

Teilrevision des Reglementes über die Besoldung der Behörden und des Personals der Stadt Zug vom 16. August 1975 mit Anhang

Anpassung an die strukturellen Aenderungen der Kantonalen Besoldungserlasse

Bericht und Antrag des Stadtrates vom 1. Februar 1991

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

I.

Am 2. November 1990 hat der Kantonsrat des Kantons Zug in zweiter Lesung eine strukturelle Aenderung der Besoldungserlasse beschlossen. Im Gesetz über das Dienstverhältnis und die Besoldung der hauptamtlichen Mitarbeiter des Kantons ging es im wesentlichen um die Revision der Gehaltsklassen und Funktionsgruppen. Mit den beschlossenen strukturellen Aenderungen wird mehr Flexibilität durch Erweiterung der Besoldungsskala und Ausweitung des Besoldungsrahmens für verschiedene Funktionsgruppen im Interesse arbeitsmarktgerechter und leistungsorientierter Entlohnung angestrebt. Der Abschnitt über die Begründung und Beendigung des Dienstverhältnisses (Beamtenstatus) wurde vom Kantonsrat aus der Vorlage herausgestrichen und dem Regierungsrat zur nochmaligen Ueberprüfung zugewiesen.

Die beschlossenen Aenderungen traten auf den 1. Januar 1991 in Kraft.

II.

Die Stadt Zug passt seit vielen Jahren nach einem anerkannten Grundsatz das städtische Besoldungsreglement und allfällige Zusatzbeschlüsse den einschlägigen kantonalen Besoldungsgesetzen und Personalverordnungen an. Das drängt sich schon deshalb auf, um die Entstehung von unterschiedlich behandelten Personalkategorien im gleichen und relativ kleinen Arbeitsmarktraum des Kantons Zug zu vermeiden. Grössere Unterschiede der Besoldungserlasse hätten insbesondere bei vergleichbaren Funktionen Konsequenzen zur Folge, die nicht im Interesse der öffentlichen Dienste liegen. Unterschiedliche Lohnstrukturen auf dem gleichen Platz würden unweigerlich zu einer unerwünschten Personalfluktuation führen, die letztlich mehr Kosten verursacht.

In einem ersten Schritt haben Sie am 27. November 1990 mit der vorgezogenen Vorlage Nr. 1093 beschlossen, die Gehaltsklassenskala im Anhang Nr. 4 zum Besoldungsreglement bereits betraglich den kantonalen Gehaltsklassen anzupassen. Sie haben damit ermöglicht, dass ab 1. Januar 1991 alle Beamten, Angestellten und Lehrer der Stadt Zug aufgrund der gleichen Lohntabelle entschädigt werden.

In einem zweiten Schritt sollen nun mit dieser Vorlage die übrigen erforderlichen Anpassungen vorgenommen werden, wobei wir Ihnen die rückwirkende Inkraftsetzung auf den 1. Januar 1991 vorschlagen.

III. Gehaltsklassen und Funktionsgruppen

1. Aufhebung der 3. Gehaltsklasse

Die Aufhebung der 3. Gehaltsklasse haben Sie am 27. November 1990 bereits mit der ersten Vorlage bewilligt.

2. Erweiterung der Besoldungsskala um eine Gehaltsklasse

Der Kanton hat mit seiner Revision die bestehende Besoldungsskala um eine Gehaltsklasse erweitert und eine 26. Besoldungsklasse geschaffen. Zur Begründung wurde darauf hingewiesen, dass die Besoldungen der in der ordentlichen Lohnskala eingereihten ersten Mitarbeiter deutlich hinter den Gehältern zurückgeblieben seien, die vergleichbaren Kaderleuten in anderen öffentlichen Verwaltungen und vor allem in der Privatwirtschaft bezahlt würden. Der geltende Besoldungsrahmen reicht nicht mehr, um besonders fähige Chefbeamte in wichtiger Stellung entsprechend der von ihnen geforderten Leistung und Verantwortung angemessen und marktkon-

form zu entschädigen, weshalb beim Kanton wie auch bei der Stadt in einzelnen wenigen Fällen zum Mittel der Gehaltszulage gegriffen werden musste (§ 42 Besoldungsreglement).

Die Besoldungsskala der Stadt Zug reicht heute bis zur 24. Klasse und enthielt bisher immer eine Klasse weniger als beim Kanton. Um die gleichen Rahmenbedingungen zu erhalten, schlagen wir für die Funktionsgruppe "Chefbeamte in besonderer Stellung" die Schaffung einer 25. Besoldungsklasse vor. Selbstverständlich werden wir die Beförderung von Chefbeamten mit der gebotenen Zurückhaltung vornehmen. Generell soll mit dieser strukturellen Besoldungsrevision die Möglichkeit geschaffen werden, die Mitarbeiter bei guter Leistung und Eignung befördern und auch eher animieren zu können, längerfristig bei der Stadt tätig zu sein.

3. Ausweitung des Besoldungsrahmens für verschiedene Funktionsgruppen

Zur Behebung gewisser Rekrutierungsschwierigkeiten in verschiedenen Fachbereichen hat der Kanton für eine Reihe von Funktionsgruppen und Berufsgattungen die Möglichkeit zur Einstufung in höhere Gehaltsklassen beschlossen. Wir beantragen Ihnen, diese revidierte Funktioneneinreihung abgestimmt auf die Bedürfnisse der Stadt zu übernehmen. Dadurch soll im Interesse marktkonformer Salarierung mehr Flexibilität bei der Beförderung und Endbesoldung tüchtiger und bewährter Mitarbeiter gewonnen werden. In verschiedenen Fällen ist auch die Anhebung der Anfangsbesoldung vorgesehen. Bei der beantragten Ausweitung des Besoldungsrahmens geht es um Mitarbeiter im administrativen und technischen Bereich, (Handwerker, technische Angestellte und Sachbearbeiter, Techniker, Ingenieure und Architekten, Sozialarbeiter, Verwaltungsangestellte, Chefbeamte u.a.m.), an deren Aufgabenerfüllung bezüglich Leistung, Einsatz und Verantwortung mehr als nur durchschnittliche Anforderungen gestellt werden und deren Rekrutierung besondere Schwierigkeiten bereitet. Die vorgesehene Ausweitung des Besoldungsrahmens beinhaltet selbstverständlich keinen Anspruch auf Aufstieg in eine höhere Besoldungsklasse. Hiefür ist alleine das Leistungsprinzip im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung massgebend.

Da ein flexibler Besoldungsrahmen eine Qualifizierung der Mitarbeiter voraussetzt, soll die Mitarbeiterbeurteilung im Besoldungsreglement (§ 53 neu) verankert werden. Zur Zeit ist der Kanton daran, ein Qualifikationssystem schrittweise zu schulen und einzuführen. Der Stadtrat möchte die diesbezüglichen ersten Erfahrungen noch abwarten. Bis auf weiteres kann die Mitarbeiterbeurteilung nach der bisherigen Praxis im Rahmen des Beförderungsverfahrens erfolgen.

Besonderer Erwähnung bedarf hier, dass die Polizeibeamten der meisten Dienstgrade (Anwärter, Sdt, Gfr, Kpl und Kpl mbA) in Angleichung an den Kanton um eine Besoldungsklasse angehoben werden, wobei nach grossen Diskussionen im Kantonsrat die jährliche Inkonvenienzentschädigung bei Fr. 4'500.-- belassen wurde. Die mit der kantonalen Inkonvenienzentschädigung vergleichbare Bereitschaftszulage bei der Stadtpolizei wurde vom Stadtrat per 1.1.1991 ebenfalls auf Fr. 4'500.-- p.a. angepasst (bisher Fr. 4'020.-- p.a.). Ab dem Dienstgrad Polizei-Wm ist keine höhere Einreihung erforderlich, um eine Uebereinstimmung mit dem Kanton zu erreichen. Während beim Kanton der Wm von der Klasse 12 in die Klasse 13 angehoben wurde, ist der Wm bei der Stadt bereits in der geltenden Regelung in der Anfangsklasse 13 eingereiht. Der Grund hiefür liegt im "Zwischengrad" Polizei-Kpl mbA, den der Kanton nicht kennt. Im übrigen wird auf die Ausführungen unter Abschnitt VI. (Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens) verwiesen.

Der beim Kanton neu geschaffene Dienstgrad "Polizeiadjutant" (Klassen 16 und 17) drängt sich aufgrund der bestehenden Karrierstruktur bei der Stadtpolizei nicht auf. Bei den Politessen wird die Anfangsklasse 7 belassen, hingegen der Einreihungsspielraum auf die Klasse 9 ausgedehnt.

Auch die dipl. Sozialarbeiter(-innen) sollen wie beim Kanton neu eingereiht werden (bisher Klassen 12 - 14; neu Klassen 13 - 17).

Die beantragten Aenderungen des Besoldungsrahmens im einzelnen ergeben sich aus den Beilagen 1 und 2:

Beilage 1: Anhang Nr. 4 zum Besoldungsreglement betreffend Gehaltsklassen und Funktionsgruppen für die Beamtinnen und Beamten sowie Angestellten der Stadt Zug (§ 39): Gegenüberstellung Antrag / bisherige Regelung (zusammenfassende Darstellung mit Markierung der Neuerungen). Die betragliche Anpassung der Gehaltsklassen ist mit Ausnahme der Klasse 25 bereits mit der Vorlage Nr. 1093 erfolgt.

Beilage 2: Kurzerläuterung der Neuerungen bei der Einreihung der Funktionsgruppen in die Gehaltsklassen

Im Zusammenhang mit der Ausweitung des Besoldungsrahmens wird auch eine formelle Bereinigung durch Streichung bzw. Ersatz veralteter und überholter Funktionsbezeichnungen vorgenommen (vgl. Beilagen 1 und 2).

IV. Weitere Aenderungen

In der bereits verabschiedeten Vorlage Nr. 1093 wurde das 13. Monatsgehalt in die Besoldungsskala gemäss Anhang Nr. 4 zum Besoldungsreglement einbezogen. Um eine einheitliche Systematik zu erreichen, sollte der 13. Monatslohn auch im Anhang Nr. 2 zum Besoldungsreglement betreffend Entschädigung der Stadträte (§ 2) einbezogen werden. Finanziell hat dies keine Auswirkungen, da die bestehenden Entschädigungsbeträge lediglich auf 13 Monatslöhne umgerechnet werden. Der entsprechende Hinweis in § 2 Abs. 2 des Besoldungsreglementes kann folglich gestrichen werden. Es ergeben sich demnach folgende Anpassungen des Reglementstextes:

- Anhang Nr. 2 zum Besoldungsreglement betreffend Entschädigung der Stadträte (§ 2)

Die jährlichen Entschädigungen der Stadträte (Jahresgehälter einschliesslich 13. Monatsgehalt) werden wie folgt festgelegt:

Grundgehalt	Fr.	96'525.--
Zulage Stadtpräsident	Fr.	18'850.--
Zulage Stadtrats-Vizepräsident	Fr.	5'200.--
Spesenpauschale	Fr.	8'100.--

Grundgehalt und Zulagen basieren auf dem Landesindex der Konsumentenpreise von 113 Punkten (Stand 1982 = 100 Punkte). Diese Entschädigungen erhöhen sich jeweils um die geltende Teuerungszulage. Bei der Spesenpauschale erfolgt keine automatische Anpassung an die Teuerung.

Vom Grossen Gemeinderat am _____ beschlossen
und auf den 1. Januar 1991 in Kraft getreten.

- § 2 Abs. 2

Jedes Mitglied des Stadtrates hat zudem Anspruch auf die Familien- und Kinderzulagen gemäss § 34 und 35.

Um mit der kantonalen Revision eine weitgehende Uebereinstimmung zu erreichen, sollten zudem einige Paragraphen des städtischen Besoldungsreglementes ebenfalls angepasst werden.

Die Anpassungen sind zum Teil nur formeller Natur, bedingt durch die strukturelle Neuordnung der Besoldung. Teilweise wurden aber auch in materieller Hinsicht Formulierungen des Kantons übernommen (z.B. Beurteilung und Weiterbildung, Anrechnung der im Kanton geleisteten Dienstjahre für die Treue- und Erfahrungszulage).

