

Nr. 2821.1

Grosser Gemeinderat, Vorlage

Totalrevision des Personalreglements (PR)

Bericht und Antrag der Geschäftsprüfungskommission Nr. 2821.1 vom 3. Juli 2023

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Im Namen der Geschäftsprüfungskommission (GPK) des Grossen Gemeinderates der Stadt Zug erstatte ich Ihnen gemäss den §§ 13 und 20 GSO folgenden Bericht:

I Ausgangslage

Ich verweise auf den Bericht und Antrag des Stadtrates Nr. 2821 vom 13. Juni 2023.

II Ablauf der Kommissionsarbeit

Die GPK behandelte die Vorlage an ihrer ordentlichen Sitzung in Sechser-Besetzung und in Anwesenheit von Stadtpräsident André Wicki, Vorsteher Präsidialdepartement, Sonya Schürmann, Leiterin Personaldienst, Beat Moos, Leiter Rechtsdienst, Martin Würmli, Stadtschreiber, Stadtrat Urs Raschle, Vorsteher Finanzdepartement sowie Andreas Rupp, Finanzsekretär. Ein GPK-Mitglied ist entschuldigt. Auf die Vorlage wird Usanz gemäss eingetreten.

III Erläuterungen der Vorlage

Der Stadtpräsident und Sonya Schürmann erläutern und kommentieren die Vorlage. Die Vorlage wird anhand einer Synopsis (Beilage 1) vorgestellt. Die wesentlichen Informationen sind der Synopsis zu entnehmen. Ergänzend werden folgende Punkte ausgeführt:

Der Stadtpräsident stellt die Totalrevision des Personalreglementes vor. Der Grund wieso diese Totalrevision vorgenommen wird, ist die direkte Konkurrenz mit anderen Gemeinden, Städte und mit der Wirtschaft. Wir möchten weiterhin eine attraktive Arbeitgeberin sein. Im Kantonsrat wurde das Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz; PG) mit 70:0 Stimmen genehmigt. Auch die Gemeinde Cham hat ihr Personalreglement an der letzten Gemeindeversammlung verabschiedet. Auch wir möchten aufgrund der Anpassung des Kantons Zug unser Personalreglement anpassen. Grossmehrheitlich wird das Personalgesetz des Kantons Zug für die Stadt Zug übernommen. Ausnahmen die im Personalreglement der Stadt Zug geregelt werden, sind die Pensionskasse, die Taggeldversicherung und der Themenbereich Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Der Anpassungsbereich entspricht CHF 1.083 Mio. Eine Synopsis für die Änderungsvorschläge der GPK liegt der Kommission vor.

IV Beratung

Fragen und Bemerkungen aus der Kommission

Ein Mitglied findet die Totalrevision sehr anspruchsvoll, da das Wissen über die Änderungen des Personalgesetzes des Kantons Zug und die des Personalreglementes der Stadt Zug vorhanden sein muss. Die Erarbeitung war relativ aufwändig. Es besteht ein Zeitdruck für die Einführung ab 1. Januar 2024. Ist die Stadt Zug für die Umsetzung bereit? Braucht es neue Arbeitsverträge für diesen Umstieg betreffend neue Lohnbänder? Wurden die Mitarbeitenden einbezogen? In den Unterlagen ist erwähnt, dass die Sekretärenkonferenz und der Personalverband beteiligt waren. Ein Mitglied hätte hierzu gerne nochmals eine Bestätigung. Gibt es noch weitere Anliegen seitens Personal die einfließen könnten? Übernehmen die anderen Gemeinden im Kanton Zug das Personalgesetz des Kantons Zug ebenfalls?

Antwort: Der Stadtschreiber führt aus, warum dieser Prozess so sportlich ist. Der Kantonsrat hat Ende 2022 das Personalgesetz behandelt. Zu Beginn des Jahres 2023 stellte sich der Personaldienst auch die Frage, was machen die anderen Gemeinden im Kanton Zug. Übernehmen sie das Personalgesetz des Kanton Zug oder erlassen sie eigene Reglemente. Dies war in der Gemeindepräsidentenkonferenz und auch in der Gemeindegemeinschaftskonferenz ein Thema. Es hat sich aber schnell abgezeichnet, dass aufgrund der Ungleichbehandlung des Lehrpersonals gegenüber dem Verwaltungspersonal, der Grossteil der Gemeinden das Personalgesetz des Kantons Zug übernehmen wird. Die Gemeinde Cham (eine Nehmergemeinde) übernimmt das Personalgesetz des Kantons Zug, geht aber noch einen Schritt weiter und gibt dem Verwaltungspersonal zusätzlich eine Woche mehr Ferien. In der Umsetzung des Personalreglementes gibt es verschiedene Varianten. In der aktuellen Version wurde die Grundlage vom Kanton Zug übernommen und dies im Personalreglement erlassen. Das hat dazu geführt, dass es zu unterschiedlichen Handhabungen zwischen dem kantonalen Recht und dem städtischen Recht gekommen ist. Deshalb soll mit dem neuen Personalreglement ein pragmatischer Weg eingeschlagen werden. Das neue Personalreglement ist schlank aufgestellt mit Verweis auf das Personalgesetz des Kantons Zug. Damit soll eine schlanke und schnelle Umsetzung auf 1. Januar 2024 erreicht werden und der GAP zwischen dem kantonalen und gemeindlichen Recht soll nicht mehr vorhanden sein. Die Personalverordnung wird für die 2. Lesung im Entwurf vorliegen. Diese ist in der Kompetenz des Stadtrates. Der Einbezug des Personals hat mittels dem Vorstand des Personalverbandes stattgefunden. Die Punkte aus dem Personalreglement wurden besprochen. Wesentlich für die Personalvertretung ist die Mitarbeit bei der Erstellung der Personalverordnung. Die Lehrerschaft wurde bei der Erarbeitung nicht einbezogen, da bereits beim Kanton Zug ein aufwendiges Vernehmlassungs- und Anhörungsverfahren stattgefunden hat und sie sich dort einbringen konnten. Die Leiterin Personaldienst führt zur Umsetzung des Lehrpersonals aus: Diese sind dem Personalgesetz des Kantons Zug unterstellt. Sie werden in Klassen und Stufen eingeteilt und somit sind sie im Lohn eingereiht. Dies gibt es beim Verwaltungspersonal nicht mehr. Beim Verwaltungspersonal wird der aktuelle Lohn am 1. Januar 2024 in das Lohnband eingestellt. Es werden keine Einbussen oder mehr Lohn entstehen. Es wird aber allen Mitarbeitenden mitgeteilt, in welcher Referenzfunktion ihre Funktion zugeordnet wird. Dies könnte zu Diskussionen führen.

Der Stadtpräsident ergänzt weiter: Was passiert, wenn dies nicht per 1. Januar 2024 umgesetzt werden kann? Das Lehrpersonal unterliegt dem Personalgesetz des Kanton Zug und deshalb wird das Gesetz per 1. Januar 2024 umgesetzt. Dies würde die städtischen Mitarbeitenden betreffen. Der Grosse Gemeinderat muss deshalb dieses Reglement genehmigen und verabschieden, damit die Gleichbehandlung der ganzen städtischen Mitarbeitenden gewährleistet ist.

Der GPK-Präsident ergänzt zum Ablauf: Der Regierungsrat hat am 23. November 2021 die Vorlage veröffentlicht und im Dezember 2021 hat der Kantonsrat die entsprechende ad hoc-Kommission gewählt. Diese hat ihre Tätigkeit im Januar 2022, noch zu Coronazeiten, aufgenommen. Dies war der Beginn eines sehr langen Prozesses. Die 1. Lesung wurde Ende August 2022 abgeschlossen und am 27. Oktober 2022 in Kraft gesetzt. Die Referendumsfrist ist erst am 3. Januar 2023 abgelaufen. Selbst der Kantonsrat ist mit dem Inhalt der Vorlage an die Grenzen der Miliz gestossen. Im Nachhinein gab es zahlreiche Änderungsanträge, weil einzelne Details vor der 1. Lesung übersehen wurden. Die ganze Vorlage ist auf der Homepage des Kantons Zug ersichtlich und alle Änderungen einsehbar:

#3333: Projekt Anstellungsbedingungen: Gesetzesänderungen:

<https://kr-geschaefte.zug.ch/gast/geschaefte/2327>

Medienmitteilung Kanton Zug (Finanzdirektion): https://zg.ch/de/news/news~_2022_11_Umsetzung-der-neuen-Anstellungsbedingungen-fuer-die-Kantonsangestellten~

Das heutige Reglement (noch in Kraft) über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug umfasst 58 Paragraphen. Dieses Reglement wurde vor über 20 Jahren vom GGR in Kraft gesetzt. Mit dem neuen Reglement liegt eine starke Vereinfachung vor, welche strukturell in Ordnung ist, aber der Grosse Gemeinderat verliert doch offensichtlich an Kompetenzen, weil neu viele Bereiche in der Personalverordnung in Kompetenz des Stadtrates geregelt werden sollen. Die Personalverordnung liegt noch nicht vor und wird im Entwurf erst für die 2. Lesung vorliegen. Aus der Sicht des GPK-Präsidenten ist das städtische Personal leider so durchaus in einer schwächeren Position als vorher. Früher konnten jegliche Änderungen am Reglement nur durch den Grossen Gemeinderat vorgenommen werden.

Antworten: Nein, der Grosse Gemeinderat verliert keine Kompetenzen. Früher wurde das Gesetz vom Kanton Zug übernommen, im Personalreglement niedergeschrieben und vom Grossen Gemeinderat so beschlossen. Im neuen Reglement, welches durch den Grossen Gemeinderat verabschiedet wird, wird auf das Gesetz des Kantonsrates verwiesen und die Ausnahmen sind geregelt. Das heisst, wenn in einem Bereich etwas ändert, was entweder anders oder zusätzlich zum Kanton Zug geregelt werden soll, muss dies immer noch über den Grossen Gemeinderat geändert werden. Der Stadtrat kann in der Verordnung nicht eine Grundlage, welche im Personalgesetz geregelt ist, ändern.

Weitere Ausführungen: Nach heutigem Recht hat der Grosse Gemeinderat das Personalreglement erlassen. Alle wichtigen Punkte sind im Personalreglement enthalten. Gleichzeitig hat der Stadtrat eine Personalverordnung mit 53 Paragraphen erlassen. Im neuen Recht wird der Grosse Gemeinderat das Personalreglement (inkl. Kernpunkt Anwendung kantonales Recht) erlassen. Das Personalgesetz wurde vom Kantonsrat erlassen und der Stadtrat muss sich an das Personalgesetz halten. Der Stadtrat wird weiterhin eine Personalverordnung erlassen. Hier werden die administrativen Bereiche und Fragen geregelt. Die Personalverordnung ist eine Vollziehungsverordnung. Das heisst, dass der Stadtrat in gewissen Punkten Vorgaben machen kann. Somit besteht keine andere Situation als bisher. Der Stadtrat erlässt weiterhin die Vollziehungsverordnung. Es gibt keine Kompetenzverschiebung vom Grossen Gemeinderat an den Stadtrat. Wenn man es als eine Kompetenzverschiebung ansehen will, dann wäre es eine Kompetenzverschiebung vom Grossen Gemeinderat an den Kantonsrat. Im Kantonsrat haben wir aber das Sicherungsmittel, dass wenn der Kantonsrat etwas beschliesst, dass dem Grossen Gemeinderat nicht passt, dann könnte der Grosse Gemeinderat im Personalreglement eine Ausnahme festlegen.

Frage: In der Quintessenz muss man also nicht nur die 15 Paragraphen des städtischen Reglements, sondern auch die 74 Paragraphen des kantonalen Recht präsent haben und mitbeschliessen.

Ergänzung: Dies ist aber so doch eher eine theoretische Situation.

Antwort: Wieso wurde dieses System gewählt? Sinn und Zweck davon ist, dass im kleinen Kanton Zug der Kanton Zug und jede Gemeinde keine eigene Regelung erlässt und ein Konkurrenzkampf entsteht. Es sollen alle ähnliche Rahmenbedingungen schaffen. Deshalb wird das Gesetz des Kantons als Basis verwendet.

Der GPK-Präsident geht nun durch die Vorlage Nr. 2821, Totalrevision des Personalreglements (PR)

Zur Seite 1 der Vorlage: (Das Wichtigste im Überblick)

Frage: Diese Änderungen führen zu einer Erhöhung der Lohnkosten von CHF 903'500.00. Gibt es mit den Anpassungen der Lohnbänder Lohnerhöhungen? Woher stammen die Lohnkosten?

Antwort: Diese Erhöhung stammt aus dem Bildungsbereich, Lehrpersonal. Diese machen gewisse Anpassungen. Neu wird eine Kindergartenlehrperson gleich besoldet wie eine Primarlehrperson. Die TREZ wird beim Lehrpersonal nicht einmalig einberechnet sondern im Lohnband eingebaut. Bis anhin wurde den Lehrkräften, welche vorher im Kanton Zug gearbeitet haben, die TREZ angerechnet und bei solchen, die nicht im Kanton Zug gearbeitet haben, wurde die TREZ nicht angerechnet. Dies wird hiermit einmalig korrigiert.

Ergänzungen: Wichtig ist, dass man dies unterscheidet. Die CHF 903'500.00 für das Lehrpersonal fallen unabhängig von der Entscheidung des Grossen Gemeinderates an. Dies unterliegt dem Personalgesetz des Kantons Zug, welches der Kantonsrat beschlossen hat.

Weitere Ergänzungen: Es gibt ganz unterschiedliche Anpassungen mit unterschiedlichem Ursprung. An der ersten Beratung des Kantonsrates waren die Personalverbände (Polizei, Lehrpersonen, Staatspersonalverband etc.) anwesend. Auch waren diese in der Kommission vertreten.

Ausführungen: Für das Verwaltungspersonal wird es nur Zusatzkosten geben, von den Mitarbeitenden die nicht in die Lohnbänder eingereiht werden können. Dann würden sie heute zu wenig verdienen, für die Funktion, die sie heute haben. Hierfür wurde ein gewisser Betrag eingerechnet. Die Höhe kann aber erst nach den Zuordnungen bestimmt werden. Dies sind die CHF 180'000.00.

Frage: Was passiert mit Mitarbeitenden, die zu hoch eingestuft sind?

Antwort: Diese bleiben stehen und erhalten eine Besitzstandgarantie.

Ergänzung: Es gibt keine Verschlechterungen in diesem Bereich für das Personal.

Frage: Gibt es Sonderregelungen betreffend der Pensionskasse?

Antwort: Ja, es gibt Sonderregelungen, verlangt wird ein Hinweis zur städtischen Pensionskasse wenn es soweit ist.

Zu den Seiten 2 bis 4 der Vorlage:
Keine Fragen.

Zur Seite 5 der Vorlage, Punkt 3 (Ausnahmen):

Frage: Wir haben eine unübliche Anzahl Taggelder. Normal beträgt diese 720 Tage. In der Stadt Zug beträgt diese 900 Tage. Dies ist über die Versicherung abgesichert. Was macht dies in der Prämie für einen Unterschied betreffend Anzahl Tage?

Antwort: Es ist über die Versicherung für 720 Tage abgesichert. Die ersten 6 Monate sind nicht versichert. Diese werden durch die Stadt Zug bezahlt. Ab dem 181 Tag kommt die Krankentaggeldversicherung zum Einsatz. Die Prämienätze für 2024 liegen vor. Der Kanton Zug hat keine Krankentaggeldversicherung. Der Kanton Zug bezahlt die Taggelder selber.

Frage: Was würde es ausmachen, wenn wir nur die 720 Tage übernehmen ohne die zusätzlichen 180 Tage.

Antwort: Diese Zahlen liegen aktuell nicht vor. Von den Krankheitsverläufen her, muss dies teuer werden. Wenn eine Versicherung ab dem ersten Tage einspringen muss, wird dies teurer. Würde die Versicherung ab dem ersten Tag einspringen, würden alle normalen Operationen welche z.B. nur einen Monat Ausfall nachsichziehen, auch in diesen Bereich fallen und somit die Prämien erhöhen.

Hinweis: Wir haben hier eine luxuriöse Variante, welche dem Mitarbeitenden nicht viel bringt. Ab dem 2 Jahr Krankheit erhalten die Mitarbeitenden IV plus eine Pensionskasserente.

Begründung: Das ist nur der Fall, wenn die IV bezahlt. In einigen Fällen lässt der IV Entscheid sehr lange auf sich warten. Teilweise über 30 Monate.

Ergänzung zum Hinweis: Die IV bezahlt rückwirkend ab 720 Tage die Rente. Wir bezahlen was wir in der Krankentaggeldversicherung haben an die IV, an die Krankentaggeldversicherung und an die Pensionskasse.

Begründung: Dies wird zurückerstattet und dadurch senken sich die Prämienätze.

Gemäss einem Mitglied dient dies nicht den Mitarbeitenden sondern den Versicherungen und den Prämiensparnissen.

Die Stadt Zug hat das schon immer so gehandhabt und die guten Lösungen wollte der Personaldienst natürlich nicht streichen.

Ein Mitglied hinterfragt, ob es wirklich eine gute Lösung für die Mitarbeitenden ist und wie viel die Mitarbeitenden von dieser Lösung haben.

Antwort: Der Vorteil für die Mitarbeitenden ist vorhanden. Wenn nur 720 Tage Krankenlohnleistungen versichert werden und es besteht nach dieser Frist noch kein IV Entscheid, wird kein Lohn mehr ausbezahlt. Wenn die Frist aber bei 900 Tagen liegt, ist der IV Entscheid mit grösster Wahrscheinlichkeit vorhanden. Der Personaldienst erhält rückwirkend den Betrag und die Mitarbeitenden erhalten druchgehend einen Lohn. Dies ist eine Sicherheit für die Mitarbeitenden in einem Krankheitsfall.

Frage: Was kostet diese «Luxuslösung» der Taggeldversicherung 900 anstatt 720 Tage?

Antwort: Die Prämien­differenz der Kürzung der Taggeldversicherung auf nur noch 720 Tage beträgt CHF 31'245.00.

Ein Mitglied fragt nach, was die Flexibilisierung der Arbeitszeit auf der Exekutivstufe bedeutet?

Antwort: Im Personalgesetz ist betreffend Arbeitszeiten alles klar geregelt. Dies haben wir aktuell im Personalreglement nicht so definiert, sondern in der Kompetenz des Stadtrates. Es betrifft z.B. HomeOffice, gleitende Arbeitszeit, etc. einführen. Dies soll weiter in der Kompetenz des Stadtrates beibehalten werden.

Zur Seite 6: Tabelle 6 (Geschätzte Zusatzkosten für das Lehr- und Verwaltungspersonal ab 2024)

Ein Mitglied fragt zu den Entlastungslektionen, ob es dafür zusätzliches Personal braucht?

Antwort: Dies ist korrekt.

Zur Seite 6:

Frage: Wie lange übernimmt der Kanton Zug die Hälfte der Mehrkosten?

Antwort: Der Kanton Zug passt die Pauschalen dauerhaft an.

Der Entwurf des Personalreglementes (Ergebnis der 1. Lesung im Stadtrat vom 13. Juni 2023) umfasst 15 Paragraphen. Der Präsident führt die GPK durch die einzelnen Paragraphen. In der Synopsis (Beilage 1) sind die Anmerkungen der GPK aufgeführt.

Zu § 1 Zweck und Geltungsbereich

Abs. 2: Ein Mitglied erkundigt sich, welches die öffentlich-rechtlichen Anstalten und Stiftungen sind?

Antwort: Das ist z.B. das Museum Stiftung in der Burg. Privatrechtlich gibt es mehrere wie z.B. das Theater Casino. Die privatrechtlichen Anstalten und Stiftungen sind nicht verpflichtet dieses Recht zu übernehmen.

Frage: Müssen die Organisationen, die der Pensionskasse angeschlossen sind, dies auch übernehmen?

Antwort: Dies steht ihnen frei.

Abs. 3

Einem Mitglied erscheint der Satz «Soweit diesem Gesetz keine Vorschriften entnommen werden können, gelangen die Bestimmungen dieses Reglements zur Anwendung» heikel. Hier haben wir eine Spezialgesetzgebung, welche zusätzliche Rechte lanciert. Wenn im Schulgesetz oder dem Lehrpersonengesetz etwas nicht enthalten ist, erhalten sie hiermit zusätzliche Ansprüche. Ist dies wirklich im Sinn und Geist, nachdem die Lehrpersonen eine gute Besoldung und gute Leistungen haben.

Antwort: Die Lehrpersonen sind bereits heute gleichgestellt, bei Krankheit und Unfall gilt das Reglement der Stadt Zug und nicht das Personalgesetz vom Kanton Zug.

Frage: Müssen der Lehrerschaft zusätzlich zum kantonalen Recht unsere Rechte gewährt werden?

Antwort: Es wäre keine Änderung gegenüber der aktuellen Handhabung. Diese müssen zusätzlich gewährt werden. Die Lehrerschaft hat z.B. über das Recht der Stadt Zug die Überbrückungsrente.

Ein Mitglied stellt den Antrag auf Streichung des Satzes «Soweit diesem Gesetz keine Vorschriften entnommen werden können, gelangen die Bestimmungen dieses Reglements zur Anwendung».

Wichtiger Hinweis: Die Auswirkungen der Streichung dieses Satzes ergibt Ungleichbehandlungen. Es ist so schwer erklärbar, wieso beim Verwaltungspersonal z.B. eine andere Lohnfortzahlung ist, als beim Lehrpersonal.

Dies ist auf jeden Fall ein politischer Entscheid.

