
Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug (Personalreglement)

Vom 5. September 2000 (Stand 1. Januar 2010)

Der Grosse Gemeinderat von Zug,

gestützt auf § 25 Ziff. 5 der Gemeindeordnung,

beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

¹ Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis der auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Vollpensum oder im Teilpensum im Dienste der Einwohnergemeinde Zug tätigen Personen (die Mitarbeitenden).

² Soweit dem Personalreglement sowie darauf gestützten Erlassen für Fragen, zu deren Entscheidung es notwendigerweise eines Rechtssatzes bedarf, keine Regelung entnommen werden kann (echte Lücken), sind primär die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts und subsidiär des Zivilrechts sinngemäss anwendbar.

³ Für das Arbeitsverhältnis zwischen der Lehrerschaft und der Einwohnergemeinde Zug wird auf die Bestimmungen von Kapitel 6 dieses Reglementes verwiesen.

⁴ Die Stadt als Arbeitgeberin wird, sofern dieses Reglement nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt, durch den Stadtrat vertreten.

⁵ Mit Bezug auf die Mitarbeitenden mit leitenden Funktionen ist diese Zuständigkeitsordnung zwingend. Bezüglich der übrigen Angestellten kann der Stadtrat seine Zuständigkeiten an die Abteilungen delegieren und diese zur Subdelegation an die ihnen direkt Unterstellten ermächtigen.

§ 2 Art des Arbeitsverhältnisses

¹ Die Mitarbeitenden stehen in einem öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis.

1.7.1-1

² Lehrlinge, Aushilfspersonal und Hilfskräfte werden durch zivilrechtlichen Arbeitsvertrag angestellt. Soweit dieser keine abweichenden Bestimmungen enthält, finden die Vorschriften des Obligationenrechts Anwendung.

³ Beim Vorliegen besonderer Verhältnisse können auch Personen weiterer Personalkategorien durch zivilrechtlichen Arbeitsvertrag angestellt werden.

§ 3 Chancengleichheit von Frau und Mann

¹ Die Stadt Zug fördert die Gleichstellung und die Chancengleichheit von Frau und Mann.

² Der Stadtrat erlässt Richtlinien zur Chancengleichheit.

§ 4 Teilzeitbeschäftigung

¹ Die Stadt ermöglicht ihren Mitarbeitenden Teilzeitbeschäftigungen sowie flexible Gestaltungsmöglichkeiten ihres Arbeitsverhältnisses (Jobsharing u.ä.), unter der Voraussetzung, dass die Aufgabenerfüllung und ein geordneter Betriebsablauf gewährleistet sind und keine organisatorischen oder betriebswirtschaftlichen Gründe entgegenstehen.

² Aus dieser Zielvorgabe kann kein Rechtsanspruch abgeleitet werden.

2 Begründung des Arbeitsverhältnisses

§ 5 Anstellung

¹ Unter Vorbehalt der Wahl auf Amtsdauer durch das Volk werden die Mitarbeitenden durch Arbeitsvertrag auf unbestimmte oder bestimmte Dauer angestellt.

² Das vorliegende Reglement ist integrierender Bestandteil des Arbeitsvertrages.

§ 6 Dauer

¹ Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet.

² Ein befristeter Arbeitsvertrag darf, sofern er keine Kündigungsmöglichkeit während der Vertragsdauer vorsieht, höchstens für die Dauer von zwei Jahren abgeschlossen werden. Er kann in gegenseitigem Einvernehmen erneuert werden.

§ 7 Probezeit

¹ Mindestens die ersten drei Monate gelten als Probezeit.

² Die Probezeit kann bis auf 12 Monate festgesetzt werden.

3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

3.1 Allgemeines

§ 8 Beendigungsgründe

¹ Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a) Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis
- b) Fristablauf oder Kündigung beim befristeten Arbeitsverhältnis
- c) Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
- d) Einvernehmliche Auflösung
- e) Erreichen der Altersgrenze
- f) Vorzeitige Pensionierung
- g) Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit
- h) Tod.

