

Grosser Gemeinderat, Vorlage

Totalrevision des Personalreglements (PR)

Bericht und Antrag des Stadtrats Nr. 2821 vom 13. Juni 2023

Das Wichtigste im Überblick

Mit Beschluss vom 27. Oktober 2022 hat der Kantonsrat eine umfassende Teilrevision des kantonalen Personalrechts verabschiedet. Diese wird am 1. Januar 2024 in Kraft treten. Kernelement dieser Personalrechtsrevision ist die Einführung eines neuen Besoldungssystems. Bei dieser Gelegenheit sind weitere kleinere Anpassungen bei den Anstellungsbedingungen vorgenommen worden, namentlich eine moderate Erhöhung des Ferienanspruchs. Gleichzeitig soll mit dem neuen Personalgesetz das Gemeinwesen als attraktiver sowie auch konkurrenzfähiger Arbeitgeber positioniert werden. Die Herausforderungen geeignetes Personal zu finden, betreffen auch die Stadt Zug. Der Stadtrat begrüsst deshalb, die vorgesehenen Anpassungen. Für die Lehrpersonen der Stadtschulen gilt das Gesetz über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Lehrpersonen an den gemeindlichen Schulen vom 21. Oktober 1976 (Lehrpersonalgesetz, BGS 412.31), mithin kantonales Recht. Um eine möglichst umfassende Gleichbehandlung der städtischen Lehrpersonen mit dem städtischen Verwaltungspersonal zu erzielen, soll auch auf die letztgenannte Personalkategorie inhaltlich kantonales Recht zur Anwendung gelangen. Mit dem vorliegenden neuen Personalreglement soll das System der Übernahme des kantonalen Personalrechts mittels dynamischer Verweisung auf dieses Recht eingeführt werden. Eine solche Verweisung soll indessen nicht lückenlos erfolgen; vielmehr sollen bestimmte Sonderregelungen des städtischen Personalrechts beibehalten werden.

Für die Mitarbeitenden der Stadt Zug ergeben sich im Wesentlichen folgende zwei Änderungen: Einerseits wird das ordentliche Rücktrittsalter von 64 auf 65 Jahre angehoben und andererseits werden die Anstellungsbedingungen attraktiver ausgestaltet - namentlich wird der Ferienanspruch der Mitarbeitenden moderat erhöht. Dabei handelt es sich aus Sicht des Stadtrates um ein ausgewogenes Paket.

Für die vorliegende Anpassung des städtischen Personalrechts wird im Rahmen des Budgets 2024 mit wiederkehrenden Lohnkosten für das Verwaltungspersonal von max. CHF 180'000.00 gerechnet (0,5% der Lohnsumme) und wiederkehrende Kosten für das Lehrpersonal von CHF 903'500.00 gerechnet. Dies ergibt jährliche wiederkehrende Personalkosten von CHF 1'083'500.00 (s. Tabelle 2, Seite 6).

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Hiermit unterbreiten wir Ihnen den Entwurf zu einem neuen Personalreglement für die Stadt Zug. Unseren Bericht gliedern wir wie folgt:

I Ausgangslage

1. Neues Besoldungssystem für den Kanton Zug
2. Umfassende Teilrevision des kantonalen Personalgesetzes

II Anpassung des städtischen Personalrechts

1. Revisionsziel: Gleichbehandlung von städtischem Lehr- und Verwaltungspersonal
2. Übernahme des kantonalen Rechts mittels dynamischer Verweisung auf das kantonale Personalgesetz
3. Ausnahmen vom Grundsatz der Übernahme des kantonalen Personalrechts
4. Auswirkungen auf die städtischen Mitarbeitenden
5. Auswirkungen auf die Stadt Zug
6. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

