

Grosser Gemeinderat, Vorlage

Totalrevision des Personalreglements, 2. Lesung

Bericht und Antrag des Stadtrats Nr. 2821.2 vom 19. September 2023

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Für die 2. Lesung der Vorlage «Totalrevision des Personalreglements» unterbreite ich Ihnen der Stadtrat folgenden Bericht und Antrag:

I Ergebnis der 1. Lesung im Grossen Gemeinderat

Der Grosse Gemeinderat hat an seiner Sitzung vom 5. September 2023 die Totalrevision des Personalreglements in 1. Lesung beraten und verabschiedet. Der Stadtrat schliesst sich dem Ergebnis der 1. Lesung weitgehend an und übernimmt die folgenden Anpassungen:

Zu § 4 (Chancengleichheit von Frau und Mann), Absatz 1

¹ *Die Stadt bekannt sich in ihrer Personalpolitik zur Gleichstellung und zur Chancengleichheit von Frau und Mann.*

Mit dieser Neufassung ist der Stadtrat einverstanden.

Zu § 6 (Abgangsentschädigung), Absatz 3

³ *Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.*

Entgegen der Stadtratsvorlage soll inskünftig auf die Anrechnung einer Entschädigung infolge missbräuchlicher Kündigung auf die Abgangsentschädigung verzichtet werden. Diese Regelung wurde beim Erlass des heute gültigen Reglements vom GGR ausdrücklich so gewollt und beschlossen. Bis heute liegt jedoch keine Gerichtsentscheidung vor, wonach eine solche Anrechnungsklausel einer rechtlichen Überprüfung standhalten würde. Unter diesen Umständen ist der Stadtrat mit der Streichung von Abs. 3 Satz 2 einverstanden.

Zu § 7 (Arbeitszeit), Absatz 2

² *Für Kaderangestellte sind Überstunden und Überzeit grundsätzlich mit dem Lohn abgegolten.*

Diese Definition kann der Stadtrat akzeptieren. Der Stadtrat wird in der Personalverordnung das Kader definieren, welches von dieser Regelung betroffen ist.

Zu § 9 (Unfall- und Krankentaggeldversicherung), Absatz 2

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.*

Der Stadtrat ist mit der Ergänzung in Absatz 2 einverstanden.

Zu neu § 11 (Urlaub für die Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern)

¹ *Haben die Mitarbeitenden Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach Art. 16n – 16s EOG (Gesetz über den Erwerbsersatz, 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.*

² *Solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem 1. Urlaubstag, darf das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber nicht gekündigt werden (Sperrfrist, Art. 336c Abs. 1 Bst. c^{ter} OR).*

³ *Ferien von Mitarbeitenden mit Anspruch auf Betreuungsurlaub dürfen wegen des Betreuungsurlaubs nicht gekürzt werden (Ferienkürzung, Art. 329b Abs. 3 Bst. d OR).*

Inhaltlich ist der Stadtrat mit dieser neuen Bestimmung einverstanden. Was die Zitierweise des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz anbelangt, beantragt der Stadtrat eine Umformulierung in die für die städtische Rechtssetzung gebräuchliche Fassung: ¹ ... nach Art. 16n – 16s des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz vom 25. September 1952¹⁾. Da das vorliegende Reglement nur Anwendung findet auf die Arbeitgeberin Stadt Zug, deren öffentlich-rechtliche Anstalten und deren öffentlich-rechtliche Stiftungen (alle weiblichen Geschlechts), ist in Abs. 2 von Arbeitgeberin zu sprechen.

II Änderungsanträge des Stadtrates für die 2. Lesung im Grossen Gemeinderat

Zu § 1 (Zweck und Geltungsbereich), Absatz 3

Das vorliegende Reglement soll gemäss der 1. Lesung des Rates nicht für die Lehrkräfte zur Anwendung kommen. Dem Stadtrat ist es wichtig, dass für das gesamte Personal (Lehrerschaft, Verwaltung inkl. Werkhof) die gleichen Arbeitsbedingungen gelten. Die Stadt Zug ist eine Einheit resp. eine Verwaltung. Die nun in 1. Lesung beschlossene Lösung führt zu einer Ungleichbehandlung des städtischen Personals in Bezug auf die Krankenlohnfortzahlung (siehe § 8) und auch zu einer Schlechterstellung der Lehrkräfte gegenüber der heutigen Lösung. Das städtische Personal hat eine Krankenlohnfortzahlung von total 30 Monaten. Gilt neu das Personalgesetz des Kantons Zug abschliessend für das Lehrpersonal, so wird diese Krankenlohnfortzahlung auf 24 Monate gekürzt. Zudem erfolgt die Krankenlohnfortzahlung nur in den ersten 12 Monaten zu 100 % und wird im 2. Jahr auf 80 % gekürzt. Dies bedeutet neben einer Lohneinbusse auch, dass im 2. Jahr keine Sozialversicherungsbeträge mehr fällig werden, da kein Einkommen mehr erzielt wird, sondern nur noch Leistungen aus einer Versicherung bezahlt werden.

Zudem besteht Einigkeit darüber, dass die Lehrpersonen weiterhin bei der städtischen Pensionskasse obligatorisch gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert sein sollen. Insofern ist der mit der Streichung des zweiten Satzes von Absatz 3 angestrebte Anwendungsauschluss für die Lehrpersonen eben doch kein umfassender: Das Pensionskassenobligatorium gemäss § 11 des Personalreglements gilt – so oder anders – jedenfalls auch für die Lehrpersonen. In diesem Zusammenhang verweisen wir auf Art. 11 des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 (BVG; SR 831.40), wonach die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber eine entsprechende Vorsorgepflicht trifft, und sie oder er eine Vorsorgeeinrichtung zu errichten oder sich einer solchen anzuschliessen hat.

¹⁾ SR 834.1

Änderungsantrag: Der Zusatz in Abs. 3 «Soweit diesem Gesetz keine Vorschriften entnommen werden können, gelangen die Bestimmungen dieses Reglements zur Anwendung.» soll wieder aufgenommen werden.

Sofern der Grosse Gemeinderat beim Resultat der ersten Lesung verbleiben möchte, beantragt der Stadtrat aus rechtlichen Überlegungen folgende Formulierung in § 1:

Eventualantrag: § 1 (Zweck und Geltungsbereich), Absatz 2 und 3

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 12 dieses Reglements anwendbar.*

Der blosse Streichungsantrag, wie er vom Grossen Gemeinderat beschlossen wurde, führt zu einer grösseren Anzahl von Problemen und muss dementsprechend modifiziert werden.

Sollte der Grosse Gemeinderat sich für diesen Eventualantrag aussprechen, so wäre in Bezug auf den neuen § 11 zu entscheiden, ob diese neue Urlaubsregelung auch für die Lehrpersonen gelten soll oder nicht. Je nachdem ist vorliegende Formulierung um § 11 zu ergänzen.

Zu § 7 (Arbeitszeit), Absatz 1

Der Grosse Gemeinderat will künftig über die wöchentliche Normalarbeitszeit entscheiden und diese Kompetenz im Personalreglement festschreiben (analog zum Personalgesetz im Kanton Zug). Bis anhin war die Festlegung der Normalarbeitszeit Sache des Stadtrates, was zu mehr Flexibilität führte. Gemäss Ergebnis der 1. Lesung müsste neu jede Änderung bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeit dem Grossen Gemeinderat vorgelegt werden. Dies würde namentlich auch gelten für Pilotprojekte in Bezug auf die Arbeitszeit. Aus Sicht des Stadtrates sind dies jedoch operative Aufgaben, welche nicht durch das Parlament übernommen werden sollen. Der Absatz 1 ist daher entsprechend dem stadträtlichen Antrag vom 13. Juni 2023 beizubehalten. In der Verordnung, sieht der Stadtrat eine 42-Stunden-Woche vor. Der entsprechende Entwurf der Verordnung wurde der Geschäftsprüfungskommission zur Kenntnis gebracht und liegt diesem Antrag bei.

Antrag: § 7 (Arbeitszeit) Abs. 1 sei wie folgt zu fassen:

¹ *Der Stadtrat legt die jährliche Normalarbeitszeit in einer Arbeits- und Gleitzeitverordnung fest. Er kann weitere Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung treffen.*

III Antrag

Wir beantragen Ihnen,

- auf die Vorlage einzutreten,
- die Änderungsanträge des Stadtrates für die 2. Lesung bezüglich § 1 Abs. 3, § 7 Abs. 1 sowie § 11 Abs. 1 und 2 anzunehmen und
- das beiliegende Personalreglement zum Beschluss zu erheben.

Zug, 19. September 2023

André Wicki
Stadtpräsident

Martin Würmli
Stadtschreiber

Beilagen

- BEI_Beschlussentwurf
- BEI1_Synopsis 1.Lesung/Antrag 2. Lesung
- BEI2_Personalreglement 2. Lesung
- BEI3_Entwurf Personalverordnung nach 1. Lesung im Stadtrat

Die Vorlage wurde vom Präsidialdepartement verfasst. Weitere Auskünfte erteilt Ihnen gerne Stadtpräsident André Wicki, Departementsvorsteher, Tel. 058 728 90 01.

Beschlussentwurf für 2. Lesung

Beschluss des Grossen Gemeinderats von Zug Nr.

betreffend Personalreglement, Totalrevision

Der Grosse Gemeinderat von Zug beschliesst in Kenntnis von Bericht und Antrag des Stadtrats Nr. 2821 vom 13. Juni 2023 (1. Lesung) und Nr. 2821.2 vom 19. September 2023 (2. Lesung):

1. Das Personalreglement wird zum Beschluss erhoben.
2. Dieses Reglement untersteht dem fakultativen Referendum gemäss § 8 der Gemeindeordnung der Stadt Zug vom 1. Februar 2005.
3. Dieses Reglement tritt unter dem Vorbehalt des fakultativen Referendums gemäss Ziff. 2 am 1. Januar 2024 in Kraft. Es wird im Amtsblatt des Kantons Zug bekannt gegeben und in die Amtliche Sammlung der Ratsbeschlüsse aufgenommen.
4. Der Stadtrat wird mit dem Vollzug beauftragt.
5. Gegen diesen Beschluss kann
 - a) gemäss § 17 Abs. 1 des Gemeindegesetzes in Verbindung mit §§ 39 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes beim Regierungsrat des Kantons Zug, Postfach, 6301 Zug, schriftlich Verwaltungsbeschwerde erhoben werden. Die Beschwerdefrist beträgt 20 Tage und der Fristenlauf beginnt am Tag nach der Veröffentlichung im Amtsblatt. Die Beschwerdeschrift muss einen Antrag und eine Begründung enthalten. Der angefochtene Beschluss ist genau zu bezeichnen. Die Beweismittel sind zu benennen und soweit möglich beizulegen.
 - b) gemäss § 17^{bis} des Gemeindegesetzes in Verbindung mit §§ 67 ff. des Wahl- und Abstimmungsgesetzes wegen Verletzung des Stimmrechts beim Regierungsrat des Kantons Zug, Postfach, 6301 Zug, schriftlich Stimmrechtsbeschwerde erhoben werden. Die Beschwerdefrist beträgt zehn Tage und der Fristenlauf beginnt am Tag nach der Veröffentlichung im Amtsblatt. Die Beschwerdeschrift muss einen Antrag und eine Begründung enthalten. Der angefochtene Beschluss ist genau zu bezeichnen. Die Beweismittel sind zu benennen und soweit möglich beizulegen.

Zug,

Roman Burkard
Präsident

Martin Würmli
Stadtschreiber

Referendumsfrist:

Genehmigung: