

Ersetzt:

GE 55-20

Reglement für den Dienst der Gemeindegewerinnen und Gemeindegewer
vom 1. Dezember 1997 und allen Nachträgen

Reglement für die sozialen und diakonischen Dienste

vom 25. Juni 2012

Die Synode hat an ihrer Session vom 5. Dezember 2011 (SAB 2011/2) resp. 25. Juni 2012 (SAB 2012/1) von der Botschaft des Kirchenrates Kenntnis genommen und

erlässt als

R e g l e m e n t :

I. Auftrag und Tätigkeitsfelder

Artikel 1 Der Auftrag der Kirche

¹ Gemäss Art. 2 der Kirchenverfassung „erkennt die evangelisch-reformierte Kirche des Kantons St. Gallen als ihren Auftrag, Jesus Christus als das Haupt der Kirche und den Herrn der Welt zu verkündigen und durch ihr dienendes Handeln das angebrochene Reich Gottes zu bezeugen“.

Artikel 2 Erfüllung des Auftrages

¹ Die Erfüllung des kirchlichen Auftrages geschieht in einer Vielfalt sich gegenseitig ergänzender Dienste.

² „Die evangelisch-reformierte Kirche des Kantons St. Gallen schafft die Dienste und Ämter, derer sie zur zeitgemässen Erfüllung ihres Auftrages bedarf.“ (Art. 2 Abs. 1 der Kirchenordnung).

Artikel 3 Soziale und diakonische Dienste

¹ Der Auftrag der Kirche und seine Erfüllung erfordern neben der Mitarbeit von Gemeindegliedern ausgebildete Fachleute wie Pfarrpersonen, Fachlehrpersonen für Religion, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sowie solche auf dem Gebiet der kirchlichen Sozialarbeit, der Diakonie, der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in anderen sozialen und diakonischen Diensten.

Artikel 4 Tätigkeitsfelder

¹ Bei den sozialen und diakonischen Diensten werden die folgenden vier Tätigkeitsfelder unterschieden:

a) Kirchliche Sozialarbeit

- Analyse von sozialen Brennpunkten in Kirchengemeinde und Region
- Entwicklung, Durchführung und Begleitung von sozialdiakonischen und Gemeinwesenarbeit-Projekten, namentlich auch mit Menschen am Rande der Gesellschaft
- Beratung und Begleitung von Personen mit rechtlichen, finanziellen oder Lebensfragen (Einzelhilfe, Schicksalsgruppen, psycho-soziale Hilfe, Begleitung usw.)
- Triage zu gesetzlichen und anderen Sozialdiensten und Beratungsstellen
- Förderung und Begleitung von Freiwilligen
- Mitwirkung in der Kirchengemeindeentwicklung

b) Diakonie

- Diakonische Situationsanalysen, Projektentwicklung und Diakonieanimation; kirchliche Gemeinwesen- und Quartierarbeit
- Mitwirkung in der Kirchengemeindeentwicklung
- Leitung und Mitleitung von Aktivitäten wie kirchgemeindliche Anlässe, Kurse, Gruppen, Hauskreise, Glaubensschulungen, Projekte, Gemeindefestwochen usw.
- Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, jungen Erwachsenen, Eltern, Familien und älteren Menschen
- Förderung und Begleitung von Freiwilligen, Besuchsdiensten sowie von Leiterinnen und Leitern von Gruppen
- Besuche und Seelsorge in Gemeinde, Heimen und Spitälern
- Geistliche und gottesdienstliche Begleitung der selber verantworteten Aktivitäten

c) Jugendarbeit

- Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in Gruppen, Treffpunkten, offenen Angeboten, Projekten und Lagern
- Arbeit mit Eltern und Familien

- Gottesdienstliches Feiern mit Kindern, Jugendlichen und Familien
- Förderung und Begleitung von Freiwilligen sowie von Gruppenleiterinnen und Gruppenleitern
- Mitwirkung in der Kirchgemeindeentwicklung

d) Spezialaufgaben

- Arbeit in Spezialgebieten wie Gerontologie, Erwachsenenbildung, Migration, Armut, junge Erwachsene und Familien, Ausbildung von Freiwilligen, innovative neue Projekte usw.
- Volontariate, Praktika und Zivildienst

² Zu allen Tätigkeitsfeldern gehört eine angemessene Beteiligung an gemeindeübergreifenden Aufgaben und an der kantonalen Vernetzung.

