

Nr. 2821.3

Grosser Gemeinderat, Vorlage

Totalrevision des Personalreglements, 2. Lesung

Bericht und Antrag der Geschäftsprüfungskommission Nr. 2821.3 vom 2. Oktober 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. 2821.2 vom 19. September 2023.

II Ablauf der Kommissionsarbeit

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

III Erläuterungen der Vorlage

Der Stadtpräsident erläutert, dass der Bericht und Antrag des Stadtrates unterteilt ist in Teil I. (Ergebnis der 1. Lesung im Grossen Gemeinderat) und Teil II. (Änderungsanträge des Stadtrates für die 2. Lesung im Grossen Gemeinderat). In Teil I. ist ausgeführt welche Anpassungen der Stadtrat übernimmt. Teil II. enthält die Anträge des Stadtrates zu § 1 (inklusive Eventualantrag) und § 7.

IV Beratung

Ein Mitglied teilt seine Überlegungen zum Bericht und Antrag des Stadtrates zur 2. Lesung, Vorlage Nr. 2821.2 wie folgt mit:

Zum Punkt, bei dem Uneinigkeit herrscht, nämlich dass das Reglement nicht für Lehrpersonen zur Anwendung kommen soll, fügt der Stadtrat folgende Argumente an:

Die Schlechterstellung von Lehrpersonen in Bezug auf die Krankenlohnfortzahlung, Fortzahlung von 30 Monaten beim städtischen Personal zu 100%; Lohnfortzahlung für die Lehrpersonen 100% für 12 Monate und 80% für weitere 12 Monate; Lehrpersonen sollen obligatorisch dem städtischen Pensionskassenreglement unterstellt sein.

Nach Meinung des Kommissionsmitglieds, wäre der Eventualantrag eine Punktlandung, um diese Anliegen zu erfüllen. Nicht jedoch der Hauptantrag, denn mit Annahme des Hauptantrages bleibe die aus seiner Sicht nicht korrekte Gleichbehandlung von Lehrpersonen und sonstigen Verwaltungsangestell-

ten gemäss Personalreglement bestehen. Insbesondere ist dies der Fall in Bezug auf die Überbrückungsrente. Der GGR hat sich relativ klar dafür ausgesprochen, dass er diese Überbrückungsrente bei den Lehrpersonen nicht haben will, weil diese neu die Entlastungslektionen ab dem 40. Altersjahr erhalten. Entsprechend sind die Lehrpersonen bessergestellt. Man will mit den Entlastungslektionen erreichen, dass die Lehrpersonen möglichst lange im Beruf bleiben. Dafür werden Steuergelder aufgewendet und es braucht acht zusätzliche Lehrpersonenstellen im Jahr 2024, um diese Entlastungslektionen abdecken zu können. Es wird also Steuergeld verwendet, damit die Lehrpersonen länger im Beruf bleiben. Das ist damit nicht vereinbar, mit der Zielsetzung gleichzeitig auf der anderen Seite Überbrückungsrenten zu sprechen, durch welche die Lehrpersonen früher aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Dieser Zwist lässt sich mit dem Hauptantrag nicht lösen. Deshalb ist die Empfehlung an die GPK, den Eventualantrag des Stadtrates anzunehmen.

Das Mitglied führt zum Antrag des Stadtrates betreffend § 7 aus: Eine Mehrheit des GGR hat sich in der 1. Lesung dafür ausgesprochen, dass die wöchentliche Arbeitszeit im Reglement festgelegt wird. Damit müssten Änderungen bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeit dem GGR vorgelegt werden. Eine Begründung war, dass zum Beispiel eine Heruntersetzung der wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden auf 41 Stunden eine Erhöhung der Folgekosten um 2.5% ausmacht, was bei einer Gesamtlohnsumme von rund CHF 100 Mio. einer Erhöhung um CHF 2.5 Mio. entspricht. Wegen der auch in anderen Bereichen üblichen Handhabung, dass der GGR ab gewissen Finanzbeträgen konsultiert werden muss, wird als richtig befunden, dass der GGR bei jeglicher Stundenänderung der wöchentlichen Arbeitszeit vorgängig abgeholt werden muss. Entsprechend wird nach wie vor dafür plädiert, an der Änderung, die vom GGR in 1. Lesung beschlossen wurde, festzuhalten.

Ein anderes Mitglied nimmt wie folgt Stellung zu den Anträgen: In der Vorberatung der GPK zur 1. Lesung wurde wenig über Punkte wie Wochenarbeitszeit oder Vaterschaftsurlaub gesprochen. Dies vielleicht auch als Selbstkritik an die GPK. Die Diskussion über diese Themen fand dann erst im GGR statt. Dort hat sich in der 1. Lesung eine, seiner Meinung nach, nicht zeitgemässe Regelung der Arbeitszeitenregelung durchgesetzt. Aus seiner Sicht ist die Betrachtung zu statisch, wenn nur mit der Auslösung einer Lohnsummenerhöhung argumentiert wird. In den meisten städtischen Arbeitsstellen wäre seines Erachtens eine Reduktion von einer 42- auf eine 40-Stunden-Woche möglich, ohne deswegen zusätzliches Personal einstellen zu müssen. Es wird darauf verwiesen, dass verschiedenste private Firmen das gezeigt haben. Es gibt auch die Ansicht, dass jemand, der in einer Verwaltung mit einem 80-Prozent-Pensum effektiv arbeitet, eine fast gleiche Arbeitsleistung erbringen kann, wie jemand mit einem 100-Prozent-Pensum. Etwas anders ist die Situation in der Privatwirtschaft. Entsprechend plädiert das Mitglied dafür, eine zeitgemässere Variante bezüglich Arbeitszeiten zu wählen, wie sie grössere Firmen durchaus bereits haben (teilweise schon seit Jahrzehnten nach seiner Erfahrung). Denn solche grösseren Firmen sowie andere Verwaltungen sind aus seiner Sicht die massgebende «Konkurrenz» und nicht kleinere KMU's wie zum Beispiel Handwerksbetriebe. Es empfiehlt sich, entweder im Reglement eine zeitgemässe Regelung aufzunehmen oder die Festlegung der Arbeitszeit mit einer Stundenanzahl aus dem Reglement herauszunehmen, damit diese Arbeitszeit nicht über Jahrzehnte Gültigkeit behält, wenn sie bereits von Teilen des GGR als nicht zeitgemäss betrachtet wird. Bei einer Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeit im Reglement, müssten die Parameter regelmässig überprüft werden, was auf eine Sunset-Legislation hinausläuft, die nicht befürwortet wird. Deshalb ist es eine opportune Lösung, die wöchentliche Arbeitszeit nicht im Reglement festzusetzen, sondern diese Kompetenz dem Stadtrat anheimzugeben.

Zu § 1 (Zweck und Geltungsbereich), Absatz 3

Änderungsantrag des Stadtrates

Wortlaut des Antrages:

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

Abstimmung

Die GPK lehnt den Antrag mit 4:3 Stimmen ab.

Eventualantrag des Stadtrates (betrifft Absätze 2 und 3)

Wortlaut des Antrages:

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.*

Abstimmung

Die GPK stimmt dem Eventualantrag mit 7:0 Stimmen zu.

Sollte der Grosse Gemeinderat sich für den 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 von § 1 Abs. 3 um § 11 zu ergänzen.

Die GPK stimmt einstimmig zu, die vorliegende Formulierung von § 1 Abs. 3 (Version Eventualantrag) um § 11 zu ergänzen.

Zu § 7 (Arbeitszeit), Absatz 1

Antrag des Stadtrates

Wortlaut des Antrages:

§ 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.*

Antrag eines Mitgliedes

Es wird der Antrag gestellt, den Antrag des Stadtrates abzulehnen und die Formulierung gemäss Ergebnis aus der 1. Lesung zu belassen.

Antrag eines anderen Mitgliedes

Es wird beantragt, die wöchentliche Arbeitszeit von 42 auf 40 Stunden zu reduzieren, sofern die Arbeitszeit gemäss Ergebnis aus der 1. Lesung in Kompetenz des GGR im Reglement festgelegt wird.

Bemerkungen zu den Anträgen

Der Stadtpräsident empfiehlt den Antrag des Stadtrates zur Annahme. Die Regelung in der Verordnung gibt der Exekutive mehr Flexibilität, schneller zu handeln. Zudem spricht sich der Stadtrat klar für eine 42-Stunden-Woche aus. Zumindest aus heutiger Sicht.

