

## Personal-Reglement

Ausdruck vom 13.06.2007 09:08

Heutige Regelung (PersR, I. Teil)	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p><b>Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals sowie die Entschädigung der Behörde- und Kommissionsmitglieder (Personalreglement)</b></p> <p>vom 19. Juni 1995 in Kraft ab 1. Januar 1995<sup>1</sup></p>	<p><b>Personalreglement</b></p> <p>Vom 25. Juni 2007 In Kraft ab 1. Januar 2008</p>	<p><b>Die Reihenfolge des neuen Vorschlags (mittlere Spalte) orientiert sich am bestehenden Reglement. Die Reihenfolge der neuen Paragraphen ist der Übersicht halber anschliessend auch noch separat abgedruckt.</b></p>
<p>Die Gemeindeversammlung beschliesst gestützt auf § 69 Ziff. 2 des Gemeindegesetzes:</p>	<p>Die Gemeindeversammlung beschliesst gestützt auf § 3 Abs. 2 und § 69 Ziff. 2 des Gemeindegesetzes<sup>2</sup> vom 04. September 1980 und auf § 2 Abs. 1 und 2 sowie § 5 Abs. 2 des Zuständigkeits- und Organisationsreglements<sup>3</sup> (ZOR) vom 27. Juni 2005:</p>	

<sup>1</sup> Vom Regierungsrat des Kantons Zug am 11. Juli 1995 genehmigt.

<sup>2</sup> BGS 171.1

<sup>3</sup> ESC 120.1

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p><b>I. TEIL: GEMEINDEPERSONAL</b>  <b><u>A. Allgemeine Bestimmungen</u></b>  <b>§ 1 Geltungsbereich</b></p> <p><sup>1</sup> Dieses Gesetz regelt das Arbeitsverhältnis der auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Vollpensum oder Teilpensum im Dienste der Gemeinde Cham tätigen Personals.</p> <p><sup>2</sup> Das Anstellungsverhältnis zwischen dem Lehrpersonal und der Einwohnergemeinde Cham ist nach dem kantonalen Lehrerbesoldungsgesetz, dem kantonalen Personalgesetz und der Personalverordnung geregelt.</p> <p><sup>3</sup> Die Einwohnergemeinde Cham als Arbeitgeberin wird, sofern dieses Reglement nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt, durch den Gemeinderat vertreten.</p>	<p><b><u>A. Anstellungsverhältnis</u></b>  <b>§ 1 Geltungsbereich, Anstellungsbehörde</b></p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> Für Lehr- sowie Musiklehrpersonen gilt die kantonale Gesetzgebung.</p> <p><sup>3</sup> Soweit dieses Reglement keine anders lautenden Bestimmungen enthält, gilt das kantonale Personalgesetz<sup>4</sup>.</p> <p><sup>4</sup> Der Gemeinderat regelt die politischen Belange in der Verordnung.</p> <p><sup>5</sup> Die betrieblichen Ausführungsbestimmungen regelt die Geschäftsleitung.</p> <p><sup>6</sup> Die Geschäftsleitung gilt, ausgenommen für sich selber, das Rektorat und die Abteilungsleitungen, als Arbeitgeberin.</p> <p><sup>7</sup> Die Anstellung erfolgt mittels Arbeitsvertrag durch die Anstellungsbehörde. Zudem ist diese zuständig für Lohnerhöhungen und die Beendigung des Anstellungsverhältnisses.</p> <p><sup>8</sup> Als Anstellungsbehörde gelten</p> <p>a) der Gemeinderat für die Gemeindeschreiberin oder den Gemeindeschreiber, die Abteilungsleitungen und das Rektorat</p>	<p>Obwohl dies rechtlich sowieso so ist, wird hier der Klarheit gegenüber dem Personal halber speziell darauf hingewiesen.</p>

<sup>4</sup> BGS 154.21

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
	b) die Geschäftsleitung für die Personalverantwortliche oder den Personalverantwortlichen c) die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber in Absprache mit der oder dem zuständigen Dikasterienvorstehenden für das Konrektorat, die Schulleiter/innen und die Leitung der Musikschule d) die Abteilungsleitungen zusammen mit der oder dem Personalverantwortlichen für die Mitarbeitenden (inkl. zivilrechtlich Angestellte gemäss § 2).	
<p><b>§ 2 Art des Arbeitsverhältnisses</b></p> <p><sup>1</sup> Das Personal steht in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.</p> <p><sup>2</sup> Lehrlinge und Aushilfspersonal werden durch zivilrechtlichen Arbeitsvertrag angestellt. Soweit dieser keine abweichenden Bestimmungen enthält, finden die Vorschriften des Obligationenrechts Anwendung.</p>	<p><b>§ 2 Zivilrechtliche Anstellung</b></p> <p>Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten, Aushilfspersonal und Hilfskräfte werden durch zivilrechtlichen Arbeitsvertrag angestellt. Soweit dieser keine abweichenden Bestimmungen enthält, finden die Vorschriften des Obligationenrechts Anwendung.</p>	
<p><b>§ 3 Gleichstellung von Frau und Mann</b></p> <p>Bei Anstellungen, Lohn usw. dürfen Frauen und Männer bei gleichwertiger Qualifikation und Leistung gegenseitig nicht benachteiligt werden.</p>		<p>Im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 39 PersG</p>
<p><b>§ 4 Teilzeitbeschäftigung</b></p> <p><sup>1</sup> Zum Zwecke vermehrter Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung soll der Zugang zur Teilzeitbeschäftigung auf allen Stufen offen sein, soweit nicht die Aufgabenerfüllung oder der geordnete Betriebsablauf beeinträchtigt werden oder organisatorische und betriebswirtschaftliche Gründe entgegenstehen.</p> <p><sup>2</sup> Aus dieser Zielvorgabe kann kein Rechtsanspruch abgeleitet werden.</p>		<p>Im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 3 PersG</p>

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p><b>B. Begründung des Arbeitsverhältnisses</b>  <b>§ 5 Anstellung</b></p> <p><sup>1</sup> Unter Vorbehalt der Wahl auf Amtsdauer durch das Volk wird das Personal durch öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag auf unbestimmte oder bestimmte Dauer angestellt.</p> <p><sup>2</sup> Das Anstellungsverhältnis ist in einem gegenseitig zu unterzeichnenden Vertrag zu begründen.</p>		<p>Neu in § 1 Abs. 1 und 7 geregelt</p>
<p><b>§ 6 Dauer</b></p> <p><sup>1</sup> Unter Vorbehalt der Amtsdauer ist das Arbeitsverhältnis in der Regel unbefristet.</p> <p><sup>2</sup> Ein befristeter Arbeitsvertrag darf, sofern er keine Kündigungsmöglichkeit während der Vertragsdauer vorsieht, höchstens für die Dauer von zwei Jahren abgeschlossen werden. Er kann erneuert werden, darf jedoch insgesamt die Dauer von sechs Jahren nicht überschreiten.</p>		<p>Im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 5 PersG</p>
<p><b>§ 7 Probezeit</b></p> <p>Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.</p>		<p>Im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 6 PersG</p>

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p><i>Allgemeines</i>  <b>§ 8 Beendigungsgründe</b></p> <p>Das Arbeitsverhältnis endet durch</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis</li> <li>b) Fristablauf oder Kündigung beim befristeten Arbeitsverhältnis</li> <li>c) Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen</li> <li>d) Einvernehmliche Auflösung</li> <li>e) Erreichen der Altersgrenze</li> <li>f) Vorzeitige Pensionierung</li> <li>g) Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit</li> <li>h) Tod</li> </ul>		<p>Im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 7 PersG</p>
<p><i>Unbefristetes Arbeitsverhältnis</i>  <b>§ 9 Kündigung im allgemeinen</b></p> <p>Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch schriftliche Kündigung seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder seitens der Gemeinde.</p>		<p>Im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 8 PersG</p>
<p><b>§ 10 Kündigung seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters</b></p> <p><sup>1</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gekündigt werden unter Einhaltung der Kündigungsfrist von 7 Tage während der ersten 3 Monate (normale Probezeit).</p> <p><sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auf Monatsende gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 1 Monat im 1. Dienstjahr</li> <li>b) 3 Monate generell</li> <li>c) 6 Monate für Mitglieder der Verwaltungsleitung</li> </ul> <p><sup>3</sup> Beim Vorliegen besonderer Umstände kann im Arbeitsvertrag eine andere Kündigungsfrist vorgesehen werden.</p>	<p><b>§ 3 Kündigung</b></p> <p><sup>1</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen jederzeit beidseitig gekündigt werden.</p> <p><sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig auf Monatsende gekündigt werden und zwar unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) drei Monate für Mitarbeitende der Lohnbänder 0 - 5</li> <li>b) vier Monate für Mitarbeitende des Lohnbands 6</li> </ul> <p><sup>3</sup> In Einzelfällen, wo unterschiedliche Anstellungsverhältnisse mit der Gemeinde bestehen, kann von dieser Regelung nach oben abgewichen werden.</p>	<p>Dies kann z. B. bei Schul(haus)leitenden der Fall sein, die nebst dieser Aufgabe auch noch unterrichten und deshalb auch noch einen Vertrag als Lehrperson haben.</p>