Artikel 5 Kombination von Tätigkeitsfeldern und Einsatzschwerpunkt

¹ Die in Art. 4 aufgezählten Tätigkeitsfelder und Tätigkeiten können in einer Anstellung miteinander kombiniert und periodisch der aktuellen Situation angepasst werden.

² Die Kirchenvorsteherschaft legt vor der Anstellung fest, welches Tätigkeitsfeld den inhaltlichen und zeitlichen Einsatzschwerpunkt bildet. Nach ihm richten sich die erforderliche Wahlfähigkeit und der zu verwendende Titel (Art. 9).

³ Eine spätere Änderung des Einsatzschwerpunktes (Tätigkeitsfeld) ist in gegenseitiger Übereinkunft ohne Änderungskündigung möglich. Vorgängig ist beim Kirchenrat die Wahlfähigkeit für den neuen Einsatzschwerpunkt abzuklären.

Artikel 6 Kombination von Anstellungsteilen

¹ Tätigkeiten als Fachlehrperson für Religion, im Prädikantenwesen oder in der Kirchenmusik sind ebenfalls mit den in Art. 4 genannten Tätigkeitsfeldern kombinierbar. Diese Anstellungsteile unterliegen aber den Bestimmungen der entsprechenden Reglemente, namentlich auch bezüglich der Besoldung und der für die Bestätigung der entsprechenden Wahlfähigkeit nachzuweisenden Qualifikationen.

Artikel 7 Anstellende Behörde, Unterstellung und Zusammenarbeit

¹ Anstellende und vorgesetzte Behörde ist die Kirchenvorsteherschaft.

² Die Tätigkeit erfolgt in enger Zusammenarbeit und Absprache mit den anderen kirchlichen Mitarbeitenden.

II. Wahlfähigkeit, Beauftragung und Mindestlohn

Artikel 8 Bestätigung der Wahlfähigkeit und Einstufung

¹ Für eine feste Anstellung in Teilzeit oder Vollzeit ist von der Kirchenvorsteherschaft vor der Anstellung oder vor einer Änderung des Einsatzschwerpunktes (Tätigkeitsfeld) beim Kirchenrat die Bestätigung der Wahlfähigkeit zu beantragen.

² Volontariate, Praktika und Zivildienst benötigen keine Wahlfähigkeit.

³ Der Kirchenrat kann Personen, die zur Erteilung der Wahlfähigkeit noch zusätzliche Qualifikationen erwerben müssen, eine zeitlich befristete Wählbarkeit zuerkennen. Er nennt dabei die Bedingungen, unter welchen in dieser Zeit die Wahlfähigkeit erworben werden kann.

⁴ Der Kirchenrat legt zusammen mit der Bestätigung der Wahlfähigkeit das anerkannte Ausbildungsniveau und das Mindestlohniveau gemäss Art. 12 fest.

⁵ Sind später die Voraussetzungen für eine höhere Einstufung erfüllt, können die Kirchenvorsteherschaft oder der Mitarbeiter resp. die Mitarbeiterin beim Kirchenrat die Anerkennung eines höheren Ausbildungsniveaus beantragen. Lohnwirksam wird eine solche jedoch nur mit dem Einverständnis der Kirchenvorsteherschaft (Art. 12 Abs. 4).

Artikel 9 Voraussetzungen der Wahlfähigkeit und Titel

¹ Für die Wahlfähigkeit und den zu verwendenden Titel ist der Einsatzschwerpunkt (Tätigkeitsfeld) massgebend (Art. 4 und 5). Die Wahlfähigkeit für Tätigkeiten in Religionsunterricht, Prädikantenwesen und Kirchenmusik richtet sich nach den Bestimmungen der entsprechenden Reglemente (Art. 6).

² Die Wählbarkeit setzt in allen Fällen eine landeskirchliche Mitgliedschaft voraus, jene als Diakon oder Diakonin die Mitgliedschaft in der Evangelisch-reformierten Kirche.

a) Sozialdiakon oder Sozialdiakonin (Kirchliche Sozialarbeit):

Die Wahlfähigkeit als Sozialdiakon oder Sozialdiakonin wird im Rahmen der Übereinkunft Sozialdiakonische Dienste von der Deutschschweizerischen Diakonatskonferenz (DDK) geregelt. Sie erfordert:

1. Sozialfachlicher Abschluss an einer Fachhochschule oder Höheren Fachschule nach DDK-Vorgaben für Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone, und
2. Erfüllung der kirchlich-theologischen Mindestvorgaben der DDK für die Wahlfähigkeit von Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone.

