

Vom 01.01.2024 (Stand 01.01.2024)

## **I. Gemeinderat, Kommissionen und nebenamtliche Funktionen**

### **1. Gemeinderat, Kommissionen und nebenamtliche Funktionen**

#### **§ 1 Wahl**

Die Wahl erfolgt gemäss dem Wahlgesetz und/oder der Gemeindeordnung.

#### **§ 2 Entschädigung**

Die Höhe der Entschädigung für den Gemeinderat, die Kommissionen und nebenamtlichen Funktionen richtet sich nach der Entschädigungsrichtlinie.

#### **§ 3 Spesenersatz**

Der Spesenersatz für den Gemeinderat, die Kommissionen und nebenamtlichen Funktionen richtet sich nach der Entschädigungsrichtlinie.

## **II. Mitarbeitende der Gemeinde**

### **1. Allgemeine Bestimmungen**

#### **§ 4 Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Dieser Teil des Reglements gilt für alle Mitarbeitenden der Einwohnergemeinde Steinhausen mit Ausnahme der Lehrpersonen. Für letztere gilt das kantonale Recht.

<sup>2</sup> Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis der auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Vollpensum oder im Teilpensum im Dienste der Gemeinde tätigen Mitarbeitenden.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Ausführungsbestimmungen in der Personal-, Arbeitszeit- und Entschädigungsrichtlinie.

<sup>4</sup> Die Gemeinde als Arbeitgeberin wird durch den Gemeinderat vertreten. Der Gemeinderat kann seine Aufgaben im Personalbereich gemäss Gemeindegesetz delegieren.

#### **§ 5 Art des Arbeitsverhältnisses**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.

<sup>2</sup> Mit Lernenden gemäss Bundesgesetz über die Berufsbildung wird ein Lehrvertrag nach dem Obligationenrecht abgeschlossen.

#### **§ 6 Einheitliche Personalpolitik**

Die Gemeinde Steinhausen ist eine Arbeitgeberin mit einheitlichen Personalgrundsätzen.

#### **§ 7 Datenschutz**

Es gelten die aktuellen gesetzlichen Bestimmungen über den Datenschutz des Kantons Zug.

## **2. Begründung des Arbeitsverhältnisses**

### **§ 8 Anstellung**

<sup>1</sup> Die Anstellung von Mitarbeitenden erfolgt durch Arbeitsvertrag in der Regel unbefristet.

<sup>2</sup> Ein befristeter Arbeitsvertrag darf, sofern er keine Kündigungsmöglichkeit während der Vertragsdauer vorsieht, höchstens für die Dauer von 2 Jahren abgeschlossen werden. Er kann erneuert werden, darf jedoch insgesamt die Dauer von 6 Jahren nicht überschreiten.

### **§ 9 Arztzeugnis und Eignungstests**

Die Anstellung kann vom Ergebnis einer ärztlichen Untersuchung sowie von Eignungstests abhängig gemacht werden. Die Kosten hierfür trägt die Gemeinde.

## **3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### **§ 10 Beendigungsgründe**

Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a) Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis
- b) Fristablauf oder Kündigung beim befristeten Arbeitsverhältnis
- c) Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
- d) Einvernehmliche Auflösung
- e) Erreichen des ordentlichen Rentenalters
- f) Vorzeitige Pensionierung
- g) den Anspruch auf die volle Invalidenrente
- h) den Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht
- i) Tod

### **§ 11 Kündigung im Allgemeinen**

Eine Vertragspartei kann das unbefristete Arbeitsverhältnis durch schriftliche Kündigung auflösen. Die Personalrichtlinien regeln das Nähere.

### **§ 12 Vorsorgliche Massnahmen**

<sup>1</sup> Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter kann freigestellt werden, wenn öffentliche oder betriebliche Interessen dies erfordern.