III Antrag

IV Ausgangslage

1. Neues Besoldungssystem für den Kanton Zug

Um die Attraktivität des Kantons Zug als Arbeitgeber erhalten zu können, haben der Regierungsrat bzw. der Kantonsrat die Anstellungsbedingungen des Verwaltungspersonals und der Lehrpersonen optimiert. So basiert das neue Lohnsystem auf Referenzfunktionen und einem Einreihungsplan und löst die Treue- und Erfahrungszulage (TREZ) ab. Ebenfalls wird der Ferienanspruch um drei bis fünf Tage für die Mitarbeitenden der Verwaltung sowie die Lehrpersonen um eine zusätzliche altersabhängige Entlastungslektion erhöht. Der Regierungsrat erarbeitete im Projekt Anstellungsbedingungen Lösungsvorschläge für vorab definierte Handlungsfelder, die eine Verbesserung des Lohnsystems und der Anstellungsbedingungen des Verwaltungspersonals und der Lehrpersonen zum Ziel hatte. Wichtig war dabei, die Attraktivität des Kantons Zug als Arbeitgeber zu erhalten, damit auch künftig gut qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und auch gehalten werden können.

So wurde in folgenden vier Bereichen Handlungsbedarf bestätigt:

- Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Lohnreihung
- Leistung wird honoriert
- Erhöhung der Flexibilität des Systems
- Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt

Einführung eines zeitgemässen Lohnsystems: Das bestehende Lohnsystem des Kantons soll moderner und flexibler ausgestaltet werden. Ziel war es dabei, eine transparente, glaubwürdige und nachvollziehbare Lohneinreihung und Lohnentwicklung zu ermöglichen sowie das Lohnsystem einerseits differenzierter und dynamischer entwickeln zu können und andererseits auch die individuelle Gehaltsentwicklungen flexibler zu gestalten. Das bestehende System mit Gehaltsklassen und Funktionsgruppen wurde erneuert, in dem neu die Elemente Referenzfunktionen, Einreihungsplan und Lohnbänder eingeführt werden. Mit den neuen Referenzfunktionen wurde eine moderne, systematische und flexible Grundlage geschaffen, welche die Funktionen der Verwaltung abbilden. Im Einreihungsplan werden den einzelnen Referenzfunktionen die Lohnbänder mit den Minimal- und Maximalwerten zugeordnet. Die aktuellen Mindest- und Höchstlöhne bleiben unverändert. Neu wird für die Mitarbeitenden der Verwaltung ein System mit einem stufenlosen Lohnband zwischen dem Lohnminimum und dem Lohnmaximum pro Referenzfunktion eingeführt. Die Gehaltsstufen bei den Lehrpersonen bleiben hingegen bestehen.

Einbau der Treue- und Erfahrungszulage (TREZ) in das neue Lohnsystem: Die TREZ wird in die bestehenden Anstellungsbedingungen eingebaut. So ist sichergestellt, dass die Löhne weiterhin konkurrenzfähig bleiben. Neu gibt es keinen Lohnunterschied mehr zwischen neu eingetretenen Mitarbeitenden und internen Mitarbeitenden mit gleicher Erfahrung, Qualifikation und gleichem Leistungsvermögen. Der Einbau der TREZ ins Lohnsystem erfolgt durch eine Erhöhung der Maxima der Lohnklassen um den Betrag der maximalen TREZ. Das Dienstaltersgeschenk wird grosszügiger ausgestaltet, um den Wegfall der Diensttreuekomponente der TREZ zumindest teilweise zu kompensieren. Neu kommen die Mitarbeitenden früher in den Genuss eines Dienstaltersgeschenks. Die Höhe des Dienstaltersgeschenks beträgt nach zehn und 15 Dienstjahren je ein Viertel eines Monatslohns, ab 20 Jahren alle fünf Jahre je die Hälfte eines Monatslohns.

