



Einladung zur Kirchgemeindeversammlung

Montag, 24. November 2025, 19.00 Uhr

Pfarreiheimsaal, Cham

mit anschliessendem Apéro



1. Stimm- und Wahlrecht

An der Kirchgemeindeversammlung stimmberechtigt sind die in der Gemeinde Cham oder Hünenberg wohnhaften katholischen Schweizerbürgerinnen und -bürger sowie Ausländerinnen und Ausländer mit Niederlassungsbewilligung, die das 18. Altersjahr zurückgelegt haben und nicht unter umfassender Beistandschaft stehen. Schweizerinnen und Schweizer müssen den Heimatschein mindestens fünf Tage vor der Versammlung bei der Einwohnerkontrolle Cham oder Hünenberg hinterlegt haben.

2. Rechtsmittelbelehrung für Stimmrechtsbeschwerde:

Wegen Verletzung des Stimmrechts und wegen Unregelmässigkeiten bei der Vorbereitung und Durchführung von Wahlen und Abstimmungen (so genannte abstimmungs- und wahlrechtliche Mängel) kann gemäss § 17^{bis} des Gemeindegesetzes in Verbindung mit § 67 ff. des Wahl- und Abstimmungsgesetzes beim Regierungsrat des Kantons Zug, Postfach, 6301 Zug, schriftlich Beschwerde geführt werden. Die Beschwerde ist innert zehn Tagen seit Entdeckung des Beschwerdegrundes, spätestens jedoch am zehnten Tag nach der amtlichen Veröffentlichung der Ergebnisse im Amtsblatt einzureichen (§ 67 Abs. 2 Wahl- und Abstimmungsgesetz).

3. Rechtsmittelbelehrung für Verwaltungsbeschwerde:

Gegen Gemeindeversammlungsbeschlüsse kann gemäss § 17 Abs. 1 des Gemeindegesetzes (GG; BGS 171.1) in Verbindung mit den §§ 39 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRG; BGS 162.1) innert 20 Tagen seit der Mitteilung beim Regierungsrat des Kantons Zug, Postfach, 6301 Zug, schriftlich Verwaltungsbeschwerde erhoben werden. Die Frist beginnt mit dem auf die Kirchgemeindeversammlung folgenden Tag zu laufen. Die Beschwerdeschrift muss einen Antrag und eine Begründung erhalten. Der angefochtene Beschluss ist genau zu bezeichnen. Die Beweismittel sind zu benennen und soweit möglich beizulegen.

Kirchenrat Cham-Hünenberg

Amtsperiode 2022–2025

Daniel Frischkopf, Präsident
Tobias Eberle, Vizepräsident, Öffentlichkeitsarbeit
Tamara Bucher, Finanzen
Carmen Rüggeberg, Personalwesen
Urs Hubatka, Liegenschaften
Christian Kelter, Gemeindeleiter, Pfarrei Hl. Geist, Hünenberg
Thomas Rey, Pfarrer, Pfarrei St. Jakob, Cham

Weibel

Beda von Reding

Rechnungsprüfungskommission

Josef Huwyler, Präsident
Roger Blättler, Mitglied
Matthias Bellwald, Mitglied

Geschäftsstelle

Monika Rebhan Blättler, Geschäftsstellenleitung
Kimberly Gloggnier, Kauffrau EFZ
Daniel Schneider, Fachkraft Finanzen

Kirchgemeindeversammlung

*Montag, 24. November 2025, 19.00 Uhr
Pfarreiheimsaal, Cham*

TRAKTANDEN

— 1

Genehmigung des Protokolls
der Kirchgemeindeversammlung
vom 2. Juni 2025

— 2

Budget für das Jahr 2026 und
Festlegung des Steuerfusses sowie
Stellungnahme der Rechnungs-
prüfungskommission

— 3

Finanzplan 2027 bis 2030

— 4

Genehmigung Personalreglement
der Katholischen Kirchgemeinde
Cham-Hünenberg, Inkraftsetzung
1. Januar 2026

— 5

Kreditantrag für die Aussen-
renovation der Kirche St. Mauritius,
Niederwil

— 6

Kreditantrag Vorprojekt
Gestaltung Kirchplatz in Cham

Kirchenrat Cham-Hünenberg

Präsident: Daniel Frischkopf

Geschäftsstellenleitung: Monika Rebhan Blättler

— TRAKTANDUM 1

Genehmigung des Protokolls der Kirchgemeindeversammlung vom 2. Juni 2025





KURZPROTOKOLL *

An der Kirchgemeindeversammlung vom 2. Juni 2025 nahmen 56 Stimmberechtigte teil. Folgende Beschlüsse wurden gefasst:

1. Genehmigung des Protokolls der Kirchgemeindeversammlung vom 25. November 2024

Das Protokoll wird mit 56 Ja-Stimmen genehmigt.

2. Verwaltungsbericht

Der Verwaltungsbericht wird von der Versammlung zur Kenntnis genommen.

3. Jahresrechnung 2024 sowie Stellungnahme der Rechnungsprüfungskommission

Der Gegenantrag zu 3c (Gewinnverwendung), die zusätzlichen Spenden und Unterstützungen auf CHF 100'000 zu reduzieren und die Einlage in Finanzpolitische Reserven FIPOR um CHF 100'000 zu erhöhen, erhält von der Versammlung 9 Stimmen und wird somit abgelehnt.

Der Antrag des Kirchenrates, die Erfolgsrechnung 2024, die Investitionsrechnung 2024 sowie die Bilanz per 31. Dezember 2024 mit nachfolgender Gewinnverwendung wird von der Versammlung mit 50 Ja-Stimmen und sechs Stimmenthaltungen genehmigt:

a) Vorfinanzierung kirchliche Bauvorhaben	CHF 1'000'000.00
b) Einlage in Finanzpolitische Reserven FIPOR	CHF 800'000.00
c) Zusätzliche Spenden und Unterstützungen	CHF 200'000.00
d) Zahlung an den Genugtuungsfond (RKZ) für Opfer sexuellen Missbrauchs im kirchlichen Umfeld	CHF 100'000.00
e) 600 Jahre Wallfahrt Einsiedeln, Ausschilderung Wanderweg ab Cham	CHF 20'000.00
f) Einlage in kumulierte Ergebnisse (Eigenkapital)	CHF 33'611.58

ANTRAG DES KIRCHENRATES

Der Kirchenrat beantragt der Kirchgemeindeversammlung, Folgendes zu beschliessen:

Das Protokoll der Kirchgemeindeversammlung vom 2. Juni 2025 ist zu genehmigen.

Cham, 17. Juni 2025

Kirchenrat Cham-Hünenberg

Daniel Frischkopf
Präsident

Monika Rebhan Blättler
Geschäftsstellenleitung/Schreiberin

* Das ausführliche Protokoll liegt in den Pfarrämtern Cham und Hünenberg und auf der Geschäftsstelle der Kirchgemeinde zur Einsicht auf. Zudem ist es auf der Webseite der Kirchgemeinde Cham-Hünenberg www.kkg-cham-huenenberg.ch aufgeschaltet.

— TRAKTANDUM 2

Budget für das Jahr 2026 und Festlegung des Steuerfusses sowie Stellungnahme der Rechnungsprüfungskommission

RECHNUNGSERGEBNIS

Für das Jahr 2026 rechnen wir mit einem Ertrag von CHF 7'941'496 und einem Aufwand von CHF 7'963'534. Dies ergibt einen vorläufigen Ausgabenüberschuss von CHF 22'038. Dieses Ergebnis beruht auf einer Entnahme aus den Finanzpolitischen Reserven in Höhe von CHF 800'000. Das vorläufige Ergebnis basiert auf einem Steuerfuss von 9%. Weiter ist im Ergebnis ein Steuerrabatt von 10% berücksichtigt, für den an der letzten Versammlung im Frühling 2025 die entsprechende Basis geschaffen wurde und das dafür erforderliche Kapital den Finanzpolitischen Reserven zugewiesen wurde.

ERTRAG

Gegenüber dem Budget 2025 rechnen wir mit Mehreinnahmen von CHF 1'112'796. Dies entspricht einer Zunahme über alles von 16,3% und ist den deutlich zu erwartenden Mehreinnahmen der Steuern von juristischen Personen von rund CHF 477'704 im Vergleich zur Rechnung 2024 beziehungsweise CHF 1'416'000 im Vergleich zum Budget 2025 zu verdanken. Bei den natürlichen Personen erwarten wir hingegen einen Rückgang von CHF 124'800. Die Budgetierung basiert auf den kantonalen Angaben und den im Zeitpunkt der Budgetierung zu erwartenden Steuererträgen für das Jahr 2026.

AUFWAND

Im Vergleich zum Budget 2025 wird der Aufwand im 2026 um CHF 1'107'485 steigen. Dies entspricht gegenüber dem Vorjahr einer Kostensteigerung von 16,15%. Die Kostensteigerung beinhaltet zum einen die Zahlung von CHF 759'911 an den kantonalen Steuerausgleich unter den Kirchgemeinden im Kanton Zug, in dem wir im Vergleich zum Vorjahr aufgrund der Einstufungskriterien von einer Nehmergemeinde zu einer Gebergemeinde werden. Weiter beinhaltet es den Beitrag an die Vereinigung der Katholischen Kirchgemeinden des Kantons Zug von CHF 707'361 sowie bei den Personalkosten die veränderten Lohn-einstufungen, die auf der Genehmigung des neuen Personalreglements basieren. Ebenfalls in den Kosten berücksichtigt ist die Einarbeitungszeit der neuen Geschäftsstellenleitung, die infolge der Pensionierung der aktuellen Stelleninhaberin im Sommer 2026 sein wird. Zudem stehen im Jahr 2026 die Erneuerung der Fenster des Kaplanenhauses in Niederwil, sowie die Aussenrenovation der Kirche in Niederwil an.



