

Reglement für die Behörden und die Angestellten der Einwohnergemeinde Steinhausen

Reglement für die Behörden und die Angestellten der Einwohnergemeinde Steinhausen

vom 22. Mai 1995

Die Gemeindeversammlung Steinhausen

gestützt auf § 69 Ziffer 2 des Gemeindegesetzes,

beschliesst:

Erster Teil: Behörden Kommissionen und nebenamtliche Funktionen

1 Gemeinderat und Kommissionen

§ 1 Besoldung

1)

Die Mitglieder des Gemeinderates beziehen eine Grundentschädigung sowie eine Funktionsentschädigung gemäss Tabelle I Abs. a).

Die Mitglieder des Gemeinderates können sich der Vorsorgeregulierung der Angestellten anschliessen. Der Beitrag der Gemeinde richtet sich nach den Arbeitgeberbeiträgen des Pensionskassenreglements.

Die Gemeinde versichert die Mitglieder des Gemeinderates für Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle wie die Angestellten.

§ 2 Sitzungsgeld

14)

Mit der Grundentschädigung werden auch die Sitzungen des Gemeinderates abgegolten. Die Tätigkeit als Mitglied oder Präsident/in in Kommissionen ist Bestandteil der Funktionsentschädigung.

§ 3 Besondere Entschädigung

15)

Falls der Gemeinderat für spezielle Projekte und Tätigkeiten die Arbeit eines oder mehrerer seiner Mitglieder anordnet, erfolgt die Entschädigung gemäss Tabelle I Abs. a).

Für besondere Bemühungen im Auftrage des Gemeinderates wird eine Entschädigung gemäss Tabelle I Abs. d) ausgerichtet. Mitglieder des Gemeinderates werden nicht zusätzlich entschädigt.

§ 4 Spesenersatz

16)

Den Mitgliedern des Gemeinderates steht eine Spesenpauschale gemäss Tabelle I Abs. a) zu. Andere Behördenmitglieder und gemeindliche Funktionäre haben bei einer Tätigkeit ausserhalb der Gemeinde Anspruch auf Spesenvergütung gemäss Vollziehungsverordnung dieses Reglementes.

2 Nebenamtliche Funktionen

§ 5 Wahl oder Anstellung

Die Wahl des Friedensrichters bzw. der Friedensrichterin samt Stellvertretung sowie der Rechnungsprüfungskommission erfolgt durch die Einwohnergemeinde.

Die Wahl aller übrigen nebenamtlichen Funktionen erfolgt durch den Gemeinderat.

§ 6 Besoldung

Die Besoldung der Rechnungsprüfungskommission und der übrigen ständigen Kommissionen richtet sich nach Tabelle I.

Für die weiteren nebenamtlichen Funktionen, die nicht in Tabelle I aufgeführt sind, regelt der Gemeinderat die Besoldung. Er ist auch berechtigt, bei Änderung des Aufgabenkreises entsprechende Besoldungsanpassungen vorzunehmen.

§ 7 Spesenvergütung

Art. 4 dieses Reglementes gilt sinngemäss.

Zweiter Teil: Angestellte

1 Allgemeine Bestimmungen

§ 8 Geltungsbereich des zweiten Teils

Der zweite Teil dieses Reglementes ordnet das Arbeitsverhältnis der gemeindlichen Angestellten.

Für das Arbeitsverhältnis der Lehrerschaft gilt das kantonale Recht ^{a)}.

§ 9 Art des Arbeitsverhältnisses

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen als Angestellte in einem öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis.

Lehrlinge und Lehrtöchter sowie Aushilfen werden durch zivilrechtlichen Arbeitsvertrag angestellt. Es gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag (Art. 319 ff OR), soweit im Einzelfall keine abweichenden Regelungen vereinbart sind.

Zeitlich begrenzt kann der Gemeinderat eine einmalige oder ständige Aufgabe der Einwohnergemeinde im Auftragsverhältnis vergeben ^{b)}

2 Begründung des Arbeitsverhältnisses

§ 10 Anstellung

2)

Die Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgt in der Regel durch öffentlichrechtlichen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Dauer.

Der Gemeinderat handelt bei der Anstellung für die Einwohnergemeinde. Er kann diese Aufgabe ganz oder teilweise delegieren.

Allen Anstellungen geht eine Ausschreibung im Amtsblatt voraus. Ausnahmsweise oder wenn das Ergebnis der Ausschreibung nicht befriedigt, kann eine Wahl auf dem Berufungswege erfolgen.

§ 11 Probezeit

Die ersten drei Monate gelten bei unbefristeten Anstellungen als Probezeit. Der Gemeinderat kann die Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen verkürzen, er kann eine festgesetzte Probezeit auch verlängern.

3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 12 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 der Altersgrenze
- f) Vorzeitige Pensionierung
- g) Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit
- h) Tod

Unbefristetes Arbeitsverhältnis

§ 13 Kündigung im Allgemeinen

Eine Vertragspartei kann das unbefristete Arbeitsverhältnis durch schriftliche Kündigung auflösen.

§ 14 Kündigung durch eine Angestellte bzw. einen Angestellten

Während der Probezeit ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses jederzeit möglich, und zwar unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von

- a) 7 Tagen während der ordentlichen Probezeit von 3 Monaten oder einer im Einzelfall festgesetzten, kürzeren Probezeit;
- b) 20 Tagen ab dem 4. Monat der verlängerten Probezeit.

Nach Ablauf der Probezeit ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses jederzeit auf Monatsende möglich, und zwar mit einer Kündigungsfrist von

- a) 3 Monaten während der ersten 6 Dienstjahre;
- b) 4 Monaten ab dem 7. Dienstjahr;
- c) 6 Monaten ab dem 15. Dienstjahr.