Die städtischen Lehrkräfte (Stadtschulen sowie Musikschule) werden ab 1. Januar 2024 nach den vorstehend aufgezeigten Änderungen besoldet, da deren Arbeitsverhältnis dem Lehrpersonalgesetz untersteht. Auf die Ausgestaltung dieser Arbeitsverhältnisse hat die Stadt Zug keine Einflussmöglichkeiten. Damit das Verwaltungspersonal dem Lehrpersonal gleichgestellt ist, sollen die kantonalen Bestimmungen – wenn immer möglich – auch für das Verwaltungspersonal per 1. Januar 2024 umgesetzt werden.

2. Umfassende Teilrevision des kantonalen Personalgesetzes

Die Einführung des neuen Besoldungssystems erforderte eine tiefgreifende Anpassung des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals vom 1. September 1994 (Personalgesetz, PG; BGS 154.21). Bei dieser Gelegenheit wurden die Anstellungsbedingungen in verschiedener Hinsicht zeitgemäss erneuert. Dies betrifft insbesondere folgende Bereiche:

- Erhöhung des Ferienanspruchs

Der Ferienanspruch ist im Vergleich zu anderen grossen öffentlichen und privaten Arbeitgebenden aktuell ein Schwachpunkt der Anstellungsbedingungen des Kantons. Deshalb wird der Ferienanspruch moderat ausgebaut: Je nach Alterskategorie erhöhen sich die Ferien um drei bis fünf Tage. Aus Gründen der Gleichbehandlung wurde die Erhöhung des Ferienanspruchs auch bei den Lehrpersonen der gemeindlichen und kantonalen Schulen sinngemäss umgesetzt. Der zusätzliche Ferienanspruch wird bei den Lehrpersonen mit der Entlastung von Unterrichtslektionen berücksichtigt. Gemeindliche Lehrpersonen inklusive Musiklehrpersonen werden daher ab dem 40. Altersjahr und kantonale Lehrpersonen ab dem 45. Altersjahr um eine Lektion entlastet.

- Weitere Anpassungen

Bei der Festlegung der Entschädigung infolge missbräuchlicher Kündigung sollen neu die Umstände berücksichtigt werden – wie zum Beispiel die Schwere der Verfehlungen der oder des zu Kündigenden bzw. des Kantons. Die Kündigungsfristen der Lehrpersonen werden ebenfalls angepasst. Neu sind die Kündigungsfristen für Lehrpersonen und den Kanton als Arbeitgeber identisch. Die Kindergartenlehrpersonen werden hinsichtlich Lohn, Pensum und Entlastung den Primarlehrpersonen gleichgestellt. Ebenfalls werden die Fachlehrpersonen auf der Sekundarstufe I (z. B. textiles und technisches Gestalten) den Lehrpersonen mit einem Stufendiplom der Sekundarstufe I gleichgestellt.

Die Änderung des Personalgesetzes wurde vom Kantonsrat am 27. Oktober 2022 verabschiedet. Von den insgesamt rund 80 Bestimmungen des Personalgesetzes hat der Kantonsrat knapp 50 geändert oder aufgehoben. Die Änderung des kantonalen Personalgesetzes wird am 1. Januar 2024 in Kraft treten.

V Anpassung des städtischen Personalrechts

1. Revisionsziel: Gleichbehandlung von städtischem Lehr- und Verwaltungspersonal

Die Stadt Zug hatte bisher ein formell eigenständiges städtische Personalrecht. Dieses lehnte sich jedoch sehr stark an die kantonalen Regelungen an, so auch in Bezug auf das Lohnmodell und die Anstellungsbedingungen. Der Grund dafür war im Umstand zu suchen, dass die städtischen Lehrpersonen dem (kantonalen) Lehrpersonalgesetz unterstehen. Das Hauptziel dieser Anlehnung an das kantonale Recht bestand darin, eine möglichst grosse Übereinstimmung zwischen den Arbeitsbedingungen für das Verwaltungspersonal und denjenigen für das Lehrpersonal zu erreichen. Zu diesem Zweck wurde das kantonale Personalgesetz übernommen. Dieses Vorgehen hatte jedoch den Nachteil, dass sich im Lauf der Zeit grössere Differenzen zwischen kantonalem und städtischem Personalrecht ergaben. Dies betrifft vor allem die Bereiche Personensicherheitsüberprüfung, Altersgrenze bzw. Altersrücktritt und Meldung von Missständen bzw. strafbaren Handlungen (sogenanntes Whistle Blowing).

