GEMEINDLICHE
URNENABSTIMMUNG

Sonntag, 26. November 2023

Neue Anstellungsbedingungen und Totalrevision Personalreglement

BAAR

Rechtsmittel

Stimmrechtsbeschwerde
Gestützt auf § 67 des Gesetzes über die Wahlen und Abstimmungen (Wahl- und Abstimmungsgesetz, WAG; BGS 131.1) vom 28. September 2006 kann wegen Verletzung des Stimmrechts und wegen Unregelmässigkeiten bei der Vorbereitung und Durchführung von Wahlen und Abstimmungen beim Regierungsrat des Kantons Zug, Postfach, 6301 Zug, Beschwerde geführt werden. Die Beschwerde ist innert zehn Tagen seit der Entdeckung des Beschwerdegrundes, spätestens jedoch am zehnten Tag nach der amtlichen Veröffentlichung der Ergebnisse im Amtsblatt einzureichen (§ 67 Abs. 2 WAG). Bei Abstimmungs- und Wahlbeschwerden ist ausserdem glaubhaft zu machen, dass die behaupteten Unregelmässigkeiten nach Art und Umfang geeignet waren, das Abstimmungs- oder Wahlergebnis wesentlich zu beeinflussen (§ 68 Abs. 2 WAG). Die Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung (§ 67 Abs. 3 WAG).

Hinweis betreffend Stimmrecht / Stimmrechtsausweis
Stimmberechtigt sind alle gemäss § 27 der Kantonsverfassung (BGS 111.1) in der Gemeinde Baar wohnhaften Schweizerinnen und Schweizer, die das 18. Altersjahr zurückgelegt haben und die nicht unter umfassender Beistandschaft stehen (Art. 398 ZGB; SR 210). Das Stimmrecht kann frühestens fünf Tage nach der Hinterlegung der erforderlichen Ausweisschriften ausgeübt werden.

Denken Sie daran, bei schriftlicher Stimmabgabe den Stimmrechtsausweis zu unterzeichnen, den Stimmzettel ins Stimmzettelcouvert zu legen und dieses, nachdem Sie den Stimmzettel hineingelegt haben, zu schliessen.

Gemeindliche Urnenabstimmung vom 26. November 2023

Neue Anstellungsbedingungen und Totalrevision Personalreglement

Sehr geehrte Stimmbürgerinnen und Stimmbürger

Am 26. November 2023 stimmen Sie über die neuen Anstellungsbedingungen und die Totalrevision des Personalreglements ab. Der Gemeinderat freut sich, wenn Sie Ihr Stimmrecht wahrnehmen und lädt Sie zur Stimmabgabe ein.

Gemäss Art. 11 der Gemeindeordnung unterbreitet der Gemeinderat Geschäfte von grosser Tragweite der Urnenabstimmung. Der Gemeinderat ist der Ansicht, dass die Vorlage diese Kriterien erfüllt.

Öffentliche Information

Der Gemeinderat informiert am Dienstag, 7. November 2023, in der Rathus-Schüür über die neuen Anstellungsbedingungen und die Totalrevision des Personalreglements. Im Anschluss besteht die Möglichkeit, Fragen zu stellen und über die Vorlage zu diskutieren. Die Veranstaltung beginnt um 19.00 Uhr. Anschliessend wird ein Apéro offeriert.

Inhaltsverzeichnis

Glossar **05**
Das Wichtigste in Kürze **06**
1. Einleitung **08**
1.1 Ausgangslage 08
1.2 Neue Anstellungsbedingungen – Reformziele für die Verwaltung 14
1.3 Neue Anstellungsbedingungen – für die Lehrpersonen 15
1.4 Vernehmlassungsverfahren 16
2. Umfang des Projektes Anstellungsbedingungen **16**
2.1 Handlungsbedarf 16
2.2 Übersicht über die Anpassungen der Anstellungsbedingungen 17
3. Neues Lohnsystem **18**
3.1 Lohnbänder mit Minimal- und Maximalwerten 18
3.2 Referenzfunktionen, Einreihungsplan und Lohneinreihung 18
3.3 Ablösung Gehaltsstufen durch stufenlose Lohnbänder 20
3.4 Einbau TREZ in das Lohnsystem für Mitarbeitende der Verwaltung 22
3.5 Einbau TREZ bei Lehrpersonen 23
4. Weitere Anstellungsbedingungen **25**
4.1 Ausbau Dienstaltersgeschenk 25
4.2 Erhöhung Ferienanspruch / Entlastungslektion 25
4.3 Weitere Anpassungen bei den Lehrpersonen 26
5. Besitzstandswahrung **26**
6. Finanzielle Auswirkungen **27**
6.1 Finanzielle Auswirkungen in der Übersicht 27
6.2 Finanzielle Auswirkungen beim Verwaltungspersonal 27
6.3 Finanzielle Auswirkungen beim Lehrpersonal (gebunden) 29
7. Anpassung der gesetzlichen Grundlagen **31**
7.1 Totalrevision Personalreglement 31
7.2 Regelung der Abweichungen 34
8. Anpassungen weiterer Anstellungsbedingungen auf Stufe Verordnung **34**
9. Stellungnahme der Rechnungs- und Geschäftsprüfungskommission **36**
10. Fazit und Antrag des Gemeinderates **38**
Abstimmungsfrage **38**

Glossar

Referenzfunktion

In einer sogenannten Referenzfunktion werden der Tätigkeitsbereich, die Verantwortung, die Aufgaben sowie Ausbildungs- und Erfahrungsstand allgemein definiert. Die Referenzfunktion «Administrative Mitarbeit» beschreibt beispielsweise eine ausführende Tätigkeit mit einfachen operativen Aufgaben in einem begrenzten Bereich und mit definierten Vorgaben. Zu den Aufgaben zählen Sortier-, Ablage- und Kopierarbeiten, Botengänge, einfache Korrespondenz, Entgegennahme von Telefonanrufen oder das Erledigen einfacher Anfragen. Als Ausbildung wird eine berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest erwartet. Jeder Referenzfunktion sind Lohnbänder zugeordnet, die die Bandbreite der möglichen Entlöhnung (je nach Erfahrung und Leistung) abbilden. Jede Stelle in der Verwaltung wird einer Referenzfunktion zugeteilt.

Lohnband

Ein Lohnband definiert die Mindest- und Maximalvergütung einer Referenzfunktion. Die Zuteilung von Funktionen / Stellen zu einem Lohnband dient der Lohngleichheit unabhängig von Alter und Geschlecht. Ein Lohnband umfasst drei bis vier Lohnklassen (bisher: Gehaltsklassen) gemäss dem bisherigen Lohnsystem. Innerhalb eines Lohnbands sind flexible Gehaltserhöhungen möglich.

Gehaltsklasse / Gehaltsstufe

Das aktuell gültige Lohnsystem der Gemeinde basiert auf 24 Gehaltsklassen. Die verschiedenen Funktionen sind einer Bandbreite von Gehaltsklassen zugeordnet. Jede Gehaltsklasse ist ihrerseits in zehn Gehaltsstufen eingeteilt. Lohnerhöhungen sind in diesem starren System nur stufenweise möglich.

Treue- und Erfahrungszulage

Das aktuelle Lohnsystem sieht eine Treue- und Erfahrungszulage (TREZ) vor. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich bewährt haben, erhalten ab dem 3. Dienstjahr solche, auf das Gehalt abgestimmte Zulagen. Diese TREZ ist im neuen Lohnsystem nicht mehr vorgesehen. Sie wird jedoch in die Lohnbänder eingerechnet. Das bedeutet, dass langjährige verdiente Mitarbeitende auch mit dem neuen System dieselben Lohnentwicklungsmöglichkeiten haben.

