



## Projekt Anstellungsbedingungen: Gesetzesänderungen

Bericht und Antrag des Regierungsrats zur 2. Lesung  
vom 20. September 2022

Sehr geehrte Frau Präsidentin  
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Kantonsrat hat die Gesetzesänderungen des Projekts Anstellungsbedingungen am 25. August 2022 in 1. Lesung beraten. Der Regierungsrat hat die beschlossenen Änderungen geprüft und sieht sich veranlasst, hinsichtlich der 2. Lesung der Vorlage im Kantonsrat ergänzend zu den Anträgen der Vorlage Nr. 3333.1 - 16781 die nachfolgenden Anträge zu stellen. Zusätzlich wird ein Abklärungsauftrag aus der Sitzung des Kantonsrats vom 25. August 2022 beantwortet.

Der Regierungsrat gliedert seinen Bericht wie folgt:

1. Entlastungslektion (unterschiedliche Eintrittszeitpunkte Ferienausgleich Lehrpersonen)
2. Dienstaltersgeschenk
3. Redaktionelle Anpassung im Zusammenhang mit dem Ferienanspruch
4. Abklärungsauftrag zum Dienstaltersgeschenk
5. Finanztabelle
6. Anträge

### 1. Entlastungslektion (unterschiedliche Eintrittszeitpunkte Ferienausgleich Lehrpersonen)

Der Regierungsrat hatte für gemeindliche Lehrpersonen das 40. und für kantonale Lehrpersonen das 45. Altersjahr als Eintrittszeitpunkte für den Ferienausgleich im Umfang einer Lektion beantragt (siehe Bericht und Antrag vom 23. November 2021). Der Kantonsrat hat den Eintrittszeitpunkt für den Ferienausgleich mit Blick auf die Gleichbehandlung des Verwaltungspersonals angehoben. Dieser Anhebung, die selbstverständlich zu akzeptieren ist, fielen auch die unterschiedlichen Eintrittszeitpunkte der Ausgleichsmassnahme für gemeindliche und kantonale Lehrpersonen zum Opfer. Neu soll für alle Lehrpersonenkategorien das 50. Altersjahr gelten.

Ein gleicher Eintrittszeitpunkt des Ferienausgleichs für gemeindliche und kantonale Lehrpersonen führt indes zu einer Bevorteilung der kantonalen Lehrpersonen gegenüber den gemeindlichen Lehrpersonen. Das Vollpensum von gemeindlichen Lehrpersonen umfasst mehr Lektionen als das Vollpensum von kantonalen Lehrpersonen, sodass eine Entlastungslektion im Falle einer kantonalen Lehrperson mehr Ferienzeit entspricht als im Falle einer gemeindlichen Lehrperson. Die Herleitung dazu findet sich im Bericht des Regierungsrats vom 23. November 2021. Der Regierungsrat beantragt daher auf die 2. Lesung, die Eintrittszeitpunkte für die Ausgleichsmassnahme bei den Lehrpersonen der gemeindlichen Schulen im 45. Altersjahr und bei den Lehrpersonen der kantonalen Schulen im 50. Altersjahr festzusetzen. Die vom Kantonsrat generell beschlossene Anhebung bleibt damit bestehen, gleichzeitig kann mit der Differenzierung ein Ausgleich zwischen den gemeindlichen und kantonalen Lehrpersonen erreicht werden. Attraktive Anstellungsbedingungen sind eine wichtige Antwort auf den sich verschärfenden Fachkräfte- oder auch «Männermangel» an den gemeindlichen Schulen. Eine weitere

Ausdifferenzierung der Anstellungsbedingungen zugunsten der kantonalen Lehrpersonen gilt es auch vor diesem Hintergrund zu vermeiden.

§ 8<sup>bis</sup> Abs. 1 Bst. a des Gesetzes über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Lehrpersonen an den gemeindlichen Schulen (Lehrpersonalgesetz; LPG) vom 21. Oktober 1976 (BGS 412.31) soll wie folgt neu definiert werden (**Antrag**):

a) ab dem Schuljahr, in welchem sie das 45. Altersjahr erfüllen, eine Lektion

## 2. Dienstaltersgeschenk

Der Kantonsrat hat am 25. August entschieden, dass die bisherige Formulierung von § 54 Abs. 2 des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz; PG) vom 1. September 1994 (BGS 154.21) beibehalten werden soll. Somit kann zwischen einem viertel bzw. halben Monatslohn oder zusätzlichen Urlaubstagen entschieden werden. Der Bezug in Urlaubstagen ist auf die Hälfte des Dienstaltersgeschenks (DAG) beschränkt und ist zusätzlich an die Bedingung geknüpft, dass es der Dienstbetrieb erlaubt.