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p><b>§ 11 Kündigung seitens der Gemeinde</b></p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinde kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für das Personal geltenden Kündigungsfristen und Kündigungstermine kündigen.</p> <p><sup>2</sup> Vor Kündigung ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Kündigung ist zu begründen.</p> <p><sup>3</sup> Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen zu erwägen.</p>		Im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 10 PersG
<p><b>§ 12 Nichtig Kündigung</b></p> <p>Die Kündigung seitens der Gemeinde ist unter Vorbehalt einer gerechtfertigten fristlosen Entlassung aus wichtigen Gründen nichtig, wenn sie nach Ablauf der Probezeit während folgender Sperrfrist ausgesprochen wird:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) während sowie vier Wochen vor und nach einer mindestens sieben Tage dauernden, obligatorischen Dienstleistungen (z. B. Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, militärischer Frauendienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste);</li> <li>b) während einer mit Zustimmung der Gemeinde ausgeübten freiwilligen gemeinnützigen Dienstleistung;</li> <li>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;</li> <li>d) während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft.</li> </ul>		Im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 11 PersG

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p><b>§ 13 Folgen der nichtigen Kündigung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Kündigung, die während einer Sperrfrist erklärt wird, entfaltet keine Rechtswirkung.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> 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.</p>		<p>Im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 12 PersG</p>
<p><b>§ 14 Missbräuchliche Kündigung</b></p> <p>Die Kündigung seitens der Gemeinde ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt wurden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt, insbesondere wenn sie ausgesprochen wird</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;</li> <li>b) um die Entstehung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und deren Geltendmachung nach Treu und Glauben zu erschweren oder zu verunmöglichen.</li> </ul>		<p>Im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 13 PersG</p>

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p><b>§ 15 Folgen der missbräuchlichen Kündigung</b></p> <p><sup>1</sup> Eine missbräuchliche Kündigung begründet Anspruch auf Entschädigung.</p> <p><sup>2</sup> Die Entschädigung beträgt vom 1. bis 3. Dienstjahr drei Monatsgehälter, für jedes weitere Dienstjahr ein zusätzliches Monatsgehalt, höchstens jedoch neun Monatsgehälter. Ein angefangenes zählt dabei als volles Dienstjahr. Bemessungsgrundlage ist das im Zeitpunkt der Kündigung massgebende Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.</p> <p><sup>3</sup> Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer missbräuchlichen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen missbräuchlicher Kündigung haben keine aufschiebende Wirkung.<sup>5</sup></p>		Im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 14 PersG
<p><i>Befristetes Arbeitsverhältnis</i></p> <p><b>§ 16 Fristablauf oder Kündigung</b></p> <p><sup>1</sup> Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.</p> <p><sup>2</sup> Im Arbeitsvertrag kann das Recht zu Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Frist gemäss den Bestimmungen über die Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses vorgesehen werden. In diesem Fall endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung spätestens durch Ablauf der Vertragsdauer.</p>		Im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 15 PersG
<p><i>Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen</i></p> <p><b>§ 17 Grundsatz</b></p> <p><sup>1</sup> Beim Vorliegen wichtiger Gründe, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben</p>	<p><b>§ 4 Fristlose Kündigung</b></p> <p><sup>1</sup> Beim Vorliegen wichtiger Gründe, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben</p>	

<sup>5</sup> Ergänzung von der Einwohnergemeindeversammlung vom 11. Dezember 2000 genehmigt.

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p>unzumutbar machen, kann das Arbeitsverhältnis beidseitig ohne Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine bzw. der festen Vertragsdauer aufgelöst werden.</p> <p><sup>2</sup> Vor der Entlassung ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Entlassung ist zu begründen.</p>	<p>unzumutbar machen, kann das Arbeitsverhältnis beidseitig ohne Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine bzw. der festen Vertragsdauer aufgelöst werden.</p> <p><sup>2</sup> Bei einer fristlosen Entlassung wird kein rechtliches Gehör gewährt.</p>	<p>Das Kantonale Gesetz sieht das rechtliche Gehör auch in diesem Falle vor, was keinen Sinn macht. Diese abweichende Formulierung in Abs. 2 ist mit dem Kant. Personalamt besprochen und notwendig, da sonst automatische die Kantonale Regelung gilt.</p>
<p><b>§ 18 Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung</b></p> <p><sup>1</sup> Bei fristloser Entlassung ohne wichtigen Grund besteht Anspruch auf Ersatz dessen, was die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins oder durch Ablauf der Vertragsdauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses beendet worden wäre.</p> <p><sup>2</sup> An diesen Schadenersatz wird angerechnet, was die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart sowie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.</p> <p><sup>3</sup> Der Anspruch auf Schadenersatz besteht unabhängig von einem allfälligen Anspruch auf Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung.</p> <p><sup>4</sup> Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung haben keine aufschiebende Wirkung.<sup>6</sup></p>		<p>Im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 17 PersG</p>

<sup>6</sup> Ergänzung von der Einwohnergemeindeversammlung vom 11. Dezember 2000 genehmigt.

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p><b>§ 19 Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle</b></p> <p><sup>1</sup> Tritt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder wird die Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund fristlos verlassen, so hat die Gemeinde Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Gehalts für einen Monat entspricht, ferner auf Ersatz des weiteren Schadens.</p> <p><sup>2</sup> Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.</p> <p><sup>3</sup> Ist der Gemeinde ein geringerer Schaden als ein Viertel des Monatsgehalts entstanden, so ist die Entschädigung entsprechend herabzusetzen.</p>		<p>Im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 18 PersG</p>
<p><b><i>Einvernehmliche Auflösung</i></b>  <b>§ 20 Übereinkunft bei einvernehmlicher Auflösung</b></p> <p>Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet der übrigen Bestimmungen dieses Titels (C. Beendigung des Arbeitsverhältnisses) schriftlich aufgelöst werden.</p>		<p>Im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 19 PersG</p>

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p><b>Erreichen der Altersgrenze</b>  <b>§ 21 Zeitpunkt der Beendigung</b></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ende des Monats, in welchem das 64. Altersjahr erfüllt wird.</p> <p><sup>2</sup> Bis zum Erreichen der AHV-Altersgrenze oder bis zum Bezug einer IV-Rente besteht gegenüber der Gemeinde Anspruch auf eine Überbrückungsrente in Höhe von 90 % der maximalen einfachen AHV-Altersrente. Bei Teilzeitbeschäftigung reduziert sich die Überbrückungsrente anteilmässig.</p> <p><sup>3</sup> Durch gegenseitige Absprache kann das Arbeitsverhältnis ausnahmsweise bis zu einem halben Jahr über die Altersgrenze hinaus fortgesetzt werden, sofern dies im Interesse der Gemeinde liegt.</p>	<p><b>§ 5 Zeitpunkt der Beendigung des Anstellungsverhältnisses</b></p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> Die Pensionierung erfolgt beim Erreichen der Altersgrenze gemäss kantonalem Personalgesetz.</p> <p><sup>3</sup> Durch gegenseitige Absprache kann das Arbeitsverhältnis ausnahmsweise über das Erreichen der Altersgrenze hinaus fortgesetzt werden.</p>	<p>Durch diese Formulierung muss das Reglement nicht angepasst werden, wenn sich das Pensionsalter ändert.</p> <p>Wird in § 6 (vorzeitige Pensionierung) geregelt</p>

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p><b>Vorzeitige Pensionierung</b>  <b>§ 22 Vorzeitiger Altersrücktritt</b></p> <p><sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich ab dem Beginn des auf die Vollendung des 59. Altersjahres folgenden Monats vorzeitig altershalber pensionieren lassen.</p> <p><sup>2</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich drei oder weniger Jahre vor Erreichen der AHV-Altersgrenze vorzeitig pensionieren lassen, haben bis zu diesem Zeitpunkt oder bis zum Bezug einer IV-Rente gegenüber der Gemeinde Anspruch auf eine Überbrückungsrente. Diese beträgt 90 % der maximalen einfachen AHV-Altersrente. Bei Teilzeitbeschäftigung reduziert sich die Überbrückungsrente anteilmässig.</p>	<p><b>§ 6 Vorzeitige Pensionierung</b></p> <p><sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich frühestens fünf Jahre vor Erreichen der Altersgrenze, auf Ende des Monats und mit dem Einverständnis der Arbeitgeberin, vorzeitig pensionieren lassen.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>	<p>Wenn also z. B. jemand fünf Jahre vor der Pensionierung in den Ruhestand tritt, so wird die Summe der Überbrückungsrente für drei Jahren auf fünf Jahre aufgeteilt, womit die jährliche Rente reduziert wird. Es gilt in jedem Fall ein Betragsmaximum für drei Jahre.</p>
<p><b>§ 23 Versetzung in den Ruhestand</b></p> <p><sup>1</sup> Sofern sachliche Gründe es erfordern, kann eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter 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.</p> <p><sup>2</sup> Die dadurch entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistungen kann durch Einlagen der Gemeinde in die Pensionskasse ganz oder teilweise ausgeglichen werden.</p> <p><sup>3</sup> 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</p>		<p>Im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 22 PersG</p>