Eine wichtige Aenderung in bezug auf die betragliche Uebereinstimmung der kantonalen und städtischen Gehaltsklassen wurde in § 32 Abs. 2 (neu) eingefügt. In dieser neuen Bestimmung wird festgehalten, dass die städtischen Gehaltsklassen gemäss Anhang Nr. 4 betraglich stets den gleichen Gehaltsklassen des kantonalen Besoldungsgesetzes entsprechen. Dadurch würde jede betragliche Aenderung, die der Kanton in Zukunft an den entsprechenden Gehaltsklassen vornimmt (z.B. aufgrund von Realloohnerhöhungen, Einbau der Teuerungszulage oder anderen Anpassungen), automatisch auf den gleichen Zeitpunkt auch für die Stadt anwendbar. Diese Regelung entspricht, wie eingangs erwähnt, einer langjährigen Praxis und würde eine wesentliche Vereinfachung zur Folge haben. Das gleiche gilt für die Teuerungszulage, bei welcher der Stadtrat wie alle anderen Gemeinden stets den entsprechenden Ansatz des Regierungsrates übernimmt. § 40 wurde deshalb entsprechend angepasst.

Schliesslich möchten wir die Gelegenheit dieser Revision benützen, um den seit 1989 laufenden Versuch zur Gewährung des hälftigen Beitrages an die Angestellten für die Kosten des Zugerpasses oder Halbtaxabonnementes im Besoldungsreglement zu verankern. Der Beitrag von 50 % gilt nur für öffentliche Verkehrsmittel, mit welchen die Mitarbeiter der Stadt Zug ihren Arbeitsplatz erreichen können. Es soll damit auch eine bewusste Förderung des Zugerpasses erreicht werden. Von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die den Beitrag beziehen, erwartet der Stadtrat, dass sie grundsätzlich nicht mit einem Personenwagen zum Arbeitsplatz fahren. Diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vom Beitrag an das Halbtaxabonnement der SBB Gebrauch machen, haben für amtliche Fahrten Anrecht auf die Spesenvergütung eines halben Billettes, was wiederum der Stadt zugute kommt. Im Jahre 1989 kostete die Verbilligung Fr. 14'350.-- und 1990 Fr. 24'950.--. Im Besoldungsreglement wird zur Verankerung dieses Beitrags eine allgemein formulierte Ergänzung von § 48 beantragt (vgl. Beilage 3).

Sämtliche beantragten Aenderungen sind aus der Beilage 3 ersichtlich. Die Aenderungen, die sich aufgrund des Vernehmlassungsverfahrens ergeben haben, sind unter dem Abschnitt VI. aufgeführt.

V. Finanzielle Auswirkungen

Die Mehrkosten, die durch die betragliche Bereinigung der Gehaltsklassenskala entstehen, haben wir Ihnen bereits mit der Vorlage Nr. 1093 aufgezeigt.

Durch die partielle Strukturrevision, wie sie in dieser Vorlage aufgezeigt wird, entstehen mit Ausnahme gewisser Polizeifunktionen nicht automatisch zusätzliche Kosten. Bei

Funktionen, wo der Besoldungsrahmen lediglich ausgeweitet wurde, entsteht selbstverständlich kein Anspruch auf Aufstieg in eine höhere Besoldungsklasse. Vielmehr müssen die Mitarbeiter, wenn es aufgrund ihrer Leistung, des Einsatzes und der Verantwortung angezeigt ist, durch den Stadtrat im Einzelfall befördert werden. Dies tut er im Rahmen einer seit vielen Jahren gefestigten Beförderungspolitik, von der auch in Zukunft nicht abgewichen werden soll. Beförderungsentscheide werden zudem sehr eingehend vom Leiter Personaldienst und der Besoldungskommission des Stadtrates vorbereitet. Im Rahmen des von der zuständigen Abteilung schriftlich einzureichenden Beförderungsantrages hat auch eine Mitarbeiterbeurteilung stattzufinden.

Durch die Höhereinreihung gewisser Dienstgrade bei der Stadtpolizei entstehen jährliche Mehrkosten von ca. Fr. 120'000.--.