- b) Diakon oder Diakonin (Diakonie):
Die Wahlfähigkeit als Diakon oder Diakonin für den Kanton St. Gallen erfordert den Abschluss an einer vom Kirchenrat anerkannten theologisch-diakonischen Bildungsstätte auf mindestens Niveau Höhere Fachschule. Die Ausbildung muss sowohl qualifizierte sozialfachliche wie auch über die Mindestvorgaben der DDK für Sozialdiakonie hinaus gehende theologische und kirchlich-praktische Teile enthalten und mindestens drei Jahre Vollzeitstudium oder mindestens vier Jahre berufsbegleitende Studien umfassen.
- c) Jugendarbeiter oder Jugendarbeiterin (Jugendarbeit):
- (i) Die Wahlfähigkeit als Diakon oder Diakonin berechtigt automatisch auch zur Ausübung einer Tätigkeit als Jugendarbeiter oder Jugendarbeiterin.
Oder:
 - (ii) Die Person verfügt über
 1. eine Wahlfähigkeit als Sozialdiakon oder Sozialdiakonin, oder einen vom Kirchenrat anerkannten pädagogischen Abschluss, oder eine andere für die Funktion qualifizierende Ausbildung mit einem Schwerpunkt auf der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, und
 2. nachweisbare praktisch-theologische Grundkompetenzen.
 Oder:
 - (iii) Ist keine dieser Voraussetzungen erfüllt, kann der Kirchenrat geeigneten Personen, welche ausschliesslich in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen eingesetzt werden, eine zeitlich auf maximal sieben Jahre beschränkte Wählbarkeit im Kanton St. Gallen gewähren. Während dieser Zeit besteht die Verpflichtung, sich berufsbegleitend aus- oder weiterzubilden und regelmässig an den kantonalkirchlichen Treffen für Jugendarbeitende teilzunehmen, ansonsten die Wählbarkeit vorzeitig erlischt. In Härtefällen kann der Kirchenrat eine zeitlich begrenzte Fristverlängerung bewilligen.
- d) Spezialaufgaben:
Mitarbeitende, die im Rahmen einer Spezialaufgabe tätig werden, haben zur Erteilung der kirchenrätlichen Wahlfähigkeit nachzuweisen:
1. eine der vorgesehenen Funktion angemessene Grundausbildung, und
 2. eine zur Ausübung der Funktion hinreichende Spezialqualifikation.
- Der Kirchenrat kann gegebenenfalls eine zeitlich beschränkte Wählbarkeit aussprechen und die Wahlfähigkeit von der Erfüllung von Auflagen abhängig machen. Volontariate, Praktika und Zivildienst benötigen keine Wahlfähigkeit.

Artikel 10 Erteilung der Wahlfähigkeit im Äquivalenzverfahren

¹ Mitarbeitende, welche in der Kirche tätig werden möchten, verfügen oft über ein reiches Portfolio an Ausbildungs- und Erfahrungselementen, aber nicht notwendigerweise über die in Art. 9 geforderten formalen Abschlüsse. In solchen Fällen

beurteilt der Kirchenrat die Wahlfähigkeit im Äquivalenzverfahren, gegebenenfalls unter Beizug von eigenen oder von DDK-Experten. Er kann

- a) sofort eine volle Wahlfähigkeit erteilen, oder
- b) eine Erteilung der Wahlfähigkeit ablehnen, oder
- c) eine zeitlich beschränkte Wählbarkeit erteilen und die definitive Wahlfähigkeit von der Erfüllung von Auflagen abhängig machen.

Artikel 11 Beauftragung, Einsetzung und Ordination

¹ Mitarbeitende in sozialen und diakonischen Diensten werden der Gemeinde von der Kirchengemeinschaft in einem Gottesdienst vorgestellt und in Form einer öffentlichen Beauftragung in ihre Funktion eingesetzt.