Das Wichtigste in Kürze

Um die Attraktivität des Kantons Zug als Arbeitgeber zu erhalten, hat der Kanton Zug die Anstellungsbedingungen des Verwaltungspersonals und der Lehrpersonen optimiert. Es wird ein neues Lohnsystem eingeführt. Da die gemeindlichen Lehrpersonen vollumfänglich der kantonalen Gesetzgebung unterstehen, treten die Bestimmungen des Kantons per 1. Januar 2024 automatisch für die Baarer Lehrpersonen in Kraft. Für die Verwaltungsangestellten trifft dieser Automatismus nicht zu, da die Gemeinde Baar ein eigenes Personalreglement hat. Dieses ist bereits heute sehr eng an das Personalgesetz des Kantons Zug angelehnt. Es unterscheidet sich nur in ganz wenigen Bestimmungen. Aus Sicht des Gemeinderates rechtfertigen diese geringen Abweichungen keine eigene Gesetzgebung. Er schlägt deshalb vor, dass die Einwohnergemeinde Baar ihr Personalreglement dahingehend anpasst, dass per 1. Januar 2024 das kantonale Gesetz gänzlich übernommen wird. Damit kommen die neuen Anstellungsbedingungen nicht nur für die Lehrpersonen, sondern auch für das Verwaltungspersonal zur Anwendung. Mit politischen Vorstössen (bspw. mit einer Motion) kann der Baarer Souverän auch weiterhin Anpassungen im Personalreglement verlangen.

Das neue Lohnsystem ist transparenter, es honoriert die Leistung und es ist flexibler ausgestaltet als das aktuelle System. Dank der Anpassung der Anstellungsbedingungen gemäss dem Modell des Kantons, die auch eine Erhöhung des Ferienanspruchs beinhaltet, gewinnt die Gemeinde an Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt und kann qualifizierte Mitarbeitende halten, respektive neue rekrutieren.

Die Gemeinde rechnet für die Anpassung des Lohnsystems und der Anstellungsbedingungen mit jährlichen Mehrkosten von rund CHF 1’764’000.–. Davon entfallen CHF 1’357’000.– auf die gemeindlichen Lehrpersonen und CHF 407’000.– auf das Verwaltungspersonal. Im Budget 2024 sind für das Verwaltungspersonal Mehrkosten von total CHF 264’000.– vorgesehen. De-

taillierte Ausführungen zu den finanziellen Auswirkungen sind dem Kapitel 6 zu entnehmen. Im Bereich der Schule handelt es sich um gebundene Kosten, weil das Lehrpersonal der kantonalen Gesetzgebung unterstellt ist. Die Hälfte der Kosten (rund CHF 680'000.–) werden vom Kanton durch die Erhöhung der Normpauschale übernommen.

Das Projekt Anstellungsbedingungen wurde auf kantonaler Ebene aufgrund einer eingereichten Motion angestossen. Der Kantonsrat verabschiedete die kantonalen Gesetzesanpassungen am 27. Oktober 2022 einstimmig. Die Referendumsfrist ist am 3. Januar 2023 unbenutzt verstrichen. Die kantonalen Gesetzesänderungen treten somit per 1. Januar 2024 in Kraft.

1. Einleitung

1.1 Ausgangslage

1.1.1 Ausgangslage des Kantons Zug

Aufgrund einer im Jahr 2017 von der Staatswirtschaftskommission (Stawiko) eingereichten Berichtsmotion analysierte der Regierungsrat das bestehende kantonale Lohnsystem und die weiteren Anstellungsbedingungen und nahm eine Gesamtbeurteilung vor. Daraufhin lancierte er das Projekt Anstellungsbedingungen. Die Ziele für die Anpassungen des Lohnsystems und der Anstellungsbedingungen sind:

1. Transparenz und Nachvollziehbarkeit
2. Leistung wird honoriert
3. Flexibilität
4. Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt

Erstens sollen die Gehalts- und Sozialleistungen des Kantons Zug auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig sein und es ermöglichen, hervorragende Leistungen speziell anzuerkennen. Zweitens soll das Lohnsystem eine transparente, glaubwürdige und nachvollziehbare Einreihung und Entlöhnung gewährleisten. Zudem soll das System flexibel sein, um einerseits das Gehaltssystem differenzierter und dynamischer entwickeln zu können und um andererseits auch individuelle Gehaltsentwicklungen variabler zu gestalten. Ausdrücklich festgehalten wurde, dass mit dem Projekt kein Sparziel verbunden ist.

Der Kanton Zug bietet seinen Mitarbeitenden attraktive Anstellungsbedingungen. Einerseits erhalten die Mitarbeitenden marktübliche Gehälter sowie Zulagen, und anderseits sind die weiteren Anstellungsbedingungen – wie zum Beispiel das flexible Arbeitszeitmodell – modern. Der Kanton Zug kann sich im Gehaltsvergleich behaupten, was ihm erlaubt, qualifizierte Mitarbeitende zu halten, respektive zu rekrutieren. Die Notwendigkeit einer Totalrevision des Personalgesetzes und der Anstellungsbedingungen bestand nicht. Allerdings hatte die Analyse einen punktuellen Handlungsbedarf gezeigt.

Der Kantonsrat verabschiedete die Gesetzesanpassungen am 27. Oktober 2022 einstimmig (70:0 – mit einer Enthaltung). Die Referendumsfrist ist am 3. Januar 2023 unbenutzt

verstrichen. Die Gesetzesänderungen treten somit per 1. Januar 2024 in Kraft.

1.1.2 Ausgangslage der Gemeinde Baar

Das Lohnsystem und die Anstellungsbedingungen des Verwaltungspersonals und der Lehrpersonen sind teilweise nicht mehr zeitgemäss. Um die Attraktivität der Einwohnergemeinde Baar als Arbeitgeberin erhalten zu können, braucht es auch bei der Gemeinde Baar Anpassungen. Nur so können auch in Zukunft gut qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen und gehalten werden. Das bestehende Lohnsystem der Gemeinde soll demnach modernisiert und flexibler ausgestaltet werden. Ziel ist es, eine transparente, glaubwürdige und nachvollziehbare Lohneinreihung und Lohnentwicklung zu ermöglichen.

Die Einwohnergemeinde Baar verfügt über ein eigenes Personalreglement aus dem Jahr 1994, welches letztmals im Jahr 2015 vom Souverän aktualisiert worden ist. Das Baarer Personalreglement weicht nur in wenigen Artikeln vom heute gültigen kantonalen Personalgesetz ab. Von den insgesamt 77 Artikeln des Personalreglements stimmen fünf Artikel nicht mit dem Personalgesetz des Kantons überein:

Thema	Personalreglement der Einwohnergemeinde Baar (Stand 23. Juni 2015)	Personalgesetz des Kantons Zug vom 1. September 1994 (Stand 5. Mai 2018)	Differenz
Versetzung in den Ruhestand (durch die Gemeinde)	Art. 23 «Sofern sachliche Gründe es erfordern, kann eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ausnahmsweise […] frühestens ab dem Beginn des auf die Vollendung des 58. Altersjahres folgenden Monats […] in den Ruhestand versetzt werden.»	§ 22 «Sofern sachliche Gründe es erfordern, kann eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter ausnahmsweise […] in den Ruhestand versetzt werden.»	Der Kanton Zug verzichtet auf die Nennung einer Altersgrenze.
Entlassungsrente	Art. 27 Die Gemeinde legt in diesem Artikel fest, dass bei einer Kündigung durch die Gemeinde Mitarbeitende, die älter als 60 Jahre und seit mindestens 25 Jahren im Dienst der Gemeinde sind, wahlweise eine Entlassungsrente anstatt einer Abgangsentschädigung erhalten.	Der Kanton hat diese Bestimmung bereits im Jahr 2018 gestrichen.	

Überstunden-arbeit	Art. 34 «Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Lohnklasse 17 und höher eingestuft sind, haben […] keinen Anspruch auf Vergütung.»	§ 31 «Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die höher als in der 19. Gehaltsklasse eingereiht sind, haben […] keinen Anspruch auf Vergütung.»	Der Kanton entschädigt Überstunden bis zu einer höheren Gehaltsklasse. Diese Grenze wird mit der Revision auf Lohnklasse 20 angehoben.
Familienzulage	Art. 53 «Für jedes Kind wird eine zusätzliche gemeindliche Familienzulage in der Höhe von CHF 100.– pro Monat entrichtet. […]»	§ 52 «Verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine jährliche Familienzulage von Fr. 2200.– […].»	Familien mit mehr als zwei Kindern würden mit der neuen Regelung schlechter gestellt als bisher.
Mitspracherecht / Personalvertretung	Keine Regelung	§ 67 «Der Kanton kann Verbände und Vereine, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Wahrung ihrer Interessen zusammengeschlossen sind, als Personalvertretungen anerkennen.»	Die Gemeinde Baar kennt keine Regelung zur Personalvertretung.