HAUPTZAHLEN

	Budget 2026	Budget 2025	Rechnung 2024
Erfolgsrechnung			
Ertrag	7'941'496	6'828'700	8'628'979
Aufwand	–7'963'534	–6'856'049	–6'475'367
Rechnungsergebnis	–22'038	–27'349	2'153'612
Investitionsrechnung			
Ausgaben	–810'000	–270'000	–93'868
Einnahmen			
Nettoinvestitionen	–810'000	–270'000	–93'868
Fiskalerträge			
Steuern natürliche Personen	2'616'800	2'731'200	3'234'755
Steuern juristische Personen	3'913'500	2'921'400	3'834'851
Total Steuern	6'530'300	5'652'600	7'069'606
Vereinigung der Kath. Kirchgemeinden des Kantons Zug			
Beitrag an VKKZ	–708'000	–709'000	–562'211
Finanzausgleich			
Anteil am kantonalen Finanzausgleich	0	200'700	827'535
Beitrag an kantonalen Finanzausgleich	–760'000	0	0
Personalbestand			
Beschäftigungsumfang bei 100 % (ohne Stundenlöhner und Aushilfen)	29	31	29
Kennzahlen			
Steuerfuss %	9.0	9.0	10.0
Selbstfinanzierungsgrad %	15.1	33.4	2538.8
Selbstfinanzierungsanteil %	1.5	1.3	27.6
Investitionsanteil %	9.4	4.1	1.4
Zinsbelastungsanteil %	0.0	0.0	0.2
Kapitaldienstanteil %	1.8	1.7	1.3

* Das Budget 2026 rechnet mit einem Steuerfuss von 9% und einem Steuerrabatt von 10% für das Jahr 2026.

ERFOLGSRECHNUNG – GESTUFTER ERFOLGSAUSWEIS

		Budget 2026	Budget 2025	Rechnung 2024
30	Personalaufwand	4'501'074	4'296'279	4'141'274
31	Sach- und übriger Betriebsaufwand	1'426'760	1'209'350	1'191'587
33	Abschreibungen Verwaltungsvermögen	144'300	117'420	101'923
36	Transferaufwand	1'810'800	1'156'700	835'866
	Total betrieblicher Aufwand	7'882'934	6'779'749	6'270'649
40	Fiskalertrag	–6'530'300	–5'652'600	–7'069'606
42	Entgelte	–72'996	–53'880	–44'874
43	Verschiedene Erträge	0	0	–6
46	Transferertrag	–1'000	–201'700	–829'692
	Total betrieblicher Ertrag	–6'604'296	–5'908'180	–7'944'178
	Ergebnis aus betrieblicher Tätigkeit	1'278'638	871'569	–1'673'529
34	Finanzaufwand	80'600	76'300	77'168
44	Finanzertrag	–537'200	–520'520	–539'796
	Ergebnis aus Finanzierung	–456'600	–444'220	–462'628
	Operatives Ergebnis	822'038	427'349	–2'136'157
38	Ausserordentlicher Aufwand	0	0	127'550
48	Ausserordentlicher Ertrag	–800'000	–400'000	–145'005
	Ausserordentliches Ergebnis	–800'000	–400'000	–17'455
	Jahresergebnis Erfolgsrechnung	22'038	27'349	–2'153'612

ERFOLGSRECHNUNG – INSTITUTIONELLE GLIEDERUNG

		Budget 2026		Budget 2025		Rechnung 2024	
		Aufwand	Ertrag	Aufwand	Ertrag	Aufwand	Ertrag
1	Verwaltung						
100	Kirchgemeinde und Behörden	126'500	350	124'300	400	119'559	355
110	Verwaltungskosten	748'194	4'346	644'700	3'400	433'985	2'386
120	Beiträge	867'300		857'800		824'350	127'550
140	Versicherungen	14'800		13'800		14'282	
1	Total Verwaltung	1'756'794	4'696	1'640'600	3'800	1'392'176	130'291
2	Pfarrei St. Jakob Cham						
200	Pfarramt und Seelsorge	2'273'300	14'000	2'302'300	14'600	2'240'108	14'053
210	Kultusaufwand	103'500		89'200		67'190	
220	Pfarrkirche Cham	126'300	4'500	130'600	4'500	67'373	6'320
225	Pavillon Kirchbühl Cham	11'000	1'000	8'700	1'000	6'936	575
230	Pfarrhaus/Pfarramt Cham	30'900	20'400	30'000	20'400	42'801	29'049
240	Pfarreiheim Cham	79'400	18'700	74'800	18'700	177'485	22'435
250	Kirche Niederwil	22'000	500	20'400	500	22'970	
260	Kaplanenhaus Niederwil	1'900	24'700	2'600	24'700	1'097	24'720
270	Kapelle St. Andreas	4'200	200	3'500	200	3'590	1'128
280	Kaplanenhaus St. Andreas	91'600	45'300	3'050	45'300	5'581	47'653
2	Total Pfarrei St. Jakob Cham	2'744'100	129'300	2'665'150	129'900	2'635'132	145'933
3	Pfarrei Heilig Geist Hünenberg						
300	Pfarramt und Seelsorge	1'910'580	11'300	1'907'800	10'900	1'848'933	11'395
310	Kultusaufwand	75'000		69'500		69'224	
320	Kirchliches Zentrum Hünenberg	143'900	400	113'400	400	78'555	845
330	Pfarrhaus/Pfarramt Hünenberg	22'500	34'200	41'000	34'200	95'442	34'710
340	Kirche St. Wolfgang	27'200	5'300	22'100	5'300	32'053	4'911
350	Kaplanenhaus St. Wolfgang	77'400	34'800	2'400	34'800	3'793	36'756
3	Total Pfarrei Heilig Geist Hünenberg	2'256'580	86'000	2'156'200	85'600	2'128'000	88'617

ERFOLGSRECHNUNG – INSTITUTIONELLE GLIEDERUNG

		Budget 2026		Budget 2025		Rechnung 2024	
		Aufwand	Ertrag	Aufwand	Ertrag	Aufwand	Ertrag
4	Finanzwesen						
410	Natürliche Personen	61'100	3'022'800	46'200	3'132'700	74'276	3'243'314
420	Juristische Personen	36'600	4'324'600	52'900	2'924'900	35'480	3'845'777
430	Finanzausgleichsbeiträge	760'000			200'700		827'535
445	Zinsen	700	15'200	700	15'200	340	8'613
461	Bänihaus Kirchbühl 8	7'000	21'600	7'500	21'600	2'613	21'826
462	Kolpinghaus Bahnhofstrasse 3	55'700	68'900	56'979	68'969	18'313	67'173
469	Liegenschaft Maihölzli	25'400	225'600	23'300	220'720	34'043	223'608
470	Abschreibungen	144'300		117'420		101'923	
480	a.o. Aufwand und Ertrag		1'000		1'000		20'047
4	Total Finanzwesen	1'090'800	7'679'700	304'999	6'585'789	266'988	8'257'893
5	Pastoralraum						
500	Pastoralraum	115'260	41'800	89'100	23'611	53'073	6'245
5	Total Pastoralraum	115'260	41'800	89'100	23'611	53'073	6'245
Total Nettoergebnis		7'963'534	7'941'496 22'038	6'856'049	6'828'700 27'349	6'475'367 2'153'612	8'628'979

Allgemeine Information

Die Detailzahlen des Jahresbudgets 2026 können zu den Geschäftszeiten auf der Geschäftsstelle der Kath. Kirchgemeinde Cham-Hünenberg oder über die Webseite www.kkg-cham-huenenberg.ch bezogen werden.

BEGRÜNDUNGEN ZU WESENTLICHEN ABWEICHUNGEN ZWISCHEN DEM BUDGET 2026 UND DEM BUDGET 2025

Kostenstelle	Kontonummer	
110	3010.40	Löhne Geschäftsstelle Aufgrund der Pensionierung der Geschäftsstellenleiterin wurden für die Einarbeitungszeit der Nachfolge die entsprechenden Lohnkosten budgetiert.
	3119.00	Anschaffung übrige nicht aktivierbare Anlagen Für die Standorte der Pfarreien Cham und Hünenberg sowie der Geschäftsstelle muss eine neue Telefonanlage angeschafft werden, da die bestehende nicht mehr gewartet werden kann.
	3130.00	Dienstleistungen Dritter Ein neues EDV-Konzept auf Pastoralraumbene soll erarbeitet und teilweise umgesetzt werden.
120	3638.00	Beitrag an das Ausland Der Beitrag beträgt jährlich 1 % der Steuereinnahmen des Vorjahres.
200	3130.09	Jugend- und Erwachsenenbildung Im Jahr 2026 wird neu ein Alphalivkurs durchgeführt, ausserdem ist ein Schattentheater beim Licherweg Villette geplant.
210	3636.35	Beitrag Kirchenchöre Der Kirchenchor St. Jakob feiert 150 Jahre. Es sind eine Musikkomposition und ein Fest geplant.
220	3119.00	Anschaffungen übrige nicht aktivierbare Anlagen Die Aussenlautsprecheranlage der Pfarrkirche Cham soll ersetzt werden. Zudem sollen verschiedene Musikgeräte und ein Keyboard für den Kinder- und Jugendchor angeschafft werden.
280	3144.00	Unterhalt an Gebäuden VV Im Kaplanenhaus St. Andreas ist der Ersatz der Fenster budgetiert.
300	3010.30	Löhne Verwaltung und Betrieb Die vakanten Stellen konnten wiederbesetzt werden.
	3109.20	Firmung Für die Firmgruppe wurde zusätzlich eine Pilgerwanderung budgetiert.
	3130.09	Jugend- und Erwachsenenbildung Die Wegbegleitung feiert ihr 30-Jahr Jubiläum. Dazu sind Feierlichkeiten geplant.
310	3130.02	Ministranten Für die Ministranten ist neu ein Ministrantenweekend geplant.
320	3119.00	Anschaffungen übrige nicht aktivierbare Anlagen Im Pfarreiheim sollen die Tische und Stühle ersetzt werden.
350	3144.00	Unterhalt an Gebäuden VV Im Kaplanenhaus St. Wolfgang soll eine Luft-Wärmepumpe eingebaut werden.
410/420	4894.00	Entnahme aus Steuerausgleichsreserve Für den Steuerrabatt ist eine Entnahme aus der Steuerausgleichsreserve der nat. und jur. Steuern budgetiert.
430	3622.70	Beitrag an kantonalen Finanzausgleich Im Jahr 2026 wird die Kirchgemeinde Cham-Hünenberg von der Nehmer- zur Gebergemeinde. Der Finanzausgleich wird unter den kath. Kirchgemeinden des Kantons Zug verteilt.
462	3430.00	Baulicher Unterhalt Liegenschaften FV Im Kolpinghaus soll im Treppenhaus der Belag erneuert werden.
500	3011.10	Pastoralraum Im Pastoralraum sind verschiedene Anlässe für die Bevölkerung geplant.

Budgetabweichungen ab CHF 5'000 werden begründet.