² Nicht bereits ordinierte Diakoninnen und Diakone (Art. 9 Abs. 2 b) werden vom Kirchenrat nach mindestens zweijähriger Tätigkeit mit voller Wahlfähigkeit in der St. Galler Kirche ordiniert. Sie legen das von der Synode vorgeschriebene Ordinationsgelübde ab (GE 67-10).

Artikel 12 Ausbildungsniveau und Mindestlohn

(Tabellen der nachfolgend genannten Mindestlöhne siehe GE 53-25)

¹ Für die sozialen und diakonischen Dienste gelten Mindestlöhne. Sie orientieren sich an den Ansätzen für Lehrpersonen im Kanton St. Gallen. Ausbildungsniveau und Mindestlohnniveau können sich unterscheiden (Abs. 4).

² Bei der Einstufung werden fünf Ausbildungsniveaus und innerhalb dieser wiederum Lohnklassen und Lohnstufen unterschieden:

Diakonie A: Master einer Fachhochschule oder Universität in einer für die Funktion qualifizierenden Studienrichtung (oder mit einer qualifizierenden Zusatzausbildung):
Der Mindestlohn richtet sich nach den kantonalen Ansätzen für Oberstufenlehrpersonen.

Diakonie B: Bachelor einer Fachhochschule oder Universität in einer für die Funktion qualifizierenden Studienrichtung (oder mit einer qualifizierenden Zusatzausbildung).
Oder:
Abschluss an einer Höheren Fachschule in einer für die Funktion qualifizierenden Studienrichtung (oder mit einer qualifizierenden Zusatzausbildung), plus mehrjähriges Nachdiplomstudium oder mehrjährige qualifizierte Spezialausbildung:

Der Mindestlohn richtet sich nach den kantonalen Ansätzen für schulische Heilpädagogen ohne Lehrdiplom für Regelklassen.

- Diakonie C: Für die Funktion qualifizierender Abschluss (oder Abschluss mit einer qualifizierenden Zusatzausbildung) mindestens auf Niveau Höhere Fachschule:
Der Mindestlohn richtet sich nach den kantonalen Ansätzen für Primarlehrpersonen.
- Diakonie D: Abgeschlossene Berufslehre oder Mittelschule, ohne anerkannten Fachabschluss oder in Ausbildung; ab dem 28. Altersjahr:
Der Mindestlohn richtet sich nach den kantonalen Ansätzen für Primarlehrpersonen minus 10%.
- Diakonie E: Abgeschlossene Berufslehre oder Mittelschule, ohne anerkannten Fachabschluss oder in Ausbildung; bis zum vollendeten 27. Altersjahr:
Der Mindestlohn richtet sich nach den kantonalen Ansätzen für Primarlehrpersonen minus 20%.
Nach vollendetem 27. Altersjahr erfolgt automatisch der Übergang auf Mindestlohniveau D, wobei pro zwei volle Dienstjahre E eine Lohnstufe D angerechnet wird.

³ Die kirchenrätliche Einstufung (Art. 8 Abs. 4 und 5) in eine Lohnklasse und Lohnstufe innerhalb des zutreffenden Ausbildungsniveaus erfolgt nach einem neuen Bildungsabschluss ins 1. Dienstjahr des entsprechenden Ausbildungsniveaus. Zusätzlich werden frühere Tätigkeiten und Erfahrungen angemessen berücksichtigt.

⁴ Erfordert eine Stelle bloss ein niedrigeres Ausbildungsniveau als die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ausweist oder während der Anstellung erwirbt (Überqualifikation), wird das Mindestlohniveau vom Kirchenrat auf Antrag der Kirchengemeinschaft entsprechend dem für diese Stelle geforderten Ausbildungsniveau festgelegt. Während einer laufenden Anstellung ist eine niedrigere Einstufung der Stelle nicht statthaft; dies muss anlässlich einer Neubesetzung geschehen.

⁵ Bei genügender Leistung wird von der Kirchengemeinschaft auf Beginn jedes Kalenderjahres ein Stufenanstieg gewährt.

⁶ Volontariate, Praktika und Zivildienst werden nach Ermessen der Kirchengemeinschaft oder den dafür bestehenden gesetzlichen Vorschriften entschädigt.

III. Anstellungsbedingungen

Artikel 13 Grundsatz und subsidiäre Bestimmungen

¹ In sozialen und diakonischen Diensten tätige Mitarbeitende dürfen bezüglich Anstellungsbedingungen nicht schlechter gestellt werden als die der gleichen kantonalen Lehrerbesoldungsgruppe (Art. 12 Abs. 2) zugewiesenen Fachlehrpersonen für Religion und in der Kirchenmusik Tätigen.