Weitere fünf Artikel des Baarer Personalreglements werden auf kantonaler Ebene in anderen Erlassen geregelt:

Thema	**Personalreglement der Einwohnergemeinde Baar (Stand 23. Juni 2015)**	**Kanton Zug**
Art des Arbeitsverhältnisses	Art. 2 « […] Praktikanten, Aushilfspersonal und Hilfskräfte werden durch zivilrechtlichen Arbeitsvertrag angestellt. Soweit dieser keine abweichenden Bestimmungen enthält, finden die Vorschriften des Obligationenrechts Anwendung.»	Der Kanton Zug regelt die Anstellung von Praktikanten, Aushilfs- und Hilfspersonal in der Personalverordnung.
Kündigungsfrist	Art. 9 (bzw. 4) « […] Beim Vorliegen besonderer Umstände kann im Arbeitsvertrag ein anderer Kündigungstermin vorgesehen werden.»	Der Kanton Zug regelt allfällige Abweichungen bei der Kündigungsfrist im Arbeitsvertrag.
Arbeitszeit	Art. 33 « […] Der Gemeinderat erlässt Vollziehungsbestimmungen und kann Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung treffen.»	Der Kanton Zug regelt dies in der Arbeitszeitverordnung.

Fort- und Weiterbildung / Rückzahlungspflicht	Die Gemeinde regelt die Rückzahlungen bei Fort- und Weiterbildung nicht im Personalreglement, sondern in der Weiterbildungsverordnung. Zudem hat die Gemeinde eine andere Formulierung gewählt.	§ 37ter «Bei einem von der oder dem Mitarbeitenden verursachten Abbruch der Ausbildung sowie bei Austritt aus dem Staatsdienst vor Beendigung derselben sind die während der Ausbildung bezahlten Ausbildungskosten und Ausbildungsspesen sowie die Lohn- und Sozialkosten dem Kanton voll zurückzuerstatten.»
Urlaub / Freitage	In Art. 65 regelt die Gemeinde im Detail die Urlaubstage bei Hochzeit, Todesfällen in der Familie, bei Geburten etc. Art. 66 definiert die zusätzlich zu den gesetzlichen Feiertagen gewährten freien Tage (wie Berchtoldstag, Fasnachts- oder Chilbimontag, etc.).	Der Kanton Zug regelt dies in der Arbeitszeitverordnung.

Download
Personalreglement der
Einwohnergemeinde Baar
(Stand 23. Juni 2015)

Download Personalgesetz
des Kantons Zug vom
1. September 1994
(Stand 5. Mai 2018) –
BGS 154.21

Das in Art. 74 des Baarer Personalreglements geregelte Übergangsrecht bezüglich vorzeitigem Altersrücktritt findet keine Anwendung mehr, weil die Regelung keine Angestellten der Verwaltung mehr betrifft.

Die Abweichungen zwischen dem Baarer Personalreglement und dem kantonalen Personalgesetz sind nicht von grosser Tragweite. Eine Übernahme der kantonalen Gesetzgebung würde den Angestellten in Baar mehr Vor- als Nachteile bringen. Insbesondere eine Anpassung des Baarer Lohnsystems und der Anstellungsbedingungen analog dem kantonalen Projekt ist anzustreben. Dies auch vor dem Hintergrund, dass die kantonalen Anpassungen für die gemeindlichen Lehrpersonen ab dem 1. Januar 2024 gelten, weil das Lehrpersonal der kantonalen Gesetzgebung (Lehrpersonalgesetz und kantonales Personalgesetz) unterstellt ist. Die Einwohnergemeinde als Arbeitgeberin für rund 220 Verwaltungsangestellte und 360 Lehrpersonen möchte möglichst vergleichbare Anstellungsbedingungen für alle ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Oben aufgeführte, vom kantonalen Gesetz abweichende Bestimmungen können – analog der kantonalen Regelung – in anderen Erlassen geregelt werden (vgl. Kapitel 8).

1.2 Neue Anstellungsbedingungen – Reformziele für die Verwaltung

Das Vorhaben «neue Anstellungsbedingungen» der Gemeinde Baar verfolgt folgende Ziele:

Transparentes und nachvollziehbares Lohnsystem

Das Ziel, ein transparentes und nachvollziehbares Lohnsystem einzuführen, wird erreicht durch:

- Zuordnung der Stellen zu neu 38 Referenzfunktionen.
- Die Referenzfunktionen sind vordefinierten Lohnbändern zugeordnet.
- Das heutige System mit den Gehaltsklassen und Gehaltsstufen wird abgeschafft.

Mit dem heutigen System der Gehaltsstufen weiss der Verwaltungsmitarbeitende lediglich, wie hoch der Betrag für eine mögliche Beförderung um eine Lohnstufe ist. Ob und wie sich der individuelle Lohn tatsächlich über die Jahre entwickeln könnte, ist mit dem System

Transparentes und nachvollziehbares Lohnsystem

Honorierung der Leistung

Flexibilität (dynamisches Lohnsystem, individuelle Lohnentwicklungen)

Erhalt Arbeitsmarkt-attraktivität

der Lohnstufen nicht vorgegeben. Neu gibt es dank des definierten Lohnbands für alle Mitarbeitenden Klarheit über die Entwicklungsmöglichkeiten, sofern die vom Arbeitgeber erwarteten Leistungen erbracht werden.

Honorierung der Leistung
Dieses Ziel wird erreicht, indem der automatische Stufenanstieg abgeschafft wird. Künftig gibt es verschiedene individuelle Lohnkarrieren – je nach Leistung, Befähigung und Eignung.

Flexibilität
Vorgesetzte haben künftig eine höhere Flexibilität bei der Bestimmung der Lohnentwicklungen. Der Einstiegslohn und die Lohnerhöhungen können flexibler ausgestaltet werden.

Erhalt Arbeitsmarktattraktivität
Die Bandbreiten der neuen Lohnbänder sind interkantonal vergleichbar. Neu soll es keinen Lohnunterschied mehr geben zwischen neu eingetretenen und internen Mitarbeitenden mit gleicher Erfahrung, Qualifikationen und Leistungsvermögen.

1.3 Neue Anstellungsbedingungen – für die Lehrpersonen

Wie eingangs bereits erwähnt, sind die gemeindlichen Lehrpersonen bereits vollumfänglich der kantonalen Gesetzgebung unterstellt. Die neuen Bestimmungen des Kantons treten für sie automatisch per 1. Januar 2024 in Kraft. In dieser Vorlage werden die neuen Anstellungsbedingungen für Lehrpersonen vollständigkeitshalber trotzdem erläutert, wenn auch auf Gemeindeebene darüber nicht mehr abgestimmt

werden kann. Die Erläuterungen zu den neuen Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen erklären die im Kapitel 6 aufgeführten gebundenen Kosten, die auf die Gemeinde Baar zukommen werden.

1.4 Vernehmlassungsverfahren

Der Gemeinderat gab den Ortsparteien, der Rechnungs- und Geschäftsprüfungskommission (RGPK), der Schul- und der Personalkommission die Möglichkeit, sich zum Entwurf über die neuen Anstellungsbedingungen zu äussern. Verschiedene Begehren und Anregungen aus der Vernehmlassung konnten bei der weiteren Bearbeitung einfliessen. Im Weiteren fand am 20. Juni 2023 ein Austausch mit den Ortsparteipräsidien, der RGPK sowie Vertretern der Schul- und Personalkommission statt. Der Gemeinderat dankt den verschiedenen Vernehmlassungsinstanzen für die sehr wertvolle Mitarbeit. Eine öffentliche Orientierungsveranstaltung mit Diskussion findet am Dienstag, 7. November 2023, um 19.00 Uhr in der Rathus-Schüür statt.

2. Umfang des Projektes Anstellungsbedingungen

2.1 Handlungsbedarf

Analog dem Kanton bietet auch die Einwohnergemeinde Baar ihren Mitarbeitenden attraktive Anstellungsbedingungen. Einerseits erhalten die Mitarbeitenden marktübliche Gehälter sowie Zulagen, andererseits sind die weiteren Anstellungsbedingungen modern. Diese Ausgangslage erlaubt es der Gemeinde Baar qualifizierte Mitarbeitende zu halten, respektive zu rekrutieren. Eine dringende Notwendigkeit zur Anpassung der Anstellungsbedingungen besteht im Grundsatz nicht. Allerdings zeigt sich, wie auch beim Kanton, ein punktueller Handlungsbedarf:

- Die Funktionsbezeichnungen sind zu modernisieren, zu systematisieren und in einem Einreihungsplan festzusetzen.
- Die Gehaltserhöhungen sind flexibler auszugestalten.
- Die Treue- und Erfahrungszulage (TREZ) ist durch ein System zu ersetzen, welches anstelle des Dienstalters übrige Komponenten wie nutzbare Erfahrung, Zusatzqualifikationen und Leistung stärker gewichtet.