VI. Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens

Nach der 1. Lesung im Stadtrat vom 18. Dezember 1990 wurde der Arbeitsgemeinschaft der fünf städtischen Personalverbände Gelegenheit zur Vernehmlassung gegeben. Es sind zwei Stellungnahmen mit diversen Aenderungsanträgen eingegangen:

1. Eingabe der Arbeitsgemeinschaft

Die Arbeitsgemeinschaft unterstützt unter Vorbehalt der Eingabe der Polizei weitgehend die beantragte Revision. Sie stellte die folgenden zwei Aenderungsanträge:

- a) Aenderung von § 43 Besoldungsreglement: Ausrichtung des ersten Dienstaltersgeschenkes bereits nach 20 Dienstjahren anstatt nach 25 Dienstjahren. Zur Begründung wurde darauf hingewiesen, dass bei der letzten Revision das zweite Dienstaltersgeschenk um fünf Jahre von 40 auf 35 Dienstjahre verschoben worden sei, das erste aber bei 25 Dienstjahren belassen wurde. Das Bundespersonal erhalte bereits nach 20 Dienstjahren das erste Dienstaltersgeschenk. Zudem käme der Vorschlag nicht viel teurer und brächte dem Personal schon früher motivierende Anerkennung.

Stellungnahme des Stadtrates:

Der Stadtrat kann sich diesem Antrag anschliessen, zumal sich die Verhältnisse in der Arbeitswelt mit einer gegenüber früher wesentlich grösseren Mobilität der Arbeitnehmer stark verändert haben. Auch in der Privatwirtschaft ist es heute an vielen Orten üblich, bereits nach 20 Dienstjahren oder schon vorher ein Dienstaltersgeschenk

auszurichten. § 43 Abs. 1 wurde entsprechend geändert (vgl. Antrag Beilage 3).

- b) Einführung einer Inkonvenienzzulage von Fr. 3'000.-- p.a. für Bademeister. Begründung: Bademeister leisten jede 2. Woche Schichtarbeit bis 22.30 Uhr. Die Forderung entspreche ungefähr der Hälfte der entsprechenden Zulagen für Stadtpolizisten.

Stellungnahme des Stadtrates

Zunächst ist festzuhalten, dass dieser Antrag nicht in den Rahmen einer Revision des Besoldungsreglementes gehört. Solche besondere Entschädigungen legt der Stadtrat in eigener Kompetenz gestützt auf § 48 des Besoldungsreglementes fest. Die entsprechende Entschädigungs-Verordnung wurde erst kürzlich auf den 1.1.1991 revidiert. Der Stadtrat möchte keine weitere Sonderzulagen für "Inkonvenienzen" oder ähnliches schaffen. Im Gegensatz zur Stadtpolizei leisten die Bademeister nach einem festen Turnus ihre Arbeitszeiten. Jede 2. Woche fällt Abendarbeit bis 22.30 Uhr an. Piketteinsätze sind selten und Nachtarbeit ist nicht gegeben. Die Einsatz- und Bereitschaftspflicht der Bademeister kann nicht mit derjenigen der Stadtpolizei verglichen werden. Massgebend ist § 28 des Besoldungsreglementes, wonach dauernde besondere Dienstleistungen ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit bei der Festsetzung der Besoldung zu berücksichtigen sind, sofern diese Beanspruchung zu den normalen Funktionen gehört. Diesem Umstand wird bei der Besoldungseinreihung der Bademeister Rechnung getragen. Ein vom Personaldienst im letzten Jahr durchgeführter Lohnvergleich hat zudem gezeigt, dass die Stadt Zug ihren Bademeistern arbeitsmarktgerechte Löhne bezahlt.

