



Personalreglement

vom 25. Juni 2007

in Kraft ab 1. Januar 2008¹²

Die Gemeindeversammlung beschliesst gestützt auf § 3 Abs. 2 und § 69 Ziff. 2 des Gemeindegesetzes³ vom 04. September 1980 und auf § 2 Abs. 1 und 2 sowie § 5 Abs. 2 des Zuständigkeits- und Organisationsreglements⁴ (ZOR) vom 27. Juni 2005:

A. Anstellungsverhältnis

§ 1 Geltungsbereich, Anstellungsbehörde

¹ Dieses Reglement regelt das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis der auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Dienste der Einwohnergemeinde tätigen Mitarbeitenden. Es stellt sicher, dass die für die Führungsaufgaben notwendigen Kompetenzen den richtigen Stellen zugeordnet sind.

² Für Lehr- sowie Musiklehrpersonen gilt die kantonale Gesetzgebung.

³ Soweit dieses Reglement keine anders lautenden Bestimmungen enthält, gilt das kantonale Personalgesetz⁵.

⁴ Der Gemeinderat regelt die politischen Belange in der Verordnung.

⁵ Die betrieblichen Ausführungsbestimmungen regelt die Geschäftsleitung.

⁶ Die Einwohnergemeinde als Arbeitgeberin wird durch den Gemeinderat vertreten⁶.

¹ Von der Finanzdirektion des Kantons Zug am 4. Juli 2007 genehmigt.

² Änderungen von der Finanzdirektion des Kantons Zug am 10. Januar 2011 genehmigt.

³ BGS 171.1

⁴ ESC 120.1

⁵ BGS 154.21

⁶ Geändert durch Einwohnergemeindeversammlung vom 13. Dezember 2010

⁷ Die Anstellung erfolgt mittels Arbeitsvertrag durch die Anstellungsbehörde. Zudem ist diese zuständig für Lohnerhöhungen und die Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

⁸ Als Anstellungsbehörde gelten

- a) der Gemeinderat für die Gemeindeschreiberin oder den Gemeindeschreiber und die Mitglieder der Geschäftsleitung⁷
- b) aufgehoben⁸
- c) aufgehoben⁹
- d) die Abteilungsleitungen zusammen mit der oder dem Personalverantwortlichen für die Mitarbeitenden (inkl. zivilrechtlich Angestellte gemäss § 2). Die Abteilungsleitungen können ihre Anstellungskompetenz für einzelne Funktionen an die entsprechende Bereichsleitung delegieren¹⁰.

§ 2 Zivilrechtliche Anstellung

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

§ 3 Kündigung

¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen jederzeit beidseitig gekündigt werden.

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

- a) drei Monate für Mitarbeitende der Lohnbänder 0 - 5
- b) vier Monate für Mitarbeitende des Lohnbands 6

³ In Einzelfällen, wo unterschiedliche Anstellungsverhältnisse mit der Gemeinde bestehen, kann von dieser Regelung nach oben abgewichen werden.

§ 4 Fristlose Kündigung

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 11

§ 5 Zeitpunkt der Beendigung des Anstellungsverhältnisses

⁷ Geändert durch Einwohnergemeindeversammlung vom 13. Dezember 2010

⁸ Aufgehoben durch Einwohnergemeindeversammlung vom 13. Dezember 2010

⁹ Aufgehoben durch Einwohnergemeindeversammlung vom 13. Dezember 2010

¹⁰ Ergänzt durch Einwohnergemeindeversammlung vom 13. Dezember 2010

¹¹ Aufgehoben durch Einwohnergemeindeversammlung vom 13. Dezember 2010

¹ Das Anstellungsverhältnis endet nach Ablauf der Kündigungsfrist, bei Erreichen der Altersgrenze, mit dem Tod oder dauernder voller Arbeitsunfähigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder bei Ablauf der vertraglich vereinbarten Anstellungsdauer.

² Die Pensionierung erfolgt beim Erreichen der Altersgrenze gemäss kantonalem Personalgesetz.

³ Durch gegenseitige Absprache kann das Arbeitsverhältnis ausnahmsweise über das Erreichen der Altersgrenze hinaus fortgesetzt werden.