BUDGET NACH INSTITUTIONELLER GLIEDERUNG ZUSAMMENFASSUNG

Bezeichnung	Budget 2026		Budget 2025		Rechnung 2024	
	Aufwand	Ertrag	Aufwand	Ertrag	Aufwand	Ertrag
1. Verwaltung	1'756'794	4'696	1'640'600	3'800	1'392'176	130'291
2. Pfarrei St. Jakob Cham	2'744'100	129'300	2'665'150	129'900	2'635'132	145'933
3. Pfarrei Heilig Geist Hünenberg	2'256'580	86'000	2'156'200	85'600	2'128'000	88'617
4. Finanzwesen	1'090'800	7'679'700	304'999	6'585'789	266'987	8'257'893
5. Pastoralraum	115'260	41'800	89'100	23'611	53'073	6'245
	7'963'534	7'941'496	6'856'049	6'828'700	6'475'368	8'628'979
Verlust 2026		22'038				
Verlust 2025				27'349		
Gewinn 2024					2'153'611	
	7'963'534	7'963'534	6'856'049	6'856'049	8'628'979	8'628'979

INVESTITIONSRECHNUNG

	Budget 2026		Budget 2025		Rechnung 2024	
	Ausgaben	Einnahmen	Ausgaben	Einnahmen	Ausgaben	Einnahmen
Verwaltungsvermögen (VV)						
Kirche St, Mauritius, Niederwil	700'000					
Kirchbühl Pavillon					38'548	
Kirchbühl Cham, Kanalisationssanierung					34'547	
Kirche St. Jakob, Aussenbeleuchtung					20'773	
Kirchbühl Cham, Kirchplatzgestaltung	110'000					
Pfarreiheim Cham, Deckenersatz und Beleuchtung			270'000			
Total	810'000		270'000		93'868	
Nettoausgaben VV		810'000		270'000		93'868

Projekt Pfarrhausumbau auf 2030 verschoben

ANTRAG DES KIRCHENRATES

**Der Kirchenrat beantragt der Kirchgemeindeversammlung,
Folgendes zu beschliessen:**

1. Der Steuerfuss für das Jahr 2026 ist bei 9 % des kantonalen Einheitssatzes festzusetzen. Für das Jahr 2026 soll ein Steuer-
rabatt von 10 % genehmigt werden.
2. Das Budget für das Jahr 2026 ist zu genehmigen.

Cham, 29. September 2025

Kirchenrat Cham-Hünenberg

Daniel Frischkopf
Präsident

Monika Rebhan Blättler
Geschäftsstellenleitung/Schreiberin



Bericht der Rechnungsprüfungs- kommission an die Katholische Kirchgemeinde Cham-Hünenberg

Sehr geehrte Stimmbürgerinnen und Stimmbürger

Wir haben das Budget der Katholischen Kirchgemeinde Cham-Hünenberg für 2026 auf Grund des gesetzlichen Auftrages überprüft. Die im Finanzhaushaltsgesetz vorgesehenen Bestimmungen wurden eingehalten.

Die Rechnungsprüfungskommission empfiehlt den Antrag des Kircherrates zur Annahme.

Cham, 29. September 2025

Die Rechnungsprüfungskommission

Josef Huwyler (Präsident)
Roger Blättler
Matthias Bellwald



— TRAKTANDUM 3

Finanzplan 2027 bis 2030 (in CHF 1'000)

FINANZPLAN 2027–2030 (IN CHF 1'000)

	Budget 2026	2027	2028	Finanzplan 2029	2030
Aufwand					
30 Personalaufwand	4'501	4'546	4'591	4'637	4'684
31 Sach- und übriger Betriebsaufwand	1'427	1'434	1'441	1'449	1'456
33 Abschreibungen Verwaltungsvermögen	144	153	198	198	243
34 Finanzaufwand	81	71	79	99	99
36 Transferaufwand	1'810	1'180	1'180	1'180	1'180
38 ausserordentlicher Aufwand	0	0	0	0	0
Aufwand	7'963	7'384	7'490	7'563	7'662
Ertrag					
40 Fiskalertrag	6'530	5'700	5'720	5'700	5'700
42 Entgelte	73	54	54	54	54
44 Finanzertrag	537	520	520	520	520
46 Transferertrag	1	800	900	900	900
48 ausserordentlicher Ertrag	800	600	0	0	0
Ertrag	7'941	7'674	7'194	7'174	7'174
Ergebnis	–22	290	–296	–389	–488
Steuerfuss (in %)	9	9	9	9	9
Personalbestand (Vollpensen)	29	29	29	29	29

Die in den Tabellen aufgeführten Beträge sind gerundet.
 Totalisierungen können deshalb von der Summe der einzelnen Werte abweichen.

FINANZIERUNGSNACHWEIS (IN CHF 1'000)

	Rechnung 2024	Budget 2025	Budget 2026	2027	2028	Finanzplan 2029	2030
Ertrag	8'629	6'829	7'941	7'674	7'194	7'174	7'174
Aufwand	6'475	6'856	7'963	7'384	7'490	7'563	7'662
Aufwand-/Ertragsüberschuss	2'153	-27	-22	290	-296	-389	-488
+ Abschreibungen	102	118	144	153	198	198	243
- Entnahme Eigenkapital							
Finanzierungsbeitrag	2'255	91	122	443	-98	-191	-245
+ Nettoinvestitionen VV	94	270	810	300	1'500	0	1'500
+ Nettoinvestitionen FV							
Finanzierungsüberschuss (+)							
Finanzierungsfehlbetrag (-)	2'161	-179	-688	143	-1'598	-191	-1'745

Der Finanzierungsnachweis gibt Auskunft über die Höhe der Finanzierungsbeiträge an die Nettoinvestitionen.

ENTWICKLUNG VERWALTUNGSVERMÖGEN UND EIGENKAPITAL (IN CHF 1'000)

	Rechnung 2024	Budget 2025	Budget 2026	2027	2028	Finanzplan 2029	2030
Verwaltungsvermögen 1.1.	3'130	3'122	3'274	3'940	4'087	5'389	5'191
Nettoinvestitionen	94	270	810	300	1'500	0	1'500
Pfarreiheim Cham, Deckenersatz und Beleuchtung		270					
Pfarreiheim Cham, Ersatz Küche und Behinderten WC				300			
Kirche St. Jakob, Aussenbeleuchtung	22						
Kirchplatz Cham, Kirchplatzgestaltung			110				
Kirchbühl, Kanalisationssanierung	34						
Kirchbühl, Umbau Pfarrhaus * zurückgestellt							1'500
Kirchbühl, Bänihaus					1'500		
Kirchbühl, Pavillon	38						
Kirche St. Mauritius Niederwil, Aussensanierung			700				
Abzüglich ordentliche Abschreibungen	-102	-118	-144	-153	-198	-198	-243
Verwaltungsvermögen 31.12.	3'122	3'274	3'940	4'087	5'389	5'191	6'448

ENTWICKLUNG VERWALTUNGSVERMÖGEN UND EIGENKAPITAL (IN CHF 1'000)

	Rechnung 2024	Budget 2025	Budget 2026	2027	Finanzplan 2028	2029	2030
Eigenkapital 1.1.	17'154	19'167	18'740	17'918	18'208	17'912	17'523
Abzüglich Entnahme aus Vorfinanzierung	-140						
Abzüglich Entnahme aus Finanzpolitische Reserve		-400	-800				
Aufwandüberschuss – / Ertragsüberschuss +	2'153	-27	-22	290	-296	-389	-488
Eigenkapital 31.12.	19'167	18'740	17'918	18'208	17'912	17'523	17'035
davon:							
kumulierte Ergebnisse der Vorjahre inkl. Aufwand-/Ertragsüberschuss	6'315	6'288	6'266	6'556	6'260	5'871	5'383
Steuerausgleichsreserven	7'176	6'776	5'976				
Vorfinanzierung kirchliche Bauvorhaben	3'522						

Das Verwaltungsvermögen setzt sich aus Gebäuden und Sachanlagen zusammen. Durch die ordentlichen Abschreibungen wird der Abnutzung Rechnung getragen, der Anlagenwert in der Bilanz vermindert sich dementsprechend. Das Rechnungsergebnis gehört zum Eigenkapital.

ANTRAG DES KIRCHENRATES

Der Kirchenrat ersucht die Kirchgemeindeversammlung:

Vom Finanzplan für die Jahre 2027 bis 2030 ist Kenntnis zu nehmen.

Cham, 29. September 2025

Kirchenrat Cham-Hünenberg

Daniel Frischkopf
Präsident

Monika Rebhan Blättler
Geschäftsstellenleitung/Schreiberin

— TRAKTANDUM 4

Genehmigung Personalreglement der Katholischen Kirchgemeinde Cham-Hünenberg, Inkraftsetzung 1. Januar 2026

Das zurzeit geltende Anstellungs- und Besoldungsreglement der Kath. Kirchgemeinde Cham-Hünenberg wurde am 1. Januar 2017 in Kraft gesetzt und wurde, koordiniert mit anderen Kirchgemeinden im Pastoralraum, revidiert. Zum 1. Januar 2026 soll ein neues, zeitgemässes Personalreglement eingeführt werden. Dieses legen wir Ihnen an der Kirchgemeindeversammlung zur Abstimmung vor.

Hintergrund

Auf den 1. Januar 2024 wurde im Kanton Zug das Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz; PG) teilrevidiert. Die neue Regelung für das Staatspersonal gab folgende Reformziele vor: Transparentes und nachvollziehbares Lohnsystem, Honorierung der Leistung und Flexibilität.

Daraufhin haben die Kirchgemeinden im Kanton Zug, vertreten durch die Vereinigung der Katholischen Kirchgemeinden des Kantons Zug (VKKZ), beschlossen, auch ihre Personalreglemente zu überarbeiten und dadurch innerhalb der Kirchgemeinden im Kanton für vereinheitlichte Anstellungsbedingungen zu sorgen. Mit einem attraktiven Personalreglement kann der Kirchenrat einen Teil dazu beitragen, die Personalknappheit in den kirchlichen Berufen etwas zu lindern.

Neues Personalreglement

Das vorliegende Reglement wiederholt teilweise die staatlichen Regeln oder verweist darauf, beinhaltet aber trotzdem für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alle notwendigen Regelungen, insbesondere vor dem Hintergrund der kirchlichen Funktionen.

Die Grundzüge der Regelungen werden somit wie bis anhin im Personalreglement durch die Kirchgemeindeversammlung beschlossen. Das Reglement enthält auch Bestimmungen, die die Regelungskompetenz an den Kirchenrat übertragen. Diese Kompetenzdelegation ermöglicht eine höhere Flexibilität, da nicht jede Detailregelung der Kirchgemeindeversammlung unterbreitet werden muss. Die Detailregelungen hat der Kirchenrat in einer Personal-, Spesen- und Lohnreihungsverordnung zusammengefasst. Die Grundsätze der Lohngleichheit zwischen Mann und Frau (Art. 20) und der Besitzstandswahrung zur früheren finanziellen Stellung (Art. 57) werden eingehalten.

