

Synopse

Personalreglement

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (SRS Nummern)

Neu: 1.7.1-1

Geändert: –

Aufgehoben: 1.7.1-1

Ergebnis 1. Lesung GGR vom 5. September 2023, neue Num.	Antrag Stadtrat vom 19. September 2023 für die 2. Lesung im GGR
	Personalreglement (PR)
	<i>Der Grosse Gemeinderat von Zug,</i> gestützt auf § 16 Abs. 2 Bst. b der Gemeindeordnung der Stadt Zug vom 1. Februar 2005 ¹⁾ <i>beschliesst:</i>
	I.
<p>§ 1 Zweck und Geltungsbereich</p> <p>¹ Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis zwischen der Stadt Zug und deren Mitarbeitenden.</p> <p>² Es gilt für die Mitarbeitenden der Stadt und deren öffentlich-rechtlichen Anstalten und Stiftungen. Vorbehalten bleiben die besonderen Bestimmungen für das Arbeitsverhältnis der Lehrpersonen.</p> <p>³ Das Arbeitsverhältnis der städtischen Lehrpersonen richtet sich nach dem Gesetz über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Lehrpersonen an den gemeindlichen Schulen vom 21. Oktober 1976²⁾.</p>	<p>³ Das Arbeitsverhältnis der städtischen Lehrpersonen richtet sich nach dem Gesetz über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Lehrpersonen an den gemeindlichen Schulen vom 21. Oktober 1976³⁾. Soweit diesem Gesetz keine Vorschriften entnommen werden können, gelangen die Bestimmungen dieses Reglements zur Anwendung.</p>

¹⁾ SRS 1.1-1

²⁾ BGS 412.31

³⁾ BGS 412.31

Ergebnis 1. Lesung GGR vom 5. September 2023, neue Num.	Antrag Stadtrat vom 19. September 2023 für die 2. Lesung im GGR
<p>§ 2 Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis</p> <p>¹ Die städtischen Mitarbeitenden stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis mit der Stadt.</p> <p>² Lernende gemäss Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 13. Dezember 2002¹⁾, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Aushilfen werden durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag angestellt. Soweit dieser keine abweichenden Bestimmungen enthält, finden die Vorschriften des Obligationenrechts Anwendung.</p> <p>³ Liegen besondere Verhältnisse vor, können auch Mitarbeitende weiterer Personalkategorien durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag angestellt werden.</p>	
<p>§ 3 Anwendbarkeit des kantonalen Personalrechts</p> <p>¹ Soweit dieses Reglement keine abweichenden Bestimmungen enthält, richtet sich das Arbeitsverhältnis zwischen der Stadt und deren Mitarbeitenden nach den Vorschriften des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals vom 1. September 1994²⁾.</p>	
<p>§ 4 Chancengleichheit von Frau und Mann</p> <p>¹ Die Stadt bekennt sich in ihrer Personalpolitik zur Gleichstellung und zur Chancengleichheit von Frau und Mann.</p> <p>² Der Stadtrat erlässt Richtlinien zur Chancengleichheit im Personalbereich.</p>	
<p>§ 5 Überbrückungsrente bei vorzeitigem Altersrücktritt</p> <p>¹ Mitarbeitende, die sich vorzeitig pensionieren lassen, haben bis zum Erreichen der AHV-Altersgrenze oder bis zum Bezug einer IV-Rente gegenüber der Stadt Anspruch auf eine Überbrückungsrente, sofern sie mindestens zehn Jahre ununterbrochen bei der Stadt tätig waren.</p>	

