

Verhaltensregeln der Gemeinde Risch

Zweck

Die Verhaltensregeln bezweckt in erster Linie die Sensibilisierung für mögliche Interessenkonflikte als Mitarbeitende, Behördenvertreter und Mitglieder von Kommissionen der Gemeinde und Schulen Risch.

Grundsätzliche Verhaltensrichtlinien

(Personalreglement Art. 36)

Die Mitglieder des Gemeinderates, der Kommissionen und die Mitarbeitenden der Gemeinde und Schulen Risch respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen.

Mobbing, Bossing, sexistische und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexistisches Verhalten und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz werden nicht geduldet. Belästigte Personen werden geschützt und können sich an die verwaltungsinterne und -externe Ansprechstellen wenden. Wer belästigt, hat mit Sanktionen – bis hin zur fristlosen Entlassung – zu rechnen.

Detaillierte Informationen: [Grundsatzerklärung](#)

Sorgfalts-, Interessenwarungs- und Treuepflichten

(Personalreglement Art. 26, Personalgesetz § 28)

Die Mitglieder des Gemeinderates, und die Mitarbeitenden der Gemeinde und Schulen Risch sind verpflichtet, die Interessen der Gemeinde Risch zu wahren, und erfüllen Ihre Aufgaben gegenüber der Bevölkerung und dem Arbeitgeber sorgfältig, rechtmässig, gewissenhaft, wirtschaftlich und initiativ. Sie achten auch im Privatleben und in den sozialen Medien darauf, die Glaubwürdigkeit der Gemeinde Risch nicht zu beeinträchtigen.

Link zu: [Personalreglement](#) / [Personalgesetz](#)

Seite 2/5

Amtsgeheimnis

(Personalreglement Art. 27 / Personalverordnung Art. 10 bzw. § 11 / Personalgesetz § 29)

Den Mitgliedern des Gemeinderates und der Kommissionen sowie den Mitarbeitenden der Gemeinde und Schulen Risch 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 geheim zu halten sind.

Detaillierte Informationen: [Personalreglement](#) / [Personalverordnung](#) / [Personalgesetz](#)
[Personalverordnung Kt. Zug](#) / [Gemeindegesezt Kt. Zug](#)

Eignungsprüfung / Registerauszüge

Ab 1. Mai 2018: § 2bis, 2ter und 2quater

Mit der Teilrevision des Personalgesetzes wurde eine Rechtsgrundlage geschaffen, die es ermöglicht, bestimmte Kategorien von Mitarbeitenden im Rahmen einer registerbasierten Eignungsprüfung anhand von Straf- oder Betreibungsregisterauszügen etc. auf ein mögliches Sicherheitsrisiko für die Gemeinde oder Dritte hin zu prüfen. Dies kann vor als auch während der Anstellung bei der Gemeinde in Form einer Eignungsprüfung sicherheitstechnischer, medizinischer oder anderer Art sein.

Detaillierte Informationen: [Personalgesetz](#)

Öffentlichkeitsprinzip

Das Öffentlichkeitsprinzip gewährt jeder Person, unabhängig von Alter, Staatsangehörigkeit und Wohnsitz, ein Recht auf Zugang zu amtlichen Dokumenten. Einsicht und Auskunft können nur dann verweigert werden, wenn dies gesetzlich vorgesehen ist oder überwiegende öffentliche oder private Interessen die Geheimhaltung erfordern. Eine Auskunft erfolgt nur auf schriftliches Gesuch hin.

Detaillierte Informationen: [Öffentlichkeitsgesetz](#) / [Gesuchsformular](#) / [Ablaufschema](#) / [Wegleitung](#)

Seite 3/5

Annahme von Geschenken

(Personalgesetz § 28quater,)

Mitarbeitenden ist es verboten, Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

Vom Verbot ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert. Für die Ausnahmen wurden klare Bedingungen festgelegt, welche erfüllt sein müssen.

