



Projekt Anstellungsbedingungen: Gesetzesänderungen

Bericht und Antrag der vorberatenden Kommission
vom 25. Februar 2022

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Die vorberatende Kommission des Kantonsrats betreffend Projekt Anstellungsbedingungen hat die Vorlagen des Regierungsrats vom 23. November 2021 (Vorlagen Nr. 3333.1 - 16781 bis 3333.4 - 16784) in zwei Sitzungen (13. Januar und 25. Februar 2022) beraten und verabschiedet. Finanzdirektor Heinz Tännler und Bildungsdirektor Stephan Schleiss vertraten das Geschäft aus Sicht der Regierung. Sie wurden dabei von Fabio Lanfranchi, Leiter des Personalamts, unterstützt. An der ersten Kommissionssitzung nahmen zudem auf Einladung des Kommissionspräsidenten als Vertreter der Gerichte Aldo Elsener, Verwaltungsgerichtspräsident, und Felix Ulrich, Obergerichtspräsident, sowie als Vertreter bzw. Vertreterin der Personalverbände Pirmin Andermatt, Präsident Verband Zuger Polizei, Roland Frei, Vizepräsident Staatspersonalverband des Kantons Zug (SPV) und Barbara Kurth, Präsidentin Lehrerinnen- und Lehrerverein Kanton Zug (LVZ), teil. Das Protokoll führte Franziska Rohner, juristische Mitarbeiterin des Personalamts.

Der Bericht ist wie folgt gegliedert:

1. Ausgangslage
2. Ablauf der Kommissionsberatung
3. Kurzinputs der Delegationen der Gerichte und Personalverbände
4. Fragerunde
5. Eintretensdebatte
6. Detailberatung Gesetzesänderungen
7. Schlussabstimmung
8. Kommissionsantrag

1. Ausgangslage

Der Anstoss zum Projekt Anstellungsbedingungen erfolgte über die Berichtsmotion der Staatswirtschaftskommission (Stawiko) betreffend strukturelle Besoldungsüberprüfung am 30. November 2017, welche vom Kantonsrat dem Regierungsrat zum Bericht und Antrag vorgelegt wurde. Der Regierungsrat analysierte das Lohnsystem und die weiteren Anstellungsbedingungen, nahm eine Gesamtbeurteilung vor und zeigte den Handlungsbedarf auf (siehe Vorlage Nr. 2795.1 - 15594 vom 13. November 2018). Der Kantonsrat nahm am 31. Januar 2019 davon Kenntnis und zeigte sich mit dem definierten Handlungsbedarf einverstanden. Im Projekt Anstellungsbedingungen erarbeitete der Regierungsrat Lösungsvorschläge für vorab definierte Handlungsfelder, die eine Verbesserung des Lohnsystems und der Anstellungsbedingungen des Verwaltungspersonals und der Lehrpersonen anstrebten. Ziel des Projekts ist der Erhalt der Attraktivität des Kantons Zug als Arbeitgeber, damit er auch in Zukunft gut qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und halten kann.

Geplant ist ein neues Lohnsystem mit Referenzfunktionen und Einreihungsplan sowie die Ablösung der Treue- und Erfahrungszulage (TREZ). Ebenfalls vorgesehen ist die Erhöhung des

Ferienanspruchs für Verwaltungs-, Gerichts- und Lehrpersonal. Ferner ist beabsichtigt, die Höhe der Entschädigung für eine missbräuchliche Kündigung unter Würdigung weiterer Umstände als nur wie bisher der Dauer des Arbeitsverhältnisses festzulegen, gleiche Kündigungsfristen für Lehrpersonen und für den Kanton festzulegen sowie Kindergartenlehrpersonen den Primarlehrpersonen und gleichsam Fachlehrpersonen auf der Sekundarstufe I den Lehrpersonen mit einem Stufendiplom der Sekundarstufe hinsichtlich Lohn, Pensum und Entlastung gleichzustellen.

2. Ablauf der Kommissionsberatung

Im Hinblick auf die erste Kommissionssitzung wurde das Dokument «Der Kanton als Arbeitgeber – Anstellungsbedingungen, Lohnnebenleistungen und Fringe Benefits» aktualisiert und der Kommission im Sinne eines Abklärungsauftrags zur Verfügung gestellt. Diese Zusammenstellung wurde ursprünglich im Rahmen der Beratung der Vorlage Nr. 2194, Änderung des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals, zuhanden der damaligen ad-hoc-Kommission am 13. März 2013 vom Personalamt zum ersten Mal verfasst. Die aktualisierte Zusammenstellung ermöglichte der Kommission eine erweiterte und umfassende Sicht auf die Anstellungsbedingungen. Es ergaben sich daraus keine zusätzlichen Diskussionspunkte im Rahmen der Kommissionsarbeit.

An der ersten Kommissionssitzung vom 13. Januar 2022 präsentierte Finanzdirektor Heinz Tännler eine kurze Übersicht zu den vorgesehenen Anpassungen und fasste die wesentlichen Ergebnisse der externen Vernehmlassung zusammen. Auf Einladung des Kommissionspräsidenten erhielten die Vertreterin und die Vertreter der Gerichte und Personalverbände sodann Gelegenheit, im Rahmen von Kurzinputs vor den Kommissionsmitgliedern zu den Vorlagen Stellung zu nehmen (vgl. nachfolgend Ziff. 3). Aus den Inputs und in der anschliessenden Fragerunde (vgl. Ziff. 4) ergaben sich verschiedentlich Fragen, mit deren Klärung die Finanzdirektion im Hinblick auf die zweite Kommissionssitzung beauftragt wurde. Nachdem der Finanzdirektor zu Beginn der zweiten Kommissionssitzung am 25. Februar 2022 eine Übersicht zur vorliegenden ausführlichen schriftlichen Beantwortung der Prüfungsaufträge präsentierte und die fortgesetzte Fragerunde ihren Abschluss fand, folgte die Detailberatung der Vorlagen. Anlässlich dieser wurde die Finanzdirektion erneut mit einem Prüfungsauftrag zu einer Frage im Zusammenhang mit einem Eventualantrag bezüglich Länge des bezahlten Mutterschaftsurlaubs betraut. Das Ergebnis dieses Abklärungsauftrags wurde auf dem Zirkulationsweg eröffnet und hatte keinen Einfluss mehr auf eine allfällige Gesetzestextänderung.