Der GPK-Präsident argumentiert, dass die Stadtverwaltung aufgrund der Anstellungsbedingungen einige Stellen brauchen wird, wenn von einer 42-Stunden-Woche auf eine 40-Stunden-Woche reduziert wird.

Der Stadtpräsident bestätigt diese Einschätzung. Die Berechnung der Verwaltung dazu hat ergeben, dass die Differenz über alle Departemente für das Jahr 2024 rund 34'205 Stunden betragen, was rund 16 Stellenwerten entspricht. Dazu muss man wissen, dass in der 42-Stunden-Woche 30 Minuten bezahlte Pause pro Tag eingerechnet sind. Beim Werkhof gibt es einen Zuschlag für Einsätze am Wochenende. Das Verwaltungspersonal hat zudem die Möglichkeit, eine 43-Stunden-Woche zu wählen und als Ausgleich eine Woche mehr Ferien zu erhalten. Diese Regelungen findet der Stadtrat attraktiv und zeitgemäss.

Die Berechnung des Personaldienstes zur Reduktion der Arbeitszeit von 42 auf 40 Stunden kann als Beilage zum GPK-Bericht verwendet werden.

Ein Mitglied spricht sich im Interesse einer flexibleren Lösung dafür aus, die Arbeitszeit in der Verordnung zu regeln.

Der Stadtpräsident betont nochmal, dass die Flexibilisierung ein wichtiger Punkt ist. Das betrifft die Möglichkeit der 43-Stunden-Woche, die Pausen, die Regelungen beim Werkhof und die Jahresarbeitszeit bei der Abteilung Kind Jugend Familie. Die Stadt Zug hat fünf Departemente, die sehr unterschiedlich sind. Deshalb braucht der Stadtrat die Flexibilität, reagieren zu können.

Ein anderes Mitglied anerkennt den Wunsch nach Flexibilität, ist aber der Ansicht, dass die Formulierung des Antrages dem nicht entgegensteht. Denn dem Stadtrat wird totale Flexibilität gegeben, aber auf Basis von 42 Stunden pro Woche.

Der GPK-Präsident teilt zum Vorgehen bei den nachfolgenden Abstimmungen mit: Zuerst wird darüber abgestimmt, ob die wöchentliche Arbeitszeit auf Stufe Reglement (Kompetenz GGR) oder auf Stufe Verordnung (Kompetenz Stadtrat) festgelegt werden soll. Danach wird über die Höhe der wöchentlichen Arbeitszeit abgestimmt, zur Auswahl stehen die 42-Stunden-Woche und die 40-Stunden-Woche.

Abstimmung Antrag «Regelung der Arbeitszeit im Reglement»

Die GPK stimmt dem Antrag mit 5:2 Stimmen zu. Demnach wird der Antrag des Stadtrates auf Regelung der wöchentlichen Arbeitszeit in der Verordnung (Kompetenz Stadtrat) abgelehnt.

Abstimmung Antrag «wöchentliche Arbeitszeit»

Die GPK stimmt mit 5:2 Stimmen für die 42-Stunden-Woche.

Zu § 11 (Urlaub für die Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern), Absatz 1 und 2

Die GPK übernimmt den Antrag des Stadtrates (Umformulierung) einstimmig.

Neue Anträge eines Mitgliedes:

Antrag neuer Paragraf Mutterschaftsurlaub in Abweichung zu §60 Abs. 1 und Abs. 4 (Personalgesetz)

Wortlaut des Antrages:

¹ *Den Mitarbeiterinnen wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser beträgt:*

- a) 16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre bestanden hat (analog Kanton)*
- b) 14 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis noch nicht 2 Jahre bestanden hat*
- c) falls die Geburt kurz vor dem Antritt des Arbeitsverhältnisses ist, dann soll der Mutterschaftsurlaub so lange laufen, wie das EO-Taggeld ausbezahlt wird*

Das Mitglied begründet den Antrag wie folgt: Im kantonalen Recht bekommen Mütter den vollen Lohn nur 8 Wochen, für die restlichen 6 Wochen müssen sie unbezahlten Urlaub machen und diese werden über die EO entschädigt. Zudem wird diese Arbeitszeit, welche unter unbezahlten Urlaub fällt, nicht ans Dienstjahr angerechnet. In diesen 6 Wochen erhalten sie auch nur 80 % des Lohnes.