§ 15 Kündigung durch die Gemeinde

Die Gemeinde kann ein Arbeitsverhältnis kündigen. Sie muss die gleichen Kündigungsfristen und Kündigungstermine wahren, wie sie für die Angestellten gelten.

Vor der Kündigung ist der Angestellten bzw. dem Angestellten das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Kündigung ist dabei zu begründen.

§ 16 Nichtig 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.

(Fassung gemäss Regierungsratsbeschluss vom 3. Oktober 1995.)

§ 17 Folgen der nichtigen Kündigung

Die nichtige Kündigung entfaltet keine Rechtswirkung.

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.

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 der Angestellte bzw. die Angestellte daraus keinen Anspruch auf Verlängerung der Frist bis zum nächstfolgenden Endtermin ableiten.

§ 18 Missbräuchliche Kündigung

Die Kündigung durch die Gemeinde ist missbräuchlich, wenn sie Verfahrensvorschriften verletzt oder sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt, insbesondere wenn sie

- a) wegen einer persönlichen Eigenschaft oder wegen der Ausübung verfassungsmässiger Rechte der Angestellten bzw. des Angestellten erfolgt, es sei denn, die Eigenschaft oder die Rechtsausübung beeinträchtigt wesentlich die Arbeitserfüllung oder die Zusammenarbeit mit anderen Angestellten;
- b) Ansprüche der Angestellten bzw. des Angestellten, welche aus dem Arbeitsverhältnis entstehen können, erschweren oder verunmöglichen soll.

§ 19 Folgen der missbräuchlichen Kündigung

Eine missbräuchliche Kündigung begründet Anspruch auf Entschädigung.

Die Entschädigung beträgt vom 1. bis 3. Dienstjahr drei Monatsgehälter, für jedes weitere Dienstjahr ein zusätzliches Monatsgehalt, höchstens jedoch neun Monatsgehälter. Ein angefangenes zählt dabei als volles Dienstjahr. Bemessungsgrundlage ist das im Zeitpunkt der Kündigung massgebende Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.

Eine missbräuchliche Kündigung gibt nicht Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.

Befristetes Arbeitsverhältnis

§ 20 Fristablauf

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endigt ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.

Besondere Vertragsbestimmungen über eine vorzeitige Kündigung bleiben vorbehalten.

Befristetes Arbeitsverhältnis

§ 21 Grundsatz

Aus wichtigen Gründen kann die Gemeinde bzw. die Angestellte oder der Angestellte das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos auflösen.

3)

§ 22 Folgen einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung

4)

Bei fristloser Entlassung ohne wichtigen Grund besteht Anspruch auf Ersatz dessen, was die Mitarbeiterin/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.

An diesen Schadenersatz wird angerechnet, was die Angestellte bzw. der Angestellte infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart sowie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

Der Anspruch auf Schadenersatz besteht unabhängig von einem allfälligen Anspruch auf Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung.

Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung haben keine aufschiebende Wirkung.

(Fassung gemäss Regierungsratsbeschluss vom 3. Oktober 1995.)

§ 23 Folgen im Besonderen bei Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle

Die Folgen bestimmen sich im Sinne von Art. 337d Obligationenrecht. Danach hat die Gemeinde von der Angestellten bzw. vom Angestellten einen Viertel des Monatsgehältes und Ersatz des weiteren Schadens zu fordern. Ist der tatsächliche Schaden geringer, vermindert sich die Entschädigung.

§ 24 Einvernehmliche Auflösung

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

Erreichen der Altersgrenze

§ 25 Zeitpunkt der Beendigung, Überbrückungsrente

5)

Das Arbeitsverhältnis endet am Ende des Monats, in welchem die Angestellte bzw. der Angestellte das 65. Altersjahr erfüllt.

Die Gemeinde und die Angestellte bzw. der Angestellte können durch Vereinbarung das Arbeitsverhältnis um bis zu einem Jahr über die Altersgrenze hinaus fortsetzen, sofern dies im Interesse der Gemeinde liegt.

Vorzeitige Pensionierung

§ 26 Vorzeitiger Altersrücktritt

6)

Die Angestellten können sich ab dem Beginn des auf die Vollendung des 60. Altersjahres folgenden Monats vorzeitig altershalber pensionieren lassen.

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. Diese beträgt 90 Prozent der maximalen AHV-Altersrente. Der ausgerichtete Gesamtbetrag darf die Summe von drei Jahresüberbrückungsrenten nicht übersteigen. Erfolgt die vorzeitige Pensionierung mehr als drei Jahre vor der AHV-Altersgrenze, wird dieser Maximalbetrag gleichmässig auf die Bezugsdauer aufgeteilt. Bei Teilzeit-beschäftigung reduziert sich die Überbrückungsrente anteilmässig.

Wenn das Arbeitsverhältnis beim vorzeitigen Altersrücktritt noch nicht 10 Jahre lang bestanden hat, reduziert sich die Überbrückungsrente pro fehlendes Jahr um 10 Prozent. Die Auszahlung erfolgt durch die Gemeinde.

§ 27 Versetzung in den Ruhestand

Aus sachlichen Gründen und ausnahmsweise können Angestellte 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.

Die Gemeinde kann durch Einlagen in die Pensionskasse die volle Rente der vorzeitig in den Ruhestand versetzten Angestellten sichern.

Art. 28 Missbräuchliche Versetzung in den Ruhestand

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

Dauernde volle Erwerbsunfähigkeit

§ 29 Zeitpunkt der Beendigung

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

Abgangsentschädigung und Entlassungsrente

§ 30 Abgangsentschädigung

Anspruch auf eine Abgangsentschädigung durch die Gemeinde besteht

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

In den Fällen von Buchstabe b und c hievor ist der Anspruch auf Abgangsentschädigung nur gegeben, wenn die Angestellte bzw. der Angestellte am Schluss des Arbeitsverhältnisses das 45. Altersjahr überschritten und mindestens 10 Jahre im Dienst der Gemeinde gestanden hat. Im Übrigen besteht der Anspruch unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.

