



## Projekt Anstellungsbedingungen: Gesetzesänderungen

Bericht und Antrag der Staatswirtschaftskommission  
vom 6. Juli 2022

Sehr geehrte Frau Präsidentin  
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Staatswirtschaftskommission (Stawiko) hat die Vorlage Nr. 3333.2 - 16782 bis 3333.4 - 16784 an zwei Sitzungen, am 15. Juni 2022 und 6. Juli 2022, beraten. Zwei Stawiko-Mitglieder sind auch Mitglieder der vorberatenden Kommission. Finanzdirektor Heinz Tännler vertrat die Meinung des Regierungsrats. Er wurde dabei von Fabio Lanfranchi, Leiter des Personalamts, an der Sitzung vom 15. Juni 2022 und von Felix Schuler, Projektleiter Personalamt, an der Sitzung vom 6. Juli 2022 unterstützt. Wir erstatten Ihnen den wie folgt gegliederten Bericht:

1. Ausgangslage
2. Beratung in der Stawiko
3. Eintretensdebatte
4. Detailberatung
5. Finanzielle Auswirkungen
6. Schlussabstimmung
7. Anträge

### 1. Ausgangslage

Die Berichtsmotion der Staatswirtschaftskommission (Stawiko) betreffend strukturelle Besoldungsüberprüfung vom 27. Oktober 2017 (Vorlage Nr. 2795.1 - 15594) beauftragte den Regierungsrat, eine strukturelle Besoldungsüberprüfung vorzunehmen. Mit Bericht und Antrag vom 13. November 2018 erstattete der Regierungsrat über die Analyse des Lohnsystems und der weiteren Anstellungsbedingungen Bericht und zeigte den daraus folgenden Handlungsbedarf mit der Vorlage 2795.2 - 15927 auf. 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 die definierten Handlungsfelder. Ziel des Projekts ist der Erhalt der Attraktivität des Kantons Zug als Arbeitgeber, damit auch in Zukunft gut qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen und gehalten werden können.

Folgende Bereiche sollen angepasst werden:

- Einführung eines zeitgemässen Lohnsystems mit Referenzfunktionen und Einreihungsplan sowie Ablösung der Treue- und Erfahrungszulage (TREZ);
- Erhöhung des Ferienanspruchs für das Verwaltungs- und Gerichtspersonal sowie der Entlastungslektion für das Lehrpersonal;
- Festlegung der Höhe der Entschädigung für eine missbräuchliche Kündigung unter Würdigung weiterer Umstände als nur wie bisher der Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- Festlegung gleicher Kündigungstermine für Lehrpersonen und für den Kanton;
- Ausbau Dienstaltersgeschenk;
- Totalrevision des Reglements für Weiter und Zusatzbildung;

- Gleichstellung der Kindergartenlehrpersonen mit den Primarlehrpersonen hinsichtlich Lohn, Pensum und Entlastung
- Gleichstellung der Fachlehrpersonen auf der Sekundarstufe I mit den Lehrpersonen mit einem Stufendiplom der Sekundarstufe hinsichtlich Lohn, Pensum und Entlastung.

Die Anpassungen verursachen für den Kanton jährlich 11,8 Millionen Franken Mehrkosten. Diese verteilen sich hauptsächlich auf folgende Positionen:

- Erhöhung des Ferienanspruchs Verwaltung und Gerichte: 3,7 Millionen Franken. Gemäss Bericht und Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021 (Seite 38) handelt es sich dabei um einen Maximalbetrag, denn es sei davon auszugehen, dass nicht alle zusätzlichen Ferientag 1:1 durch zusätzliche Personalressourcen kompensiert werden müssen;
- Abgeltung/Erhöhung des Ferienanspruchs mittels Entlastungslektion der Lehrpersonen: 3,82 Millionen Franken, wovon 1,82 Millionen Franken durch Erhöhung der Normpauschale;
- Einbau der TREZ bei den Lehrpersonen: 2,26 Millionen Franken, wovon 1,37 Millionen Franken durch Erhöhung der Normpauschale;
- Ausbau Dienstaltersgeschenk: 660 000 Franken, wovon 130 000 Franken durch Erhöhung Normpauschale;
- Gleichstellung der Kindergartenlehrpersonen: 580 000 Franken durch Erhöhung der Normpauschale.

Eine detaillierte Aufstellung findet sich auf den Seiten 52 und 53 im Bericht und Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021.

Bei den Gemeinden erhöhen sich die Aufwände für die gemeindlichen Lehrpersonen im Umfang von 8,6 Millionen Franken. Davon tragen die Gemeinden und der Kanton je die Hälfte. Entsprechend erhöhen sich die Normpauschalen, was letztlich zu Mehraufwänden bei den Gemeinden um Umfang von 4,3 Millionen Franken führt.

Die vorberatende Kommission beschloss gemäss ihrem Bericht Nr. 3333.5 - 16943 mit 12:0 Stimmen einzutreten und hat verschiedene Änderungsanträge gestellt.

## **2. Beratung in der Stawiko**

Die Stawiko nimmt zur Kenntnis, dass der Kanton Zug im interkantonalen Lohnvergleich der tatsächlichen Löhne eine marktfähige Position einnimmt und in vielen Funktionen sogar eine Spitzenposition besetzt (vgl. Bericht und Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021, Seite 12). Je spezialisierter die Funktion und je höher die Führungsverantwortung, desto mehr nimmt der Vorsprung im Vergleich ab, allerdings ist der Effekt sehr moderat

Der Stawiko fehlt im Bericht und Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021 der Hinweis, dass die Mitarbeitenden des Kantons Zug bei der 2. Säule ebenfalls von guten Bedingungen profitieren. Bei den Spar- und Risikobeiträgen übernimmt der Kanton einen Anteil von 60 Prozent und die Arbeitnehmenden einen Anteil von 40 Prozent. Die bundesgesetzlichen Vorgaben sehen hierfür im Grundsatz eine hälftige Aufteilung vor.

Die Stawiko hat kritisch hinterfragt, weshalb an der automatischen Lohnentwicklung der Lehrpersonen im Rahmen des Projekts Anstellungsbedingungen festgehalten wird. Gemäss Finanzdirektor Heinz Tännler wurde dies intensiv abgeklärt und es wurden Alternativen dazu geprüft (vgl. Seite 20 des Berichts und Antrags des Regierungsrats vom 23. November 2021). Bei den Lehrpersonen müsse auch eine Lohnentwicklung aufgezeigt und gewährt werden können. Dies

lasse sich am praktikabelsten mit einem Automatismus umsetzen. Im Kanton Zürich wurde beispielsweise ein alternatives Modell umgesetzt, welches aber wieder mit einem Automatismus abgelöst wurde.

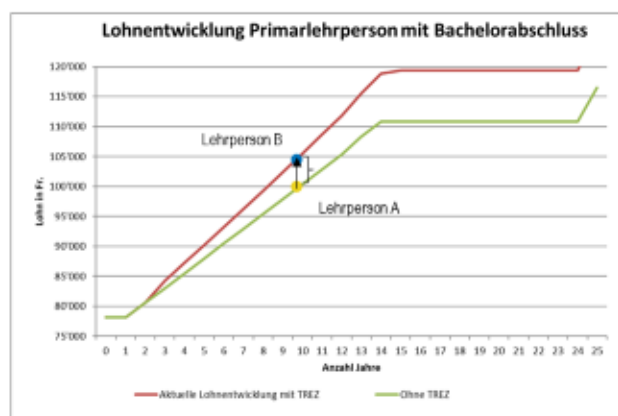
Gemäss Bericht und Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021 (Seite 17) kann die Zuordnung der Mitarbeitenden zu den neuen Referenzfunktionen dazu führen, dass der aktuelle Ist-Lohn ausserhalb des definierten Lohnbandes liegt. Befindet sich der Ist-Lohn oberhalb des Maximalwerts, soll der Lohn, solange als der bestehende Arbeitsvertrag besteht, nicht reduziert werden (Besitzstandwahrung). Liegt der Ist-Lohn unterhalb der Lohnuntergrenze, soll er im Rahmen der Projektumsetzung entsprechend angehoben werden. Gemäss Finanzdirektor Heinz Tännler gilt diese Besitzstandwahrung, solange als die Stelle der richtigen Funktion zugeordnet ist. Falls die Stelle nicht der richtigen Funktion zugeordnet ist, wird eine Änderungskündigung erfolgen. Die Besitzstandwahrung gilt in diesem Fall nicht. Gegen eine Änderungskündigung kann von den Mitarbeitenden Beschwerde erhoben werden.

Die Stawiko nimmt zur Kenntnis, dass nur bei den Lehrpersonen ein allfälliger Lohnrückstand im Zusammenhang mit dem Einbau der TREZ von bisherigen Mitarbeitenden, welche über ausserkantonale Berufserfahrung verfügen, automatisch berechnet werden kann. Der Beförderungsmechanismus bei den Lehrpersonen gibt vor, wie der Stufen- beziehungsweise Klassenanstieg über die Dienstjahre hinweg bei mindestens genügender Qualifikation erfolgt. Im Gegensatz zu den Mitarbeitenden der Verwaltung besteht bei den einzelnen Kategorien der Lehrpersonen (z. B. Primarlehrperson mit definierter Ausbildung) somit eine klar geregelte Lohnkarriere, welche durch die Anzahl Jahre Berufserfahrung bestimmt ist. Analog den Mitarbeitenden der Verwaltung gibt es bei den Angehörigen der Polizei mit hoheitlicher polizeilicher Gewalt keinen fix definierten Beförderungsmechanismus. In der Verordnung über die Dienstgrade und die Beförderung der Angehörigen der Polizei mit hoheitlicher polizeilicher Gewalt (BGS 512.4, VDBAP) sind lediglich allgemeine Beförderungsprinzipien definiert (§ 6 ff. VDBAP).

Anhand der nachfolgenden zwei Folien wurde aufgezeigt, dass bei den Lehrpersonen eine klar geregelte Lohnkarriere aufgrund der Anzahl Jahre Berufserfahrung den Einbau der TREZ ermöglicht.

— Kanton Zug

## Einbau TREZ bei den Lehrpersonen (1/2)



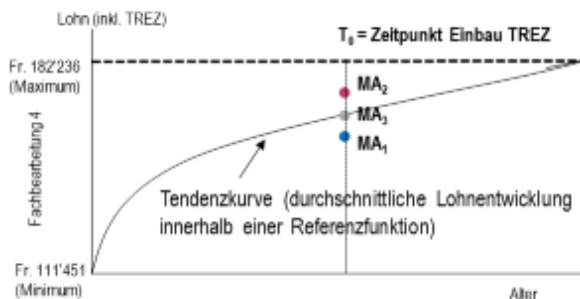
- Klar geregelte Lohnkarriere, welche durch die Anzahl Jahre Berufserfahrung bestimmt ist.
- Lehrpersonen mit 10 Jahren Berufserfahrung sind in LK 13/08 eingestuft.
- Lehrperson A arbeitet neu im Kanton Zug, hat vorher 10 Jahre im Kanton Zürich als Lehrperson gearbeitet. Lehrperson B arbeitete immer im Kanton Zug.
- Beim Einbau der TREZ werden die Löhne aller Lehrpersonen auf die rote Kurve angehoben.

## Einbau TREZ bei den Lehrpersonen (2/2)

- Für den Einbau der TREZ müssen nur die Werte der Lohnklassen/Stufen angepasst werden; die aktuelle Einstufung der Lehrpersonen wird übernommen.
- Im (Abacus-)Lohnsystem muss nur die Tabelle der Lohnklassen/Stufe angepasst werden, der Rest erfolgt automatisch.
- Aufgrund der aktuellen Einstufung ist die Information vorhanden, wie viele Jahre Arbeitserfahrung vorliegt und dies wird für den Einbau der TREZ genutzt.
- Einfacher Einbau ist nur aufgrund der klar geregelten Lohnkarriere möglich.

Beim Verwaltungspersonal ist ein Einbau der TREZ wie bei den Lehrpersonen nicht möglich, da die aktuelle Einreihung neben der Anzahl Jahre Berufserfahrung von weiteren Faktoren (zum Beispiel Art der Berufserfahrung, Beurteilung etc.) abhängig ist.

## Einbau TREZ beim Verwaltungspersonal (1/3)



Mitarbeitende der Funktion Fachbearbeitung 4 im Alter von 40 Jahre können grundsätzlich auf der gesamten Lohnbandbreite (Min. bis Max.) eingereiht sein.

Die aktuelle Lohnpositionierung hängt von einer Vielzahl von Gründen ab:

- individuell nutzbare Erfahrung
- Mitarbeitendenbeurteilungen bzw. «Beförderungen»
- TREZ (Erfahrungsjahre im Kanton Zug)
- historische Schwankungen bei den Beförderungssummen

Beispiel:  $MA_1$  bis  $MA_3$  haben gleiches Alter sind aber unterschiedlich eingereiht. Tendenzkurve gibt nur einen Hinweis, aber die Löhne müssen nicht auf der Kurve liegen. Im Unterschied zu den Lehrpersonen können die Löhne daher nicht auf eine definierte Kurve angehoben werden, um die TREZ einzubauen. Auch gibt es keine weitere allgemeine Logik, mit welcher man den TREZ-Rückstand automatisch berechnen könnte.

 Kanton Zug

## Einbau TREZ beim Verwaltungspersonal (2/3)

- Beispiel: MA<sub>1</sub> erhält die volle TREZ, MA<sub>2</sub> bekommt 1/3 TREZ und MA<sub>3</sub> keine TREZ.
- Wie hoch ist der TREZ-Rückstand der MA<sub>2</sub> und MA<sub>3</sub>?
- Aus der aktuellen Einreihung kann diese Information nicht abgeleitet werden, da die Lohnentwicklung im Gegensatz zu den Lehrpersonen individuell ist.
- Es müssen zusätzliche Informationen für jeden einzelnen Mitarbeitenden erhoben werden, um den TREZ-Rückstand zu berechnen und auszugleichen (z.B. MA<sub>2</sub> hat vorher während 10 Jahre in der Steuerverwaltung des Kantons Zürich gearbeitet und würde deshalb die volle TREZ erhalten) . Dabei müsste auch definiert werden, welche Erfahrung genau angerechnet wird.

 Kanton Zug

## Einbau TREZ beim Verwaltungspersonal (3/3)

- Aus diesem Grund ist es nicht möglich, den Ausgleich des möglichen Lohnrückstands von bisherigen Mitarbeitenden, welche ausserkantonale Berufserfahrung haben, automatisch zu berechnen.
- In den ersten Jahren der Umsetzungsphase soll daher im Rahmen der Beförderungsrichtlinien bewusst ein Anteil der Beförderungssumme zur allfälligen «TREZ-Korrektur» bereitgestellt werden, welcher die Vorgesetzten für ihre Mitarbeitenden einsetzen können.

In den ersten Jahren der Umsetzungsphase soll aufgrund dieser Ausgangslage beim Verwaltungspersonal bewusst ein Anteil der Beförderungssumme zur allfälligen «TREZ-Korrektur», welchen die Vorgesetzten für ihre Mitarbeitenden einsetzen können, bereitgestellt werden.

### 3. Eintretensdebatte

Die Stawiko ist einstimmig, mit 7 Ja- zu 0 Nein-Stimmen ohne Enthaltung, auf die Vorlage eingetreten.