¹⁾ SR 412.10

²⁾ BGS 154.21

Ergebnis 1. Lesung GGR vom 5. September 2023, neue Num.	Antrag Stadtrat vom 19. September 2023 für die 2. Lesung im GGR
<p>² Die Überbrückungsrente beträgt 90 Prozent einer maximalen einfachen AHV-Altersrente. Bei Teilzeitbeschäftigung wird die Überbrückungsrente anteilmässig herabgesetzt.</p> <p>³ Der ausgerichtete Gesamtbetrag darf die Summe von drei Jahres-Überbrückungsrenten nicht übersteigen. Erfolgt die vorzeitige Pensionierung mehr als drei Jahre vor der AHV-Altersgrenze, wird dieser Maximalbetrag gleichmässig auf die Bezugsdauer aufgeteilt.</p> <p>⁴ Die Auszahlung erfolgt monatlich.</p>	
<p>§ 6 Abgangsentschädigung</p> <p>¹ Wird das Arbeitsverhältnis seitens der Stadt gekündigt, ohne dass die oder der Mitarbeitende durch schuldhaftes Verhalten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründeten Anlass gibt, ferner bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand sowie bei Tod während des Arbeitsverhältnisses besteht Anspruch auf eine Abgangsentschädigung. Voraussetzung ist, ausser im Todesfall, dass die oder der Mitarbeitende im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 45. Altersjahr überschritten und das Arbeitsverhältnis mindestens zehn Jahre ununterbrochen bestanden hat.</p> <p>² Höhe und Auszahlung richten sich nach dem kantonalen Personalrecht.</p> <p>³ Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.</p>	
<p>§ 7 Arbeitszeit</p> <p>¹ Der Stadtrat legt die jährliche Normalarbeitszeit auf Basis einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden in einer Arbeits- und Gleitzeitverordnung fest. Er kann weitere Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung treffen.</p> <p>² Für Kaderangestellte sind Überstunden und Überzeit grundsätzlich mit dem Lohn abgegolten.</p>	<p>¹ Der Stadtrat legt die jährliche Normalarbeitszeit in einer Arbeits- und Gleitzeitverordnung fest. Er kann weitere Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung treffen.</p>

Ergebnis 1. Lesung GGR vom 5. September 2023, neue Num.	Antrag Stadtrat vom 19. September 2023 für die 2. Lesung im GGR
<p>§ 8 Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall</p> <p>¹ Unbefristet angestellte Mitarbeitende haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleitung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf Lohnfortzahlung für höchstens 30 Monate, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p>² Befristet angestellte Mitarbeitende haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf vollen Lohn während eines Viertels der vertraglichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p>³ Liegen besondere Umstände vor, namentlich ein Härtefall oder eine sehr lange Dauer des Arbeitsverhältnisses, kann eine längerdauernde Lohnfortzahlung bewilligt werden.</p> <p>⁴ Bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfalls oder Berufskrankheit ohne grobes Selbstverschulden besteht Anspruch auf vollen Lohn bis zur Wiederaufnahme der Arbeit, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p>	
<p>§ 9 Unfall- und Krankentaggeldversicherung</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zu Lasten der Stadt gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen angemessen versichert, soweit sie nicht bei der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt versichert sind. Die Nichtberufsunfall-Versicherung kann von der Übernahme eines angemessenen Anteils der Prämien durch die Versicherten abhängig gemacht werden.</p> <p>² Für den Krankheitsfall besteht auf Kosten der Stadt eine Krankentaggeldversicherung. Der Stadtrat kann den Mitarbeitenden einen angemessenen Anteil der Prämien überbinden. Während der Dauer der Lohnfortzahlung fällt das Taggeld in die Stadtkasse.</p>	

Ergebnis 1. Lesung GGR vom 5. September 2023, neue Num.	Antrag Stadtrat vom 19. September 2023 für die 2. Lesung im GGR
<p>³ Der Abschluss der erforderlichen Versicherungsverträge ist Sache des Stadtrates.</p>	
<p>§ 10 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen</p> <p>¹ Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Gehaltsfortzahlung gehen die Ansprüche der Mitarbeitenden gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer von der Stadt abgeschlossenen Unfall- oder Krankenversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf die Stadt über.</p> <p>² Werden wegen Krankheit oder Unfall Renten der obligatorischen Unfallversicherung, der Invalidenversicherung oder der Militärversicherung zugesprochen, hat die Stadt das Recht, den Lohn, den sie trotz vollständiger oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit geleistet hat, bis zum Betrag der für die entsprechende Periode nachzuzahlenden Renten bei der Versicherung zurückzufordern.</p>	
<p>§ 11 Urlaub für die Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern</p> <p>¹ Haben die Mitarbeitenden Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den Art. 16n – 16s EOG (Gesetz über den Erwerbssersatz, SR 834.1), weil ihr Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so haben sie Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen. Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird.</p> <p>² Solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub besteht, längsten aber während sechs Monaten ab dem 1. Urlaubstag, darf das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber nicht gekündigt werden (Sperrfrist, Art. 336c Abs. 1 Bst. cter OR).</p> <p>³ Ferien von Mitarbeitenden mit Anspruch auf Betreuungsurlaub dürfen wegen des Betreuungsurlaubs nicht gekürzt werden (Ferienkürzung, Art. 329b Abs. 3 Bst. d OR).</p>	<p>¹ Haben die Mitarbeitenden Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den Art. 16n – 16s des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz vom 25. September 1952¹⁾, weil ihr Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so haben sie Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen. Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird.</p> <p>² Solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem 1. Urlaubstag, darf das Arbeitsverhältnis von der Arbeitgeberin nicht gekündigt werden (Sperrfrist, Art. 336c Abs. 1 Bst. c^{ter} OR).</p>
<p>§ 12 Pensionskasse</p>	

¹⁾ SR 834.1

Ergebnis 1. Lesung GGR vom 5. September 2023, neue Num.	Antrag Stadtrat vom 19. September 2023 für die 2. Lesung im GGR
<p>¹ Für die Mitarbeitenden ist der Beitritt zur städtischen Pensionskasse gemäss den Vorschriften des Reglements über die Pensionskasse der Stadt Zug vom 9. Dezember 2014²⁾ obligatorisch.</p> <p>² Zur Gewinnung besonders geeigneter Mitarbeitender kann sich die Stadt ausnahmsweise durch Einlagen in die Pensionskasse an den Kosten beteiligen, um eine Schmälerung der Vorsorgeleistungen zu vermeiden.</p>	
<p>§ 13 Personalkommission</p> <p>¹ Als Bindeglied zwischen Behörde und Personal sowie für Verwaltungs- und Personalfragen wird für jede Amtsperiode eine beratende Personalkommission bestellt, von der zwei Mitglieder dem Stadtrat angehören und fünf Mitglieder vom Personal aus den verschiedenen Dienstzweigen bezeichnet werden.</p> <p>² Die Aufgaben der Personalkommission werden im Einzelnen vom Stadtrat festgelegt.</p>	
<p>§ 14 Vollzug</p> <p>¹ Der Stadtrat vollzieht dieses Reglement. Er erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.</p> <p>² Der Stadtrat kann seine Entscheidkompetenzen an die einzelnen Departemente der Stadtverwaltung sowie an den städtischen Personaldienst delegieren.</p>	
<p>§ 15 Inkrafttreten und Aufhebung bisherigen Rechts</p> <p>¹ Dieses Reglement tritt unter dem Vorbehalt des fakultativen Referendums gemäss § 8 der Gemeindeordnung der Stadt Zug am 1. Januar 2024 in Kraft.</p> <p>² Dieses Reglement wird im Amtsblatt des Kantons Zug bekannt gegeben und in die Amtliche Sammlung der Ratsbeschlüsse aufgenommen.</p>	

²⁾ SRS 1.7.3-1

Ergebnis 1. Lesung GGR vom 5. September 2023, neue Num.	Antrag Stadtrat vom 19. September 2023 für die 2. Lesung im GGR
<p>³ Mit dem Inkrafttreten dieses Reglements wird das Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug vom 5. September 2000¹⁾ aufgehoben.</p>	
<p>§ 16 Übergangsbestimmung</p> <p>¹ Für Mitarbeitende, die im Zeitraum eines Jahres vor dem Inkrafttreten dieses Reglements die Altersgrenze von 64 Jahren erreichen, erlischt das Arbeitsverhältnis grundsätzlich am Ende desjenigen Monats, in welchem sie das 64. Altersjahr erfüllen.</p> <p>² Für Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis über den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Personalreglements hinaus verlängert worden ist, gilt die Altersgrenze von 65 Jahren.</p>	
	II.
	<i>Keine Fremdänderungen.</i>
	III.
	Der Erlass SRS 1.7.1-1 (Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug (Personalreglement) vom 5. September 2000) wird aufgehoben.
	IV.
	[Ort] DER GROSSE GEMEINDERAT VON ZUG Roman Burkard, Präsident Martin Würmli, Stadtschreiber

¹⁾ SRS 1.7.1-1