– Die Kündigungstermine der Lehrpersonen sollen paritätisch ausgestaltet werden. Das bedeutet, dass für Arbeitnehmende und Arbeitgebende dieselbe Kündigungsfrist gilt.

2.2 Übersicht über die Anpassungen der Anstellungsbedingungen

Die folgende Grafik gibt eine Übersicht über alle Anpassungen der Anstellungsbedingungen des Verwaltungs- und Lehrpersonals der Einwohnergemeinde Baar:

Übersicht
Anpassungen der Anstellungsbedingungen

Verwaltungspersonal

– Neues Lohnsystem mit Referenzfunktionen und Lohnbändern
– Einbau TREZ in das Lohnsystem
– Ausbau Dienstaltersgeschenk
– Erhöhung Ferienanspruch

Lehrpersonen

– Einbau TREZ in das Lohnsystem
– Ausbau Dienstaltersgeschenk
– Entlastungslektion (sinngemäss dem höheren Ferienanspruch)
– Gleichstellung Kindergartenlehrpersonen mit Primarlehrpersonen
– Neueinstufung der Fachlehrpersonen der Sekundarstufe I
– Gleiche Kündigungsfrist für Arbeitnehmende und Arbeitgebende

3. Neues Lohnsystem

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

3.1 Lohnbänder mit Minimal- und Maximalwerten

Neu sind nur noch 23 Lohnklassen mit deren Minimal- und Maximalwerten definiert. Ein Lohnband umfasst vier Lohnklassen. Die Beschränkung auf 23 Lohnklassen hat selber keine finanziellen Auswirkungen, allerdings führt der Einbau der TREZ ins Lohnsystem zu einer Erhöhung der Maximalwerte der Lohnklassen.

3.2 Referenzfunktionen, Einreihungsplan und Lohneinreihung

Die heutigen Funktionsgruppen sind veraltet und neuere Funktionen fehlen. Mit den neuen Referenzfunktionen wird eine moderne, systematische und flexible Grundlage geschaffen, die die Funktionen der Verwaltung abbilden. Aktuell können die wenigsten Mitarbeitenden ihre potenzielle Lohnentwicklung direkt aus dem Personalreglement ableiten. Im neuen Einreihungsplan werden den einzelnen Referenzfunktionen Lohnbänder mit den Minimal- und Maximalwerten zugeordnet. Die Vorgesetzten und Mitarbeitenden wissen künftig, wie hoch der mini-

male Einstiegslohn ist und wo die Obergrenze für die jeweilige Referenzfunktion liegt.

Referenzfunktionen sind in Struktur und Arbeitswert ähnliche Funktionen, welche zusammenfassend und abstrahiert beschrieben werden. Die Referenzfunktionen bilden die Grundlage für die Einreihung einer Funktion zu einem Lohnband. Die Referenzfunktionen sind generell-abstrakt, funktionsbezogen und personenunabhängig formuliert und unterscheiden sich von den Stellenbeschreibungen, welche individuell-konkret sind. Ziel muss es sein, ähnliche Funktionen zusammenzufassen. Beispielsweise werden juristische Mitarbeitende, Ökonominnen / Ökonomen und Ingenieurinnen / Ingenieure in der Referenzfunktion «Fachbearbeitung» zusammengefasst. Diese Funktionen sind ähnlich, weil sie mit analytischen und / oder konzeptionellen Aufgaben verbunden sind, deren Ausführung eine höhere Ausbildung verlangt.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird die Anzahl mit 38 Referenzfunktionen für die Verwaltung bewusst klein gehalten. Für jede Referenzfunktion sind die Aufgaben sowie die Anforderungen bezüglich Ausbildung und Erfahrung (Soll-Profil) definiert. Die einzelnen Mitarbeitenden können den Referenzfunktionen zugeordnet werden, indem das Ist-Profil der Mitarbeitenden mit dem Soll-Profil der Referenzfunktionen abgeglichen wird.

Download Überblick über die Referenzfunktionen

Die Transparenz gegenüber dem heutigen System mit den Funktionsbezeichnungen wird wesentlich erhöht. Aktuell sind nur Funktionsbezeichnungen aufgeführt, in Zukunft sind die definierten Referenzfunktionen detailliert beschrieben. Vorgesetzte und Mitarbeitende wissen, welche Anforderungen, Kompetenzen und Erfahrungen für die einzelnen Referenzfunktionen benötigt werden.

Es werden nicht für alle Funktionen / Berufsbilder Referenzfunktionen definiert. Für die Lehrpersonen bspw. sind keine Referenzfunktionen vorgesehen. Bezüglich der Lehrpersonen hat sich der Regierungsrat für die Beibehaltung der bestehenden

Regelungen ausgesprochen. Im Falle der Lehrpersonen enthalten die bestehenden kantonalen Erlasse für die gemeindlichen Schulen die Informationen für den Einreihungsplan. Zusätzlich existiert mit dem Berufsauftrag ein Instrument, mit dem die Aufgaben der Lehrpersonen definiert sind.

Neben den Referenzfunktionen sind im kantonalen Personalgesetz die Grundsätze des Einreihungsplans geregelt. Im Einreihungsplan werden den einzelnen Referenzfunktionen die Lohnbänder zugeordnet. Ein Lohnband wird für jede Referenzfunktion definiert und umfasst mehrere Lohnklassen. Somit ist für die Mitarbeitenden klar, welche Lohnkarrieren in der entsprechenden Referenzfunktion grundsätzlich möglich sind.

Das System mit Referenzfunktionen, Lohnbändern und Einreihungsplan erhöht die Transparenz des Lohnsystems substanziell und kennt besonders folgenden Nutzen:

– Faire und nachvollziehbare Ausgangslage für die Festlegung der Einstiegslöhne und der Löhne nach Funktionswechsel.
– Sicherstellung der internen Lohnfairness (gleiche Anforderungen = gleiches Lohnband) und somit auch die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern.
– Klarheit über die Entwicklungsmöglichkeit innerhalb einer Referenzfunktion. Minimale Einstiegslöhne und Obergrenzen sind klar definiert.
– Den Mitarbeitenden können nachvollziehbare Entwicklungsperspektiven aufgezeigt werden, indem die Anforderungen für einen Wechsel in eine höhere Referenzfunktion bekannt sind.

3.3 Ablösung Gehaltsstufen durch stufenlose Lohnbänder

Das aktuelle System mit zehn Gehaltsstufen pro Gehaltsklasse führt dazu, dass die Gehaltsentwicklungsschritte fix vorgegeben sind. Eine Gehaltserhöhung beträgt mindestens den Anstieg auf die nächste Gehaltsstufe. In der 14. Gehaltsklasse betragen beispielsweise die Entwicklungsschritte des Jahresgehalts CHF 2’500.– pro Gehaltsstufe. Ein geringerer Anstieg oder ein Zwischenschritt ist nicht möglich. Es besteht somit ein Handlungsbedarf, um die Festlegung des Anfangsgehalts und die individuelle Lohnent-

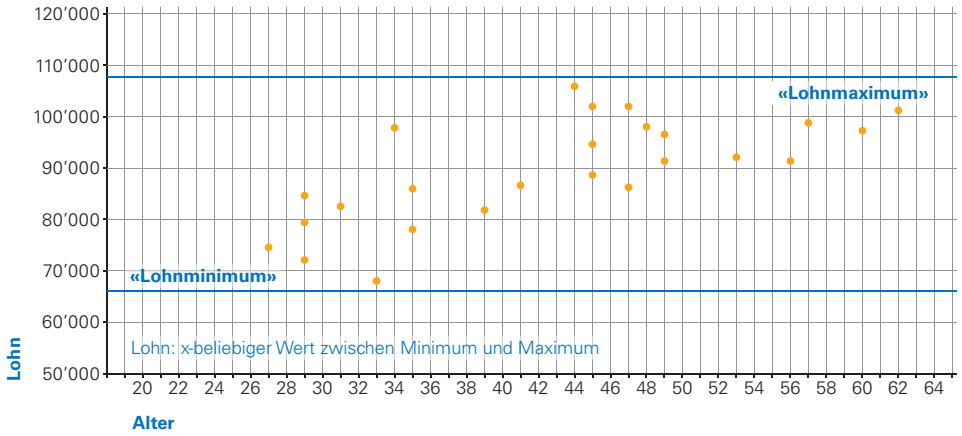
wicklung flexibler ausgestalten zu können.

Neu soll für die Mitarbeitenden der Verwaltung ein System mit einem stufenlosen Lohnband zwischen dem Lohnminimum und dem Lohnmaximum pro Referenzfunktion eingeführt werden. Die Lohnstufen für die Verwaltungsangestellten werden abgeschafft. Somit kann der individuelle Lohn ein beliebiger Betrag innerhalb eines Lohnbands sein, welches durch ein Lohnminimum und -maximum definiert ist.

Der Hauptvorteil des Lohnbands liegt darin, dass der Einstiegslohn und die Lohnerhöhungen nicht an fixe Stufen gebunden sind und somit stärker differenziert werden können. Der Lohn kann ein beliebiger Wert zwischen Minimum und Maximum des Lohnbands sein.

Für Führungspersonen ist es ein klares Bedürfnis, Einstiegslohn und Lohnerhöhungen flexibler auszugestalten.

Das System mit Gehaltsstufen soll im Gegensatz zum Verwaltungspersonal bei den Lehrpersonen bestehen bleiben, weil der aktuelle Beförderungsmechanismus darauf aufbaut und nicht geändert werden soll.



3.4 Einbau TREZ in das Lohnsystem für Mitarbeitende der Verwaltung

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, wird heute ab dem Kalenderjahr, in welchem sie das dritte Dienstjahr erfüllen, eine Treue- und Erfahrungszulage ausgerichtet. Die Zulage entspricht 1/15 des Monatsgehalts pro erfülltes Dienstjahr, höchstens aber einem vollen Monatsgehalt.

Die TREZ ist in der aktuellen Ausprägung nicht mehr zeitgemäss. Die TREZ soll durch ein System ersetzt werden, das anstelle des Dienstalters die übrigen Komponenten wie nutzbare Erfahrung, Zusatzqualifikationen und Leistung stärker gewichtet. Eine ersatzlose Abschaffung der TREZ ist hingegen kritisch zu beurteilen, weil besonders die Löhne in den oberen Gehaltsklassen nicht mehr konkurrenzfähig wären.

Die TREZ soll nicht ersatzlos abgeschafft, sondern in die bestehenden Anstellungsbedingungen eingebaut werden. Der Erfahrungsteil der TREZ wird ins ordentliche Lohnsystem überführt und das Dienstaltersgeschenk ausgebaut (siehe Kapitel 4.1), damit die Diensttreue weiterhin in einem vertretbaren Mass honoriert wird. Der Einbau der TREZ ins Lohnsystem erfolgt durch eine Erhöhung der Maxima der Lohnklassen um den Betrag der maximalen TREZ. So ist sichergestellt, dass die Löhne weiterhin konkurrenzfähig bleiben. Neu gibt es keinen Lohnunterschied mehr zwischen neu eingetretenen Mitarbeitenden und internen Mitarbeitenden mit gleicher Erfahrung, Qualifikation und Leistungsvermögen.

In der nachfolgenden Grafik ist dazu ein Beispiel aufgeführt:

Einbau TREZ ins Lohnsystem

Beispiel:

Lohnband	Minimum	Maximum (alt)	Maximum (neu)
4	48’140	63’749	68’653

+ 4’883 (63’749:13)

+ zusätzlicher Monatslohn (maximale TREZ)

Die Lohnkarrieren führen zu den gleichen Maxima, wie sie heute möglich sind. Der Unterschied besteht darin, dass der quasi automatische Lohnanstieg mit der TREZ zwischen dem 3. und 15. Dienstjahr wegfällt. Künftig soll der Anteil für die Erhöhung der TREZ in die Beförderungssumme integriert werden. Somit gibt es künftig nur noch einen «Gesamttopf» für Lohnerhöhungen. Die oder der Vorgesetzte hat aber neu eine höhere Flexibilität bei der Bestimmung der Lohnentwicklungen. Den Anteil, der heute fix für die TREZ reserviert ist, können die Vorgesetzten künftig frei einsetzen.

Mit dem Einbau der TREZ in das Lohnsystem wird die ungleiche Berücksichtigung von interner und externer Erfahrung bei der Lohnbestimmung wegfallen. Neu soll es keinen Lohnunterschied mehr geben zwischen neu eingetretenen Mitarbeitenden und internen Mitarbeitenden mit gleicher Erfahrung, Qualifikation und Leistungsvermögen. In Zukunft wird es bei Neueintretenden keine Ungleichbehandlung aufgrund der TREZ mehr geben. Bei den bestehenden Verwaltungsmitarbeitenden wird der «TREZ-Rückstand» basierend auf der ausserkantonalen Erfahrung in der öffentlichen Verwaltung im selben Bereich errechnet.

3.5 Einbau TREZ bei Lehrpersonen

Der Einbau der TREZ erfolgt bei den Lehrpersonen gleich wie bei den Mitarbeitenden der Verwaltung. Das Maximum der jeweiligen Lohnklasse wird um den Betrag der maximalen TREZ erhöht. Der Lohnrückstand von Lehrpersonen mit ausserkantonaler Berufserfahrung wird, wie beim Verwaltungspersonal, berechnet und ausgeglichen. Der Einbau der TREZ verbunden mit dem Beförderungsmechanismus ermöglicht es, bei den Lehrpersonen sowohl zukünftige als auch aktuelle Ungleichbehandlungen zu beheben. Die für die Berechnung der bisherigen TREZ massgebende Berufserfahrung wird unabhängig davon bewertet, ob sie im Kanton Zug oder in einem anderen Kanton erworben wurde.

Der Beförderungsmechanismus bei den Lehrpersonen gibt vor, wie der Stufen- bzw. Klassenanstieg über die Dienstjahre hinweg bei mindestens genügender Qualifikation erfolgt. Es besteht bei den einzelnen Kategorien der Lehrpersonen (z. B. Primarlehrperson mit definier-

ter Ausbildung) somit eine klar geregelte Lohnkarriere, welche durch die Anzahl Jahre Berufserfahrung bestimmt ist.

Diese Ausgangslage erlaubt es, die Kosten des Einbaus der TREZ zu berechnen. Konkret gibt es drei Kosteneffekte:

1. Ausgleich des Lohnrückstands von bisherigen Mitarbeitenden, welche ausserkantonale Berufserfahrung haben.
2. Die neu lineare Lohnentwicklung in den ersten Jahren bei Lehrpersonen, welche ihre Karriere im Kanton Zug beginnen, ist geringfügig steiler und dadurch ist der potenzielle Lebenslohn leicht höher.
3. Der Einstiegslohn von Lehrpersonen mit ausserkantonaler Berufserfahrung wird in Zukunft höher sein.

Ausgangspunkt der Berechnung sind die neu berechneten Lohnstufen inklusive TREZ. Der Einbau der TREZ erfolgt über die Erhöhung der Maximalwerte der Lohnklassen, anschliessend werden die Lohnstufen neu berechnet. Für den Einbau der TREZ müssen somit nicht die ausserkantonalen Berufsjahre der einzelnen Lehrpersonen erhoben werden, sondern die Lehrpersonen erhalten den künftig höheren Frankenbetrag ihrer aktuellen Lohnstufe.

Der erste Effekt bezieht sich auf den Ausgleich des Lohnrückstands von den bisherigen Lehrpersonen, welche ausserkantonale Berufserfahrung haben (Einmaleffekt). Um eine Ungleichbehandlung zwischen bisher und zukünftig angestellten Lehrpersonen mit ausserkantonaler Berufserfahrung zu vermeiden, muss bei den bisherigen der aktuelle Lohnrückstand ausgeglichen werden.

Die Einbaumethode der TREZ über die Lohnstufen führt zu einer leichten Erhöhung des Lebenslohns der Lehrpersonen (2. Effekt). Es ist ein kleiner Effekt, der von der Altersverteilung des Lehrkörpers abhängt: Je jünger ein Lehrkörper insgesamt ist, desto grösser wird der Effekt sein (bleibt aber immer noch marginal).