3. Kurzinputs der Delegationen der Gerichte und Personalverbände

Positiv hoben die Vertreterin und die Vertreter der Personalverbände insbesondere folgende Punkte der Vorlage hervor:

- Die Erhöhung des Ferienanspruchs, der bei den kantonalen und gemeindlichen Lehrpersonen gleichermaßen durch die Entlastung von Unterrichtslektionen erfolge (LVZ, SPV, Verband Zuger Polizei);
- der Ausbau bzw. die zeitgemässe Umsetzung des Dienstaltersgeschenks (SPV, Verband Zuger Polizei);
- der Einbau der Treue- und Erfahrungszulage (TREZ) in das Lohnsystem (LVZ, Verband Zuger Polizei);
- die Gleichstellung der Kindergartenlehrpersonen mit den Primarlehrpersonen hinsichtlich Lohn, Pensum und Entlastung (LVZ);
- die Gleichstellung der Fachlehrpersonen auf der Sekundarstufe I mit den Lehrpersonen mit einem Stufendiplom der Sekundarstufe I (LVZ);

- die pensunenabhängige und nachvollziehbare Anpassung der Altersentlastung (SPV, LVZ);
- die Erhaltung des Entlohnungs- und Beförderungssystems bei den Angehörigen der Zuger Polizei mit hoheitlicher polizeilicher Gewalt (Verband Zuger Polizei).

Folgende in der Vorlage enthaltene oder eben nicht berücksichtigte Punkte gaben bei Gerichten und Personalverbänden Anlass zu Kritik, Fragen oder Besorgnis:

- Die Delegationsnorm nach § 44^{bis} Abs. 1 Personalgesetz, wonach die Kompetenz zum Erlass einer Verordnung über die Referenzfunktionen, den Einreichungsplan und die Lohneinreihung nur dem Regierungsrat und nicht gleichermassen auch dem Verwaltungs- und dem Obergericht zukommt. Gestützt auf die in § 63 der Kantonsverfassung geregelte Selbstverwaltung der Gerichte und der auf dem Gewaltenteilungsprinzip basierenden Unabhängigkeit der Gerichte, wurde Antrag auf entsprechende Änderung von § 44^{bis} Abs. 1 Personalgesetz gestellt (Verwaltungsgericht, Obergericht).
- die Sicherstellung der Besitzstandsgarantie (Verband Zuger Polizei);
- die Handhabe zur Abdeckung der durch die Erhöhung des Ferienanspruchs und den Ausbau des Dienstaltersgeschenks entstehenden Absenzen (Verband Zuger Polizei);
- die nicht nachvollziehbare Differenzierung bei der Länge des Mutterschaftsurlaubs nach der Anstellungsdauer (Verband Zuger Polizei);
- die Ignorierung der Forderung der Personalverbände auf Realloohnerhöhung um 2,5 Prozent (LVZ, SPV; Verband Zuger Polizei);
- die Möglichkeit zur Förderung von Teilzeitarbeit (Verband Zuger Polizei);
- die Möglichkeiten zur Kompensation der Reduktion des Umwandlungssatzes bei der Zuger Pensionskasse (Verband Zuger Polizei);
- die Möglichkeit der Erweiterung des Kinderbetreuungsangebots auf Sonn- und Feiertage insbesondere für Mitarbeitende im Schichtbetrieb (Verband Zuger Polizei).

Die Personalverbände zeigten sich mit der Vorlage mehrheitlich zufrieden. Es sei dem Regierungsrat gelungen, ein ausgewogenes Gesamtpaket vorzulegen, auch wenn nicht alle Punkte berücksichtigt wurden. Insbesondere der vorgesehene Zeitpunkt der Inkraftsetzung am 1. Januar 2024 wird als unnötig spät erachtet. Aber auch die Forderung nach einer längst überfälligen Realloohnerhöhung wurde nochmals als wichtiger Kritikpunkt bestätigt.

4. Fragerunde

Zur Vorstellung der Gesetzesvorlage, den Kurzinputs der Delegationen der Gerichte und Personalverbände sowie zu den Ergebnissen der Prüfungsaufträge gab es sowohl anlässlich der ersten als auch der zweiten Kommissionssitzung eine ausführliche Fragerunde. Dabei wurden folgende Themen bzw. Fragen intensiv diskutiert und entsprechende Prüfungsaufträge bei der Finanzdirektion in Auftrag gegeben (Auszüge aus den Ergebnissen der Abklärungsaufträge werden nachfolgend in einem Textfeld dargestellt):

➔ *Im Vorfeld vorgenommene Vergleiche bezüglich Anstellungsbedingungen, insbesondere Lohnvergleiche*

Eine Vielzahl der Kommissionsmitglieder interessierte sich für das gewählte Vorgehen und die Resultate bei Vergleichen mit Anstellungsbedingungen bei anderen Arbeitgebenden.

Der Bericht und Antrag des Regierungsrats vom 13. November 2018 (Vorlage Nr. 2795.2 - 15927) zur Motion der Staatswirtschaftskommission betreffend strukturelle Besoldungsüberprüfung, Berichts-Motion (Vorlage 2795.1 - 15594) analysiert das Lohnsystem und die weiteren Anstellungsbedingungen. Bei allen Kategorien erfolgte eine Analyse aus der Innensicht (positive und negative Aspekte aus der Praxis) sowie aus der Aussensicht in der Form von

Vergleichen mit den Nachbarkantonen (siehe Kapitel 4.1 Vorlage Nr. 2795.2 - 15927). Der Vergleich mit den Nachbarkantonen ist wichtig, weil der Kanton Zug bezüglich qualifizierten Mitarbeitenden vor allem in Konkurrenz zu anderen Verwaltungen steht. Aufgrund der beschränkten Zugänglichkeit der Daten und Vergleichbarkeit war ein systematischer Vergleich mit der Privatwirtschaft nicht möglich, aber beim zentralen Aspekt der Löhne wurde der Vergleich auf die Privatwirtschaft ausgedehnt.

Die Kommissionmitglieder wurden mit einer Präsentation über das Vorgehen und die Resultate der Lohnvergleiche bedient, welche mit externer Unterstützung erfolgten.

Der Finanzdirektor hielt im Sinne eines Fazits der Lohnanalyse fest, dass der Kanton Zug im Verwaltungslohnvergleich eine marktfähige Position einnehme und bei gewissen Funktionen sogar im oberen Bereich liege. Je spezialisierter jedoch die Funktion und je höher die Führungsverantwortung, desto mehr verringere sich der Vorsprung zur Konkurrenz. Im Vergleich zur Privatwirtschaft bzw. den dort ausgewählten Branchen vermöge der Kanton Zug auf Ebene Sach- oder Fachbearbeitung im Vergleich zur Maschinenindustrie gut, im Vergleich zur Finanzdienstleistung noch einigermaßen mitzuhalten. Auf Ebene spezialisierter und Führungsfunktionen sei man im Vergleich zur Maschinenindustrie noch halbwegs, im Vergleich zur Finanzdienstleistung nicht mehr konkurrenzfähig. Bei den Spitzenfunktionen sei jedoch vor allem der Vergleich mit den öffentlichen Arbeitgebenden massgebend und zwar speziell jener mit den Kantonen Luzern, Aargau und Zürich. Entgegen der Bedenken einiger Kommissionmitglieder verorteten weder die hierauf angesprochenen Vertreter der Gerichte noch der Finanzdirektor einen Handlungsbedarf bezüglich Anpassung der Löhne der gewählten Richterinnen und Richter zur Schaffung eines deutlicheren Lohngefälles zwischen Richterpersonen erstinstanzlicher und zweitinstanzlicher Gerichte. Der Vergleich der übrigen Anstellungsbedingungen habe offenbart, dass der Kanton Zug mit der heutigen Regelung bezüglich Ferienanspruch und Dienstaltersgeschenk deutlich abfalle und in diesem Bereich unverkennbar Handlungsbedarf bestehe.

Dank der Konkurrenzfähigkeit des Kantons Zug auf dem Arbeitsmarkt und der auch gemäss heutiger Regelung attraktiven Arbeitsbedingungen habe der Kanton Zug kein grundsätzliches Problem mit der Rekrutierung guten Personals. Einzig im Bereich der Fachkräfte müssten Stellen teilweise mehrfach ausgeschrieben werden, bis valable Mitarbeitende gefunden werden könnten.

→ *Forderung der Personalverbände nach einer generellen Reallohnerhöhung von 2,5 Prozent*

Diese Forderung der Personalverbände bzw. die hierzu angeführten Gründe führten immer wieder zu kontroversen Diskussionen zwischen einzelnen Mitgliedern der Kommission und den Vertretern der Regierung.

Einerseits begründeten die Personalverbände diese Forderung mit dem Umstand, dass sich die Löhne seit der letzten Reallohnerhöhung um 2 Prozent im Jahre 2009 nicht mehr verändert hätten. Gemäss Aussage des LVZ habe die Stagnation der Einstiegslohne seit elf Jahren angesichts der hohen Wohnkosten im Kanton Zug faktisch einen Kaufkraftverlust zur Folge. Im Rahmen eines Prüfungsauftrags zeigte der Regierungsrat in einer Präsentation die gesamtschweizerische Entwicklung der Reallöhne, die Entwicklung in den schweizerischen Verwaltungen und in der Verwaltung des Kantons Zug während der Jahre 2011 bis 2022 auf.

Seit 2009 lag die durchschnittliche jährliche Reallohnentwicklung der Mitarbeitenden der Verwaltung und der Lehrpersonen bei +1,2 Prozent, was höher ist als der Durchschnittswert der Gesamtschweiz und der Verwaltungen in der Schweiz.

Im zweiten Workshop der Anhörung mit den Personalverbänden erläuterte der Finanzdirektor die Ansichten des Regierungsrats zum Thema Lohn und Wohnkosten. Im Kapitel 9 «Konferenzielle Anhörungen» der Version des Berichts und Antrags der externen Vernehmlassung wurden die Argumente wie folgt zusammengefasst:

Aufgrund der Forderung der Personalverbände, bei den Löhnen die hohen Lebenshaltungskosten im Kanton Zug zu berücksichtigen, beleuchtete der Regierungsrat den Zusammenhang zwischen Lebenshaltungskosten und verfügbarem Einkommen näher. Ein umfassendes Kriterium zur Beurteilung der finanziellen Wohnattraktivität einer Gemeinde ist das frei verfügbare Einkommen. Die Kennzahl (RDI-Indikator) schliesst sämtliche wohnortsgebundenen Kosten ein. Seit 2006 berechnet die Crédit Suisse das frei verfügbare Einkommen in den rund 2300 Schweizer Gemeinden und Quartieren der Grossstädte für eine Vielzahl von modellhaften Haushaltstypen. In der Studie von Dezember 2016 belegt der Kanton Uri den ersten Platz. Am Ende der Skala positionieren sich die städtisch geprägten Kantone Genf und Basel-Stadt. Der Kanton Zug belegt zwar nur den 19. Platz, aber ein detaillierter Blick relativiert diesen Rang. Das frei verfügbare Einkommen im Kanton Zug liegt über dem Schweizerischen Durchschnitt, weil gemäss der Studie die Steuervorteile die teilweise höheren Kosten ausgleichen. Zudem gibt es starke Unterschiede zwischen den einzelnen Gemeinden im Kanton Zug (hohe Lebenskosten in den Gemeinden Zug und Walchwil).

Aus Sicht des Regierungsrats reichen diese Anhaltspunkte zusammen mit den durchgeführten Lohnvergleichen aus, um ein Fazit ziehen zu können: Der Kanton Zug bezahlt überdurchschnittliche Löhne, welche zusammen mit dem Steuervorteil die höheren Lebenskosten kompensieren. Aus Sicht des Regierungsrats gibt es keine objektiven Gründe, welche eine generelle Realloohnerhöhung rechtfertigen würden. Die Analyse ergab, dass es anderweitig Handlungsbedarf in den Anstellungsbedingungen gibt. Dafür wurden Lösungsvorschläge ausgearbeitet, welche insgesamt 12 Millionen Franken kosten.

Anlässlich der zweiten Kommissionsitzung hielt die Finanzdirektion fest, dass die Behauptung, im Kanton Zug habe in den letzten Jahren keine Reallohnentwicklung stattgefunden, auf einem falschen Verständnis der vom Bundesamt für Statistik wissenschaftlich definierten Methode zur Erhebung der Reallohnentwicklung basiere. Der Reallohn definiere sich als Differenz zwischen dem Nominallohn und der Teuerung. Hierbei werde auf eine Nominalloohnerhöhung innerhalb einer definierten Gruppe (z. B. alle kantonalen Verwaltungen oder kantonale Verwaltung des Kantons Zug etc.) abgestellt, ohne dass sämtliche Mitglieder dieser Gruppe tatsächlich von einer Nominalloohnerhöhung betroffen sein müssten. Die Gesamtsumme der Nominallöhne in der Verwaltung des Kantons Zug erhöhe sich z. B. jedes Jahr infolge von Beförderungen alleine schon um 0,8 bis 1 Prozent, aber auch die Ausrichtung der TREZ habe eine weitere Erhöhung der Nominallöhne zur Folge. Bei den Angaben des Bundesamts für Statistik zu den Nominal- und Reallohnentwicklungen handle es sich um Durchschnittswerte. Die von der Finanzdirektion angegebenen Zahlen zur Reallohnentwicklung innerhalb der kantonalen Verwaltung seien nach der gleichen Methode ermittelt worden. Zutreffend sei jedoch, dass seit dem Jahre 2009 keine generelle prozentuale Anpassung bzw. Erhöhung der gesetzlich festgeschriebenen Lohnskalen stattgefunden habe, wie sie von den Personalverbänden jetzt gefordert werde.

Ausserdem führten die Personalverbände zur Begründung ihrer Forderung ins Feld, dass im Rahmen des Entlastungsprogrammes 1 zur Sanierung des Finanzhaushalts die jährliche Beförderungsrunde für das Jahr 2018 ausgesetzt worden sei, was im Extremfall Einbussen von mehreren zehntausend Franken auf den Lebenslohn einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Folge habe.

Dem entgegneten die Vertreter des Regierungsrats, dass die damalige Aussetzung der Beförderungsrunde wieder ausgeglichen wurde. Und zwar insofern, als dass im Jahr 2019 die dadurch eingesparten 2,6 Millionen Franken mit den darauf entfallenden Sozialleistungen, also insgesamt 3,4 Millionen Franken flächendeckend, d. h. ohne Berücksichtigung der tatsächlichen Beförderungsaussicht der einzelnen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, wieder ans Personal ausgezahlt wurde. Beim erwähnten Lebenslohn handle es sich um ein lehrerspezifisches Konstrukt. Ein solcher lasse sich nur aufgrund eines fixen Einstiegslohns mit bestehendem Beförderungsaufstieg und Stagnation des Maximallohns in den letzten 25 Berufsjahren unter Annahme einer 42 Jahre währenden Berufstätigkeit und ständiger Vollzeitbeschäftigung berechnen. Bei einer Kantonsschullehrperson könne unter diesen Annahmen und vorausgesetzt, der Beförderungsstopp habe sie in den Anfängen ihrer Berufskarriere getroffen, die Einbusse auf den Lebenslohn tatsächlich rund 42 000 Franken ausmachen. Dies sei jedoch ins Verhältnis zu dem von dieser gesamthaft in dieser Zeit erwirtschafteten Lohn von rund 6,7 Millionen Franken zu setzen. Unter diesem Aspekt erscheine diese Einbusse marginal.

→ *Gewährleistung der Lohngleichheit vor dem Hintergrund des neuen Lohnsystems*

Zwei Kommissionsmitglieder sprachen das Risiko von Lohnungleichheiten bei der Einreihung sowie der Lohnentwicklung infolge der Ablösung von fixen Lohnstufen durch flexiblere Lohnbänder an sowie mögliche Massnahmen zu dessen Verminderung. Ferner interessierte sie die Nachvollziehbarkeit der eigenen Einreihung sowie die Möglichkeit eines Monitorings (z. B. in Form von Statistiken) mit Bezug auf die Lohngleichheit und allfällige Erfahrung anderer Kantone damit.

Zum Risiko:

Das Risiko von Lohnungleichheiten ändert aufgrund der Einführung von Lohnbändern nicht und lineare Lohnentwicklungen gibt es im Grundsatz aktuell und künftig keine. Die Kriterien für «Beförderungen» in der aktuellen und für die «Lohnentwicklung» in der künftigen Gesetzgebung sind identisch (vgl. § 48 PG). Es gibt bisher und künftig keinen Anspruch auf einen Lohnanstieg. Für bestimmte Personengruppen (z. B. Lehrpersonen, Polizei) können jedoch bestimmte Mechanismen für die Lohnentwicklung festgelegt werden. Neu gibt es – ausser beim Lehrpersonal – keine fixen Lohnstufen mehr. Dies führt aber weder zu mehr noch zu weniger Lohnungleichheiten. Die Lohnentwicklung bestimmt aktuell und künftig die verfügbare Beförderungssumme und die Anträge der Amtsleitenden. Die Amtsleitenden können aber bei der Lohnentwicklung statt – wie bisher, keine oder eine bzw. mehrere Stufen zu beantragen – neu einen Frankenwert bestimmen. Damit wird es künftig möglich sein, beispielsweise bei zwei sehr guten Mitarbeitenden je 1250 Franken Lohnerhöhung zu beantragen, statt wie bisher bei einer Person keine Stufe zu 0 Franken und bei der anderen eine Stufe zu 2500 Franken. Kantone mit vielen kleinen Stufen (z. B. Kanton Zürich) zeigen, dass zu Lohnbänder ohne Stufen (z. B. Kanton Luzern) in der Praxis kein Unterschied besteht. Die individuelle Lohnentwicklung wird im einen Fall durch die variable Anzahl (kleiner) Stufen und im anderen Fall durch einen variablen Frankenbetrag festgelegt. Letztlich liegt ein allfälliger Unterschied somit nicht im Lohnsystem, sondern in dessen Anwendung.

Zu den Massnahmen:

Wie oben dargelegt: Ob ein Lohnsystem mit fixen Lohnstufen oder Frankenbeträgen arbeitet, hat keinen Einfluss auf die Lohngleichheit. Neu sind alle Verwaltungsmitarbeitenden einer Referenzfunktion zugeteilt. Den Amtsleitenden wird neu eine Lohn-Trendkurve für die jeweilige Referenzfunktion zur Verfügung stehen, die nicht nur die Lohnentwicklung im eigenen Amt, sondern aller Mitarbeitenden in der jeweiligen Funktion darstellt. Der Regierungsrat kann im Rahmen der jährlichen Beförderungsrichtlinien bestimmen, wie er die für die

Lohnentwicklung massgebenden Kriterien gewichten will (Dienstjahre/Erfahrung, Lage im Lohnband, Mitarbeitendenbeurteilung) und in welchem Ausmass Lohnerhöhungen möglich sein sollen (z. B. Begrenzung des maximalen Lohnanstiegs).

Zur Nachvollziehbarkeit der eigenen Einreihung:

Im Gegensatz zur aktuellen Situation, wo viele Funktionsgruppen im Personalgesetz nicht abgebildet sind, wird künftig jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ihre bzw. seine Referenzfunktion mit dem zugehörigen Lohnband kennen. So sind die Lohnperspektiven bekannt und können im Rahmen der Mitarbeitendengespräche mit den Vorgesetzten thematisiert werden.

Zu den Monitoringinstrumenten:

Dem Regierungsrat sind in diesem Zusammenhang keine reglementierten Instrumente oder Statistiken aus anderen Kantonen bekannt.

Nach Meinung des Finanzdirektors obliegt es dem Regierungsrat, anhand jährlicher Analysen – wo notwendig – das Instrumentarium zur Verhinderung von Lohnungleichheit anzupassen. Sollte das Parlament hierüber Informationen erhalten wollen, müsse es diese über entsprechende parlamentarische Vorstösse verlangen.

5. Eintretensdebatte

Es wurde beantragt, auf die Vorlage einzutreten. Es handle sich um ein in sich stimmiges, breit abgestütztes Gesamtpaket, welches zur Erhaltung bzw. Verbesserung der Attraktivität des Kantons Zug als Arbeitgeber in die richtige Stossrichtung ziele und hinter dem auch die Personalverbände grossmehrheitlich stehen würden.

→ In der Folge beschloss die Kommission **einstimmig mit 12 zu 0 Stimmen** (bei 12 anwesenden Kommissionsmitgliedern), auf die Vorlage Projekt Anstellungsbedingungen (Nr. 3333.1 - 16781 bis 3333.4 - 16784) einzutreten.

6. Detailberatung

In der Detailberatung ging die Kommission die einzelnen Bestimmungen der Vorlage bzw. des Personal-, Lehrpersonal- und des Gebäudeversicherungsgesetzes durch. Nachfolgend wird lediglich auf diejenigen Bestimmungen eingegangen, bei welchen ein Änderungsantrag gestellt, einzelne Punkte vertieft diskutiert wurden oder bezüglich derer ein Prüfungsauftrag vorlag (Auszüge aus den Ergebnissen der Abklärungsaufträge werden nachfolgend in einem Textfeld dargestellt).

Vorlage Nr. 3333.2 -16782): Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals

§ 14 Abs. 2 PG: Höhe der Maximalentschädigung bei missbräuchlicher Kündigung

Die Kommission diskutierte die festgelegte Maximalhöhe der Entschädigung für eine missbräuchliche Kündigung. Einzelne Kommissionsmitglieder plädierten dafür, die Höhe der maximalen Entschädigung von neun in Analogie zur privatrechtlichen Regelung in Art. 336a Abs. 1 OR auf sechs Monatslöhne zu kürzen. Es sei nicht einzusehen, weshalb hier der Kanton Zug grosszügiger sein solle als die Privatwirtschaft. Ein anderes Kommissionsmitglied begrüßte die in der Vorlage vorgesehene Maximalentschädigung. Man erhoffe sich von dieser einen präventiven Effekt. Je höher die in Frage kommende Entschädigung sei, umso mehr bemühten sich die Vorgesetzten als Vertreter des Kantons, dessen Verpflichtung als Arbeitgeber zu rechtstaatlichem Verhalten gegenüber seinen Angestellten nachzukommen. Ausserdem dürften die Fälle, in welchen die Abwägung der neu definierten Kriterien zur Festlegung der Entschädigung

nur zulasten des Kantons erfolgen und somit zu einer Maximalentschädigung führten, eher selten sein.

Es folgte der Antrag, es sei die maximale Entschädigung für eine missbräuchliche Entschädigung auf sechs Monatslöhne festzulegen.

→ Der **Antrag** wurde mit **4 : 8 Stimmen**, ohne Enthaltung, **abgelehnt**.

§ 40 PG: Ergänzung um die Verpflichtung zur Vornahme eines periodischen Monitorings im Hinblick auf die Frage einer effektiven Realloohnerhöhung

Ein Kommissionsmitglied brachte mit Bezug auf die Diskussion über die Realloohnerhöhung zur Sprache, ob es nicht angezeigt wäre, in § 40 PG folgenden Passus aufzunehmen: *Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein Anrecht auf Realloohnerhöhung. Der Regierungsrat wird aufgefordert, periodisch ein Monitoring zuhanden des Kantonsrats aufzustellen.*

Der Finanzdirektor regte an, eine solche Verpflichtung zur Errichtung eines Monitorings nicht im Gesetz festzuschreiben, sondern über einen entsprechenden Vorstoss der Staatswirtschaftskommission zuhanden des Regierungsrates zu initiieren.

Das Kommissionsmitglied verzichtete darauf, Antrag auf Ergänzung von § 40 PG zu stellen, machte aber der Kommission beliebt, der Staatswirtschaftskommission zu signalisieren, dass man es begrüßen würde, wenn diese über einen entsprechenden Vorstoss ein periodisches und nachvollziehbares Monitoring bezüglich der Frage der Realloohnerhöhung realisieren würde.

§ 44 PG: Erhöhung der Minimal- und Maximalwerte der Lohnklassen um 2,5 Prozent

Ein Kommissionsmitglied nahm Bezug auf die geführte Diskussion betreffend Realloohnerhöhung. Die letzte Realloohnerhöhung im Jahre 2009 sei offenbar auf gute Akzeptanz beim Parlament gestossen. Bei Inkrafttreten der Vorlage werden seit der letzten Realloohnerhöhung gut 15 Jahre vergangen sein. Faktisch entspreche eine Realloohnerhöhung um 2,5 Prozent einer Erhöhung der Kosten des Projekts Anstellungsbedingungen um rund 8 Millionen Franken auf gesamthaft rund 20 Millionen Franken.

Es folgte der Antrag, es seien die Minimal- und Maximalwerte der Lohnklassen um 2,5 Prozent zu erhöhen.

→ Der **Antrag** wurde mit **5 : 7 Stimmen**, bei einer Enthaltung, **abgelehnt**.

§ 44^{bis} Abs. 1 PG: Antrag der Gerichte auf Umformulierung

Im Rahmen des Inputs der Gerichte anlässlich der 1. Kommissionssitzung stellten die Gerichte folgenden Antrag, der von den Vertretern der Regierung unterstützt wurde (vgl. den 3. Abschnitt dieses Berichts).

Es sei § 44^{bis} Abs. 1 PG wie folgt zu formulieren: «Die Referenzfunktionen, der Einreihungsplan und die Lohneinreihung werden vom Regierungsrat, dem Obergericht und dem Verwaltungsgericht auf dem Verordnungsweg geregelt».

→ Der **Antrag** wurde einstimmig mit **13 : 0 Stimmen angenommen**.

§ 49 Abs. 1 PG: Beibehaltung der bisherigen Marktzulage zur Gewinnung bzw. Erhaltung geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Kommission diskutierte, ob der neu als Marktzulage bezeichnete Zuschlag zum Maximallohn einer Funktion zur Gewinnung bzw. Erhaltung geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie bisher bei 25 Prozent belassen, statt neu auf 10 Prozent festgesetzt werden soll. Auch wenn die Anzahl und die Höhen der in der Vergangenheit im Kanton Zug und den Gemeinden zugesprochenen Marktzulagen nur marginal gewesen seien, wünschten sich vor allem die Gemeinden in diesem Punkt eine grosse Flexibilität, um geeignetes Personal gewinnen zu können.

Seit 2012 bis heute hat der Regierungsrat zweimal einem solchen Antrag zugestimmt:

Im ersten Fall ging es um eine frühzeitige Regelung einer internen Nachfolgelösung für eine Amtsleitung. Der bisherige Amtsleiter sollte im Interesse des Kantons laufende, anspruchsvolle Projekte weiterführen, musste aber aufgrund der Abgabe der Amtsleitung um zwei Lohnklassen zurückgestuft werden. Um ihn in der neuen Funktion zu erhalten, bewilligte der Regierungsrat einen um rund 12 Prozent höheren Lohn als für diese Fachkaderfunktion vorgesehen.

Im zweiten Fall ging es um die Neubesetzung einer Leitungsstelle. Der bestens ausgewiesene Bewerber aus der Privatwirtschaft war bereit, seine Lohnvorstellungen bis auf einen fixen Jahreslohn zu senken. Die geforderte Lohnsumme war höher als das höchstmögliche Angebot im verwaltungsinternen Lohnvergleich. Um den Fachexperten trotzdem zu gewinnen, hat der Regierungsrat einer ausserordentlichen Lohnerhöhung von rund 13 Prozent zugestimmt. Anzumerken bleibt, dass das Gehalt nur um rund 7 Prozent hätte erhöht werden müssen, wenn die externe Erfahrung mit dem vollen TREZ-Betrag hätte angerechnet werden können.

Es folgte der Antrag, es sei § 49 Abs. 1 PG, zweiter Satz, wie folgt zu ändern: «Die Zulage beträgt maximal 25 Prozent des Höchstsatzes des für die entsprechende Referenzfunktion massgebenden Lohnbands.»

→ Der **Antrag** wurde mit **7 zu 5 Stimmen**, bei einer Enthaltung, **angenommen**.

§ 52 PG: Zusätzliche Ausrichtung einer Sozialzulage von 250 Franken pro Monat pro anspruchsberechtigter Mitarbeiterin bzw. anspruchsberechtigtem Mitarbeiter

Ein Kommissionsmitglied vertrat die Meinung, dass die Regelung der Familienzulage nicht mehr zeitgemäss sei, da sie neue Familienmodelle zu wenig berücksichtige und zu stark auf die Person des Hauptversorgers bzw. der Hauptversorgerin fokussiere. Es gäbe andere, modernere Lösungen wie z. B. diejenige des Kantons Luzern, wonach anspruchsberechtigten Elternteilen anteilmässig zu ihrem Beschäftigungsumfang eine monatliche Sozialzulage ausgerichtet werde. Dies habe auch den Effekt, dass Teilzeitarbeit gefördert werde. Da sich die Lebensgrundlagen von Familien im Kanton Zug infolge der hohen Mietzinspreise in den letzten Jahren verschlechtert habe, ermögliche eine solche Sozialzulage, die zusätzlich zur bisherigen Familienzulage ausgerichtet werde, die Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familie, so dass diese sich eine Wohnung im Kanton Zug leisten könnten und nicht ausserkantonale Wohnen müssten.

§ 52 wurde im Rahmen einer Personalgesetzrevision erst kürzlich, d. h. im Jahre 2017 diskutiert und beibehalten. Seither hat sich keine soziale Veränderung bezüglich Familienbild ergeben. Viel eher stellt sich erneut die Frage, ob eine solche Familienzulage überhaupt noch zeitgemäss und angesichts der Zulagen nach Familienzulagengesetz, die im Kanton Zug über dem Obligatorium liegen, überhaupt noch notwendig ist. Diese Diskussion soll im Rahmen des Projekts Anstellungsbedingungen nicht erneut geführt werden. Im Weiteren kann auf die Antwort des Regierungsrats vom 30. Mai 2017 auf die «Kleine Anfrage von Alois Gössi und Anastas Odermatt betreffend Familienzulage» verwiesen werden, in welcher auch eine Auslegung zur Familienzulage inklusive Vergleich mit der Privatwirtschaft gemacht wurde (Vorlage Nr. 2745.1 - 5455)

Die Regierungsvertreter sahen vor dem Hintergrund der Gesamtvorteile des Projekts Anstellungsbedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Notwendigkeit für eine weitere Zulage, die geschätzt zirka 3 Millionen Franken zusätzliche Kosten verursacht. Insbesondere greife eine Verknüpfung des Themas Familien und hohe Mitzinskosten im Kanton Zug mit den Anstellungsbedingungen zu kurz, da ja nicht nur Familien von kantonalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von diesem Thema betroffen seien; überdies werde damit das Problem der hohen Mietzinsen im Kanton nicht gelöst.

Es folgte der Antrag, es sei § 52 PG um den nachfolgenden neuen Abs. 2 zu ergänzen: «Den anspruchsberechtigten Angestellten wird eine besondere Sozialzulage von 250 Franken pro Monat ausgerichtet. Ein Doppelbezug wird ausgeschlossen».

→ Der **Antrag** wurde mit **4 : 8 Stimmen**, bei einer Enthaltung, **abgelehnt**.

§ 55 PG: Unterschiede in der Begrifflichkeit in Abs. 1 («Pensum») und in Abs. 2 («Unterrichtspensum»)

Ein Kommissionsmitglied wies darauf hin, dass in den beiden Absätzen von § 55 PG unterschiedliche Begriffe gewählt wurden, «Pensum» in Abs. 1 und «Unterrichtspensum» in Abs. 2. Einigkeit herrschte darüber, dass eine solche Unterscheidung keinen Sinn macht. Diskutiert wurde jedoch, ob bei einer Beschränkung der Entlastung auf das Unterrichtspensum nicht z. B. Schulleiterinnen und Schulleiter benachteiligt werden könnten. Diese seien aktuell nämlich wie Lehrpersonen nach Anzahl Lektionen angestellt, obwohl sie teilweise nur noch wenige Lektionen bis gar nicht mehr unterrichteten. Mit einer Beschränkung der Entlastung auf das reine Unterrichtspensum würden diese, ohne dass sie gleichzeitig von einer Erhöhung des Ferienanspruchs wie beim Verwaltungspersonal profitieren könnten, benachteiligt

Es folgte der Antrag, es sei sowohl in Abs. 1 als auch in Abs. 2 von § 55 PG der Begriff «Pensum» zu verwenden.

→ Der **Antrag** wurde mit **12 : 0 Stimmen**, bei einer Enthaltung, **angenommen**.

Angeregt wurde in diesem Zusammenhang eine Überprüfung der Anstellungsbedingungen für Schulleiterinnen und Schulleiter ausserhalb der Vorlage Projekt Anstellungsbedingungen. Es gehe darum zu prüfen, ob diese nicht gleich wie das Verwaltungspersonal anzustellen seien oder ob allenfalls je eine Teilanstellung als Lehrperson sowie analog dem Verwaltungspersonal denkbar sei.

§ 60 Abs. 1 PG: 16 Wochen bezahlter Mutterschaftsurlaub unabhängig von der Dauer der Anstellung

Ein Teil der Kommission sprach sich für die Gewährung eines bezahlten sechzehnwöchigen Mutterschaftsurlaubs unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses aus.

Der Regierungsrat nahm in der externen Vernehmlassung wie folgt Stellung zur Forderung des Ausbaus des Mutterschaftsurlaubs:

Der Kanton Zug bietet eine überobligatorische Leistung beim Mutterschaftsurlaub an und zwar auch für Mitarbeiterinnen, welche noch nicht zwei Jahre beim Kanton Zug beschäftigt sind. Mitarbeiterinnen mit einer Anstellungsdauer von über zwei Jahren erhalten während 16 Wochen 100 Prozent des Lohns, die anderen Mitarbeiterinnen während den ersten acht Wochen. Differenzierungen in den Anstellungsbedingungen nach Anzahl Dienstjahre sind legitim (Honorierung längerer Betriebstreue).

Die Befürworter eines gleich langen Mutterschaftsurlaubs für alle Mitarbeiterinnen erachteten die Betriebstreue als sachfremdes Kriterium in dieser Frage. Der Betriebstreue werde bei der Gewährung von Dienstaltersgeschenken Rechnung getragen. Diskutiert wurde, ob es zweckmässig wäre, für Mitarbeiterinnen, die sich im Zeitpunkt der Niederkunft noch in der Probezeit befinden, einen verkürzten bezahlten Mutterschaftsurlaub zu gewähren.

Es wurden nachfolgende Anträge gestellt:

- Entweder es sei § 60 Abs. 1 Bst b PG wie folgt zu formulieren: «8 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft die Probezeit noch nicht abgelaufen ist»;
- Oder es sei § 60 Abs. 1 Bst b PG zu streichen, falls die Abklärungen der Finanzdirektion ergeben, dass eine Unterscheidung danach, ob bei Niederkunft die Mitarbeiterin sich noch in der Probezeit befindet oder nicht, nicht zweckmässig ist.

→ Der **Antrag bzw. Eventualantrag** wurden mit **7 : 6 Stimmen**, ohne Enthaltung, **angenommen**.

Im Zusammenhang mit dem Antrag der Kommission, unabhängig von der Anstellungsdauer einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen zu gewähren, wurde die Frage aufgeworfen, ob dieser erst nach Ablauf der Probezeit zu gewähren sei oder innerhalb der Probezeit eine kürzere Dauer des Mutterschaftsurlaubs gelten solle.

Die Abklärungen der Finanzdirektion haben ergeben, dass eine solche Einschränkung nicht erforderlich bzw. nicht zweckmässig ist, weil einerseits die Sperrfrist während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft erst nach Ablauf der Probezeit gilt (vgl. § 11 Personalgesetz) und andererseits eine Differenzierung aufgrund der unterschiedlich langen Dauer der Probezeiten zu Ungleichbehandlungen führen würde.

Im Sinne eines logischen Nachvollzugs des durch die Kommission befürworteten sechzehnwöchigen bezahlten Mutterschaftsurlaubs für alle Mitarbeiterinnen **muss § 60 Abs. 1 Bst. c bzw. neu Bst. b PG wie folgt angepasst werden:**

b) für neu eintretende Mitarbeiterinnen vom vertraglich festgelegten Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zum 112. Tag nach der Niederkunft, wenn die Niederkunft kurz vor Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgte.

§ 60 Abs. 2 PG: Einführung eines separaten, bezahlten vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs von 4 Wochen

Ein Kommissionsmitglied stellte die Möglichkeit der Gewährung eines vierwöchigen bezahlten Mutterschaftsurlaubs vor der Niederkunft zur Diskussion, der im Gegensatz zum geltenden Recht nicht an den sechzehnwöchigen bezahlten Urlaub angerechnet wird. Letzterer würde vollumfänglich erst nach der Niederkunft bezogen.

Es folgte der Antrag, auf Einführung eines bezahlten vorgeburtlichen vierwöchigen Mutterschaftsurlaub zusätzlich zu dem bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, der erst ab der Niederkunft beginnen soll.

→ Der **Antrag** wurde mit **5 zu 7 Stimmen**, bei einer Enthaltung, **abgelehnt**.

§ 60^{bis} PG: Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs auf vier Wochen

Ein Kommissionmitglied gab zu bedenken, dass der Kanton Zug mit der Gewährung eines Vaterschaftsurlaub im Umfang des bundesrechtlich vorgesehenen und durch den Erwerbsersatz finanzierten Minimums von zwei Wochen sowohl im Vergleich mit anderen Verwaltungen als auch mit den grossen, im Kanton Zug ansässigen privatwirtschaftlichen Unternehmen weit abfalle. Eine Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs wäre ein probates Mittel, die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern.

Gegner dieses Vorschlags argumentierten dahingehend, dass das vom Regierungsrat vorgeschlagene Gesamtpaket sich sowohl im Vergleich mit anderen Verwaltungen als auch der Privatwirtschaft durchaus sehen lassen könne. Weitere Verbesserungen seien deshalb nicht notwendig.

Es folgte der Antrag, es sei der *aktuell geltende Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen um weitere zwei Wochen auf vier Wochen zu erhöhen*.

→ Der **Antrag** wurde mit **7 : 6 Stimmen** **abgelehnt**.

§ 72 PG: Verpflichtung zur Erstellung eines Berichts betreffend die allfällige Auswirkung der Lohnbänder auf die Lohnungleichheit in den Übergangsbestimmungen

Grundsätzlich spreche nichts gegen die Einführung von Lohnbändern als progressives Instrument um mehr Flexibilität bei der Lohneinreihung und Lohnentwicklung zu schaffen. Dennoch äusserten Einzelne in der Kommission erneut ihre Bedenken, dass diese Lohnbänder zu unerklärlichen Lohnungleichheiten führen könnten. Es sei ihnen deshalb ein Anliegen, dass die dahingehenden Auswirkungen nach Einführung des neuen Lohnsystems untersucht bzw. speziell auch geschlechterspezifisch ausgewertet würden und die Ergebnisse in einem Bericht zuhanden des Parlaments festgehalten werden müssten.

Der Finanzdirektor nahm wiederum Bezug auf die Ausführungen im entsprechenden Prüfungsauftrag (vgl. Ziff. 4 dieses Berichts) und vertrat dezidiert die Überzeugung, dass der Kanton Zug weder unter dem aktuellen noch nach der Einführung des neuen Lohnsystems ein strukturelles Lohnungleichheitsproblem habe bzw. haben werde. Vielmehr verfüge man mit dem neuen Lohnsystem über ein verfeinertes Instrumentarium zur Nachvollziehbarkeit des Standes der einzelnen Mitarbeitenden im Lohngefüge. Es liege in der Verantwortung der Exekutive und des

Personalamts die richtige Anwendung des neuen Lohnsystems zu überwachen und zu lenken. Wenn jedoch eine einmalige Berichterstattung zuhanden des Parlaments tatsächlich erwünscht sei, so sei dies nicht im Gesetz zu regeln, sondern vielmehr analog zum Monitoring über die Notwendigkeit einer Reallohnerhöhung über die Staatswirtschaftskommission vom Regierungsrat einzufordern.