<sup>2</sup> Die zuständige Instanz entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohns. Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses entschieden. Der Lohn kann insbesondere dann ganz oder teilweise entzogen bzw. zurückgefordert werden, wenn die freigestellte Person wiederholt oder schwer ihre Berufspflichten verletzt oder in anderer Weise ihre Vertrauenswürdigkeit schwer beeinträchtigt hat.

<sup>3</sup> Vor der Kürzung oder dem Entzug des Lohns ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren.

## **4. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden**

### **§ 13 Mitarbeiterbeurteilung**

<sup>1</sup> Mindestens einmal jährlich wird die Mitarbeitenden-Beurteilung in schriftlicher Form festgehalten. Mit ihrer Unterschrift bestätigen die Mitarbeitenden, dass das Gespräch stattgefunden hat und sie vom Inhalt Kenntnis genommen haben.

<sup>2</sup> Es gilt der Grundsatz, dass Kritik konstruktiv angebracht und die Einschätzung konkret begründet werden muss. Allerdings ist eine Mitarbeitenden-Beurteilung nicht anfechtbar. Die Mit-

arbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann eigene Anmerkungen zum Mitarbeitenden-Gespräch beifügen.

#### **§ 14 Schutz der Persönlichkeit und Gesundheit**

<sup>1</sup> Die Gemeinde achtet und schützt die Würde und Persönlichkeit der Mitarbeitenden.

<sup>2</sup> Sie schützt Mitarbeitende vor Angriffen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung stehen.

<sup>3</sup> Die Gemeinde trifft zum Schutze der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden und zur Verhütung von Berufsunfällen und -krankheiten Massnahmen, die nach der Erfahrung sinnvoll, nach dem Stand der Technik möglich und den betrieblichen Verhältnissen angemessen sind.

#### **4.1. Recht auf Entlöhnung**

##### **§ 15 Lohngleichheit**

Mitarbeitende im Dienst der Gemeinde haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung, soweit sie für die Arbeit von Nutzen sind, Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und Leistung.

##### **§ 16 Zusammensetzung der Entlöhnung**

<sup>1</sup> Die Entlöhnung setzt sich wie folgt zusammen:

1. Jahreslohn, bestehend aus:
  - a) Grundlohn (12/13 des Jahreslohns)
  - b) 13. Monatslohn (1/13 des Jahreslohns)
2. Teuerungszulage
3. Familienzulage
4. Kinderzulage
5. Evtl. andere vereinbarte Lohnbestandteile oder Vergütungen

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann die Entlöhnung jeweils auf Jahresanfang unter Vorbehalt der Budgetgenehmigung durch die Gemeindeversammlung ganz oder teilweise der Teuerung anpassen. Dabei orientiert er sich an den diesbezüglichen Beschlüssen des Kantons Zug.

<sup>3</sup> Die Entlöhnung bildet in der Regel die Entschädigung für die gesamte im Dienst der Gemeinde geleistete Arbeit. Bei Teilzeitarbeit oder bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Jahres besteht der Lohnanspruch anteilmässig nach Massgabe des Teilpensums bzw. der Beschäftigungsdauer. Dasselbe gilt auch für andere gesetzliche Vergütungen.

<sup>4</sup> Die Stellenbeschreibungen der Mitarbeitenden werden vor der Stellenausschreibung in sogenannte Referenzfunktionen gemäss den Bestimmungen des Kantons Zug eingeteilt. Diesen Referenzfunktionen ist ein Lohnband zugeordnet, welches eine Bandbreite von Lohnklassen enthält.

##### **§ 17 Individuelle Lohnentwicklung**

<sup>1</sup> Aus der Zuordnung einer Referenzfunktion auf ein Lohnband gemäss Einreihungsplan kann kein Anspruch auf einen Lohnanstieg abgeleitet werden. Gute Leistungen sowie besondere Befähigung und Eignung können durch eine individuelle Lohnerhöhung innerhalb des für die Referenzfunktion massgebenden Lohnbands oder im Ausnahmefall mit einer Einmalzulage honoriert werden.