3.2 Unbefristetes Arbeitsverhältnis

§ 9 Kündigung im Allgemeinen

¹ Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch schriftliche Kündigung seitens des/der Mitarbeitenden oder seitens der Stadt.

§ 10 Kündigungsfristen

¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gekündigt werden und zwar unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen:

- a) 7 Tage für eine Probezeit bis 3 Monate
- b) 20 Tage ab dem 4. Monat

1.7.1-1

² Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auf Monatsende gekündigt werden und zwar unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen:

- a) 3 Monate während der ersten 6 Dienstjahre
- b) 4 Monate ab dem 7. Dienstjahr
- c) 6 Monate ab dem 15. Dienstjahr.

³ Beim Vorliegen besonderer Umstände können im Arbeitsvertrag andere Kündigungstermine und Kündigungsfristen vorgesehen werden. Insbesondere bei Kaderstellen ist in der Regel eine Kündigungsfrist von sechs Monaten festzulegen.

§ 11 Kündigung seitens der Stadt

¹ Die Stadt kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für die Mitarbeitenden geltenden Kündigungsfristen und Kündigungstermine kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen. Die Kündigung ist zu begründen.

² Wesentliche Gründe liegen vor:

- a) wenn die oder der Mitarbeitende längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist;
- b) wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die oder der Mitarbeitende die Annahme des neuen oder gegebenenfalls eines anderen zumutbaren Aufgabenbereichs ablehnt oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist;
- c) wenn die oder der Mitarbeitende aus Mangel an erforderlicher Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz nicht in der Lage ist, ihre oder seine Aufgaben zu erfüllen oder ungenügende Leistungen erbringt; vor dem Aussprechen der Kündigung ist eine angemessene Bewährungsfrist einzuräumen;
- d) wenn der oder die Mitarbeitende bei der Anstellung für das Arbeitsverhältnis wesentliche unwahre Angaben über Gesundheit, Ausbildung, Berufserfahrung usw. gemacht hat;
- e) wenn der/die Mitarbeitende die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen verletzt hat;
- f) wenn der/die Mitarbeitende eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

³ Vor der Kündigung ist den Mitarbeitenden das rechtliche Gehör zu gewährleisten.

⁴ Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen zu erwägen wie schriftliche Verwarnung oder Gehaltskürzung, Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung an eine andere Stelle (Funktionsänderung) oder Androhung der Entlassung.

⁵ Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Stadt ist unzulässig, wenn sie im Zusammenhang steht:

- a) mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse, oder
- b) mit der Tätigkeit als Interessenvertreterin oder Interessenvertreter des Personals.

§ 12 Nichtige Kündigung

¹ Die Kündigung seitens der Stadt ist unter Vorbehalt einer gerechtfertigten fristlosen Entlassung aus wichtigen Gründen nichtig, wenn sie nach Ablauf der Probezeit während folgender Sperrfristen ausgesprochen wird:

- a) während sowie 4 Wochen vor und nach einer mindestens 7 Tage dauernden obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, militärischer Frauendienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste);
- b) während einer mit Zustimmung der Stadt ausgeübten freiwilligen gemeinnützigen Dienstleistung;
- c) während 30 Tagen im 1. Dienstjahr, während 90 Tagen im 2. bis 5. Dienstjahr und während 180 Tagen ab dem 6. Dienstjahr im Falle unverschuldeter ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall;
- d) während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft.

§ 13 Folgen der nichtigen Kündigung

¹ Die Kündigung, die während einer Sperrfrist erklärt wird, entfaltet keine Rechtswirkung.

² Ist die Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis zum Beginn der Sperrfrist noch nicht abgelaufen, so wird die Kündigungsfrist bis zum Ablauf der Sperrfrist unterbrochen.

³ Fällt der Endtermin für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so kann daraus kein Anspruch auf Verlängerung der Kündigungsfrist bis zum nächstfolgenden Endtermin abgeleitet werden.