Der dritte Effekt betrifft den Einstiegslohn von Lehrpersonen mit ausserkantonaler Berufserfahrung und somit heute ohne TREZ-Anspruch, der in Zukunft höher sein wird. Je mehr Berufserfahrung diese

Lehrpersonen haben, desto höher ist der Einstiegslohn gegenüber der heutigen Situation. Der höhere Einstiegslohn erhöht die Arbeitsmarktattraktivität für Lehrpersonen mit ausserkantonaler Berufserfahrung.

4. Weitere Anstellungsbedingungen

4.1 Ausbau Dienstaltersgeschenk

Das Dienstaltersgeschenk wird grosszügiger ausgestaltet, um den Wegfall der Diensttreuekomponente der TREZ zumindest teilweise zu kompensieren. Neu sollen die Mitarbeitenden früher in den Genuss eines Dienstaltersgeschenks kommen. Die Höhe des Dienstaltersgeschenks beträgt nach 10 und 15 Dienstjahren je ein Viertel eines Monatslohns oder 5 Tage Urlaub. Ab 20 Jahren alle fünf Jahre je die Hälfte eines Monatslohns oder 10 Tage Urlaub.

Ausbau Dienstaltersgeschenk

Anzahl Dienstjahre	Monatsgehalt	Anzahl Tage Urlaub
10	¼	5
15	¼	5
20	½	10
25	½	10
30	½	10
35	½	10
40	½	10

4.2 Erhöhung Ferienanspruch / Entlastungslektion

Der Ferienanspruch ist im Vergleich zu anderen grossen öffentlichen und privaten Arbeitgebenden aktuell ein Schwachpunkt der Anstellungsbedingungen des Kantons Zug und der Gemeinde Baar. Deshalb ist der Ferienanspruch moderat auszubauen: Je nach Alterskategorie erhöhen sich die Ferien um drei bis fünf Tage.

Ferienanspruch

Alterskategorie	Bisher (Tage)	Erhöhung (Tage)	Neu (Tage)
ab Lehrabschluss	20	3	23
ab 30 Jahre	20	5	25
ab 50 Jahre	25	3	28
ab 60 Jahre	25	5	30

Aus Gründen der Gleichbehandlung ist die Erhöhung des Ferienanspruchs auch bei den Lehrpersonen der gemeindlichen Schulen sinngemäss umzusetzen. Der zusätzliche Ferienanspruch wird bei den Lehrpersonen mit der Entlastung von Unterrichtslektionen berücksichtigt. Gemeindliche Lehrpersonen inklusive Musiklehrpersonen werden daher ab dem 40. Altersjahr und kantonale Lehrpersonen ab dem 45. Altersjahr um eine Lektion entlastet.

4.3 Weitere Anpassungen bei den Lehrpersonen

Lehrpersonen können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten jeweils auf Ende eines Schulhalbjahres kündigen. Davon abweichend kann die Gemeinde das Arbeitsverhältnis nur auf Ende eines Schuljahres kündigen. Die Kündigungsfristen der Lehrpersonen werden angepasst. Neu sind die Kündigungsfristen für Lehrpersonen und die Gemeinde als Arbeitgeberin identisch, d. h. die Kündigungsfrist und der Kündigungstermin des Arbeitgebenden wird an jene der Arbeitnehmenden angepasst.

Die Kindergartenlehrpersonen sollen hinsichtlich Lohn, Pensum und Entlastung den Primarlehrpersonen gleichgestellt werden. Ebenfalls werden die Fachlehrpersonen auf der Sekundarstufe I (z. B. textiles und technisches Gestalten) den Lehrpersonen mit einem Stufendiplom der Sekundarstufe I gleichgestellt.

5. Besitzstandswahrung

Die Zuordnung der Mitarbeitenden zu den neuen Referenzfunktionen kann dazu führen, dass der aktuelle Ist-Lohn ausserhalb des definierten Lohnbandes liegt. Befindet sich der Ist-Lohn oberhalb des Maximalwerts, wird der Lohn solange nicht reduziert, wie der bestehende Arbeitsvertrag gilt (Besitzstandswahrung). Liegt der Ist-Lohn unterhalb der Lohnuntergrenze, wird er im Rahmen der Projektumsetzung entsprechend angehoben. Im Falle einer Funktionsänderung wird der Lohn gegebenenfalls gemäss der neuen Referenzfunktion angepasst. Die Besitzstandswahrung gilt bei einer solchen Funktionsänderung nicht, weil ein neuer Arbeitsvertrag erstellt wird.

6. Finanzielle Auswirkungen

Die Kosten der Anpassungen des Lohnsystems und der Anstellungsbedingungen für die Einwohnergemeinde Baar belaufen sich jährlich auf rund CHF 1'764'000.–. Davon entfallen rund CHF 1'357'000.– auf die gemeindlichen Lehrpersonen, welche vom Kanton gesetzlich vorgegeben sind. Für das Verwaltungspersonal sind im Budget 2024 Mehrkosten von total CHF 264'000.– vorgesehen.

6.1 Finanzielle Auswirkungen in der Übersicht

Die Einführung der neuen kantonalen Anstellungsbedingungen lösen jährliche Mehrkosten aus, die in der Tabelle auf Seite 28 und auf den folgenden Seiten im Detail erklärt werden. Bei den Kosten handelt es sich um jährlich wiederkehrende Kosten. Die Erhöhung der Sozialleistungen des Arbeitgebers sind in den Kosten nicht enthalten.

Im Bereich der Schule sind es gebundene Kosten, weil das Lehrpersonal vollumfänglich der kantonalen Gesetzgebung unterstellt ist. Die Hälfte der Kosten von nicht kostenneutralen Änderungen der Anstellungsbedingungen des gemeindlichen Lehrpersonals (rund CHF 680'000.–) werden vom Kanton, gestützt auf § 3 Abs. 4 Bst. a des kantonalen Lehrpersonalgesetzes (LPG) durch die Erhöhung der Normpauschale übernommen.

6.2 Finanzielle Auswirkungen beim Verwaltungspersonal

6.2.1 Ablösung Gehaltsstufen durch stufenlose Lohnbänder

Die Einführung des stufenlosen Lohnbands hat geringfügige finanzielle Auswirkungen. Die aktuellen Löhne der Mitarbeitenden werden übernommen. Neu ist der Lohn nicht mehr in Gehaltsklassen und Lohnstufen angegeben, sondern nur noch im Frankenwert. Die Gesamtlohnsumme wird durch das System eines stufenlosen Lohnbands geringfügig verändert (vgl. Kapitel 5 – Besitzstand). Die Mehrkosten betragen rund CHF 10'000.–.

6.2.2 Einbau TREZ in das Lohnsystem fürs Verwaltungspersonal

Mit dem Einbau der TREZ ins Lohnsystem, wird die ungleiche Berücksichtigung von interner und externer Erfahrung bei der Lohnbestimmung wegfallen. Neu soll es keinen Lohnunterschied mehr geben zwischen

	Verwaltung		Schule (gebunden)	
Position (Beträge in CHF)	**kalkulatorisch**	**Budget 2024**	**kalkulatorisch**	**Budget 2024**
Ablösung Gehaltsstufen durch stufenlose Lohnbänder	8’546.00	10’000.00	–	–
Einbau TREZ in das Lohnsystem	101’550.00	100’000.00	378’918.00	380’000.00
Erhöhung Dienstaltersgeschenk	13’717.00	14’000.00	47’970.00	48’000.00
Erhöhung Ferienanspruch	282’696.00	140’000.00	–	–
Zusätzliche Entlastungslektion	–	–	694’845.00	695’000.00
Gleichstellung Kindergarten-lehrpersonen	–	–	196’980.00	200’000.00
Einstufung der Fachlehr-personen Sek I	–	–	38’315.00	40’000.00
Total wiederkehrende Kosten	**406’509.00**	**264’000.00**	**1’357’028.00**	**1’363’000.00**

neu eingetretenen und internen Mitarbeitenden mit gleicher Erfahrung, Qualifikation und Leistungsvermögen. Mit den neuen Anstellungsbedingungen werden diese Lohnrückstände per 1. Januar 2024 korrigiert, d. h. inner- und ausserkantonale Erfahrung werden gleich bewertet. Die Mehrkosten betragen rund CHF 100’000.–.