Am Ende der Beratung der einzelnen Paragraphen geht der Präsident nochmal auf den § 1 Abs. 3 ein. Das Mitglied hält am **Antrag** fest und möchte den Satz «Soweit diesem Gesetz keine Vorschriften entnommen werden können, gelangen die Bestimmungen dieses Reglements zur Anwendung» streichen.

Hinweis: Es wird geraten, aufgrund der Ungleichbehandlung vom Verwaltungspersonal und dem Lehrpersonal, von der Streichung abzusehen.

Ein Mitglied fragt nach, um welche konkreten Bestimmungen es sich handelt? Geht es um die Übergangsrente zwischen 58 und 65? Gibt es noch mehr?

Antwort: Es gibt noch die Lohnfortzahlung. Alles was im Personalreglement geregelt ist, wäre für das Lehrpersonal nicht anwendbar.

Bemerkung: Dies wurde bisher so gehandhabt. Er würde aus politischen und personalpolitischen Gründen vermeiden, dass der Eindruck entsteht dass die Lehrpersonen schlechter behandelt werden als bisher. Ein Mitglied will den Satz so belassen.

Ein Mitglied merkt an, dass bei der Lehrerschaft die Entlastungslektionen eingeführt werden, welche genau auf das Alter hin Entlastung geben sollen und dabei machen wir die Bedigungen aber attraktiv, dass sie früher in Pension gehen. Dies ist ein Widerspruch.

Hinweis eines Mitgliedes: Mit diesen beiden Gesetzen gibt es verschiedene Mecanos. Mit dieser Bestimmung setzen wir für das Lehrpersonal von allem das Beste durch.

Der Stadtpräsident fragt nach, ob abgeklärt werden kann, was dies genau bedeutet. Auf die 2. Lesung soll dies vom Personaldienst quantifiziert werden.

Hinweis eines Mitgliedes: Die GPK muss wissen, wo das Lehrpersonal gemäss Lehrpersonengesetz besser gestellt ist, als die Verwaltung, damit entschieden werden kann, ob dies gleichwertig ist, wie für das Verwaltungspersonal.

Hinweis eines Mitgliedes: Die Entlastungslektionen kompensieren mehr Ferien, als das Verwaltungspersonal hat. Dies sind beim Verwaltungspersonal 3 bis 5 Tage mehr. Dies kann beim Lehrpersonal nicht übernommen werden, deshalb werden diese Entlastungslektionen gewährt.

Ein Mitglied findet eine Stunde Unterricht in der Woche auf das ganze Jahr gerechnet eine sehr hohe Anzahl. Dies ist eine Überkompensierung.

Hinweis eines Mitgliedes: Wenn die GPK diesen Antrag an den Grossen Gemeinderat stellen will, ist das möglich und der Grosse Gemeinderat hat die Entscheidungsbefugnis darüber, ob es gestrichen werden soll oder nicht.

Abstimmung

Antrag § 1 Abs. 3, zweiter Satz streichen:

Die GPK Mitglieder stimmen dem Antrag mit 4:2 zu.

Hinweis eines Mitgliedes: Im Bericht soll stehen, dass auf die 2. Lesung die Grundlagen aufbereitet werden.

Zu § 2 Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis

Abs. 2

Frage: Lernende gemäss Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 13. Dezember 2022, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Aushilfen werden durch einen privat-rechtlichen Arbeitsvertrag angestellt. Soweit dieser keine abweichenden Bestimmungen enthält, finden die Vorschriften des Obligationenrechts Anwendung. Sind diese nun schlechter gestellt als unser Mitarbeitenden der Stadtverwaltung? Warum will man diese nicht gleichstellen?

Antwort: Das ist eine politische Frage und eine Kostenfrage. Die anderen Gemeinden handhaben dies ebenfalls nach dem Privatrecht.

Frage: Ist die Praxis, dass der Arbeitsvertrag nach OR ohne die Zusatzferien und weiteren Leistungen erstellt wird? Gibt es hier eine Standardvorlage bei den privatrechtlichen Verträgen mit mehr Leistungen und besseren Bedingungen als im OR geregelt sind?

Antwort: Die Ferien und Arbeitszeiten werden gleich gehandhabt. Der Unterschied sind die befristeten Verträge, bei welchen der Austritt klar geregelt ist.

Ein Mitglied weist darauf hin, dass es den Kündigungsbereich mit flexibleren Bestimmungen betrifft.

Für ein anderes Mitglied ist die Gleichbehandlung unter den Gemeinden wichtig.

Hinweis eines Mitgliedes: Grundsätzlich stellt auch die Privatwirtschaft Lernende an. Es ist wichtig, dass alle die gleichen Bedingungen haben und nicht die Stadt Zug, die Zuger Gemeinden und der Kanton Zug bessere Arbeitsbedingungen haben und die Lernenden abwerben.

Zu § 3 Anwendbarkeit des kantonalen Personalrechts

So beschlossen.

Zu § 4 Chancengleichheit von Frau und Mann

Abs 1

Ein Mitglied stellt den **Antrag**, die Formulierung wie folgt abzuändern: Die Stadt bekennt sich in ihrer Personalpolitik zur Gleichstellung und zur Chancengleichheit von Frau und Mann. Ein Bekennen zu einem Grundsatz ist einfacher als eine Förderung, welche nach «affirmative actions» klingt und somit allenfalls angeblich benachteiligte Kategorien zu fördern beginnt.

Ein anderes Mitglied ist der gleichen Meinung und hat sich besonders das Wort fördern markiert und wollte es durch Worte wie «unterstützt» oder «begleitet» ersetzen. Das Mitglied ist mit dem Satz gemäss diesem **Antrag** einverstanden.

Frage: Ein Mitglied findet es nicht falsch, die Gleichstellung und die Chancengleichheit zu fördern, wo es überhaupt geht. Die Personalpolitik ist ein Mittel dazu. Was bringt dies konkret? Wo ist das Thema Elternzeit platziert? Wird der Mutter- und Vaterschaftsurlaub in der Personalverordnung oder im Personalreglement geregelt? Bei der Regelung im Personalgesetz wäre nur ein Minimum einzuhalten.

Antwort: Dies ist in der Verordnung geregelt. Betreffend Bekenntnis oder Förderung der Gleichstellung und der Chancengleichheit, ist im Personalreglement vorhanden, dass die Stadt Zug die Charta vom Bund unterzeichnet hat und somit Massnahmen umgesetzt werden müssen. Gemäss dieser Charta bekennt man sich ausdrücklich dazu.

Bemerkung: Der Stadtrat hat zur Gleichstellung und der Chancengleichheit Richtlinien erlassen. Hier ist z.B die Teilzeitbeschäftigung bis in Kaderstufen, gleiche Anstellungskonditionen bei Männer und Frauen, gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, enthalten.

Hinweis eines Mitgliedes: Es geht nur um das Wort «fördern».

Antrag: Die Stadt bekennt sich in ihrer Personalpolitik zur Gleichstellung und zur Chancengleichheit von Frau und Mann.

Abstimmung

Die GPK Mitglieder stimmen dem Antrag mit 5:1 zu.

Abs. 2

Beschlossen.

Zu § 5 Überbrückungsrente bei vorzeitigem Altersrücktritt

Abs. 1

Frage: Ist das die heutige Regelung?

Antwort: Nein, da wir die Pensionierung für Männer mit 64 Jahren geregelt haben, musste dies vorher gewährt werden. Sonst wäre eine Lücke zwischen 64 und 65 Jahren entstanden. Dies ist eine Verschlechterung. Aufgrund das die Stadt Zug die Mitarbeitenden erhalten will, wurde die frühere Pensionierung erschwert.

Frage: Gilt das weiterhin ab 59?

Antwort: Nein, gemäss Kanton Zug gilt dies ab 58 bis 65 Jahren.

Abs. 2 bis 4

Beschlossen.

Zu § 6 Abgangsentschädigung

Abs. 1 und 2

Beschlossen.

Abs. 3

Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis. Eine Entschädigung infolge missbräuchlicher Kündigung wird auf die Abgangsentschädigung angerechnet.

Frage: Wie kommt man darauf, dies so zu regeln? Dies ist im Widerspruch zum OR? Dies ist eine relativ harte Bestimmung für Mitarbeitenden, welchen missbräuchlich gekündigt wurde.

Antwort: Dies ist eine harte Regelung. Es muss aber dazu gesagt werden, dass diese Regelung im heute geltenden Personalregelement enthalten ist. Wie dies im Streitfall umgesetzt wird, ist nicht genau definiert. Eine Abgangsentschädigung ist für eine Kündigung, für welche der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin nichts dafür kann. Es geht um ein Fehlverhalten von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber.

Antrag: Der Satz «Eine Entschädigung infolge missbräuchlicher Kündigung wird auf die Abgangsentschädigung angerechnet.» soll gestrichen werden.

Abstimmung

Die GPK Mitglieder stimmen dem Antrag mit 6:0 einstimmig zu.

Zu § 7 Arbeitszeit

So beschlossen.

Zu § 8 Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

Abs. 1

Ein Mitglied behält sich vor, für die 2. Lesung einen Streichungs- oder Änderungsantrag einzubringen.

Abs. 2

So beschlossen.

Abs. 3

Frage: Von wem wird die Lohnfortzahlung bei besonderen Umständen bewilligt? Vom Stadtrat?

Antwort: In einem solchen Fall ist die Departementsvorsteherin/der Departementsvorsteher zusammen mit der Leiterin Personaldienst zuständig.

Hinweis eines Mitgliedes: Wenn es auf 720 Tage reduziert wird, gibt es hier immer noch eine Auffangnorm um länger die Lohnfortzahlung zu bewilligen.

Hinweis eines weiteren Mitgliedes: Für Härtefälle besteht hier eine Möglichkeit einer Regelung.

Zu § 9 Unfall- und Krankentaggeldversicherung

Abs. 1

So beschlossen

Abs. 2

Frage: Ist nicht vorgesehen, dass die Mitarbeitenden Prämien mitbezahlen? In der Privatwirtschaft ist es üblich, dass die Krankentaggeldversicherung hälftig zulasten Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer geht. Es kann aber auch Abweichungen geben.

Antrag: Der Stadtrat kann den Mitarbeitenden einen angemessenen Anteil der Prämien überbinden. Dieser Satz soll zwischen dem ersten und zweiten Satz eingefügt werden.

Abstimmung

Die GPK Mitglieder stimmen dem Antrag mit 5:1 zu.

Abs. 3

Beschlossen.

Zu § 10 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen

Abs 1:

Ein Mitglied bringt nochmals den Input, wenn die 30 Monate umgesetzt werden, wird dies zur Farce. Ab dem ersten Jahr tritt die IV in Kraft, auch rückwirkend und ab dem zweiten Jahren ist die Pensionskasse mit Rentenlösungen bereit. Deshalb wird dies einfach eine Umschichtung geben von der Stadt Zug zur IV resp. in die andere Richtung.

Abs. 2

Beschlossen.

Zu § 11 Pensionskasse

Beschlossen.

Zu § 12 Personalkommission

Beschlossen.

Zu § 13 Vollzug

Abs. 1

Bitte auf die 2. Lesung einen Entwurf der Personalverordnung aufbereiten.

Zu § 14 Inkrafttreten und Aufhebung bisherigen Rechts

Beschlossen.

Zu § 15 Übergangsbestimmung

Beschlossen.

II. Keine Fremdänderungen

Beschlossen.

III. Der Erlass SRS 1.7.1-1 (Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug (Personalreglement) vom 5.September 2000) wird aufgehoben.

Beschlossen.

IV. Der Grosse Gemeinderat von Zug, Roman Burkard, Präsident, Martin Würmli, Stadtschreiber

Beschlossen.

Fragen und Bemerkungen aus der Kommission

Ein Mitglied wird dem Personalreglement zustimmen, aber es wird bekanntlich Nachfolgekosten haben. Es verweist auf persönliche Erfahrungen. Dies hat Signalwirkung in die gesamte Wirtschaft und in die Bereiche in welche die Stadt Zug zusammenarbeitet.

Ein weiteres Mitglied stimmt diesen Aussagen zu. Es weist aber auch darauf hin, dass wir eine einzelne Gemeinde im Kanton Zug sind und nicht aus unserer Rolle heraus können.

V Zusammenfassung

Aufgrund der zur Verfügung stehenden Informationen und in Kenntnis des Berichts und Antrags des Stadtrates Nr. 2821 vom 13. Juni 2023 empfiehlt die GPK die Vorlage in 1. Lesung mit 5:1 Stimmen zur Annahme.

VI Antrag

Die GPK beantragt Ihnen,

- auf die Vorlage einzutreten, und
- die Anträge der GPK bezüglich der Beratung des Personalreglements in 1. Lesung zu übernehmen.

Zug, 24. August 2023

Für die Geschäftsprüfungskommission
Philip C. Brunner, Kommissionspräsident

Beilagen

- BE11 Totalrevision des Personalreglements (PR): Synopse mit Bemerkungen GPK
- BE12 Totalrevision des Personalreglements (PR): Aktennotiz Änderungen GPK 1. Lesung