1.7.1-1

§ 14 Missbräuchliche Kündigung

¹ Die Kündigung seitens der Stadt ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt wurden oder wenn sie sich nicht auf wesentliche Gründe im Sinne von § 11 dieses Reglementes stützen lässt, insbesondere wenn sie ausgesprochen wird

- a) wegen einer persönlichen Eigenschaft oder wegen der Ausübung verfassungsmässiger Rechte, es sei denn, die Eigenschaft oder die Rechtsausübung beeinträchtigt wesentlich die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis oder die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitenden;
- b) um die Entstehung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und deren Geltendmachung nach Treu und Glauben zu erschweren oder zu verunmöglichen.

§ 15 Folgen der missbräuchlichen Kündigung

¹ Eine missbräuchliche Kündigung begründet Anspruch auf Entschädigung.

² Die Entschädigung beträgt unter Würdigung aller Umstände bis 9 Monatsgehälter. Bemessungsgrundlage ist das im Zeitpunkt der Kündigung massgebende AHV-pflichtige Jahresgehalt.

³ Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer missbräuchlichen Kündigung nicht abgeleitet werden.

3.3 Befristetes Arbeitsverhältnis

§ 16 Fristablauf oder Kündigung

¹ Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.

² Im Arbeitsvertrag kann das Recht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Frist gemäss den Bestimmungen über die Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses vorgesehen werden.

3.4 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

§ 17 Grundsatz

¹ Beim Vorliegen wichtiger Gründe, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar machen, kann das Arbeitsverhältnis beidseitig ohne Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine bzw. der festen Vertragsdauer aufgelöst werden.

² Vor der Entlassung ist den Mitarbeitenden das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Entlassung ist zu begründen.

§ 18 Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung

¹ Bei fristloser Entlassung ohne wichtigen Grund besteht Anspruch auf Ersatz dessen, was der/die Mitarbeitende verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins oder durch Ablauf der Vertragsdauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses beendet worden wäre.

² An diesen Schadenersatz wird angerechnet, was der/die Mitarbeitende infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart sowie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

³ Der Anspruch auf Schadenersatz besteht unabhängig von einem allfälligen Anspruch auf Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung.

⁴ Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung nicht abgeleitet werden.

§ 19 Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle

¹ Tritt der/die Mitarbeitende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder wird die Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund fristlos verlassen, so hat die Stadt Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Gehalts für einen Monat entspricht, ferner auf Ersatz des weiteren Schadens.

² Bemessungsgrundlage ist das AHV-pflichtige Jahresgehalt.

³ Ist der Stadt ein geringerer Schaden als ein Viertel des Monatsgehalts entstanden, so ist die Entschädigung entsprechend herabzusetzen.

1.7.1-1

3.5 Einvernehmliche Auflösung

§ 20 Übereinkunft bei einvernehmlicher Auflösung

¹ Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet der übrigen Bestimmungen dieses Titels schriftlich aufgelöst werden.

3.6 Erreichen der Altersgrenze

§ 21 Zeitpunkt der Beendigung

¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ende des Monats, in welchem das 64. Altersjahr erfüllt wird.

² Bis zum Erreichen der AHV-Altersgrenze oder bis zum Bezug einer IV-Rente besteht gegenüber der Stadt Anspruch auf eine Überbrückungsrente in Höhe von 90% der maximalen einfachen AHV-Altersrente. Bei Teilzeitbeschäftigung reduziert sich die Überbrückungsrente anteilmässig.

³ Die Auszahlung der Überbrückungsrente erfolgt durch die Stadt.

3.7 Vorzeitige Pensionierung

§ 22 Vorzeitiger Altersrücktritt

¹ Die Mitarbeitenden können sich ab dem Beginn des auf die Vollendung des 59. Altersjahres folgenden Monats vorzeitig altershalber pensionieren lassen.

² Mitarbeitende, die sich vorzeitig pensionieren lassen, haben bis zum Erreichen der ordentlichen AHV-Altersgrenze oder bis zum Bezug einer IV-Rente gegenüber der Stadt Anspruch auf eine Überbrückungsrente. Diese beträgt 90 Prozent der maximalen einfachen AHV-Altersrente. 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. Bei Teilzeitbeschäftigung reduziert sich die Überbrückungsrente anteilmässig.

³ Die Auszahlung erfolgt monatlich durch die Stadt.

