Sie sind das wichtigste Instrument für eine offene und transparente Laufbahnplanung, indem das Ende der Lohn-Fahnenstange klar kommuniziert werden kann. Das trifft zum Beispiel auf talentierte und leistungsstarke Überfliegerinnen und Überflieger zu, denen beim besten Willen auch keine (Luft)raumschaffenden Funktionsänderungen angeboten werden können. Mit dieser systemischen Besonderheit, manche mögen es auch als einen Mangel empfinden, müssen beide Vertragsparteien leben lernen.

Die bisherige zusätzliche Treue- und Erfahrungszulage (TREZ) wurde in die einzelnen Lohnklassen im Maximalbetrag und damit auch in den einzelnen Stufen eingerechnet. Sodann hat der Kirchenrat auf Wunsch unserer Kommission die verschiedenen Funktionen etwas enger definiert und mit weniger

Klassen pro Funktion versehen. Die untersten Lohnklassen 4 bis 6 sowie die obersten 22 bis 26 kommen in unseren Abstufungen nicht vor. Bei nüchterner Betrachtung verfügt die ref. Kirche des Kantons Zug damit über ein modernes und zukunftsorientiertes sowie faires und angemessen grosszügiges Lohnsystem, das im Wettbewerb bestehen kann.

Aufgrund unserer Grösse im Vergleich zum Kanton ist es richtig und vernünftig, auf ein komplexes Modell wie beim Kanton mit Referenzfunktionen zu verzichten. Im Übrigen behält der Kanton sein Modell mit Klassen und Stufen für die Gruppe der Lehrpersonen und der Polizei weiterhin bei.

Pfarrpersonen im Spezialpfarramt

Der Kirchenrat möchte deren Lohnklassen beim Maximum um eine Klasse anheben - auf die 17. bis 21. Klasse -, in der Spitze also auf das Niveau der gewählten Pfarrpersonen im Gemeindepfarramt.

Im Unterschied zum Kirchenrat erachtet unsere Kommission die Pfarrer im Spezialpfarramt in den Lohnklassen 17. bis 20. als richtig und angemessen eingestuft, woran wir nichts ändern sollten.

Es bestehen zwischen diesen beiden Pfarrberufen offensichtliche Unterschiede, deren wesentliche die folgenden sind:

- Gewählte Pfarrpersonen im Gemeindepfarramt werden durch eine im kantonalen Gemeindegesetz festgelegte Wahl durch den Grossen Kirchgemeinderat (GKGR) in ihr Amt gewählt.
- Sie haben sich alle vier Jahre einer Nomination und Wiederwahl zu stellen.
- Sie unterliegen grundsätzlich einer Wohnsitzpflicht.
- Von ihnen wird buchstäblich eine ständige Verfügbarkeit erwartet/verlangt. Höchste Not, Leiden und Sterben halten sich an keine Bürozeiten.
- Sie unterliegen regelmässigen und reglementierten (wenn auch mit einer zusätzlichen arbeitsfreien Woche abgegoltenen, s. § 69. Abs.3) Wochenendeinsätzen.
- Sie betreuen und verantworten einen umfassenderen Aufgabenbereich als die Pfarrpersonen im Spezialpfarramt.
- Sie müssen ein anderes und mitunter strengeres Anforderungsprofil erfüllen.

Entschädigungsreglement: Die Umstände, unter denen sie ausgerichtet werden und die Höhe für die Entschädigungen von Behörden und Kommissionen werden im Entschädigungsreglement geregelt. Dazu gehört neu auch das Präsidium des Kirchenrats, wie eingangs unter § 5 erläutert. Folglich ist es in den Funktionen und Lohnklassen nicht mehr aufgeführt.

Es war unserer Kommission ein besonderes Anliegen, dass die Lohnklassen sowie die ungefähren Funktionszuweisungen bereits im Personalreglement verankert werden. Die Parameter für die detaillierte Einreihung der einzelnen Funktionsgruppen ist den einschlägigen Ausführungsbestimmungen vorbehalten.

§ 54 Individuelle Lohnerhöhung

Der bisherige automatische Stufenanstieg fällt ersatzlos weg. Jährlich individuelle Lohnerhöhungen in Form eines Stufen- oder Klassenanstiegs basieren künftig auf den Resultaten aus den Gesprächen mit den Mitarbeitenden. Sie müssen ganz klar vorzügliche Leistungen dokumentieren.

Den neuen kantonalen Paragraphen für «Markt- und Funktionszulagen» ignorieren wir. Die berüchtigten «Talente», die wir dadurch anderen Bewerbern potenziell hätten entziehen können, liessen sich damit kaum für uns gewinnen. Irgendwie passen solche Lockvogel-Angebote nicht in das Wesen und Wirken einer Kirchgemeinde.

§ 58 Familien- und Kinderzulage

Sagen wir es so: § 58 ist vor allem etwas für Liebhaber und Connaisseurs amtlicher Schriftstücke und von Stammbäumen/Ahnengalerien. Der Paragraph enthält keine wesentlichen Änderungen gegenüber der bisherigen Regelung, ausser dass wir die Familienzulage aus der Lohn-Definition getilgt haben. Zudem haben wir ihn verständlicher formuliert. Dennoch bleibt er ein komplexes Konstrukt, was bekanntlich charakteristisch für den Bezug staatlicher Leistungen ist.

Entlastung der Religionslehrpersonen

Den Paragraphen zur Entlastung der Religionslehrpersonen haben wir ersatzlos gestrichen. Beim Kanton, dessen Lehrpersonen in der Regel viel umfangreichere Pensen als unsere Religionslehrpersonen belegen, macht das durchaus Sinn, bei uns nicht. Unsere Lehrpersonen sind in relativ kleinen Pensen angestellt, so dass eine Entlastung um eine Lektion verhältnismässig kräftig zu Buche schlagen würde, ganz zu schweigen davon, dass sie ab Alter 60 von insgesamt 4 Lektionen entlastet würden – was bleibt

dann noch? Zudem steht der dafür zu leistende administrative Aufwand für die finanzielle Abgeltung der Entlastung (in Franken statt in Lektionen, womit faktisch auch nicht die angepeilte physische 'Entlastung', sondern höchstens eine pekuniäre entstände) in einem nicht zu rechtfertigenden Verhältnis zur Abgeltung.

REKA-Checks

In den bisherigen Ausführungsbestimmungen war die Ausgabe von vergünstigten REKA-Checks vorgesehen und geregelt. Neu verzichten wir, in Übereinstimmung mit dem Vorschlag des Kirchenrats, auf diese zwar von vielen begrüßte pekuniäre Geste, weil der damit verbundene Aufwand schon länger in keinem vernünftigen Verhältnis mehr zum Nutzen stand. Trösten wir uns damit, dass auch dies einen Bürokratie-Abbau bedeutet, und der schmerzt halt, je unmittelbarer er ins eigene Portemonnaie durchschlägt.

§ 63 Krankheit und Unfall

Weil auf Kranken-/Unfalltaggeldern keine Sozialabgaben erhoben werden, entspräche eine Lohnfortzahlung in der angestammten Höhe des Lohnes faktisch einer kalten oder, je nach Sichtweise, gar heissen Lohnerhöhung um etwa 10%, was natürlich ein Unding wäre. Deshalb entspricht die von der Kirchgemeinde versicherte und durch den Versicherer (nicht die Kirchgemeinde!) geleistete Lohnfortzahlung im Umfang von die 90 Prozent (während 24 Monaten) in etwa dem Lohn, den der oder die Erkrankte/Verunfallte vor dem Ereignis in der Lohntüte hatte.

Damit weichen wir von der Lösung des Kantons ab, der keine Krankentaggeld-Versicherung abgeschlossen hat und sich folglich die Situation dort anders darstellt, indem die Betroffenen unverändert die Lohnabrechnung erhalten, die sie auch vor dem Ereignis erhielten. Das hängt vermutlich damit zusammen, dass es bei der grossen Anzahl Kantonsangestellter günstiger ist, die Prämien für die Versicherung zu sparen und stattdessen die Risiken von Krankheit und Unfall selbst zu tragen.

§ 66 Mutterschaftsurlaub

§ 66 Abs.1 b) sah ursprünglich nur 8 Wochen Mutterschaftsurlaub für Arbeitsverhältnisse von unter 2 Jahren Dauer vor. Der Kirchenrat schlug vor, diesen Urlaub für demnach erst seit Kurzem angestellte Mütter auf 14 Wochen zu erhöhen. Nach eingehender Diskussion stimmte die Kommission diesem Vorschlag aus den folgenden wesentlichen Gründen zu:

- Die ref. Kirche des Kantons Zug setzt damit ein starkes Zeichen als moderner und attraktiver Arbeitgeber.
- Die Finanzierung der Lohnfortzahlung beim Mutterschaftsurlaub erfolgt grösstenteils durch das (eidgenössische) Instrument der Erwerbsersatzordnung (EO) und nicht durch kircheneigene Mittel.
- In den Gemeinden des Kantons Zug ist der Mutterschaftsurlaub mehrheitlich auf diese Weise geregelt.

§ 68 Feuerwehrdienst

Dieser wird im Gegensatz zum Militärdienst nicht durch Erwerbsausfallentschädigung, sondern einzig durch Sold abgegolten. Und wie den Soldatinnen/Soldaten soll auch dem/der Feuerwehrmann oder -frau der Sold gehören, entsprechend wird er nicht durch die Kirchgemeinde eingefordert. Weiter oben haben wir unter § 39 auf die Möglichkeit von bezahltem Urlaub für den Feuerwehrdienst/-ausbildung hingewiesen.

Der Feuerwehrdienst wird mittels heute recht grosszügiger Soldzahlungen entschädigt, dies im Unterschied zum Militärdienst, dessen Sold bloss einen Bruchteil des Feuerwehresoldes ausmacht. Zusätzlich erhält der Arbeitgeber bei Militärdiensten in der Regel die vorgesehene Entschädigung aus der Erwerbersatzordnung (EO), das heisst, finanziell fährt der Arbeitgeber bei Militärdiensten besser. Deshalb hielten wir es für richtig, diese Unterschiede hier zu erläutern und im Personalreglement den Feuerwehrdienst auch sauber zu regeln.

§ 69 Abs.3 Ferien

Hier gilt es noch, die rechtliche Grundlage zu schaffen für eine zusätzliche arbeitsfreie Woche der Pfarrpersonen im Gemeindepfarramt. Dies entspricht der bisherigen Regelung.

§ 70 Bezahlte Ferien, Frei- und Feiertage

Hier macht es Sinn, dass die Legislative die entsprechenden Tage in ihrer Domäne, nämlich im Reglement selbst, und nicht in derjenigen der Exekutive, nämlich den Ausführungsbestimmungen, festhält.

§ 74 Mitspracherecht

Dieser Paragraf stipuliert unmissverständlich, dass Mitarbeitende «individuell und kollektiv» ein Mitspracherecht in sie allgemein betreffenden Angelegenheiten haben. Sie können Eingaben, Anregungen usw. einzeln oder gruppenweise einreichen, demnach also nicht nur durch Fachgruppen. Auch wir haben dem Bürokratismus den Kampf angesagt, weshalb es unsinnig wäre, in unserer relativ kleinen Institution auch noch Fachgruppen als Personalvertretungen anzuerkennen und den ganzen damit verbundenen Aufwand für ihre professionelle Konstitution zu leisten.

§ 75 Pensionskasse

Den Paragrafen bezüglich freiwilliger Einlagen in die Pensionskasse zur Gewinnung besonders geeigneter Mitarbeitenden lassen wir - aus den sinngemäss gleichen Gründen wie weiter oben zu § 54 ausgeführt - im neuen Personalreglement weg.

Die obigen Ausführungen fassen die Ergebnisse einer ersten und zweiten Lesung durch die Kommission zusammen. Im anschliessenden Differenzbereinigungsverfahren schloss sich der Kirchenrat sämtlichen Änderungen der Kommission an. Gleichzeitig beschloss er zwei Änderungen: Der einen (s. § 66) stimmte die Kommission zu, der anderen, im Kommissionsbericht in Rot enthaltenen (s. § 49 und 50 / Pfarrpersonen im Spezialpfarramt), nicht.

3. Schlussabstimmung

Die Kommission Personalreglement stimmt dem neuen «Reglement über das Arbeitsverhältnis des Kirchgemeindepersonals (Personalreglement)» (Vorlage 280.3) vom 13. August 2024 einstimmig zu.

4. Kommissionsantrag

Die Kommission Personalreglement beantragt dem Grossen Kirchgemeinderat, dem «Reglement über das Arbeitsverhältnis des Kirchgemeindepersonals (Personalreglement)» (Vorlage 280.3) vom 13. August 2024 in der vorliegenden Fassung zuzustimmen.

5. Mitglieder der Kommission

Käty Hofer, Vorsitz : Offen Evangelische Fraktion Hünenberg Rotkreuz
Andreas Blank : Freie bürgerliche Fraktion Zug Menzingen Walchwil
Karin Bruderer Lötcher: Fraktion Bezirk Cham
Nico Casillo : Offen evangelische Gruppierung Steinhausen
Werner Gerber : Offen Evangelische Fraktion Baar Neuheim
Susanna Wirth : Offen evangelische Fraktion Zug Menzingen Walchwil (bis 07. Mai 2024)

Zug, 13. August 2024