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
missbräuchliche Kündigung.		
<p><b>Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit</b>  <b>§ 24 Zeitpunkt der Beendigung</b></p> <p>Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf die volle Invalidenrente gemäss Pensionskassengesetz.</p>		Im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 23 PersG
<p><b>Abgangsentschädigung und Entlassungsrente</b>  <b>§ 25 Abgangsentschädigung</b></p> <p><sup>1</sup> Wird das Arbeitsverhältnis seitens der Gemeinde gekündigt, ohne dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter 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 die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 45. Altersjahr überschritten und das Arbeitsverhältnis mindestens zehn Jahre ununterbrochen bestanden hat.</p> <p><sup>2</sup> Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.</p>	<p><b>§ 7 Abgangsentschädigung bei Kündigung durch die Gemeinde</b></p> <p><sup>1</sup> 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 drei Monatsgehältern ausfallen dürfen.</p>	
<p><b>§ 26 Höhe und Auszahlung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Abgangsentschädigung beträgt nach zehn Dienstjahren ein Monatsgehalt und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf sechs Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren. Die Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.</p> <p><sup>2</sup> Im Todesfall beträgt die Abgangsentschädigung bis zum erfüllten 12. Dienstjahr drei Monatsgehälter und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr</p>	<p><sup>2</sup> Die Details werden in der Verordnung geregelt.</p>	

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p>um ein Monatsgehalt bis auf sechs 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.</p>		
<p><b>§ 27 Entlassungsrente</b></p> <p><sup>1</sup> Wird das Arbeitsverhältnis seitens der Gemeinde gekündigt, ohne dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durch schuldhaftes Verhalten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründet Anlass gibt, sowie bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand, besteht gegenüber der Gemeinde wahlweise Anspruch auf eine Entlassungsrente anstelle der Abgangsentschädigung, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 6. Altersjahr überschritten hat und mindestens 25 Jahre im Dienste der Gemeinde tätig war.</p> <p><sup>2</sup> Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.</p> <p><sup>3</sup> Die Entlassungsrente entspricht der Rentenleistung, wie sie nach den Bestimmungen des Pensionskassengesetzes im Invaliditätsfall ausgerichtet wird. Sie wird gekürzt, soweit sie pro Kalenderjahr zusammen mit Erwerbs- oder Ersatzeinkommen das zuletzt bezogene Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage übersteigt. Was zu verdienen absichtlich unterlassen wird, gilt als Erwerbseinkommen. Der Anspruch erlischt mit dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze.</p>	<p><sup>3</sup> Die Ausrichtung einer Entlassungsrente ist ausgeschlossen.</p>	

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
	<p><b>§ 8 Gehaltsfortzahlung im Todesfall</b></p> <p>Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch Tod wird Hinterbliebenen (Lebenspartner/in, minderjährige Kinder oder andere Personen, denen gegenüber eine Unterstützungspflicht besteht) eine finanzielle Unterstützung ausgerichtet. Die Details werden in der Verordnung geregelt.</p>	
<p><b>§ 28 Abgangsentschädigung bzw. Entlassungsrente an die Gemeindeschreiberin/den Gemeindeschreiber</b></p> <p><sup>1</sup> Die/der vom Volk gewählte Gemeindeschreiberin/Gemeindeschreiber hat Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, wenn sie/er vor dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze gegen ihren/seinen Willen nicht wiedergewählt wird.</p> <p><sup>2</sup> Die Abgangsentschädigung beträgt während der ersten sechs Amtsjahre sechs Monatsgehälter und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Amtsjahr um ein Monatsgehalt bis auf 12 Monatsgehälter nach 12 oder mehr Amtsjahren. Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.</p> <p><sup>3</sup> Ab Vollendung des 60. Altersjahres und des 25. Dienstjahres besteht gegenüber der Gemeinde anstelle der Abgangsentschädigung wahlweise Anspruch auf eine Entlassungsrente. Deren Berechnung, Dauer und Auszahlung richtet sich nach den für das übrige Personal geltenden Bestimmungen der Gemeinde.</p>		<p>Regelung ist hinfällig, da Gemeindeschreiber/innen künftig vom Gemeinderat angestellt werden.</p>

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p><b>D. Pflichten des Personals</b>  <b>§ 29 Allgemeine Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht</b></p> <p><sup>1</sup> Das Personal hat die ihm übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.</p> <p><sup>2</sup> Die Gemeindeschreiberin/der Gemeindeschreiber ist als Vertreterin/Vertreter des Gemeinderates zuständig für alle organisatorischen und personellen Fragen der Gemeindeverwaltung, soweit sie nicht anderweitig geregelt sind.</p>		<p>Abs. 1 ist im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 28 PersG</p> <p>Abs. 2 ist in ZOR, ZOV und mit der Neudefinition der Anstellungsbehörde geregelt.</p>
<p><b>§ 30 Amtsgeheimnis</b></p> <p><sup>1</sup> Dem Personal 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 Persönlichkeitsschutzinteresse besteht oder die gemäss besonderer Vorschrift geheimzuhalten sind.</p> <p><sup>2</sup> Die Pflicht zur Wahrung des Amtsgeheimnisses bleibt nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p> <p><sup>3</sup> Zur Mitteilung geheimzuhaltender Tatsachen an Drittpersonen und andere Amtsstellen sowie zur Erfüllung der Zeugnispflicht in gerichtlichen Verfahren, bedarf das Personal der Entbindung vom Amtsgeheimnis durch den Gemeinderat bzw. wenn nötig durch die kantonale Aufsichtsbehörde.</p>	<p><b>§ 30 Amtsgeheimnis</b></p> <p><sup>1</sup> Mitarbeitende der Einwohnergemeinde Cham sind an die Schweigepflicht gemäss § 13 Gemeindegesetz<sup>7</sup> (in Verbindung mit § 64 Abs. 2 lit. 6 Gemeindegesetz) gebunden. Verletzungen des Amtsgeheimnisses werden gemäss Art. 320 Strafgesetzbuch<sup>8</sup> geahndet.</p> <p><sup>2</sup> Die Pflicht zur Wahrung des Amtsgeheimnisses bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p>	<p>Ist mit der Erwähnung von § 13 GemG in Abs. 1 abgedeckt, da dies im Kant. Recht geregelt ist.</p>

<sup>7</sup> BGS 171.1

<sup>8</sup> SR 311.0

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p><b>§ 31 Arbeitszeit</b></p> <p>Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach der Bestimmung des kantonalen Personalgesetzes. Der Gemeinderat erlässt ein separates Reglement über die Gestaltung der Arbeitszeit.</p>	<p><b>B. Zeitlich</b> <b>§ 9 Arbeitszeit</b></p> <p>Die Arbeitszeit, deren Ausgestaltung inkl. Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst sowie deren Kontrolle werden in der Verordnung geregelt.</p>	
<p><b>§ 32 Überstundenarbeit</b></p> <p><sup>1</sup> Wenn es die Umstände erfordern, ist das Personal zu Leistung von Überstunden verpflichtet, soweit ihnen dies nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> Das Personal, welches in der Lohnklasse 16 und höher eingestuft ist, hat, soweit die Überstunden nicht durch Freizeit kompensiert werden können, keinen Anspruch auf Vergütung.</p>		<p>Wird gemäss § 9 in der Verordnung geregelt.</p>
<p><b>§ 33 Funktionsänderung</b></p> <p><sup>1</sup> Wenn es die Umstände erfordern, kann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter jederzeit eine den Fähigkeiten und der Eignung entsprechende andere Funktion zugewiesen werden. Dies gilt nur, wenn von Verfassung wegen keine Volkswahl stattfindet.</p> <p><sup>2</sup> Vor einer Funktionsänderung ist das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Funktionsänderung ist zu begründen.</p> <p><sup>3</sup> Eine mit der Zuweisung einer anderen Stelle oder Arbeit verbundene Besoldungsreduktion kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins angeordnet werden.</p>		<p>Im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 32 PersG</p>