2. Übernahme des kantonalen Rechts mittels dynamischer Verweisung auf das kantonale Personalgesetz

Um die vorstehend unter Ziff. II/1 aufgezeigten Nachteile zu vermeiden, soll mit dem nun vorliegenden neuen Personalreglement ein anderer Weg beschritten werden, nämlich derjenige der Übernahme des kantonalen Personalrechts mittels dynamischer Verweisung auf dieses Recht (vgl. hierzu § 3 Entwurf Personalreglement). Eine solche Verweisung soll indessen nicht lückenlos erfolgen; vielmehr sollen bestimmte Sonderregelungen des städtischen Personalrechts beibehalten werden. Insbesondere betrifft dies die Regelung zu den Krankentaggeldern, die städtische Pensionskasse und die Personalkommission. Diese haben sich in den vergangenen Jahren als wichtiger Faktor im Personalmarketing erwiesen. Die Stadt Zug hat nämlich eine eigenständige, gut positionierte Pensionskasse. Nur schon deshalb ist eine eigenständige Regelung notwendig.

Der Gefahr, dass mittels dynamischer Verweisung nicht erwünschtes kantonales Recht übernommen werden muss, kann damit begegnet werden, dass im städtischen Personalreglement eine entsprechende Ausnahme von der Anwendbarkeit des kantonalen Rechts verankert wird. Mit anderen Worten kann die Stadt in solchen Fällen jeweils eine «lex specialis» in ihr Personalreglement aufnehmen, so dass das kantonale Recht im betreffenden Bereich nicht zur Anwendung gelangt.

3. Ausnahmen vom Grundsatz der Übernahme des kantonalen Personalrechts

Das Modell der dynamischen Verweisung auf das kantonale Recht soll nicht lückenlos verwirklicht werden. Vielmehr sollen gewisse Differenzen zum kantonalen Recht bewusst in Kauf genommen werden und bestehen bleiben. Die Beibehaltung einer eigenständigen städtischen Regelung erscheint insbesondere in folgenden Bereichen als angezeigt:

- Die Stadt Zug hat eine eigene Pensionskasse, welche andere Regelungen und auch Beiträge hat als die kantonale Pensionskasse.
- Zudem kennt die Stadt Zug eine Taggeldversicherung, welche ab dem 181 Krankheitstag für maximal zwei Jahre zum Einsatz kommt.
- Schliesslich ist der Themenbereich «Flexibilisierung der Arbeitszeit» auf der Exekutiv-Stufe angesiedelt, was eine schnellere Anpassung an die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht.

4. Auswirkungen auf die städtischen Mitarbeitenden

Die beiden wichtigsten Änderungen für die städtischen Mitarbeitenden sind das Rücktrittsalter sowie die Ferienregelung. So kennt die Stadt Zug bis dato im Verwaltungsbereich immer noch das Rücktrittsalter 64 für Frauen wie auch für Männer. Die Mitarbeitenden konnten bis anhin zwischen 59 und 64 Jahren in Rente gehen. Ohne Antrag auf Verlängerung der Anstellung wurden die Mitarbeitenden mit 64 Jahren in die Altersrente entlassen. Pensionskassenbeiträge wurden seitens Arbeitgeber wie auch seitens Mitarbeitende bis zum Alter 64 entrichtet. Wurde eine Weiterbeschäftigung über dieses Rücktrittsalter hinaus vereinbart, wurden keine Beiträge mehr entrichtet und das vorhandene Kapital lediglich verzinst. Mit dem Anstieg des Rücktrittsalters um ein Jahr kann weiterhin Kapital angespart und dadurch eine höhere Rente erwirtschaftet werden. Dies kann auch dem Fachkräftemangel ein wenig entgegenwirken, da die Attraktivität, ein Jahr länger zu arbeiten, offensichtliche Auswirkungen auf die Pensionskassenleistungen hat. Im Gegenzug sollen die Mitarbeitenden gemäss den neuen Regelungen bereits mit 58 in den Ruhestand gehen können. Bezüglich Altersrücktritt entsteht für die Mitarbeitenden mit anderen Worten eine grössere Flexibilität als bisher.

Der Ferienanspruch der städtischen Mitarbeitenden ist im Quervergleich mit anderen Städten und Kantonen eher bescheiden. Aus diesem Grund sieht die neue Regelung eine Erhöhung des Anspruchs nach Lehrabschluss um drei Tage auf 23 Tage, mit 30 Jahren um weitere zwei Tage auf Total 25 Tage, ab Alter 50 um weitere drei Tage auf 28 Tage und ab 60 Jahren erhöht sich der Anspruch auf 30 Tage. Diese letztgenannte Regelung kannte die Stadt Zug.

Tabelle 1: Ferienregelung Kanton Zug ab 1. Januar 2024:

Alterskategorie	Bisheriger Ferienanspruch	Erhöhung Ferienanspruch	Neuer Ferienanspruch
Ab Lehrabschluss	20 Tage	3 Tage	23 Tage
Ab 30 Jahre	20 Tage	5 Tage	25 Tage
Ab 50 Jahre	25 Tage	3 Tage	28 Tage
Ab 60 Jahre	25 Tage	5 Tage	30 Tage

Quelle: Kanton Zug, Projekt Anstellungsbedingungen; Gesetzesänderungen

Aus Sicht des Stadtrates kann das Gesamtpaket als ausgewogen betrachtet werden. Insbesondere kann damit auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingegangen werden.

5. Auswirkungen auf die Stadt Zug

Mit der vorliegenden Anpassung des städtischen Personalrechts werden im Hinblick auf die Legislaturziele insbesondere folgende SDGs bedient: SDG Nr. 5 (Geschlechtergleichstellung), SDG Nr. 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum), SDG Nr. 10 (Weniger Ungleichheiten), SDG Nr. 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden) sowie SDG Nr. 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen).

Die neuen Anstellungsbedingungen werden Auswirkungen auf die Personalkosten haben. So haben erste Hochrechnungen des Kantons gezeigt, dass die Einwohnergemeinden insgesamt mit einem Mehraufwand von ca. CHF 4.3 Mio. für die gemeindlichen Lehrpersonen rechnen müssen. Für die Stadt Zug sieht dies wie folgt aus:

Tabelle 2: Geschätzte Zusatzkosten für das Lehr- und Verwaltungspersonal ab 2024

Anpassungsbereich	Anteil Stadt Zug in CHF (jährlich wiederkehrend):
Einbau der Treue- und Erfahrungszulage TREZ in die Löhne (Lehrpersonen)	305'000
Ausbau Dienstaltersgeschenk DAG (Lehrpersonen)	22'500
Zusätzliche Entlastungslektion	360'000
Anpassung bisherige Altersentlastung	60'000
Gleichstellung Kindergartenlehrpersonen	145'000
Neueinreihung Fachlehrpersonen	11'000
Total Lehrpersonal	903'500
Approximative Zusatzkosten für das Verwaltungspersonal infolge Neupositionierung in den Lohnbändern (max.)	180'000
Total (Lehr- und Verwaltungspersonal)	1'083'500

Quelle: Personalamt Kanton Zug

Dabei handelt es sich um Kostenschätzungen, welche auf Lohndaten aus dem Jahr 2020 basieren. Die Lohnkosten des Lehrpersonals wird sich um diese Summe erhöhen (wiederkehrend). Die Anteile der Stadt Zug sind aus den finanziellen Auswirkungen des Gesamtprojekts abgeleitet, welche im Kapitel 9 des Berichts und Antrags des Regierungsrates vom 23. November 2021 zum Projekt Anstellungsbedingungen (Gesetzesänderungen) beschrieben sind (siehe Kantonsratsvorlage Nr. 3333.1 - Laufnummer 16781, S. 50 ff.).