§ 6 Vorzeitige Pensionierung

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich frühestens fünf Jahre vor Erreichen der Altersgrenze, auf Ende des Monats und mit dem Einverständnis der Geschäftsleitung, resp. für die Mitglieder der Geschäftsleitung mit dem Einverständnis des Gemeinderates¹², vorzeitig pensionieren lassen.

² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich drei oder weniger Jahre vor Erreichen der Altersgrenze vorzeitig pensionieren lassen, haben sofern das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung mindestens 15 Jahre ununterbrochen bestanden hat, bis zum Zeitpunkt der Pensionierung oder bis zum Bezug einer IV-Rente gegenüber der Gemeinde Anspruch auf eine Überbrückungsrente. Diese beträgt 90 % der maximalen einfachen AHV-Altersrente. Bei früherer Pensionierung, bei weniger als 15 Dienstjahren oder bei Teilzeitbeschäftigung reduziert sich die jährliche Überbrückungsrente anteilmässig. Die Details werden in der Verordnung geregelt.

§ 7 Abgangsentschädigung bei Kündigung durch die Gemeinde

¹ Bei einer Kündigung seitens der Gemeinde ohne Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters werden bei Härtefällen entsprechende finanzielle Massnahmen geprüft, wobei diese maximal in der Höhe von 3 Monatsgehältern ausfallen dürfen.

² Die Details werden in der Verordnung geregelt.

³ Die Ausrichtung einer Entlassungsrente ist ausgeschlossen.

§ 8 Gehaltsfortzahlung im Todesfall

Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch Tod wird Hinterbliebenen (Lebenspartner/in, minderjährigen Kinder oder andere Personen, denen gegenüber eine Unterstützungspflicht besteht) eine finanzielle Unterstützung ausgerichtet. Die Details werden in der Verordnung geregelt.

B. Zeitlich

§ 9 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit, deren Ausgestaltung inkl. Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst sowie deren Kontrolle werden in der Verordnung geregelt.

¹² Ergänzt durch Einwohnergemeindeversammlung vom 13. Dezember 2010

§ 10 Ferien

Pro Kalenderjahr besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien¹³:

- a) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird, sowie für Lernende fünf Arbeitswochen
- b) vom Beginn des Kalenderjahres an, indem das 21. Altersjahr vollendet wird, vier Arbeitswochen
- c) vom Beginn des Kalenderjahres an, indem das 50. Altersjahr vollendet wird, fünf Arbeitswochen
- d) vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird, sechs Arbeitswochen

§ 11 Freitage

Zusätzlich zu den gesetzlichen Feiertagen¹⁴ gelten folgende Tage als arbeitsfrei:

- Berchtoldstag (2. Januar)
- Nachmittag des Fasnachtsmontags
- Ostermontag
- Pfingstmontag
- Chomer Märt (Nachmittag)
- Heiliger Abend (24. Dezember)
- Stefanstag (26. Dezember)
- Silvester (31. Dezember)

§ 12 Urlaub

Die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub wird in der Verordnung geregelt.

§ 13 Mutterschafts- / Vaterschaftsurlaub

¹ Den Mitarbeiterinnen wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen gewährt.

² Wird der Mutterschaftsurlaub nicht voll beansprucht, so entsteht kein Anspruch auf Entschädigung.

³ Der Vaterschaftsurlaub richtet sich nach der entsprechenden kantonalen Regelung.¹⁵

§ 14 Obligatorische Dienstleistung

¹ Während einer obligatorischen Dienstleistung (z. B. Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst) bezieht das Personal die volle Besoldung.

² Die Erwerbsausfallentschädigung fällt in die Gemeindekasse.

¹³ Geändert durch Einwohnergemeindeversammlung vom 13. Dezember 2010

¹⁴ § 1 Abs. 1 lit. b Ruhetags- und Ladenöffnungsgesetz des Kantons Zug vom 28.08.2003 (BGS 942.31)

¹⁵ Ergänzt durch Einwohnergemeindeversammlung vom 15. Dezember 2008

³ Die Besoldung während freiwilligen Beförderungsdiensten kann, soweit sie die Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn das Arbeitsverhältnis seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Dienstes gekündigt wird.

C. Finanziell

§ 15 Gehalt

¹ Das Jahresgehalt besteht aus dem Basislohn (§ 17) und der Teuerungszulage (Abs. 3).