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p><b>§ 34 Wohnsitz und Amtswohnung</b></p> <p>Sofern es die Aufgabenerfüllung erfordert, kann dem Personal ein Wohnsitz in der Gemeinde vorgeschrieben oder eine Amtswohnung zugewiesen werden.</p>		<p>Im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 33 PersG</p>
<p><b>§ 35 Öffentliche Nebenämter</b></p> <p><sup>1</sup> Die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung des Gemeinderates.</p> <p><sup>2</sup> Für die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes wird bezahlter Urlaub bis zu zwölf Arbeitstagen pro Kalenderjahr gewährt. Bei Teilzeitpensum wird der Urlaub anteilmässig berechnet.</p>	<p><b>§ 29 Öffentliche Nebenämter</b></p> <p><sup>1</sup> Die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes bedarf der Bewilligung der Anstellungsbehörde und darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen.</p> <p><sup>2</sup> Es besteht kein Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Ausübung von nebenamtlichen Tätigkeiten.</p>	
<p><b>§ 36 Nebenerwerb</b></p> <p>Die Ausübung einer Nebenerwerbstätigkeit darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung des Gemeinderates.</p>	<p><b>§ 28 Nebenerwerb</b></p> <p>Die Ausübung einer Nebenerwerbstätigkeit bedarf der Bewilligung der Anstellungsbehörde und darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen.</p>	
<p><b>§ 37 Ausstandspflicht</b></p> <p>Das Personal ist verpflichtet, in den Ausstand zu treten, wenn in einer Angelegenheit persönliche Interessen bestehen.</p>		<p>Im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 36 PersG</p>
<p><b>§ 38 Fort- und Weiterbildung</b></p> <p><sup>1</sup> Das Personal ist verpflichtet, die zur Erfüllung der Aufgaben notwendigen Fähigkeiten nach bestem Können weiterzuentwickeln und auf neue Erkenntnisse und Methoden auszurichten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungskursen verpflichtet werden.</p>	<p><b>§ 25 Weiterbildung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Weiterbildung des Personals wird gefördert. Die notwendigen Ressourcen werden mit dem Budget bereitgestellt.</p>	

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p><sup>2</sup> Der Gemeinderat kann bezahlten Urlaub gewähren und Kostenbeiträge bewilligen. Er erlässt ein Fort- und Weiterbildungskonzept.</p>	<p><sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde kann im Rahmen des Budgets bezahlten Urlaub gewähren und Kostenbeiträge bewilligen.</p>	<p>s. a. unter Urlaub</p>
<p><b>E. Rechte des Personals</b>  <b>Besoldung im allgemeinen</b>  <b>§ 39 Grundsatz</b></p> <p>Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat Anspruch auf ein jährliches Mitarbeitergespräch und eine Standortbestimmung durch den Vorgesetzten gemäss geltendem Qualifikationssystem.</p>	<p><b>C. Finanziell</b></p>	
<p><b>§ 40 Lohnleichheit</b></p> <p>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung, soweit sie für die Arbeit von Nutzen sind, Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertigen Arbeit und Leistung.</p>		<p>Im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 39 PersG</p>
<p><b>§ 41 Zusammensetzung der Besoldung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Besoldung setzt sich wie folgt zusammen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jahresgehalt, bestehend aus: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Grundgehalt (12/13 des Jahresgehaltes)</li> <li>b) 13. Monatsgehalt (1/13 des Jahresgehaltes)</li> </ol> </li> <li>2. Teuerungszulage</li> <li>3. Familienzulage</li> <li>4. Kinderzulage</li> <li>5. Treue- und Erfahrungszulage</li> </ol> <p><sup>2</sup> Das Gehalt bildet in der Regel die Entschädigung für die gesamte im Dienst der Gemeinde geleistete Arbeit. Bei Teilzeitarbeit oder Beginn oder Ende es Arbeitsverhältnisses während des Jahres besteht der Besoldungsanspruch anteilmässig nach Massgabe des Teilpensums bzw. der Beschäftigungsdauer. Dasselbe gilt auch für andere gesetzliche Vergütungen.</p>	<p><b>§ 15 Gehalt</b></p> <p><sup>1</sup> Das Jahresgehalt besteht aus dem Basislohn (§ 17) und der Teuerungszulage (Abs. 3).</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>	

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
	<p><sup>3</sup> Die Geschäftsleitung kann die Gehaltssumme jeweils auf Jahresanfang ganz oder teilweise der Teuerung anpassen, jedoch maximal bis zum Stand des Landesindex der Konsumentenpreise.</p> <p><sup>4</sup> Die Angaben in diesem Reglement basieren auf dem Landesindex der Konsumentenpreise von 100,28 (Stand November 1993) Indexpunkten (Ende Mai 1993 = 100 %).</p>	<p>Der Übersicht halber wird die gleiche Basis wie bei den Lehrpersonen und wie im 2006 beschlossenen Behördenreglement verwendet.</p>
<p><b>§ 42 Auszahlung</b></p> <p>Das Grundgehalt einschliesslich Teuerungszulage sowie die Familien- und Kinderzulage werden monatlich, das 13. Monatsgehalt im November und die Treue- und Erfahrungszulage im Juni und Dezember je zur Hälfte ausbezahlt.</p>	<p><sup>5</sup> Die Modalitäten werden in der Verordnung geregelt.</p>	<p>Modalitäten sind beispielsweise: in wie vielen Tranchen und wann der Lohn ausbezahlt wird.</p>
<p><b>§ 43 Anrechnung von Naturalien</b></p> <p><sup>1</sup> Von der Besoldung wird der Wert der Naturalbezüge (Wohnung, Verpflegung, Heizung usw.) in Abzug gebracht.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat setzt den Wert der Naturalbezüge fest.</p>	<p><b>§ 16 Naturalien</b></p> <p>Es werden keinerlei Naturalleistungen als Lohnbestandteil gewährt. Solche werden gemäss dem Bruttoprinzip separat verrechnet. Die Details werden in der Verordnung geregelt.</p>	