Diese Mehrkosten werden sich ab dem Jahr 2024 direkt auf das Budget der Stadt Zug auswirken. Der Kanton Zug wird die durch die Anpassungen der Anstellungsbedingungen verursachten Mehrkosten gestützt auf § 3 Abs. 4 Bst. a des Lehrpersonalgesetzes zur Hälfte übernehmen. Beim Verwaltungspersonal spielen insbesondere Neupositionierungen in den Lohnbändern eine Rolle. Dabei handelt es sich um Personen, welche heute vergleichsweise zu tief eingestuft sind. Erfahrungen haben gezeigt, dass solche Korrekturen mit einem Betrag von max. 0.5 % der Lohnsumme bereinigt werden können. Im Übrigen ist die Anpassung kostenneutral, insbesondere da die TREZ für das Verwaltungspersonal nicht analog zum Lehrpersonal eingebaut wird.

6. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Zu § 1 (Zweck und Geltungsbereich)

Die Bestimmung über den Zweck und den Geltungsbereich gehört zum Standard für jedes allgemeinverbindliche Gemeindereglement der Stadt Zug. Dies gilt auch für Erlasse, in denen bezüglich des materiellen Inhalts auf andere Rechtserlasse verwiesen wird.

Differenz zum Kanton: Da es vorliegend um das Arbeitsverhältnis zwischen den städtischen Mitarbeitenden und der Stadt Zug geht, ist der Geltungsbereich des städtischen Personalreglements selbstverständlich ein anderer als derjenige des kantonalen Personalgesetzes.

Zu § 2 (Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis)

Hier handelt es sich um einen grundlegenden Systementscheid zur rechtlichen Einordnung der Arbeitsverhältnisse mit der Stadt Zug.

Differenz zum Kanton: Im Gegensatz zum Kanton soll die Stadt Zug auch Praktikantinnen und Praktikanten sowie Aushilfen mit privatrechtlichem Vertrag anstellen können (vgl. Abs. 2). Dasselbe gilt beim Vorliegen von besonderen Verhältnissen (vgl. Abs. 3). Als Beispiel sei hier die befristete Anstellung bei einer Beschäftigung über das offizielle Rücktrittsalter hinaus genannt.

Zu § 3 (Anwendbarkeit des kantonalen Personalrechts)

Bei dieser Bestimmung handelt es sich um eine sogenannte dynamische Verweisung auf das kantonale Personalgesetz. Eine dynamische Verweisung hat – im Gegensatz zu einer statischen Verweisung - den Vorteil, dass damit Änderungen des Rechts, auf welches verwiesen wird, automatisch übernommen werden. Auf diese Weise entstehen keinerlei Differenzen zwischen verweisendem Recht (hier städtisches Personalreglement) und verwiesenem Recht (hier kantonales Personalgesetz). Der Nachteil dieses Übernahmemechanismus besteht hingegen darin, dass Änderungen des verwiesenen Rechts, die man nicht übernehmen möchte, mittels neuer Vorschrift im verweisenden Recht für nicht anwendbar erklärt werden müssen. Im Übrigen sei hierzu auf die Ausführungen unter Ziff. II/2 vorstehend verwiesen.

Zu § 4 (Chancengleichheit von Frau und Mann)

Diese Bestimmung wird aus dem geltenden Recht (§ 3 bisher) übernommen. Sie ist deklaratorischer Natur und so im kantonalen Recht nicht ausdrücklich vorgesehen.