§ 31 Höhe und Auszahlung

7)

Die Abgangsentschädigung beträgt nach zehn Dienstjahren ein Monatsgehalt und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf sechs Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren. Die Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.

Im Todesfall beträgt die Abgangsentschädigung bis zum erfüllten 12. Dienstjahr drei Monatsgehälter und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf sechs Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren. Die Abgangsentschädigung ist dem Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder dem eingetragenen Partner, den minderjährigen oder noch in Ausbildung befindlichen Kindern oder weiteren Personen, denen gegenüber eine gesetzliche Unterstützungspflicht bestand, in der genannten Reihenfolge auszurichten.

§ 32 Entlassungsrente

Statt einer Abgangsentschädigung können Angestellte, welche am Schluss des Arbeitsverhältnisses das 60. Altersjahr überschritten und mindestens 25 Jahre im Dienst der Gemeinde gestanden haben, von der Gemeinde eine Entlassungsrente beanspruchen.

Die Entlassungsrente entspricht in der Höhe einer von der Pensionskasse im Invaliditätsfall ausgerichteten Rente. Sie wird gekürzt, soweit sie pro Kalenderjahr zusammen mit Erwerbs- oder Ersatzeinkommen das zuletzt bezogene Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage übersteigt. Als Erwerbseinkommen gilt

auch, was zu verdienen absichtlich unterlassen wird. Im Übrigen erlischt der Anspruch auf eine Entlassungsrente mit dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze.

Die Auszahlung der Entlassungsrente erfolgt durch die Pensionskasse zulasten der Gemeinde. Der Anspruch auf Entlassungsrente besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.

§ 33 Abgangsentschädigung bzw. Entlassungsrente an die Gemeindeschreiberin/den Gemeindeschreiber

8)

aufgehoben

4 Pflichten der Angestellten

§ 34 Pflicht zur Sorgfalt und Interessenwahrung

Die Angestellten haben ihre Aufgaben sorgfältig auszuführen und die Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.

§ 35 Amtsgeheimnis

Den Angestellten ist es untersagt, Dritten Tatsachen mitzuteilen, die sie bei ihrer Arbeit erfahren haben und an denen ein öffentliches Interesse der Geheimhaltung besteht, sei es im Interesse des Persönlichkeitsschutzes, oder sei es wegen einer besonderen Vorschrift.

Das Amtsgeheimnis ist auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu wahren. Der Gemeinderat oder kantonale Aufsichtsbehörden können die Angestellten vom Amtsgeheimnis entbinden.

§ 36 Arbeitszeit

9)

Die Normalarbeitszeit der Angestellten richtet sich nach dem Personalgesetz des Kantons Zug.

Der Gemeinderat erlässt ein Reglement über die Arbeitszeit. Er kann die Arbeitszeit flexibel oder als Jahresarbeitszeit gestalten.

§ 37 Überzeit

Die Angestellten müssen Überstunden leisten, wenn es die Umstände erfordern und wenn es ihnen nach Treu und Glauben zuzumuten ist.

Überstunden sind soweit möglich durch Freizeit zu kompensieren. Die Kompensation ist jedoch nur gegeben, sofern die Überstunden durch Vorgesetzte angeordnet oder nachträglich genehmigt worden sind.

Sofern die Kompensation nicht möglich ist, vergütet die Gemeinde die Überstunden. Der Gemeinderat bestimmt das Nähere durch Verordnung.

Angestellte, die einen Lohn nach Lohnklasse 17 oder höher beziehen, haben keinen Anspruch auf Vergütung der Überstunden.

§ 38 Funktionsänderung

Der Gemeinderat kann Angestellte mit einer anderen als der ursprünglichen Funktion betrauen, wenn es die Interessen der Gemeinde erfordern.

Vor der Funktionsänderung ist die Angestellte bzw. der Angestellte anzuhören. Der Gemeinderat muss die Funktionsänderung begründen.

Hat die Funktionsänderung eine Reduktion des Lohns zur Folge, muss der Gemeinderat für diesen Entscheid die Kündigungsfrist und den Kündigungstermin einhalten.

§ 39 Wohnsitz und Dienstwohnung

Der Gemeinderat kann eine Angestellte bzw. einen Angestellten zur Wohnsitznahme in der Gemeinde verpflichten und eine Dienstwohnung zuweisen.

§ 40 Öffentliche Nebenämter

Angestellte, die ein öffentliches Nebenamt ausüben wollen, haben vor der Kandidatur um eine Bewilligung des Gemeinderates zu ersuchen.

Der Gemeinderat erteilt die Bewilligung, sofern die Interessen der Gemeinde gewahrt bleiben.

Wer über die Bewilligung verfügt, kann von der Gemeinde einen bezahlten Urlaub von bis zu 12 Arbeitstagen pro Kalenderjahr beanspruchen. Bei Teilzeitpensum besteht Anspruch auf einen anteilmässigen Urlaub.

§ 41 Nebenerwerb

Angestellte, die einem Nebenerwerb nachgehen wollen, müssen vorgängig eine Bewilligung des Gemeinderates einholen.

Der Gemeinderat erteilt die Bewilligung, sofern die Interessen der Gemeinde gewahrt bleiben.

§ 42 Ausstandspflicht

Die Angestellten müssen in den Ausstand treten, wenn sie an einer dienstlichen Sache ein persönliches Interesse haben.

§ 43 Fort- und Weiterbildung

10)

Die Angestellten sind verpflichtet, ihre Fähigkeiten zu pflegen und zu entwickeln, damit sie ihren Aufgaben auf Dauer genügen.

Der Gemeinderat kann die Angestellten zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungskursen verpflichten.

Der Gemeinderat kann eine Regelung für Beiträge der Gemeinde an die Weiterbildung und für allfällige Rückzahlungspflichten treffen.

§ 44 Arbeitsübergabe

Scheiden Angestellte aus dem Dienst der Gemeinde, sind sie zur ordnungsgemässen Übergabe der Arbeit verpflichtet.

5 Rechte der Angestellten

Lohnzahlung im Allgemeinen

§ 45 Lohngleichheit

Männer und Frauen im Dienste 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.

§ 46 Zusammensetzung des Lohns

Der Lohn ist zusammengesetzt aus

- a) Jahresgrundlohn, bestehend aus 13 Monatslöhnen
- b) Teuerungszulage
- c) Familienzulage
- d) Kinderzulage
- e) Treue- und Erfahrungszulage

Der Lohn entschädigt in der Regel die gesamte für die Gemeinde geleistete Arbeit. Bei Teilzeitarbeit oder bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses unter dem Jahr besteht der Lohnanspruch anteilmässig. Dasselbe gilt für andere gesetzliche Vergütungen.

§ 47 Auszahlung des Lohns

Der Grundlohn einschliesslich der Teuerungszulage sowie der Familien- und Kinderzulage wird monatlich, der 13. Monatslohn im November und die Treue- und Erfahrungszulage je hälftig im Juni und Dezember auf ein Bank- oder Postcheckkonto überwiesen.

§ 48 Anrechnung von Naturalleistungen

Sofern Angestellte Naturalleistungen beziehen, setzt der Gemeinderat den Wert fest. Naturalleistungen sind vom Lohn abzuziehen.

Lohnanspruch

§ 49 Lohnklassen

Der Gemeinderschreiber bzw. die Gemeindeschreiberin und die Angestellten beziehen den vom Gemeinderat beschlossenen bzw. vereinbarten Lohn nach Tabelle II.

§ 50 Lohnstufen

Jede Lohnklasse enthält 10 Stufen. Die erste Stufe entspricht dem Minimum der Lohnklasse. Die weiteren Stufen erhöhen sich jeweils um den neunten Teil der Differenz zwischen dem Maximum und dem Minimum der Klasse. Die zehnte Stufe entspricht dem Maximum der Lohnklasse.

Bei guter Leistung, Fähigkeit und Eignung erfolgt der Aufstieg innerhalb der Lohnklasse in einjährigen Stufen. Bei Dienstantritt in der zweiten Jahreshälfte erfolgt im darauffolgenden Jahr kein Stufenaufstieg.

Der Gemeinderat kann den Aufstieg zur nächsten Stufe hinausschieben, wenn Angestellte ihre Arbeit ungenügend besorgen. Vor dem Aufschub ist die Angestellte bzw. der Angestellte anzuhören und die Massnahme ist zu begründen.

Der Gemeinderat kann den Stufenaufstieg auch hinausschieben, wenn Angestellte dem Dienst wegen Urlaub, Unfall usw. während längerer Zeit ferngeblieben sind.

§ 51 Beförderung

Der Gemeinderat kann Angestellte befördern, wenn sie während längerer Zeit sehr gute Arbeit leisten, über besondere Fähigkeiten verfügen, oder wenn sie andere, anspruchsvollere Aufgaben übernehmen.

Die Beförderung kann durch Aufstieg in eine höhere Lohnklasse oder durch Stufenanstieg erfolgen.

Aus der Einreihung einer Funktion in mehrere Lohnklassen kann kein Anspruch in eine höhere Lohnklasse abgeleitet werden.

§ 52 Kürzung des Lohns

Der Gemeinderat kann unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins Angestellte in eine tiefere Lohnklasse oder Lohnstufe versetzen, wenn sie ungenügende Arbeit leisten.

§ 53 Anpassung des Lohns an die Preisentwicklung

Die Lohnklassen und Lohnstufen gemäss Art. 50 beruhen auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 100.28 Indexpunkten (Ende Mai 1993 = 100). Darauf ist die Teuerungszulage zu rechnen, wie sie der Kanton seinen Angestellten ausrichtet.

Zulagen, Dienstaltersgeschenke und besondere Vergütungen

§ 54 Familien- und Kinderzulage

11)

Verheiratete Angestellte und in eingetragener Partnerschaft lebende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine jährliche Familienzulage von CHF 2'200, sofern folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- a) die/der Angestellte muss nach dem Gesetz über die Kinderzulagen Anspruch auf Kinderzulage haben;
- b) die/der Angestellte muss ganz oder vorwiegend für den finanziellen Unterhalt der Familie aufkommen;
- c) der Doppelbezug muss ausgeschlossen sein.

Verheirateten Angestellten und in eingetragener Partnerschaft lebenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Teilzeitbeschäftigung wird die Familienzulage ungeachtet der Anspruchsvoraussetzung des vorwiegenden Unterhalts der Familie anteilmässig nach Massgabe ihres Teilpensums ausgerichtet, wenn sie beide im Dienste der Gemeinde stehen oder wenn der andere Ehegatte im Dienste einer anderen zugerischen Gemeinde, des Kantons oder einer Institution tätig ist, deren Personalaufwand zu mindestens 50 Prozent vom Kanton subventioniert wird. Die Zulage darf für beide Ehegatten zusammen den Betrag gemäss Abs. 1 nicht übersteigen.

In getrennter Ehe lebenden, verwitweten, geschiedenen und ledigen Angestellten wird diese Familienzulage ausgerichtet, sofern sie mit ihren Kindern oder solchen des anderen Ehegatten einen gemeinsamen Haushalt führen.

Wer für ein oder mehrere Kinder dauernd sorgt, erhält für jedes Kind die Kinderzulage gemäss den Vorschriften des Gesetzes über die Kinderzulagen.