<sup>2</sup> Die Einstufung in eine höhere Lohnklasse setzt die Beförderung und die damit verbundene angepasste Stellenbeschreibung voraus. Sinngemäss gilt dies auch für die Einteilung in eine tiefere Lohnklasse.

<sup>3</sup> Die Personalrichtlinien regeln das Nähere.

## **4.2. Recht auf Einsicht in die Personalakte**

### **§ 18 Akteneinsicht**

Alle Mitarbeitenden haben ein umfassendes Auskunftsrecht in Bezug auf die sie bzw. ihn betreffenden gesammelten Daten.

## **4.3. Recht auf Freizeit, Pausen, Urlaub, Ferien und Elternzeit**

### **§ 19 Ferien und Urlaub**

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Ferien und bezahlten Urlaub. Die Arbeitszeitrichtlinien regeln das Nähere.

## **4.4. Recht auf Kündigungsschutz**

### **§ 20 Nichtige Kündigung**

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:

- a) während sowie 4 Wochen vor und nach einer mindestens 7 Tage dauernden obligatorischen Dienstleistung (z. B. Militär, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, militärischer Frauendienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste);
- b) während einer mit Zustimmung der Gemeinde ausgeübten freiwilligen gemeinnützigen Dienstleistung;
- c) während 30 Tagen im 1. Dienstjahr, während 90 Tagen im 2. bis 5. Dienstjahr und während 180 Tagen ab dem 6. Dienstjahr im Falle unverschuldeter ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall;
- d) während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft;
- e) während des infolge Hospitalisierung des Neugeborenen verlängerten Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung;
- f) während des Anspruchs auf Betreuungsurlaub gemäss Arbeitszeitrichtlinie, längstens aber während 6 Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt.

### **§ 21 Folgen der nichtigen Kündigung**

<sup>1</sup> Die nichtige Kündigung entfaltet keine Rechtswirkung.

<sup>2</sup> Ist die Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist, namentlich vor Beginn eines obligatorischen Militärdienstes, einer Krankheit oder Schwangerschaft erfolgt, wird die Kündigungsfrist bis zum Ablauf dieser Sperrfrist unterbrochen.

<sup>3</sup> Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so kann die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter daraus keinen Anspruch auf Verlängerung der Frist bis zum nächstfolgenden Endtermin ableiten.

### **§ 22 Missbräuchliche Kündigung**

<sup>1</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde ist missbräuchlich, wenn sie Verfahrensvorschriften verletzt oder sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt, insbesondere, wenn sie ausgesprochen wird

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

### **§ 23 Folgen der missbräuchlichen Kündigung**

<sup>1</sup> Eine missbräuchliche Kündigung begründet Anspruch auf Entschädigung.

<sup>2</sup> Die Entschädigung beträgt vom 1. bis 3. Dienstjahr 3 Monatslöhne, für jedes weitere Dienstjahr einen zusätzlichen Monatslohn, höchstens jedoch 9 Monatslöhne. Ein angefangenes zählt dabei als volles Dienstjahr. Bemessungsgrundlage ist der im Zeitpunkt der Kündigung massgebende Jahreslohn einschliesslich Teuerung und Sozialzulagen.

<sup>3</sup> Eine missbräuchliche Kündigung gibt nicht Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Bei Beschwerden wegen missbräuchlicher Kündigung wird die aufschiebende Wirkung entzogen.

### **§ 24 Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses**

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer. Besondere Vertragsbestimmungen über eine vorzeitige Kündigung bleiben vorbehalten.

### **§ 25 Grundsatz der fristlosen Kündigung**

<sup>1</sup> Aus wichtigen Gründen kann die Gemeinde bzw. die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos auflösen.

<sup>2</sup> Vor der Entlassung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Entlassung ist zu begründen.