2. Eingabe des Polizeibeamtenverbandes

Der Polizeibeamtenverband reichte eine separate Stellungnahme ein mit folgenden Anträgen:

- a) Alle Dienstgrade seien um eine Besoldungsklasse anzuheben (vom Polizeianwärter bis zum Polizei-Kdt). Zur Begründung wurde im wesentlichen angeführt, dass im kantonalen Besoldungsgesetz die Funktion der Polizei-Offiziere nicht aufgeführt sei, weshalb der Stadtrat bei dieser Gruppe von Mitarbeitern nicht die gleiche Kompetenz wie der Regierungsrat habe. Wenn nun auf eine Anpassung bei den Polizei-Offizieren verzichtet werde, schaffe man zwei Kategorien von Mitarbeitern, was ungerechtfertigt sei. Mit einer Anhebung der Besoldungsklassen nur bis zum Dienstgrad Kpl mbA würden Ungerechtigkeiten geschaffen, die sich auf das Betriebsklima nicht förderlich auswirkten. Die finanzielle Gleichschaltung der Dienstgrade mit der neuen Regelung des Kantons entspreche einer technokratischen Denkweise, die der unterschiedlichen Grösse und

Struktur der beiden Korps sowie den einzelnen Funktionen nicht Rechnung trage. Bei der Vereinheitlichungstendenz mit der Kantonspolizei sei die bisherige Eigenständigkeit der Stadtpolizei in bezug auf Grad, Funktion, Aufgabe, Verantwortung usw. in Frage gestellt. Eine finanzielle Gleichstellung der beiden Dienstgrade Kpl mbA und Wm sei nicht gerechtfertigt.

- b) Der Dienstgrad Polizei-Sdt sei nur in der Klasse 10 aufzuführen und in der Klasse 11 zu streichen, da in der Praxis die zweite Einreihungsmöglichkeit rein theoretisch sei.
- c) Schliesslich seien auch die Politessen aus Gründen der Gleichbehandlung höher einzustufen.

Stellungnahme des Stadtrates:

Der Stadtrat ging bei der Ausarbeitung dieser Vorlage vom an sich anerkannten Grundsatz der prinzipiellen Gleichstellung von Beamten der Stadtpolizei mit denjenigen der Kantonspolizei aus. Abweichungen sind nur gerechtfertigt, wenn sie sich aufgrund von grundsätzlichen Unterschieden geradezu aufdrängen. Es ist von der Tatsache auszugehen, dass die Besoldungseinreihung bei der Stadt- und Kantonspolizei nach wie vor am Dienstgrad und nicht an individuellen Funktionen anknüpft. Das heisst nun aber nicht, dass vorhandene Unterschiede nicht bei der konkreten Einreihung jedes einzelnen Mitarbeiters berücksichtigt werden könnten. Insofern geht der Polizeibeamtenverband von einer falschen Annahme aus. Die generelle Klasseneinreihung der Dienstgrade lässt durchaus die individuelle Berücksichtigung von Unterschieden inner- und ausserhalb des Korps im Rahmen der Beförderungspolitik zu. Das ist schon deshalb ohne weiteres möglich, weil heute gerade bei den in Frage gestellten Dienstgraden Kpl, Kpl mbA, Wm und Wm mbA in keinem einzigen Fall die zweite zur Verfügung stehende Lohnklasse zur Anwendung gelangt. Lohn-Beförderungen sind bisher nur im Zusammenhang mit Dienstgradänderungen vorgenommen worden. Das könnte sich nun aber mit der vorliegenden Revision ändern, indem aus strukturellen Gründen ab dem Dienstgrad Wm in jedem Fall die Einreihung in eine höhere Lohnklasse ohne Dienstgradänderung geprüft werden muss. Massgebend hierfür ist die Beförderungs- und Lohnpolitik des Kommandanten und des Stadtrates, die hierbei selbstverständlich auch unterschiedlichen Strukturen, Funktionen und Leistungen Rechnung tragen. Jedenfalls besteht nach unserer Auffassung genügend Einreihungsspielraum, um die Anliegen des Polizeibeamtenverbandes mit der vorgeschlagenen Revision zu berücksichtigen. Es drängt sich hierfür keineswegs auf, ab dem Dienstgrad Wm höhere Lohnklassen als beim Kanton vorzusehen und damit vom Grundsatz der prinzipiellen Gleichstellung abzuweichen. Die Eigenständigkeit der Stadtpolizei kann mit einer konsequenten, leistungsorientierten

und motivierenden Beförderungspolitik auch dann gewährleistet werden, wenn die Dienstgradeinreihung des Kantons übernommen wird. Das gilt auch für die Polizei-Offiziere, die durch die Aufführung im Besoldungsreglement keine Nachteile erleiden.