#### 4. Detailberatung

Die Detailberatung wurde thematisch geführt (vgl. Beilagen 1 – 10) und anhand der Synopsen vorgenommen, die dem Bericht Nr. 3333.5 - 16943 der vorberatenden Kommission beiliegen.

##### Anpassung des Lohnsystems und Einbau TREZ (gemäss Beilage 1)

##### **§ 44<sup>bis</sup> Abs. 1 Personalgesetz**

Die vorberatende Kommission schlägt vor, § 44<sup>bis</sup> Abs. 1 gegenüber dem Antrag des Regierungsrats zu ändern und ebenfalls dem Obergericht und dem Verwaltungsgericht die Möglichkeit zu geben, die Referenzfunktionen, den Einreihungsplan und die Lohneinreihung auf dem Verordnungsweg zu regeln. Die Gerichte haben diesen Antrag anlässlich der ersten Sitzung der vorberatenden Kommission gestellt. Der Antrag wurde von den Vertretern des Regierungsrats unterstützt.

- Die Stawiko stimmt mit 6:0 Stimmen bei keiner Enthaltung dem Antrag der vorberatenden Kommission zu, dem Obergericht und dem Verwaltungsgericht ebenfalls die Möglichkeit zu geben, die Referenzfunktionen, den Einreihungsplan und die Lohneinreihung auf dem Verordnungsweg zu regeln.

##### **§ 45 Abs. 3 und 4 Personalgesetz**

Im Rahmen einer nachträglichen Analyse hat das Obergericht festgestellt, dass mit der in der Vorlage vorgesehenen gerechtfertigten Zulagenerhöhung um 2,5 Prozent das Präsidium des Strafgerichts künftig mehr verdienen würde als ein Mitglied des Obergerichts. Zudem ist im Kanton Zug die Abstufung zwischen der unteren und der oberen Instanz vergleichsweise gering. So bezieht das Präsidium des Obergerichts ungefähr gleich viel wie das Präsidium des erstinstanzlichen, ihm unterstellten Kantonsgerichts. In Absprache mit dem Obergericht schlägt der Regierungsrat mit Beschluss vom 14. Juni 2022 vor, § 45 Abs. 3 und 4 anzupassen, um die hierarchisch korrekte Abstufung der Löhne der Richterinnen und Richter zu gewährleisten.

- Die Stawiko stimmt an ihrer Sitzung vom 15. Juni 2022 mit 6:0 Stimmen bei keiner Enthaltung dem Antrag des Regierungsrats zu, § 45 Abs. 3 und 4 wie folgt anzupassen:

§ 45 Löhne der Richterinnen und Richter, der Landschreiberin oder des Landschreibers, der oder des Datenschutzbeauftragten sowie der Ombudsperson

<sup>3</sup> Der Jahreslohn der vom Volk gewählten hauptamtlichen Richterinnen und Richter des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts beträgt ~~248'219~~ 252'000 Franken.

~~<sup>4</sup> Der Jahreslohn der Präsidentin oder des Präsidenten des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts beträgt 256'074 Franken.~~

<sup>4</sup> Die Präsidentin oder der Präsident des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts erhalten eine Zulage von 5 Prozent des jeweiligen Jahreslohns.

Der Präsident der vorberatenden Kommission informierte anlässlich der Stawiko-Sitzung vom 6. Juli 2022 darüber, dass die vorberatende Kommission am 30. Juni 2022 dem Antrag des Regierungsrats einstimmig zugestimmt hat.

**§ 49 Abs. 1 Personalgesetz**

Die vorberatende Kommission schlägt vor, der als Marktzulage bezeichnete Zuschlag zum Maximallohn einer Funktion zur Gewinnung oder Erhaltung geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie bisher bei 25 Prozent zu belassen. Auch wenn die Anzahl und die Höhen der in der Vergangenheit im Kanton Zug und den Gemeinden zugesprochenen Marktzulagen nur marginal gewesen seien, würden sich vor allem die Gemeinden in diesem Punkt eine grosse Flexibilität wünschen, um geeignetes Personal gewinnen zu können.

Der Finanzdirektor führt aus, dass der Regierungsrat seit 2012 zweimal einem solchen Antrag zugestimmt hat (vgl. Bericht und Antrag der vorberatenden Kommission vom 25. Februar 2021, Seite 9). Beide Male habe der neu beantragte Rahmen von zehn Prozent gereicht. Von dieser Regelung wird beim Kanton also nur in Ausnahmefällen Gebrauch gemacht.

- Die Stawiko lehnt mit 4:2 Stimmen bei keiner Enthaltung den Antrag der vorberatenden Kommission ab und stimmt dem Antrag des Regierungsrats zu, die Marktzulage auf maximal 10 Prozent des Höchstsatzes des für die entsprechende Referenzfunktion massgebenden Lohnbands zu begrenzen.

**§ 7 Gesetz über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Lehrpersonen an den gemeindlichen Schulen (Lehrpersonengesetz)**

Es wird der Antrag gestellt, die Abkürzungen «SAJM» (Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für Jugendmusik und Musikerziehung) und «SALV» (Schweizerische Akkordeonlehrerverband) bei der ersten Erwähnung in § 7 auszuschreiben.