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen																					
<p><b>Gehaltsanspruch</b>  <b>§ 44 Gehaltsklassen und Funktionsgruppen</b></p> <p>Für die einzelnen Funktionsgruppen bestehen folgende Gehaltsklassen (Jahresgehalt einschliesslich 13. Monatsgehalt):</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><i>Besoldung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</i>  <b>Klasseneinreihung</b></p> <p>Verwaltungsfunktionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>6 – 11 Verwaltungsangestellte</li> <li>11 – 14 Verwaltungsangestellte mit besonderen Funktionen</li> <li>13 – 17 Amtsleiter/Amtsleiterinnen</li> <li>15 – 19 Amtsleiter/Amtsleiterinnen mit besonderen Funktionen</li> <li>15 – 19 Abteilungsleiter/innen</li> <li>18 – 23 Abteilungsleiter/innen mit besonderen Funktionen</li> </ul> <p>Lehrlinge werden nach den ortsüblichen Ansätzen besoldet.</p> <p>Technische Funktionen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>6 – 13 Angestellte Werk- und Hausdienste</li> <li>9 – 13 Badmeister(innen)</li> <li>9 – 14 Angestellte technischer Dienst</li> <li>13 – 17 Amtsleiter(innen)</li> </ul> </div> <p><sup>1</sup> Funktionen, für welche dieses Reglement keine besondere Regelung vorsieht, werden entsprechend dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich in eine der Gehaltsklassen eingereiht.</p> <p><sup>2</sup> In besonderen Fällen kann das Gehalt auch ohne Klasseneinreihung in Form eines Monatsgehaltes, Tages- oder Stundenlohnes festgesetzt werden.</p>	<p><b>§17 Einstufung, Lohnbänder (LB)</b></p> <p>Die Einstufung erfolgt durch die Anstellungsbehörde und richtet sich nach folgenden Vorgaben für den Basislohn (Jahresgehalt inkl. 13. Monatsgehalt, exkl. Teuerung):</p> <table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;">LB0</td> <td style="vertical-align: top;">bis 45'000</td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lernende</li> <li>- Aushilfspersonal</li> <li>- Hilfskräfte</li> <li>- Mitarbeit Betrieb</li> <li>- Praktikantinnen/Praktikanten</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">LB1</td> <td style="vertical-align: top;">45'000 – 65'000</td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- einfache Sachbearbeitung Betrieb</li> <li>- Mitarbeit Administration</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">LB2</td> <td style="vertical-align: top;">55'000 – 75'000</td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sachbearbeitung Betrieb</li> <li>- einfache Sachbearbeitung Administration</li> <li>- Mitarbeit Fachgebiet</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">LB3</td> <td style="vertical-align: top;">65'000 – 95'000</td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- qualifizierte Sachbearbeitung Betrieb</li> <li>- Sachbearbeitung Administration</li> <li>- einfache Sachbearbeitung Fachgebiet</li> <li>- Stv. einfache Bereichsleitung</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">LB4</td> <td style="vertical-align: top;">80'000 – 115'000</td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- qualifizierte Sachbearbeitung Administration</li> <li>- Sachbearbeitung Fachgebiet</li> <li>- einfache Bereichsleitung</li> <li>- Stv. Bereichsleitung</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">LB5</td> <td style="vertical-align: top;">100'000 – 135'000</td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- qualifizierte Sachbearbeitung Fachgebiet</li> <li>- Bereichsleitung</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">LB6</td> <td style="vertical-align: top;">125'000 – 170'000</td> <td style="vertical-align: top;">Oberstes Kader</td> </tr> </table>	LB0	bis 45'000	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lernende</li> <li>- Aushilfspersonal</li> <li>- Hilfskräfte</li> <li>- Mitarbeit Betrieb</li> <li>- Praktikantinnen/Praktikanten</li> </ul>	LB1	45'000 – 65'000	<ul style="list-style-type: none"> <li>- einfache Sachbearbeitung Betrieb</li> <li>- Mitarbeit Administration</li> </ul>	LB2	55'000 – 75'000	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sachbearbeitung Betrieb</li> <li>- einfache Sachbearbeitung Administration</li> <li>- Mitarbeit Fachgebiet</li> </ul>	LB3	65'000 – 95'000	<ul style="list-style-type: none"> <li>- qualifizierte Sachbearbeitung Betrieb</li> <li>- Sachbearbeitung Administration</li> <li>- einfache Sachbearbeitung Fachgebiet</li> <li>- Stv. einfache Bereichsleitung</li> </ul>	LB4	80'000 – 115'000	<ul style="list-style-type: none"> <li>- qualifizierte Sachbearbeitung Administration</li> <li>- Sachbearbeitung Fachgebiet</li> <li>- einfache Bereichsleitung</li> <li>- Stv. Bereichsleitung</li> </ul>	LB5	100'000 – 135'000	<ul style="list-style-type: none"> <li>- qualifizierte Sachbearbeitung Fachgebiet</li> <li>- Bereichsleitung</li> </ul>	LB6	125'000 – 170'000	Oberstes Kader	
LB0	bis 45'000	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lernende</li> <li>- Aushilfspersonal</li> <li>- Hilfskräfte</li> <li>- Mitarbeit Betrieb</li> <li>- Praktikantinnen/Praktikanten</li> </ul>																					
LB1	45'000 – 65'000	<ul style="list-style-type: none"> <li>- einfache Sachbearbeitung Betrieb</li> <li>- Mitarbeit Administration</li> </ul>																					
LB2	55'000 – 75'000	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sachbearbeitung Betrieb</li> <li>- einfache Sachbearbeitung Administration</li> <li>- Mitarbeit Fachgebiet</li> </ul>																					
LB3	65'000 – 95'000	<ul style="list-style-type: none"> <li>- qualifizierte Sachbearbeitung Betrieb</li> <li>- Sachbearbeitung Administration</li> <li>- einfache Sachbearbeitung Fachgebiet</li> <li>- Stv. einfache Bereichsleitung</li> </ul>																					
LB4	80'000 – 115'000	<ul style="list-style-type: none"> <li>- qualifizierte Sachbearbeitung Administration</li> <li>- Sachbearbeitung Fachgebiet</li> <li>- einfache Bereichsleitung</li> <li>- Stv. Bereichsleitung</li> </ul>																					
LB5	100'000 – 135'000	<ul style="list-style-type: none"> <li>- qualifizierte Sachbearbeitung Fachgebiet</li> <li>- Bereichsleitung</li> </ul>																					
LB6	125'000 – 170'000	Oberstes Kader																					

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen																																																									
<p>Gehaltstabelle (Stand 1994) Jahresgehalt, inkl. 13. Monatsgehalt</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Klasse</th> <th>1. Stufe</th> <th>10. Stufe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>6</td><td>46'088.--</td><td>60'467.--</td></tr> <tr><td>7</td><td>49'037.--</td><td>64'031.--</td></tr> <tr><td>8</td><td>52'110.--</td><td>67'718.--</td></tr> <tr><td>9</td><td>55'182.--</td><td>71'528.--</td></tr> <tr><td>10</td><td>58'500.--</td><td>75'584.--</td></tr> <tr><td>11</td><td>62'065.--</td><td>79'762.--</td></tr> <tr><td>12</td><td>65'874.--</td><td>84'187.--</td></tr> <tr><td>13</td><td>69'930.--</td><td>88'734.--</td></tr> <tr><td>14</td><td>74'232.--</td><td>93'404.--</td></tr> <tr><td>15</td><td>78'779.--</td><td>98'197.--</td></tr> <tr><td>16</td><td>83'572.--</td><td>103'113.--</td></tr> <tr><td>17</td><td>88'611.--</td><td>108'398.--</td></tr> <tr><td>18</td><td>93'896.--</td><td>114'174.--</td></tr> <tr><td>19</td><td>99'426.--</td><td>120'442.--</td></tr> <tr><td>20</td><td>105'202.--</td><td>127'202.--</td></tr> <tr><td>21</td><td>111'225.--</td><td>134'576.--</td></tr> <tr><td>22</td><td>117'492.--</td><td>142'564.--</td></tr> <tr><td>23</td><td>124'006.--</td><td>151'290.--</td></tr> </tbody> </table>	Klasse	1. Stufe	10. Stufe	6	46'088.--	60'467.--	7	49'037.--	64'031.--	8	52'110.--	67'718.--	9	55'182.--	71'528.--	10	58'500.--	75'584.--	11	62'065.--	79'762.--	12	65'874.--	84'187.--	13	69'930.--	88'734.--	14	74'232.--	93'404.--	15	78'779.--	98'197.--	16	83'572.--	103'113.--	17	88'611.--	108'398.--	18	93'896.--	114'174.--	19	99'426.--	120'442.--	20	105'202.--	127'202.--	21	111'225.--	134'576.--	22	117'492.--	142'564.--	23	124'006.--	151'290.--		
Klasse	1. Stufe	10. Stufe																																																									
6	46'088.--	60'467.--																																																									
7	49'037.--	64'031.--																																																									
8	52'110.--	67'718.--																																																									
9	55'182.--	71'528.--																																																									
10	58'500.--	75'584.--																																																									
11	62'065.--	79'762.--																																																									
12	65'874.--	84'187.--																																																									
13	69'930.--	88'734.--																																																									
14	74'232.--	93'404.--																																																									
15	78'779.--	98'197.--																																																									
16	83'572.--	103'113.--																																																									
17	88'611.--	108'398.--																																																									
18	93'896.--	114'174.--																																																									
19	99'426.--	120'442.--																																																									
20	105'202.--	127'202.--																																																									
21	111'225.--	134'576.--																																																									
22	117'492.--	142'564.--																																																									
23	124'006.--	151'290.--																																																									
<p><b>§ 45 Gehaltsstufen</b></p> <p><sup>1</sup> Jede Gehaltsklasse besteht aus zehn Gehaltsstufen. Die erste Stufe entspricht dem Minimum der Gehaltsklasse. Die weiteren Stufen erhöhen sich jeweils um den neunten Teil der Differenz zwischen dem Klassenmaximum und dem Klassenminimum. Die zehnte Stufe entspricht dem Maximum der Gehaltsklasse.</p> <p><sup>2</sup> Bei sehr<sup>9</sup> guter Leistung, Fähigkeit und Eignung kann der Aufstieg innerhalb der Gehaltsklasse um eine Stufe pro Jahr erfolgen. In besonderen Fällen kann nach oben abgewichen werden. Bei Dienstantritt in der zweiten Jahreshälfte erfolgt im darauffolgenden Jahr kein</p>		<p>Hinfällig, da keine Klassen mehr.</p> <p>Neu in § 18 (neu) geregelt (Lohnerhöhungen)</p>																																																									

<sup>9</sup> Ergänzung von der Einwohnergemeindeversammlung vom 11. Dezember 2000 genehmigt.

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
Stufenaufstieg. Absatz 3 <sup>10</sup> Absatz 4 <sup>11</sup>		
<p><b>§ 46 Anfangsgehalt</b></p> <p><sup>1</sup> Das Anfangsgehalt entspricht in der Regel der ersten Stufe der untersten für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse.</p> <p><sup>2</sup> Bei der Besoldungseinreihung sind Ausbildung, Berufserfahrung und die ausserberufliche Erfahrung, soweit diese für die Arbeit von Nutzen sind, sowie Fähigkeit und Eignung zu berücksichtigen. Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit innerhalb oder ausserhalb des Gemeindedienstes kann angemessen angerechnet werden.</p> <p><sup>3</sup> Bei Funktionen, die eine längere Einarbeitung und spezifische Erfahrung voraussetzen, kann für eine angemessene Einführungszeit ohne Bindung an die für die Funktion massgebende Gehaltsklasse eine tiefere Gehaltsklasse festgesetzt werden.</p>		
<p><b>§ 47 Beförderung</b></p> <p><sup>1</sup> Aus der Einreihung einer Funktion in mehrere Gehaltsklassen kann kein Anspruch auf Aufstieg in eine höhere Gehaltsklasse abgeleitet werden.</p>	<p><b>§ 18 Lohnerhöhungen</b></p> <p>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.</p>	

<sup>10</sup> Streichung von der Einwohnergemeindeversammlung vom 11. Dezember 2000 genehmigt.