² Soweit die anstellende Kirchgemeinde über kein eigenes Personalreglement verfügt oder in diesem für einen Aspekt keine Regelung getroffen hat, gelten – insbesondere auch für eine Kündigung – subsidiär die Bestimmungen der kantonal-kirchlichen Dienst- und Besoldungsverordnung (GE 68-11). Die allgemeinverbindlichen kantonalkirchlichen Bestimmungen sind in jedem Fall einzuhalten.

Artikel 14 Wohnsitz und Arbeitsplatz

¹ Wohnsitz in der Kirchgemeinde oder Region ist wünschenswert, aber nicht obligatorisch.

² Die Kirchenvorsteherschaft stellt ein angemessenes, funktionsfähig eingerichtetes Büro zur Verfügung oder entrichtet eine angemessene Entschädigung für die Benützung von Privateinrichtungen.

Artikel 15 Sozialzulagen und Lohnabzüge Sozialversicherung

¹ Es gelten die gleichen Richtlinien und Ansätze wie für das st. gallische Staatspersonal.

² Die aktuellen Ansätze werden in GE 53-25 in tabellarischer Form dargestellt.

Artikel 16 Spesen

¹ Fahrten vom Wohnort zum Arbeitsort und zurück werden nicht vergütet und nicht als Arbeitszeit angerechnet.

² Muss für dienstliche Verrichtungen innerhalb einer weitläufigen Kirchgemeinde, einer Region oder für Fahrten zu externen Einsatzorten ein öffentliches oder privates Verkehrsmittel benützt werden, wird eine Entschädigung vereinbart, entweder nach effektivem Aufwand oder pauschal.

Artikel 17 Weiterbildung, Supervision und Bildungsurlaub

¹ Es besteht ein jährlicher Anspruch auf fünf bezahlte Weiterbildungstage. Die Kirchgemeinde übernimmt zwei Drittel der Kosten der von ihr genehmigten Weiterbildungsmaßnahmen. In einem Bildungsurlaubsjahr gilt der Anspruch auf diese ordentliche Weiterbildung als durch den Bildungsurlaub abgegolten.

² Ein Pensum von mindestens 30 Prozent gibt zudem Anrecht auf jährlich acht Stunden Supervision, Intervision, Coaching oder Ähnliches. Die Kosten übernimmt nach vorheriger Genehmigung die Kirchgemeinde. Bei kleineren Pensen beteiligt sie sich in angemessenem Umfang.

³ Alle sechs Dienstjahre besteht Anrecht auf einen Bildungsurlaub von zwei Monaten; er kann auch etappiert bezogen werden. Voraussetzung ist der Nachweis von mindestens 15 Arbeitstagen besuchter Weiterbildung in diesen Jahren. Das Datum und die Bildungspläne sind frühzeitig mit der Kirchenvorsteherschaft abzusprechen und von ihr zu genehmigen. Der Lohn und eventuelle Stellvertretungskosten werden von der Kirchgemeinde übernommen. Auf eine Beteiligung der Kirchgemeinde an den Bildungskosten besteht kein Anrecht.

⁴ Alle drei Jahre besteht Anspruch auf eine von der Kantonalkirche angebotene und von ihr bezahlte Entwicklungs- und Laufbahnberatung von eins bis zwei Stunden. Eine allfällige Weiterführung ist im Rahmen des Supervisionsanspruchs möglich.

Artikel 18 Pensionierung

¹ Eine Anstellung in Teil- oder Vollzeit dauert maximal bis zum Ende des Monats, in welchem das ordentliche Pensionierungsalter erreicht wird. Sie gilt auf diesen Zeitpunkt automatisch als aufgelöst.

² Eine Beschäftigung in einer Stellvertretungsfunktion ist auch nach der Pensionierung möglich, sofern die entsprechenden Wahlfähigkeitsvoraussetzungen erfüllt sind.

Artikel 19 Teilnahme an Sitzungen der Kirchenvorsteherschaft

¹ Mitarbeitende in sozialen und diakonischen Diensten mit mindestens einem 50%-Pensum nehmen an den Sitzungen der anstellenden Kirchenvorsteherschaft mit beratender Stimme teil. Sind in einer Kirchgemeinde mehr als zwei von ihnen teilnahmeberechtigt, delegieren sie eine Zweierdelegation.