- Die Stawiko stimmt mit 6:0 Stimmen bei keiner Enthaltung dem Antrag zu, die entsprechenden Passagen wie folgt anzupassen:
- § 7 Abs. 1 Bst. b Lehrpersonengesetz: 9. – 12. Klasse: Lehrpersonen mit ~~SAJM-Ausweise~~ A Ausweis A der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft für Jugendmusik und Musikerziehung (SAJM);
  - § 7 Abs. 1 Bst. c Ziff. 2 Lehrpersonengesetz: Akkordeonlehrpersonen ~~SALV~~ Schweizerischer Akkordeonlehrerverband (SALV).

Anpassung Kündigungstermin Lehrpersonen (gemäss Beilage 2)

Keine Wortmeldungen.

Anpassung missbräuchliche Kündigung (gemäss Beilage 3)

Keine Wortmeldungen.

Ausbau Dienstaltersgeschenk (gemäss Beilage 4)**§ 54 Abs. 1 Personalgesetz**

Für die Stawiko stellte sich die Frage, ob es systematisch korrekt ist, dass bei der Berechnung des Dienstaltersgeschenks die Familien- und Kinderzulagen berücksichtigt werden. Gemäss Finanzdirektion wird die bisherige Berechnungsweise gemäss den gesetzlichen Grundlagen weitergeführt.

### **§ 10 Abs. 2 Lehrpersonalgesetz**

Die Finanzdirektion informierte, dass das Dienstaltersgeschenk bei den Lehrpersonen zwar im Bericht und Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021 ausgeführt wird, aber die Erwähnung in der Synopse des Lehrpersonalgesetzes im § 10 Abs. 2 vergessen ging.

Gemäss nachträglicher Information der Direktion für Bildung und Kultur wurde das Dienstaltersgeschenk bis zur Totalrevision des Lehrpersonalgesetzes im Jahr 2008 in § 11 genannt und dieser Paragraph sollte gemäss Synopse unverändert übernommen werden. Später im Prozess wurde § 11 zu § 10 Abs. 2 zusammengefasst und bei dieser Zusammenfassung wurde die Erwähnung des Dienstaltersgeschenk bereits schon einmal vergessen. Hätte man das Dienstaltersgeschenk damals bewusst gestrichen, wäre dies vertieft diskutiert worden. Eine solche Diskussion findet sich in den Unterlagen der Direktion für Bildung und Kultur aber nicht.

- Die Ergänzung des Dienstaltersgeschenks in § 10 Lehrpersonalgesetz wird ohne Gegenantrag als Antrag der Stawiko in die Synopse aufgenommen.
- Der Finanzdirektor wird die vorberatende Kommission entsprechend informieren.

### Erhöhung Ferienanspruch Mitarbeitende Verwaltung und Gericht (gemäss Beilage 5)

Gemäss Bericht und Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021 entspricht die Erhöhung des Ferienanspruchs für die Verwaltungsmitarbeitenden und Gerichte im Rahmen dieser Vorlage etwa 24 Vollzeitstellen (Seite 38). Es stellt sich die Frage, ob eine Erhöhung des Stellenetats um diese 24 Vollzeitstellen auf Inkrafttreten der Gesetzesänderung «garantiert» werden kann.

Der Finanzdirektor informierte, dass dies eine theoretische Berechnung ist, welche den Direktionen und Ämtern keinen Anspruch auf diese Stellen gibt. Neue Stellen werden im Rahmen des ordentlichen Budgetprozesses beraten, beantragt und vom Kantonsrat genehmigt oder nicht genehmigt. Gemäss Bericht und Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021 handelt es sich bei den ausgewiesenen 3,7 Millionen Franken für die 24 Vollzeitstellen um einen Maximalbetrag, denn es sei davon auszugehen, dass nicht alle zusätzlichen Ferientage 1:1 durch zusätzliche Personalressourcen kompensiert werden müssen. Der Finanzdirektor ergänzt, dass in der Vernehmlassung und in den Beratungen nie eine Garantie für die Erhöhung abgegeben wurde. Sollten aufgrund der Erhöhung des Ferienanspruchs tatsächlich zusätzliche Stellen notwendig werden, können diese mit nachvollziehbarer Begründung im Rahmen des ordentlichen Budgetprozesses beantragt werden.

Dem wird entgegengehalten, dass die Personalverbände dies anders verstanden haben und davon ausgingen, dass die entsprechend notwendigen Stellen geschaffen werden. Falls die notwendigen Stellen zum Beispiel bei der Zuger Polizei nicht bewilligt werden, werden die Überstunden voraussichtlich teilweise ansteigen.

- Die Stawiko erwartet vom Regierungsrat, dass er die entsprechenden Auswirkungen der Erhöhung des Ferienanspruchs in Bezug auf die Personalressourcen im Rahmen des Budgetprozesses des Jahres 2024 in seine Überlegungen miteinbezieht.



### Aus-, Fort- und Weiterbildung (gemäss Beilage 6)

Keine Wortmeldungen.

### Entlastung der Lehrpersonen (gemäss Beilage 7)

Gemäss Bericht und Antrag des Regierungsrates vom 23. November 2021 (Seite 39) soll aus Gründen der Gleichbehandlung die Erhöhung des Ferienanspruchs für Mitarbeitenden der Verwaltung und der Gerichte auch bei den Lehrpersonen der gemeindlichen und kantonalen Schulen sinngemäss umgesetzt und die Lehrpersonen entsprechend zusätzlich entlastet werden.