### **§ 26 Folgen einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung**

<sup>1</sup> Bei fristloser Entlassung ohne wichtigen Grund besteht Anspruch auf Ersatz dessen, was die Mitarbeiterin bzw. 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.

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

<sup>3</sup> Der Anspruch auf Schadenersatz besteht unabhängig von einem allfälligen Anspruch auf Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung.

<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

### **§ 27 Folgen bei Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle**

<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 Lohns für einen Monat entspricht, ferner auf Ersatz des weiteren Schadens.

<sup>2</sup> Bemessungsgrundlage ist der Jahreslohn einschliesslich Teuerungszulagen sowie Sozialzulagen.

<sup>3</sup> Ist der Gemeinde ein geringerer Schaden als ein Viertel des Monatslohns entstanden, so ist die Entschädigung entsprechend herabzusetzen.

### **§ 28 Einvernehmliche Auflösung**

Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit, ungeachtet der übrigen Bestimmungen dieses Reglements, durch schriftliche Vereinbarung aufgelöst werden.

## **§ 29 Beendigung durch Erreichung des ordentlichen Rentenalters**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet am Ende des Monats, in welchem der/die Mitarbeitende das 65. Altersjahr erfüllt. Wird das ordentliche Rentenalter seitens AHV-Gesetzgebung erhöht, gilt das entsprechend höhere Rentenalter gemäss der AHV-Gesetzgebung.

<sup>2</sup> Die Gemeinde und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter können das Arbeitsverhältnis fortsetzen, sofern dies im Interesse der Gemeinde liegt.

## **§ 30 Vorzeitige Pensionierung**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden können sich ab Beginn des auf die Vollendung des 58. Altersjahres folgenden Monats vorzeitig altershalber pensionieren lassen. Die geltende Kündigungsfrist und der Kündigungstermin sind einzuhalten.

<sup>2</sup> Mitarbeitende, die sich vorzeitig pensionieren lassen, haben bis zum Erreichen der ordentlichen AHV-Altersgrenze oder bis zum Bezug einer IV-Rente gegenüber der Gemeinde Anspruch auf eine Überbrückungsrente. Die Richtlinien regeln das Nähere.

## **§ 31 Versetzung in den Ruhestand**

<sup>1</sup> Aus sachlichen Gründen und ausnahmsweise können Mitarbeitende vor Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand versetzt werden. Kündigungsfrist und Kündigungstermin sind einzuhalten. Die Gemeinde muss das rechtliche Gehör gewähren und ihren Entscheid begründen.

<sup>2</sup> Die Gemeinde kann durch Einlagen in die Pensionskasse die volle Rente der vorzeitig in den Ruhestand versetzten Mitarbeitenden sichern.

## **§ 32 Missbräuchliche Versetzung in den Ruhestand**

Die missbräuchliche Versetzung in den Ruhestand begründet den gleichen Anspruch auf Entschädigung wie die missbräuchliche Kündigung.

## **§ 33 Beendigung bei Anspruch auf eine volle Invalidenrente**

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

## **§ 34 Abgangsentschädigung**

<sup>1</sup> Anspruch auf eine Abgangsentschädigung durch die Gemeinde besteht

- a) wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während des Arbeitsverhältnisses stirbt;
- b) wenn die Gemeinde das Arbeitsverhältnis auflöst, ohne dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Schuld daran trägt;
- c) wenn die Gemeinde die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter vorzeitig in den Ruhestand versetzt.

<sup>2</sup> In den Fällen von Buchstabe b und c ist der Anspruch auf Abgangsentschädigung nur gegeben, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter am Schluss des Arbeitsverhältnisses das 45. Altersjahr überschritten und mindestens 10 Jahre ununterbrochen im Dienst der Gemeinde gestanden hat.

<sup>3</sup> Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am Ende der Lohnfortzahlungspflicht infolge Krankheit oder Nichtberufsunfall entfällt die Abgangsentschädigung.

<sup>4</sup> Im Übrigen besteht der Anspruch unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.