Umstände, die zu einer Änderung der Zulagenberechtigung führen, sind sofort nach deren Eintritt zu melden. Was durch die Verletzung dieser Meldepflicht zuviel bezogen wurde, ist zurückzuerstatten.

§ 55 Treue- und Erfahrungszulage

Den Angestellten, die sich bewährt haben, wird ab dem Kalenderjahr, in welchem sie das 3. Dienstjahr erfüllen, eine Treue- und Erfahrungszulage ausgerichtet. Das erste Kalenderjahr des Arbeitsverhältnisses wird als erfülltes Dienstjahr angerechnet, wenn der Diensteintritt in der ersten Jahreshälfte erfolgt ist.

Die Zulage entspricht $\frac{1}{15}$ des Monatsgehaltes pro erfülltes Dienstjahr, höchstens aber einem vollen Monatsgehalt ab dem Kalenderjahr, in welchem das 15. Dienstjahr erfüllt wird. Bemessungsgrundlage bildet das im Juni bzw. im Dezember des jeweiligen Kalenderjahres bezogene Gehalt einschliesslich Teuerungs- und Sozialzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatsgehaltes.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird die Treue- und Erfahrungszulage pro rata temporis ausgerichtet.

§ 56 Dienstaltersgeschenk

12)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, wird nach 25 und 35 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk in Höhe eines Monatsgehaltes ausgerichtet. Massgebend ist das durchschnittliche effektive Monatsgehalt der letzten fünf Dienstjahre, einschliesslich des Monats des Dienstjubiläums. Bemessungsgrundlage bildet das jeweilige Gehalt einschliesslich Teuerungs- sowie Familien- und Kinderzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatslohns und der Treue- und Erfahrungszulage.

Soweit der Dienst es gestattet, kann die Hälfte des Dienstaltersgeschenkes als Urlaub bezogen werden.

Beim Ausscheiden nach 30 Dienstjahren wird das zweite Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.

§ 57 Besondere Entschädigungen

Die Gemeinde vergütet Spesen und Auslagen, wenn sie wegen dienstlicher Aufgaben anfallen. Der Gemeinderat bestimmt das Nähere durch Verordnung.

Angestellte mit einem Arbeitspensum von 50 und mehr Prozent erhalten jährlich ein Halbtags-Abonnement der SBB, wenn sie ein volles Kalenderjahr im Dienst der Gemeinde gestanden haben und in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen.

Der Gemeinderat setzt die Entschädigungen fest für:

- a) Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit;
- b) besondere Dienstverrichtungen, die nicht schon bei der Besoldungseinreihung berücksichtigt worden sind;
- c) die Benützung privater Motorfahrzeuge zu dienstlichen Zwecken;
- d) amtliche Missionen;
- e) eine allfällige Wohnungs- und Kleiderentschädigung.

Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung

§ 58 Krankheit und Unfall

Wer unbefristet angestellt ist und durch Krankheit oder Unfall seine Arbeit nicht leisten kann, ohne dass ihn grobes Selbstverschulden trifft, hat Anspruch auf Fortzahlung des Lohns.

Die Gemeinde zahlt den vollen Lohn während der ersten 12 Monate der Arbeitsunfähigkeit. Bei längerdauernder Arbeitsunfähigkeit zahlt sie den Lohn zu 80 Prozent während weiterer 12 Monate, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Angestellte mit befristetem Arbeitsvertrag haben einen entsprechenden Anspruch auf Lohnfortzahlung, während eines Viertels der vertraglichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zu seinem Ende. Eine Besserstellung gegenüber den unbefristet Angestellten ist ausgeschlossen.

Wenn besondere Umstände vorliegen, namentlich in Härtefällen oder bei sehr langer Dienstzeit, kann der Gemeinderat eine längere Lohnfortzahlung beschliessen.

Ist die Arbeitsunfähigkeit auf einen Berufsunfall oder auf eine Berufskrankheit zurückzuführen, ohne dass grobes Selbstverschulden vorliegt, hat der Angestellte bzw. die Angestellte Anspruch auf die volle Entlöhnung bis zur Wiederaufnahme der Arbeit, längstens aber bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses.

§ 59 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen

Die Ansprüche der Angestellten gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer von der Gemeinde abgeschlossenen Unfall- oder Krankenversicherung sowie gegenüber einem haftpflichtigen Dritten gehen im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Lohnfortzahlung auf die Gemeinde über.

§ 60 Mutterschaftsurlaub

13)

Den Mitarbeiterinnen wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser beträgt:

- a) 16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre bestanden hat;
- b) 8 Wochen in den übrigen Fällen. Der Mutterschaftsurlaub wird insofern auf insgesamt 14 Wochen ausgedehnt, als für die restlichen 6 Wochen zwar Urlaub gewährt, aber die Lohnzahlung eingestellt wird.

Der Mutterschaftsurlaub beginnt in der Regel frühestens vier Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft.

Wird der Mutterschaftsurlaub nicht voll beansprucht, so entsteht kein Anspruch auf Entschädigung.

Soweit der Mutterschaftsurlaub in die Ferien fällt, werden diese angerechnet.

§ 61 Obligatorische Dienstleistung

Während einer obligatorischen Dienstleistung beziehen die Angestellten den vollen Lohn.

Die Erwerbsausfallentschädigung fällt in die Gemeindekasse.

Die Besoldung während freiwilligen Beförderungsdiensten kann, soweit sie die Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn das Arbeitsverhältnis seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters innert kurzer Zeit nach Beendigung des Dienstes gekündigt wird.

Angestellte, die vorwiegend zu ihrer eigenen Ausbildung für die Gemeinde arbeiten, beziehen während obligatorischer Dienstleistungen lediglich die Erwerbsausfallentschädigung.