§ 23 Versetzung in den Ruhestand

¹ Sofern sachliche Gründe es erfordern, kann ein Mitarbeitender / eine Mitarbeitende ausnahmsweise vor dem Erreichen der Altersgrenze unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins in den Ruhestand versetzt werden. Es besteht Anspruch auf das rechtliche Gehör und auf Begründung der Verfügung.

² Die dadurch entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistungen kann durch Einlagen der Stadt in die Pensionskasse ganz oder teilweise ausgeglichen werden.

³ Die Versetzung in den Ruhestand ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt werden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt. Sie begründet den gleichen Entschädigungsanspruch wie die missbräuchliche Kündigung.

3.8 Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit

§ 24 Zeitpunkt der Beendigung

¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf die volle Invalidenrente gemäss Pensionskassenreglement.

3.9 Abgangsentschädigung

§ 25

¹ Wird das Arbeitsverhältnis seitens der Stadt gekündigt, ohne dass der/die 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 der/die Mitarbeitende im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 45. Altersjahr überschritten und das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen bestanden hat.

² Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis. Eine Entschädigung nach § 15 wird auf die Abgangsentschädigung angerechnet.

1.7.1-1

§ 26 Höhe und Auszahlung

¹ Die Abgangsentschädigung beträgt nach 10 Dienstjahren ein Monatsgehalt und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf 6 Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren. Bemessungsgrundlage ist das AHV-pflichtige Jahresgehalt.

² Im Todesfall beträgt die Abgangsentschädigung bis zum erfüllten 12. Dienstjahr 3 Monatsgehälter und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf 6 Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren. Die Abgangsentschädigung ist dem Ehegatten, den minderjährigen oder noch in Ausbildung befindlichen Kindern oder weiteren Personen, denen gegenüber eine gesetzliche Unterstützungspflicht bestand, in der genannten Reihenfolge auszurichten.

§ 27 ¹⁾

4 Pflichten der Mitarbeitenden

§ 28 Allgemeine Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht

¹ Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der Stadt in guten Treuen zu wahren.

§ 29 Amtsgeheimnis

¹ Den Mitarbeitenden ist es untersagt, Drittpersonen und anderen Amtsstellen Tatsachen mitzuteilen, die sie bei der Ausübung ihres Amtes erfahren und an denen ein öffentliches Geheimhaltungsinteresse oder ein Persönlichkeitsinteresse besteht oder die gemäss besonderer Vorschrift geheimzuhalten sind.

² Die Pflicht zur Wahrung des Amtsgeheimnisses bleibt nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

¹⁾ Gegenstandslos geworden mit der Änderung von § 84 Abs. 2 des Gesetzes über die Organisation und die Verwaltung der Gemeinden, Änderung vom 28. September 2006, in Kraft seit 16. Dezember 2006

³ Zur Mitteilung geheimzuhaltender Tatsachen an Drittpersonen und andere Amtsstellen sowie zur Erfüllung der Zeugnispflicht in gerichtlichen Verfahren bedürfen Mitarbeitende der Entbindung vom Amtsgeheimnis durch die Abteilungschefin/den Abteilungschef.

§ 30 Arbeitszeit

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

§ 31 Entschädigung für Überzeitarbeit

¹ Wenn es die Umstände erfordern, sind die Mitarbeitenden zur Leistung von Überstunden verpflichtet, soweit ihnen dies nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

² Anspruch auf zeitliche Kompensation bzw. soweit eine solche nicht möglich ist, auf stundenweise Vergütung besteht nur, wenn die Überstundenarbeit zum voraus angeordnet oder nachträglich genehmigt wird. Der Stadtrat kann Sonderregelungen für einzelne Dienstzweige erlassen.

³ Der Stadtrat bestimmt, ab welcher lohnmassigen Einreihung kein Anspruch auf Vergütung der Überzeit besteht.

§ 32 Funktionsänderung

¹ Wenn es die Umstände erfordern, kann Mitarbeitenden jederzeit eine den Fähigkeiten und der Eignung entsprechende andere Funktion zugewiesen werden.