² Die Grundlagen der Gehaltsbemessung bilden der Aufgaben- und Verantwortungsbereich sowie die individuelle Leistung der Mitarbeitenden. Für die jährliche Entwicklung der individuellen Gehaltsanpassungen dienen die erbrachten Leistungen und das Verhalten der oder des Einzelnen im Aufgabenbereich.

³ Die Geschäftsleitung kann die Gehaltssumme jeweils auf Jahresanfang ganz oder teilweise der Teuerung anpassen, jedoch maximal bis zum Stand des Landesindex der Konsumentenpreise.

⁴ Die Angaben in diesem Reglement basieren auf dem Landesindex der Konsumentenpreise von 100,28 (Stand November 1993) Indexpunkten (Ende Mai 1993 = 100 %).

⁵ Die Modalitäten werden in der Verordnung geregelt.

§ 16 Naturalien

Es werden keinerlei Naturalleistungen als Lohnbestandteil gewährt. Solche werden gemäss dem Bruttoprinzip separat verrechnet. Die Details werden in der Verordnung geregelt.

§ 17 Einstufung, Lohnbänder (LB)¹⁶

Die Einstufung erfolgt durch die Anstellungsbehörde und richtet sich nach folgenden Vorgaben für den Basislohn (Jahresgehalt in CHF inkl. 13. Monatsgehalt, exkl. Teuerung):

LB0	bis 45'900	- Lernende - Aushilfspersonal - Hilfskräfte - Mitarbeit Betrieb - Praktikantinnen/Praktikanten
LB1	45'900 – 66'300	- einfache Sachbearbeitung Betrieb - Mitarbeit Administration
LB2	56'100 – 76'500	- Sachbearbeitung Betrieb - einfache Sachbearbeitung Administration - Mitarbeit Fachgebiet

¹⁶ Ergänzt durch Einwohnergemeindeversammlung vom 15. Dezember 2008

LB3	66'300 – 96'900	<ul style="list-style-type: none">- qualifizierte Sachbearbeitung Betrieb- Sachbearbeitung Administration- einfache Sachbearbeitung Fachgebiet- Stv. einfache Bereichsleitung
LB4	81'600 – 117'300	<ul style="list-style-type: none">- qualifizierte Sachbearbeitung Administration- Sachbearbeitung Fachgebiet- einfache Bereichsleitung- Stv. Bereichsleitung
LB5	102'000 – 137'700	<ul style="list-style-type: none">- qualifizierte Sachbearbeitung Fachgebiet- Bereichsleitung
LB6	127'500 – 173'400	<ul style="list-style-type: none">- Oberstes Kader

§ 18 Lohnerhöhungen

Lohnerhöhungen sind leistungsabhängig, an die Beurteilung von Leistung und Verhalten gebunden und werden von der Anstellungsbehörde festgelegt. Die benötigte Lohnsumme ist in das Budget aufzunehmen. Die Details werden in der Verordnung geregelt.

§ 19 Kinderzulage

¹ Der Bezug von Kinderzulagen richtet sich nach den Vorschriften des Gesetzes über die Kinderzulagen.

² Für jedes Kind wird eine zusätzliche gemeindliche Kinderzulage in Höhe von CHF 100.00 pro Monat entrichtet. Bei Teilzeitbeschäftigung reduziert sich diese gemeindliche Kinderzulage anteilmässig. Die Dauer der Auszahlung richtet sich nach der Bezugsberechtigung der gesetzlichen Kinderzulage.

§ 20 Besondere Entschädigungen

Besondere Entschädigungen für Einsatz an arbeitsfreien Tagen, Nacht-, Pikett- und Schichtdienst werden in der Verordnung geregelt.

§ 21 Dienstaltersgeschenk

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bei Vollendung des 10. Dienstjahres und danach alle 5 Jahre eine Treueprämie.

Diese entspricht beim 10. und 15. Dienstjahr einem halben Monatslohn.

Ab dem 20. Dienstjahr und anschliessend wird jeweils nach 5 Jahren ein ganzer Monatslohn ausgerichtet.

² Soweit die betrieblichen Möglichkeiten es zulassen, kann das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in Absprache mit der Anstellungsbehörde als Urlaub bezogen werden.

§ 22 Ersatz von Auslagen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Ersatz der Auslagen, die sich bei der Aufgabenerfüllung als notwendig erweisen und von der oder dem Vorgesetzten bewilligt wurden. Die Einzelheiten werden in der Verordnung geregelt.