Ferien und Urlaub

§ 62 Ferien

Die Angestellten haben pro Kalenderjahr folgenden Anspruch auf bezahlte Ferien:

- a) bis zum vollendeten 49. Altersjahr vier Arbeitswochen;
- b) vom 50. Altersjahr an fünf Arbeitswochen;
- c) als Lehrlinge und Lehrtöchter sowie als Jugendliche bis zum 20. Altersjahr fünf Arbeitswochen.

§ 63 Urlaub

Angestellte haben ohne Lohn- oder Ferienkürzung Anspruch auf Urlaub während

- a) dreier Tage für die eigene Hochzeit;
- b) dreier Tage beim Tod des Ehegatten, von Kindern und Eltern;
- c) zweier Tage bei der Niederkunft der Ehefrau;
- d) eines Tages anlässlich der Hochzeit eines eigenen oder Pflegekindes oder von Geschwistern, beim Todesfall von Grosseltern, Geschwistern, Schwiegereltern, Schwager oder Schwägerin, Onkel oder Tante sowie bei Wohnungsumzug;
- e) eines Tages für militärische Waffen- und Kleiderinspektion sowie militärischer Entlassung.

Der Gemeindegemeinschafter kann unter Meldung an den Gemeinderat Angestellten bezahlten oder unbezahlten Urlaub gewähren, wenn besondere Umstände vorliegen, namentlich wenn es gesundheitliche oder familiäre Gründe erfordern. Der Urlaub kann ganz oder teilweise an die Ferien angerechnet werden.

§ 64 Freitage

Nebst den gesetzlichen Feiertagen sind folgende Tage arbeitsfrei:

- ¹ Berchtoldstag
- ² Nachmittag des Fasnachtsdienstag
- ³ Ostermontag
- ⁴ Pfingstmontag
- ⁵ Stefanstag
- ⁶ Nachmittag des Chilbimontag und des 24. und 31. Dezember

Der Gemeinderat kann für die Zeit zwischen Heiligabend und Berchtoldstag sowie für andere bewegliche Feiertage eine besondere Regelung treffen.

Berufliche Förderung, Mitarbeiterbeurteilung

§ 65 Bildung

Die Gemeinde fördert die berufliche Bildung ihrer Angestellten. Das Nähere bestimmt der Gemeinderat.

Mitspracherecht

§ 66 Umfang und Bedeutung der Mitsprache

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

Die Angestellten nehmen ihre Interessen durch schriftliche Eingaben, Anregungen, Anträge und Vernehmlassungen wahr.

6 Personalvorsorge

§ 67 Pensionskasse

Die Angestellten sind dem Pensionskassengesetz unterworfen.

Der Gemeinderat kann besonders geeigneten Angestellten ausnahmsweise Einlagen in die Pensionskasse gewähren oder bevorschussen, wenn anzunehmen ist, dass sie anders nicht in den Dienst der Gemeinde treten.

§ 68 Unfallversicherung

Die Gemeinde versichert die Angestellten angemessen gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen, soweit sie nicht bei der SUVA versichert sind. Die Nichtberufsunfallversicherung kann von der Übernahme eines angemessenen Anteils der Prämien durch die Angestellten abhängig gemacht werden. Der Gemeinderat schliesst die erforderlichen Versicherungspolice ab.

7 Rechtspflege

§ 69 Rechtsschutz und Verfahren

Bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen gilt für die Rechtspflege das kantonale Verwaltungsrechtspflegegesetz.

Ist eine Beschwerde gegen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gutzuheissen, hat die Beschwerdeinstanz der obsiegenden Partei die aufgrund dieses Reglementes geschuldeten finanziellen Leistungen zuzusprechen. Das Arbeitsverhältnis bleibt aufgelöst, ausgenommen bei Nichtigkeit der Kündigung.

Bei zivilrechtlichen Arbeitsverhältnissen gelten für die Rechtspflege die Zivilprozessordnung und das Obligationenrecht.

Das Verfahren ist rasch durchzuführen und, sofern es nicht mutwillig veranlasst wurde, bis zu einem Streitwert von CHF 20'000 kostenlos.

8 Schluss- und Übergangsbestimmungen

§ 70 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt auf den 1. Januar 1996 in Kraft.

§ 71 Übergangsrecht

Die männlichen Mitarbeiter, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglementes das 60. Altersjahr überschritten haben und in ungekündigter Stellung sind, haben über die Altersgrenze hinaus bis zum Ende des Monats, in welchem sie das 65. Altersjahr erfüllen, Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach den Bestimmungen dieses Reglementes.

Zur Wahrung des Besitzstandes wird den Angestellten, die vor Inkrafttreten dieses Reglementes das 35. Dienstjahr vollendet, das 40. Dienstjahr aber noch nicht erfüllt haben, das zweite Dienstaltersgeschenk nach Vollendung des 40. Dienstjahres ausgerichtet. Beim Ausscheiden nach 30 Dienstjahren wird das zweite Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die Voraussetzungen für den Anspruch auf Familienzulage nicht erfüllen, die jedoch nach bisherigem Recht anspruchsberechtigt waren, wird, sofern sie nicht höher als in der 8. Gehaltsklasse eingereiht sind, die bisher ausbezahlte Familienzulage weiterhin wie folgt ausgerichtet:

- a) für die Dauer von zwei Jahren ab Inkrafttreten dieses Gesetzes zu 75 Prozent;
- b) für weitere zwei Jahre zu 50 Prozent.

Angestellte, die innerhalb von vier Jahren nach Inkrafttreten dieses Reglementes aus Alters- oder Invaliditätsgründen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens 15 Jahre ununterbrochen im Dienste der Gemeinde tätig waren, erhalten anstelle des Besoldungsnachgenusses gemäss bisherigem Recht für die Dauer von sechs Monaten eine teilweise Gehaltsfortzahlung. Diese beträgt:

- a) für die Dauer von zwei Jahren ab Inkrafttreten dieses Reglementes 75 Prozent;
- b) für die beiden folgenden Jahre 50 Prozent
der Differenz zwischen der Pensionskassenrente zuzüglich einer allfälligen Überbrückungsrente und dem zuletzt bezogenen Gehalt einschliesslich Teuerungs- und Sozialzulagen, jedoch ohne Treue- und Erfahrungszulage.