Der Regierungsrat stellt auf die 2. Lesung den **Antrag**, dass das DAG entweder in der Form einer Lohnzahlung oder als Urlaub bezogen werden soll. Es soll also keine Aufteilung mehr möglich sein. Der Regierungsrat trägt mit dieser Anpassung dem Anliegen des Kantonsrats aus der 1. Lesung Rechnung, dass auch Lehrpersonen das DAG in Urlaubstagen beziehen können, selbstverständlich unter der Bedingung, dass es der Dienstbetrieb erlaubt. Zusätzlich wird die Praxistauglichkeit erhöht. Die Hälfte des DAG in Urlaubstagen zu beziehen, macht mit der aktuellen Regelung Sinn. Neu wird das DAG früher und häufiger ausgerichtet, dafür ist der Umfang mit einem Viertel beziehungsweise der Hälfte eines Monatslohns geringer. Die Hälfte des DAG beträgt somit neu 2,5 beziehungsweise fünf Tage. Die hälftige Aufteilung in einzelne Urlaubstage und Lohnanteile bringt für die Mitarbeitenden nicht viel, erhöht aber den organisatorischen und administrativen Aufwand, weil die Berechnung und Ausführung doppelt erfolgt (Lohnzahlung und Urlaub).

Aufgrund der höheren Kadenz werden jährlich viel mehr Mitarbeitende ein DAG erhalten und da sollte der zusätzliche Verwaltungsaufwand so gering wie möglich gehalten werden. Aus diesem Grund soll eine weitere Vereinfachung eingeführt werden. Massgebend soll nicht mehr das durchschnittliche effektive Monatsgehalt der letzten fünf Dienstjahre, sondern nur der letzten zwei Dienstjahre sein. Neu erhalten die Mitarbeitenden das DAG ab dem zehnten Dienstjahr alle fünf Jahre und dadurch ist die Berechnungsbasis der letzten fünf Jahre nicht mehr verhältnismässig. Fünf Jahre würden bedeuten, dass man sogar das Monatsgehalt des letzten Dienstaltersgeschenks berücksichtigt.

Es sei hier auch auf eine operative Herausforderung hingewiesen. Der Kanton, die Stadt und die Gemeinden führten 2021 ein neues Lohnsystem ein und bei der Datenmigration wurden – wie üblich – nur die zentralen Daten übernommen. Die vollständige Datenhistorie, welche für die Berechnung des DAG notwendig ist, ist im neuen Lohnsystem erst ab 2021 verfügbar. Für die Berechnung des DAG bedeutet dies, dass man aktuell die Daten manuell zusammentragen muss. Aktuell kann dies gestemmt werden, da nur wenige Mitarbeitende ein DAG erhalten, aber ab 2024 müsste man die Daten aus den Jahren 2019 und 2020 für viele Mitarbeitende manuell zusammentragen, wenn für die Berechnung des DAG die letzten fünf Dienstjahre zu

berücksichtigen wären. Wenn es sich auch nur um eine Übergangszeit von zwei Jahren handelt, ist mit einem erheblichen Mehraufwand für den Kanton, die Stadt und die Gemeinden zu rechnen.

§ 54 Abs. 1 und 2 PG sollen daher wie folgt definiert werden (**Antrag**):

<sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich bewährt haben, erhalten ein Dienstaltersgeschenk. Nach 10 und 15 Dienstjahren beträgt das Dienstaltersgeschenk je einen Viertel eines Monatslohns. Nach 20 Dienstjahren wird alle 5 Jahre ein Dienstaltersgeschenk in der Höhe von je einem halben Monatslohn ausgerichtet. Massgebend ist der durchschnittliche effektive Monatslohn der letzten zwei Dienstjahre einschliesslich des Monats des Dienstjubiläums. Berechnungsgrundlage bildet der jeweilige Lohn einschliesslich Teuerungs- sowie Familien- und Kinderzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatslohns.

<sup>2</sup>Soweit der Dienst es gestattet, kann das Dienstaltersgeschenk vollständig als Urlaub bezogen werden. Eine Kombination des Bezugs des Dienstaltersgeschenks in Form einer Lohnzahlung und in Form von Urlaub ist nicht möglich.

### **3. Redaktionelle Anpassung im Zusammenhang mit dem Ferienanspruch**

Der Ferienanspruch in § 64 PG wird neu in «Tagen» und nicht mehr in «Wochen» definiert. In § 30 PG wird nicht einheitlich die Bezeichnung Tage anstelle Wochen verwendet.

In § 30 geht es nicht um den Ferienanspruch, sondern um verschiedene Arbeitszeitmodelle auf der Basis der 42-Stunden-Woche. Die Erhöhung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde führt nicht zu mehr Ferien, sondern zum Anspruch, die zusätzlich geleistete Arbeitszeit mit einer arbeitsfreien Woche auszugleichen (Abs. 2). Diese Formulierung kann so belassen werden.

Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde kann hingegen nur mit der Kürzung des Ferienanspruchs um eine Woche ausgeglichen werden (Abs. 3). Da der Ferienanspruch grundsätzlich neu in Tagen statt in Wochen ausgewiesen wird, ist der letzte Satz von § 30 Abs. 3 PG wie folgt anzupassen (**Antrag**):

Zum Ausgleich werden die Ferien um fünf Tage gekürzt.

### **4. Abklärungsauftrag zum Dienstaltersgeschenk**

In der Kantonsratssitzung vom 25. August 2022 wurde die Frage gestellt, weshalb in § 54 Abs. 1 PG beim DAG der 13. Monatslohn nicht miteingerechnet wird.

Wir haben im Staatsarchiv die Materialien zu den vergangenen Änderungen des Personalgesetzes seit 1989 gesichtet. Daraus geht hervor, dass der Grundsatz, wonach der 13. Monatslohn bei der Berechnung von DAG sowie TREZ nicht in Betracht fällt, seit Beginn weg so definiert war. Andere Aspekte wie die Anzahl Dienstjahre und die Berechnung des DAG aufgrund des Durchschnittslohns wurden geändert, der vorgenannte Grundsatz wurde aber nie in Frage gestellt.

Gemäss geltendem Personalgesetz setzt sich die Besoldung gemäss § 40 Abs. 1 wie folgt zusammen:

1. Jahresgehalt, bestehend aus:
  - a) **Grundgehalt (12/13 des Jahresgehalts)**
  - b) 13. Monatsgehalt (1/13 des Jahresgehalts)
2. Teuerungszulage
3. Familienzulage
4. Kinderzulage
5. Treue- und Erfahrungszulage.

Daraus geht hervor, dass das Jahresgehalt aus zwei Komponenten, nämlich Grundgehalt und zusätzlich aus einem 13. Monatsgehalt besteht. Es ist nachvollziehbar, dass für die Berechnung von zusätzlichen Sonderleistungen des Arbeitgebers wie DAG und TREZ das **Grundgehalt (12/13 des Jahresgehalts)** ohne 13. Monatsgehalt als Basis diene bzw. dient.

## 5. Finanzielle Auswirkungen

### 5.1. Finanzielle Auswirkungen auf den Kanton

Die Erhöhung im Bereich der Entlastungslektion ergeben für den Kanton gesamthaft einen Mehraufwand von 340 000 Franken (gemeindliche Lehrpersonen aufgrund der Normpauschale) gegenüber dem Beschluss des Kantonsrats in der 1. Lesung vom 25. August 2022. Der Gesamtbetrag gemäss Beschluss des Kantonsrats vom 25. August 2022 erhöht sich von 10 765 000 auf 11 105 000 Franken.

A	Investitionsrechnung	2022	2023	2024	2025
1.	Gemäss Budget oder Finanzplan: bereits geplante Ausgaben				
	bereits geplante Einnahmen				
2.	Gemäss vorliegendem Antrag: effektive Ausgaben				
	effektive Einnahmen				
<b>B Erfolgsrechnung (nur Abschreibungen auf Investitionen)</b>					
3.	Gemäss Budget oder Finanzplan: bereits geplante Abschreibungen				
4.	Gemäss vorliegendem Antrag: effektive Abschreibungen				
<b>C Erfolgsrechnung (ohne Abschreibungen auf Investitionen)</b>					
5.	Gemäss Budget oder Finanzplan: bereits geplanter Aufwand				
	bereits geplanter Ertrag				
6.	Gemäss vorliegendem Antrag: effektiver Aufwand			11 105 000	11 105 000
	effektiver Ertrag				

### 5.2. Finanzielle Auswirkungen auf die Gemeinden

Für die Gemeinden ergibt sich bei der Gesamtbelastung eine Erhöhung um 340 000 Franken gegenüber dem Beschluss des Kantonsrats vom 25. August 2022 auf 3 920 000 Franken

## 6. Anträge

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragen wir Ihnen:

1. § 8<sup>bis</sup> Abs. 1 Bst. a LPG sei gemäss Beilage 1 anzupassen;
2. § 54 Abs. 1 und 2 PG sei gemäss Beilage 2 zu verabschieden;
3. § 30 Abs. 3 PG sei gemäss Beilage 2 anzupassen.

Zug, 20. September 2022

Mit vorzüglicher Hochachtung  
Regierungsrat des Kantons Zug

Der Landammann: Martin Pfister

Der Landschreiber: Tobias Moser

Beilagen:

- Beilage 1: Gegenüberstellung Geltendes Recht – Ergebnis 1. Lesung KR vom 25. August 2022 – Antrag des Regierungsrats vom 20. September 2022 auf die 2. Lesung im Kantonsrat: Lehrpersonalgesetz (Spezialsynopse)
- Beilage 2: Gegenüberstellung Geltendes Recht – Ergebnis 1. Lesung KR vom 25. August 2022 – Antrag des Regierungsrats vom 20. September 2022 auf die 2. Lesung im Kantonsrat: Personalgesetz (Spezialsynopse)