Nach geltender Regelung wird gemäss § 55 Abs. 1 Personalgesetz Lehrpersonen ab dem Schuljahr, in welchem sie das 55. Altersjahr erfüllen, das Pensum um 90 Minuten und ab dem Schuljahr, in welchem sie das 60. Altersjahr erfüllen, um weitere 45 Minuten gekürzt.

Gemäss Bericht und Antrag des Regierungsrates (Seite 41) entspricht bei den gemeindlichen Lehrpersonen eine Lektion Entlastung knapp 8 Ferientagen, bei den kantonalen Lehrpersonen entspricht eine Lektion rund neuneinhalb Ferientagen.

Der Regierungsrat hält in seinem Bericht und Antrag vom 23. November 2021 (Seite 39) fest, dass die Altersentlastung der Lehrpersonen gemäss aktueller Gesetzgebung höher ist, als die Entlastung der Verwaltungsmitarbeitenden mit einer zusätzlichen Ferienwoche ab dem Alter 50. Der Regierungsrat hat sich entschieden, dass an diese Differenzierung belassen werden soll.

Die Stawiko hinterfragte diesen Grundsatzentscheid kritisch. Auf Seite 39 seines Berichts und Antrags vom 23. November 2021 spricht der Regierungsrat von Gleichbehandlung, gleichzeitig will der Regierungsrat die bisherige Differenzierung zwischen den Mitarbeitenden der Verwaltung und der Gerichte einerseits und den Lehrpersonen andererseits beibehalten.

Finanzdirektor Heinz Tännler führt aus, dass für den Regierungsrat diese Differenzierung nach wie vor gerechtfertigt ist. Er begründete dies wie folgt:

- Altersentlastung und Ferienanspruch sind zwei verschiedene Themen.
- Altersentlastung kennen wir nur bei den Lehrpersonen, wo die Lektionenzahl ab einem gewissen Alter reduziert wird. Mit dieser Reduktion wird nicht die Jahresarbeitszeit (Unterricht inkl. Vor- und Nachbereitung, Elternarbeit, Mitwirkung Schule) gesenkt, sondern einzig das Zeitfenster Unterricht gekürzt.
- Ältere Lehrpersonen sind durch den Unterricht von Kindern und Jugendlichen stärker gefordert und belastet als eine Lehrperson, deren persönliche Lebensrealität noch näher an jener ihrer Schülerinnen und Schüler ist.
- Die grosse Mehrheit der Kantone gewährt den Lehrpersonen eine Altersentlastung.
- Sie setzt bei unterschiedlichen Altersjahren ein (frühestens ab dem 50. Altersjahr, Zug 55.) und beläuft sich je nach Altersgruppe auf 1 bis 3 Lektionen.
- Zug ist hier keineswegs Ausreisser, zahlreiche andere Kantone kennen dieselbe Entlastung: Als konkrete Beispiele aus der Nachbarschaft können SZ und AG beigezogen werden, wo die Altersentlastung gleich hoch ist und in Lektionen gerechnet wird.
- Zusätzlich ist die allgemeine Unterrichtsverpflichtung für Zuger Lehrpersonen aller Kategorien nicht tiefer als im schweizweiten Vergleich, also auch hier ist Zug kein Ausreisser.
- Die bisherige Altersentlastung der Lehrpersonen 1:1 gegen des bisherigen Ferienanspruch des übrigen kantonalen Personals aufzuwägen, ist sachlich falsch.
- Aus diesem Grund, es handelt sich nicht um eine Zuger Eigenart, gewährt die grosse Mehrheit der Kantone den Lehrpersonen eine eigene Altersentlastung.

**§ 55 Abs. 1 Personalgesetz / § 8<sup>bis</sup> Abs. 1 Lehrpersonalgesetz**

Gemäss Bericht und Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021 unterscheiden sich die Berechnung für die Altersentlastung aufgrund der unterschiedlichen Pensen von gemeindlichen und kantonalen Lehrpersonen:

Gemäss Bericht und Antrag des Regierungsrats vorgesehene Regelung für die kantonalen Lehrpersonen (§ 55 Abs. 1 Personalgesetz):

<sup>1</sup> Lehrpersonen an den kantonalen Schulen werden pro Schuljahr folgende Entlastungen an ihr Pensum angerechnet:

1. ab dem Schuljahr, in welchem sie das 45. Altersjahr erfüllen, eine Lektion;
2. ab dem Schuljahr, in welchem sie das 55. Altersjahr erfüllen, zwei zusätzliche Lektionen;
3. ab dem Schuljahr, in welchem sie das 60. Altersjahr erfüllen, eine weitere Lektion.

Gemäss Bericht und Antrag des Regierungsrats vorgesehene Regelung für die gemeindlichen Lehrpersonen (§ 8<sup>bis</sup> Abs. 1 Lehrpersonalgesetz):

<sup>1</sup> Lehrpersonen werden pro Schuljahr folgende Entlastungen an ihr Pensum angerechnet:

- a) ab dem Schuljahr, in welchem sie das 40. Altersjahr erfüllen, eine Lektion;
- b) ab dem Schuljahr, in welchem sie das 55. Altersjahr erfüllen, zwei zusätzliche Lektionen;
- c) ab dem Schuljahr, in welchem sie das 60. Altersjahr erfüllen, eine weitere Lektion.

Es wurde der Antrag gestellt, die Entlastung bei den kantonalen Lehrpersonen und den gemeindlichen Lehrpersonen erst ab dem 50. Altersjahr zu gewähren und § 55 Abs. 1 Ziffer 1 Personalgesetz sowie § 8<sup>bis</sup> Abs. 1 Lehrpersonalgesetz entsprechend anzupassen.

Es sei nicht nachvollziehbar, weshalb bei den Lehrpersonen die Altersentlastung höher ist und diese Differenzierung mit der aktuellen Gesetzesrevision belassen werden soll. Die Verwaltungsmitarbeitenden erhalten auch erst ab dem 50. Altersjahr einen höheren Ferienanspruch.

Dem wird entgegengehalten, dass die Mitarbeitenden der Verwaltung und der Gerichte bereits drei zusätzliche Ferientage ab Lehrabschluss beziehungsweise fünf Ferientage ab dem 30. Altersjahr erhalten, während den Lehrpersonen in diesem Altersbereich keine Erhöhung gewährt wird. Die vorgeschlagene Lösung sei zudem ein Kompromiss, welcher im Gesamtpaket betrachtet werden muss.

→ Die Stawiko stimmt mit 5:2 Stimmen dem Antrag zu, die Altersentlastung bei den Lehrpersonen erst ab dem 50. Altersjahr zu gewähren und die entsprechenden Passagen wie folgt anzupassen:

- § 55 Abs. 1 Ziffer 1 Personalgesetz: ab dem Schuljahr, in welchem sie das 45. Altersjahr erfüllen, eine Lektion;
- § 8<sup>bis</sup> Abs. 1 Bst. a Lehrpersonalgesetz: ab dem Schuljahr, in welchem sie das 40. Altersjahr erfüllen, eine Lektion;

Es wurde der Antrag gestellt die entsprechenden Passagen verständlicher zu formulieren und wie folgt anzupassen:

Regelung für die kantonalen Lehrpersonen (§ 55 Abs. 1 Personalgesetz):

<sup>1</sup> Lehrpersonen an den kantonalen Schulen werden pro Schuljahr folgende Entlastungen an ihr Pensum angerechnet:

1. ab dem Schuljahr, in welchem sie das 50. bis 54. Altersjahr erfüllen, eine Lektion;
2. ab dem Schuljahr, in welchem sie das 55. bis 59. Altersjahr erfüllen, ~~zwei zusätzliche drei~~ Lektionen;
3. ab dem Schuljahr, in welchem sie das 60. Altersjahr erfüllen, ~~eine weitere vier~~ Lektionen.

Regelung für die gemeindlichen Lehrpersonen (§ 8<sup>bis</sup> Abs. 1 Lehrpersonalgesetz):

<sup>1</sup> Lehrpersonen werden pro Schuljahr folgende Entlastungen an ihr Pensum angerechnet:

- a) ab dem Schuljahr, in welchem sie das 50. bis 54. Altersjahr erfüllen, eine Lektion;
- b) ab dem Schuljahr, in welchem sie das 55. bis 59. Altersjahr erfüllen, ~~zwei zusätzliche drei~~ Lektionen;
- c) ab dem Schuljahr, in welchem sie das 60. Altersjahr erfüllen, ~~eine weitere vier~~ Lektionen.

→ Die Stawiko lehnt mit 6:1 Stimmen den Antrag ab, die Formulierungen wie vorgeschlagen anzupassen.

#### Gleichstellung der Kindergartenlehrpersonen (gemäss Beilage 8)

Keine Wortmeldungen.

#### Einstufung der Fachlehrpersonen Sekundarstufe I (gemäss Beilage 9)

Keine Wortmeldungen.

#### Projektunabhängige Anpassungen (gemäss Beilage 10)

Mutterschaftsurlaub:

#### **§ 60 Personalgesetz**

Regierungsrat und vorberatende Kommission beantragen bei § 60 Abs. 1 Bst. b für neu ein-tretende Mitarbeiterinnen einen bezahlten Mutterschaftsurlaub, wenn die Niederkunft kurz vor Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgte. Für die Stawiko stellte sich die Frage, was unter kurz vor Beginn des Arbeitsverhältnisses zu verstehen ist.

Gemäss nachträglicher Auskunft der Finanzdirektion bedeutet dies, dass die Niederkunft

- gemäss Bericht und Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021 innert 55 Tagen;
- gemäss Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022 innert 111 Tagen

vor Antritt der Stelle, zu erfolgen hat, damit mindestens Anspruch auf einen Tag vom Kanton voll bezahlten Mutterschaftsurlaub besteht.

Beispiel: Eine Mitarbeiterin, die ihre Stelle gemäss Arbeitsvertrag am 1. August 2022 antritt, bekommt am 20. Juli 2022 ein Kind. Vom 20. Juli bis 31. Juli 2022 hat die Mitarbeiterin infolge ihrer Mutterschaft keine Ansprüche gegenüber dem Kanton, erhält aber bereits die Mutterschaftsentschädigung nach EO (Taggeld). Ab dem 1. August bis 13. September 2022 (56. Tag oder acht Wochen nach der Geburt) bzw. ab dem 1. August bis 8. November 2022 (112. Tag oder sechzehn Wochen nach der Geburt) erhält sie vom Kanton einen voll bezahlten Mutterschaftsurlaub. Die während 14 Wochen nach der Niederkunft der Mitarbeiterin zustehende Mutterschaftsentschädigung nach EO (Taggeld) wird für die Zeit des von Kanton gewährten und voll bezahlten Urlaubs von diesem vereinnahmt.