6.2.3 Erhöhung des Dienstaltersgeschenks

Die neue Regelung des Dienstaltersgeschenks kostet für die Mitarbeitenden der Verwaltung jährlich rund CHF 40’000.–. Falls anstatt einer Auszahlung zusätzliche Urlaubstage bezogen werden, handelt es sich nur um eine kalkulatorische Grösse und nicht um tatsächliche Ausgaben. Wenn im Jahr 2023 sämtliche Verwaltungsmitarbeitende ihr Dienstaltersgeschenk monetär bezogen hätten, ergäbe dies Kosten von CHF 26’000.–. Die Mehrkosten durch die Erhöhung des Dienstaltersgeschenks betragen somit rund CHF 14’000.– pro Jahr.

6.2.4 Erhöhung des Ferienanspruchs

Die Erhöhung des Ferienanspruchs für die Verwaltungsmitarbeitenden entspricht 661 Arbeitstagen, was etwa 2.6 Vollzeitstellen entspricht, beziehungsweise rund CHF 280’000.– kostet. Für alle Mitarbeitenden der Verwaltung wurde berechnet, wie hoch die Kosten der drei beziehungsweise fünf Arbeitstage sind. Dabei handelt es sich um einen Maximalbetrag. Denn es ist davon auszugehen, dass nicht alle zusätzlichen Ferientage 1:1 durch zusätzliche Personalressourcen kompensiert werden müssen. Deshalb wird für das Jahr 2024 der Betrag halbiert. Statt CHF 280’000.– werden CHF 140’000.– budgetiert. Vorerst werden keine zusätzlichen Personalressourcen vorgesehen. Das kommende Jahr wird zeigen, wo allenfalls zusätzliche Personalressourcen nötig werden.

6.3 Finanzielle Auswirkungen beim Lehrpersonal (gebunden)

6.3.1 Einbau TREZ in das Lohnsystem für Lehrpersonen

Der Einbau der TREZ bei den Lehrpersonen beträgt rund CHF 380’000.–. Davon entfallen CHF 54’000.– auf die Musikschullehrpersonen. Der Lohnrückstand von Lehrpersonen mit ausserkantonaler Berufserfah-

rung wird mit dem Beförderungsmechanismus berechnet und ausgeglichen.

6.3.2 Erhöhung des Dienstaltersgeschenks

Die neue Regelung des Dienstaltersgeschenks kostet für die Lehrpersonen jährlich rund CHF 86'000.–. Wenn im Jahr 2023 sämtliche Lehrpersonen ihr Dienstaltersgeschenk monetär bezogen hätten, ergäbe dies Kosten von CHF 38'000.–. Die Mehrkosten der Erhöhung des Dienstaltersgeschenks betragen somit rund CHF 48'000.– pro Jahr.

6.3.3 Zusätzliche Entlastungslektionen

Die Kosten der zusätzlichen Entlastungslektion beim Lehrpersonal betragen jährlich rund CHF 695'000.–, davon CHF 146'000.– für die Musikschullehrpersonen. Der zusätzliche Ferienanspruch des Verwaltungspersonals wird bei den Lehrpersonen in die bestehende Altersentlastung eingebaut. Bei den gemeindlichen Schulen erhalten die Lehrpersonen ab dem 45. Altersjahr eine, ab dem 55. Altersjahr drei und ab dem 60. Altersjahr vier Entlastungslektionen. Neu erhalten alle Lehrpersonen anteilsmässig eine Altersentlastung.

6.3.4 Gleichstellung der Kindergartenlehrpersonen und der Primarlehrpersonen

Die Umstufung der Kindergartenlehrpersonen mit Kindergartenlehrdiplom von den Klassen 10 bis 13 in die Klassen 12 bis 15 hat einen höheren Lohnaufwand zur Folge. Es entstehen Mehrkosten von rund CHF 200'000.–.

6.3.5 Einstufung der Fachlehrpersonen der Sekundarstufe I

Fachlehrpersonen auf der Sekundarstufe I (z. B. textiles und technisches Gestalten) werden den Lehrpersonen mit einem Stufendiplom der Sekundarstufe I gleichgestellt. Alt- und neu-rechtliche Ausbildungen werden gleichbehandelt. Die Fachlehrpersonen Sekundarstufe I werden von den Klassen 14 bis 17 in die Klassen 15 bis 18 umgestuft. Es ist mit Mehrkosten von rund CHF 40'000.– zu rechnen.

7. Anpassung der gesetzlichen Grundlagen

Wie bereits im Kapitel 1.1.2 ausführlich beschrieben, verfügt die Einwohnergemeinde Baar für das Verwaltungspersonal über ein eigenes Personalreglement aus dem Jahr 1994, welches letztmals im Jahr 2015 vom Souverän aktualisiert worden ist. Fürs gemeindliche Lehrpersonal gelten bereits heute das kantonale Personalgesetz sowie das kantonale Lehrpersonalgesetz. Das Personalreglement der Einwohnergemeinde Baar weicht nur in wenigen Artikeln vom kantonalen Personalgesetz ab, weshalb sich aus Sicht des Gemeinderates die Aufrechterhaltung einer eigenen Gesetzgebung nicht mehr rechtfertigt. Die Einwohnergemeinde Baar folgt in der Regel den kantonalen Personalgesetzrevisionen. Die reine Nachführung der Artikel macht keinen Sinn. Hinzu kommt, dass es für die Arbeitgeberin Einwohnergemeinde angezeigt wäre, wenn das gesamte Personal (Verwaltung und Lehrpersonen) derselben Gesetzgebung unterstellt würde.

7.1 Totalrevision Personalreglement

Im aktuell geltenden Personalreglement wird das Anstellungsverhältnis zwischen dem Verwaltungspersonal und der Einwohnergemeinde Baar geregelt. Für das Anstellungsverhältnis zwischen der Lehrerschaft und der Einwohnergemeinde Baar, wird auf das kantonale Lehrpersonalgesetz sowie das kantonale Personalgesetz verwiesen. Mit der vorliegenden Totalrevision, soll nun auch für das Verwaltungspersonal vollumfänglich auf das kantonale Personalgesetz verwiesen werden.

Das neue Personalreglement der Einwohnergemeinde Baar lautet gemäss Vorschlag des Gemeinderates wie folgt:

Personalreglement der Einwohnergemeinde Baar

Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals (Personalreglement)

vom 26. November 2023

Die Stimmberechtigten, gestützt auf § 69 Ziff. 2 des Gesetzes über die Organisation und die Verwaltung der Gemeinden (Gemeindegesetz) vom 4. September 1980[1], beschliessen:

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

[1] Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis der auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Vollpensum oder im Teilpensum im Dienste der Einwohnergemeinde Baar tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
[2] Das Anstellungsverhältnis zwischen der Lehrerschaft und der Einwohnergemeinde Baar ist nach dem kantonalen Gesetz über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Lehrpersonen an den gemeindlichen Schulen (Lehrpersonalgesetz)[2] und dem kantonalen Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz)[3] geregelt.
[3] Soweit diesem Reglement und den darauf gestützten kommunalen Vollziehungsverordnungen für Fragen, zu deren Entscheidung es notwendigerweise eines Rechtssatzes bedarf, keine Regelung entnommen werden kann (echte Lücke), sind die Bestimmungen des Personalgesetzes sowie die darauf gestützten kantonalen Vollziehungsbestimmungen anwendbar.
[4] Die Einwohnergemeinde Baar als Arbeitgeberin wird, sofern dieses Reglement nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt, durch den Gemeinderat vertreten.

---

[1] BGS 171.1 [2] BGS 412.31 [3] BGS 154.21

2. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 2 Inkrafttreten

[1] Dieses Reglement tritt unter Vorbehalt der Annahme durch die Stimmbevölkerung sowie unter Vorbehalt des Inkrafttretens der Änderung des Personalgesetzes des Kantons Zug vom 27. Oktober 2022 am 1. Januar 2024 in Kraft.

Art. 3 Übergangsrecht

[1] Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Regelung über die Familienzulage (§ 52 Personalgesetz) bereits mehr als 2 Kinder haben und zum Zeitpunkt ihrer Anstellung das Personalreglement der Einwohnergemeinde Baar vom 12. Dezember 1994 (Stand 23. Juni 2015) gültig war, finden die vormals gültigen Bestimmungen bis längstens dem 31. Dezember 2028 Anwendung:

a) Für jedes Kind wird eine zusätzliche gemeindliche Familienzulage in der Höhe von CHF 100.– pro Monat entrichtet. Bei Teilzeitbeschäftigung reduziert sich die gemeindliche Familienzulage anteilmässig. Die Dauer der Auszahlung richtet sich nach der Bezugsberechtigung der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters auf die gesetzliche Kinderzulage.
b) Umstände, die zu einer Änderung der Zulagenberechtigung führen, sind sofort nach deren Eintritt zu melden. Was durch die Verletzung dieser Meldepflicht zu viel bezogen wurde, ist zurückzuerstatten.