Artikel 20 Diakonatskapitel

¹ Mitarbeitende in sozialen und diakonischen Diensten sind automatisch Mitglied des kantonalen Diakonatskapitels.

² Eine dem Pensum angemessene Teilnahme an dessen Zusammenkünften ist obligatorisch und Teil der Arbeitszeit.

³ Das Diakonatskapitel stellt aus seiner Mitte unentgeltlich Mentoratspersonen zur Verfügung, welche neue Mitarbeitende während dem ersten Jahr professionell und praxisorientiert begleitet.

Artikel 21 Konflikte

¹ Konflikte in der Kirchgemeinde, von denen Mitarbeitende in sozialen und diakonischen Diensten betroffen sind, versucht die Kirchenvorsteherschaft durch offene Gespräche zu lösen. Ist das nicht möglich, wird das zuständige Dekanat beigezogen.

IV. Übergangsbestimmungen und Inkrafttreten

Artikel 22 Übergangsbestimmungen und Besitzstandwahrung

¹ Alle bei Inkrafttreten dieses Reglements im sozialen und diakonischen Dienst einer Kirchgemeinde beschäftigten Mitarbeitenden können ihre bisherigen Funktionen in derselben Gemeinde auch weiterhin ausüben. Sie verwenden ab dann den gemäss den Art. 4, 5 und 9 auf ihren Einsatzschwerpunkt zutreffenden Titel. Bestehende Wählbarkeitsauflagen bleiben in Kraft.

² Jugendarbeiter und Jugendarbeiterinnen mit einer ausserordentlichen Zulassung nach Art. 6 Abs. 2 des alten Reglements für den Dienst der Gemeindehelferinnen und Gemeindehelfer vom 1. Dezember 1997 fallen ab Inkrafttreten des neuen Reglements unter dessen Bestimmungen in Art. 9 Abs. 2 c (iii). Sie können ab diesem Zeitpunkt im Kanton St. Gallen während maximal sieben Jahren in ihrer Funktion weiterbeschäftigt werden.

³ Vom St. Galler Kirchenrat vor Inkrafttreten dieses Reglements als Sozial-Diakonischer Mitarbeiter oder Sozial-Diakonische Mitarbeiterin (SDM) oder als Sozialdiakon oder Sozialdiakonin wahlfähig erklärte Mitarbeitende behalten ungeachtet ihrer Ausbildung zeitlich nicht begrenzt sowohl ihre Wahlfähigkeit als Diakon oder Diakonin als auch als Sozialdiakon oder Sozialdiakonin. Sie benut-

zen den gemäss Art. 4, 5 und 9 auf ihren Einsatzschwerpunkt (Tätigkeitsfeld) zutreffenden Titel.

⁴ Bei Inkrafttreten dieses Reglements werden alle bisher in sozialen und diakonischen Diensten einer Kirchgemeinde Tätigen automatisch im Ausbildungsniveau Diakonie C (Art. 12 Abs. 2) und in der bisherigen Lohnklasse und -stufe eingeordnet, womit sich an ihrem Mindestlohniveau nichts ändert. Eine höhere Einstufung bedarf eines Antrages an den Kirchenrat gemäss Art. 8 Abs. 5, wobei Art. 12 Abs. 4 (Überqualifikation) anwendbar ist. Der zugehörige Lohn wird auf den Ersten des dem kirchenrätlichen Entscheid folgenden Monats wirksam, frühestens bei Inkrafttreten dieses Reglements.

Artikel 23 Inkrafttreten

¹ Dieses Reglement tritt nach unbenütztem Ablauf der Referendumsfrist auf den 1. Januar 2013 in Kraft.

² Es ersetzt das Reglement für den Dienst der Gemeindehelferinnen und Gemeindehelfer vom 1. Dezember 1997 und alle Nachträge.

³ Alle bisher bestehenden Beschäftigungsverhältnisse und Regelungen sind spätestens auf diesen Termin den neuen Bestimmungen anzupassen.

25. Juni 2012

Im Namen der Synode
Die Präsidentin: Daniela Zillig-Klaus
Der 1. Sekretär: Markus Bernet