Die wichtigsten Änderungen im Personalreglement sind:

- Harmonisierung innerhalb der Kirchgemeinden des Kantons Zug
- Einbau der Treue- und Erfahrungszulage (TREZ) in das Lohnsystem
- Ausbau des Dienstaltersgeschenks (DAG)
- Zeitgemässe Erhöhung des Ferienanspruchs bei manchen Altersgruppen

Das Personalreglement tritt, falls es an der Kirchgemeindeversammlung vom 24. November 2025 genehmigt wird, auf den 01. Januar 2026 in Kraft und ersetzt damit das bisherige Angestellten- und Besoldungsreglement.

Da die Gemeindeordnung unter § 19 auf das Anstellungs- und Besoldungsreglement verweist, muss durch eine redaktionelle Änderung der Verweis angepasst werden.

Gemeindeordnung (alt)	Gemeindeordnung (neu)
§ 19 Mitarbeitende Die Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden richten sich nach dem Anstellungs- und Besoldungsreglement (ABR) der kath. Kirchgemeinde Cham-Hünenberg. Soweit Bestimmungen fehlen, werden die kantonalen Vorschriften sinngemäss angewendet.	§ 19 Mitarbeitende Die Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden richten sich nach dem Personalreglement der kath. Kirchgemeinde Cham-Hünenberg. Soweit Bestimmungen fehlen, werden die kantonalen Vorschriften sinngemäss angewendet.

ANTRAG DES KIRCHENRATES

Der Kirchenrat beantragt der Kirchgemeindeversammlung, Folgendes zu beschliessen:

Das Personalreglement und die redaktionelle Änderung der Gemeindeordnung der Kath. Kirchgemeinde Cham-Hünenberg sind zu genehmigen und per 1. Januar 2026 in Kraft zu setzen.

Cham, 16. September 2025

Kirchenrat Cham-Hünenberg

Daniel Frischkopf Präsident	Monika Rebhan Blättler Geschäftsstellenleitung/Schreiberin
--------------------------------	---

Personalreglement

der Katholischen Kirchgemeinde Cham-Hünenberg

Die Kirchgemeindeversammlung der Katholischen Kirchgemeinde Cham-Hünenberg, gestützt auf § 69 Ziff. 2 des Gesetzes über die Organisation und Verwaltung der Gemeinden vom 4. September 1980¹, erlassen durch den Kantonsrat des Kantons Zug, beschliesst:

PRÄAMBEL

Die Kirchgemeinden des Pastoralraums Zug Lorze verstehen sich als Teile einer geschwisterlichen Kirche. Ihre Personalpolitik beruht auf der Achtung der Persönlichkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gegenseitigem Vertrauen und Partizipation. Die Kirchgemeinden

- sind fortschrittliche, faire und familienfreundliche Arbeitgeberinnen
- fordern und fördern das Personal entsprechend seiner Aufgaben, Fähigkeiten und Erfahrungen
- pflegen eine offene Kommunikation zwischen allen Stufen
- sorgen für ein angemessenes Mitspracherecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- sichern die Qualität durch regelmässige und gegenseitige Rückmeldungen
- fördern die Chancengleichheit und streben Lohngerechtigkeit an
- nehmen ihre soziale Verantwortung auch gegenüber Menschen mit Beeinträchtigung wahr
- unterstützen und fördern das Angebot von Ausbildungsplätzen
- schaffen die notwendigen Instrumente zur Verwirklichung der Personalpolitik.

Die staatskirchenrechtlichen und innerkirchlichen Organe entscheiden und handeln einvernehmlich.

A) ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1 Geltungsbereich

¹ Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis der auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Vollpensum oder im Teilpensum in den Diensten der Kirchgemeinde tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Entschädigung der Behörden- und Kommissionsmitglieder.

² Die Bestimmungen dieses Reglements gelten unter Vorbehalt einer anderslautenden Regel ebenfalls für die Behörden- und Kommissionsmitglieder.

Art. 2 Subsidiäres Recht

Soweit der Inhalt des Arbeitsverhältnisses weder durch das Personalreglement noch den darauf basierenden Verordnungen der Kirchgemeinde geregelt ist, gelten die im Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz, PG) vom 1. September 1994² und dessen Ausführungserlassen in der jeweils geltenden Fassung festgelegten Bestimmungen.

Art. 3 Art des Arbeitsverhältnisses

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.

² Aushilfen und Personen in Ausbildung können privatrechtlich angestellt werden. Für solche Arbeitsverhältnisse gelten neben dem allfällig individuellen Arbeitsvertrag die Bestimmungen des Obligationenrechts (Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweiz. Zivilgesetzbuchs,

Fünfter Teil, OR vom 30. März 1911)³. Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse werden im individuellen Arbeitsvertrag oder im Personalblatt vermerkt.

³ Mit Lernenden gem. Bundesgesetz über die Berufsbildung (BB) vom 13. Dezember 2002⁴ wird ein Lehrvertrag nach dem OR abgeschlossen.

Art. 4 Vertretung der Arbeitgeberin

¹ Die Kirchgemeinde als Arbeitgeberin wird durch den Kirchenrat vertreten.

² Der Kirchenrat kann seine Zuständigkeiten an untere Verwaltungsebenen oder Personen delegieren. Davon ausgenommen sind:

a) Die Anstellung der Fachverantwortlichen im Pastoralraum (inkl. der Geschäftsstellenleitung oder der Kirchenschreiberin bzw. des Kirchenschreibers).

b) Die Auflösung von Arbeitsverhältnissen.

³ Wird im Personalgesetz auf den Kanton, den Regierungsrat (inkl. Direktionen) oder den Kantonsrat verwiesen, ist für kirchgemeindliche Angestellte sinngemäss die Kirchgemeinde, der Kirchenrat oder die Kirchgemeindeversammlung gemeint.

B) BEGRÜNDUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Art. 5 Anstellung

¹ Die Anstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Abschluss von Arbeitsverträgen erfolgen durch den Kirchenrat. Vorbehalten bleiben die Delegation nach Art. 4 Abs. 2 sowie die gesetzlichen Bestimmungen über die Wahlzuständigkeit anderer Organe, sofern das Wahlrecht nicht durch Kirchgemeindebeschluss dem Kirchenrat übertragen wurde.

² Für Aufgaben, die eine kirchliche Beauftragung (Missio Canonica) erfordern, ist die Missio eine Anstellungsvoraussetzung.

Art. 6 Privatauszug aus dem Strafregister und Sonderprivatauszug

¹ Der Kirchenrat kann festlegen, für welche Personalkategorien oder Funktionen die Anstellung unter der Voraussetzung erfolgt, dass Bewerberinnen und Bewerber einen Privatauszug aus dem Strafregister einreichen müssen.

² Bei der Anstellung von Bewerberinnen und Bewerbern in seelsorgerlicher, erzieherischer oder betreuender Funktion ist zusätzlich zum allfällig einzuholenden Privatauszug aus dem Strafregister ein Sonderprivatauszug einzureichen, aus dem hervorgeht, dass kein Tätigkeitsverbot vorliegt.

³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in seelsorgerischer, erzieherischer oder betreuender Funktion müssen spätestens alle drei Jahre einen aktualisierten Sonderprivatauszug einreichen.

Art. 7 Vorgehen bei Verurteilung

¹ Erhält die Anstellungsbehörde Kenntnis von einer Verurteilung wegen eines Verbrechens oder eines Vergehens, welche die Vertrauenswürdigkeit der Bewerberin oder des Bewerbers oder der angestellten Person schwer beeinträchtigt, kann die Anstellungsbehörde die Anstellung verweigern oder ein bestehendes Arbeitsverhältnis auflösen.

² Bei einer Verurteilung zu einem Verbrechen oder Vergehen gegen die physische, psychische oder sexuelle Integrität von Kindern, Jugendlichen oder abhängigen Personen darf die Anstellung nicht erfolgen und bestehende Arbeitsverhältnisse müssen beendet werden.

³ Für die Auflösung bestehender Arbeitsverhältnisse wegen einer Verurteilung gilt Art. 10 sinngemäss.

Art. 8 Dauer des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet.

² Ein befristeter Vertrag darf höchstens für die Dauer von 2 Jahren oder projektbezogen abgeschlossen werden. Er kann erneuert werden, darf jedoch insgesamt die Dauer von 6 Jahren nicht überschreiten.

³ Der Kirchenrat kann auf dem Verordnungsweg weitergehende Ausführungen zur Dauer des Arbeitsverhältnisses erlassen.

Art. 9 Probezeit

¹ Die Probezeit beträgt sowohl bei unbefristeten wie auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen drei Monate.

² Die Probezeit kann bei öffentlich-rechtlichen Anstellungen bis auf sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden.

³ Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Arbeitsverhinderung (Krankheit, Unfall) oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

⁴ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

C) BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Art. 10 Beendigungsgründe

¹ Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis
- b) Fristablauf oder Kündigung beim befristeten Arbeitsverhältnis
- c) Rechtskräftiger Entzug der Missio Canonica
- d) Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
- e) Einvernehmliche Auflösung
- f) Erreichen der Altersgrenze
- g) Vorzeitige Pensionierung
- h) Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit
- i) Tod

² Die Kirchgemeinde entrichtet keine Abgangsentschädigung.

Art. 11 Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses

¹ Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch schriftliche Kündigung seitens der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters oder seitens der Kirchgemeinde.

² Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

³ Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auf Monatsende unter Einhaltung folgender Kündigungsfristen gekündigt werden:

- a) 3 Monate während der ersten 9 Dienstjahre
- b) 6 Monate ab dem 10. Dienstjahr

⁴ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die kirchlich verantworteten Religionsunterricht im schulischen Rahmen erteilen, gilt nach Ablauf der Probezeit für das gesamte Arbeitsverhältnis beidseitig eine Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Schulhalbjahres (Ende Januar und Ende Juli).

⁵ Für Fachstellenleitende sowie für die Geschäftsstellenleiterin oder den Geschäftsstellenleiter bzw. die Kirchenschreiberin oder den Kirchenschreiber gilt beidseitig eine Kündigungsfrist von sechs Monaten.

⁶ Bei gewählten Personen gelten diese Bestimmungen sinngemäss.

⁷ Bei Vorliegen besonderer Umstände können durch den Kirchenrat im Arbeitsvertrag von den vorstehenden Bestimmungen abweichende Kündigungsfristen und/oder Kündigungstermine vorgesehen werden.

Art. 12 Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses

¹ Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.

² Im Arbeitsvertrag kann das Recht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Frist gemäss den Bestimmungen über die Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses vorgesehen werden.

Art. 13 Kündigung seitens der Kirchgemeinde

¹ Die Kündigung seitens der Kirchgemeinde ist zu begründen.

² Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vorgängig anzuhören (rechtliches Gehör) und die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen zu erwägen, wie die Erteilung eines Verweises, Lohnkürzung, Zuweisung anderer Aufgaben, Versetzung an eine andere Stelle oder Androhung der Entlassung.

³ Vor Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einer Missio Canonica konsultiert der Kirchenrat das Bistum.

Art. 14 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

¹ Beim 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.

² Vor der fristlosen Auflösung seitens der Kirchgemeinde ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter anzuhören. Die fristlose Auflösung ist zu begründen.

Art. 15 Folgen fehlerhafter Kündigungen

Die Folgen fehlerhafter Kündigungen durch die Kirchgemeinde, das heisst Kündigungen, die entweder während laufender Sperrfristen, ohne sachlichen Grund, unter Verletzung von Verfahrensvorschriften oder bei fristlosen Entlassungen ohne wichtigen Grund vorgenommen wurden, richten sich nach den Bestimmungen des Personalgesetzes des Kantons Zug.

Art. 16 Einvernehmliche Auflösung

Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet der Kündigungsfristen und Kündigungstermine schriftlich aufgelöst werden.

Art. 17 Erreichen der Altersgrenze

¹ Das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter endet in der Regel mit dem Ende des Monats nach Erreichen des Referenzalters gemäss Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) vom 20. Dezember 1946.

² Das Arbeitsverhältnis kann unter Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gegenseitigen Einvernehmen über das Erreichen des Referenzalters verlängert werden. Die Dauer der vorgesehenen Weiterbeschäftigung ist zeitlich zu befristen.

³ Im Schuldienst angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in der Regel über die Altersgrenze bis zum Ende des Schuljahres hinaus weiter beschäftigt.

Art. 18 Beendigung bei dauernder voller Arbeitsunfähigkeit

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine ganze Invaliditätsrente.

Art. 19 Tod

¹ Stirbt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter während des Arbeitsverhältnisses, so wird der volle Lohn noch für den laufenden Monat ausbezahlt. In besonderen Fällen kann der Kirchenrat die Zahlung um einen bis maximal sechs Monate ausdehnen.

² Eine Todesfallentschädigung 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.

³ Die Todesfallentschädigung beträgt 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.

D) RECHTE DER MITARBEITERINNEN & MITARBEITER**Art. 20 Lohngleichheit**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung, soweit sie für die Arbeit von Nutzen sind, bei gleichwertiger Tätigkeit und Leistung gleich entlohnt.

Art. 21 Entlohnung

¹ Die Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzt sich wie folgt zusammen:

1. Jahreslohn, bestehend aus:
 - a) Grundlohn (12/13 des Jahreslohnes)
 - b) 13. Monatslohn (1/13 des Jahreslohnes)
2. Allfällige Teuerungszulage
3. Gesetzliche Kinder- und Ausbildungszulagen
4. Allfällige weitere Zulagen

² Der Lohn bildet in der Regel die Entschädigung für die gesamte in den Diensten der Kirchgemeinde geleistete Arbeit. Bei Teilzeitarbeit oder Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Jahres besteht der Entlohnungsanspruch anteilmässig nach Massgabe des Teilpensums bzgl. der Beschäftigungsdauer. Dasselbe gilt auch für andere Vergütungen.

³ Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die Lohnfortzahlung (Art. 26).

Art. 22 Auszahlung

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche im Monatslohn angestellt sind, erhalten den Grundlohn sowie die Kinder- und Ausbildungszulagen monatlich, den 13. Monatslohn im November ausbezahlt.

² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche im Monatslohn angestellt sind, erhalten die Entlohnung in der Regel am Monatsende.

³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche im Stundenlohn angestellt sind, erhalten die Entlohnung in der Regel zu Beginn des Folgemonats. Darin enthalten sind der 13. Monatslohn und die Ferien- und Feiertagsentschädigung.

⁴ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche pro Einsatz angestellt sind, erhalten die Einsatzpauschale in der Regel zu Beginn des Folgemonats.

Art. 23 Lohnklassen und Funktionsgruppen

¹ Der Jahreslohn wird durch die Anstellungsbehörde entsprechend den Lohnklassen gemäss § 44 Abs. 1^{bis} des Personalgesetzes des Kantons Zug festgelegt. Für die Kirchgemeinde sind die Lohnklassen 5-23 massgebend.

² Der Kirchenrat erlässt eine Verordnung über Referenzfunktionen, Einreihungsplan und Lohneinreihung. Die für das Staatspersonal geltende Verordnung über Referenzfunktionen, Einreihungsplan und Lohneinreihung (Lohneinreihungsverordnung, LEVO) vom 22. November 2023⁵ ist nicht anwendbar.

³ Für Funktionen, welche in der Verordnung nicht aufgeführt sind, legt der Kirchenrat die Entlohnung fest.

⁴ In besonderen Fällen kann der Kirchenrat den Lohn auch ohne Klasseneinreihung in Form eines Monatslohnes oder einer Pauschalentschädigung festsetzen.

⁵ Die Erfahrung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird bei Beginn des Arbeitsverhältnisses berücksichtigt. Infolge alljährlich durchzuführender Personalgespräche und auf Antrag der direkten Vorgesetzten kann die Treue und Erfahrung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch den Kirchenrat bei der Festlegung des Jahreslohnes und unter Vorbehalt der Budgetgenehmigung berücksichtigt werden.

Art. 24 Individuelle Lohnerhöhung und Einmalzulagen

¹ Aus der Zuordnung einer Referenzfunktion auf ein Lohnband gemäss Einreihungsplan kann kein Anspruch auf einen Lohnanstieg abgeleitet werden.

² Gute Leistungen sowie besondere Befähigung und Eignung können durch eine individuelle Lohnerhöhung innerhalb des für die Referenzfunktion massgebenden Lohnbands oder mit einer Einmalzulage honoriert werden.

³ Der Kirchenrat legt fest, welche Gesamtsumme für individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen zur Verfügung steht und bestimmt, in Abstimmung mit der Pfarreileitung, wie diese aufgeteilt wird. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die direkt dem Kirchenrat unterstellt sind, entscheidet der Kirchenrat.

Art. 25 Pensionierung, Überbrückungsrente

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich vorzeitig nach dem geltenden Pensionskassenreglement 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 das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung mindestens 15 Jahre ununterbrochen bestanden hat. 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.

Art. 26 Anpassung an die Preisentwicklung

¹ Der Lohn gemäss Art. 21 basiert auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 106.9 Indexpunkten per 31. Dezember 2024 (Dezember 2020 = 100 Indexpunkte).

² Die Löhne können ganz oder teilweise der Teuerung angepasst werden. Der Kirchenrat orientiert sich dabei in der Regel und unter Vorbehalt der Budgetgenehmigung am kantonalen Teuerungsausgleich.

³ Bei genereller Realloohnerhöhung können die Entlohnungen nach den

ortsüblichen Ansätzen angepasst werden. Darüber und über individuelle Realloohnerhöhungen sowie den Ausgleich der Teuerung entscheidet der Kirchenrat.

Art. 27 Weitere Zulagen

¹ Der Kirchenrat ist ermächtigt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei ausserordentlichen Leistungen oder bei besonderer Inanspruchnahme einen Anerkennungsbeitrag auszurichten.

² Der Kirchenrat kann auf dem Verordnungsweg weitere Zulagen festlegen.

Art. 28 Dienstaltersgeschenk und besondere Vergütungen

¹ Bei ununterbrochener Anstellung innerhalb des Pastoralraums Zug Lorze werden an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Dienstaltersgeschenke wie folgt ausgerichtet. Diese können nur als Lohn und nicht als Urlaub bezogen werden:

- Nach zurückgelegtem 10. Dienstjahr: ½ Monatslohn, mind. CHF 250
- Nach zurückgelegtem 15. Dienstjahr: ¾ Monatslohn, mind. CHF 375
- Nach zurückgelegtem 20. Dienstjahr: 1 Monatslohn, mind. CHF 500
- Nach allen weiteren 5 Dienstjahren: 1 Monatslohn, mind. CHF 500

² Bemessungsgrundlage bildet der durchschnittlich ausbezahlte Grundlohn der letzten zwei Dienstjahre.

³ Der Kirchenrat kann auf dem Verordnungsweg weitergehende Regelungen zu Gunsten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erlassen.

Art. 29 Feiertage

¹ Als Feiertage gelten die gesetzlichen Feiertage: Neujahr (1. Januar), Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, Bundesfeiertag (1. August), Mariä Himmelfahrt (15. August), Allerheiligen (1. November), Mariä Empfängnis (8. Dezember), Weihnachten (25. Dezember).

² Zusätzlich werden von der Kirchgemeinde folgende bezahlte Feiertage gewährt: Berchtoldstag (2. Januar), Ostermontag, Pfingstmontag, Stephanstag (26. Dezember).

³ Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Samstag oder einen arbeitsfreien Sonntag fallen, können nicht nachbezogen werden. Dasselbe gilt für Feiertage während Krankheit, Unfall, Militärdienst, Mutter- oder Vaterschaftsurlaub und unbezahltem Urlaub.

⁴ Müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einem der bezahlten Feiertage arbeiten, ist dieser Tag zu kompensieren.

⁵ Der Kirchenrat kann auf dem Verordnungsweg weitere bezahlte Feiertage festlegen.

Art. 30 Ferien

¹ Der Ferienanspruch richtet sich nach den Vorschriften des Personalgesetzes des Kantons Zug.

- a) 25 Tage bis und mit dem Kalenderjahr, in welchem sie das 20. Altersjahr erreichen
- b) 23 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 21. Altersjahr erreichen
- c) 25 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 30. Altersjahr erreichen
- d) 28 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 50. Altersjahr erreichen
- e) 30 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 60. Altersjahr erreichen.
- f) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Stundenlohn oder pro Einsatz eingestellt sind, haben Anspruch auf einen Ferienzuschlag von 9.7 % (entspricht 23 Arbeitstagen), 10.64 % (entspricht 25 Arbeitstagen), 12.07 % (entspricht 28 Arbeitstagen), respektive 13.04 % (entspricht 30 Arbeitstagen).

² Der Zeitpunkt des Ferienbezuges ist mit der vorgesetzten Person abzusprechen und es ist auf die Interessen des Betriebes Rücksicht zu nehmen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche Religionsunterricht erteilen, haben ihre Ferien während den Schulferien zu beziehen.