Frage aus der Kommission: Worin unterscheidet sich dieser Antrag von der bestehenden Regelung?

Antwort: Der Mutterschaftsurlaub ist im neuen Personalgesetz unter § 60 geregelt. Die Stadt Zug würde diese Regelung eins zu eins übernehmen.

Der Stadtschreiber ergänzt, dass der Antrag eine Abweichung des bisherigen Grundsatzes wäre, nur Änderungen im städtischen Recht aufzuführen.

Die Leiterin Personaldienst führt aus, dass hier wohl eine Verwirrung bezüglich des Urlaubs und Geld, das fliesst, vorliegt. Es ist korrekt, dass es 14 Wochen bezahlter Urlaub sind, aber nicht zu 100 %. 8 Wochen sind bezahlt, für den Rest der Zeit erhält man EO-Taggeld. Die Stadt Zug zahlt somit nicht alles.

Frage: Geht es im Antrag darum, den Mutterschaftsurlaub ins Personalreglement aufzunehmen und die Leistung von 80 % auf 100 % zu erhöhen?

Antwort: Dies ist ein Teil des Antrages. Hinzu kommt, dass nicht nach 8 Wochen für 6 Wochen durch die EO bezahlt wird, sondern die Stadt Zug das übernimmt. Dies aus dem Grund, weil es nur 80 % sind, wenn es von der EO kommt, und die 6 Wochen unbezahlter Urlaub nicht ans Dienstalter angerechnet werden.

Ein Mitglied erläutert, dass der Antrag eine erhebliche Besserstellung gegenüber dem kantonalen Recht darstellt. Im kantonalen Recht sind 8 bezahlte Wochen vorgesehen, danach muss man für die Restdauer der 14 Wochen das Geld selber bei der EO holen. Es kann aber sein, dass man gar nicht viel mehr EO-Ansprüche hat, weil man die Rahmenfrist noch nicht erfüllt. Für einen EO-Anspruch muss man 9 Monate gearbeitet haben. Mit der Annahme des Antrages würden also alle in einen Topf

getan, egal ob sie in der EO auch tatsächlich 14 Wochen Anspruch haben. Das erscheint ihm heikel. Deshalb würde das Mitglied im Falle einer Annahme des Antrages folgenden Gegenantrag betreffend den zweiten Punkt (Buchstabe b) stellen:

14 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis noch nicht zwei Jahre bestanden hat und Anspruch auf Leistungen aus der EO besteht

Frage: Welche Auswirkungen hat die Annahme des Antrages, auch aus monetärer Seite?

Antwort: Die Annahme würde es für junge Frauen attraktiver machen, bei der Stadt Zug zu arbeiten, weil ihnen schneller der komplette Mutterschaftsurlaub gewährt wird. Viele junge Frauen sind im Lehrbereich tätig. Dort würde es zu mehr Absenzen kommen, die durch Stellvertretungen abgedeckt werden müssen, was zu Mehrkosten führen könnte.

Der Stadtschreiber sieht das Problem weniger im monetären Bereich, sondern in der Mehrbelastung für die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In der Realität ist es sehr schwierig, kurzfristig Stellvertretungen zu finden. Das heisst, dass ein Grossteil der Arbeit zulasten der übrigen Mitarbeitenden geht.

Der GPK-Präsident stellt fest, dass bei Annahme des Antrages ein neuer § 11 eingefügt würde. Die rechtlich korrekte Formulierung des Antrages müsste nochmal geprüft werden.

Abstimmung Antrag neuer Paragraf Mutterschaftsurlaub

Die GPK lehnt den Antrag mit 5:2 Stimmen ab.

Antrag neuer Paragraf Elternurlaub

Wortlaut des Antrages:

¹ *Bei der Geburt hat der gesetzliche Vater Anspruch auf Elternurlaub von 20 Arbeitstagen. Der Elternurlaub wird auch der Ehefrau gewährt, deren Partnerin ein Kind geboren hat, sofern die Voraussetzungen gemäss ZGB Art. 255 a gegeben sind.*

² *Der Elternurlaub muss innert 6 Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden.*

³ *Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.*

Das Mitglied begründet den Antrag wie folgt: Nachforschungen haben ergeben, dass in anderen Städten Anspruch auf 15 Tage (Winterthur), 20 Tage (Schaffhausen, St. Gallen, Luzern, Kriens, Cham, Zürich, Aarau, Bern, Basel, Biel) oder sogar 30 Tage (Fribourg) Urlaub besteht. Deshalb kann die Stadt Zug ihren Mitarbeitenden durchaus auch 20 Tage Vaterschaftsurlaub oder Elternurlaub gewähren. Falls dieser Antrag abgelehnt wird, wird ein Eventualantrag gestellt, dass die Formulierung des Vaterschaftsurlaubs auf die gleichgeschlechtliche Ehe angepasst wird.

Der Stadtpräsident führt zum Antrag aus, dass im Benchmark mit anderen Städten nicht nur der Elternurlaub, sondern das Gesamtpaket angeschaut werden muss.

Einem Mitglied ist aufgefallen, dass städtische Mitarbeitende für ihre Hochzeit 5 Tage Urlaub erhalten, was sehr viel ist. Dieses Mitglied hat den Eindruck, dass die Regelungen bei der Stadt Zug durchaus ihre Vorzüge haben.

Ein anderes Mitglied unterstützt den Antrag.

Abstimmung Antrag neuer Paragraf Elternurlaub

Die GPK lehnt den Antrag mit 5:2 Stimmen ab.

Eventualantrag neuer Paragraf Elternurlaub

Wortlaut des Antrages:

¹ Bei der Geburt hat der gesetzliche Vater Anspruch auf Elternurlaub von 10 Arbeitstagen. Der Elternurlaub wird auch der Ehefrau gewährt, deren Partnerin ein Kind geboren hat, sofern die Voraussetzungen gemäss ZGB Art. 255 a gegeben sind.

Frage: Ist die gleichgeschlechtliche Ehe beim Kanton Zug nicht sowieso vorgesehen?

Antwort: Im kantonalen Gesetz ist tatsächlich nur die männliche Form enthalten.

Ein Mitglied stellt fest, dass es sich demnach um eine Unterlassung des Kantons Zug handelt.

Abstimmung Eventualantrag Anpassung an gleichgeschlechtliche Ehe

Die GPK stimmt dem Antrag mit 6:1 Stimmen zu.

Anwendung bei Lehrpersonen

Ein Mitglied merkt an, dass dieser neue Paragraf zum Elternurlaub mit Berücksichtigung der weiblichen Form auch bei den Lehrpersonen angewendet werden soll. Deshalb müsste der Paragraf in § 1 Abs. 3 ergänzt werden.

Die GPK stimmt zu, den neuen Paragrafen für die Lehrpersonen anzuwenden und demnach in § 1 Abs. 3 zu ergänzen.

Anmerkungen zur Personalverordnung

Ein Mitglied ist sich bewusst, dass die GPK die Personalverordnung nicht beeinflussen kann. Dennoch möchte es zur Personalverordnung folgende Ratschläge und Bemerkungen anbringen:

§ 1: Aufnahme, dass übergeordnete kantonale Gesetze zu berücksichtigen sind. Mit der dynamischen Übernahme müsste ein Verweis auf die kantonalen übergeordneten Gesetze gemacht werden.

§ 2 Abs. 2: Anregung, dass «in der Regel» flexible Pensen möglich sind. Ansonsten müsste jede Ausschreibung so gemacht werden.

§ 9 Abs. 1: Verweis auf das Personalreglement § 7

§ 13: Hinweis, dass das anders geregelt wird als im OR, die Regelung im OR ist arbeitnehmerfreundlicher

§ 14 Abs. 4: Der Geschenkwert erscheint mit CHF 200.00 pro Fall doch eher hoch angesetzt.

Dem Mitglied sind dazu Beträge von CHF 80.00 bis CHF 100.00 geläufig.

§ 19 Abs. 2: Anregung Ergänzung zum Schlusssatz betreffend Dienstalster: «Bei Nichtbezug werden die Tage *ohne Zuschläge* ausbezahlt»

§ 21: Definition Kaderangehörige aufnehmen.

§ 24 Abs. 4: Anregung, eine Verjährungsbestimmung von fünf Jahren für den Ferienanspruch aufzunehmen: «Der Ferienanspruch verjährt nach Ablauf von fünf Jahren.» Dadurch wird verhindert, dass Mitarbeitende über Jahrzehnte Ferienguthaben vor sich her stossen.

§ 25 Abs. 1 Lit. g: Ist bereits im kantonalen Gesetz geregelt und kann hier entfernt werden.

§ 27 Abs. 1 Lit. d: Hinweis, dass Postulat zu dieser Frage noch pendent ist

§ 30 Abs. 1 Lit a: Der Stundenansatz für externe Rechtsvertreter/innen wird mit CHF 300.00 angesetzt. Ein prozesserfahrener Anwalt im Kanton Zug wird man nach Erfahrung des Mitgliedes nicht unter CHF 350.00 finden. Deshalb wird eine Erhöhung angeregt.

Anmerkungen des Vorstehers des Finanzdepartementes

Der Vorsteher des Finanzdepartementes merkt zwei kritische Punkte an, welche die GPK seiner Meinung nach wissen muss: Der eine Punkt betrifft den Vorschlag des Stadtrates zu § 1. Die GPK hat vom Leiter Rechtsdienst als Information erhalten, wie man das rechtlich anders schreiben könnte. Darüber hat die GPK nie diskutiert. Darum ist es auch in keinem Protokoll festgehalten. Dies führte dazu, dass der Stadtrat bei der Diskussion Schwierigkeiten hatte, weil nicht klar war, von was die Rede ist. Darum ist für künftige Sitzungen wichtig, dass solche Informationen seitens GPK zur Kenntnis genommen werden oder diskutiert werden, damit eine Meinung der GPK vorhanden ist. Der zweite Punkt betrifft die neuen Anträge. Solche neuen Anträge dürften grundsätzlich bei der 2. Lesung nicht mehr gestellt werden. Dafür ist die 1. Lesung vorgesehen. Bei der 2. Lesung wird nur noch diskutiert, was in der Synopse festgehalten ist oder bereits zuvor diskutiert worden ist. Der Vorsteher des Finanzdepartementes betrachtet die Behandlung der Anträge durch die GPK als Ausnahmefall. Es ist aber wichtig, dass das formale Vorgehen in Zukunft korrekt eingehalten wird.

Das antragstellende Mitglied weist darauf hin, dass es vom Leiter Rechtsdienst in der Spezialkommission Kulturreglement die Auskunft erhalten hat, dass die Kommission in der 2. Lesung zu allem nochmal Anträge stellen kann.

Der Vorsteher des Finanzdepartementes ist der Meinung, dass grundsätzlich die Inhalte der Synopse diskutiert werden können.

Ein anderes Mitglied stellt fest, dass es in dieser Frage offenbar innerhalb der Verwaltung unterschiedliche Meinungen gibt.

V Zusammenfassung

Aufgrund der zur Verfügung stehenden Informationen und in Kenntnis des Berichts und Antrags des Stadtrates Nr. 2821.2 vom 19. September 2023 empfiehlt die GPK die Vorlage einstimmig mit 7:0 zur Annahme.

VI Antrag

Die GPK beantragt Ihnen,

- auf die Vorlage einzutreten,
- die Änderungsanträge des Stadtrates für die 2. Lesung bezüglich § 1 Abs. 3 abzulehnen und sich für den Eventualantrag des Stadtrates auszusprechen,
- die Änderungsanträge des Stadtrates für die 2. Lesung bezüglich § 7 Abs. 1 abzulehnen und sich für die Festlegung der Arbeitsstunden im Reglement (GGR-Kompetenz) auszusprechen
- die Änderungsanträge des Stadtrates für die 2. Lesung bezüglich § 11 Abs. 1 und 2 anzunehmen, und,
- einen neuen § 10a im Reglement betreffend Elternurlaub bei gleichgeschlechtlichen Paaren aufzunehmen,
- § 1 Abs. 3 betreffend Elternurlaub (§10a) zu ergänzen, und
- das beiliegende Personalreglement mit den Änderungsanträgen der GPK zum Beschluss zu erheben.

Zug, 2. November 2023

Für die Geschäftsprüfungskommission
Philip C. Brunner, Kommissionspräsident

Beilage:

1. Reduktion der Arbeitszeit von 42- auf 40-Stunden pro Woche; Vergleich
2. Synopsis Personalreglement (dreispaltig)