Es folgte der Antrag, *es sei eine Bestimmung in die Übergangsbestimmungen des Personalgesetzes aufzunehmen, die sinngemäss etwa wie folgt lauten müsste: Der Regierungsrat wird beauftragt, innerhalb von zwei Jahren nach Einführung des neuen Lohnsystems gegenüber dem Kantonsrat einen Bericht zu erstellen, welcher die Auswirkungen der Lohnbänder auf allfällige Lohnungleichheiten beinhaltet.*

➔ **Der Antrag wurde mit 4 : 8 Stimmen, bei einer Enthaltung, abgelehnt.**

IV. Inkrafttreten

Die Personalverbände kritisierten den vorgesehenen Zeitpunkt der Inkraftsetzung der mit dem Projekt Anstellungsbedingungen verbundenen Gesetzesänderungen am 1. Januar 2024 als unnötig spät. Deshalb erwog der Regierungsrat im Rahmen eines Prüfungsauftrags Vor- und Nachteile einer früheren Inkraftsetzung.

Der Zeitplan gemäss Vorlage Nr. 3333 sieht wie folgt aus:

Januar bis März 2022	Kommissionssitzungen
April 2022	Kommissionsbericht
Mai bis Juli 2022	Kommissionssitzung(en) Staatswirtschaftskommission
Juli 2022	Kommissionsbericht Staatswirtschaftskommission
25. August 2022	Kantonsrat, 1. Lesung
27. Oktober 2022	Kantonsrat, 2. Lesung
4. November 2022	Publikation Amtsblatt
3. Januar 2023	Ablauf Referendumsfrist
18. Juni 2023	Allfällige Volksabstimmung
1. Januar 2024	Inkrafttreten

Der Kantonsrat wird die Vorlage voraussichtlich im Herbst 2022 verabschieden und die Referendumsfrist wird am 3. Januar 2023 ablaufen. Die Umsetzung kann erst in Angriff genommen werden, wenn der Kantonsrat die Vorlage verabschiedet hat und die Referendumsfrist abgelaufen ist. Bei einer allfälligen Volksabstimmung würde sich der Start der Umsetzung verschieben.

In der internen und externen Vernehmlassung wurde der Regierungsrat von verschiedenen Seiten darauf aufmerksam gemacht, dass genügend Zeit für die Umsetzung der Reform eingeplant werden soll. Die Gemeinden sind stark von den Anpassungen betroffen. Da es viele Änderungen gibt, muss den Gemeinden genügend Zeit eingeräumt werden.

Nachfolgen sind die Argumente für und gegen eine Inkraftsetzung per 1. August 2023 aufgelistet.

Was spricht für eine Inkraftsetzung per 1. August 2023:

- Lehrpersonen würden ein Semester früher von der zusätzlichen Entlastungslektion und ein Teil von ihnen direkt vom Einbau der Treue- und Erfahrungszuglage (TREZ) profitieren.

- Das Verwaltungspersonal würde früher (anteilmässig) vom höheren Ferienanspruch und Dienstaltersgeschenk (DAG) profitieren.

Was spricht gegen eine Inkraftsetzung per 1. August 2023 bzw. generell gegen eine unterjährige Anpassung:

- Die höheren Ansprüche für Ferien, Entlastungslektionen und DAG sowie der Einbau der TREZ bei den Lehrpersonen führen zu höheren Aufwänden, die bereits im Frühling 2022 für das Jahr 2023 anteilmässig vom Regierungsrat budgetiert und vom Kantonsrat bewilligt werden müssten. Der Kantonsrat wird die Gesetzesrevision aber erst im Herbst/Winter 2022 beraten und verabschieden.
- Nach der Zustimmung des Kantonsrats zur Gesetzesrevision muss der Regierungsrat noch alle Anpassungen auf Verordnungsebene beraten und verabschieden.
- Alle Mitarbeitenden müssen individuell den neuen Referenzfunktionen zugeteilt werden. Sind sie damit nicht einverstanden, müssen die Differenzen bereinigt werden. Gibt es keine einvernehmliche Einigung, sind Beschwerdeverfahren nicht auszuschliessen.
- Eine unterjährige Umstellung der Lohnsysteme, der Lohnbuchhaltung und der Zeiterfassungssysteme sind anspruchsvoll, aufwändig, fehleranfällig, führen zu (buchhalterischen) Abgrenzungsproblemen (z. B. Sozialversicherungen, PK-Beiträge etc.) und oft zu vielen nachträglichen Korrekturen.

Bezüglich des vom Regierungsrat vorgesehenen Zeitpunkts der Inkraftsetzung der Gesetzesänderungen gab es bei der Detailberatung aufgrund der dargelegten Pro- und Kontra-Punkte keinen weiteren Diskussionsbedarf.

Vorlage Nr. 3333.3 - 16783): Gesetz über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Lehrpersonen an den gemeindlichen Schulen (Lehrpersonalgesetz)

§ 8^{bis} Lehrpersonalgesetz: Unterschiede in der Begrifflichkeit in Abs. 1 («Pensum») und in Abs. 2 («Unterrichtspensum»)

Im Sinne eines logischen Nachvollzugs zu § 55 Personalgesetz erfolgte der Antrag, es sei sowohl in Abs. 1 als auch in Abs. 2 von § 8^{bis} LPG der Begriff «Pensum» zu verwenden.

→ **Der Antrag wurde mit 11 : 0 Stimmen, bei einer Enthaltung angenommen.**

Vorlage Nr. 3333.4 - 16784): Gesetz über die Gebäudeversicherung (Gebäudeversicherungsgesetz; GebVG)

Die Vorlage zum Gebäudeversicherungsgesetz gab keinen Anlass zu Diskussionen.

7. Schlussabstimmung

Die Kommission stimmte den Vorlagen Nr. 3333.1 - 16781 bis 3333.4 - 16784 mit den Änderungen der vorberatenden Kommission in der Schlussabstimmung mit 12 : 0 Stimmen bei einer Enthaltung zu.

8. Kommissionsantrag

Die vorberatende Kommission beantragt dem Kantonsrat

1. mit 12 : 0 Stimmen auf die Vorlagen Nr. 3333.1 - 16781 bis 3333.4 - 16784 einzutreten;
2. mit 12 : 0 Stimmen bei einer Enthaltung den Vorlagen mit den Änderungen der vorberatenden Kommission zuzustimmen.

Steinhausen, 25. Februar 2022

Mit vorzüglicher Hochachtung
Im Namen der vorberatenden Kommission

Der Präsident: Andreas Hürlimann

Beilagen:

- Synopse Personalgesetz, PG
- Synopse Lehrpersonalgesetz
- Synopse Gebäudeversicherungsgesetz, GebVG

Kommissionsmitglieder:

Andreas Hürlimann, Steinhausen, Präsident
Pirmin Andermatt, Baar
Mirjam Arnold, Baar
Philip C. Brunner, Zug
Laura Dittli, Oberägeri
Luzian Franzini, Zug
Christian Hegglin, Zug
Fabio Iten, Unterägeri
Virginia Köpfler, Hünenberg
Rainer Leemann, Zug
Thomas Magnusson, Menzingen
Adrian Moos, Zug
Emil Schweizer, Neuheim
Kurt Balmer, Risch
Adrian Risi, Zug