§ 72 Vollzug

Der Gemeinderat vollzieht das Reglement. Er erlässt ausführende Bestimmungen. Der Gemeinderat beauftragt den Gemeindeschreiber mit der unmittelbaren Aufsicht über die Angestellten. Der Gemeindeschreiber kann einzelne Aufgaben den Abteilungsleitern übertragen.

§ 73 Aufhebung bisherigen Rechts

Das Reglement über die Wahl- und Anstellung sowie über die Besoldung der Behörden und des Personals vom 2. November 1987 wird aufgehoben.

Steinhausen, 12. August 2002

Gemeinderat Steinhausen

Urs Marti, Gemeindepräsident

Hans Schnellmann, Gemeindeschreiber

Beschluss der Gemeindeversammlung Steinhausen vom 29. Juni 1995.

Vom Regierungsrat des Kantons Zug genehmigt am 3. Oktober 1995.

Art. 16 und 22 lauten gemäss diesem Regierungsratsbeschluss im Sinne von §§ 11 und 17 Personalgesetz des Kantons Zug vom 1. September 1994.

- ¹ Änderung durch Beschluss der Gemeindeversammlung vom 09.12.2010 (genehmigt von der Finanzdirektion am 21.02.2011); in Kraft seit 01.01.2011
- ² Änderung durch Beschluss der Gemeindeversammlung vom 24.06.2008 (genehmigt vom Regierungsrat am 15.07.2008); in Kraft seit 04.08.2008
- ³ Änderung durch Beschluss der Gemeindeversammlung vom 24.06.2008 (genehmigt vom Regierungsrat am 15.07.2008); in Kraft seit 04.08.2008
- ⁴ Änderung durch Beschluss der Gemeindeversammlung vom 24.06.2008 (genehmigt vom Regierungsrat am 15.07.2008); in Kraft seit 04.08.2008
- ⁵ Änderung durch Beschluss der Gemeindeversammlung vom 24.06.2008 (genehmigt vom Regierungsrat am 15.07.2008); in Kraft seit 04.08.2008
- ⁶ Änderung durch Beschluss der Gemeindeversammlung vom 24.06.2008 (genehmigt vom Regierungsrat am 15.07.2008); in Kraft seit 04.08.2008
- ⁷ Änderung durch Beschluss der Gemeindeversammlung vom 24.06.2008 (genehmigt vom Regierungsrat am 15.07.2008); in Kraft seit 04.08.2008
- ⁸ Änderung durch Beschluss der Gemeindeversammlung vom 24.06.2008 (genehmigt vom Regierungsrat am 15.07.2008); in Kraft seit 04.08.2008
- ⁹ Änderung durch Beschluss der Gemeindeversammlung vom 24.06.2008 (genehmigt vom Regierungsrat am 15.07.2008); in Kraft seit 04.08.2008
- ¹⁰ Änderung durch Beschluss der Gemeindeversammlung vom 24.06.2008 (genehmigt vom Regierungsrat am 15.07.2008); in Kraft seit 04.08.2008
- ¹¹ Änderung durch Beschluss der Gemeindeversammlung vom 24.06.2008 (genehmigt vom Regierungsrat am 15.07.2008); in Kraft seit 04.08.2008
- ¹² Änderung durch Beschluss der Gemeindeversammlung vom 24.06.2008 (genehmigt vom Regierungsrat am 15.07.2008); in Kraft seit 04.08.2008
- ¹³ Änderung durch Beschluss der Gemeindeversammlung vom 24.06.2008 (genehmigt vom Regierungsrat am 15.07.2008); in Kraft seit 04.08.2008
- ¹⁴ Änderung durch Beschluss der Gemeindeversammlung vom 09.12.2010 (genehmigt von der Finanzdirektion am 21.02.2011); in Kraft seit 01.01.2011
- ¹⁵ Änderung durch Beschluss der Gemeindeversammlung vom 09.12.2010 (genehmigt von der Finanzdirektion am 21.02.2011); in Kraft seit 01.01.2011
- ¹⁶ Änderung durch Beschluss der Gemeindeversammlung vom 09.12.2010 (genehmigt von der Finanzdirektion am 21.02.2011); in Kraft seit 01.01.2011

Anhang

Tabelle 1

Besoldung der Behörden, Kommissionen und nebenamtlichen Funktionen

a) Gehalt des Gemeinderates

Grundentschädigung	
Für die Zuständigkeit einer Abteilung	CHF 40'000.00
Bei Zuständigkeit für zwei Abteilungen	je CHF 25'000.00
Funktionsentschädigung	
Präsidiales	CHF 40'000.00
Vizepräsident/in	CHF 5'000.00
Finanzen und Volkswirtschaft	CHF 15'000.00
Schule und Bildung	CHF 30'000.00
Bau und Umwelt	CHF 35'000.00
Sicherheit und Bevölkerungsschutz	CHF 20'000.00
Soziales und Gesundheit	CHF 30'000.00
Wasser- und Elektrizitätswerk (WESt)	CHF 10'000.00
Pool für spezielle Projekte und Tätigkeiten	CHF 20'000.00
Abrechnung zum Stundenansatz von	CHF 60.00
Spesenpauschale	
Gemeindepräsident/in	CHF 3'000.00
Vizepräsident/in und Gemeinderat/rätin	je CHF 2'000.00

b) Kommissionen

An die Gemeinderatsmitglieder werden die nachfolgenden Entschädigungen nicht ausbezahlt. Die Kommissionstätigkeit ist für die Mitglieder des Gemeinderates in den vorerwähnten Entschädigungen enthalten.

Rechnungsprüfungskommission	pauschal (Aufteilung regelt die RPK intern)	CHF 18'000.00
Schulkommission	Präsident/in	CHF 4'500.00
Musikschulkommission	Präsident/in	CHF 1'500.00
Baukommission	Präsident/in	CHF 9'000.00
	Mitglied	CHF 1'800.00
Betriebskommission WEST	Präsident/in	CHF 4'500.00
	Mitglied	CHF 1'150.00
Fürsorge-/Vormundschafts-/Sozialkommission	Präsident/in	CHF 4'500.00
Grundstückgewinnsteuerkommission	Präsident/in	CHF 2'000.00
	Mitglied	CHF 1'150.00
Finanzkommission	Präsident/in	CHF 2'000.00

c) Sitzungsgelder

	bis 2 Std.	bis 3 Std.	über 3 Std.
Protokollführer/in Gemeinderat	CHF 130.00	CHF 165.00	CHF 200.00
Kommissionspräsident/in	CHF 130.00	CHF 165.00	CHF 200.00
Kommissionsmitglied	CHF 95.00	CHF 140.00	CHF 165.00
Protokollführer/in Kommission	CHF 95.00	CHF 140.00	CHF 165.00

d) Entschädigung für besondere Aufträge und amtliche Missionen

Pro Stunde	CHF 42.00
Pro 1/2 Tag	CHF 160.00
Pro Tag	CHF 320.00

Der Gemeinderat kann Ausnahmen bewilligen.

e) Nebenamtliche Aufgaben und Funktionen

Präsidialabteilung			
Friedensrichteramt			*)
Friedensrichteramt Stellvertretung			*)
Gemeindeweibelamt			CHF 470.00
Gemeindeweibelamt Stellvertretung			CHF 320.00
Urnenbüro	Pro Stunde		CHF 40.00
Betreibungsamt	Pro Betreuung	CHF 50.00 bis CHF 72.00	
Betreibungsamt Stellvertretung			CHF 4'300.00
	plus Autospesen	pauschal CHF 500.00	
Wehrabteilung			
Feuerwehrkommandant/in			CHF 6'200.00
Feuerwehrvizekommandant/in			CHF 2'550.00
Fourier			CHF 870.00

Für Kaderangehörige kann der Gemeinderat Erhöhungen vornehmen, um den Lohnausfall zu kompensieren.

Beschluss der Gemeindeversammlung Steinhausen vom 29. Juni 1995.
Vom Regierungsrat des Kantons Zug genehmigt am 3. Oktober 1995.

Anpassung der Tabelle I, Bst. a), c) und e) mit Wirkung ab 1.1.1998 gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung Steinhausen vom 26. Juni 1997.
Vom Regierungsrat des Kantons Zug genehmigt am 5. August 1997.

Anpassung der Tabelle I, Bst. a) und e) mit Wirkung ab 1.1.2004 gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung Steinhausen vom 11. Dezember 2003.
Vom Regierungsrat des Kantons Zug genehmigt am 14. Januar 2004.

Anpassung der Tabelle I, Bst. b) mit Wirkung ab 1.1.2005 gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung Steinhausen vom 9. Dezember 2004.
Vom Regierungsrat des Kantons Zug genehmigt am 26. Januar 2005.

Anpassung der Tabelle I, Bst. b), c) und d) mit Wirkung ab 1.1.2009 gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung Steinhausen vom 24. Juni 2008.
Vom Regierungsrat des Kantons Zug genehmigt am 15. Juli 2008.

Anpassung der Tabelle I, Bst. a), b) und c) mit Wirkung ab 1.1.2011 gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung Steinhausen vom 9. Dezember 2010.
Von der Finanzdirektion des Kantons Zug genehmigt am 21. Februar 2011

*) Betrag wird in der Verordnung über die Schlichtungsbehörden vom 18.01.2011 geregelt.

Tabelle 2**Besoldung der Angestellten**

Jahresbesoldung brutto, inkl. 13. Monatsgehalt

Klasse	minimal CHF	maximal CHF
6	47'010.00	61'676.00
7	50'018.00	65'312.00
8	53'152.00	69'072.00
9	56'286.00	72'959.00
10	59'670.00	77'096.00
11	63'306.00	81'357.00
12	67'191.00	85'871.00
13	71'329.00	90'509.00
14	75'717.00	95'272.00
15	80'355.00	100'161.00
16	85'243.00	105'175.00
17	90'383.00	110'566.00
18	95'774.00	116'457.00
19	101'415.00	122'851.00
20	107'306.00	129'746.00
21	113'450.00	137'268.00
22	119'842.00	145'415.00
23	126'486.00	154'316.00

Die Besoldungen gemäss Tabelle II basieren auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 100.28 Indexpunkten (Ende Mai 1993 = 100). Darauf wird die Teuerungszulage gerechnet, wie sie der Kanton seinen Angestellten ausrichtet.

Beschluss der Gemeindeversammlung Steinhausen vom 29. Juni 1995.
Vom Regierungsrat des Kantons Zug genehmigt am 3. Oktober 1995.

Anpassung der Tabelle II mit Wirkung ab 1.1.2004 gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung Steinhausen vom 11. Dezember 2003.
Vom Regierungsrat des Kantons Zug genehmigt am 14. Januar 2004.

Anpassung der Tabelle II mit Wirkung ab 1.1.2009 gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung Steinhausen vom 24. Juni 2008.
Vom Regierungsrat des Kantons Zug genehmigt am 15. Juli 2008.

Gemeinde Steinhausen

Bahnhofstrasse 3

Postfach 164

6312 Steinhausen

Telefon 041 748 11 11

info@steinhausen.ch

www.steinhausen.ch