<sup>5</sup> Näheres regeln die Entschädigungsrichtlinien.

### **§ 35 Härtefallmassnahmen**

Der Gemeinderat kann Mitarbeitenden, die aufgrund einer Kündigung durch die Gemeinde unverschuldet unzumutbare Folgen erleiden, einmalig eine Härtefalleistung gewähren.

## **4.5. Recht auf ein Zeugnis**

### **§ 36 Arbeitszeugnis und Arbeitsbestätigung**

Die Mitarbeitenden können von der Gemeinde jederzeit ein Arbeitszeugnis bzw. eine Arbeitsbestätigung verlangen.

## **5. Pflichten der Mitarbeitenden**

### **§ 37 Allgemeine Sorgfalts- und Interessenswahrungspflicht**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.

### **§ 38 Persönliche Arbeitspflicht**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden leisten die vertraglich übernommenen Arbeiten in eigener Person. Dies bedeutet, dass sie bzw. er die Arbeit nicht weiter an Dritte vergeben darf.

<sup>2</sup> Die Gemeinde kann einen Mitarbeitenden mit einer anderen als der ursprünglichen Funktion betrauen, wenn es die Interessen der Gemeinde erfordern.

<sup>3</sup> Vor der Funktionsänderung sind die Mitarbeitenden anzuhören.

<sup>4</sup> Hat die Funktionsänderung eine Reduktion des Lohns zur Folge, muss die zuständige Instanz für diesen Entscheid die Kündigungsfrist und den Kündigungstermin einhalten.

### **§ 39 Wohnsitz und Dienstwohnung**

<sup>1</sup> Mitarbeitende können ihren Wohnsitz grundsätzlich frei wählen.

<sup>2</sup> Wenn die Tätigkeit es erfordert, kann die zuständige Instanz Mitarbeitende für die Dauer des Arbeitsverhältnisses:

- a. zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet oder
- b. zum Bezug einer Dienstwohnung verpflichten.

### **§ 40 Öffentliche Nebenämter**

<sup>1</sup> Mitarbeitende, die ein öffentliches Nebenamt ausüben wollen, haben vor der Kandidatur die Bewilligung des Personaldienstes einzuholen.

<sup>2</sup> Der Personaldienst erteilt die Bewilligung, sofern die Interessen der Gemeinde gewahrt bleiben und die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt wird.

### **§ 41 Nebenerwerb**

<sup>1</sup> Mitarbeitende, die einem Nebenerwerb nachgehen wollen, müssen vorgängig eine Bewilligung beim Personaldienst einholen.

<sup>2</sup> Der Personaldienst erteilt die Bewilligung, sofern die Interessen der Gemeinde gewahrt bleiben und die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt wird.

## **§ 42 Sorgfalts- und Treuepflicht**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.

<sup>2</sup> Sie haben Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge der Gemeinde fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, das ihnen zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln.

<sup>3</sup> Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen Mitarbeitende keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, soweit sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen, insbesondere die Gemeinde konkurrenzieren.

## **§ 43 Amtsgeheimnis**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden unterstehen dem Amtsgeheimnis. Mitarbeitende dürfen geheim zu haltende Tatsachen, von denen sie im Dienst der Gemeinde Kenntnis erlangen, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerthen oder anderen mitteilen. Die Pflicht zur Wahrung des Amtsgeheimnisses bleibt nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

<sup>2</sup> Bestehen Zweifel, ob an einer Tatsache ein öffentliches oder ein schützenswertes privates Geheimhaltungsinteresse besteht, so wird bis zum Entscheid durch den Gemeinderat das Bestehen des Amtsgeheimnisses vermutet.

## **§ 44 Rechenschafts- und Herausgabepflicht**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben die Gemeinde über alles, was sie bei ihrer vertraglichen Tätigkeit für diese von Dritten erhalten, wie namentlich Geldbeträge, Rechenschaft abzulegen und ihr alles sofort herauszugeben.