³ Bei Verhinderung der Arbeitsleistung können die Ferien wie folgt gekürzt werden:

- a) Verhinderung durch eigenes Verschulden während insgesamt mehr als eines Monats im Kalenderjahr: Kürzung um einen Zwölftel für jeden vollen Monat.
- b) Verhinderung ohne eigenes Verschulden (z.B. Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausüben eines öffentlichen Amtes) während insgesamt mehr als zwei Monaten im Kalenderjahr: Kürzung ab dem zweiten Monat um einen Zwölftel für jeden weiteren vollen Monat.

⁴ Die Kosten für eine allenfalls notwendige Stellvertretung übernimmt die Kirchgemeinde.

⁵ Ein Teil des Ferienanspruchs (max. 5 Tage) kann ins Folgejahr übertragen werden. Dieser Ferienanteil ist jeweils bis spätestens Ende März zu beziehen. Für nicht bezogene Ferien wird keine Entschädigung ausgerichtet, ausgenommen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn die Ferien aus dienstlichen Gründen nicht mehr vor Ablauf der Kündigungsfrist oder der Vertragsdauer bezogen werden können.

⁶ Der Kirchenrat kann auf dem Verordnungsweg weitergehende Ferienregelungen zu Gunsten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erlassen.

Art. 31 Bezahlter Kurzurlaub

¹ Nachstehende Absenzen werden von der direkt vorgesetzten Stelle und ohne Anrechnung an die Ferien bewilligt:

- Eigene Hochzeit 3 Tage
- Hochzeit eigener Kinder, Geschwister
- und eines Elternteils 1 Tag
- Wohnungswechsel 1 Tag
- Todesfall in der eigenen Familie (Lebenspartner, Kinder, Eltern) 3 Tage
- Todesfall übrige Angehörige, Schwiegereltern, Patenkind 1 Tag
- Diplomfeier eigene Kinder pro Jahr ½ Tag
- Entlassung aus der Wehrpflicht 1 Tag

² Es besteht kein Anspruch auf bezahlten Urlaub, wenn eines der Ereignisse auf einen arbeitsfreien Tag fällt.

³ Der Kirchenrat kann auf dem Verordnungsweg weitere bezahlte Kurzurlaube festlegen.

Art. 32 Unbezahlter Urlaub

¹ Über Gesuche um unbezahlten Urlaub entscheidet der Kirchenrat.

² Das schriftliche Gesuch ist im Voraus an den Kirchenrat einzureichen.

³ Der Kirchenrat kann auf dem Verordnungsweg die Modalitäten und Fristen für die Einreichung eines Gesuches um unbezahlten Urlaub festlegen.

Art. 33 Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub

¹ Bei der Geburt oder Adoption eines Kindes wird der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein bezahlter Mutter- oder Vaterschaftsurlaub gewährt.

² Der Kirchenrat legt auf dem Verordnungsweg die Modalitäten und die Dauer dieser Urlaube fest.

Art. 34 Bevölkerungsschutz

Der Kirchenrat legt auf dem Verordnungsweg die Entlöhnung des obligatorischen Militärdiensts, Zivildienstes und des zivilen Ersatzdienstes fest.

Art. 35 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

¹ Befristet und unbefristet 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 zwölf Monate wird die volle Entlöhnung ausgerichtet, längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit besteht Anspruch auf 80% der auf den Arbeitsausfall entfallenden Entlöhnung während weiterer 12 Monate, längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

² Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Lohnfortzahlung gehen die Ansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, gegenüber einer von der Kirchgemeinde abgeschlossenen Unfall- oder Krankentaggeldversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf die Kirchgemeinde über.

³ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

⁴ Der Kirchenrat kann auf dem Verordnungsweg weitere Regelungen zu Gunsten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erlassen.

Art. 36 Spesenvergütung

Der Kirchenrat erlässt eine Spesenverordnung.

E) PFLICHTEN DER MITARBEITERINNEN & MITARBEITER**Art. 37 Sorgfalts-, Treue- und Interessenswahrungspflicht**

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich rechtmässig zu verhalten, die Anliegen der Menschen in ihrem Tätigkeitsbereich ernst zu nehmen, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Kirchgemeinde und der Pfarreien in Treu und Glauben zu wahren.

² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, bei Interessenskonflikten in den Ausstand zu treten.

Art. 38 Weiterbildung

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gehalten, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Fähigkeiten nach bestem Können weiterzuentwickeln und auf neue Erkenntnisse und Methoden auszurichten. Sie können zur Teilnahme an Weiterbildungskursen verpflichtet werden.

² Für die obligatorischen Weiterbildungen und für durch das Bistum oder die Kirchgemeinde angeordnete Weiterbildungen übernimmt die Kirchgemeinde die Kosten.

³ Der Besuch von freiwilligen Kursen mit Bezug zu den Aufgaben in der Pfarrei oder Kirchgemeinde bedarf der Zustimmung des direkten Vorgesetzten.

⁴ Der Kirchenrat kann auf dem Verordnungsweg weitere Ausführungen zu Weiterbildung erlassen.

Art. 39 Amts- und Berufsgeheimnis

¹ Behörden- und Kommissionsmitgliedern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es untersagt, anderen Amtsstellen und Drittpersonen Tatsachen mitzuteilen, die sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeit erfahren und an denen ein öffentliches Geheimhaltungs- oder ein Persön-

lichkeitsschutzinteresse besteht oder die gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Davon ausgenommen sind die für die Ausübung ihrer Aufgabe notwendigen Informationen an die Hauptverantwortlichen der Kirchgemeinde (Seelsorgerinnen und Seelsorger und Kirchenrat), welche ihrerseits ebenfalls an das Amts-geheimnis gebunden sind.

² Verletzungen des Amts- und Berufsgeheimnisses werden gemäss Art. 320 und Art. 321 des Schweizerischen Strafgesetzbuch (StGB) vom 21. Dezember 1937 geahndet.

³ Die Pflicht zur Wahrung des Amts- und Berufsgeheimnisses bleibt nach Demission oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses weiterhin bestehen.

⁴ Zur Mitteilung geheim oder vertraulich zu haltenden Tatsachen an Drittpersonen und andere Amtsstellen sowie zur Erfüllung der Zeugnispflicht in gerichtlichen Verfahren, bedürfen Behörden- und Kommissionsmitglieder sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entbindung vom Amts- respektive Berufsgeheimnis durch den Kirchenrat. Eine Entbindung vom Amts- respektive Berufsgeheimnis durch die kirchenrechtlich vorgesetzte Stelle bleibt vorbehalten.

Art. 40 Datenschutz

¹ Die Kirchgemeinde und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich, die geltenden staatlichen Gesetze und Verordnungen zum Datenschutz im Sinne des Persönlichkeitsschutzes einzuhalten.

² Die Kirchgemeinde bearbeitet nur Daten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für das Arbeitsverhältnis erforderlich sind. Die Kirchgemeinde sorgt dafür, dass diese Daten vor dem Zugriff durch unbefugte Drittpersonen geschützt sind.

³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Funktion Einsicht in Personaldaten haben, sind verpflichtet, sämtliche Daten vertraulich zu behandeln. Sie haben dafür zu sorgen, dass die Daten unbefugten Personen nicht zugänglich sind.

Art. 41 Informatiksicherheit

¹ Es dürfen keine Kopien von Programmen und Daten erstellt und extern weiterverwendet werden.

² E-Mail und Internet sind grundsätzlich für geschäftliche Zwecke zu nutzen. Die private Nutzung hat sich auf das Notwendigste zu beschränken und darf die Arbeitsleistung nicht einschränken.

Art. 42 Urheberrecht und geistiges Eigentum

Werden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Erfüllung ihrer dienstlichen Obliegenheiten Werke mit kulturellem oder musikalischem, wissenschaftlichem oder technischem Inhalt geschaffen, so stehen die Urheberrechte, insbesondere die Verwendungsbefugnisse, ausschliesslich der Kirchgemeinde zu.

Art. 43 Berufliche Obliegenheiten

Die beruflichen Obliegenheiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden, soweit sie nicht durch dieses Reglement oder durch kirchliche Autoritäten festgelegt sind, durch den Kirchenrat in Absprache mit der Pfarreileitung in Stellenbeschreibungen, Pflichtenheften oder im Arbeitsvertrag umschrieben.

Art. 44 Optimierung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gehalten, sich um die Verbesserung der Organisations- bzw. Arbeitsabläufe zu bemühen und sich für Umweltschutzmassnahmen, Unfallverhütung, Kostensenkung, Optimierung, Rationalisierung, Qualitätssicherung und -steigerung einzusetzen.

Art. 45 Arbeitszeit

¹ Die Kirchgemeinde geht von einer leistungsorientierten Grundhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Sie tragen die Verantwortung für ihr individuelles Zeitmanagement im Rahmen der gegebenen Arbeitszeit. Allfällige durch die direkten Vorgesetzten oder durch den Kirchenrat angeordnete Mehrarbeit ist durch Freizeit gleicher Dauer auszugleichen und wird in der Regel nicht entschädigt.

² Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden.

³ Bei besonderen Projekten oder Tätigkeiten müssen absehbare Überstunden im Voraus gemeldet und vom Kirchenrat genehmigt werden.

⁴ Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kirchgemeinde werden für Sonntagsarbeit und Arbeit ausserhalb der üblichen Arbeitszeiten keine zusätzlichen Vergütungen ausgerichtet.

⁵ Der Kirchenrat kann auf dem Verordnungsweg weitere Bestimmungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit erlassen.

⁶ Der Kirchenrat legt auf dem Verordnungsweg die anzurechnende Arbeitszeit für Lager- und Wochenendtage fest.

Art. 46 Arbeitsort

¹ Der Arbeitsort wird im Arbeitsvertrag festgelegt und kann sich im gesamten Pastoralraum befinden.

² Der Arbeitsweg gilt nicht als Arbeitszeit.

³ Mit Genehmigung des Kirchenrats und in Absprache mit der vorgesetzten Stelle können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitsleistung in Form von mobil-flexibler Arbeit erbringen. Weder besteht ein Rechtsanspruch auf mobil-flexible Arbeit, noch kann diese angeordnet werden.

⁴ Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Spesenverordnung.

Art. 47 Wohnsitz und Amtswohnung

¹ Die Kirchgemeinde stellt den Pfarrern, Gemeindeleiterinnen und Gemeindeleitern sofern vorhanden eine geeignete Dienstwohnung für den rein persönlichen Gebrauch zur Verfügung.

² Sie sind zum Bezug der Wohnung verpflichtet. Auf Antrag kann der Kirchenrat Ausnahmen bewilligen.

³ Für die Wohnung wird ein angemessener Mietzins verlangt. Dieser ist nicht Bestandteil des Lohnes.