In § 10 Abs. 2 Bst. d Lehrpersonalgesetz wird der Begriff Schwangerschaft mit Mutterschaft ersetzt. Für die Stawiko stellte sich die Frage, welche Unterschiede in den Begrifflichkeiten bestehen und ob die Anpassung Auswirkungen auf die Leistung für Lehrerinnen hat.

Gemäss nachträglicher Abklärung der Finanzdirektion wird der Begriff «Mutterschaft» im privaten Arbeitsrecht und öffentlichen Dienstrecht umfassender verwendet als der Begriff «Schwangerschaft». Ansprüche infolge Mutterschaft umfassen in der Regel Ansprüche, die der Mitarbeiterin während der Schwangerschaft aber auch nach der Niederkunft zustehen wie beispielsweise der vom Kanton bezahlte Mutterschaftsurlaub nach der Niederkunft. Die bisherige Formulierung beziehungsweise Begrifflichkeit im Lehrpersonalgesetz war deshalb eigentlich zu kurz gefasst beziehungsweise erfolgte auch für Lehrerinnen die Gewährung des bezahlten acht- oder sechzehnwöchigen Mutterschaftsurlaub immer auch gestützt auf § 10 Abs. 2 Bst. d Lehrpersonalgesetz. In diesem Sinne handelt es sich nur um eine redaktionelle Anpassung, die keine Auswirkungen beziehungsweise Erweiterung der Leistungen für Lehrerinnen hat.

Es wurde der Antrag gestellt, die Formulierung von § 60 Abs. 1 Bst. b des Antrags der vorbereitenden Kommission analog des Bst. a in Wochen zu formulieren:

«b) für neu eintretende Mitarbeiterinnen vom vertraglich festgelegten Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zum ~~442. Tag~~ 16 Wochen nach der Niederkunft, wenn die Niederkunft kurz vor Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgte»

- Die Stawiko lehnt mit 3:3 Stimmen bei keiner Enthaltung mit Stichentscheid des Präsidenten den Antrag ab, die Formulierungen wie vorgeschlagen anzupassen.

## **5. Finanzielle Auswirkungen**

### **5.1. Finanzielle Auswirkungen auf den Kanton**

Die Reduktionen im Bereich der Entlastungslektion ergeben für den Kanton gesamthaft einen Minderaufwand von 1 060 000 Franken (kantonale Lehrpersonen und gemeindliche Lehrpersonen aufgrund der Normpauschale). Somit verringert sich der Gesamtbetrag gemäss Bericht und Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021 von 11 825 000 Franken auf 10 765 000 Franken.

<b>A</b>	<b>Investitionsrechnung</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
1.	Gemäss Budget oder Finanzplan: bereits geplante Ausgaben				
	bereits geplante Einnahmen				
2.	Gemäss vorliegendem Antrag: effektive Ausgaben				
	effektive Einnahmen				
<b>B</b>	<b>Erfolgsrechnung (nur Abschreibungen auf Investitionen)</b>				
3.	Gemäss Budget oder Finanzplan: bereits geplante Abschreibungen				
4.	Gemäss vorliegendem Antrag: effektive Abschreibungen				
<b>C</b>	<b>Erfolgsrechnung (ohne Abschreibungen auf Investitionen)</b>				
5.	Gemäss Budget oder Finanzplan: bereits geplanter Aufwand				
	bereits geplanter Ertrag				
6.	Gemäss vorliegendem Antrag: effektiver Aufwand			10 765 000	10 765 000
	effektiver Ertrag				

Die Stawiko weist darauf hin, dass im Bericht und Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021 die finanziellen Auswirkungen unter der Investitionsrechnung statt der Erfolgsrechnung sowie ab dem Jahr 2023 statt dem Jahr 2024 (Inkrafttreten) erfasst wurden.

## 5.2. Finanzielle Auswirkungen auf die Gemeinden

Für die Gemeinden ergibt sich bei der Gesamtbelastung eine Reduktion von 720 000 Franken auf 3 580 000 Franken.

## 6. Schlussabstimmung

Die Stawiko beschliesst mit 7 Ja- zu 0 Nein-Stimmen ohne Enthaltung, der Vorlage Nr. 3333.2/3/4 - 16782/16783/16784 gemäss den Anträgen der Stawiko in der Detailberatung zuzustimmen.

## 7. Anträge

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragt Ihnen die Stawiko, auf die Vorlage Nr. 3333.2/3/4 - 16782/16783/16784 einzutreten und ihr gemäss Anträgen der Stawiko in der Detailberatung zuzustimmen.

Steinhausen, 6. Juli 2022

Mit vorzüglicher Hochachtung  
Im Namen der Staatswirtschaftskommission

Der Präsident: Andreas Hausheer

Beilagen:

- Thematische Zuordnung der Synopsen des Projekts Anstellungsbedingungen
- Synopsen vierspaltig