

Reglement über das Arbeitsverhältnis des Kirchengemeindepersonals (Personalreglement)

Bericht und Antrag des Kirchenrates vom 11. November 2024

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Kirchenrat hat das Ergebnis der ersten Lesung vom 9. September 2024 an seiner Sitzung vom 17. September 2024 beraten.

Er unterbreitet Ihnen hiermit Bericht und Antrag für die zweite Lesung vom 11. November 2024. Der Kirchenrat gliedert seinen Bericht wie folgt:

- | | | |
|----|--|---|
| 1. | Ergebnisse der Beratungen zu den Anträgen aus der ersten Lesung sowie Anträge des Kirchenrats zu den einzelnen Paragrafen; | 1 |
| 2. | Antrag zur Vorlage Nr. 280.3. | 3 |

1. Ergebnisse der Beratungen zu den Anträgen aus der ersten Lesung sowie Anträge des Kirchenrats zu den einzelnen Paragrafen

§ 22 Zeitpunkt der Beendigung

Der Abklärungsauftrag lautet, ob Religionslehrpersonen nicht auch Mitarbeitende sind. Die separate Erwähnung in § 22 Abs. 1 erwecke den Eindruck, Religionslehrpersonen würden nicht als Mitarbeitende betrachtet.

Der Kirchenrat ist dezidiert der Ansicht, dass Religionslehrpersonen ebenfalls zu den Mitarbeitenden zu zählen sind. Deren Arbeitsvertrag weicht in keinem Punkt von den Arbeitsverträgen anderer Mitarbeitenden ab. Sie werden demnach gleichbehandelt, wie alle anderen auch. Allerdings bedarf es in diesem Fall einer speziellen Erwähnung, dass die Kündigungsfristen anders ausgestaltet sind als bei den übrigen Mitarbeitenden. Die Religionslehrpersonen können nach Erreichen ihres Pensionsalters nicht, wie sonst üblich, in dem Monat, indem sie das 65. Altersjahr erreichen, in den Ruhestand, sondern erst per Ende Schulhalbjahr resp. Schuljahr. Wird also eine RU-Lehrperson z.B. am 12. Oktober 65 Jahre alt, kann sie erst per Ende Schulhalbjahr, also Ende Januar des Folgejahres ihren Ruhestand antreten. Daher bedarf es an dieser Stelle im Personalreglement einer gesonderten Erwähnung der Berufsgruppe der Religionslehrpersonen. Parallel zu den Religionslehrpersonen werden auch Pfarrpersonen im Gemeindepfarramt mitunter gesondert im Personalreglement erwähnt, ohne jeden Zweifel ebenfalls eine Berufsgruppe, die zu den Mitarbeitenden zählt.

Im Weiteren ist in § 22 Abs. 2 von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Rede. Auch hier sind all jene gemeint, die in Abs. 1 aufgeführt sind. Wäre dem nicht so, müssten auch hier die Religionslehrpersonen separat genannt werden.

Beschluss: Einstimmige Zustimmung des Kirchenrats zur unveränderten Beibehaltung des § 22 Abs. 1. Kein Änderungsantrag.

§ 46 Auszahlung

Bei § 46 wurde festgehalten, dass in Abs. 1 die Formulierung «Grundlohn» so gelesen werden kann, dass der 13. Monatslohn ohne Teuerungszulage ausbezahlt wird, sondern lediglich der Grundlohn (12/13) des Jahreslohns eine Teuerungszulage enthält.

Der Kirchenrat kann dem Einwand folgen, weil in § 45 Abs. 1, Ziff. 1, Bst. a) der Grundlohn mit 12/13 des Jahreslohns ausgewiesen wird und in Bst. b) der 13. Monatslohn mit 1/13 als Bestandteil des Jahreslohns separat genannt wird. Dies kann den Eindruck erwecken, die Teuerung werde nur auf den Grundlohn ausbezahlt. Dass dies in der Praxis nicht der Fall ist, und auch der Kanton Zug an dieser Stelle von «Grundlohn» spricht, trägt wenig zur Klarheit bei.

Beschluss: Der Kirchenrat beschliesst grossmehrheitlich den Begriff «Grundlohn» durch «Jahreslohn» zu ersetzen. ¹Der Jahreslohn besteht aus Grundlohn sowie 13. Monatslohn. Er stellt Antrag § 46 Abs. 1 wie folgt abzuändern: Der *Jahreslohn* einschliesslich Teuerungszulage sowie die Familien- und Kinderzulage werden monatlich, der 13. Monatslohn im November ausbezahlt.

§ 50 Funktionen und Lohnklassen

Um eine Anhebung der Lohnklassen bei den Betriebswarten erreichen zu können, wird auf den Vorschlag aus der Ratsmitte des Grossen Kirchgemeinderats eingegangen und die Berufsgruppe aufgesplittet. Dies, weil ansonsten Hilfskräfte bis in Lohnklasse 12 eingestuft werden könnten.

Beschluss: Einstimmige Zustimmung der separaten Nennung von «Hilfskräfte/Sigrist/in» und «Betriebswarte», wobei die Sparte «Hilfskräfte/Sigrist/in» in die Lohnklasse 7 – 11 eingereiht werden und die «Betriebswarte» in die Lohnklasse 9 – 12.

§ 53 Anfangslohn

Aus der Ratsmitte wurde angeregt, Abs. 1 des Paragraphen 53 zu streichen, wo es heisst: Der Anfangslohn entspricht in der Regel der ersten Stufe für die Funktion massgebenden Lohnklasse.

Der Kirchenrat plädiert für eine Beibehaltung des Abs. 1, da Lohneinstufungen innerhalb eines Rahmens vorgenommen werden und daher eine Unter- und Obergrenze genannt werden muss. Die in Abs. 1 verwendete Formulierung «in der Regel» ist so gemeint, wie sie geschrieben ist. Die Einstufung richtet sich in der Regel beim Anfangslohn an der für die Funktion massgebenden Lohnklasse und hierin an den Lohn in Stufe 1. Allerdings erfolgen Einstufungen nicht «blind» gemäss § 53 Abs. 1, sondern richten sich immer auch an dem aus, was eine Person an Ausbildungen und Berufserfahrungen mitbringt. Eine von Beginn an höhere Einstufung als in Lohnstufe 1 ist und war bis anhin jederzeit möglich.

Beschluss: Einstimmige Zustimmung zur Beibehaltung des Abs. 1 bei § 53. Kein Änderungsantrag.

§ 69 Ferien

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

Alterskategorie	Bisher	Erhöhung	Neu
ab Lehrabschluss	20 Tage	3 Tage	23 Tage
ab 30 Jahre	20 Tage	5 Tage	25 Tage
ab 50 Jahre	25 Tage	3 Tage	28 Tage
ab 60 Jahre	25 Tage	5 Tage	30 Tage

Der Kirchenrat kann dem Antrag aus der Ratsmitte betreffend eine stufenweise Anhebung des erhöhten Ferienanspruchs nichts abgewinnen. Der administrative Aufwand in den Zeiterfassungssystemen wäre gross bei einer stufenweisen Anhebung. Im Übrigen würde eine stufenweise Anhebung nicht im § 69 selbst festgehalten, sondern müsste in den Übergangsbestimmungen definiert werden. Abgesehen davon ist der Kirchenrat der Ansicht, dass gerade bei der Ferienregelung nicht ohne Not von den neu eingeführten Anstellungsbedingungen des Kantons abgewichen werden sollte.

Beschluss: Einstimmige Zustimmung des Kirchenrats auf Einführung der neuen Ferienregelung und damit einhergehend einer Anhebung des Ferienanspruchs von 3 – 5 Tagen je nach Alterskategorie per 1. Januar 2025. Kein Änderungsantrag.

§ 71 Bezahlte Ferien, Frei- und Feiertage

Im Titel des § 71 steht fälschlicherweise «Bezahlte Ferien». Zum einen enthält der § 71 keine Ferienregelung und zum anderen sind Ferien immer bezahlt, ansonsten handelt es sich um unbezahlten Urlaub. Der Kirchenrat beantragt Ihnen, den Titel des Paragraphen 71 zu ändern, und zwar muss es lediglich heissen: «Frei- und Feiertage».

2. Antrag des Kirchenrats

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragen wir Ihnen:

1. Auf die Vorlage Nr. 280.6 sei einzutreten.
2. Dem Reglement über das Arbeitsverhältnis des Kirchgemeindepersonals (Vorlage 280.3 vom 9. September 2024) sei unter Berücksichtigung der in dieser Vorlage beantragten Änderungen in § 46 Auszahlung, § 50 Funktionen und Lohnklassen sowie § 71 Streichung «Bezahlte Ferien» zuzustimmen.

Hochachtungsvoll

Evangelisch-reformierte Kirchgemeinde Kanton Zug

Ursula Müller-Wild, Kirchenratspräsidentin

Klaus Hengstler, Kirchenschreiber