<sup>2</sup> Sie haben der Gemeinde alles sofort herauszugeben, was sie in Ausübung ihrer vertraglichen Tätigkeit hervorbringen.

<sup>3</sup> Scheiden Mitarbeitende aus dem Dienst der Gemeinde, sind sie zur ordnungsgemässen Übergabe der Arbeit verpflichtet.

## **§ 45 Überstunden und Überzeit**

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

## **§ 46 Befolgung von Anordnungen und Weisungen**

<sup>1</sup> Die zuständige Instanz kann über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Mitarbeitenden allgemeine Anordnungen erlassen und ihnen besondere Weisungen erteilen.

<sup>2</sup> Die Mitarbeitenden haben die allgemeinen Anordnungen der Gemeinde und die ihnen erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen.

<sup>3</sup> Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich bei Abwesenheit nach den Weisungen der vorgesetzten Person gegenseitig zu vertreten. Daraus entsteht grundsätzlich kein Anspruch auf Entschädigung.

## **§ 47 Haftung der Mitarbeitenden**

<sup>1</sup> Mitarbeitende sind für den Schaden verantwortlich, den sie absichtlich oder fahrlässig der Gemeinde zufügen.

<sup>2</sup> Das Mass der Sorgfalt, für die die Mitarbeitenden einzustehen haben, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, die die Gemeinde gekannt hat oder hätte kennen sollen.

<sup>3</sup> Bei einer Vertragsverletzung trägt die Gemeinde die Beweislast, wobei die Vermutung einer Vertragshaftung gilt, wenn der Schaden adäquat kausal verursacht wurde. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat jedoch die Möglichkeit der (Selbst)Entlastung vom Vorwurf des Verschuldens (Exkulpation).

## **§ 48 Ausstandspflicht**

Bezüglich der Ausstandsgründe und der Ausstandspflicht gelten die einschlägigen Vorschriften der kantonalen Gesetzgebung sowie die Regelungen der Schweizerischen Zivilprozessordnung, der Strafprozessordnung, des Gerichtsorganisationsgesetzes sowie diejenigen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes.

## **§ 49 Meldung von Missständen**

<sup>1</sup> Stellen Mitarbeitende in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit einen Missstand innerhalb der Organisation oder Institution fest, namentlich strafbare Handlungen oder anderweitige Unregelmässigkeiten, fest, melden sie diese Feststellungen an die vorgesetzte Stelle oder den Personaldienst. Geben die vorgesetzten Stellen oder der Personaldienst der Meldung keine Folge oder verweigern sie die Entbindung vom Amtsgeheimnis, können die Mitarbeitenden den Missstand bei der Ombudsstelle des Kantons Zug melden.

<sup>2</sup> Wer unter den Voraussetzungen nach Abs. 1 in Treu und Glauben einen Missstand meldet, verstösst nicht gegen die Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht und darf deswegen in der beruflichen Stellung nicht benachteiligt werden.

<sup>3</sup> Die Mitarbeitenden verstossen gegen die Treuepflicht, wenn sie das Recht auf Meldung offensichtlich missbrauchen.

<sup>4</sup> Soweit dieses Reglement oder die entsprechenden Richtlinien keine abweichenden Regelungen enthält, sind für das Verfahren zur Meldung von Missständen die Bestimmungen über das Verfahren im Gesetz über die Ombudsstelle sinngemäss anwendbar.

## **§ 50 Geschenkkannahmeverbot**

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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.

<sup>2</sup> Von diesem Verbot ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert sowie von wissenschaftlichen und kulturellen Auszeichnungen.

<sup>3</sup> Die Personalrichtlinie regelt das Nähere.

## **§ 51 Fort- und Weiterbildung**

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

<sup>2</sup> Die Modalitäten zur Aus- und Weiterbildung werden in der Entschädigungsrichtlinie geregelt.