Im weiteren ist zu erwähnen, dass es in Einzelfällen aufgrund des Alters, der Erfahrung und der Funktion durchaus gerechtfertigt sein kann, dass zum Beispiel ein Kpl mbA gleich eingereiht ist wie ein Wm. Parallelen sind auch in der Privatwirtschaft zu finden. So ist es ohne weiteres möglich, dass ein jüngerer Vizedirektor während einer gewissen Zeit gleichviel oder sogar wesentlich weniger verdient als ein erfahrener Prokurist. Beförderungen vom Kpl mbA zum Wm dürften zudem eher selten sein, da der beim Kanton nicht bekannte "Zwischengrad" Kpl mbA primär jenen Beamten (Kpl) zukommen sollte, die im Rahmen der Beförderungspolitik nicht zum Wm befördert werden können und trotzdem eine höhere Lohnklasse verdienen.

Um die Flexibilität in der Einreihung noch weiter zu erhöhen, hat der Stadtrat in der 2. Lesung beschlossen, die Dienstgrade Kpl und Kpl mbA zusammenzulegen und gemeinsam in den drei Klassen 12 bis 14 aufzuführen. Analog werden die Dienstgrade Wm/Wm mba in den Klassen 13 bis 15 eingetragen. Die so geschaffene Einreihungsstruktur ist aus der schematischen Darstellung in der Beilage 4 gut ersichtlich.

Den Polizei-Sdt möchten wir wie beim Kanton in den zwei Klassen 10 und 11 aufgeführt lassen. Es sollten für alle Dienstgrade mindestens zwei Lohnklassen zur Verfügung stehen, selbst wenn die Anwendung in der Praxis selten vorkommt.

Bezüglich der Politessen kamen wir dem Polizeibeamtenverband in der 2. Lesung insofern entgegen, als diese Funktion zusätzlich auch in der 9. Klasse aufgeführt wird. Die Anfangsklasse 7 wird hingegen belassen, da sich diese in der Praxis zumindest für sehr junge Mitarbeiterinnen als arbeitsmarktkonform gezeigt hat.

VII. Inkrafttreten

Der Kanton hat seine Revision der Besoldungserlasse auf den 1. Januar 1991 in Kraft gesetzt. Um die Position der Stadt auf dem Personalmarkt zu erhalten und eine Gleichbehandlung des städtischen Personals zu gewährleisten, beantragen wir die rückwirkende Inkraftsetzung ebenfalls auf den 1. Januar 1991.

Antrag:

Wir beantragen Ihnen, auf die Vorlage einzutreten und die Teilrevision des Besoldungsreglementes zu genehmigen.

Zug, 1. Februar 1991

DER STADTRAT VON ZUG

Der Stadtpräsident:	Der Stadtschreiber:
Othmar Kamer	i.V. Hans Hagmann

BESCHLUSS DES GROSSEN GEMEINDERATES VON ZUG NR.

BETREFFEND TEILREVISION DES REGLEMENTES ÜBER DIE BESOLDUNG
DER BEHÖRDEN UND DES PERSONALS DER STADT ZUG
(BESOLDUNGSREGLEMENT)

ANPASSUNGEN AN DIE STRUKTURELLEN ÄNDERUNGEN DER KANTONALEN
BESOLDUNGSERLASSE

DER GROSSE GEMEINDERAT VON ZUG

nach Kenntnisnahme von Bericht und Antrag des Stadtrates Nr.
1106 vom 1. Februar 1991

b e s c h l i e s s t :

1. Die Teilrevision des Besoldungsreglementes der Stadt Zug
inkl. Aenderung der Anhänge Nr. 2 und 4 wird zum Be-
schluss erhoben.
2. Dieser Beschluss tritt unter dem Vorbehalt des Refe-
rendums gemäss § 6 der Gemeindeordnung rückwirkend auf
den 1. Januar 1991 in Kraft.

Er ist im Amtsblatt zu veröffentlichen und in die Samm-
lung der Ratsbeschlüsse aufzunehmen.

Der Stadtrat wird mit dem Vollzug beauftragt.

Zug,

DER GROSSE GEMEINDERAT VON ZUG

Der Präsident:

Der Stadtschreiber:

Referendumsfrist: