

Stadt Zug, Personaldienst, Postfach, 6301 Zug

Grosser Gemeinderat der Stadt Zug
Geschäftsprüfungskommission

Zug, 6. Juli 2023

Personelles: Neues Personalreglement, Änderungen GPK 1. Lesung; Aktennotiz

Im Rahmen der 1. Lesung in der Geschäftsprüfungskommission (GPK) vom 3. Juli 2023 beschloss die GPK verschiedene Änderungen. Rechts- und Personaldienst der Stadt Zug wurden beauftragt, die Auswirkungen dieser beschlossenen Änderungen im Hinblick auf den weiteren Prozess noch zu prüfen.

Es kann folgendes festgehalten werden:

Zu § 1 Abs. 3 (Streichung des zweiten Satzes)

Diese Änderung widerspricht der mit dem neuen Personalreglement angestrebten Gleichbehandlung des Lehr- und des Verwaltungspersonals.

Differenzen zeigen sich namentlich bei der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall (§ 8 Abs. 1) sowie bei der Unfall- und Krankentaggeldversicherung (§ 9). Deckungsgleich sind hingegen die kantonalen Regelungen betreffend Überbrückungsrente bei vorzeitigem Altersrücktritt (§ 5) und diejenigen über die Abgangsentschädigung (§ 6). Der Streichungsantrag der GPK führt insbesondere zu Schwierigkeiten für die Frage nach der Pensionskassenzugehörigkeit. Ist § 11 dieses Reglements auf Lehrpersonen nicht mehr anwendbar, lässt sich nicht mehr mit Bestimmtheit sagen, bei welcher Pensionskasse die Lehrpersonen zu versichern sind; bei der städtischen Pensionskasse oder – via Anschlussvertrag – bei der Zuger Pensionskasse. Nicht (mehr) anwendbar auf das städtische Lehrpersonal wäre auch § 10 betreffend Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen. Mit anderen Worten könnte die Stadt Zug solche Ansprüche nicht mehr im eigenen Namen geltend machen, sondern müsste vorgängig in jedem Fall von der bzw. dem Mitarbeitenden eine Abtretungserklärung unterzeichnen lassen.

Durch den Streichungsantrag der GPK entsteht weiter ein Widerspruch zu § 1 Abs. 2. Diese Bestimmung geht vom Grundsatz aus, dass das städtische Personalreglement für alle Personalkategorien gilt, so auch für die Lehrpersonen. Allerdings gilt für diese Personalkategorie primär das Lehrpersonalgesetz als Lex specialis. Das Personalreglement kommt hier nur subsidiär zu Anwendung. Um diese subsidiäre Anwendung auszuschalten, müsste der Geltungsbereich des Personalreglements (auch in dieser Bestimmung) entsprechend eingeschränkt werden.

Schliesslich stellt sich die Grundsatzfrage, inwiefern eine Ungleichbehandlung von Verwaltungs- und Lehrpersonal überhaupt vor § 8 BV (Rechtsgleichheit) standhält.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der von der GPK beschlossene Streichungsantrag zu einer grösseren Anzahl von Problemen führt und dementsprechend modifiziert werden sollte. Will man die Lehrpersonen tatsächlich vom Geltungsbereich des vorliegenden Reglements in grundsätzlicher Weise ausschliessen, müsste der Änderungsantrag zu § 1 aus Sicht Rechtsdienst wie folgt lauten:

² Es gilt für die Mitarbeitenden der Stadt und deren öffentlich-rechtlichen Anstalten und Stiftungen. Vom Geltungsbereich ausgenommen sind die Lehrpersonen. Vorbehalten bleibt Absatz 3.

³ Das Arbeitsverhältnis der städtischen Lehrpersonen richtet sich nach dem Gesetz über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Lehrpersonen an den gemeindlichen Schulen (Lehrpersonalgesetz) vom 21. Oktober 1976. Ergänzend sind §§ 10 und 11 dieses Reglements anwendbar.

Zu § 4 (Chancengleichheit von Frau und Mann), Umformulierung

Der von der GPK beschlossene Umformulierungsvorschlag führt zu keinen Problemen.

Zu § 6 Abs. 3 (Streichung von Satz 2)

Mit dem Verzicht auf die Anrechenbarkeit einer Entschädigung infolge missbräuchlicher Kündigung an die Abgangsentschädigung ergeben sich keine Probleme, zumal nicht ausreichend Klarheit besteht, ob die Stadt Zug damit im Streitfall vor den Rechtsmittelinstanzen überhaupt durchgekommen wäre.

Zu § 9 Abs. 2 (Kostenbeteiligung des Personals an den Versicherungsprämien)

Die heutige Regelung gestaltet sich wie folgt: Die Stadt Zug hat eine Krankentaggeldversicherung von 2 Jahren – nach einer Wartefrist von 180 Tagen – abgeschlossen. Dies bedeutet, dass die Mitarbeitenden im Maximum für 2,5 Jahre (900 Tage) eine Lohnfortzahlung von 100% erhalten. Die Kosten dafür sind 4,7‰. Damit wird der Stadt die Lohnfortzahlung von 80% gedeckt. Wird diese Regelung um 6 Monate auf Total 720 Tage gekürzt, so ist die Versicherungsleistung während 720 Tagen 100 % und anschliessend erfolgt eine IV-Rente. Für die Deckung dieser Lohnzahlung würde der Prämiensatz bei 4,3‰ zu liegen kommen. Dies entspräche lediglich CHF 31'245 weniger Prämie pro Jahr.

Die IV-Anmeldung kann erst nach einer Wartefrist von einem Jahr erfolgen. Oftmals reicht ein Jahr nicht für eine Reintegration und es wird mehr Zeit benötigt. Im schlimmsten Fall erfolgt ein Ablauf der Krankenlohnleistungen und der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin hätte weder einen Lohn noch eine Rente. In diesen Fällen müsste dann eine Übergangslösung gesucht werden (Verlängerung der Lohnzahlung). Diese gingen dann jedoch zu 100 % zu Lasten der Stadt (keine Deckung mehr durch die Krankentaggeldversicherung)

Die bestehende Regelung gibt den Mitarbeitenden zusätzliche Sicherheit und auch Zeit, wieder in den Arbeitsprozess einzusteigen. Für den Arbeitgeber sind die Kosten für die Lohnzahlung zu 80 % gedeckt.

Bei der von der Stadt abgeschlossenen Krankentaggeldversicherung handelt es sich um eine Art Rückversicherung für die von der Stadt im Krankheitsfall geleistete Lohnfortzahlung. Die Stadt hat

diese Versicherung in erster Linie aus eigenem Interesse abgeschlossen. Die gewählte Lösung mit der Lohnfortzahlung gibt den Mitarbeitenden zusätzliche soziale Sicherheit und wird entsprechend geschätzt.

Aus rein rechtsetzungstechnischer Sicht erscheint die von der GPK gewünschte Ergänzung jedoch als unproblematisch.

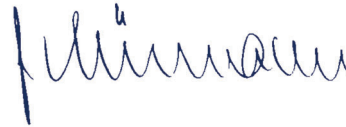
Zusammenfassung

Es wird empfohlen, die Gleichbehandlung des Lehr- und Verwaltungspersonals sicherzustellen und auf die beschlossene Änderung in § 1 Abs. 3 zurückzukommen. Ebenfalls soll auf eine Änderung in § 9 Abs. 2 verzichtet werden.



Qualifizierte elektronische Signatur - Schweizer Recht

André Wicki
Stadtpräsident



Qualifizierte elektronische Signatur - Schweizer Recht

Sonya Schürmann
Leiterin Personaldienst