## **6. Personalvorsorge**

### **§ 52 Pensionskasse**

<sup>1</sup> Für die Mitarbeitenden ist der Beitritt zur kantonalen Pensionskasse gemäss den Vorschriften des Pensionskassengesetzes obligatorisch.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann besonders geeigneten Mitarbeitenden ausnahmsweise Einlagen in die Pensionskasse gewähren oder vorschliessen, wenn anzunehmen ist, dass sie anders nicht in den Dienst der Gemeinde treten.

### **§ 53 Unfallversicherung**

Die Gemeinde versichert ihre Mitarbeitenden angemessen gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen.

### **§ 54 Krankentaggeldversicherung**

Die Gemeinde kann für ihre Mitarbeitenden eine Krankentaggeldversicherung abschliessen.

## **7. Mitwirkung**

### **§ 55 Mitspracherecht**

Die Mitarbeitenden haben ein Mitspracherecht in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten, soweit sie davon allgemein betroffen sind.

## **8. Rechtspflege**

### **§ 56 Rechtsschutz und Verfahren**

<sup>1</sup> Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen gilt für die Rechtspflege das kantonale Verwaltungsrechtspflegegesetz.

<sup>2</sup> Ist eine Beschwerde gegen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gutzuheissen, hat die Beschwerdeinstanz der obsiegenden Partei, die aufgrund dieses Reglements geschuldeten finanziellen Leistungen auszusprechen. Das Arbeitsverhältnis bleibt aufgelöst, ausgenommen bei Nichtigkeit der Kündigung.

<sup>3</sup> Bei zivilrechtlichen Arbeitsverhältnissen gelten für die Rechtspflege die Zivilprozessordnung und das Obligationenrecht.

<sup>4</sup> Das Verfahren ist rasch durchzuführen und, sofern es nicht mutwillig veranlasst wurde, bis zu einem Streitwert von CHF 30'000 kostenlos.

## **9. Inhalt der Richtlinien**

### **§ 57 Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement**

<sup>1</sup> Für die Ausführungsbestimmungen erlässt der Gemeinderat folgende Richtlinien:

a) Personalrichtlinie

Sie regelt namentlich meist variable Bestandteile zum Anstellungsverhältnis der Mitarbeitenden der Gemeinde, insbesondere Vertrags- und Lohnbestimmungen.

b) Arbeitszeitrichtlinie

Sie regelt namentlich Ausführungsbestimmungen zur Arbeitszeit, insbesondere zur Zeiterfassung, Kompensation und Zuschlagswesen.

c) Entschädigungsrichtlinie

Sie regelt namentlich die Entschädigungen für Mitarbeitende insbesondere in Bezug auf Spesen, Pikett- und Bereitschaftsdienst sowie die Entschädigung des Gemeinderates, der Kommissionen und der nebenamtlichen Funktionen.

<sup>2</sup> Über wesentliche Änderungen dieser Richtlinien informiert der Gemeinderat im Rahmen des Verwaltungsberichtes zu Händen der Gemeindeversammlung.

<sup>3</sup> Sofern betrieblich angezeigt, kann der Gemeinderat weitere Weisungen und Merkblätter erlassen.

## **10. Übergangs- und Schlussbestimmungen**

### **§ 58 Aufhebung bisherigen Rechts**

Durch dieses Reglement werden sämtliche bisher getroffenen Regelungen im Rahmen des Reglements für die Behörden und Angestellten der Einwohnergemeinde Steinhausen vom 22. Mai 1995 (12.1) ausser Kraft gesetzt.

### **§ 59 Inkrafttreten**

Dieses Reglement tritt auf den 1. Januar 2024 in Kraft.

Steinhausen, 14. Dezember 2023

### **Gemeinderat Steinhausen**

Andreas Hausheer, Gemeindepräsident

Cécile Banz, Gemeindeschreiberin

Beschluss der Gemeindeversammlung Steinhausen vom 14. Dezember 2023.