§ 23 Krankheit und Unfall

¹ Unbefristet angestelltes Personal hat, wenn es ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert ist, Anspruch auf Gehaltsfortzahlung. Während der ersten 12 Monate wird die volle Besoldung ausgerichtet. Bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit besteht Anspruch auf 80 % der Besoldung während weiterer 12 Monate, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

² Befristet angestelltes Personal hat, wenn es ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert ist, Anspruch auf volle Besoldung während eines Viertels der vertraglichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

³ In Härtefällen kann durch die Anstellungsbehörde eine länger dauernde 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.

D. Weitere Rechte und Pflichten

§ 24 Mitspracherecht

Das Personal hat ein Recht auf Mitsprache im Bereich der arbeitsrechtlichen Bedingungen, soweit es davon allgemein betroffen ist sowie auf Information. Die Ausgestaltung wird in der Verordnung geregelt.

§ 25 Weiterbildung

¹ Die Weiterbildung des Personals wird gefördert. Die notwendigen Ressourcen werden mit dem Budget bereitgestellt.

² Die Anstellungsbehörde kann im Rahmen des Budgets bezahlten Urlaub gewähren und Kostenbeiträge bewilligen.

§ 26 Pensionskasse

¹ Für das Personal ist der Beitritt zu derjenigen Pensionskasse, der die Gemeinde angeschlossen ist, obligatorisch.

² Zur Bindung von besonders geeignetem Personal kann der Gemeinderat Einlagen in die Pensionskasse oder eine andere Form der gebundenen Vorsorge beschliessen.

§ 27 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Mobbing

In Fällen von sexueller Belästigung oder Mobbing richtet sich das Vorgehen nach den kantonalen Richtlinien.

§ 28 Nebenerwerb

Die Ausübung einer Nebenerwerbstätigkeit bedarf der Bewilligung der Anstellungsbehörde und darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen.

§ 29 Öffentliche Nebenämter

¹ Die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes bedarf der Bewilligung der Anstellungsbehörde und darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen.

² Es besteht kein Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Ausübung von nebenamtlichen Tätigkeiten.

§ 30 Amtsgeheimnis

¹ Mitarbeitende der Einwohnergemeinde Cham sind an die Schweigepflicht gemäss § 13 Gemeindegesetz¹⁷ (in Verbindung mit § 64 Abs. 2 lit. 6 Gemeindegesetz) gebunden. Verletzungen des Amtsgeheimnisses werden gemäss Art. 320 Strafgesetzbuch¹⁸ geahndet.

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

E Schlussbestimmungen

§ 31 Rechtspflege

Bei Ansprüchen, die aus diesem Reglement geltend gemacht werden wollen, ist Beschwerde an den Gemeinderat einzureichen. Im Übrigen richtet sich die Rechtspflege nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zug.

§ 32 Genehmigungsvorbehalt, Inkrafttreten, Aufhebung bisherigen Rechts

Dieses Reglement tritt nach der Genehmigung durch die Finanzdirektion des Kantons Zug per 1. Januar 2008 in Kraft und ersetzt alle früheren gemeindlichen Personalerlasse¹⁹.

¹⁷ BGS 171.1

¹⁸ SR 311.0

¹⁹ Änderungen Stand 1. Januar 2011

§ 33 Übergangsbestimmungen

¹ Dienstaltersgeschenk

Mitarbeitenden, die sich beim Inkrafttreten dieses Reglements im 31. bis und mit 34. Dienstjahr befinden und vor dem Erreichen des 35. Dienstjahres ausscheiden, wird das Dienstaltersgeschenk gemäss § 53 des bisherigen Personalreglements vom 19. Juni 1995 entrichtet.

² Familienzulage

Mitarbeitende, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglements ein einzelnes Kind haben oder in Erwartung des ersten Kindes sind, erhalten eine einmalige Abfindung in Höhe der Differenz zur bisher bezogenen Familienzulage für zwei Jahre. Bei einem Austritt bis Ende 2009 ist diese anteilmässig zurück zu zahlen.

³ Treue- und Erfahrungszulage

Die Treue- und Erfahrungszulage sowie deren Anstieg werden für das Jahr des Inkrafttretens dieses Reglements wie bisher gewährt.