Art. 4. Vollzug

[1] Der Gemeinderat erlässt zu diesem Reglement Vollziehungsverordnungen.

Art. 5 Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts

[1] Mit dem Inkrafttreten dieses Reglements wird das Personalreglement der Einwohnergemeinde Baar vom 12. Dezember 1994 aufgehoben.

Vom Souverän an der Urnenabstimmung vom 26. November 2023 angenommen.

7.2 Regelung der Abweichungen

In Kapitel 1.1.2 ist aufgelistet, welche Abweichungen zwischen dem Personalreglement der Gemeinde Baar und dem kantonalen Personalgesetz existieren.

Gemäss dem Vorschlag des Gemeinderates soll neu auch in der Gemeinde Baar das kantonale Personalgesetz statt des gemeindlichen Personalreglements zur Anwendung kommen. Das bedeutet, dass die in der Tabelle in Kapitel 1.1.2 aufgelisteten Abweichungen aufgehoben werden.

In Bezug auf die Familienzulage (vormals Art. 53) wird im neuen Personalreglement ein Übergangsrecht vorgesehen. Dieses gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Regelung über die Familienzulage (§ 52 Personalgesetz) bereits mehr als zwei Kinder haben und bei welchen zum Zeitpunkt ihrer Anstellung das Personalreglement vom 12. Dezember 1994 gültig war. Hier finden die vormals gültigen Bestimmungen über die Dauer von fünf Jahren Anwendung. Familien mit mehr als zwei Kindern werden mit der neuen Regelung schlechter gestellt. Mit diesem Übergangsrecht von fünf Jahren möchte der Gemeinderat entgegenwirken.

8. Anpassungen weiterer Anstellungsbedingungen auf Stufe Verordnung

Analog der kantonalen Handhabung, soll der Gemeinderat in kommunalen Vollziehungsverordnungen (vgl. neues Personalreglement Art. 4 Abs. 1) die Bestimmungen des kantonalen Gesetzes detaillierter ausführen und konkretisieren. Die folgenden Bestimmungen des kantonalen Gesetzes werden einerseits in der neuen Personalverordnung und andererseits in der Arbeitszeit- oder Weiterbildungsverordnung vom Gemeinderat detaillierter ausgeführt und konkretisiert:

Das neue Personalgesetz des Kantons Zug (gültig ab 1. Januar 2024) kann hier eingesehen werden.

Personalreglement der Einwohnergemeinde Baar (Stand 23. Juni 2015)	**Erlass**
Art des Arbeitsverhältnisses Art. 2 für Praktikanten, Aushilfspersonal und Hilfspersonal Vertrag nach OR (nicht öffentlich-rechtlich)	Personalverordnung
Arbeitszeit Art. 33 Gemeinderat kann Massnahmen zur Flexibilisierung treffen	Arbeitszeit-verordnung
Rückzahlungspflicht bei Fort- und Weiterbildung Abbruch verursacht vom Mitarbeitenden, volle Rückzahlung	Weiterbildungs-verordnung
Urlaub Art. 65 und Freitage Art. 66 regeln die Urlaubs- und Freitage	Arbeitszeit-verordnung

9. Stellungnahme der Rechnungs- und Geschäftsprüfungskommission

Die Rechnungs- und Geschäftsprüfungskommission (RGPK) stimmt den neuen Anstellungsbedingungen für das Verwaltungspersonal und der Totalrevision des Personalreglements der Einwohnergemeinde Baar mehrheitlich zu.

Die Gemeinde Baar verzichtet inskünftig auf ein eigenes Personalreglement und übernimmt jeweils die Anpassungen des Kantons Zug. Falls die Gemeinde Baar eine zukünftige Anpassung nicht übernehmen möchte, müsste dies über den Souverän auf Antrag des Gemeinderates oder durch eine Motion gemacht werden. Die RGPK empfiehlt dem Gemeinderat sich beim Kanton dafür einzusetzen, dass bei zukünftigen Anpassungen des kantonalen Personalreglements vorab eine Vernehmlassung nicht nur beim Kanton, sondern auch bei den Gemeinden durchzuführen sei.

Mit dem neuen Personalreglement sind die Angestellten der Gemeinde Baar zukünftig gleich gehalten wie die kantonalen Angestellten. Um die Attraktivität als Arbeitgeber zu erhalten, wird ein neues Lohnsystem eingeführt. Neu gibt es 38 Referenzfunktionen mit Lohnbändern und ein Lohnband umfasst zwei bis vier Lohnklassen. Die Treue- und Erfahrungszulage (TREZ) wird in der Lohnklasse integriert und fällt weg. Neu gibt es mehr Ferientage und die Dienstaltersgeschenke werden angepasst. Weiter wird in Zukunft auch die ausserkantonale Berufserfahrung berücksichtigt. Durch diese neuen Anstellungsbedingungen entstehen gemäss Schätzung jährliche Mehrkosten von CHF 264’000.– beim Verwaltungspersonal.

Künftig gibt es keinen automatischen Stufenanstieg beim Verwaltungspersonal und die Honorierung der Leistung des Mitarbeitenden und eine allfällige Lohnerhöhung wird individuell bestimmt. Damit haben die Vorgesetzten in Zukunft eine höhere Flexibilität bei der Bestimmung der Lohnentwicklung und beim Festlegen des Einstiegslohns.

Die RGPK ist grossmehrheitlich mit den geplanten Änderungen inhaltlich einverstanden. Eine Minderheit lehnt diese Anpassung ab, da der Souverän der Gemeinde Baar zukünftig nicht mehr automatisch über das Personalreglement mitbestimmen kann.

10. Fazit und Antrag des Gemeinderates

Der Gemeinderat erachtet das Lohnsystem und die Anstellungsbedingungen des Verwaltungspersonals und der Lehrpersonen als teilweise nicht mehr zeitgemäss. Um auch die Attraktivität der Einwohnergemeinde Baar als Arbeitgeberin erhalten zu können, braucht es Anpassungen auf Gesetzesstufe. Nur so können auch in Zukunft gut qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen und gehalten werden. Der Gemeinderat will das bestehende Lohnsystem der Gemeinde modernisieren und flexibler ausgestalten. Ziel ist es, eine transparente, glaubwürdige und nachvollziehbare Lohneinreihung und Lohnentwicklung zu ermöglichen. Er will das Lohnsystem differenzierter und dynamischer machen. Gleichzeitig braucht es mehr Flexibilität in den individuellen Gehaltsentwicklungen. Das bestehende System mit Gehaltsklassen und Funktionsgruppen soll daher durch die Elemente Referenzfunktionen, Einreihungsplan und Lohnbänder ersetzt werden.

Um diese Ziele erreichen zu können, soll nicht nur für das Lehrpersonal, sondern auch für das Verwaltungspersonal die kantonale Personalgesetzgebung angewendet werden. Die wenigen Abweichungen, die das aktuelle Baarer Personalreglement zeigt, rechtfertigen eine separate Gesetzgebung nicht mehr. Der Souverän kann mit politischen Vorstössen (z. B. mit einer Motion) trotzdem weiterhin Anpassungen im Personalreglement verlangen. Deshalb empfehlen der Gemeinderat sowie die Rechnungs- und Geschäftsprüfungskommission der Stimmbevölkerung, den neuen Anstellungsbedingungen, demzufolge der Totalrevision des Personalreglements und den damit verbundenen jährlichen Mehrkosten von CHF 264’000.– zuzustimmen.

Abstimmungsfrage
Wollen Sie den neuen Anstellungsbedingungen für das Verwaltungspersonal, demzufolge der Totalrevision des Personalreglements der Einwohnergemeinde Baar und den damit verbundenen, jährlich wiederkehrenden Kosten von CHF 264’000.– zustimmen?

Einwohnergemeinde Baar
Rathausstrasse 6, 6341 Baar
T 041 769 01 20
einwohnergemeinde@baar.ch
www.baar.ch