² Vor einer Funktionsänderung ist dem/der Mitarbeitenden das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Funktionsänderung ist zu begründen.

³ Eine mit der Zuweisung einer anderen Stelle oder Arbeit verbundene Besoldungsreduktion kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins angeordnet werden.

§ 33 Wohnsitz und Dienstwohnung

¹ Sofern es die Aufgabenerfüllung erfordert, kann den Mitarbeitenden ein Wohnsitz in der Stadtgemeinde oder im Kanton Zug vorgeschrieben oder eine Dienstwohnung zugewiesen werden.

1.7.1-1

§ 34 Öffentliche Nebenämter

¹ Die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung des Stadtrates.

§ 35 Nebenerwerb

¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung zu Erwerbszwecken darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Mitarbeitende mit einem Vollpensum bedürfen für die Ausübung einer Nebenerwerbstätigkeit der Bewilligung des Stadtrates. Die Bewilligungspflicht besteht auch, wenn der beabsichtigte Nebenerwerb zusammen mit mehreren Teilpensen bei allen Arbeitgebenden ein Vollpensum überschreiten würde.

§ 36 Ausstandspflicht

¹ Die Ausstandspflicht der Mitarbeitenden richtet sich nach der entsprechenden Bestimmung des Gemeindegesetzes.

§ 37 Fort- und Weiterbildung

¹ Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Fähigkeiten nach bestem Können weiterzuentwickeln und auf neue Erkenntnisse und Arbeitsweisen auszurichten. Sie können zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungskursen verpflichtet werden.

² Die Fort- und Weiterbildung wird auf allen Stufen gefördert. Der Stadtrat sorgt für angemessene und zielgerichtete Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

³ Der Stadtrat kann bezahlten Urlaub gewähren und Kostenbeiträge bewilligen.

5 Rechte der Mitarbeitenden

5.1 Schutz der Persönlichkeit

§ 38 Schutz der Persönlichkeit

¹ Die Arbeitgeberin achtet und schützt die Würde und Persönlichkeit der Mitarbeitenden.

² Sie schützt die Mitarbeitenden vor Angriffen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung stehen.

5.2 Entlohnung im Allgemeinen

§ 39 Entlohnung

¹ Der Stadtrat regelt die Entlohnung der Angestellten im Rahmen der vom GGR genehmigten Lohnsumme.

² Die Stellen werden entsprechend ihren Anforderungen in Funktionsgruppen und Besoldungsklassen eingeteilt. Die Entlohnung berücksichtigt Leistung, Ausbildung und Erfahrung sowie das wirtschaftliche Umfeld und den Arbeitsmarkt. Sie bildet die Entschädigung für die gesamte im Dienste der Stadt geleistete Arbeit.

§ 40 Gehaltskürzung

¹ Bei ungenügender Leistung, Fähigkeit oder Eignung kann unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine jederzeit die Besoldung gekürzt werden. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

5.3 Entlohnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung

§ 41 Krankheit und Unfall

¹ Unbefristet angestellte Mitarbeitende haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf Gehaltsfortzahlung für höchstens 30 Monate, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

1.7.1-1

² Befristet angestellte Mitarbeitende haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf volle Besoldung während eines Viertels der vertraglichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

³ Liegen besondere Umstände vor, zum Beispiel ein Härtefall oder eine sehr lange Dienstzeit, kann eine längerdauernde Lohnfortzahlung bewilligt werden.

⁴ Bei nachweisbarer Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfalls oder Berufskrankheit ohne grobes Selbstverschulden besteht Anspruch auf volle Besoldung bis zur Wiederaufnahme der Arbeit, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 42 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen

¹ Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Gehaltsfortzahlung gehen die Ansprüche des/der Mitarbeitenden gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer von der Stadt abgeschlossenen Unfall- oder Krankenversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf die Stadt über.

§ 43 Mutterschaftsurlaub

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;
- b) 8 Wochen in den übrigen Fällen.

² Der Mutterschaftsurlaub beginnt in der Regel frühestens 4 Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft.

³ Wird der Mutterschaftsurlaub nicht voll beansprucht, so entsteht kein Anspruch auf Entschädigung.

§ 44 Obligatorische Dienstleistung

¹ Während einer obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr- und Zivilschutzdienst, Zivildienst, militärischer Frauendienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste) beziehen die Mitarbeitenden die volle Besoldung.

² Die Erwerbsausfallentschädigung fällt in die Stadtkasse.

³ Die Besoldung während freiwilligen Beförderungsdiensten kann, soweit sie die Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn das Arbeitsverhältnis seitens des/der Mitarbeitenden innert drei Monaten nach Beendigung des Dienstes gekündigt wird.

⁴ Mitarbeitende, die vorwiegend zu ihrer eigenen Ausbildung bei der Stadt tätig sind, wie Praktikanten usw., beziehen lediglich die Erwerbsausfallentschädigung. Der Anspruch der Lehrlinge richtet sich nach Abs. 1 und 2.

5.4 Ferien und Urlaub

§ 45 Ferien

¹ Je Kalenderjahr besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien:

- a) bis zum vollendeten 49. Altersjahr 4 Arbeitswochen;
- b) vom 50. Altersjahr an sowie für Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge 5 Arbeitswochen.
- c) vom 60. Altersjahr an 6 Arbeitswochen.

§ 46 Urlaub

¹ Liegen besondere Umstände vor, zum Beispiel gesundheitliche oder familiäre Gründe sowie freiwillige gemeinnützige Dienstleistung, Wohnungsumzug oder Weiterbildung, kann bezahlter oder unbezahlter Urlaub bewilligt werden. Der Urlaub kann ganz oder teilweise an die Ferien angerechnet werden.

² Der Stadtrat regelt die Urlaubsfälle auf dem Verordnungsweg.

§ 47 Arbeitsfreie Tage

¹ Der Stadtrat bezeichnet die üblichen arbeitsfreien Tage auf dem Verordnungsweg und kann für bewegliche Feiertage besondere Arbeitszeitregelungen treffen.

5.5 Mitarbeiterbeurteilung

§ 48 Mitarbeiterbeurteilung

¹ Leistung, Fähigkeit, Eignung und Verhalten der Mitarbeitenden sind in angemessenen Zeitabständen zu beurteilen.

1.7.1-1

² Periodische mindestens einmal jährlich stattfindende Mitarbeitergespräche dienen der Standortbestimmung, der Beurteilung der Fort- und Weiterbildungsbedürfnisse, der Laufbahnplanung und der richtigen Aufgabenzuweisung sowie der leistungsgerechten Entlohnung.

5.6 Mitspracherecht

§ 49 Mitspracherecht

¹ Den Mitarbeitenden wird ein Mitspracherecht im Bereich der arbeitsrechtlichen Belange gewährt, soweit sie davon betroffen sind.

² Sie haben Anspruch darauf, rechtzeitig über solche Belange ins Bild gesetzt zu werden. Sie nehmen ihre Interessen wahr durch Eingaben, Anregungen, Anträge und Vernehmlassungen der Personalvertretungen sowie durch Verhandlungen zwischen Delegationen des Personals und der Stadt.

§ 50 Personalkommission

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.

² Die Aufgaben der Personalkommission werden vom Stadtrat festgelegt.

6 Lehrpersonen

§ 51 Anwendbares Recht

¹ Das Arbeitsverhältnis zwischen der Lehrerschaft und der Einwohnergemeinde Zug richtet sich nach dem kantonalen Lehrerbesoldungsgesetz und dem kantonalen Personalgesetz.

² Im Interesse der Angleichung der Arbeitsverhältnisse kann der Stadtrat einzelne Bestimmungen dieses Reglementes und der dazugehörigen Ausführungserlasse auf Lehrpersonen anwendbar erklären, soweit das kantonale Recht nicht entgegensteht.

§ 52 Entlöhnung

¹ Die Entlöhnung der Lehrpersonen erfolgt gemäss kantonalem Lehrerbesehdungsgesetz.

² Für Spezialfunktionen legt der Stadtrat die Entschädigung fest.