<sup>11</sup> Streichung von der Einwohnergemeindeversammlung vom 11. Dezember 2000 genehmigt.

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p><sup>2</sup> Sehr<sup>12</sup> gute Leistungen, besondere Fähigkeit und Eignung sowie die Übertragung zusätzlicher Aufgaben oder der ständigen Stellvertretung von Vorgesetzten und ähnliche Verhältnisse können durch Beförderung in eine höhere Gehaltsstufe oder Gehaltsklasse abgegolten werden. Die Nichtbeförderung kann nicht angefochten werden.<sup>13</sup></p> <p><sup>3</sup> Besonderen Verhältnissen bei einzelnen Funktionsgruppen können durch Festlegung bestimmter Beförderungsmechanismen Rechnung getragen werden. Mangelhafte Leistung, Fähigkeit und Eignung sind in jedem Fall Beförderungshindernisse.</p>		
<p><b>§ 48 ausserordentliche Gehaltserhöhung und Zuwendung</b></p> <p><sup>1</sup> Um der Gemeinde besonders geeignetes Personal in wichtiger Stellung zu gewinnen oder zu erhalten, kann das Gehalt ausnahmsweise bis zu einem Viertel des Maximums der höchsten für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse erhöht werden.</p> <p><sup>2</sup> Die Erfüllung besonderer Aufträge, ausserordentliche Leistungen sowie wertvolle Anregungen zu Verbesserungen organisatorischer, technischer oder anderer Art können durch einmalige Zuwendung belohnt werden.</p>		Im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 49 PersG
<p><b>§ 49 Gehaltskürzung</b></p> <p>Bei ungenügender Leistung, Fähigkeit oder Eignung können unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine jederzeit Gehaltserhöhungen ganz oder teilweise rückgängig gemacht sowie die Versetzung in eine tiefere</p>		Im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 50 PersG

<sup>12</sup> Ergänzung von der Einwohnergemeindeversammlung vom 11. Dezember 2000 genehmigt.

<sup>13</sup> Ergänzung von der Einwohnergemeindeversammlung vom 11. Dezember 2000 genehmigt.

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p>Gehaltsstufe oder Gehaltsklasse angeordnet werden. Dabei besteht keine Bindung an die Funktionseinreihung.</p>		
<p><b>§ 50 Anpassung an die Preisentwicklung</b></p> <p><sup>1</sup> Das Gehalt basiert auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 100,28 Indexpunkten (Ende Mai 1993 = 100 %).</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat kann die Gehälter jeweils auf Jahresanfang ganz oder teilweise der Teuerung anpassen. Dabei können Teuerungseffekte, die auf fiskal- oder umweltpolitische Massnahmen des Bundes zurückzuführen sind, ausgeklammert werden.</p> <p><sup>3</sup> Dies gilt auch für den II. Teil des Reglementes.</p>		<p>Neu in § 15 geregelt</p>

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p><i>Zulagen, Dienstaltersgeschenke und besondere Vergütungen</i>  <b>§ 51 Familien- und Kinderzulagen</b></p> <p><sup>1</sup> Verheiratete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine jährliche Familienzulage gemäss kantonalen Regelung, sofern folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) es muss nach dem Gesetz über die Kinderzulagen ein Anspruch auf Kinderzulagen bestehen;</li> <li>b) die Person muss ganz oder vorwiegend für den finanziellen Unterhalt der Familie aufkommen;</li> <li>c) der Doppelbezug muss ausgeschlossen sein.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Verheirateten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Teilzeitbeschäftigung wird die Familienzulage ungeachtet der Anspruchsvoraussetzung des vorwiegenden Unterhalts der Familie anteilmässig nach Massgabe ihres Teilpensums ausgerichtet, wenn beide Ehegatten im Dienste der Gemeinde stehen oder wenn der andere Ehegatte im Dienste des Kantons oder einer zugerischen Gemeinde oder einer Institution tätig ist, deren Personalaufwand mindestens 50 Prozent vom Kanton subventioniert wird. Die Zulage darf für beide Ehegatten zusammen den Betrag gemäss Abs. 1 nicht übersteigen.</p> <p><sup>3</sup> In getrennter Ehe lebenden, verwitweten, geschiedenen und ledigen Personen wird diese Familienzulage ausgerichtet, sofern sie mit ihren Kindern oder solchen des anderen Ehegatten einen gemeinsamen Haushalt führen.</p> <p><sup>4</sup> Wer für ein oder mehrere Kinder dauernd sorgt, erhält für jedes Kind die Kinderzulage gemäss den Vorschriften des Gesetzes über die Kinderzulagen.</p>	<p><b>§ 19 Kinderzulagen</b></p> <p><sup>1</sup> Der Bezug von Kinderzulagen richtet sich nach den Vorschriften des Gesetzes über die Kinderzulagen.</p>	<p>Die Familienzulage wird abgeschafft, jedoch mit einer zusätzlichen gemeindlichen Kinderzulage (s. Abs. 2) abgedeckt.</p>

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p><sup>5</sup> Umstände, die zu einer Änderung der Zulagenberechtigung führen, sind sofort nach deren Eintritt zu melden. Was durch die Verletzung dieser Meldepflicht zuviel bezogen wurde, ist zurückzuerstatten.</p>	<p><sup>2</sup> 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.</p>	
<p><b>§ 52 Treue- und Erfahrungszulage</b></p> <p><sup>1</sup> Den Mitarbeiterinnen und den Mitarbeitern, die sich bewährt haben, werden ab dem Kalenderjahr, in welchem sie das 3. Dienstjahr erfüllen, eine Treue- und Erfahrungszulage ausgerichtet. Das erste Kalenderjahr des Arbeitsverhältnisses wird als erfülltes Dienstjahr angerechnet, wenn der Diensteintritt in der ersten Jahreshälfte erfolgt ist.</p> <p><sup>2</sup> Die Zulage entspricht 1/15 des Monatsgehaltes pro erfülltes Dienstjahr, höchstens aber einem vollen Monatsgehalt ab dem Kalenderjahr, in welchem das 15. Dienstjahr erfüllt wird. Bemessungsgrundlage bildet das im Juni bzw. im Dezember des jeweiligen Kalenderjahres bezogene Gehalt einschliesslich Teuerungs- und Sozialzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatsgehaltes.</p> <p><sup>3</sup> Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit im öffentlichen Dienst innerhalb des Kantons kann ganz oder teilweise angerechnet werden.</p>		<p>Wird abgeschafft. Ist künftig im Jahresgehalt enthalten. Der Treuteil wird mit der Änderung der Dienstaltersgeschenke im neuen § 21 berücksichtigt.</p>
	<p><b>§ 20 besondere Entschädigungen</b></p> <p>Besondere Entschädigungen für Einsatz an arbeitsfreien Tagen, Nacht-, Pikett- und Schichtdienst werden in der Verordnung geregelt.</p>	<p>s. a. neuer § 9 (Arbeitszeit)</p>

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p><b>§ 53 Dienstaltersgeschenk</b></p> <p><sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, wird nach 25 und 35 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk in Höhe eines Monatsgehaltes ausgerichtet. Bemessungsgrundlage bildet das Gehalt einschliesslich Teuerungs- und Sozialzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatsgehaltes.</p> <p><sup>2</sup> Soweit der Dienst es gestattet, kann die Hälfte des Dienstaltersgeschenktes als Urlaub bezogen werden.</p> <p><sup>3</sup> Beim Ausscheiden nach 30 Dienstjahren wird das zweite Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.</p>	<p><b>§ 21 Dienstaltersgeschenk</b></p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> Soweit die betrieblichen Möglichkeiten es zulassen, kann das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in Absprache mit der Anstellungsbehörde als Urlaub bezogen werden.</p>	<p>Da die Treue- und Erfahrungszulage (TREZ) abgeschafft ist, wird hier der Aspekt Treue aufgefangen. Dieses Dienstaltersgeschenk dient der Honorierung der Mitarbeitenden und wird dafür zeitlich nach vorne verlegt.</p>
<p><b>§ 54 Besondere Entschädigung</b></p> <p><sup>1</sup> Spesen und Auslagen im Zusammenhang mit der Erfüllung dienstlicher Aufgaben werden nach bestimmten Ansätzen vergütet.</p> <p><sup>2</sup> Besondere Arbeitsleistungen wie Einsatz an arbeitsfreien Tagen, Nacht, Pikett- und Schichtdienst sowie Überzeitarbeit werden mit Freizeit oder finanziell abgegolten.</p>	<p><b>§ 22 Ersatz von Auslagen</b></p> <p>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.</p>	

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p><i>Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung</i>  <b>§ 55 Krankheit und Unfall</b></p> <p><sup>1</sup> 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 längerdauernder Arbeitsunfähigkeit besteht Anspruch auf 80 % der Besoldung während weiterer 12 Monate, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> Beim Vorliegen besonderer Umstände, vor allem in Härtefällen oder bei sehr langer Dienstzeit, kann eine längerdauernde Lohnfortzahlung bewilligt werden.</p> <p><sup>4</sup> 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.</p>	<p><b>§ 23 Krankheit und Unfall</b></p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> In Härtefällen kann durch die Anstellungsbehörde eine länger dauernde Lohnfortzahlung bewilligt werden.</p> <p><sup>4</sup> 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.</p>	<p>Anpassung in Abs. 3 (Flexibilisierung durch das Weglassen der Formulierung „sehr langer Dienstzeit“): daher muss der ganze § aufgeführt werden, da sonst die kantonale Regelung gilt..</p>
<p><b>§ 56 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen</b></p> <p>Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Gehaltsfortzahlung gehen die Ansprüche des Personals gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer von der Gemeinde abgeschlossenen Unfall- oder Krankenversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf der Gemeinde über.</p>		<p>Im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 59 PersG</p>

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p><b>§ 57 Mutterschaftsurlaub</b></p> <p><sup>1</sup> Den Mitarbeiterinnen wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser Urlaub beträgt:</p> <p>a) 16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis mindestens zwei Jahre bestanden hat.<sup>14</sup></p> <p>b) 8 Wochen in den übrigen Fällen.</p> <p><sup>2</sup> Der Mutterschaftsurlaub beginnt in der Regel frühestens 4 Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft.</p> <p>Absatz 3<sup>15</sup></p> <p><sup>4</sup> Wird der Mutterschaftsurlaub nicht voll beansprucht, so entsteht kein Anspruch auf Entschädigung.</p> <p><sup>5</sup> Soweit der Mutterschaftsurlaub in die Ferien fällt, werden diese angerechnet. Dabei darf jedoch der Anspruch auf 4 Wochen Ferien pro Kalenderjahr bis zum vollendeten 49. Altersjahr bzw. 5 Wochen Ferien pro Kalenderjahr ab dem 50. Altersjahr nicht geschmälert werden.</p>	<p><b>§ 13 Mutterschaftsurlaub</b></p> <p><sup>1</sup> Den Mitarbeiterinnen wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen gewährt.</p> <p><sup>2</sup> Wird der Mutterschaftsurlaub nicht voll beansprucht, so entsteht kein Anspruch auf Entschädigung.</p>	<p>Hier soll die bisherige Regelung beibehalten werden.</p>
<p><b>§ 58 Obligatorische Dienstleistung</b></p> <p><sup>1</sup> Während einer obligatorischen Dienstleistung (z. B. Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, militärischer Frauendienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste) bezieht das Personal die volle Besoldung.</p> <p><sup>2</sup> Die Erwerbsausfallentschädigung fällt in die Gemeindekasse.</p>	<p><b>§ 14 Obligatorische Dienstleistung</b></p> <p><sup>1</sup> Während einer obligatorischen Dienstleistung (z. B. Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst) bezieht das Personal die volle Besoldung.</p> <p><sup>2</sup> Die Erwerbsausfallentschädigung fällt in die Gemeindekasse.</p>	<p>Da Abs. 4 (alt) weggelassen wird, muss der § aufgeführt werden, da sonst die kantonale Regelung gilt.</p>

<sup>14</sup> Streichung von der Einwohnergemeindeversammlung vom 11. Dezember 2000 genehmigt.

<sup>15</sup> Streichung von der Einwohnergemeindeversammlung vom 11. Dezember 2000 genehmigt.

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p><sup>3</sup> 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 innert kurzer Zeit nach Beendigung des Dienstes gekündigt wird.</p> <p><sup>4</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche vorwiegend zu ihrer eigenen Ausbildung bei der Gemeinde tätig sind, wie Praktikanten usw., beziehen lediglich die Erwerbsausfallentschädigung.</p>	<p><sup>3</sup> 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.</p>	<p>Praktikantinnen und Praktikanten etc. werden neu im Lohnband 0 angestellt (s. § 17). Dies hat nichts mit der Thematik der obligatorischen Dienstleistung zu tun.</p>
<p><b>Ferien und Urlaub</b> <b>§ 59 Ferien</b></p> <p>Pro Kalenderjahr besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) bis zum vollendeten 49. Altersjahr 4 Arbeitswochen</li> <li>b) vom 50. Altersjahr an sowie für Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge 5 Arbeitswochen</li> </ul>	<p><b>§ 10 Ferien</b></p> <p>Pro Kalenderjahr besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) bis zum vollendeten 49. Altersjahr vier Arbeitswochen</li> <li>b) vom 50. Altersjahr an sowie für Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lernende fünf Arbeitswochen</li> <li>c) vom 60. Altersjahr an sechs Arbeitswochen</li> </ul>	<p>Analog Stadt Zug und verschiedener Kantone sowie der Altersentlastung bei Lehrpersonen.</p>
<p><b>§ 60 Urlaub</b></p> <p><sup>1</sup> Beim Vorliegen besonderer Umstände, vor allem aus gesundheitlichen oder familiären Gründen sowie zum Zwecke freiwilliger gemeinnütziger Dienstleistung, kann bezahlter oder unbezahlter Urlaub bewilligt werden. Der Urlaub kann ganz oder teilweise an die Ferien angerechnet werden.</p> <p><sup>2</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben folgenden Anspruch auf bezahlten Urlaub:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) drei Tage für die eigene Hochzeit; diese Bestimmung findet keine Anwendung in der</li> </ul>	<p><b>§ 12 Urlaub</b></p> <p>Die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub wird in der Verordnung geregelt.</p>	

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p>Probezeit oder bei gekündigter Stellung;</p> <p>b) drei Tage beim Tode der Lebenspartnerin/des Lebenspartners sowie von Kindern und Eltern;</p> <p>c) ein Tag zur Hochzeit eines Kindes oder Pflegekindes und von Geschwistern, beim Tod von Geschwistern, Grosseltern, Schwiegereltern, Schwager oder Schwägerin, Onkel oder Tante, bei Waffen- und Kleiderinspektion und bei militärischer Entlassung sowie Wohnungsumzug;</p> <p>d) die erforderliche Zeit, höchstens aber 10 Arbeitstage pro Jahr, für die Mitwirkung an Veranstaltungen von „Jugend und Sport“ als Leiterin/Leiter oder als Teilnehmerin/Teilnehmer gemäss Absprache mit der vorgesetzten Person, die Erwerbsausfallentschädigung verbleibt der Gemeinde.</p> <p><sup>3</sup> Mitarbeiter haben Anspruch auf zwei Tage bezahlten Urlaub bei der Geburt eines Kindes.</p>		
<p><b>§ 61 Freitage</b></p> <p>Zusätzlich zu den gesetzlichen Feiertagen gelten folgende Tage als arbeitsfrei:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Berchtoldstag (2. Januar)</li> <li>- Fasnachtsmontag (Nachmittag)</li> <li>- Ostermontag</li> <li>- Pfingstmontag</li> <li>- Chomer Märt (Nachmittag)</li> <li>- Stefanstag (26. Dezember)</li> </ul> <p>Über die Weihnachts- und Neujahrstage sowie für andere bewegliche Feiertag kann der Gemeinderat eine besondere Regelung treffen.</p>	<p><b>§ 11 Freitage</b></p> <p>Zusätzlich zu den gesetzlichen Feiertagen<sup>16</sup> gelten folgende Tage als arbeitsfrei:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Berchtoldstag (2. Januar)</li> <li>- Nachmittag des Fasnachtsmontags</li> <li>- Ostermontag</li> <li>- Pfingstmontag</li> <li>- Chomer Märt (Nachmittag)</li> <li>- Heiliger Abend (24. Dezember)</li> <li>- Stefanstag (26. Dezember)</li> <li>- Silvester (31. Dezember)</li> </ul>	<p>Beim Kanton sind neu statt nur die Nachmittage auch die Vormittage des 24.12. und des 31.12. arbeitsfrei. Dafür werden die Arbeitszeiten an den Vorfeiertagen nicht mehr verkürzt (bisher - 1,5 Std.), was sich wieder ausgleicht.</p>

<sup>16</sup> s. § 1 Abs. 1 lit. b Ruhetags- und Ladenöffnungsgesetz des Kantons Zug vom 28.08.2003 (BGS 942.31)

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p><b>Mitspracherecht</b>  <b>§ 62 Gewährleistung</b></p> <p><sup>1</sup> Dem Personal wird ein Mitspracherecht im Bereich der arbeitsrechtlichen Bedingungen gewährt, soweit sie davon allgemein betroffen sind.</p> <p><sup>2</sup> Sie haben Anspruch auf Information.</p> <p><sup>3</sup> Die Wahrnehmung dieser Interessen erfolgt durch Eingaben, Anregungen, Anträge und Vernehmlassungen an die Verwaltungsleitung.</p>	<p><b>D. Weitere Rechte und Pflichten</b>  <b>§ 24 Mitspracherecht</b></p> <p>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.</p>	
<p><b>F. Personalvorsorge</b>  <b>§ 63 Pensionskasse</b></p> <p><sup>1</sup> Für das Personal ist der Beitritt zur kantonalen Pensionskasse gemäss den Vorschriften des Pensionskassengesetzes obligatorisch.</p> <p><sup>2</sup> Zur Gewinnung von besonders geeignetem Personal kann sich die Gemeinde ausnahmsweise durch Einlagen in die Pensionskasse an den Kosten zur Vermeidung einer Schmälerung der Vorsorgeleistungen beteiligen.</p>	<p><b>§ 26 Pensionskasse</b></p> <p><sup>1</sup> Für das Personal ist der Beitritt zu derjenigen Pensionskasse, der die Gemeinde angeschlossen ist, obligatorisch.</p> <p><sup>2</sup> Zur Bindung von besonders geeignetem Personal kann der Gemeinderat Einlagen in die Pensionskasse oder eine andere Form der gebundenen Vorsorge beschliessen.</p>	<p>Der Gemeinderat hat schon mehrfach davon gebraucht gemacht, anstelle einer wiederkehrenden Lohnerhöhung einen einmaligen Beitrag in die Pensionskasse einer oder eines Mitarbeitenden zu sprechen. Diese Möglichkeit soll beibehalten werden.</p>
	<p><b>§ 27 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Mobbing</b></p> <p>In Fällen von sexueller Belästigung oder Mobbing richtet sich das Vorgehen nach den kantonalen Richtlinien.</p>	<p>Neu aufgenommen. Diese Thematik wird speziell erwähnt, um deren Ernsthaftigkeit zu unterstreichen.</p>
<p><b>§ 64 Unfallversicherung</b></p> <p><sup>1</sup> Das Personal wird zu Lasten der Gemeinde gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen angemessen versichert. An die Nichtbetriebsunfallversicherung haben die Versicherten einen angemessenen Anteil der Prämien zu übernehmen.</p> <p><sup>2</sup> Der Abschluss der erforderlichen Versicherungsverträge ist Sache des Gemeinderates.</p>		<p>Im Kantonalen Personalrecht geregelt, § 69 PersG</p>

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p><b>G. <u>Schlussbestimmungen</u></b>  <b>§ 65 Rechtsschutz und Verfahren</b></p> <p><sup>1</sup> Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach dem Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen (Verwaltungsrechtspflegegesetz).</p> <p><sup>2</sup> Wird bei Beschwerden gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rechtsverletzung festgestellt, so sind mit dem Feststellungsentscheid gleichzeitig die gemäss diesem Gesetz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschuldeten finanziellen Leistungen zuzusprechen. Unter Vorbehalt der Nichtigkeit ist die Aufhebung der das Arbeitsverhältnis beendigenden Verfügung ausgeschlossen.</p> <p><sup>3</sup> Das Verfahren ist rasch durchzuführen und, sofern es nicht mutwillig veranlasst wurde, bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.- kostenlos.</p> <p><sup>4</sup> Bei zivilrechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach den Bestimmungen des Obligationenrechts und der Zivilprozessordnung.</p>	<p><b>E. <u>Schlussbestimmungen</u></b>  <b>§ 31 Rechtspflege</b></p> <p>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.</p>	
<p><b>H. <u>Schluss- und Übergangsbestimmungen</u></b>  <b>§ 66 Inkrafttreten</b></p> <p>Dieses Reglement (I. Teil und II. Teil) tritt unter Vorbehalt der Annahme durch die Gemeindeversammlung am 1. Januar 1995 in Kraft.</p>	<p><b>§ 32 Genehmigungsvorbehalt, Inkrafttreten, Aufhebung bisherigen Rechts</b></p> <p>Dieses Reglement tritt nach der Genehmigung durch die Finanzdirektion des Kantons Zug per 1. Januar 2008 in Kraft und ersetzt alle früheren gemeindlichen Personalerlasse.</p>	

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p><b>§ 67 Übergangsrecht</b></p> <p><sup>1</sup> Die männlichen Mitarbeiter, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglementes das 60. Altersjahr überschritten haben und in ungekündigter Stellung sind, haben über die Altersgrenze hinaus bis zum Ende des Monats, in welchem sie das 65. Altersjahr erfüllen, Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach den Bestimmungen dieses Reglementes.</p> <p><sup>2</sup> Zur Wahrung des Besitzstandes wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die vor Inkrafttreten dieses Reglementes das 35. Dienstjahr vollendet, das 40. Dienstjahr aber noch nicht erfüllt haben, das zweite Dienstaltersgeschenk nach Vollendung des 40. Dienstjahres ausgerichtet. Beim Ausscheiden nach 30 Dienstjahren wird das zweite Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.</p> <p><sup>3</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche die Voraussetzungen für den Anspruch auf Familienzulage nicht erfüllen, die jedoch nach bisherigem Recht anspruchsberechtigt waren, wird, sofern sie nicht höher als in der 8. Gehaltsklasse eingereiht sind, die bisher ausbezahlte Familienzulage weiterhin wie folgt ausgerichtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) eine einmalige Abfindung der anteilmässigen Familienzulage für zwei Jahre;</li> <li>b) bei einem Austritt innerhalb von zwei Jahren ist der Betrag anteilmässig zurückzuerstatten.</li> </ul> <p><sup>4</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb von vier Jahren nach Inkrafttreten dieses Reglementes aus Alter- oder Invaliditätsgründen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens 15 Jahren ununterbrochen im Dienste der Gemeinde tätig waren, erhalten anstelle des Besoldungsnachgenusses gemäss bisherigem Recht für die Dauer von sechs Monaten eine teilweise Gehaltsfortzahlung. Diese beträgt:</p>	<p><b>§ 33 Übergangsbestimmungen</b></p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>	

Heutige Regelung	Vorschlag neues Reglement	Bemerkungen
<p>a) für die Dauer von zwei Jahren ab Inkrafttreten dieses Reglementes 75 %,  b) für die beiden folgenden Jahre 50 %  der Differenz zwischen der Pensionskassenrente zuzüglich einer allfälligen Überbrückungsrente und dem zuletzt bezogenen Gehalt einschliesslich Teuerungs- und Sozialzulagen, jedoch ohne Treue- und Erfahrungszulage.</p> <p><sup>5</sup> Sofern die Berechnung der Treue- und Erfahrungszulage nach § 52 Abs. 2 dieses Reglements einen tieferen als den gemäss bisherigem Recht zuletzt bezogenen Betrag ergibt, wird der Besitzstand gewahrt.</p>	<p><sup>3</sup> Treue- und Erfahrungszulage  Die Treue- und Erfahrungszulage sowie deren Anstieg werden für das Jahr des Inkrafttretens dieses Reglements wie bisher gewährt.</p>	
<p><b>§ 68 Vollzug</b></p> <p><sup>1</sup> Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, obliegt der Vollzug dem Gemeinderat.</p> <p><sup>2</sup> Die Verantwortung für die Verwaltungstätigkeit liegt beim Gemeinderat. Die unmittelbare Aufsicht wird von der Gemeindeschreiberin/vom Gemeindeschreiber bzw. den einzelnen Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleitern ausgeübt.</p>		<p>Die Zuständigkeiten sind im Zuständigkeits- und Organisationsreglement (ZOR), der entsprechenden Verordnung sowie der Definition der Anstellungsbehörde in § 1 Abs. 7 geklärt.</p>
<p><b>§ 69 Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts</b></p> <p>Mit dem Inkrafttreten dieses Reglements werden das Dienst- und Besoldungsreglement vom 22. Juni 1987 samt Besoldungstabellen und Vollziehungsverordnung aufgehoben.</p>		<p>Siehe neuer § 32</p>
<p><b>§ 70 Übergeordnete Bestimmungen</b></p> <p>Allgemein verbindliche kantonale oder eidgenössische Bestimmungen gehen diesem Reglement vor.</p>		<p>Dies gilt sowieso und muss hier nicht speziell erwähnt werden. S. a. § 1 Abs. 3.</p>