Zu § 5 (Überbrückungsrente bei vorzeitigem Altersrücktritt)

Differenz zum Kanton: Der Anspruch der Zurückgetretenen richtet sich gegen die Stadt Zug (nicht gegen den Kanton Zug). Inhaltlich ist die städtische Regelung deckungsgleich mit derjenigen des Kantons: Neu muss die bzw. der Zurückgetretene vorgängig ebenfalls mindestens zehn Jahre ununterbrochen bei der Stadt Zug angestellt gewesen sein.

Zu § 6 (Abgangsentschädigung)

Differenz zum Kanton: Gemäss geltendem Recht (siehe § 25 Abs. 2 Satz 2 Personalreglement) ist eine Entschädigung infolge missbräuchlicher Kündigung auf die Abgangsentschädigung anzurechnen. Eine Anrechnungspflicht erscheint insbesondere deshalb als gerechtfertigt, weil andernfalls die Gefahr einer Überentschädigung (Abgangsentschädigung plus Entschädigung für eine missbräuchliche Kündigung) für ein und denselben Kündigungsfall entsteht. Dementsprechend soll diese Differenz zum Kanton beibehalten werden.

Zu § 7 (Arbeitszeit)

Differenz zum Kanton: Im kantonalen Personalgesetz wird die Normalarbeitszeit ziffernmässig festgelegt. Im Interesse der Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt möchte der Stadtrat in dieser Frage eine gewisse Flexibilität bewahren. Deshalb soll die Kompetenz zur Arbeitszeitfestsetzung weiterhin beim Stadtrat angesiedelt sein. Der Stadtrat wird dementsprechend die Normalarbeitszeit im Rahmen der neuen Verordnung über die gleitende Arbeitszeit (GLAZ-Verordnung) festlegen.

Zu § 8 (Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall)

Differenz zum Kanton: Die Stadt Zug hat gemäss geltendem Personalreglement – sowohl zeitlich (max. 30 Monate) als auch umfangmässig (100 % Lohn) – eine grosszügigere Lösung als der Kanton. Diese soll mit Blick auf die Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt beibehalten werden.

Zu § 9 (Unfall- und Krankentaggeldversicherung)

Differenz zum Kanton: Im Gegensatz zum Kanton hat die Stadt Zug nicht nur eine Unfalltaggeldversicherung abgeschlossen, sondern auch eine Krankentaggeldversicherung. Diese kommt aber vor allem der Stadt selber zu Gut, weil das Taggeld während der Dauer der Lohnfortzahlung in die Stadtkasse fällt. Aus diesem Grund ist auch die vorliegende Differenz zum kantonalen Recht beizubehalten.

Zu § 10 (Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen)

Differenz zum Kanton: Das kantonale Recht (§ 59 Personalgesetz) sieht für diese Fälle eine Abtretung an den Kanton vor. Damit die Stadt Zug die entsprechenden Ansprüche geltend machen kann, ist aber eine Abtretung an die Stadt erforderlich.

Der Kantonsrat hat im Rahmen der jüngsten Personalrechtsrevision die entsprechende kantonale Bestimmung mit einem zweiten Absatz ergänzt (siehe § 59 Abs. 2 neu). Der Regierungsrat führte dazu in seinem Bericht und Antrag vom 23. November 2021 (vgl. Vorlage Nr. 3333.1-16781, S. 49) Folgendes aus: «Gemäss Wegleitung über die Renten (RWL) in der Eidgenössischen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung des Bundesamts über die Sozialversicherungen vom 1. Januar 2003 reicht die bisherige in Absatz 1 formulierte Abtretungsregelung nicht aus, damit nachträglich ausbezahlte Renten von Unfall- oder Sozialversicherungen vom Kanton direkt über diese vereinnahmt werden können. Deshalb wird ein weiterer Absatz eingefügt, der ein ausdrückliches Rückforderungsrecht gegenüber den fraglichen Versicherungen vorsieht.» Diese Ergänzung soll auch für das städtische Recht gelten.