Detaillierte Informationen: [Personalgesetz](#),
Merkblatt: [Annahme von Geschenken](#)

Melderecht bei Missständen (Whistleblowing)

(Personalgesetz § 28^{bis}, 28^{ter})

Ein/e Whistleblower/in ist eine Person, welche die zuständige Stelle auf regelwidriges Verhalten, Missstände, illegales Handeln oder allgemeine Gefahren hinweist, von denen sie erfährt. Diesbezügliche Meldungen haben grundsätzlich innerhalb der Linie an die Vorgesetzten zu erfolgen. Die Mitarbeitenden können sich jedoch auch jederzeit an die Ombudsstelle des Kantons Zug wenden

Merkblatt: [Whistleblowing Gemeinde / Whistleblowing Kt. Zug](#).

Auslandspflicht

(Gemeindegesezt § 10 / Personalreglement Art. 33 / Personalverordnung Art. 11)

Die Mitglieder des Gemeinderates, der Kommissionen und die Mitarbeitenden der Gemeinde und Schulen Risch treten in den Ausstand, wenn Sie oder eine Ihnen nahestehende Person (z. B. Ehe- oder Lebenspartner, Verwandte) in der Sache ein persönliches Interesse haben oder Sie aus anderen Gründen in der Sache befangen sein könnten. Sie informieren Ihre Vorgesetzten bzw. das Gremium umgehend über mögliche Interessenkollisionen, die Ihre Unabhängigkeit direkt oder nur dem Anschein nach beeinträchtigen könnten.

Die Meldung eines Interessenkonfliktes hat umgehend nach Kenntnisnahme des Sachverhaltes zu erfolgen, in jedem Fall jedoch vor Abschluss eines Geschäftes. Ist das Geschäft schon abgeschlossen, entbindet dies nicht von der Meldepflicht.

Detaillierte Informationen: [Personalreglement](#) / [Personalverordnung](#) / [Personalgesetz](#)
[Geschäftsordnung des Gemeinderates](#) / [Gemeindegesezt Kt. Zug](#)

Allgemeine Grundsätze betreffend Interessenkonflikte

In Beachtung der bundesge- richtlichen Rechtsprechung genügt der Anschein der Befangenheit. Dieser liegt insbesondere vor bei:

1. Mitgliedschaft in einem Entscheidungsgremium des aussenstehenden Dritten (Verwaltungsrat, Geschäftsleitung, Vorstand etc.)
2. Substantielle finanzielle Beteiligung am Vermögen des aussenstehenden Dritten (mehr als 5 % des Gesamtkapitals)
3. Enge private oder geschäftliche Beziehung
4. Enge persönliche Beziehung zu Kontaktpersonen, Entscheidungsträgern oder Eigentümern des aussenstehenden Dritten (auch Freundschaften oder Feindschaften)
5. Eigenschaft als Angestellter des aussenstehenden Dritten. Behördenmitglieder führen weder gegen Entschädigung noch unentgeltlich Tätigkeiten aus, die mit ihrem Amt im Widerspruch stehen. Sie nutzen ihre öffentlich-rechtliche Stellung in keinem Fall für private Zwecke aus. Sie nutzen weder Arbeitsmittel noch Informationen für private Zwecke.

Seite 5/5

Aufträge der öffentlichen Hand

Aufträge der öffentlichen Hand erfolgen immer unter Beachtung der submissionsrechtlichen Vorgaben. Es gelten die Bestimmungen des Submissionsgesetzes des Kantons Zug sowie der Kompetenzen- und Delegationsverordnung (KDVo) der Gemeinde Risch.

Weitere Informationen: [Submissionsgesetz](#) / [Kompetenz- und Delegationsverordnung \(KDVo\)](#)

Beachtung des Kollegialitätsprinzips

Als ungeschriebenes Organisationsprinzip gilt, dass die Mitglieder des Gemeinderats und die Mitglieder der Rechnungsprüfungskommission (RPK) als Kollegialorgan in der Regel nach aussen als Einheit auftreten und dass sich alle Behördenmitglieder hinter einen Kollegialentscheid stellen. Gemäss dem Kollegialitätsprinzip haben die Mitglieder des Gemeinderats und der RPK deshalb grundsätzlich kein Recht darauf, ihre abweichende persönliche Meinung darzulegen.