Art. 48 Nebenbeschäftigung und Teilzeitarbeit bei Dritten

¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung inklusive einer selbständigen Erwerbstätigkeit ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung in der Kirche vereinbar ist.

² Eine Bewilligung der Anstellungsbehörde ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

³ Teilzeitarbeitsverhältnisse bei Dritten sind der Anstellungsbehörde offenzulegen.

Art. 49 Öffentliche Ämter

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der Anstellungsbehörde. Eine Bewilligung der Anstellungsbehörde ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.

² Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

F) PERSONALVORSORGE**Art. 50 Pensionskasse**

¹ Die Kirchgemeinde versichert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die wirtschaftlichen Folgen des Wegfalls des Erwerbseinkommens infolge Alter, Invalidität und Tod (Hinterlassenschutz) gemäss Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982.

² Die Kirchgemeinde schliesst die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zuger Pensionskasse an, sofern sie die gesetzlichen und reglementarischen Anforderungen erfüllen. Die festangestellten Musikerinnen und Musiker können der Pensionskasse «Musik & Bildung» beitreten.

³ Die Mitglieder des Kirchenrates können der Zuger Pensionskasse beitreten, sofern sie die gesetzlichen und reglementarischen Anforderungen erfüllen.

G) VERSICHERUNGEN**Art. 51 Allgemeines**

¹ Der Abschluss von Versicherungsverträgen ist Sache des Kirchenrates.

² Die entsprechenden Meldeformulare werden durch die vorgesetzte Stelle respektive durch die Verwaltung der Kirchgemeinde ausgefüllt und weitergeleitet.

³ Die Kirchgemeinde haftet nicht für die am Arbeitsort aufbewahrten privaten Geld- oder Wertgegenstände.

H) ENTSCHÄDIGUNG DER BEHÖRDEN- UND KOMMISSIONSMITGLIEDER**Art. 52 Kirchenrat**

¹ Die gewählten Mitglieder des Kirchenrates werden in die gleiche Lohnklasse wie Pfarrer und Pfarreileitung eingestuft.

² Die Höhe des Pensums ist abhängig von der jeweiligen Funktion des Ratsmitgliedes und wird im Pflichtenheft festgehalten. Das Pensum für die jeweilige Funktion wird in der letzten Sitzung des Jahres für das Folgejahr festgelegt und der RPK vorgelegt.

³ Sitzungsgelder Kirchenratssitzungen Kirchenrat

– Präsidium CHF 150

– Mitglied CHF 130

⁴ Neben diesen Entschädigungen werden amtsbedingte Auslagen vergütet.

⁵ Die Entschädigungen werden analog Art. 26 der Teuerung angepasst.

Art. 53 Rechnungsprüfungskommission

¹ Die Mitglieder der Rechnungsprüfungskommission beziehen folgende jährliche Entschädigung:

– Mitglieder CHF 1'100

– Präsidium CHF 1'600

Diese Pauschale deckt die gesamte Arbeit (Revision und Budgetkontrolle) ab. Neben diesen Entschädigungen werden amtsbedingte Auslagen vergütet.

² Ausserordentliche Sitzungen können durch den Kirchenrat vergütet werden.

Art. 54 Übrige Kommissionen und ausserordentliche Arbeiten

¹ Für Arbeiten in den Kommissionen beziehen pro Sitzung:

– Für Führung der Sitzung CHF 150

– Für Protokollierung der Sitzung CHF 130

– Als Mitglied CHF 100

² Für ausserordentliche Arbeiten im Rahmen eines Kirchenratsbeschluss werden Entschädigungen in der Höhe des jeweils gültigen Stundensatzes ausgezahlt.

- Je Stunde CHF 80
- Je halben Tag CHF 200
- Je ganzen Tag CHF 400

³ Neben dieser Entschädigung werden amtsbedingte Auslagen vergütet.

Art. 55 Weibelin / Weibel

¹ Die jährliche Entschädigung für das Weibelamt wird nach Inanspruchnahme vom Kirchenrat festgesetzt.

² Neben dieser Entschädigung werden amtsbedingte Auslagen vergütet.

Cham, 24. November 2025

Präsident	Geschäftsstellenleitung
Daniel Frischkopf	Monika Rebhan Blättler

Beschlossen an der Kirchgemeindeversammlung vom 24. November 2025

¹ BGS 171.1

² BGS 154.21

³ SR 220

⁴ SR 412.10

⁵ BGS 154.234

⁶ SR 311.0

⁷ SR 831.40

I) RECHTSPFLEGE

Art. 56 Rechtspflege und Verfahren

¹ Der Rechtsmittelweg bei Streitigkeiten aus dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen des Personalgesetzes des Kantons Zug und dem Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen des Kantons Zug (Verwaltungsrechtspflegesetz, VRG) vom 1. April 1976.

² Der Rechtsmittelweg bei Streitigkeiten aus privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich nach den Bestimmungen der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO) vom 19. Dezember 2008.

J) SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 57 Wahrung des Besitzstandes

Der Besitzstand wird für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewahrt, welche gemäss der neuen Regelung einen tieferen Lohn erhalten würden.

Art. 58 Ausführungsbestimmungen

Der Kirchenrat erlässt ausführende Bestimmungen auf dem Verordnungsweg.

Art. 59 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Kirchgemeindeversammlung auf den 1. Januar 2026 in Kraft. Es ersetzt alle vorhergehenden Reglemente samt Ausführungen.

— TRAKTANDUM 5

Kreditantrag für die Aussenrenovation der Kirche St. Mauritius, Niederwil

Baubeschrieb

Die heutige Kirche wurde 1846-1849 erbaut. Die Kirche steht, trotz der späten Entstehungszeit, in der Tradition des spätbarocken Kirchenbaus der Innerschweiz. Der Vorgängerbau stammt bereits aus dem Jahre 1045.

1983/1984, also vor 40 Jahren, wurde eine umfassende Innen- und Aussenrenovation durchgeführt. Das Ziegeldach wurde damals nicht erneuert. Bei einer der letzten Dachkontrollen hat sich gezeigt, dass eine Erneuerung des mit Biberschwanzziegeln eingedeckten Daches dringend notwendig ist. Im Turm- und Fassadenbereich, sowie an den Dachuntersichten müssen zudem diverse Ausbesserungsarbeiten gemacht werden. Die Laternenhaube des stattlichen Turmes besteht aus Metallschindeln, die noch intakt sind, jedoch neu gestrichen werden sollen. Die Einfassungen und Abschlüsse beim Turm und den Dachrändern bestehen aus Holz, die teilweise verfault sind und restauriert oder ersetzt werden müssen.

Um die Gefahr von herunterfallenden Teilen der verputzten Dachunterseite einzudämmen, sind die brüchigen und losen Verputzteile zu entfernen bzw. auszubessern. Die Fassade sowie die Turmfassade werden gereinigt, gefestigt und neu gestrichen. Die Anschlüsse an den Steinsockel sowie der Fensterbänke und Fenstereinfassungen werden partiell ersetzt. Aufgrund des heutigen Beurteilungsstandes ist der Fassadenverputz in gutem Zustand. Sanierungsarbeiten am Verputz sind jedoch im Kostenvoranschlag eingerechnet. Sämtliches Holzwerk wird neu gestrichen. Die Eichentüren werden aufgefrischt. Die Fenster wurden bei der letzten Innenrenovation 2005 restauriert und sind in gutem Zustand. Eine Spezialreinigung der Fenster ist jedoch notwendig.

Es ist geplant, die Bauarbeiten im Sommer/Herbst 2026 auszuführen.

Die Arbeiten werden unter Beizug von Restauratoren und Spezialisten in Zusammenarbeit mit der Kantonalen Denkmalpflege durchgeführt.



KOSTENVORANSCHLAG

Baumeisterarbeiten / Baugerüst	CHF 127'000.00
Sanierung Aussenputz	CHF 67'000.00
Zimmererarbeiten	CHF 23'000.00
Bedachungen	CHF 138'000.00
Spenglerarbeiten / Blitzschutz	CHF 29'000.00
Fensterspezialreinigung	CHF 17'000.00
Äussere Malerarbeiten	CHF 85'000.00
Umgebung	CHF 26'000.00
Honorare	CHF 90'000.00
Baunebenkosten	CHF 18'000.00
Reserve	CHF 80'000.00
Gesamtkosten inkl. 8.1 % MwSt.	CHF 700'000.00

ANTRAG DES KIRCHENRATES

Der Kirchenrat beantragt der Kirchgemeindeversammlung, Folgendes zu beschliessen:

Für die Aussenrenovation der Kirche St. Mauritius in Niederwil soll ein Objektkredit von CHF 700'000 zu Lasten der Investitionsrechnung bewilligt werden.

Cham, 29. September 2025

Kirchenrat Cham-Hünenberg

Daniel Frischkopf
Präsident

Monika Rebhan Blättler
Geschäftsstellenleitung/Schreiberin





— TRAKTANDUM 6

Kredit Antrag Vorprojekt Gestaltung Kirchplatz in Cham

Nach der Eröffnung der Umfahungsstrasse Cham-Hünenberg wird Cham künftig weitgehend vom Durchgangsverkehr befreit. Dadurch bietet sich die Chance, das Zentrum neu zu gestalten. Davon betroffen sind nicht nur die Strassenräume, sondern auch die drei wichtigen, öffentlichen Plätze (Dorf-, Rigi- und Kirchplatz) im Chamer Zentrum.

Welche Qualitäten diese Plätze aufweisen und wie sie dereinst aussehen sollen, wird in einem mehrstufigen Planungs- und Mitwirkungsprozess festgelegt. In einer ersten, abgeschlossenen Phase wurden gemeinsam mit den Vertretern der Einwohnergemeinde, den angrenzenden Eigentümern, den Gewerbetreibenden und Vertretern des Kirchenrates, Workshops durchgeführt. Für den Kirchplatz wurde als Vision für die zukünftige Platzgestaltung, in Gegenüberstellung zu den anderen zwei Plätzen, eine Leitidee erarbeitet. Daraus entstand ein Steckbrief «Kirchplatz» mit der Abbildung der angestrebten Nutzungsvielfalt. Dies dient nun als Grundlage für die weitere Planung. Der Kirchplatz ist im Besitz der Kirchgemeinde Cham-Hünenberg. Es obliegt an ihr zu entscheiden, was mit dem Platz in Zukunft geschieht. Die angestossenen Prozesse wurden vom Chamer Stimmvolk gewünscht und sind somit auch von öffentlichem Interesse. Eine Bündelung der Evaluation und Vorprojektierung über alle drei Plätze macht aus Sicht der Synergien und der Kosten, Sinn. Die Einwohnergemeinde beteiligt sich an den Kosten für die Vorprojektierung zu 50%, vorbehaltlich der Zustimmung der Gemeindeversammlung. In den Kosten enthalten ist der Planungsprozess (Studienauftrag) bis zum «Siegerprojekt». Eine allfällige Projektierung und Umsetzung des Siegerprojekts muss durch die Kirchgemeinde- und Einwohnergemeindeversammlung mittels Kreditgenehmigung erneut erteilt werden.



Leitidee für den Kirchplatz

Der Kirchplatz bietet Platz für lebendiges Gewerbe sowie Gastronomie und wird zu einem Ort der Begegnung. Die Grosszügigkeit des Platzes mit dem Sichtbezug zur barocken Kirche soll neu zur Geltung kommen. Dies kommt zusammen mit allen angrenzenden historischen Gebäuden auch bei Anlässen zum Tragen.

Grosse Bäume beschatten den Platz, insbesondere auch die Aussenbereiche der Gastronomie, oder ermöglichen einen kühlen Weg zur Kirche. Cham bekommt im Zentrum eine grosse, multifunktionale Platzfläche im mediterranen Stil.

Parkplätze mit zeitlich begrenzter Parkdauer bieten die Möglichkeit, die Kirche, den Friedhof oder ein Café zu besuchen.

KOSTENVORANSCHLAG

Total Kosten Vorprojekt	CHF 110'000.00
-------------------------	----------------

ANTRAG DES KIRCHENRATES

Der Kirchenrat beantragt der Kirchgemeindeversammlung, Folgendes zu beschliessen:

Für die Durchführung des Studienauftrags zur Umgestaltung des Kirchplatzes in Cham sowie zur Überarbeitung der Siegerprojekte wird ein Bruttokredit von CHF 110'000.00 inklusive 8.1 Prozent Mehrwertsteuer sowie einer allfälligen Teuerung zu Lasten der Investitionsrechnung beschlossen.

Cham, 29. September 2025

Kirchenrat Cham-Hünenberg

Daniel Frischkopf
Präsident

Monika Rebhan Blättler
Geschäftsstellenleitung/Schreiberin



Bilder erstellt von **Uniola Landschaftsarchitektur**

— INFORMATIONEN AUS DEN PFARREIEN

Diakonie im Fokus

Der Grundgedanke

Die Diakonie (altgriechisch von «diakonia» = Dienst) ist neben der Liturgie und der Verkündigung einer der drei Grundvollzüge der katholischen Kirche. Sie beinhaltet das soziale Engagement sowohl für Einzelpersonen wie für die Gesellschaft und wird aus einer christlichen Glaubenshaltung heraus geleistet. Sie zeichnet sich aus durch Solidarität, Anteilnahme und Wertschätzung. Sie hat das körperliche, geistige und seelische Wohlbefinden der Menschen im Blick.

Der diakonische Auftrag findet sich an verschiedenen Stellen in der Bibel. So sagt Jesus im Matthäusevangelium 25,40: «Was ihr für einen meiner geringsten Brüder getan habt, das habt ihr mir getan.» Deshalb trägt die Kirche eine besondere Verantwortung für sozial Benachteiligte und setzt sich für das Gemeinwohl ein. Die Pfarrei lebt durch den freiwilligen diakonischen Einsatz eines jeden Einzelnen. Hilfswerke, kirchliche Fachstellen und Sozialdienste ergänzen dieses Engagement. Sie werden dort gebraucht, wo professionelle Begleitung nötig ist oder Pfarreiprojekte unterstützt werden sollen.

Verschiedene Praxisfelder

Neben der Arbeit von und mit Freiwilligen lassen sich drei Praxisfelder der Diakonie unterscheiden:

- Die professionelle Soziale Arbeit unterstützt Menschen in einer belasteten Lebenssituation durch Beratung und Begleitung zur Stärkung ihrer Selbsthilfe.
- Die Diakonie als Gemeindeaufbau fördert die gesellschaftliche Integration durch Projekte, Angebote, Animation und Vernetzung.
- Die Diakonie der Pastoralen Tätigen bemüht sich um eine interne Vernetzung der Seelsorgeteams mit den Sozialarbeitenden und schafft Synergien innerhalb der Pfarreien und Pastoralräume (z. B. bei Fastenaktionen oder am Flüchtlingstag).



Kooperation im dualen System

Ein Teil der kirchlichen Sozialdienste wird auf der hierarchisch-kirchenrechtlichen Ebene letzten Endes vom Diözesanbischof verantwortet. Andererseits sind die Kirchgemeinden auf der staatskirchlichen Ebene in der Regel Anstellungsbehörde für die sozial Tätigen. Innerhalb des dualen Systems ist es wichtig, dass die Sozialarbeitenden Problemlagen aufzeigen und informieren, damit die nötigen finanziellen und administrativen Ressourcen durch die Anstellungsbehörden bewilligt werden.

Ein Blick nach vorne

Die Schweiz steht heute vor vielen sozialen Problemen, die den Einsatz kirchlicher Sozialer Arbeit unverzichtbar machen: Abbau von Arbeitsplätzen für schlecht Qualifizierte; Spardruck bei den Sozialversicherungen; Alleinerziehende und Mehrkinderfamilien als Armutsrisiko; Working Poor; Demografische Entwicklung; Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, von Langzeitarbeitslosen, Ausgesteuerten oder psychisch Kranken.

Kirchliche Soziale Arbeit kann unbürokratisch, schnell und innovativ auf aktuell entstehende soziale Nöte eingehen. So konnte beispielsweise in Cham in kurzer Zeit ein gut besuchter wöchentlicher Mittagstisch angeboten und eine Kooperation mit Kiss ermöglicht werden. Ursprünglich waren die Kirchen beinahe im gesamten sozialen Feld aktiv – man beachte die Armenhäuser und Spitäler im Mittelalter. Es ist durchaus möglich, dass sie auch bei der Lösung neuer Herausforderungen eine Vorreiterrolle einnehmen.

Gerd Zimmermann
Pfarreisozialdienst Cham-Hünenberg



— INFORMATIONEN AUS DEN PFARREIEN

«Kirche im Dorf, aber mehr noch Kirche fürs Dorf»: 50-Jahr-Pfarrei-Jubiläum in Hünenberg

Jüngst feierte die katholische Heilig Geist-Pfarrei in Hünenberg ihr «Hübiläum». Im Rahmen eines Dorffests bei schönem Wetter liessen sich zahlreiche Gemeindemitglieder vom vielseitigen Programm zwei Tage lang anlocken und begingen in gemeinschaftlichem Geist das 50-Jahr-Jubiläum der Pfarrei Gründung. Dabei durfte auch getanzt und gerockt werden.



Das Fest war am 23. und 24. August zum einen rund um den Dorfplatz und die katholische Kirche Heilig Geist im Ortszentrum organisiert. Zum anderen gab es auf einer Festwiese reichlich Programm zu geniessen.

Das Pfarreijubiläum war bewusst als Dorffest aufgelegt worden, um die Verwurzelung der Kirchgemeinde und die Kirchengründung als Volksbewegung zu würdigen und zu demonstrieren. Sprich: Es sollte nicht nur die Geschichte und Tradition der Pfarrei würdigt werden, sondern vor allem die Gemeinschaft des Dorfes gefeiert werden.

«Dieses Fest ist eine wunderbare Gelegenheit, sich mit Freunden und Nachbarn zu treffen und das lebendige Dorfleben zu geniessen. Seien Sie dabei und lassen Sie sich überraschen!» appellierte Gemeindeleiter Christian Kelter im Vorfeld an die Hünenbergerinnen und Hünenberger.

Und sie kamen zahlreich. Musikalische Unterhaltung war den ganzen Samstag im «Dorfteil» des Fests geboten. Es traten mehrere Bands und Gruppen zu Konzerten auf – mit und ohne Schwyzerörgeli. In einem Kinderprogramm bot der Blauring Spiele an. Bei einer Disco im Blauringraum konnten Kinder und Jugendliche «abtanzen». Beim TV Hünenberg liessen sich Kinder schminken.

Bis morgens um zwei erklangen «Good Vibes» mit DJ rob.oh. Insbesondere das Konzert der bekannten Schweizer Band «Stubete Gäng» als Top-Act begeisterte die Besucherinnen und Besucher.

Am Sonntag wurde dann im Rahmen des religiösen Jubiläums ein Festgottesdienst mit Diakon und Gemeindeleiter Christian Kelter gefeiert. Die Messe wurde dabei musikalisch begleitet vom Kirchenchor Hünenberg. Anschliessend offerierte die Kirchgemeinde Cham-Hünenberg einen Apéro bei schönstem Sommerwetter. Die Dorfgemeinschaft in Hünenberg erwies sich als lebendig.



«Es war ein rundum gelungenes Fest», fasst Diakon und Gemeindeleiter Christian Kelter seine Eindrücke gegenüber kath.ch zusammen. «Das Wetter war ideal. Über 20 Dorfvereine waren involviert. Eine grosse Festmeile mit Speis und Trank und allerlei Programm begeisterten gross und klein.» Und der tolle Festgottesdienst am Sonntag habe für eine volle Kirche gesorgt. Kelter: «Danach gab es einen gemütlichen Frühschoppen bis nachmittags um 15 Uhr. Es war im wahrsten Sinne Kirche im Dorf, aber mehr noch Kirche fürs Dorf!»

Bericht von **kath.ch, Wolfgang Holz**, 26.08.2025: Harmonisches Dorffest zum 50-Jahr-Pfarrei-Jubiläum in Hünenberg (<https://www.kath.ch/newsd/harmonisches-dorffest-zum-50-jahr-pfarrei-jubilaeum-in-huenenberg/>)



Aktuelle Informationen

Katholische Kirchgemeinde Cham-Hünenberg

Geschäftsstelle
Bahnhofstrasse 3
6330 Cham
Telefon 041 530 08 97
info@kkg-cham-huenenberg.ch
www.kkg-cham-huenenberg.ch

Öffnungszeiten:

Dienstag und Donnerstag
9.00–12.00 Uhr und 14.00–16.30 Uhr
Freitag
10.00–12.00 Uhr und 14.00–16.00 Uhr

Pfarrei St. Jakob Cham

Pfarramt
Kirchbühl 10
6330 Cham
Telefon 041 780 38 38
www.pfarrei-cham.ch
pfarramt@pfarrei-cham.ch

Pfarrei Heilig Geist Hünenberg

Pfarramt
Maihölzli 3a
6331 Hünenberg
Telefon 041 784 22 88
www.pfarrei-huenenberg.ch
sekretariat@pfarrei-huenenberg.ch