7 Personalvorsorge / Versicherungen

§ 53 Pensionskasse

¹ Für die Mitarbeitenden ist der Beitritt zur städtischen Pensionskasse gemäss den Vorschriften des Pensionskassenreglementes obligatorisch.

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.

§ 54 Unfall- und Krankentaggeldversicherung

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.

² Für den Krankheitsfall besteht auf Kosten der Stadt eine Krankentaggeldversicherung. Während der Dauer der Lohnfortzahlung fällt das Taggeld in die Stadtkasse.

³ Der Abschluss der erforderlichen Versicherungsverträge ist Sache des Stadtrates.

8 Rechtspflege

§ 55 Rechtsschutz und Verfahren

¹ Bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach dem Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen (Verwaltungsrechtspflegegesetz).

1.7.1-1

² Nicht angefochten werden können:

- a) Nichtbeförderung und/oder Nichtgewährung einer Lohnerhöhung.
- b) Die Nichtgewährung / -erhöhung von leistungsabhängigen Zulagen.
- c) Ablehnung eines Gesuches um Reduktion der Beschäftigung (Teilzeitanstellung, § 4).
- d) Schriftliche Verwarnung, Zuweisung anderer Arbeit oder Androhung der Entlassung (§ 11 Abs. 4).
- e) Nichtgewährung von Urlaub (§ 46).

³ Bei zivilrechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach den Bestimmungen des Obligationenrechts und der Zivilprozessordnung.

9 Schluss- und Übergangsbestimmungen

§ 56 Inkrafttreten²⁾

§ 57 Übergangsrecht

¹ Die rechtlichen Wirkungen von Arbeitsverhältnissen, die noch vor dem Inkrafttreten dieses Reglementes enden, richten sich nach bisherigem Recht.

² Die vom Stadtrat auf Amtsdauer gewählten Mitarbeitenden sind ab Inkrafttreten dieses Reglementes durch öffentlichrechtlichen Arbeitsvertrag gemäss den Bestimmungen dieses Reglementes angestellt. Vorbehalten bleibt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach bisherigem Recht durch entsprechende Beschlüsse im Einzelfall.

³ Mitarbeitende, die innerhalb von drei Jahren nach Inkrafttreten dieses Reglementes aus Alters- oder Invaliditätsgründen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens 10 Jahre ununterbrochen im Dienste der Stadt tätig waren, erhalten anstelle des Besoldungsnachgenusses gemäss bisherigem Recht für die Dauer von sechs Monaten eine teilweise Gehaltsfortzahlung. Diese beträgt:

- a) im ersten Jahr ab Inkrafttreten dieses Reglementes 100%,
- b) im zweiten Jahr ab Inkrafttreten dieses Reglementes 75%,

²⁾ Gegenstandslos

c) im dritten Jahr ab Inkrafttreten dieses Reglementes 50% der Differenz zwischen der Pensionskassenrente zuzüglich einer allfälligen Überbrückungsrente und dem zuletzt bezogenen AHV-pflichtigen Jahressalar.

⁴ Im Dezember des Jahres 2000 wird letztmals der Lohn per 1.1.2001 nach altem Recht festgelegt.

§ 58 Vollzug

¹ Der Stadtrat erlässt zu diesem Reglement eine Vollziehungsverordnung (Personalverordnung).

² Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, obliegt der Vollzug dem Stadtrat.

³ Der Stadtrat sorgt für die rechtsgleiche Behandlung der Mitarbeitenden. Der Personaldienst wirkt auf den rechtsgleichen und einheitlichen Vollzug des Personalrechts der Verwaltung hin und unterstützt darin die Abteilungen.

⁴ Die Verantwortung für die Verwaltungstätigkeit liegt beim Stadtrat. Die unmittelbare Aufsicht wird von den Abteilungschefs in Absprache mit dem Personaldienst ausgeübt.

1.7.1-1

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	CRS Fundstelle
05.09.2000	01.01.2001	Erlass	Erstfassung	-

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	CRS Fundstelle
Erlass	05.09.2000	01.01.2001	Erstfassung	-