Zu § 11 (Pensionskasse)

Differenz zum Kanton: Die Stadt Zug hat für ihre Mitarbeitenden eine eigene Pensionskasse mit städtischem Pensionskassenreglement und eigenständigem Vorsorgereglement.

Zu § 12 (Personalkommission)

Differenz zum Kanton: Das kantonale Personalgesetz sieht die Schaffung einer Personalkommission nicht ausdrücklich vor.

Zu § 13 (Vollzug)

Hier handelt es sich um eine Standardbestimmung in jedem städtischen Erlass.

Zu § 14 (Inkrafttreten und Aufhebung bisherigen Rechts)

Hier handelt es sich um eine Standardbestimmung in jedem städtischen Erlass. Um ein zeitgleiches Inkrafttreten des kantonalen und des städtischen Personalrechts sicherzustellen, soll das neue Personalreglement ebenfalls am 1. Januar 2024 in Kraft treten.

Zu § 15 (Übergangsbestimmung)

Mit der Übernahme des kantonalen Personalrechts wird das ordentliche Rücktrittsalter (Altersgrenze) vom vollendeten 64. Altersjahr auf das vollendete 65. Altersjahr angehoben. Für Mitarbeitende, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Personalrechts im 65. Altersjahr stehen, würde damit zweierlei Recht gelten: Nach geltendem Recht würden sie mit Vollendung des 64. Altersjahres pensioniert, nach neuem Recht erst mit Vollendung des 65. Altersjahres. Tritt das neue Personalrecht am 1. Januar 2024 in Kraft, würde das Arbeitsverhältnis einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters, welche bzw. welcher am 1. Juli 1959 geboren wurde, unter Anwendung des bisherigen Rechts grundsätzlich per Ende Juli 2023 endigen. Dieses Arbeitsverhältnis würde dann aber mit Inkrafttreten des neuen Rechts (Altersgrenze 65) ab 1. Januar 2024 wieder aufleben und zwar bis Ende Juli 2024 (in welchem das 65. Altersjahr erfüllt wird). Um für diese Fälle Klarheit zu schaffen, ist eine entsprechende Übergangsbestimmung in das Personalreglement aufzunehmen, dies wie folgt: Für Mitarbeitende, die vor dem Inkrafttreten des neuen Personalrechts das 64. Altersjahr vollenden, erlischt das Arbeitsverhältnis grundsätzlich auf das Ende des Monats, in welchem das 64. Altersjahr erfüllt wird. Für Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis über den Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Personalreglements hinaus verlängert worden ist (siehe § 11 Abs. 1 Personalverordnung), gilt hingegen die Altersgrenze 65.

Angesichts des Umstandes, dass der Kanton über eine flexiblere Rücktrittslösung verfügt als die Stadt (gemäss § 21 Abs. 1 PG ist eine vorzeitige Pensionierung bereits ab 58 Jahren möglich) und weil mit der seinerzeitigen Einführung des Beitragsprimats bei der städtischen Pensionskasse sich eine Anhebung des Rücktrittsalters für das Personal nicht mehr nachteilig auswirkt, erscheint eine weitergehende Übergangsbestimmung nicht als erforderlich.

VI Antrag

Wir beantragen Ihnen,

- auf die Vorlage einzutreten und
- das beiliegende Personalreglement zum Beschluss zu erheben,

Zug, 13. Juni 2023

André Wicki
Stadtpräsident

Martin Würmli
Stadtschreiber

10/10

Beilagen

- Beschlussentwurf
- Entwurf Personalreglement
- Geltendes Reglement

Die Vorlage wurde vom Präsidiialdepartement 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 Totalrevision des Personalreglements (PR)

Der Grosse Gemeinderat von Zug beschliesst in Kenntnis von Bericht und Antrag des Stadtrats Nr. 2821 vom 13. Juni 2023 (1. Lesung) und Nr. Vorlage-Nr. vom Datum (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 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: