

Projekt Anstellungsbedingungen: Gesetzesänderungen

Bericht und Antrag des Regierungsrats
vom Datum

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen die Vorlage zur Umsetzung des Projekts Anstellungsbedingungen und erstatten Ihnen dazu nachstehenden Bericht, den wir wie folgt gliedern:

| | |
|--|-----------|
| 1. In Kürze | 3 |
| 2. Ausgangslage: Berichtsmotion und Projekt Anstellungsbedingungen | 4 |
| 3. Umfang des Projekts Anstellungsbedingungen | 5 |
| 3.1. Handlungsbedarf gemäss Analyse der strukturellen Besoldungsüberprüfung | 5 |
| 3.2. Prüfungsaufträge aus der Diskussion des Handlungsbedarfs | 6 |
| 4. Ergebnis der internen Vernehmlassung | 8 |
| 5. Lohnsystem..... | 9 |
| 5.1. Überblick Anpassungen Lohnsystem..... | 9 |
| 5.2. Lohnklassen mit Minimal- und Maximalwerten (§ 44 PG)..... | 11 |
| 5.3. Referenzfunktionen, Einreihungsplan und Lohnreihung (§ 44 ^{bis} PG)..... | 13 |
| 5.4. Ablösung Gehaltsstufen durch stufenlose Lohnbänder (§ 45 PG)..... | 18 |
| 5.5. Einbau TREZ in das Lohnsystem für die Mitarbeitenden der Verwaltung und Gerichte sowie den gewählten Behörden (§ 53 PG) | 20 |
| 5.6. Einbau TREZ Lehrpersonen (§ 53 PG)..... | 24 |
| 5.7. Weitere Anpassungen des Lohnsystems | 27 |
| 5.8. Fremdänderungen | 28 |
| 6. Weitere Anstellungsbedingungen | 29 |
| 6.1. Anpassung Kündigungsfristen Lehrpersonen (§§ 9 und 10 PG)..... | 29 |
| 6.2. Anpassung missbräuchliche Kündigung (§ 14 PG)..... | 30 |
| 6.3. Ausbau Dienstaltersgeschenk (§ 54 PG)..... | 32 |
| 6.4. Erhöhung Ferienanspruch Mitarbeitende Verwaltung und Gerichte (§ 62 PG) | 36 |
| 6.5. Aus-, Fort- und Weiterbildung | 37 |
| 6.6. Entlastung der Lehrpersonen (§ 55 PG)..... | 38 |
| 6.7. Gleichstellung der Kindergartenlehrpersonen (§ 6 Lehrpersonalgesetz)..... | 42 |
| 6.8. Einstufung der Fachlehrpersonen Sekundarstufe I..... | 44 |

| | | |
|------------|---|-----------|
| 7. | Anpassungen weiterer Anstellungsbedingungen auf Stufe Verordnung..... | 46 |
| 8. | Projektunabhängige Anpassungen..... | 46 |
| 8.1. | Ausgangslage..... | 46 |
| 8.2. | Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen | 47 |
| 9. | Konferenzielle Anhörungen | 49 |
| 10. | Finanzielle Auswirkungen und Anpassungen von Leistungsaufträgen..... | 51 |
| 10.1. | Zusammenfassung der Anpassungen und Auswirkung auf die Normpauschalen und Jahreswochenstundenpauschale | 51 |
| 10.2. | Finanzielle Auswirkungen auf den Kanton | 52 |
| 10.3. | Finanzielle Auswirkungen auf die Gemeinden..... | 55 |
| 10.4. | Anpassungen von Leistungsaufträgen | 55 |
| 11. | Zeitplan | 55 |
| 12. | Antrag | 56 |

1. In Kürze

Um die Attraktivität des Kantons Zug als Arbeitgeber erhalten zu können, will der Regierungsrat die Anstellungsbedingungen des Verwaltungspersonals und der Lehrpersonen optimieren. Geplant ist ein neues Lohnsystem mit Referenzfunktionen und Einreihungsplan sowie die Ablösung der Treue- und Erfahrungszulage (TREZ). Ebenfalls vorgesehen ist die Erhöhung des Ferienanspruchs um drei bis fünf Tage für die Mitarbeitenden der Verwaltung sowie der Gerichte und für die Lehrpersonen eine zusätzliche altersabhängige Entlastungslektion.

Im Projekt Anstellungsbedingungen erarbeitete der Regierungsrat Lösungsvorschläge für vorab definierte Handlungsfelder, die eine Verbesserung des Lohnsystems und der Anstellungsbedingungen des Verwaltungspersonals und der Lehrpersonen anstreben. 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.

Einführung eines zeitgemässen Lohnsystems

Das bestehende Lohnsystem des Kantons ist zu modernisieren und flexibler auszugestalten. Ziel ist es, eine transparente, glaubwürdige und nachvollziehbare Lohnreihung und Lohnentwicklung zu ermöglichen sowie das Lohnsystem einerseits differenzierter und dynamischer entwickeln zu können und andererseits auch die individuelle Gehaltsentwicklungen flexibler zu gestalten. Das bestehende System mit Gehaltsklassen und Funktionsgruppen wird erneuert, indem neu die Elemente Referenzfunktionen, Einreihungsplan und Lohnbänder eingeführt werden. Mit den neuen Referenzfunktionen soll eine moderne, systematische und flexible Grundlage geschaffen werden, welche die Funktionen der Verwaltung und Gerichte abbilden. Im Einreihungsplan werden den einzelnen Referenzfunktionen die Lohnbänder mit den Minimal- und Maximalwerten zugeordnet. Die aktuellen Mindest- und Höchstlöhne bleiben unverändert. Neu soll für die Mitarbeitenden der Verwaltung und Gerichte ein System mit einem stufenlosen Lohnband zwischen dem Lohnminimum und dem Lohnmaximum pro Referenzfunktion eingeführt werden. Die Gehaltsstufen bei den Lehrpersonen sollen hingegen bestehen bleiben.

Einbau der TREZ in das neue Lohnsystem

Die TREZ soll in die bestehenden Anstellungsbedingungen eingebaut werden. So ist sichergestellt, dass die Löhne weiterhin konkurrenzfähig bleiben. Neu gibt es keinen Lohnunterschied mehr zwischen neu eingetretenen Mitarbeitenden und internen Mitarbeitenden mit gleicher Erfahrung, Qualifikation und Leistungsvermögen. Der Einbau der TREZ ins Lohnsystem erfolgt durch eine Erhöhung der Maxima der Lohnklassen um den Betrag der maximalen TREZ. Das Dienstaltersgeschenk wird grosszügiger ausgestaltet, um den Wegfall der Dienstreuekomponente der TREZ zumindest teilweise zu kompensieren. Neu sollen die Mitarbeitenden früher in den Genuss eines Dienstaltersgeschenks kommen. Die Höhe des Dienstaltersgeschenks beträgt nach zehn und 15 Dienstjahren je ein Viertel eines Monatslohns, ab 20 Jahren alle fünf Jahre je die Hälfte eines Monatslohns.

Erhöhung des Ferienanspruchs

Der Ferienanspruch ist im Vergleich zu anderen grossen öffentlichen und privaten Arbeitgebern aktuell ein Schwachpunkt der Anstellungsbedingungen des Kantons. Deshalb ist der Ferienanspruch moderat auszubauen: Je nach Alterskategorie erhöhen sich die Ferien um drei bis fünf Tage. Aus Gründen der Gleichbehandlung ist die Erhöhung des Ferienanspruchs auch bei den Lehrpersonen der gemeindlichen und kantonalen Schulen sinngemäss umzusetzen. Der zusätzliche Ferienanspruch wird bei den Lehrpersonen mit der Entlastung von Unterrichtslektionen berücksichtigt. Gemeindliche Lehrpersonen inklusive Musiklehrpersonen werden daher ab dem 40. Altersjahr und kantonale Lehrpersonen ab dem 45. Altersjahr um eine Lektion entlastet.

Weitere Anpassungen

Bei der missbräuchlichen Kündigung soll bei der Festlegung der Entschädigung neu die Würdigung der Umstände berücksichtigt werden – wie zum Beispiel die Schwere der Verfehlung des Kündigenden bzw. Kantons. Die Kündigungsfristen der Lehrpersonen werden ebenfalls angepasst. Neu sind die Kündigungsfristen für Lehrpersonen und den Kanton als Arbeitgeber identisch. Die Kindergartenlehrpersonen sollen hinsichtlich Lohn, Pensum und Entlastung den Primarlehrpersonen gleichgestellt werden. Ebenfalls werden die Fachlehrpersonen auf der Sekundarstufe I (z. B. textiles und technisches Gestalten) den Lehrpersonen mit einem Stufendiplom der Sekundarstufe I gleichgestellt.

Finanzielle Auswirkungen

Die Kosten der Anpassungen des Lohnsystems und der Anstellungsbedingungen für den Kanton belaufen sich auf jährlich 11,8 Millionen Franken. Die grössten Kostenblöcke sind die Erhöhung des Ferienanspruchs Verwaltung und Gerichte (3,7 Millionen Franken), die Entlastungslektion der Lehrpersonen (3,8 Millionen Franken) sowie der Einbau der TREZ der Lehrpersonen (2,3 Millionen Franken). Die gemeindlichen Lehrpersonen sind im Umfang von 8,6 Millionen Franken betroffen, wovon die Gemeinden und der Kanton je die Hälfte übernehmen. Entsprechend erhöhen sich die Normpauschalen.

2. Ausgangslage: Berichtsmotion und Projekt Anstellungsbedingungen

Der Kantonsrat überwies die Berichtsmotion der Staatswirtschaftskommission (Stawiko) betreffend strukturelle Besoldungsüberprüfung am 30. November 2017 dem Regierungsrat zum Bericht und Antrag. 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.

Der Regierungsrat lancierte mit der Genehmigung des Projektauftrags am 28. Mai 2019 die Umsetzung des Projekts Anstellungsbedingungen: «Das übergeordnete Projektziel ist die Umsetzung des im Bericht des Regierungsrats aufgezeigten Handlungsbedarfs. Für die definierten Handlungsfelder sind Lösungsvorschläge zu erarbeiten und die Konsequenzen, insbesondere finanzieller, personeller und rechtlicher Art, aufzuzeigen. Zusätzlich ist bei den Prüfungsaufträgen zu entscheiden, ob daraus ein Handlungsbedarf resultiert, für den Lösungen erarbeitet werden sollen.»

Die Ziele für die Anpassungen des Lohnsystems und der Anstellungsbedingungen entsprechen den Bewertungskriterien, welche zur Bestimmung des Handlungsbedarfs verwendet wurden:

1. Transparenz und Nachvollziehbarkeit
2. Leistung wird honoriert
3. Flexibilität
4. Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt

In der Personalstrategie hat der Regierungsrat bereits im Jahr 2008 diese Ziele beschrieben: Erstens sollen die Gehalts- und Sozialleistungen des Kantons Zug auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig sein und es besteht die Möglichkeit, hervorragende Leistungen speziell anzuerkennen. Zweitens soll das Lohnsystem eine transparente, glaubwürdige und nachvollziehbare Einreihung und Entlohnung ermöglichen. Das Ziel der Flexibilität soll ermöglichen, einerseits

das Gehaltssystem differenzierter und dynamischer entwickeln zu können und andererseits auch individuelle Gehaltsentwicklungen flexibler zu gestalten.

Projektziel ist die Erhaltung der Arbeitsmarktattraktivität. Es ist kein Sparziel mit dem Projekt verbunden. Diese Grundsätze hat der Regierungsrat in seinem Bericht zur Berichtsmotion der Stawiko festgehalten und blieb in der Debatte im Kantonsrat unwidersprochen. Die finanzielle Ausgewogenheit des Gesamtpakets muss selbstverständlich im Auge behalten werden.

Der Bericht und Antrag des Regierungsrats vom 13. November 2018 (Vorlage Nr. 2795.1 - 15594) analysiert das gesamte Gehaltssystem und die weiteren Anstellungsbedingungen. Wie im achten Kapitel «Weiteres Vorgehen» der Analyse festgehalten, werden nun die Lösungsvorschläge, welche zu Gesetzesänderungen führen, dem Kantonsrat vorgelegt. Die Lösungsansätze setzen auch Veränderungen auf Stufe Verordnung voraus. Im Sinne eines Überblicks sind die Verordnungsänderungen im separaten Kapitel 7 kurz aufgeführt. Dem Kantonsrat soll dadurch aufgezeigt werden, dass der gesamte Handlungsbedarf umgesetzt wird.

3. Umfang des Projekts Anstellungsbedingungen

3.1. Handlungsbedarf gemäss Analyse der strukturellen Besoldungsüberprüfung

Der Regierungsrat definierte den Handlungsbedarf im Bericht und Antrag zur Motion der Staatswirtschaftskommission betreffend strukturelle Besoldungsüberprüfung (Berichtsmotion) vom 13. November 2018 (Vorlage 2795.1 - 15594). Nachfolgend sind das Fazit und der Handlungsbedarf aus dem Bericht und Antrag zusammengefasst:

«Der Kanton Zug bietet seinen Mitarbeitenden attraktive Anstellungsbedingungen. Einerseits erhalten die Mitarbeitenden marktübliche Gehälter sowie Zulagen und andererseits sind die weiteren Anstellungsbedingungen – wie zum Beispiel das flexible Arbeitszeitmodell – modern. Der Kanton Zug kann sich im Gehaltsvergleich behaupten, was ihm erlaubt, qualifizierte Mitarbeitende zu halten, respektive zu rekrutieren.

Die Notwendigkeit einer Totalrevision des Personalgesetzes und der Anstellungsbedingungen besteht nicht. Allerdings hat die Analyse einen punktuellen Handlungsbedarf geortet:

- Die Funktionsbezeichnungen sind zu modernisieren, zu systematisieren und in einem Einreichungsplan auf Verordnungsebene festzusetzen.
- Die Gehaltserhöhungen sind flexibler auszugestalten (Stichwort: Gehaltsstufen)
- Die TREZ ist durch ein System zu ersetzen, welches anstelle des Dienstalters übrige Komponenten wie nutzbare Erfahrung, Zusatzqualifikationen und Leistung stärker gewichtet.
- Die Kündigungstermine der kantonalen Lehrpersonen sollen paritätisch ausgestaltet werden.
- Eine Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs wird geprüft.
- Das Reglement über die Weiterbildung soll generell überarbeitet werden.

Der Kantonsrat zeigte sich am 31. Januar 2019 mit dem definierten Handlungsbedarf einverstanden. Im Rahmen der Diskussion wurden Prüfungsaufträge definiert, deren Prüfungsergebnisse im nächsten Kapitel erörtert werden.

3.2. Prüfungsaufträge aus der Diskussion des Handlungsbedarfs

Aus der Diskussion der Analyse des Gehaltssystems und der weiteren Anstellungsbedingungen in den verschiedenen Gremien¹ ergaben sich insgesamt 14 Prüfungsaufträge. Am 12. November 2019 legte der Regierungsrat fest, welche Prüfungsaufträge in den Projektumfang aufgenommen werden:

| Nr. | Prüfungsaufträge | Aufnahme in Projektumfang |
|-----|--|---------------------------------|
| 1 | Vergleich der Anstellungsbedingungen mit der Privatwirtschaft | Ja |
| 2 | Missbräuchliche Kündigung | Ja (Kapitel 6.2) |
| 3 | Arbeitszeit und -modell der Zuger Polizei, insbesondere betreffend Pausenregelung (Mittagessen in Uniform) | Ja (Kapitel 7) |
| 4 | Gleichstellung der Kindergartenlehrpersonen mit den Primarlehrpersonen (Möglichkeit des 100%-Pensums für Kindergartenlehrpersonen) | Ja (Kapitel 6.7) |
| 5 | Beförderungsmechanismus der Verwaltungsmitarbeitenden | Keine Erlassanpassung notwendig |
| 6 | Arbeitszeitmodell (Plus- oder Minus-Arbeitszeit Kader) | Nein |
| 7 | Wiedereinführung REKA-Checks | Nein |
| 8 | 1 Woche mehr Ferien bzw. Erhöhung Wochenarbeitszeit (1 h) für eine zusätzliche arbeitsfreie Woche | Ja (Kapitel 6.4 und 6.6) |
| 9 | Urlaub: Mehrlingsgeburten/Adoption | Nein |
| 10 | Gehaltsfortzahlung nicht abhängig von Anstellungsdauer | Keine Erlassanpassung notwendig |
| 11 | Mutterschaftsurlaub nicht abhängig von Anstellungsdauer | Nein |
| 12 | Einstufung von Fachlehrpersonen | Teilweise Ja (Kapitel 6.8) |
| 13 | Abgeltung Verbandsarbeit | Keine Erlassanpassung notwendig |
| 14 | Entschädigungen bei Kündigungen | Nein |

Tabelle 1: Übersicht Prüfungsaufträge

Insgesamt hat der Regierungsrat sechs Prüfungsaufträge in den Projektumfang aufgenommen. Die entsprechenden Lösungsvorschläge sind in den nachfolgenden Kapiteln dargestellt.

Eine Bemerkung gibt es zum Vergleich der Anstellungsbedingungen mit der Privatwirtschaft. Die Vergleiche im vorliegenden Bericht fokussieren sich auf die öffentlichen Verwaltungen der Nachbarkantone, denn letztlich steht der Kanton Zug bezüglich qualifizierten Mitarbeitenden in Konkurrenz mit ihnen. Vergleiche mit der Privatwirtschaft wurden vorgenommen, wo es sinnvoll und machbar ist – vor allem bei der Erarbeitung von Lösungsansätzen des Lohnsystems sowie beim Lohnvergleich.

Es folgen kurze Begründungen, warum der Regierungsrat fünf Prüfungsaufträge nicht in den Projektumfang aufgenommen hat.

¹ Anhörungen der Gemeinden (20. September 2018) sowie der Personalverbände (24. September 2018), Stawiko-Bericht vom 9. Januar 2019, Positionspapiere vom Staatspersonalverband vom 21. Januar 2019 sowie Lehrerinnen- und Lehrerverein (LVZ) vom 28. Januar 2019 sowie Debatte im Kantonsrat vom 31. Januar 2019.

Der Regierungsrat erachtet die aktuelle Regelung des Arbeitszeitmodells, wonach auch Kadermitarbeitende, wie die übrigen Mitarbeitenden bis zu 100 Stunden Plus oder Minus Arbeitszeit in das neue Jahr übertragen können, als angemessen und zeitgemäss. Eine Ausnahme der Kadermitarbeitenden von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung erachtet er nicht als sinnvoll, womit kein Handlungsbedarf besteht.

Die Abgabe von verbilligten REKA-Checks verursachte einen grossen administrativen Aufwand für einen vergleichsweise geringen Betrag, von welchem die einzelnen Mitarbeitenden profitieren konnten (20 Prozent von maximal 1000 Franken). Eine Wiedereinführung der REKA-Checks hat ein ungünstiges Kosten-Nutzen-Verhältnis und ist daher ein wenig geeignetes Mittel, um die Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen.

Eine Mehrlingsgeburt wird auch im Bundesrecht (Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft, EO, SR 834.1) gleichbehandelt wie die «Einzelgeburt». Mehrlingsgeburten verändern also den Gesamtanspruch nicht. Bezüglich Adoption sieht der Regierungsrat keinen Handlungsbedarf. Im Unterschied zur Mutterschaft knüpft ein Adoptionsurlaub nicht an die Geburt und den Gesundheitsschutz der Mutter an, was in der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers liegt.

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).

Ein Lösungsvorschlag für die Einstufung von Fachlehrpersonen auf Sekundarstufe 1 ist Teil der Vorlage (siehe Kapitel 6.8), während die Einstufung von Fachlehrpersonen für Sport mit Diplom Sekundarstufe II nicht Teil des Projekts Anstellungsbedingungen ist. Da die Sportlehrpersonen mit Diplom Sekundarstufe II über kein stufenadäquates Diplom verfügen, werden sie gemäss geltenden Rechtsgrundlagen eine Lohnklasse tiefer eingestuft als ihre Kolleginnen und Kollegen mit einem Diplom der Sekundarstufe I. Eine generelle Durchlässigkeit, bezogen auf die Unterrichtsberechtigung auf nicht diplomadäquaten Schulstufen, wird nicht angestrebt. Auch fehlen nachhaltige Argumente, warum in dieser Beziehung für Sport- und allenfalls Musiklehrpersonen eine Ausnahme angestrebt werden soll. Am Grundsatz, dass eine Lehrperson über ein entsprechendes Stufendiplom verfügen muss, ist festzuhalten.

Die Entschädigungen im Zusammenhang mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Abgangsentschädigung und Übereinkunft) sind im Kanton Zug angemessen und entsprechen den Grundsätzen eines fairen Arbeitgebers. Es besteht also kein Handlungsbedarf.

Die Analyse der drei folgenden Prüfungsaufträgen zeigte auf, dass kein gesetzgeberischer Handlungsbedarf besteht.

- Bei der Thematik der Gehaltsfortzahlung handelt es sich um eine Problematik bezüglich der Umwandlung von befristeten in unbefristete Arbeitsverträge bei Lehrpersonen. Es besteht kein Handlungsbedarf bei der Regelung der Lohnfortzahlung. Die Bildungsdirektion hat die gemeindlichen Schulen angewiesen, die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten.
- Es besteht kein gesetzgeberischer Handlungsbedarf bei der Abgeltung der Verbandsarbeiten. Die Regelung mit der hälftigen Abgeltung der Freistellungen im vereinbarten Umfang

über die Normpauschale ist beizubehalten.² Die betreffenden Gemeinden wurden darauf aufmerksam gemacht, dass der Kanton für die Hälfte der Kosten für die jeweiligen Freistellungen aufkommt und er deshalb auch verlangt, dass diese Freistellungen gewährt werden.

- Die Grundsätze der Beförderung gemäss § 48 des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz; PG) vom 1. September 1994 (BGS 154.21) sollen auch künftig gelten. Neu wird den Vorgesetzten ein Instrument für die Bestimmung der individuellen Lohnentwicklung bei Beförderungen zur Verfügung gestellt, welche sich an den Kriterien Leistung, Erfahrung und Lage im Lohnband orientiert. Mit dem gleichen Instrument kann zudem die Verteilung der Beförderungssumme auf die Direktionen berechnet werden. Der Regierungsrat wird im Rahmen des Beförderungsprozesses diese Weiterentwicklungen umsetzen.

4. Ergebnis der internen Vernehmlassung

Neben den Direktionen und der Staatskanzlei wurden das Ober- und Verwaltungsgericht, die Datenschutz- und Ombudsstelle sowie die Personalverbände zum internen Vernehmlassungsverfahren eingeladen. Es ist üblich, dass die Personalverbände, namentlich der Staatspersonalverband (SPV), der Lehrerinnen- und Lehrerverein Kanton Zug (LVZ) und der Verband Zuger Polizei (VZUPO), an der internen Vernehmlassung teilnehmen. Im verwaltungsinternen Vernehmlassungsverfahren gingen 157 Stellungnahmen ein. Lediglich die Ombudsstelle verzichtete auf eine Rückmeldung.

Es gibt eine breite Unterstützung der Stossrichtung der Reform. Die Bildungsdirektion, Direktion des Innern, Gesundheitsdirektion, Volkswirtschaftsdirektion und Staatskanzlei unterstützen explizit die Stossrichtung der Erlassanpassungen. Die Bildungsdirektion und Sicherheitsdirektion machen keine allgemeinen Aussagen zum Projekt – also auch nicht im negativen Sinne. Ebenfalls das Obergericht und Verwaltungsgericht begrüssen die hinter der Revision der Anstellungsbedingungen stehenden Zielsetzungen. Der LVZ stellt erfreut fest, dass viele seiner Anliegen und Eingaben mit den vorgeschlagenen Anpassungen umgesetzt werden können und sich die Regierung für zeitgemässe Anstellungsbedingungen stark macht. Der SPV und der VZUPO machen keine allgemeine Aussage – auch nicht im negativen Sinne.

Neben materiellen und formellen Änderungsanträgen wurden auch viele Kommentare und Fragen eingereicht. Es ist ein breites Spektrum von sehr unterschiedlichen Stellungnahmen, welche meistens nur von einer oder einem Teilnehmenden eingebracht wurde. Nachfolgend sind die Anträge aufgeführt, die zu wesentlichen Anpassungen führten bzw. abgelehnt wurden:

LVZ und SPV halten an der Forderung nach einer generellen Lohnerhöhung von 2,5 Prozent fest. VZUPO bedauert, dass der Regierungsrat die Lohnerhöhung ablehnt. Der Regierungsrat bleibt bei seiner Meinung, dass es aufgrund des Lohnvergleichs keine objektiven Gründe gibt, welche eine generelle Reallohnerhöhung von 2,5 Prozent rechtfertigen würden. Die Analyse ergab, dass es anderweitig Handlungsbedarf in den Anstellungsbedingungen gibt, für welche mit der vorliegenden Vorlage Lösungsvorschläge erarbeitet wurden. Der SPV und die VD stellten den Antrag, den aktuellen Teuerungsindex auf die Basis 100 Prozent zurückzusetzen, damit bei einer zu erwartenden Erhöhung des Teuerungsindexes Lohnerhöhungen umgehend möglich sind. Dieser Antrag wurde abgelehnt, weil in der Vergangenheit die Löhne bei einer negativen Teuerung nie nach unten angepasst wurden.

² Mit der Totalrevision des Gesetzes über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Lehrpersonen an den gemeindlichen Schulen (Lehrpersonalgesetz) vom 21. Oktober 1976 (LPG; BGS 412.31) per 1. Januar 2008 wurde die 50 Prozent-Subventionierung in die Normpauschale eingerechnet.

GD und SD regen an, den Ferienanspruch von 25 Tagen auch auf Personen zwischen dem 21. und 30. Altersjahr auszudehnen. Die Erhöhung des Ferienanspruchs war umstritten und daher schlug der Regierungsrat im Sinne eines Kompromisses vor, den Ferienanspruch nicht generell um fünf Tage zu erhöhen, sondern gestaffelt. An diesem Grundsatz ist festzuhalten.

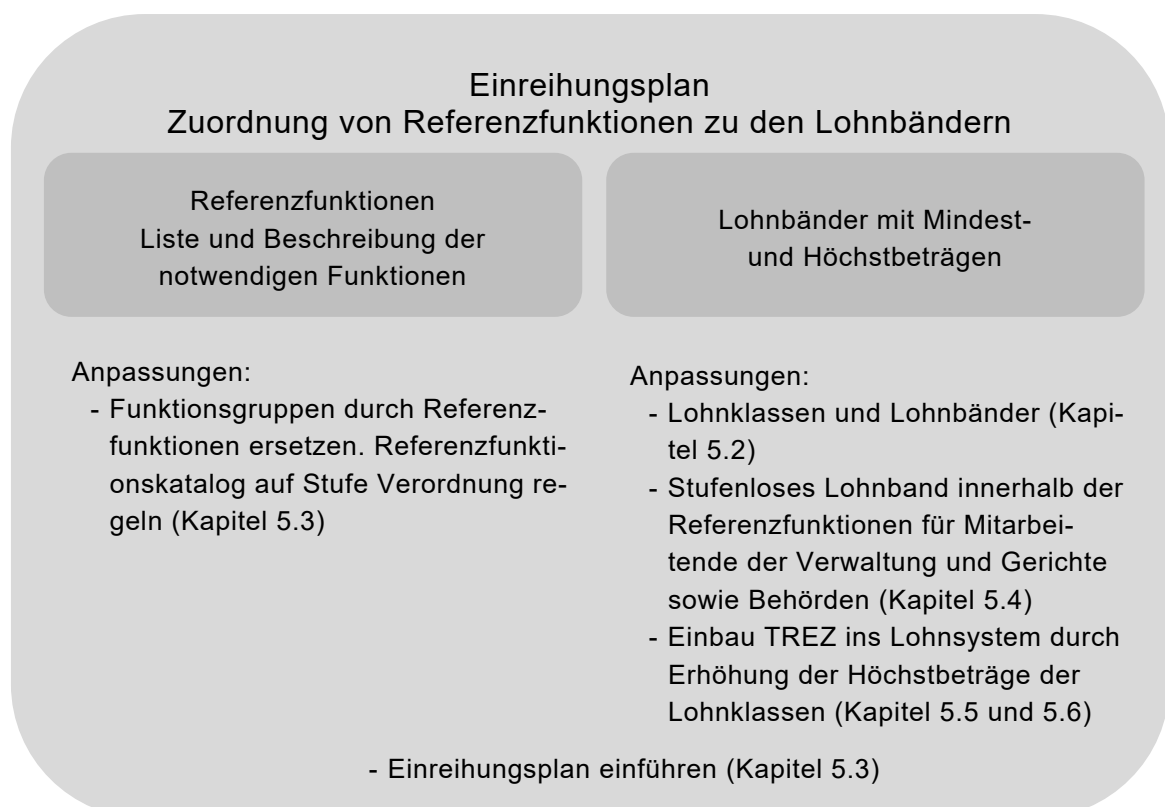
Die Sicherheitsdirektion lehnt die Einführung von stufenlosen Lohnbändern ab und beantragt, dass an den Lohnstufen festgehalten wird oder zumindest für die Mitarbeitenden der Zuger Polizei mit hoheitlicher polizeilicher Gewalt eine Ausnahme vorzusehen ist (Eventualantrag). Einzig das Strafgericht ist ebenfalls skeptisch gegenüber den stufenlosen Lohnbändern. Die Diskussion mit Führungspersonen hat gezeigt, dass es ein klares Bedürfnis der Vorgesetzten ist, Lohnerhöhungen flexibler auszugestalten. Aus diesem Grund wird an den stufenlosen Lohnbändern festgehalten.

Das Obergericht und Verwaltungsgericht beantragen, dass im Personalgesetz festgehalten wird, dass der Regierungsrat gemeinsam mit dem Obergericht und dem Verwaltungsgericht die beiden neuen Verordnungen (Lohneinreichungs- und Weiterbildungsverordnung) erlassen. Diesem Anliegen wurde sinngemäss entsprochen, indem in den neuen Verordnungen die Ingresse dahingehend ergänzt wurden, dass der Regierungsrat im Einvernehmen mit dem Obergericht und dem Verwaltungsgericht diese beschliesst. Das Einvernehmen soll nicht auf Stufe Gesetz, sondern auf Stufe Verordnung festgelegt werden, damit bei einem künftigen Dissens der Regierungsrat und die Gerichte aufgrund der Gewaltenteilung in eigener Kompetenz eigenständige Verordnungen erlassen könnten.

5. Lohnsystem

5.1. Überblick Anpassungen Lohnsystem

Die Reform der Anstellungsbedingungen ist eingeteilt in die beiden Bereiche Lohnsystem und weitere Anstellungsbedingungen. In der nachfolgenden Grafik ist aufgezeigt, welche Aspekte des Lohnsystems mit der vorliegenden Vorlage angepasst werden:



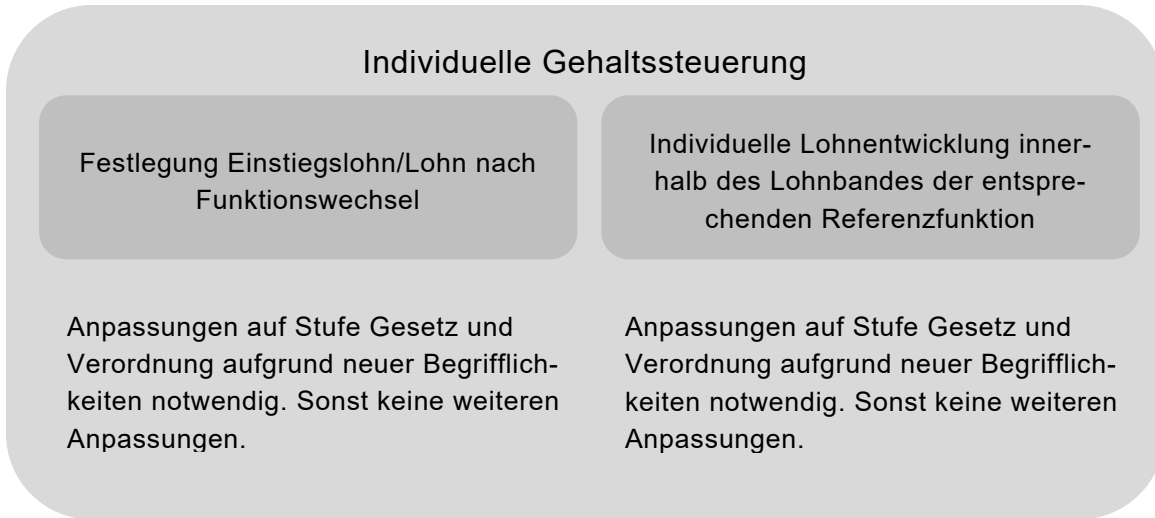


Abbildung 1: Lohnsystem

Das bestehende Lohnsystem, welches die Elemente Funktionsgruppen, Gehaltsklassen und Gehaltsstufen beinhaltet, wird modernisiert. System inklusive Begrifflichkeiten werden durch Best-Practice-Ansätze der Privatwirtschaft und öffentlichen Verwaltungen angepasst. Die nachfolgende Grafik zeigt auf, welche Erlasse wie angepasst werden:

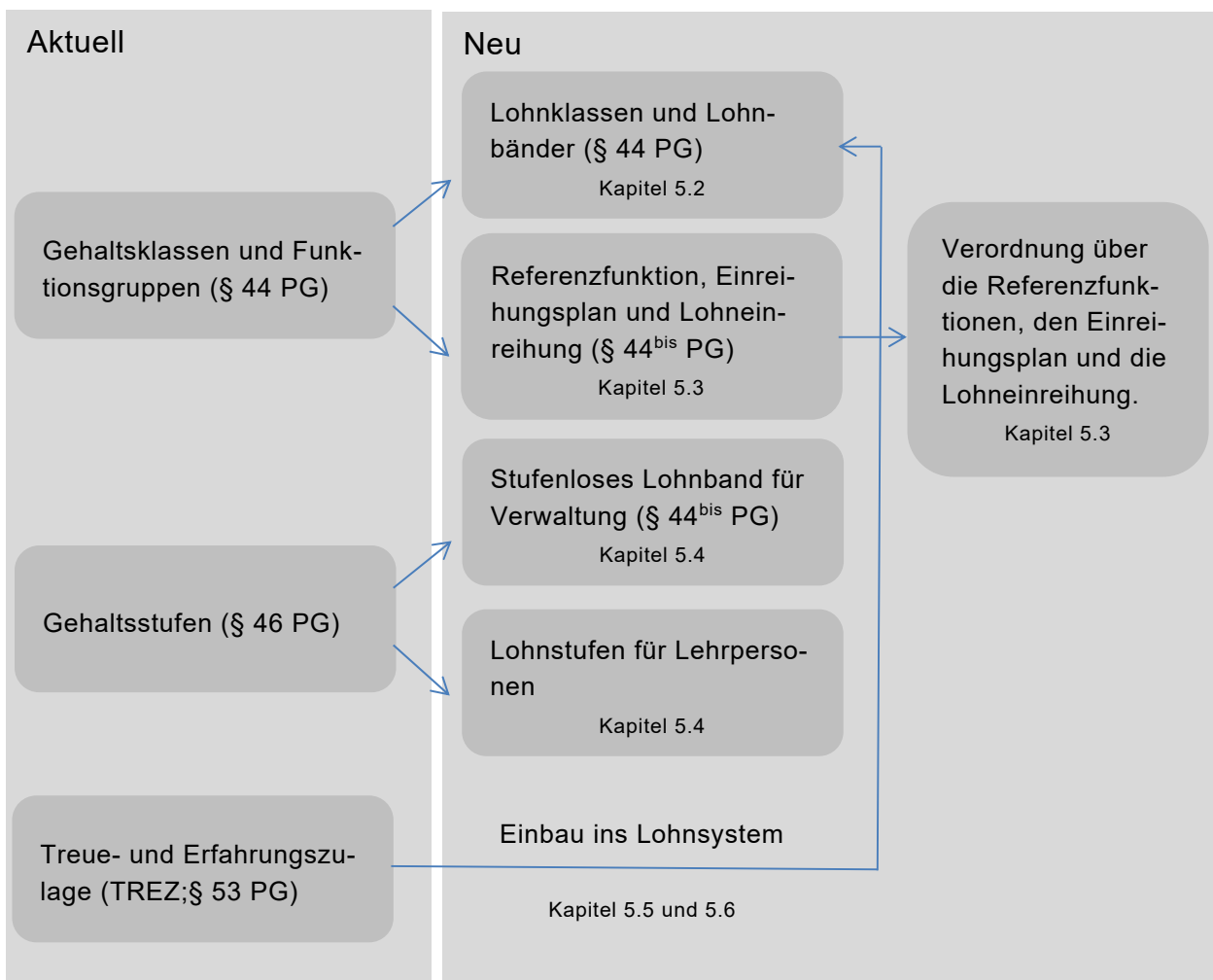


Abbildung 2: Übersicht Erlassanpassungen Lohnsystem

Das System mit Gehaltsklassen und Funktionsgruppen wird erneuert, indem neu die Elemente Referenzfunktionen, Lohnbänder, und Einreihungsplan eingeführt werden. Die grösste Neuerung betrifft den Wechsel von Funktionsgruppen und Gehaltsklassen im Personalgesetz zu ausführlich umschriebenen Referenzfunktionen mit Einreihungsplan auf Verordnungsstufe (Kapitel 5.2 und 5.3).

Als weitere Anpassung erfolgt der Einbau der TREZ ins Lohnsystem durch Erhöhung der Höchstbeträge der bisherigen Gehaltsklassen (Kapitel 5.5 und 5.6). Die Gehaltsstufen werden durch ein stufenloses Lohnband pro Referenzfunktion ersetzt (Kapitel 5.4).

5.2. Lohnklassen mit Minimal- und Maximalwerten (§ 44 PG)

5.2.1. Ausgangslage

In § 44 Abs. 1 PG sind die 23 Gehaltsklassen betragsmässig definiert und jeder Gehaltsklasse sind Funktionsgruppen zugeordnet. Funktionen können mehreren Gehaltsklassen zugeteilt sein. Beispielsweise kann eine Kontrollangestellte bzw. ein Kontrollangestellter den Gehaltsklassen 11 bis 16 zugeteilt sein. Am Beispiel dieser veralteten «Berufsbezeichnung» ist auch nachvollziehbar, dass mangels weiterer Ausführungen im PG für diese Funktion eine adäquate Lohnreihung Schwierigkeiten bereitet.

Es besteht Handlungsbedarf die Funktionsbezeichnung zu modernisieren, zu systematisieren und zu flexibilisieren. Wie in Abbildung 2: Übersicht Erlassanpassungen Lohnsystem dargelegt, muss dazu der bestehende Inhalt von § 44 PG in verschiedene neue Paragraphen aufgeteilt werden. Der neue § 44^{bis} PG bestimmt die Lohnklassen mit den Mindest- und Höchstbeträgen.

5.2.2. Vergleich mit anderen Kantonen

Alle analysierten Kantone definieren das Lohngefüge mit Lohnklassen. Die Lohnklassen sind durch das minimale und maximale Jahresgehalt definiert.

| Vergleich Lohnklassen | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------------|----------------|-----------------------------|----------------------|----------------|--|
| Verwaltung | Tiefste Lohnklasse (Fr./J.) | | Höchste Lohnklasse (Fr./J.) | | Anzahl Klassen | Bemerkungen |
| | Min. | Max. | Min. | Max. | | |
| Zug | 48'140 | 63'749(68'653) | 173'596 | 215'901 (232'509) | 23 | (inkl. maximale TREZ) |
| Zürich ³ | 46'563 | 67'232 | 194'593 | 272'430 | 29 | Stand: 1. Januar 2020 |
| Aargau ⁴ | 35'734 | 50'027 | 206'845 | 289'582 | 22 | Stand: 1. Januar 2020 |
| Luzern ⁵ | 41'219 | 61'713 | 144'913 | 216'968 | 18 | Stand: 1. Juli 2020 bis 28. Februar 2021 |
| Schwyz ⁶ | 42'819 | 68'082 | 134'472 | 227'258 | 29+11 | Stand: 2020; 11 zusätzliche Kaderlohnklassen |

Tabelle 2: Vergleich Lohnklassen

Lohnvergleiche können anhand eines interkantonalen Vergleichs der gesetzlichen Minimal- und Maximalwerte (siehe Tabelle 2: Vergleich Lohnklassen) oder anhand der tatsächlich

³ Anhang in der Personalverordnung

⁴ Anhang 1 im Lohndekret

⁵ § 1 Besoldungsordnung

⁶ § 68 Personal- und Besoldungsgesetz

ausbezahlten Löhne erfolgen. In der Analyse des Gehaltssystems (siehe Vorlage Nr. 2795.1 - 15594 vom 13. November 2018) kam man beim Vergleich der gesetzlichen Minimal- und Maximalwerte zum Schluss, dass sich der Kanton Zug im Vergleich mit den Lohnsystemen der Nachbarkantone behaupten kann. Im Rahmen des Projekts Anstellungsbedingungen wurden zudem die tatsächlichen Löhne aller am interkantonalen Lohnvergleich teilnehmenden Kantone und grösseren Städte verglichen (Persuisse-Lohnvergleich). Das Fazit aus diesem Lohnvergleich lautet ebenfalls, dass der Kanton Zug im Vergleich eine marktfähige Position einnimmt und in vielen Funktionen sogar eine Spitzenposition besetzt. Je spezialisierter die Funktion und je höher die Führungsverantwortung, desto mehr nimmt der Vorsprung im Vergleich ab, allerdings ist der Effekt sehr moderat.

Der Persuisse-Lohnvergleich ist ein systematischer und repräsentativer Lohnvergleich, an welchem 39 Verwaltungen (24 Kantone und 15 Städte) teilnehmen. Die Teilnehmenden haben sich auf rund 120 Funktionen (Berufsbilder) geeinigt, zu welchen alle Mitarbeitenden zugeordnet werden. Rund 230 000 einzelne Lohnmeldungen werden jährlich für den Lohnvergleich ausgewertet.

Vergleiche mit der Privatwirtschaft sind nicht zuletzt schwierig, weil nicht alle Funktionen der öffentlichen Verwaltungen in der Privatwirtschaft vorkommen und private Firmen ihre Löhndaten nicht veröffentlichen. Trotzdem wurden im Rahmen des Projekts die Löhne gleichartiger Funktionen mit der Privatwirtschaft verglichen und zwar mit dem Maschinenindustrie- und Finanzdienstleistungssektor. Die Löhne der allgemeinen Büro- und Sekretariatskräfte sowie allgemein-administrative Fachbearbeitung sind konkurrenzfähig. Mit zunehmender Spezialisierung bzw. Führungsverantwortung nimmt die Konkurrenzfähigkeit ab und ist nur noch teilweise gegeben. Diese Löhne können mit der Maschinenindustrie mithalten, sind aber deutlich tiefer als die in der Finanzindustrie. Das Fazit ist somit ähnlich wie der Vergleich mit den öffentlichen Verwaltungen.

Die Lohnvergleiche zeigen, dass das bestehende Lohngefüge nicht grundlegend geändert werden muss und daher die bestehenden Gehaltsklassen mit deren Minimal- und Maximalwerten unverändert übernommen werden können. Eine generelle Anhebung des Lohnniveaus ist aus Marktsicht nicht angezeigt, so wenig wie eine Absenkung.

Der Lohnvergleich zeigt auch, dass eine ersatzlose Abschaffung der TREZ kritisch zu beurteilen ist, weil besonders die Löhne in den oberen Gehaltsklassen nicht mehr konkurrenzfähig wären.

5.2.3. Allgemeine Erläuterungen

Neu sollen im Personalgesetz nur noch die 23 Lohnklassen mit deren Minimal- und Maximalwerten definiert sein. In Kapitel 5.3.3 ist diese neue Lohntabelle aufgeführt. Den Einreichungsplan mit den Referenzfunktionen und den zugehörigen Lohnbändern legt der Regierungsrat in einer Verordnung fest (siehe Beilage 2). Mit dieser Regelung gewinnt einerseits der Regierungsrat künftig mehr Flexibilität bei der Anpassung des Einreichungsplans. Andererseits ist der Kantonsrat weiterhin für die zentralen Grundsätze des Lohnsystems zuständig.

Indem der Kantonsrat mit den vorgeschlagenen Formulierungen von § 44 und § 44^{bis} PG auch weiterhin den Rahmen der Besoldung mit einzelnen Lohnklassen festlegt und die Zuordnung von Referenzfunktionen zu Lohnklassen an den Regierungsrat delegiert, ist die Verfassungskonformität gewährleistet, wonach der Kantonsrat die Besoldungen und amtlichen Gebühren festsetzt (§ 41 Abs. 1 Bst. e KV). Denn mit dieser Regelung sind die Grundsätze der Gehaltsordnung auf der Stufe eines formellen Gesetzes verankert. Hierzu gehören namentlich:

- Festlegung von Mindest- und Höchstlöhnen
- Zahl der Lohnklassen
- Grundsätze für die Bildung und Ausgestaltung der Lohnklassen
- Betragsmässiger Rahmen jeder Lohnklasse
- Grundsätze für die Einteilung der Funktionen in diese Lohnklassen
- Rechtssetzungsbefugnis an den Verordnungsgeber via Delegationsnorm

5.2.4. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

§ 44 PG (Lohnklassen und Lohnbänder)

Neu sind in Abs. 1^{bis} nur noch die 23 Lohnklassen mit den Minimal- und Maximalwerten definiert. Die Maximalwerte werden durch den Einbau der TREZ ins Lohnsystem erhöht (Berechnung siehe Kapitel 5.5.3). Neu wird der Begriff Gehaltsklassen durch die modernere Bezeichnung Lohnklassen ersetzt. Allgemein werden im Rahmen des Projekts Arbeitsbedingungen im Personalgesetz und den anzupassenden Verordnungen die Begrifflichkeiten modernisiert und vereinheitlicht (z. B. Ersatz der Begriffe Besoldung und Gehalt durch die Begriffe Entlohnung und Lohn etc.).

Alle übrigen Absätze werden aufgehoben, weil sie entweder aufgrund des neuen Lohnsystems obsolet werden (Abs. 3), in den neuen § 44^{bis} PG verschoben wurden (Abs. 4) oder in den entsprechenden Spezialerlass (Verordnung über die Lohneinreihung der Lehrpersonen der Mittel- und Berufsfachschulen sowie der Brückenangebote vom 1. Dezember 2015; (BGS 154.236) integriert wurden (Abs. 2).

5.2.5. Finanzielle Auswirkungen

Die Beschränkung in § 44 PG auf die Lohnklassen mit deren Minimal- und Maximalwerten hat selber keine finanziellen Auswirkungen, allerdings führt der Einbau der TREZ ins Lohnsystem zu einer Erhöhung der Maximalwerte der Lohnklassen. Diese finanziellen Auswirkungen werden in den Kapiteln 5.5 und 5.6 aufgezeigt.

5.3. Referenzfunktionen, Einreihungsplan und Lohneinreihung (§ 44^{bis} PG)

5.3.1. Ausgangslage

Wie in Abbildung 2: Übersicht Erlassanpassungen Lohnsystem dargelegt, wird der bestehende Inhalt von § 44 PG in verschiedene neue Paragraphen aufgeteilt. Der neue § 44^{bis} PG regelt die Grundsätze des neuen Lohnsystems.

Viele Funktionsgruppen in § 44 PG sind veraltet und neuere Funktionen fehlen. Mit den neuen Referenzfunktionen soll eine moderne, systematische und flexible Grundlage geschaffen werden, welche die Funktionen der Verwaltung und Gerichte abbilden. Aktuell können die wenigsten Mitarbeitenden ihre potenzielle Lohnentwicklung direkt aus § 44 Personalgesetz ableiten. Im neuen Einreihungsplan werden den einzelnen Referenzfunktionen Lohnbänder mit den Minimal- und Maximalwerten zugeordnet. Die Vorgesetzten und Mitarbeitenden wissen künftig, wie hoch der minimale Einstiegslohn ist und wo die Obergrenze für die jeweilige Referenzfunktion liegt.

5.3.2. Vergleich mit anderen Kantonen

| Vergleich Zuständigkeiten | | | |
|---------------------------|---|--|--|
| Kanton | System | Zuständigkeit KR | Zuständigkeit RR |
| Zug (aktuell) | Funktionsgruppen (keine Beschreibung) | - Gehaltsklassen mit Minimum und Maximum - Zuteilung der Funktionsgruppen zu den Gehaltsklassen (§ 44 PG) | - |
| Zürich | Funktionsgruppen (§ 40 PG) und Einreihungsplan (§ 8 PV) | - Mindest- und Höchstbeträge der Gehaltsklassen (Anhang der PV) ⁷ | - Einreihungsplan gemäss Vollzugsverordnung - Funktionsbeschreibungen im Handbuch Vereinfachte Funktionsanalyse |
| Aargau | Lohnstufen- und Einreihungsplan (§ 5 Abs. 4 Lohndekret) | Lohnstufenplan mit Minimum und Maximum (Anhang 1 des Lohndekrets) | Einreihung der Stellen in Lohnstufen (Verordnung zum Einreihungsplan) |
| Luzern | Einreihungsplan (wird als Funktionsbeschreibung bezeichnet) (§ 32 PG) | Gehaltsklassen sowie deren Mindest- und Höchstansätze in den Besoldungsordnungen | Funktionsraster mit den Funktionsumschreibungen und den dazugehörigen Gehaltsklassen (<i>Nicht in der publizierten Gesetzessammlung</i>) |
| Schwyz | Einreihungsplan (§ 44 PG) | Gehaltsklassen mit Minimum und Maximum im PG (§ 68 PG) | Einreihung der Funktionen zu den Gehaltsklassen und Funktionskategorien (Anhang der PV) |

Tabelle 3: Vergleich Zuständigkeiten

Der Vergleich zeigt den aktuellen Standard auf: Das Parlament regelt die Grundsätze und die Regierung deren Umsetzung. Der «Best-Practice-Ansatz» besteht in Beschreibungen der Funktionen, welche in der Kompetenz des Regierungsrats liegt.

5.3.3. Allgemeine Erläuterungen

Referenzfunktionen sind in Struktur und Arbeitswert ähnliche Funktionen, welche zusammenfassend und abstrahiert beschrieben werden. Die Referenzfunktionen bilden die Grundlage für die Einreihung einer Funktion zu einem Lohnband. Die Referenzfunktionen sind generell-abstrakt, funktionsbezogen und personenunabhängig formuliert und unterscheiden sich von den Stellenbeschreibungen, welche individuell-konkret sind. Ziel muss es sein, ähnliche Funktionen zusammenzufassen. Beispielsweise werden juristische Mitarbeitende, Ökonominnen/Ökonomen und Ingenieurinnen/Ingenieure zur Referenzfunktion «Fachbearbeitung» zusammengefasst. Diese Funktionen sind ähnlich, weil sie mit analytischen und/oder konzeptionellen Aufgaben verbunden sind, deren Ausführung eine höhere Ausbildung verlangt.

In der Beilage 2 (Verordnung über die Referenzfunktionen, Einreihungsplan und Lohneinreihung; LEVO) sind die definierten Referenzfunktionen aufgeführt. Aus Gründen der Übersichtlichkeit, wird die Anzahl mit 38 Referenzfunktionen für die Verwaltung und Gerichte bewusst klein gehalten. Für jede Referenzfunktion sind die Aufgaben definiert sowie die Anforderungen bezüglich Ausbildung und Erfahrung (Soll-Profil). Die einzelnen Mitarbeitenden können den Referenzfunktionen zugeordnet werden, indem das Ist-Profil der Mitarbeitenden mit dem Soll-Profil der Referenzfunktionen abgeglichen wird.

⁷ Der Regierungsrat erlässt die Personalverordnung, welche der Genehmigungspflicht durch den Kantonsrat unterliegt.

Die Transparenz gegenüber dem heutigen System mit den Funktionsbezeichnungen wird wesentlich erhöht. Aktuell sind nur Funktionsbezeichnungen aufgeführt, in Zukunft sind die definierten Referenzfunktionen detailliert beschrieben. Vorgesetzte und Mitarbeitende wissen, welche Anforderungen, Kompetenzen und Erfahrungen für die einzelnen Referenzfunktionen benötigt werden.

Die Ablösung der Systematik der Funktionsbezeichnungen durch die Referenzfunktionen hat zur Konsequenz, dass sich der Detaillierungsgrad und somit der Umfang erhöhen. Eine Aufteilung auf Stufe Gesetz und Verordnung ist daher zweckmässig. Die Grundsätze der Referenzfunktionen sind auf Stufe Gesetz geregelt. Die einzelnen Referenzfunktionen werden im Referenzfunktionskatalog gesammelt, welcher auf Stufe Verordnung zusammen mit dem Einreichungsplan und den Kriterien zur Lohneinreihung festgesetzt wird.

Anpassungen der Referenzfunktionen sind in Zukunft einfacher umzusetzen, weil nicht mehr der Kantonsrat (Änderung PG), sondern der Regierungsrat im Einvernehmen mit dem Obergericht und dem Verwaltungsgericht solche beschliessen kann. Diese Flexibilität ermöglicht es in Zukunft, veraltete Funktionen zu streichen und neue Funktionen zu integrieren. Aktuell fehlt diese Flexibilität und daher sind die im Personalgesetz aufgeführten Funktionen grösstenteils nicht mehr zeitgemäss (Beispiel Adjunktin/Adjunkt oder Kontrollangestellte/Kontrollangestellter). In Anbetracht der schnellen Veränderungen von Anforderungen und Berufsbilder – nicht zuletzt aufgrund des digitalen Wandels – ist diese Flexibilität notwendig.

Es werden nicht für alle Funktionen/Berufsbilder Referenzfunktionen definiert. Für die Lehrpersonen, die Mitarbeitenden der Polizei mit hoheitlicher polizeilicher Gewalt und für die gewählten Behörden gemäss § 45 PG sind keine Referenzfunktionen vorgesehen. Diese Berufe bzw. Funktionen folgen aktuell einer eigenen Systematik für die Bestimmung der Lohneinreihung und Lohnentwicklung, die in separaten Erlassen geregelt ist. Bezüglich der Lehrpersonen und der Polizei hat sich der Regierungsrat in der Vergangenheit im Rahmen von parlamentarischen Vorstössen für die Beibehaltung der bestehenden Regelungen ausgesprochen (siehe Vorlage Nr. 2591.1 - 15266 vom 13. September 2016)

Im Falle der Lehrpersonen enthalten die bestehenden Erlasse für die gemeindlichen Schulen⁸, Sekundarstufe II⁹ und die Pädagogische Hochschule Zug (PH Zug)¹⁰ die Informationen für den Einreichungsplan. Zusätzlich existiert mit dem Berufsauftrag ein Instrument, mit dem die Aufgaben der Lehrpersonen definiert sind (z. B. § 47 Schulgesetz, BGS 412.11 oder § 12 Verordnung über die Kantonsschule, BGS 414.111).

Für die Polizei besteht die Verordnung über die Dienstgrade und die Beförderung der Angehörigen der Polizei mit hoheitlicher polizeilicher Gewalt (VDBAP, BGS 512.4), in welcher die Lohneinreihung geregelt ist. Neben den Aufgaben ist bei der Polizei auch noch das Dienstgradsystem zu berücksichtigen. Mitarbeitende der Polizei ohne hoheitliche polizeiliche Gewalt werden hingegen auch den Referenzfunktionen zugeteilt. Für die gewählten Behörden soll die Lohneinreihung und -entwicklung weiterhin gemäss § 45 PG erfolgen.

Neben den Referenzfunktionen sind in § 44^{bis} die Grundsätze des Einreichungsplans geregelt. Im Einreichungsplan werden den einzelnen Referenzfunktionen die Lohnbänder zugeordnet. Ein

⁸ LPG

⁹ PG und Verordnung über die Lohneinreihung der Lehrpersonen der Mittel- und Berufsfachschulen sowie der Brückenangebote vom 1. Dezember 2015 (BGS 154.236)

¹⁰ Gesetz über die Pädagogische Hochschule Zug vom 28. Februar 2013 (BGS 414.41) und deren Verordnung zum Gesetz über die Pädagogische Hochschule Zug (PHV) vom 9. Juli 2013 (BGS 414.411)

Lohnband wird für jede Referenzfunktion definiert und umfasst mehrere Lohnklassen. Ein Lohnband reicht vom Minimum der tiefsten jeweiligen Lohnklasse bis zum Maximum der höchsten jeweiligen Lohnklasse. Beispielsweise ist der Referenzfunktion administrative Sachbearbeitung 3 dem Lohnband zwischen 73 670 und 119 396 Franken zugeordnet. Somit ist für die Mitarbeitenden klar, welche Lohnkarrieren in der entsprechenden Referenzfunktion grundsätzlich möglich sind.

Der Einreihungsplan wird aus den gleichen Gründen wie bei den Referenzfunktionen auf Stufe Verordnung geregelt.

Das System mit Referenzfunktionen, Lohnbändern und Einreihungsplan erhöht die Transparenz des Lohnsystems substantiell und kennt besonders folgenden Nutzen:

| Nutzen des Systems mit Referenzfunktionen und Einreihungsplan |
|---|
| Faire und nachvollziehbare Ausgangslage für die Festlegung der Einstiegsgehälter und Gehälter nach Funktionswechsel. |
| Stellen die interne Lohnfairness sicher (gleiche Anforderungen = gleiches Lohnband) und somit auch die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern. |
| Klarheit über die Entwicklungsmöglichkeit innerhalb einer Referenzfunktion. Minimale Einstiegsgehälter und Obergrenzen sind klar definiert. |
| Mitarbeitenden können nachvollziehbare Entwicklungsperspektiven aufgezeigt werden, indem die Anforderungen für einen Wechsel in höhere Referenzfunktion bekannt sind. |

Tabelle 4: Nutzen des Systems mit Referenzfunktionen und Einreihungsplan

Der Aufbau von Referenzfunktionen und Einreihungsplan ist mit einem gewissen Aufwand verbunden. Der Kanton Zug wählte für die Funktionsbewertung eine summarische Methode. Die Funktionen werden als Ganzes bewertet und alle Anforderungen der einzelnen Arbeitsplätze gleichzeitig berücksichtigt. Diese Methode ist weniger aufwändig als eine analytische Methode, bei der die einzelnen Anforderungen aufgeschlüsselt und separat beurteilt werden. Der hohe Nutzen von Referenzfunktionen und Einreihungsplan rechtfertigt den Aufwand für Aufbau und Unterhalt. Letztlich sind diese Elemente unabdingbar für ein modernes Lohnsystem, welches in der Privatwirtschaft und bei öffentlichen Verwaltungen seit Jahren der «Best Practice» entspricht.

5.3.4. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Um die Grundsätze des neuen Lohnsystems weiterhin auf Stufe Gesetz zu verankern, wird ein zusätzlicher Paragraph eingefügt.

§ 44^{bis} Abs. 1 PG

Der Kantonsrat delegiert die Kompetenz zum Erlass einer Verordnung über die Referenzfunktionen, den Einreihungsplan und die Lohnreihung an den Regierungsrat. Der Kantonsrat regelt in § 44^{bis} PG die allgemeinen Grundsätze dazu.

§ 44^{bis} Abs. 2 PG

Begriff und Zweck der Referenzfunktionen werden definiert. Referenzfunktionen sind in Struktur und Arbeitswert ähnliche Funktionen, welche zusammenfassend und abstrahiert beschrieben werden. Sie bilden die Grundlage für die Einreihung einer Referenzfunktion in ein Lohnband.

§ 44^{bis} Abs. 3 PG

Für jede Referenzfunktion sind die Aufgaben definiert sowie die Anforderungen bezüglich Ausbildung und Erfahrung (Soll-Profil). Die einzelnen Mitarbeitenden können den Referenzfunktionen zugeordnet werden, indem das Ist-Profil der Mitarbeitenden mit dem Soll-Profil der Referenzfunktionen abgeglichen wird.

§ 44^{bis} Abs. 4 PG

Begriff und Zweck des Einreihungsplans werden definiert. Der Einreihungsplan ordnet die Referenzfunktionen einem Lohnband zu, welches mehrere Lohnklassen umfasst. Da die Lohnklassen in § 44 PG festgelegt sind, gibt der Kantonsrat weiterhin die Mindest- und Höchstgehälter vor.

§ 44^{bis} Abs. 5 PG

Es werden nicht für alle Funktionen/Berufsbilder Referenzfunktionen definiert. In Abs. 5 sind die Ausnahmen erwähnt. Für die Lehrpersonen, die Mitarbeitenden der Polizei mit hoheitlicher polizeilicher Gewalt und die gewählten Behörden gemäss § 45 PG werden keine Referenzfunktionen definiert. Diese Berufe bzw. Funktionen folgen aktuell einer eigenen Systematik für die Bestimmung der Lohneinreihung und Lohnentwicklung, die in separaten Erlassen geregelt ist.

§ 44^{bis} Abs. 6 PG

Der bestehende Inhalt von § 44 Abs. 3 PG wird in den Abs. 6 transferiert. Weiterhin soll in besonderen Fällen die Festlegung eines Monats-, Tages- oder Stundenlohns ohne Zuteilung zu einer Referenzfunktion möglich sein.

§ 47 PG entfällt, weil die einzelnen Kriterien der Lohneinreihung in der neuen Verordnung über die Referenzfunktionen, den Einreihungsplan und die Lohneinreihung geregelt sind.

§ 31 Abs. 3 PG

Da der subsidiäre Anspruch, sich Überstunden, die nicht kompensiert werden können, auszahlen zu lassen, auf Mitarbeitende bis und mit Lohnklasse 19 beschränkt ist und die Einreihung nicht mehr in Lohnklassen erfolgt, ist diese Bestimmung dementsprechend anzupassen. Keinen Anspruch auf Auszahlung haben diejenigen Mitarbeitenden, deren Lohn betragsmässig dem Minimum der Lohnklasse 20 entspricht oder höher ist.

Die neue Terminologie des Lohnsystems (Referenzfunktionen und Einreihungsplan) wird im gesamten Personalgesetz verwendet.

5.3.5. Besitzstandswahrung

Die Zuordnung der Mitarbeitenden zu den neuen Referenzfunktionen kann dazu führen, dass der aktuelle Ist-Lohn ausserhalb des definierten Lohnbandes liegt. Befindet sich der Ist-Lohn oberhalb des Maximalwerts, soll der Lohn nicht reduziert werden und zwar solange als der bestehende Arbeitsvertrag gilt (Besitzstandswahrung). Liegt der Ist-Lohn unterhalb der Lohnuntergrenze, soll er im Rahmen der Projektumsetzung entsprechend angehoben werden. Im Falle einer Funktionsänderung wird der Lohn gegebenenfalls gemäss der neuen Referenzfunktion angepasst. Die Besitzstandswahrung gilt bei einer solchen Funktionsänderung nicht, weil ein neuer Arbeitsvertrag erstellt wird.

Anhand der erfolgten provisorischen Zuordnungen der Mitarbeitenden zu den Referenzfunktionen im Praxistest kann die Grössenordnung der Besitzstandswahrung aufgezeigt werden. Die Löhne von 144 Mitarbeitenden liegen über dem Lohnmaximum ihrer Referenzfunktionen. Insgesamt beträgt der Anteil der Lohnsumme, welcher über dem Lohnmaximum liegt, rund 270 000 Franken. Die Besitzstandswahrung führt nicht zu zusätzlichen Kosten, weil es sich um aktuell bezahlte Löhne handelt, welche nicht gekürzt werden sollen.

5.3.6. Finanzielle Auswirkungen

Die Kosten der Einführung des neuen Lohnsystems bestehen aus den Kosten der Anhebung der Ist-Löhne auf die Lohnuntergrenze der Referenzfunktionen, deren Grössenordnung anhand des erfolgten Praxistests berechnet werden kann. Bei 26 Mitarbeitenden müsste der Lohn angehoben werden, was insgesamt rund 110 000 Franken ausmacht. Es handelt sich dabei um einen jährlich wiederkehrenden Betrag.

Die Kostenberechnung basiert auf den Lohn Daten vom Oktober 2020. Anhand dieser Daten werden die Kosten geschätzt, welche mit dem Inkrafttreten per 1. Januar 2024 anfallen werden.

5.4. Ablösung Gehaltsstufen durch stufenlose Lohnbänder (§ 45 PG)

5.4.1. Ausgangslage

Das aktuelle System mit zehn Gehaltsstufen pro Gehaltsklasse (§ 46 PG) führt dazu, dass die Gehaltsentwicklungsschritte fix vorgegeben sind. Eine Gehaltserhöhung beträgt mindestens den Anstieg auf die nächste Gehaltsstufe. In der 14. Gehaltsklasse betragen beispielsweise die Entwicklungsschritte des Jahresgehalts 2500 Franken pro Gehaltsstufe. Ein geringerer Anstieg als 2500 Franken oder ein Zwischenschritt zwischen 2500 Franken und 5000 Franken ist nicht möglich. Es besteht somit ein Handlungsbedarf, um die Festlegung des Anfangsgehalts und die individuelle Lohnentwicklung flexibler ausgestalten zu können.

5.4.2. Vergleich mit anderen Kantonen

| Vergleich Gehaltsstufen | | | | |
|-------------------------|-------------------------------|----------------------|--|---|
| Kanton | System | Anzahl Gehaltsstufen | Quelle | Bemerkungen |
| Zug | Gehaltsstufen | 10 | § 46 PG | |
| Zürich | Gehaltsstufen | 29 | § 13 PV | Zusätzlich 2 Anlaufstufen |
| Aargau | Gehaltsstufen Bandbreiten | - | Gehaltsstufen- und Einreihungsplan (§ 5 Abs. 4 Lohndekret) | Summe aus: Positionsanteil, Leistungsanteil allfälligen Lohnzulagen |
| Luzern | Lohnband | - | § 7 Besoldungsverordnung | |
| Schwyz | Gehaltsstufen und Bandbreiten | 22 | § 42 PG § 43 PG | Bandbreitenmodell für Kader |

Tabelle 5: Vergleich Gehaltsstufen

Das System mit stufenlosen Lohnbänder stellt die «Best-Practice» dar.

5.4.3. Allgemeine Erläuterungen

Neu soll für die Mitarbeitenden der Verwaltung und Gerichte sowie die gewählten Behörden gemäss § 45 ein System mit einem stufenlosen Lohnband zwischen dem Lohnminimum und dem Lohnmaximum pro Referenzfunktion eingeführt werden. Die Gehaltsstufen bei den Lehrpersonen sollen hingegen bestehen bleiben.

Die Lohnstufen für die Verwaltungsangestellten werden abgeschafft und somit kann der individuelle Lohn ein beliebiger Betrag innerhalb eines Lohnbands sein, welches durch ein Lohnminimum und -maximum definiert ist.

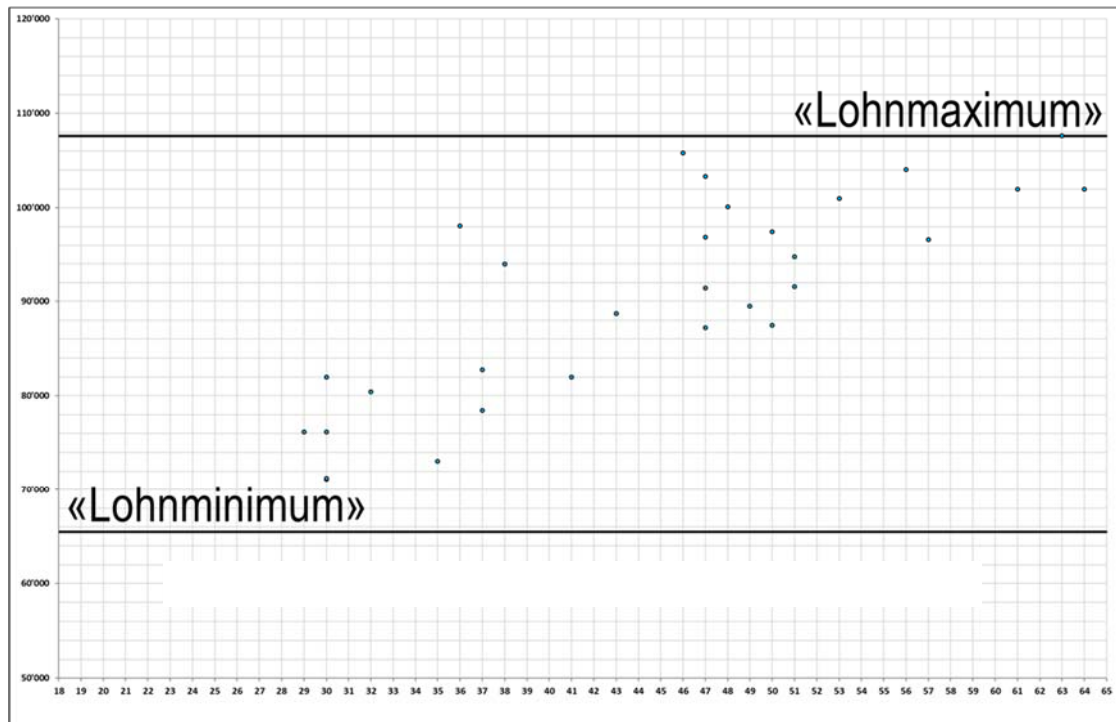


Abbildung 3: Stufenloses Lohnband

Die Thematik des Lohnbands hat eine unmittelbare Abhängigkeit zum Einbau TREZ (siehe Kapitel 5.5). Die vorgeschlagene Einbaumethodik der TREZ ist mit dem System der Lohnstufen schwierig umzusetzen beziehungsweise es fallen grundsätzlich mehr Kosten an, weil die Frankenbeträge der zehn Lohnstufen nach dem Einbau der TREZ höher wären. Bei der Überführung müssten alle Löhne auf die nächsthöhere Gehaltstufe angehoben werden. Der Einbau der TREZ hätte zusätzliche Kostenfolgen, welche nichts mit dem effektiven Ausgleich des möglichen Lohnrückstands zu tun hätten.

Losgelöst von der oben geschilderten Problematik beim Einbau der TREZ gibt es Vor- und Nachteile der Systeme Lohnstufen und Lohnband. Der Hauptvorteil des Lohnbands liegt darin, dass der Einstiegslohn und die Lohnerhöhungen nicht an fixe Stufen gebunden sind und somit stärker differenziert werden können. Der Lohn kann ein beliebiger Wert zwischen Minimum und Maximum des Lohnbands sein. Umgekehrt ist in einem Lohnsystem mit fixen Lohnstufen die jeweilige Lohnerhöhung betragsmässig klar nachvollziehbar. Im System mit Lohnbändern kann jedoch mit einem einfachen Instrument, welches die durchschnittliche Lohnentwicklung der Mitarbeitenden aufzeigt, die Transparenz und Nachvollziehbarkeit ebenfalls sichergestellt werden.

Im Übrigen entsprechen Systeme mit stufenlosen Lohnbändern sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Sektor der «Best Practice».

Die interne Diskussion mit Führungspersonen hat gezeigt, dass es ein klares Bedürfnis der Vorgesetzten ist, Einstiegslohn und Lohnerhöhungen flexibler auszugestalten. Grundsätzlich könnte man die gewünschte Flexibilität auch mit einer starken Erhöhung der Anzahl Lohnstufen erreichen, wobei dann der Unterschied zu Lohnbändern immer kleiner wird.

Das System mit Gehaltsstufen soll im Gegensatz zum Verwaltungspersonal bei den Lehrpersonen bestehen bleiben, weil der aktuelle Beförderungsmechanismus darauf aufbaut und nicht geändert werden soll. Der Kantonsrat bestätigte die Beibehaltung des Beförderungsmechanismus bei den Lehrpersonen mit der Kenntnisnahme des Berichts und Antrags vom

13. November 2018 zur Motion der Staatswirtschaftskommission betreffend strukturelle Besoldungsüberprüfung (Vorlage Nr. 2795.2 - 15927).

Der Beförderungsmechanismus bei den Lehrpersonen gibt vor, wie der Gehaltsstufen- bzw. Gehaltsklassenanstieg über die Dienstjahre hinweg bei mindestens genügender Qualifikation erfolgt. Im Rahmen des Projekts wurden alternative Lohn Tabellen geprüft, in welchen der Jahreslohn nach Anzahl absolvierter relevanter Berufsjahre aufgeführt ist. Es müssten 23 verschiedene Grundversionen (z. B. für Sekundarlehrpersonen) erstellt werden, welche zusätzlich individualisiert werden, falls die Lehrpersonen nicht über die geforderte Ausbildung verfügen (1 bis 3 Lohnklassen tiefer). Die hohe Anzahl zeigt auf, dass dieser Ansatz mangels Praktikabilität verworfen werden muss.

5.4.4. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

§ 46 PG

Dieser Paragraph entfällt, weil das System der Lohnstufen durch Lohnbänder ersetzt wird. Mit Ausnahme der Lehrpersonen soll es für alle anderen Mitarbeitenden neu stufenlose Lohnbänder geben.

Da der Beförderungsmechanismus der Lehrpersonen sich weiterhin auf die Lohnstufen bezieht und diese nicht mehr im Personalgesetz definiert sind, muss die Definition neu in die entsprechenden Spezialerlasse übernommen werden. Dies erfolgt in § 1 Abs. 3 der Verordnung über die Lohneinreihung der Lehrpersonen der Mittel- und Berufsfachschule sowie der Brückengebote (BGS 154.236) und in § 18 Abs. 2 PHV. Es bedarf keiner Anpassung des LPG, weil darin die Lohnstufen bereits in § 6 Abs. 6 LPG geregelt sind.

Der Begriff Gehaltsstufen wird in § 48 Abs. 2 PG (Beförderungen; neu: individuelle Lohnerhöhung und Einmalzulage) und § 50 Abs. 1 PG (Gehaltskürzung; neu: Lohnkürzung) durch Lohnband ersetzt. In § 49 Abs. 2 PG (neu Funktions- und Marktzulage) wird ebenfalls der Begriff Lohnband eingeführt.

5.4.5. Finanzielle Auswirkungen

Die Einführung des stufenlosen Lohnbands hat keine finanziellen Auswirkungen. Die aktuellen Löhne der Mitarbeitenden werden übernommen. Neu ist der Lohn nicht mehr in Gehaltsklassen und Lohnstufen angegeben, sondern nur noch im Frankenwert. Die Gesamtlohnsumme wird durch das System eines stufenlosen Lohnbands nicht verändert. Die Entwicklung der Lohnsumme wird auch künftig von den für die individuellen Lohnerhöhungen zur Verfügung gestellten Mitteln bestimmt, welche im jährlichen Budgetprozess festgelegt werden.

5.5. Einbau TREZ in das Lohnsystem für die Mitarbeitenden der Verwaltung und Gerichte sowie den gewählten Behörden (§ 53 PG)

5.5.1. Ausgangslage

Gemäss § 53 Abs. 1 PG wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, ab dem Kalenderjahr, in welchem sie das dritte Dienstjahr erfüllen, eine Treue- und Erfahrungszulage ausgerichtet. Die Zulage entspricht 1/15 des Monatsgehalts pro erfülltes Dienstjahr, höchstens aber einem vollen Monatsgehalt (§ 53 Abs. 2 PG).

Die TREZ ist in der aktuellen Ausprägung nicht mehr zeitgemäss. Die TREZ soll durch ein System ersetzt werden, welches anstelle des Dienstalters die übrigen Komponenten wie nutzbare Erfahrung, Zusatzqualifikationen und Leistung stärker gewichtet. Eine ersatzlose Abschaffung

der TREZ ist hingegen kritisch zu beurteilen, weil besonders die Löhne in den oberen Gehaltsklassen nicht mehr konkurrenzfähig wären.

5.5.2. Vergleich mit anderen Kantonen

Die Nachbarkantone kennen keine vergleichbare Lösung. Einzig der Kanton Schwyz verfügt im Rahmen der Beförderung über einen Ansatz, welcher in eine ähnliche Richtung geht wie die TREZ. Gemäss § 47 Abs. 3 PG (SZ) steigt die bzw. der Mitarbeitende in den Anlauf- und Erfahrungsstufen jedes Jahr um mindestens eine Gehaltsstufe auf.

5.5.3. Allgemeine Erläuterungen

Die Treue- und Erfahrungszulage (TREZ) soll nicht ersatzlos abgeschafft, sondern in die bestehenden Anstellungsbedingungen eingebaut werden. Der Erfahrungsteil der TREZ wird ins ordentliche Lohnsystem überführt und das Dienstaltersgeschenk ausgebaut, damit die Diensttreue weiterhin in einem vertretbaren Mass honoriert wird (siehe Kapitel 6.3).

Der Einbau der TREZ ins Lohnsystem erfolgt durch eine Erhöhung der Maxima der Lohnklassen um den Betrag der maximalen TREZ. In der nachfolgenden Grafik ist dazu ein Beispiel aufgeführt:

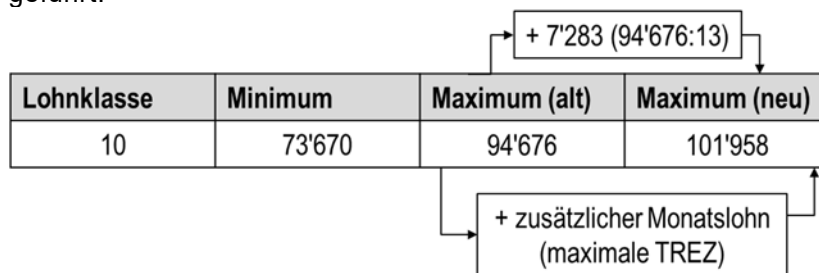


Abbildung 4: Einbau TREZ

Die neue Lohntabelle mit den erhöhten maximalen Werten der Lohnklassen sieht wie folgt aus:

| Lohnklasse | Minimum (in Franken) | Maximum (in Franken) |
|------------|----------------------|----------------------|
| 4 | 48 140 | 68 652 |
| 5 | 51 349 | 72 895 |
| 6 | 54 706 | 77 294 |
| 7 | 58 206 | 81 849 |
| 8 | 61 853 | 86 563 |
| 9 | 65 499 | 91 433 |
| 10 | 69 438 | 96 617 |
| 11 | 73 670 | 101 958 |
| 12 | 78 191 | 107 614 |
| 13 | 83 005 | 113 427 |
| 14 | 88 111 | 119 396 |
| 15 | 93 508 | 125 523 |
| 16 | 99 198 | 131 807 |
| 17 | 105 179 | 138 563 |
| 18 | 111 452 | 145 946 |
| 19 | 118 016 | 153 958 |
| 20 | 124 872 | 162 599 |
| 21 | 132 021 | 172 026 |
| 22 | 139 460 | 182 236 |
| 23 | 147 192 | 193 391 |
| 24 | 155 506 | 205 487 |

| | | |
|----|---------|---------|
| 25 | 164 259 | 218 527 |
| 26 | 173 597 | 232 509 |

Tabelle 6: Neue Lohntabelle

Bei der Berechnung der bisherigen TREZ wird auch die Familien- und Kinderzulage gemäss § 52 PG und die bundesrechtlichen Kinderzulagen berücksichtigt (Sozialzulagen). Beispiel: Bei einem verheirateten Mitarbeiter (Pensum 100 Prozent, zehn Dienstjahre) mit zwei Kindern unter 16 Jahren beträgt der zusätzliche Anteil der TREZ 522 Franken. Dieses Berechnungsmodell ist systemfremd, weil die Komponenten Sozialzulage einerseits sowie Treue und Erfahrung andererseits keinen Zusammenhang zueinander haben. Beim Einbau der TREZ ins Lohnsystem wird der Monatslohn daher ohne Sozialzulagen berechnet. Der Regierungsrat prüfte, ob der Wegfall der Sozialkomponente beim Einbau der TREZ durch eine Erhöhung der Familien- und Kinderzulagen kompensiert werden könnte, was mangels Praktikabilität verworfen werden musste. Hingegen soll es eine Besitzstandswahrung bezüglich der Komponente der Sozialzulagen geben (siehe Kapitel 5.5.5).

Nachfolgende Tabelle zeigt auf, was sich durch den Einbau der TREZ bei den Mitarbeitenden der Verwaltung und der Gerichte sowie den gewählten Behörden verändert und was nicht.

| Was bleibt gleich? | Was verändert sich? |
|--|--|
| Lohnkarrieren führen zu den gleichen Maxima wie heute | Kein quasi automatischer Lohnanstieg wie aktuell mit der TREZ zwischen dem 3. und 15. Dienstjahr |
| Beförderungssumme insgesamt bleibt gleich (ein «Gesamttopf») | Kein separater «Topf» für Lohnerhöhung für TREZ |
| | Kein Lohnunterschied mehr zwischen neuen Mitarbeitenden und bestehenden Mitarbeitenden mit gleicher Erfahrung, Qualifikation und Leistungsvermögen |
| | «TREZ»-Korrekturen für bestehende Mitarbeitende mit «TREZ»-Rückstand in den nächsten Beförderungsrunden |

Tabelle 7: Auswirkungen Einbau TREZ auf Mitarbeitende der Verwaltung, Gerichte und gewählte Behörden

Die Lohnkarrieren führen zu den gleichen Maxima, wie sie heute möglich sind. Der Unterschied besteht darin, dass der quasi automatische Lohnanstieg mit der TREZ zwischen dem 3. und 15. Dienstjahr wegfällt. Es ist kein vollständiger Lohnautomatismus, weil die Mitarbeitenden sich gemäss § 53 Abs. 1 PG bewährt haben müssen.

Weil bei Bewährung der TREZ-Anstieg heute garantiert ist, kann dieser für die einzelnen Mitarbeitenden automatisch berechnet und ausserhalb der Beförderungssumme budgetiert werden. Künftig soll der Anteil für die Erhöhung der TREZ in die Beförderungssumme integriert werden. Somit gibt es künftig nur noch einen «Gesamttopf» für Lohnerhöhungen. Die oder der Vorgesetzte hat aber neu eine höhere Flexibilität bei der Bestimmung der Lohnentwicklungen. Der Anteil, welcher heute für die TREZ fix reserviert ist, können die Vorgesetzten künftig frei einsetzen.

Mit dem Einbau der TREZ wird die ungleiche Berücksichtigung von interner und externer Erfahrung bei der Lohnbestimmung wegfallen. Neu soll es keinen Lohnunterschied mehr geben zwischen neu eingetretenen Mitarbeitenden und internen Mitarbeitenden mit gleicher Erfahrung, Qualifikation und Leistungsvermögen.

In Zukunft wird es bei Neueintretenden keine Ungleichbehandlung aufgrund der TREZ mehr geben. Bei den bestehenden Verwaltungsmitarbeitenden kann der «TREZ-Rückstand» hingegen nicht einfach auf den aktuellen Lohn dazugeschlagen werden. Im Gegensatz zu den Lehrpersonen hängt die aktuelle Lohnpositionierung bei den Mitarbeitenden der Verwaltung von einer Vielzahl von Gründen ab (individuell nutzbare Erfahrung, Leistung, TREZ, historische Schwankungen bei den Beförderungssummen). 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 «TREZ-Korrektur» bereitgestellt werden.

Eine wesentliche Voraussetzung für die einfache Umsetzung der TREZ-Integration ins Lohnsystem ist, dass für die Mitarbeitenden der Verwaltung und der Gerichte sowie die gewählten Behörden die bisherigen Lohnstufen durch Lohnbänder ersetzt werden (siehe Kapitel 5.4).

Auch bei den gewählten Behörden soll das Lohnmaximum um die maximale TREZ erhöht werden. Gemäss § 45 Abs. 3 und 4 PG werden die Gehälter der Richterinnen und Richter sowie Präsidentin oder Präsident des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts direkt in Frankenbeträgen festgesetzt. Neu beträgt das Jahresgehalt für diese Richterinnen und Richter 248 219 Franken (anstelle 230 489 Franken) und für die Präsidentin oder den Präsidenten 256 074 Franken (anstelle von 237 783 Franken). Mit dem Einbau der TREZ fällt der bisherige jährliche Lohnanstieg vom dritten bis 15 Dienstjahr weg und dafür erhöht sich der künftige Einstiegslohn.

Ein ähnlicher Effekt gibt es bei den übrigen Richterinnen und Richter sowie der oder dem Datenschutzbeauftragten, der Ombudsperson und der Landschreiberin oder dem Landschreiber. Die jeweiligen Einstiegsgehälter entsprechen einem Maximum einer Lohnklasse und erhöhen sich entsprechend durch den Einbau der TREZ.

5.5.4. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

§ 53 PG (Treue- und Erfahrungszulage)

Dieser Paragraph entfällt, weil die TREZ ins Lohnsystem integriert wird. Die Maximalwerte der Lohnklassen, welche in § 44 PG definiert sind, werden um einen Dreizehntel erhöht.

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

Sind die Löhne in einem Frankenbetrag festgehalten, werden sie um 1/13 erhöht. Diese Anpassung erfolgt analog der Veränderung der Maximalwerte in § 44 PG aufgrund des Einbaus der TREZ ins Lohnsystem.

Des Weiteren wird in zahlreichen Paragraphen des Personalgesetzes der Begriff Treue- und Erfahrungszulage gestrichen (siehe Synopse).

5.5.5. Besitzstandswahrung

Die Komponente der TREZ der einzelnen Mitarbeitenden wird in die Komponente Jahreslohn gemäss § 40 Abs. 1 Ziff. 1 PG transferiert. Es gibt eine unbefristete Besitzstandswahrung auf

den TREZ-Anteil aus dem Monatsgehalt und der Teuerungszulage, hingegen ist der Anteil der Sozialzulage befristet (§ 72 Abs. 11 PG). Die Befristung entspricht dem zeitlichen Anspruch der Familien- und Kinderzulage und der bundesrechtlichen Familienzulage. Fallen die kumulativen Voraussetzungen der Familien- und Kinderzulage (§ 52 PG) weg, so erlischt die Besitzstandswahrung auf den entsprechenden TREZ-Anteil. Analog gilt die Befristung der Besitzstandswahrung auf den Anteil aus der bundesrechtlichen Familienzulage (bis zum vollendeten 16. Altersjahr beziehungsweise bis zum Abschluss der Ausbildung, längstens jedoch bis zum vollendeten 25. Altersjahr).

5.5.6. Finanzielle Auswirkungen

Da die TREZ nicht ersatzlos gestrichen, sondern ins Lohnsystem überführt wird, hat diese Änderung keine finanziellen Konsequenzen. Die künftig einheitlichen bzw. höheren Anfangsgehälter der Richterinnen und Richter (§ 45 Abs. 2 und 3 PG) fallen aufgrund der geringen Anzahl kaum ins Gewicht. Hinzu kommt, dass in der Vergangenheit der grösste Teil der Richterinnen und Richter bereits vor ihrer Wahl beim Kanton angestellt waren, und die bisherige Anzahl Dienstjahre hinsichtlich Berechnung TREZ jeweils angerechnet wurden.

5.6. Einbau TREZ Lehrpersonen (§ 53 PG)

5.6.1. Ausgangslage

Der Einbau der TREZ erfolgt bei den Lehrpersonen gleich wie bei den Mitarbeitenden der Verwaltung und der Gerichte sowie bei den gewählten Behörden: Erhöhung der Maxima der Lohnklassen um den Betrag der maximalen TREZ. Während der Einbau der TREZ identisch ist, kann der Lohnrückstand von Lehrpersonen mit ausserkantonaler Berufserfahrung im Gegensatz zu den übrigen Angestellten berechnet und somit ausgeglichen werden. Mit dem Einbau der TREZ soll den Lehrpersonen mit ausserkantonaler Berufserfahrung der bestehende TREZ-Lohnrückstand ausgeglichen werden.

Der Einbau der TREZ verbunden mit dem Beförderungsmechanismus ermöglicht es bei den Lehrpersonen sowohl zukünftige als auch aktuelle Ungleichbehandlungen zu beheben. Die für die Berechnung der bisherigen TREZ massgebende Berufserfahrung wird unabhängig davon bewertet, ob sie im Kanton Zug oder in einem anderen Kanton erworben wurde.

5.6.2. Vergleich mit anderen Kantonen

Siehe Kapitel 5.5.2.

5.6.3. Allgemeine Erläuterungen

Der Beförderungsmechanismus bei den Lehrpersonen gibt vor, wie der Stufen- bzw. 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. Diese Ausgangslage erlaubt es, die Kosten des Einbaus der TREZ zu berechnen. Konkret gibt es drei Kosteneffekte:

1. Ausgleich des Lohnrückstands von bisherigen Mitarbeitenden, welche ausserkantonale Berufserfahrung haben (Einmaleffekt)
2. Die neu lineare Lohnentwicklung in den ersten Jahren bei Lehrpersonen, welche ihre Karriere im Kanton Zug beginnen, ist geringfügig steiler und dadurch ist der potenzielle Lebenslohn leicht höher (nachhaltiger Effekt)

3. Der Einstiegslohn von Lehrpersonen mit ausserkantonaler Berufserfahrung wird in Zukunft höher sein (nachhaltiger Effekt)

Ausgangspunkt der Berechnung sind die neu berechneten Lohnstufen inklusive TREZ. Das System mit Lohnstufen soll im Gegensatz zum Verwaltungspersonal bei den Lehrpersonen bestehen bleiben, weil der aktuelle Beförderungsmechanismus darauf aufbaut und nicht geändert werden soll (siehe Kapitel 4.4.5 strukturelle Besoldungsüberprüfung, Vorlage Nr. 2795.1 - 15594 vom 13. November 2018). Der Einbau der TREZ erfolgt über die Erhöhung der Maximalwerte der Lohnklassen und anschliessend werden die Lohnstufen neu berechnet. Für den Einbau der TREZ müssen somit nicht die ausserkantonalen Berufsjahre der einzelnen Lehrpersonen erhoben werden, sondern die Lehrpersonen erhalten den künftig höheren Frankenbetrag ihrer aktuellen Lohnstufe.

Der erste Effekt bezieht sich auf den Ausgleich des Lohnrückstands von den bisherigen Lehrpersonen, welche ausserkantonale Berufserfahrung haben (Einmaleffekt). Um eine Ungleichbehandlung zwischen bisher und zukünftig angestellten Lehrpersonen mit ausserkantonaler Berufserfahrung zu vermeiden, muss bei den bisherigen der aktuelle Lohnrückstand ausgeglichen werden.

Im Rahmen des Projekts wurden erste Kostenschätzungen für den ersten und zweiten Effekt erstellt. Es handelt sich um Kostenschätzungen, welche auf Lohndaten aus dem Jahr 2020 basieren.

| Berechnungsmodelle Einbau TREZ Lehrpersonen | Erhöhung Lohnsumme (gemäss Lohntabelle und TREZ) |
|---|---|
| Gemeinden: Primar- und Kindergartenlehrpersonen | 1,6 % (1 720 000 Franken) |
| Gemeinden: Sekundarlehrpersonen | 1,3 % (560 000 Franken) |
| Gemeinden: Musikschulen | 2,0 % (460 000 Franken) |
| Gemeinden: Gesamt | 1,6 % (2 740 000 Franken) |
| Kanton Zug: Brückenangebot, Berufs- und Kantonschulen | 1,1 % (690 000 Franken) |
| PH Zug ¹¹ | 1,9 % (200 000 Franken) |

Tabelle 8: Berechnungsmodell Einbau TREZ Lehrpersonen

Aufgrund der aktuell verfügbaren Datenlage (Berufserfahrung insgesamt in Jahren fehlt) können die ersten zwei Effekte nicht überall getrennt berechnet werden. Bei den gemeindlichen Lehrpersonen besteht aufgrund der Auswirkungen auf die Normpauschale ein erhöhter Informationsbedarf und daher wurden für vereinzelte Gemeinden die beiden Effekte getrennt berechnet. Die beiden Effekte konnten nur berechnet werden, falls die Gemeinden neben den Dienstjahren im Kanton Zug auch Daten bezüglich der ausserkantonalen Erfahrungsjahre der einzelnen Lehrpersonen liefern konnten. Als Beispiel für die Grössenordnung kann auf die Gemeinde Cham zurückgegriffen werden. Insgesamt steigt die Lohnsumme der Primar- und Kindergartenlehrpersonen um 1,6 Prozent, wovon der erste Effekt 1,3 Prozent (Ausgleich des Lohnrückstands) und der zweite Effekt 0,3 Prozent (leichter Anstieg Lohnkurve) ausmacht.

¹¹ Gemäss § 18 Abs. 1 Verordnung zum Gesetz über die Pädagogische Hochschule Zug (PHV) besteht nur ein definierter Beförderungsmechanismus bei den Dozierenden, besonderen wissenschaftlichen Mitarbeitenden und wissenschaftlichen Assistierenden. Entsprechend kann der TREZ-Rückstand nur bei diesen Funktionen berechnet werden.

Die Einbaumethode der TREZ über die Lohnstufen führt zu einer leichten Erhöhung des Lebenslohns der Lehrpersonen (2. Effekt). Der Jahreslohn in den ersten 14 Dienstjahren steigt jährlich durchschnittlich um 450 Franken (Primarlehrperson) bis 1500 Franken (Dozierende PH). Es ist ein kleiner Effekt, welcher von der Altersverteilung des Lehrkörpers abhängt: Je jünger ein Lehrkörper insgesamt ist, desto grösser wird der Effekt sein (bleibt aber immer noch marginal).

Der dritte Effekt betrifft den Einstiegslohn von Lehrpersonen mit ausserkantonaler Berufserfahrung und somit heute ohne TREZ-Anspruch, welcher in Zukunft höher sein wird. Je mehr Berufserfahrung diese Lehrpersonen haben, desto höher ist der Einstiegslohn gegenüber der heutigen Situation. Der höhere Einstiegslohn erhöht die Arbeitsmarktattraktivität für Lehrpersonen mit ausserkantonaler Berufserfahrung. Diese Kosten sind schwierig zu schätzen, weil man Annahmen treffen muss über die künftige Fluktuation, den Anteil der neuen Lehrpersonen mit ausserkantonaler Berufserfahrung und das Alter der neuen Lehrpersonen.

5.6.4. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

In §§ 6 Abs. 1 und 10 Abs. 2 LPG werden die Bezeichnungen Treue- und Erfahrungszulage gestrichen.

5.6.5. Besitzstandswahrung

Es gilt die gleiche Besitzstandswahrung wie bei den Mitarbeitenden der Verwaltung und der Gerichte sowie bei den gewählten Behörden (siehe Kapitel 5.5.5).

5.6.6. Finanzielle Auswirkungen

Der Einbau der TREZ bei den kantonalen Lehrpersonen kostet 690 000 Franken. Die Mehrkosten beim Personal der Pädagogischen Hochschule Zug von 200 000 Franken sind im jährlichen Beitrag des Kantons an die PH zu berücksichtigen.

Ferner übernimmt der Kanton, gestützt auf § 3 Abs. 4 Bst. a) LPG, die Hälfte der Kosten von nicht kostenneutralen Änderungen der Anstellungsbedingungen des gemeindlichen Lehrpersonals. Von den gesamten Kosten des TREZ-Einbaus beim Lehrpersonal an den gemeindlichen Schulen von rund 2 740 000 Franken wird der Kanton folglich die Hälfte – rund 1 370 000 Franken – durch eine Erhöhung der Normpauschalen und der Jahreswochenstundenpauschalen übernehmen. Die Anpassungen der Pauschalen werden in Kapitel 10.1 aufgezeigt.

Die Gesamtkosten des Einbaus der TREZ bei den Lehrpersonen belaufen sich auf 2 260 000 Franken (Kosten Kanton).

Die Schätzungen beziehen sich auf den Lohnanstieg zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Anpassungen des Personalgesetzes und entsprechen damit einer Zeitpunkt Betrachtung. Einerseits wird sich in den nachfolgenden Jahren der Ausgleich des Lohnrückstands von den bisherigen Mitarbeitenden mit ausserkantonaler Berufserfahrung reduzieren (1. Effekt). Die TREZ dieser Lehrpersonen würde jährlich um 1/15 steigen und daher nimmt der Ausgleichsbetrag ab. Andererseits wird der Effekt des leichten Anstiegs der Lohnkurven bestehen bleiben (2. Effekt) und zusätzlich wird der Einstiegslohn von Lehrpersonen mit ausserkantonaler Berufserfahrung höher sein (3. Effekt). Es ist nicht möglich den Kostenverlauf über die weiteren Jahre genau zu prognostizieren. Aus diesem Grund wird die Annahme getroffen, dass es sich bei den geschätzten Beträgen um jährlich wiederkehrende Kosten handelt – wohlwissend, dass die Beträge in der Realität in den Folgejahren abnehmen werden.

5.7. Weitere Anpassungen des Lohnsystems

5.7.1. Allgemeine Erläuterungen

Neben der Einführung des neuen Lohnsystems wird die Reform des Personalgesetzes zusätzlich benutzt, um einzelne Begriffe beziehungsweise Sachverhalte zu modernisieren beziehungsweise zu klären.

5.7.2. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

§ 45 Abs. 2 und 7 (neu) PG Gehälter der Richterinnen und Richter, der Landschreiberin oder des Landschreibers, der oder des Datenschutzbeauftragten sowie der Ombudsperson
Das Strafgericht wies im internen Mitbericht auf die verhältnismässig tiefe Zulage des Strafgerichtspräsidiums in Höhe von 5 Prozent des jeweiligen Jahresgehaltes hin. Diese Zulage geht auf die Zeit zurück, als das Strafgericht noch nicht selbstständig, sondern eine Abteilung innerhalb des Kantonsgerichts war. Angesichts des Aufgabenbereichs und der Verantwortung erscheint eine Erhöhung um 2,5 Prozent auf 7,5 Prozent gerechtfertigt. Eine solche Zulage nimmt eine Mittelposition zwischen der Zulage der Vorsitzenden der Abteilungen des Kantonsgerichts (5 Prozent) und der Zulage des Kantonsgerichtspräsidiums (10 Prozent) ein. Das Obergericht unterstützt den Antrag des Strafgerichts.

Gemäss Praxis der Justiz wurde § 47 Abs. 2 PG, der nun in § 5 LEVO übernommen wurde, auf die Einreihung der gewählten erstinstanzlichen Richterinnen und Richter bzw. auf die Festlegung der diesen anrechenbaren Amtsjahre angewendet. Da die LEVO nicht auf die gewählten Richterinnen und Richter anwendbar ist und deren Einreihung weiterhin in § 45 PG geregelt wird, muss die Möglichkeit die bisherige Berufserfahrung etc. auf die Einreihung bzw. die Amtsjahre anrechnen zu können, nun neu in § 45 PG geregelt werden. Dies geschieht durch eine Ergänzung mit einem neuen Absatz (Abs. 7). Dieser ist von der Systematik her auch auf die Landschreiberin bzw. den Landschreiber, die Datenschutzbeauftragte bzw. den Datenschutzbeauftragten sowie die Ombudsperson anwendbar.

§ 48 PG Individuelle Lohnerhöhung und Einmalzulagen

Der im Zusammenhang mit Lohnerhöhung und Einmalzulagen oft missverstandene Begriff «Beförderungen» wurde durch die zutreffenderen Begriffe «Individuelle Lohnerhöhung und Einmalzulagen» ersetzt. Ansonsten hat sich gegenüber der bisherigen Regelung inhaltlich nichts geändert. Einzig die Terminologie ist entsprechend dem neuen Lohnsystem angepasst.

§ 49 PG Funktions- und Marktzulagen

In Abs. 1 wird der Begriff Marktzulage eingeführt, um den Sachverhalt treffender zu bezeichnen. Bisher konnte der Lohn um maximal ein Viertel des Maximums der höchsten für die Funktion massgebenden Lohnklasse erhöht werden. Mit dem Einbau der TREZ ins Lohnsystem und der Abschaffung fixer Lohnstufen kann bei der Lohneinreihung die externe Berufserfahrung gleich angerechnet wie die interne, womit sich der bisherige Nachteil (keine TREZ) bei der Gewinnung von externen Spitzenleuten entschärft. Weiter hat sich gezeigt, dass die Löhne im Kanton Zug grundsätzlich marktgerecht sind. Eine Senkung der möglichen Marktzulage von bisher 25 auf 10 Prozent ist daher vertretbar. Dieses Instrument soll wie bisher (zwei Fälle in den letzten zehn Jahren) auch künftig nur mit grösster Zurückhaltung eingesetzt werden. Aus diesem Grund ist vermerkt, dass die Marktzulage nur ausnahmsweise ausgerichtet wird.

In Absatz 2 wurde der veraltete Begriff «Zuwendungen» durch «Funktionszulage» ersetzt und die Umschreibung vereinfacht. Detaillierte Ausführungen zur «Funktionszulage» finden sich in der neuen Verordnung über die Referenzfunktionen, den Einreihungsplan und die Lohneinreihung.

Es gibt verschiedene sprachliche Modernisierungen. Neu werden die Begriffe Lohn (anstelle Gehalt), Lehrpersonen (anstelle Lehrkräfte) sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (anstelle Mitarbeitende) im Personalgesetz einheitlich verwendet.

5.7.3. Finanzielle Auswirkungen

Die Erhöhung der Zulage für die Präsidentin/den Präsidenten des Strafgerichts führt zu jährlichen Mehrkosten von rund 5000 Franken. Die weiteren Änderungen haben keine finanziellen Auswirkungen.

5.8. Fremdänderungen

5.8.1. Allgemeine Erläuterungen

Die Modernisierung des Lohnsystems hat auch Auswirkungen auf weitere Gesetze. Dabei geht es vorwiegend um die Anpassung der Terminologie. Ebenfalls werden die neuen Begriffe in weiteren Gesetzen eingeführt.

5.8.2. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Gesetz über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Lehrpersonen an den gemeindlichen Schulen (Lehrpersonalgesetz; 412.31)

In zahlreichen Paragraphen wird der Begriff Gehalt durch die neue Terminologie Lohn ersetzt.

Gesetz über die Gebäudeversicherung (Gebäudeversicherungsgesetz; GebVG) vom 25. August 2016 (BGS 722.11)

In §§ 6 Abs. 2 Bst. e und Abs. 2 Bst. f GebVG werden die neuen Begriffe des neuen Lohnsystems eingeführt. Die Gebäudeversicherung Zug (GVZG) erlässt ein Reglement betreffend Zuordnung der Funktionen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den entsprechenden Referenzfunktionen.

§ 7 Abs. 2 Bst. h GebVG wird geändert.

Das Personalgesetz ist auch auf die Gebäudeversicherung Zug (GVZG) anwendbar. Bisher war die Schwierigkeit, dass fast alle Funktionen, die bei der GVZG ausgeübt werden (z.B. Brandchutzexpertin oder -experte, Schätzer/in, Feuerwehrinspektor/in), im Personalgesetz fehlten. Da die neuen Referenzfunktionen abstrahiert von den Tätigkeiten sind, können auch die Mitarbeitenden der GVZG darunter zugeordnet werden. Die einzelnen Referenzfunktionen sind überdies sehr detailliert und ermöglichen dadurch einen besseren Abgleich der Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeitenden mit der tatsächlich ausgeübten Funktion. Dadurch erübrigt sich die bisherige Rücksprache mit dem Personalamt, welche für den Lohn-Quervergleich mit der Verwaltung eingeführt wurde. Die Doppelunterschrift auf den Arbeitsverträgen der Gebäudeversicherung Zug kann somit gestrichen werden. Durch die Genehmigung des Reglements betreffend Zuordnung der Funktionen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gebäudeversicherung Zug zu den entsprechenden Referenzfunktionen (siehe § 6 Abs. 2 Bst. e GebVG) besteht sodann weiterhin eine ausreichende Kontrollmöglichkeit.

5.8.3. Finanzielle Auswirkungen

Diese Änderungen haben keine finanziellen Auswirkungen.

6. Weitere Anstellungsbedingungen

6.1. Anpassung Kündigungsfristen Lehrpersonen (§§ 9 und 10 PG)

6.1.1. Ausgangslage

Lehrpersonen können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten jeweils auf Ende eines Schulhalbjahres kündigen. Davon abweichend, kann der Kanton das Arbeitsverhältnis nur auf Ende eines Schuljahres auflösen. Diese Inkongruenz ist zu beheben. Die Kündigungsfrist des Arbeitgebenden ist an diejenige der Arbeitnehmenden anzupassen.

6.1.2. Vergleich mit anderen Kantonen

Die anderen Kantone unterscheiden bei den Kündigungsterminen nicht danach, welche Partei das Arbeitsverhältnis kündigt. Die Kündigung erfolgt paritätisch jeweils auf Ende eines Semesters.

| Vergleich Kündigungsfristen und -termine Lehrpersonen | | | |
|---|-------------|--|---|
| | Paritätisch | Kündigungsfrist | Quellen |
| Zug | Nein | 6 Monate jeweils nur auf Ende eines Schulhalbjahres (Kündigung durch Lehrperson) Nur auf Ende des Schuljahres (Kündigung durch Arbeitgeber) | § 9 Abs. 3 PG § 10 Abs. 2 PG |
| Zürich | Ja | Kündigungsfristen gemäss den Bestimmungen für das Verwaltungspersonal. Die Kündigung ist beidseitig auf Ende eines Semesters möglich | § 7 Mittel- und Berufsschullehrer-vollzugsVO |
| Aargau | Ja | Ab dem zweiten Anstellungsjahr 3 Monate Kündigungsfrist; auf Ende eines Schulhalbjahrs (Mindestfrist) | § 10 Abs. 4 Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen |
| Luzern | Ja | 4 Monate auf Ende eines Semesters | § 16 Abs. 2 PG |
| Schwyz | Ja | Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende des jeweiligen Semesters | § 6 Personal- und Besoldungsreglement Lehrpersonen an Mittel- und Berufsfachschulen |

Tabelle 9: Vergleich Kündigungsfristen und -termine Lehrpersonen

6.1.3. Allgemeine Erläuterungen

Die §§ 9 und 10 PG regeln die Kündigungsfristen seitens der Lehrpersonen der kantonalen Schulen sowie seitens des Kantons. Lehrpersonen können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten jeweils auf Ende eines Schulhalbjahres kündigen. Davon abweichend, kann der Kanton – unter Einhaltung der für die Lehrpersonen geltenden Kündigungsfristen und Kündigungstermine – das Arbeitsverhältnis nur auf Ende eines Schuljahres auflösen. Die Kündigungsfrist des Arbeitgebenden ist an diejenige der Arbeitnehmenden anzupassen. Dies ist wie folgt begründet: Treten bei einer Lehrperson gravierende Probleme auf (Verhalten; Leistung/Qualität), welche eine Weiterbeschäftigung verunmöglichen, nimmt der Kündigungsprozess ausserordentlich viel Zeit in Anspruch. Wird die Kündigung im Verlaufe des 2. Semesters eines Schuljahres ausgesprochen, greift diese erst per Ende des darauffolgenden Schuljahres. Mit der Angleichung der Kündigungsfrist des Arbeitgebenden an diejenige der oder des Arbeitnehmenden wird diese Frist in vertretbarer Weise verkürzt.

Diese Änderung der Kündigungsfrist im Personalgesetz, welche die kantonalen Lehrpersonen betrifft, führt zu einer entsprechenden Änderung auch bei den gemeindlichen Lehrpersonen: § 10 Abs. 1 LPG hält fest, dass bezüglich Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Bestimmungen des Personalgesetzes, insbesondere jene betreffend die Lehrpersonen der kantonalen Schulen, sinngemäss anzuwenden sind.

6.1.4. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

In § 9 Abs. 3 PG wird aus stilistischen Gründen das obsoletere Wort «nur» gestrichen.

§ 10 Abs. 1 PG in der heutigen Fassung sieht die Kündigungsparität zwischen den Parteien des Arbeitsvertrags vor respektive legt fest, dass der Kanton das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für die Mitarbeitenden geltenden Kündigungsfristen und -termine kündigen kann. In § 10 Abs. 2 PG wurde nun jedoch im Sinne einer Ausnahmeregelung der Kündigungstermin bei der Kündigung von Arbeitsverhältnissen mit Lehrpersonen seitens des Kantons abweichend von demjenigen bei Kündigung durch die Lehrpersonen geregelt (nur auf Ende des Schuljahres). Durch Streichung von Abs. 2 ist somit die angestrebte Kündigungsparität zwischen Lehrpersonen und dem Kanton wiederhergestellt. § 10 Abs. 2 PG wird deshalb aufgehoben.

6.1.5. Finanzielle Auswirkungen

Diese Änderung hat keine finanziellen Auswirkungen.

6.2. Anpassung missbräuchliche Kündigung (§ 14 PG)

6.2.1. Ausgangslage

Die heutige Regelung stellt gemäss § 14 Abs. 2 PG bezüglich der Höhe der Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung einzig auf die Dauer des Anstellungsverhältnisses ab: «Die Entschädigung beträgt vom 1. bis 3. Dienstjahr drei Monatsgehälter, für jedes weitere Dienstjahr ein zusätzliches Monatsgehalt, höchstens jedoch neun Monatsgehälter. (...)».

Im Privatrecht werden gemäss Art. 336a Abs. 2 OR zur Festlegung der Höhe der Entschädigung die Umstände der missbräuchlichen Kündigung gewürdigt, wobei die Obergrenze bei 6 statt 9 Monatslöhnen liegt: «Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. (...)».

Bei der Festlegung der Entschädigung einer missbräuchlichen Kündigung durch den Kanton sollen künftig ebenfalls die Umstände berücksichtigt werden.

6.2.2. Vergleich mit anderen Kantonen

| Vergleich Regelungen betreffend missbräuchliche Kündigung | | |
|--|--|---|
| | Regelung betr. missbräuchliche Kündigung | Quellen |
| Zug | Entschädigung vom 1. bis 3. Dienstjahr drei Monatsgehälter, für jedes weitere Dienstjahr ein zusätzliches Monatsgehalt, höchstens jedoch neun Monatsgehälter | § 14 Abs. 2 PG |
| Zürich | Verweis auf das OR | § 18 Abs. 3 PG |
| Aargau | Verweis auf das OR | § 12 Abs. 1 PersG § 13 Abs. 1 GAL (Lehrpersonen) |

| Vergleich Regelungen betreffend missbräuchliche Kündigung | | |
|--|--|----------------|
| | Regelung betr. missbräuchliche Kündigung | Quellen |
| Luzern | Anspruch auf Ersatz des entstandenen Schadens (gemäss Rechtsprechung: Schadensbegriff umfasst unfreiwillige Vermögenseinbusse und entgangenen Gewinn; d. h. entgangener Lohn von max. einem Jahreslohn, zzgl. Vermögenseinbusse) | § 72 PG |
| Schwyz | Abfindung von max. einem Jahreslohn (Festsetzung nach Umständen des Einzelfalls) und zusätzliche Entschädigung von max. halbem Jahresgehalt | § 21g PG |

Tabelle 10: Vergleich Regelungen betreffend missbräuchliche Kündigung

Vorstehender Vergleich zeigt, dass alle Nachbarkantone (mit Ausnahme des Kantons Luzern) eine Entschädigung unter Würdigung der Umstände der Kündigung kennen. Der Kanton Zug ist der einzige der in den Vergleich einbezogenen Kantone, welcher eine starre Regelung der Entschädigung kennt, welche ausschliesslich auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses abstellt.

6.2.3. Allgemeine Erläuterungen

Der Kündigungsschutz im öffentlichen Personalrecht ist weitaus umfassender als jener im zivilrechtlichen Arbeitsrecht, wo praktisch Kündigungsfreiheit herrscht und nur wenige Missbrauchstatbestände definiert sind. Eine Kündigung seitens des Kantons kann sich jedoch aus vielerlei Gründen als missbräuchlich erweisen. Einerseits können die materiellen Anforderungen (Vorliegen eines sachlichen Grundes, Verhältnismässigkeit der Kündigung) an eine rechtmässige Kündigung missachtet worden sein. Andererseits führen auch formelle Fehler bei der Kündigung (Verletzung des rechtlichen Gehörs bzw. des Rechts auf Stellungnahme, Akteneinsicht und dem Anspruch auf Begründung des Entscheids) oder die Art der Kündigung selbst dazu, dass eine Kündigung als missbräuchlich beurteilt wird. Sowohl im zivilrechtlichen Arbeitsrecht wie auch nach dem Personalrecht des Kantons Zug endet das Arbeitsverhältnis trotz missbräuchlicher Kündigung, begründet jedoch einen Anspruch der betroffenen Mitarbeitenden auf Entschädigung.

Die Entschädigungen bei missbräuchlicher Kündigung haben sowohl den Charakter einer Strafe (zulasten der kündigenden Partei) als auch der Wiedergutmachung (zugunsten der oder des Gekündigten). Währenddem sich die Höhe der Entschädigung für eine missbräuchliche Kündigung nach Personalgesetz strikt nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses richtet und auf maximal neun Monatslöhne festgelegt ist, wird die Höhe der Entschädigung nach Art. 336a Abs. 2 OR unter Würdigung sämtlicher Umstände im Einzelfall festgelegt und ist auf maximal sechs Monatslöhne limitiert. Bei den nach Art. 336a Abs. 2 OR im Hinblick auf die Bemessung der Höhe der Entschädigung zu würdigenden Umständen bzw. Faktoren, gibt es solche, die mehr dem Strafcharakter der Entschädigung Rechnung tragen. Es ist dies insbesondere die Schwere der Verfehlung der kündigenden Partei, welche sich durch den Anlass der Kündigung, ein allfälliges Mitverschulden der bzw. des Gekündigten das Vorgehen bei der Kündigung und die Art des aufgelösten Arbeitsverhältnisses bestimmt. Ferner ist auch die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit der bzw. des Arbeitnehmenden hier massgebend. Hinsichtlich der Wiedergutmachungsfunktion sind zusätzlich die wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung auf die bzw. den Arbeitnehmenden zu berücksichtigen, so namentlich das Alter der bzw. des Arbeitnehmenden, ihre bzw. seine berufliche Stellung, ihre bzw. seine soziale Situation, die Schwierigkeiten ihrer bzw. seiner Wiedereingliederung in das Arbeitsleben, die konjunkturelle Lage auf dem Arbeitsmarkt und eben die Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Die heute im Zuger Personalgesetz statuierte Regelung sieht eine einfache Lösung vor. Die Entschädigungshöhe ist für den Kanton berechenbar und berücksichtigt lediglich den Wiedergutmachungsgedanken. Weiteren Umständen, insbesondere dem strafenden Aspekt durch Berücksichtigung des Verschuldens der kündigenden Partei und damit dem präventiven, abschreckenden Zweck der Entschädigung wird heute keine Rechnung getragen. Die bisherige Regelung ist zu ändern, damit einzelfallgerechte Sachentscheidungen getroffen werden können.

Bei der missbräuchlichen Kündigung soll bei der Festlegung der Entschädigung neu die Würdigung der Umstände berücksichtigt werden. Allerdings sollen die zu berücksichtigenden Umstände beschränkt und bei diesen der Fokus vorwiegend auf den strafenden Charakter gelegt werden. Massgebend sind deshalb zur Bemessung der Höhe der Entschädigung: Die Schwere der Verfehlung des Kündigenden bzw. Kantons (z. B. Ausserachtlassen milderer Massnahmen, fehlende Bemühungen zur Beseitigung eines Konflikts), den Anlass der Kündigung (z. B. fehlender sachlicher Grund), ein allfälliges Mitverschulden des bzw. der Arbeitnehmenden und das Vorgehen bei der Kündigung (demütigendes oder rücksichtsloses Vorgehen). Die Dauer des Arbeitsverhältnisses wird dabei als einziges die Wiedergutmachung bezweckendes Kriterium gleichsam mit den übrigen massgebenden Umständen mitberücksichtigt

Da sowohl das Obligationenrecht als auch alle umliegenden Kantone (mit Ausnahme des Kantons Luzern) eine ähnliche Regelung haben, kann für die Beurteilung von streitigen Fällen auf die entsprechende Rechtsprechung zurückgegriffen werden.

6.2.4. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

§ 14 Abs. 2 PG soll neu wie folgt lauten:

«Die Entschädigung wird unter Würdigung der Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Schwere der Verfehlung des Kantons bzw. der kündigenden Stelle, des Anlasses der Kündigung, eines allfälligen Mitverschuldens der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters und des Vorgehens bei der Kündigung festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters für neun Monate entspricht. Bemessungsgrundlage ist der im Zeitpunkt der Kündigung massgebende Jahreslohn einschliesslich Teuerungszulage sowie Sozialzulagen.»

§ 22 Abs. 3 PG (Versetzung in den Ruhestand)

Da eine missbräuchliche Versetzung in den Ruhestand den gleichen Entschädigungsanspruch wie die missbräuchliche Kündigung zur Folge hat, ist infolge der Änderung von § 14 Abs. 2 PG neu darauf hinzuweisen, dass der Entschädigungsanspruch analog zur Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung festzusetzen ist.

6.2.5. Finanzielle Auswirkungen

Die finanziellen Auswirkungen können nicht geschätzt werden. Die Kosten in der Zukunft hängen von den einzelnen Fällen ab und daher kann kein Schätzungsmodell erstellt werden.

6.3. Ausbau Dienstaltersgeschenk (§ 54 PG)

6.3.1. Ausgangslage

Aktuell ist das Dienstaltersgeschenk wie folgt geregelt: «Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, wird nach 25 und 35 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk in Höhe eines Monatsgehalts ausgerichtet (§ 54 Abs. 1). Soweit der Dienst es gestattet, kann die Hälfte des Dienstaltersgeschenks als Urlaub bezogen werden (§ 54 Abs. 2 PG).»

Im Bericht und Antrag des Regierungsrats vom 13. November 2018 (Strukturelle Besoldungsüberprüfung, Berichtsmotion) wurde festgehalten, dass ein Handlungsbedarf beim Dienstaltersgeschenk im Falle der Anpassung der TREZ besteht. Im heutigen System wird die Dienststreue mit der TREZ und dem Dienstaltersgeschenk honoriert. Da der Erfahrungsteil der TREZ ins ordentliche Lohnsystem überführt werden soll, soll das Dienstaltersgeschenk ausgebaut werden, damit die Dienststreue weiterhin in einem vertretbaren Mass honoriert wird.

6.3.2. Vergleich mit anderen Kantonen

Die Dienstaltersgeschenke werden anhand des Totals der Urlaubstage verglichen. Zum Teil handelt es sich um eine kalkulatorische Grösse, weil nicht in allen Fällen das gesamte Dienstaltersgeschenk in zusätzlichen Urlaubstagen bezogen werden kann. Lesebeispiel für die Interpretation des Totalwertes: Rechnet man alle Dienstaltersgeschenke bis 45 Jahre zusammen, würde eine Mitarbeitende oder ein Mitarbeitender des Kantons Zug insgesamt 40 Tage Urlaub bekommen.

| Vergleich Dienstaltersgeschenk | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|-------------|--|------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|------------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| Kanton | ZG | | ZH | | AG | | LU | | SZ | |
| Quelle | § 54 PG | | § 28 PV | | § 13 Lohndekret | | § 42 PG | | § 51 PG + § 53 PV | |
| Anzahl Jahre | Monats-lohn | Anzahl Tage Urlaub | Monats-lohn | Anzahl Tage Urlaub | Monats-lohn | Anzahl Tage Urlaub | Monats-lohn | Anzahl Tage Urlaub | Jahres-lohn | Anzahl Tage Urlaub |
| 10 | - | Hälfte kann in Urlaubstagen bezogen werden | Kann ausbezahlt werden | 15 | Kann nicht ausbezahlt werden | | Kann ausbezahlt werden | 10 | 3% | 8 |
| 15 | - | | | 15 | | 20 | | 4% | 10 | |
| 20 | - | | | 15 | | 10 | | 5% | 12 | |
| 25 | 1 | | | 22 | | 10 | | 6% | 14 | |
| 30 | | | | 15 | | 20 | | 7% | 16 | |
| 35 | 1 | | | 15 | | 10 | | 8% | 18 | |
| 40 | | | | 30 | | 10 | | 9% | 20 | |
| 45 | | | | 15 | | 10 | | 10% | 22 | |
| Total | | | | 40 | | | | 142 | | 90 |

Tabelle 11: Vergleich Dienstaltersgeschenk

Der Vergleich zeigt auf, dass es grosse Unterschiede gibt. Die Kantone Luzern und Zug honorieren die Betriebstreue mit dem Dienstaltersgeschenk am wenigsten. Am grosszügigsten ist der Kanton Zürich.

6.3.3. Allgemeine Erläuterungen

Das Dienstaltersgeschenk wird grosszügiger ausgestaltet, um den Wegfall der Diensttreuekomponente der TREZ zumindest teilweise zu kompensieren. Neu sollen die Mitarbeitenden früher in den Genuss eines Dienstaltersgeschenk kommen. In der heutigen Arbeitswelt sind Stellenwechsel häufiger und somit werden Dienstalter von 25 beziehungsweise 35 Jahren immer seltener. Zusätzlich zeigt der Vergleich mit den Nachbarkantonen auf, dass Dienstaltersgeschenke allgemein früher erfolgen. Dieses Defizit der Arbeitsmarktattraktivität soll behoben werden.

Neu erhalten Mitarbeitende mit zehn und 15 Jahre ein Dienstaltersgeschenk in der Höhe einer zusätzlichen Woche Ferien beziehungsweise eines Viertels eines Monatslohns. Ab dem

20. Dienstjahr beträgt das Dienstaltersgeschenk alle fünf Jahre einen halben Monatslohn beziehungsweise zehn Tage Urlaub.

| Ausbau Dienstaltersgeschenk | | | |
|------------------------------------|----------------------|-------------|----------------------------|
| Anzahl Jahre | Monatsgehalt* | | Anzahl Tage Urlaub* |
| 10 | 1/4 | oder | 5 |
| 15 | 1/4 | | 5 |
| 20 | 1/2 | | 10 |
| 25 | 1/2 | | 10 |
| 30 | 1/2 | | 10 |
| 35 | 1/2 | | 10 |
| 40 | 1/2 | | 10 |
| 45 | 1/2 | | 10 |
| Total | | | |

Tabelle 12: Ausbau Dienstaltersgeschenk

Der Ausbau des Dienstaltersgeschenks erfolgt über die Erhöhung des potenziellen Empfängerkreises und über den Leistungsumfang des Dienstaltersgeschenks. Mit der neuen Regelung kommen mehr Mitarbeitende in den Genuss eines Dienstaltersgeschenks. Zusätzlich wird der Leistungsumfang des Dienstaltersgeschenks bei 45 Dienstjahren von insgesamt 40 auf 70 Tage Urlaub erhöht.

Die Mitarbeitenden sollen weiterhin die Wahl haben, das Dienstaltersgeschenk als Lohn oder Urlaub zu beziehen. Der Bezug als Urlaub ist – wie bisher – allerdings nur erlaubt, sofern es der Dienst gestattet. Neu soll die Möglichkeit bestehen, das gesamte Dienstaltersgeschenk und nicht nur die Hälfte in Urlaubstagen zu beziehen. Wiederum mit der Einschränkung, dass der Dienst dies erlaubt. Diese Regelung gilt sinngemäss auch für die Lehrpersonen.

Die gemeindlichen Lehrpersonen erhielten bisher ebenfalls ein Dienstaltersgeschenk. Im Rahmen der Revision des Lehrpersonalgesetzes im Jahre 2008 ist bei der Aufzählung in § 10 Abs. 2 Lehrpersonalgesetz der Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk vergessen gegangen. Dass ein solcher auch für gemeindliche Lehrpersonen besteht, ist unbestritten und dies wurde seither auch immer so kommuniziert. Die Aufzählung in § 10 Abs. 2 Lehrpersonalgesetz ist somit diesbezüglich zu ergänzen. Anzumerken ist, dass es sich auch bei dieser Regelung – wie bei allen Bestimmungen des Lehrpersonalgesetzes – um einen Mindestanspruch handelt. Den Gemeinden ist es unbenommen, höhere beziehungsweise öfters ein Dienstaltersgeschenk auszurichten.

6.3.4. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

§ 54 Abs. 1 PG (Dienstaltersgeschenk)

Mit der neuen Regelung von § 54 Abs. 1 PG erhalten die Mitarbeitenden bereits ab dem zehnten Dienstjahr ein Dienstaltersgeschenk und somit deutlich früher als mit der bestehenden Regelung (25 Dienstjahre). Danach erhalten sie alle fünf Jahre ein Dienstaltersgeschenk. Die Höhe des Dienstaltersgeschenks beträgt nach 10 und 15 Dienstjahren je ein Viertel eines Monatslohns, nach 20 Jahren je die Hälfte eines Monatslohns, wobei bezüglich der Höhe des zugrunde gelegten Monatslohns wie bisher auf den Durchschnitt des Monatslohns während der letzten fünf Jahre abgestellt wird.

§ 54 Abs. 2 PG (Dienstaltersgeschenk)

Wie bis anhin soll das künftige Dienstaltersgeschenk nur in Urlaubstagen bezogen werden können, wenn es der Dienst gestattet. Neu soll gemäss § 54 Abs. 2 PG allerdings die Möglichkeit bestehen, das Dienstaltersgeschenk in vollem oder teilweisem Umfang in Urlaubstagen zu beziehen und nicht nur zur Hälfte.

§ 54 Abs. 3 PG (Dienstaltersgeschenk)

Der aktuelle Abs. 3 (Pro-Rata-Auszahlung nach 30 Dienstjahren) entfällt. Einerseits gibt es neu mit 30 Dienstjahren ebenfalls ein Dienstaltersgeschenk. Andererseits werden die Dienstaltersgeschenke stärker über die Dienstjahre verteilt, was eine Pro-Rata-Auszahlung nach 30 Dienstjahren nicht mehr notwendig macht.

§ 10 Abs. 2 Lehrpersonalgesetz

Es sind die Bereiche aufgeführt, in welchen die gemeindlichen Lehrpersonen mindestens die gleichen Ansprüche wie die Lehrpersonen der kantonalen Schulen haben. Im Rahmen der Revision des Lehrpersonalgesetzes im Jahre 2008 ist bei der Aufzählung in § 10 Abs. 2 Lehrpersonalgesetz der Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk vergessen gegangen. Die Aufzählung in § 10 Abs. 2 Lehrpersonalgesetz ist somit diesbezüglich zu ergänzen.

6.3.5. Übergangsbestimmungen

Es gilt eine Übergangsfrist von fünf Jahren, in welcher die Mitarbeitenden das Dienstaltersgeschenk nach der alten Regelung erhalten (§ 72 Abs. 12 PG). Konkret bedeutet dies, dass Mitarbeitende von 2023 bis 2028 nach 25 und 35 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk in der Höhe eines Monatsgehalts ausgerichtet erhalten. Ebenfalls wird beim Ausscheiden nach 30 Dienstjahren das zweite Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.

6.3.6. Finanzielle Auswirkungen

Die neue Regelung des Dienstaltersgeschenks kostet für die Mitarbeitenden der Verwaltung, Gerichte und der kantonalen Lehrpersonen jährlich rund 900 000 Franken. Die Kosten wurden anhand der Lohndaten November 2020 geschätzt. Falls anstatt einer Auszahlung zusätzliche Urlaubstage bezogen werden, handelt es sich natürlich nur um eine kalkulatorische Grösse und nicht um tatsächliche Ausgaben. Aktuell kostet das Dienstaltersgeschenk jährlich rund 400 000 Franken. Durch den Ausbau des Dienstaltersgeschenks steigen die Kosten insgesamt um 0,5 Million Franken (Verwaltung und Gerichte: 390 000; Kantonale Lehrpersonen: 110 000 Franken).

Die Mehrkosten beim Personal der Pädagogischen Hochschule Zug (PH Zug) von rund 30 000 Franken sind im jährlichen Beitrag des Kantons an die PH zu berücksichtigen.

Der Ausbau des Dienstaltersgeschenks gilt – wie oben erwähnt – auch für das Lehrpersonal der gemeindlichen Schulen, so dass auch bei den Gemeinden Mehrkosten (rund 260 000 Franken) anfallen werden. Gestützt auf § 3 Abs. 4 Bst. a) des Lehrpersonalgesetzes übernimmt der Kanton die Hälfte der Kosten von nicht kostenneutralen Änderungen der Anstellungsbedingungen des gemeindlichen Lehrpersonals. Dieser hälftige Anteil wird durch eine Erhöhung der Normpauschalen und der Jahreswochenstundenpauschalen übernommen. Die Anpassungen der Pauschalen werden in Kapitel 10.1 aufgezeigt.

Die Gesamtkosten des Ausbaus des Dienstaltersgeschenks betragen 660 000 Franken. Es handelt sich um jährlich wiederkehrende Kosten des Kantons Zug.

6.4. Erhöhung Ferienanspruch Mitarbeitende Verwaltung und Gerichte (§ 62 PG)

6.4.1. Ausgangslage

Der Regierungsrat kam im Rahmen der Analyse des Gehaltssystems und der Anstellungsbedingungen (siehe Vorlage Nr. 2795.1- 15594 vom 13. November 2018) zum Schluss, dass kein Handlungsbedarf beim Ferienanspruch besteht. Die Gesamtbetrachtung von Ferienanspruch und flexiblem Arbeitsmodell sei insgesamt positiv zu bewerten.

In der Anhörung argumentierte der Staatspersonalverband, dass die aktuelle Regelung von einer Wochenarbeitszeit von 42 Stunden und vier Wochen Ferien nicht konkurrenzfähig sei.

Im Rahmen der Diskussion des Aussprachepapiers zum Konzept vom 28. April 2020 erhielt die Finanzdirektion den Auftrag, zu prüfen, wie sich die Attraktivität der Anstellungsbedingungen auf hohem Niveau halten lasse. Eine erneute Prüfung bestätigt, dass der Ferienanspruch im Vergleich zu anderen grossen öffentlichen und privaten Arbeitgebenden aktuell ein Schwachpunkt in den Anstellungsbedingungen des Kantons Zug ist. Eine Erhöhung des Ferienanspruchs könnte die Attraktivität der Anstellungsbedingungen durchaus erhöhen.

6.4.2. Vergleich mit anderen Kantonen

| Vergleich Ferienanspruch (in Arbeitstagen) | | | | | |
|--|------------------|---------------------|-----------------------------------|---------------------|----------------------------------|
| Alter (in Jahren) | Kanton | | | | |
| | Zug (§ 62 PG) | Zürich (§ 79 VV) | Aargau (§ 28 PV + § 24 AZV) | Luzern (§ 34 PV) | Schwyz (§ 23 PG + § 10 PV) |
| < 20 | 25 | 27 | 25 | 30 | 20 |
| > 21 | 20 | 25 | 22 | 25 | 20 |
| > 40 | 20 | 25 | 25 | 25 | 20 |
| > 50 | 25 | 27 | 27 | 30 | 25 |
| > 60 | 25 | 32 | 30 | 33 | 30 |

Tabelle 13: Vergleich Ferienanspruch (in Arbeitstagen)

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt in allen Kantonen des Vergleichs 42 Wochenstunden.

Der Kanton Zürich hat per 1. Januar 2020 den Ferienanspruch erhöht. Das bestätigt den langjährigen Trend, den Ferienanspruch in den öffentlichen Verwaltungen auf den Standard von fünf Wochen des Dienstleistungssektors anzuheben.

6.4.3. Allgemeine Erläuterungen

Im Sinne eines Kompromisses schlägt der Regierungsrat vor, den Ferienanspruch nicht generell um fünf Tage zu erhöhen, sondern gestaffelt und zwar wie folgt:

| Alterskategorie | Bisheriger Ferienanspruch | Erhöhung Ferienanspruch | Neuer Ferienanspruch |
|------------------|------------------------------|----------------------------|-------------------------|
| ab Lehrabschluss | 20 Tage | 3 Tage | 23 Tage |
| ab 30 Jahre | 20 Tage | 5 Tage | 25 Tage |
| ab 50 Jahre | 25 Tage | 3 Tage | 28 Tage |
| ab 60 Jahre | 25 Tage | 5 Tage | 30 Tage |

Tabelle 14: Erhöhung Ferienanspruch

Der neue Ferienanspruch wird mit der moderaten Erhöhung mit den Verwaltungen der Nachbarkantone und grösseren Dienstleistungsbetrieben konkurrenzfähig.

Neben dem Argument der höheren Arbeitsmarktattraktivität gibt es eine gewichtige gesundheitspolitische Komponente. In der Schweiz klagen immer mehr Erwerbstätige über Stress am Arbeitsplatz (Bundesamt für Statistik (2019). Schweizerische Gesundheitsbefragung 2017: Arbeit und Gesundheit), was zu kostspieligen gesundheitlichen Schäden führt. Die zusätzlichen Ferientage erhöhen die Erholungszeit der Mitarbeitenden, was eine gute Investition in die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden ist.

6.4.4. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

§ 62 Abs. 1 PG (Ferien)

Der Ferienanspruch wird erhöht. Ab dem 20. Altersjahr beträgt der Ferienanspruch neu 23 Tage, ab dem 30. Altersjahr 25 Tage, ab dem 50. Altersjahr 28 Tage und ab dem 60. Altersjahr 30 Tage. Der Ferienanspruch für Lehrlinge und bis zum vollendeten 20. Altersjahr beträgt weiterhin 25 Tage.

§ 30 Abs. 3 PG (Arbeitszeit)

Bisher konnte die Normalarbeits- bzw. Sollarbeitszeit um eine Stunde verkürzt werden, indem der Ferienanspruch um eine Woche gekürzt wurde. Diese Möglichkeit bestand nur, wenn der Ferienanspruch mehr als vier Wochen, also bei der bisherigen Anspruchsabstufung fünf Wochen betrug. Neu wird die Bedingung an den neuen Ferienanspruch angepasst und eine Verkürzung der wöchentlichen Sollarbeitszeit ist nur bei einem Ferienanspruch von mindestens 25 Tagen möglich, damit der Ferienanspruch nicht unter den nach Art. 329a OR bestehenden Minimalanspruch von vier Wochen Ferien fällt.

§ 60 Abs. 5 PG (Mutterschaftsurlaub)

Abs. 5 sieht vor, dass in den Mutterschaftsurlaub fallende Ferien an diesen angerechnet werden, solange dadurch der dem Alter entsprechende Ferienanspruch nicht geschmälert wird. Da der altersentsprechende Ferienbezug gemäss § 62 PG eine Änderung erfährt, ist der Wortlaut von Abs. 5 entsprechend anzupassen.

6.4.5. Finanzielle Auswirkungen

Die Kostenberechnung basiert auf den Lohndaten vom Oktober 2020. Anhand dieser Daten werden die Kosten geschätzt, welche mit dem Inkrafttreten per 1. Januar 2024 anfallen werden. Die Erhöhung des Ferienanspruchs für die Verwaltungsmitarbeitenden und Gerichte entspricht 6000 Arbeitstagen, was etwa 24 Vollzeitstellen entspricht beziehungsweise rund 3,7 Millionen Franken kostet. Für alle Mitarbeitenden der Verwaltung und Gerichte wurde berechnet, wie hoch die Kosten der drei beziehungsweise fünf Arbeitstage sind. Dabei handelt es sich um einen Maximalbetrag, denn es ist davon auszugehen, dass nicht alle zusätzlichen Ferientage 1:1 durch zusätzliche Personalressourcen kompensiert werden müssen.

6.5. Aus-, Fort- und Weiterbildung

6.5.1. Ausgangslage

Das Reglement über die Weiter- oder Zusatzbildung sowie den Studienurlaub des Staatspersonals bedarf einer generellen Überarbeitung. Dabei liegt der Fokus auf einer flexibleren Regelung. Aus diesen Gründen ist das geltende Reglement einer Totalrevision zu unterziehen, an heutige Gegebenheiten, Bezeichnungen sowie eine flexiblere Praxis anzupassen. Von der bisherigen Bezeichnung «Reglement» wird Abstand genommen und gemäss den Vorgaben betreffend Erlassentechnik neu der Begriff «Verordnung» verwendet.

6.5.2. Allgemeine Erläuterungen

Das Personalgesetz in der heutigen Fassung verpflichtet die Mitarbeitenden, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Fähigkeiten nach bestem Können weiterzuentwickeln und auf neue Erkenntnisse und Methoden auszurichten. Damit wird lediglich der Fort- und Weiterbildung Rechnung getragen und der Aspekt der Ausbildung vernachlässigt. Denn es besteht auch die Notwendigkeit, sich für die Ausübung einer bestimmten staatlichen Funktion, z. B. den Polizeidienst, die entsprechenden Fähigkeiten im Laufe einer Ausbildung während der Anstellung (Besuch der Interkantonalen Polizeischule Hitzkirch) überhaupt erst aneignen zu können bzw. zu müssen. Deshalb wird die bestehende Regelung um die Möglichkeit ergänzt, die Mitarbeitenden auch zum Besuch von Ausbildungsgängen verpflichtet zu können. Der Regierungsrat regelt die Details in der neuen Weiterbildungsverordnung.

6.5.3. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

§ 37 PG (Aus-, Fort- und Weiterbildung)

Die Grundsatzregelung in Abs. 1 wird um die Komponenten Ausbildung erweitert. Die Ausweitung ist den vielen neuen Bildungsgängen und Abschlüssen geschuldet, die heute bestehen. Im neuen Abs. 2 wird der Regierungsrat beauftragt, die Bedingungen, Kostenbeteiligung und Rückzahlungsverpflichtung für Aus-, Fort- und Weiterbildungen in einer Verordnung zu regeln.

§ 37^{bis} und § 37^{ter} PG

Diese einst systemwidrig eingefügten Paragraphen, die sich auf Gesetzesstufe mit der Übernahme von Ausbildungskosten durch den Kanton und die sich daraus ergebende Verpflichtungszeit und Rückzahlungspflicht befasst haben, werden ersatzlos gestrichen, da dies neu und sachgerecht auf Stufe Verordnung geregelt wird.

6.5.4. Finanzielle Auswirkungen

Diese Änderungen haben keine finanziellen Auswirkungen.

6.6. Entlastung der Lehrpersonen (§ 55 PG)

6.6.1. Ausgangslage

Aus Gründen der Gleichbehandlung ist die Erhöhung des Ferienanspruchs auch bei den Lehrpersonen der gemeindlichen und kantonalen Schulen sinngemäss umzusetzen. Einerseits ist der zusätzliche Ferienanspruch, welcher dem Verwaltungspersonal gewährt wird, bei den Lehrpersonen in entsprechendem Umfang in die Altersentlastung einzubauen. Andererseits sollen neu auch Lehrpersonen mit Pensen unter 50 Prozent eine Altersentlastung erhalten. Dies entspricht dem Grundsatz, dass auch Verwaltungsangestellte mit einem Beschäftigungsgrad unter 50 Prozent Anspruch auf zusätzliche Ferientage haben. Unbestritten ist, dass alle Mitarbeitenden mit zunehmendem Alter mehr Zeit zur Erholung und Regeneration benötigen. Festzuhalten ist aber, dass die Altersentlastung der Lehrpersonen gemäss aktueller Gesetzgebung höher ist, als die Entlastung der Verwaltungsmitarbeitenden mit einer zusätzlichen Ferienwoche ab dem Alter 50. In einem Grundsatzentscheid hat der Regierungsrat festgehalten, dass der Umstand der unterschiedlich hohen Altersentlastung hinreichend begründet ist und mit der Gesetzesrevision diese Differenzierung belassen werden soll.

6.6.2. Vergleich mit anderen Kantonen

Bei der Altersentlastung der Lehrpersonen hat der Kanton Schwyz die gleiche Lösung wie der Kanton Zug. Vergleichbar ist auch die Altersentlastung im Kanton Aargau, welche die Lehrpersonen bereits ab dem 50. Altersjahr mit einer Lektion entlastet. Andere Modelle haben Luzern und Zürich. Während Luzern die Altersentlastung in Prozenten ab dem 50. Altersjahr

berechnet, wird im Kanton Zürich die Entlastung im Berufsauftrag mit zusätzlichen Ferienanteilen berücksichtigt. Die geringste Altersentlastung gewährt der Kanton Luzern.

| Altersentlastung | | | |
|-------------------------|--|-------------|-------------|
| | 50-54 Jahre | 55-59 Jahre | 60-65 Jahre |
| ZG | 0 | 2 | 3 |
| SZ | 0 | 2 | 3 |
| AG | 1 | 1 | 2 |
| LU | 2.2% | 2.2% | 4.4% |
| ZH | seit 1.8.2017 neu definierter Berufsauftrag, Anstellung auf einen Beschäftigungsgrad, ab Alter 50 5 Wochen Ferien, ab Alter 60 6 Wochen Ferien | | |

Tabelle 15: Vergleich Altersentlastung

6.6.3. Allgemeine Erwägungen

Gemäss § 55 PG haben Lehrpersonen der kantonalen und gemeindlichen Schulen Anspruch auf eine Altersentlastung beziehungsweise auf zusätzliche Ferien. Dieser Paragraph ist schwer verständlich formuliert und führt in der Folge zu einer nicht einheitlichen Umsetzung an den Schulen. Es besteht nun die Möglichkeit, zum einen die Bestimmungen zur Altersentlastung zu vereinfachen, zum anderen, die zusätzlichen Ferientage, welche dem Verwaltungspersonal gewährt werden, in entsprechendem Umfang in die Altersentlastung einzubauen. Neu sollen auch Lehrpersonen mit Pensen unter 50 Prozent eine Altersentlastung erhalten. Dies entspricht dem Grundsatz, dass auch Verwaltungsangestellte mit einem Beschäftigungsgrad unter 50 Prozent Anspruch auf zusätzliche Ferientage haben.

Wie in § 55 Abs. 1 festgehalten, wird 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. Dies bedeutet Folgendes: Einer Lehrperson, bei welcher ein 100 Prozent-Pensum 24 Lektionen entspricht, werden ab dem 55. Altersjahr 90 Minuten (respektive 2 Lektionen) und ab dem 60. Altersjahr weitere 45 Minuten (respektive eine Lektion) ins Pensum eingerechnet. Eine 60-jährige Lehrperson gelangt mit einem Unterrichtspensum von 21 Lektionen, unter Anrechnung der drei Lektionen Altersentlastung, somit auf ein Vollpensum von 24 Lektionen. Die Entlastungslektionen werden den Lehrpersonen entsprechend ihrem Pensum gutgeschrieben.

Die Einrechnung der zusätzlichen Ferientage, welche das Verwaltungspersonal erhält, in die Altersentlastung der Lehrpersonen führt nun dazu, dass früher entlastet werden kann. In diesem Zusammenhang soll, wo im Gesetz die Bezeichnung «Altersentlastung der Lehrerinnen und Lehrer» verwendet wird, nur noch von «Entlastung der Lehrpersonen» gesprochen werden. Unter diesem Titel kann sowohl die Entlastung aufgrund der Einrechnung der zusätzlichen Ferientage, welche nichts mit Altersentlastung zu tun hat, als auch die bisherige Altersentlastung der Lehrpersonen zusammengefasst werden.

Bei den Verwaltungsangestellten soll der Ferienanspruch, bezogen auf die maximale Lebensarbeitszeit von 45 Jahren beim Kanton, um 185 Tage erhöht werden. Da die Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen jener der kantonalen Verwaltungsangestellten entspricht, soll ein Ausgleich in der Höhe des neuen Ferienanspruchs beziehungsweise durch eine Annäherung an diesen vorgenommen werden. Der Ausgleich soll in die Pensen eingerechnet werden. Aufgrund der unterschiedlichen Pensen von gemeindlichen und kantonalen Lehrpersonen unterscheiden sich die Berechnungen für die Kategorien Gemeinde/Kanton. Weitere Kategorien sollen nicht gebildet werden. Bei den gemeindlichen Lehrpersonen entspricht eine Lektion Entlastung knapp acht Ferientagen, bei den kantonalen Lehrpersonen rund neuneinhalb Ferientagen (siehe Anhang).

Gemeindliche Lehrpersonen inklusive Musiklehrpersonen sollen daher in dem Schuljahr, in welchem sie das 40. Altersjahr erreichen, um eine Lektion entlastet werden. Kantonale Lehrpersonen sollen in dem Schuljahr, in welchem sie das 45. Altersjahr erreichen, um eine Lektion entlastet werden.

Die bisherige Altersentlastung beim Lehrpersonal wird neu für alle Pensen einheitlich gewährt und mit dem jeweiligen Pensum gewichtet. Dies entspricht der Ferienanspruchsregelung beim Verwaltungspersonal, wo auch sämtliche Mitarbeitenden die gleiche, auf das individuelle Pensum umgerechnete (altersabhängige) Anzahl Ferientage erhält. Bisher erhielten Lehrpersonen mit einem Pensum von 50 Prozent oder tiefer gar keine und solche mit einem Pensum zwischen 50 und 75 Prozent nur eine um die Hälfte reduzierte Altersentlastung. Somit werden nun alle Lehrpersonen bei den Entlastungen gleichbehandelt.

- Lehrpersonen an den gemeindlichen Schulen wird ab dem Schuljahr, in welchem sie das 40. Altersjahr erfüllen, eine Lektion Entlastung ans Pensum angerechnet.
- Lehrpersonen an den kantonalen Schulen wird ab dem Schuljahr, in welchem sich das 45. Altersjahr erfüllen, eine Lektion Entlastung ans Pensum angerechnet.
- Lehrpersonen an den gemeindlichen und kantonalen Schulen werden zusätzlich ab dem Schuljahr, in welchem sie das 55. Altersjahr erfüllen, je zwei Lektionen und ab dem Schuljahr, in welchem sie das 60. Altersjahr erreichen, je eine weitere Lektion Entlastung ans Pensum angerechnet.

Alle Entlastungen werden anteilmässig entsprechend dem Pensum entrichtet.

6.6.4. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

§ 55 Abs. 1 PG (Entlastung der Lehrerinnen und Lehrer)

Die Erhöhung des Ferienanspruchs des Verwaltungspersonals führt dazu, dass den Lehrpersonen ebenfalls eine zusätzliche Entlastung zu gewähren ist. Den Lehrpersonen an den kantonalen Schulen wird neu bereits ab dem Schuljahr, in welchem sie das 45. Altersjahr erfüllen, eine Lektion Entlastung ans Pensum angerechnet (vgl. Bst. a). Ab dem Schuljahr, in welchem das 55. Altersjahr erfüllt wird, werden zusätzlich zwei Lektionen und ab dem Schuljahr, in welchem das 60. Altersjahr erfüllt wird, eine weitere Lektion entlastet.

§ 55 Abs. 2 PG (Entlastung der Lehrerinnen und Lehrer)

In § 55 Abs. 2 PG wird ausgeführt, dass sich die Entlastung nach der Höhe des Unterrichtspensums richtet.

§ 55 Abs. 3, 4 und 5 PG werden aufgehoben. Absatz 3 wird hinfällig, weil sich die Entlastung neu nach der Höhe des Unterrichtspensums richtet und zwar für alle Pensen gleich. Es gibt keine Unterscheidung mehr nach verschiedenen Pensenkategorien. Die Absätze 4 und 5 regeln im Wesentlichen das Vorgehen beim Vorliegen einer Differenz zwischen dem berechneten Anspruch und der tatsächlichen Entlastung. Sie sollen durch eine einfachere und klarere Regelung ersetzt werden, da künftig die Entlastung für alle Pensen gleich ist, aber mit dem Pensum gewichtet wird. Dies gilt neu auch für Pensen von unter 50 Prozent. Bei einem Vollpensum oder einem hohen Teilpensum hat zwingend eine Pensenreduktion (etwa durch Reduktion der Anzahl Lektionen, welche eine Lehrperson tatsächlich unterrichtet) zu erfolgen. Absatz 6 wird obsolet, da die Entlastungen bei jedem Anstellungsverhältnis bei einer kantonalen oder gemeindlichen Schule und für jedes Pensum gewährt werden.

§ 8^{bis} Lehrpersonalgesetz

Im neuen § 8^{bis} Lehrpersonalgesetz wird analog zu § 55 PG die Entlastung für die gemeindlichen Lehrpersonen (inkl. Musikschullehrpersonen) geregelt, wobei den gemeindlichen Lehrpersonen bereits ab dem Schuljahr, in dem sie das 40. Altersjahr erfüllen, eine Lektion Entlastung gewährt wird.

§ 10 Abs. 2 Lehrpersonalgesetz

In § 10 Abs. 2 Lehrpersonalgesetz wird die Altersentlastung gestrichen.

6.6.5. Finanzielle Auswirkungen

Die gesamten Kosten der zusätzlichen Entlastungslektion beim Lehrpersonal der gemeindlichen Schulen wurden auf Basis der Datenerhebung aller Lehrpersonen bei den Gemeinden im Sommer 2020 geschätzt. Für die entsprechende Kostenberechnung beim Lehrpersonal der kantonalen Schulen und der Pädagogischen Hochschule Zug wurden die aktuellen Daten des Personalamts sowie der Hochschule verwendet.

| Kosten zusätzliche Entlastungslektionen (Stand November 2020) | Erhöhung Lohnsumme (gemäss Lohntabelle und TREZ) |
|--|---|
| Gemeinden: Primar- und Kindergartenlehrpersonen | 2,3 % (2 120 000 Franken) |
| Gemeinden: Sekundarlehrpersonen | 2,5 % (900 000 Franken) |
| Gemeinden: Musikschulen | 3,2 % (620 000 Franken) |
| Gemeinden: Gesamt | 2,4 % (3 640 000 Franken) |
| Kanton Zug: Brückenangebot, Berufs- und Kantonschulen | 2,7 % (1 740'000 Franken) |
| PH Zug | 2,2 % (260 000 Franken) |

Tabelle 16: Kosten zusätzliche Entlastungslektionen

Die Dozierenden der PH Zug haben ein Jahresarbeitszeitmodell und entsprechend erhöht sich der Ferienanspruch analog den Verwaltungsmitarbeitenden (siehe Kapitel 6.4). Bei der PH Zug ist also keine zusätzliche Entlastungslektion notwendig. Die Mehrkosten beim Personal der Pädagogischen Hochschule Zug von 260 000 Franken sind im jährlichen Beitrag des Kantons an die PH Zug zu berücksichtigen.

Für die neue Entlastungslektion des Lehrpersonals der kantonalen Schulen entstehen dem Kanton Kosten in der Höhe von rund 1 740 000 Franken. Hinzu kommt der Anteil der Kosten bei den gemeindlichen Schulen, die der Kanton, gestützt auf § 3 Abs. 4 Bst. a) des Lehrpersonalgesetzes auch hier zur Hälfte übernimmt (rund 1 820 000 Franken).

Die Gesamtkosten der zusätzlichen Entlastungslektion belaufen sich für den Kanton auf 3 820 000 Franken. In diesem Betrag sind auch die zusätzlichen Ferientage für die Mitarbeitenden der PH Zug enthalten. Es handelt sich um jährliche wiederkehrende Kosten.

Die Ausweitung der bisherigen Altersentlastung auf Pensen unter 50 Prozent (zwei Lektionen gewichtet mit dem Beschäftigungsgrad) sowie auf Pensen zwischen 50 Prozent und 75 Prozent (eine Lektion gewichtet mit dem Beschäftigungsgrad) führt bei den Lehrpersonen der kantonalen Schulen zu Mehrkosten von rund 290 000 Franken und bei den gemeindlichen

Lehrpersonen zu Mehrkosten von rund 680 000 Franken, die der Kanton wiederum zur Hälfte übernimmt. Die Anpassungen der Pauschalen werden in Kapitel 10.1 aufgezeigt.

6.7. Gleichstellung der Kindergartenlehrpersonen (§ 6 Lehrpersonalgesetz)

6.7.1. Ausgangslage

Der Lehrerinnen- und Lehrerverein des Kantons Zug LVZ fordert in seinen Anträgen vom 1. Juli 2016 an den Regierungsrat eine Revision des Lehrpersonalgesetzes, da die erfolgten Anpassungen per 1. August 2016 Schwächen bezüglich der Gleichstellung von Primar- und Kindergartenlehrpersonen aufweisen würden. Dabei sollen folgende Änderungen vorgenommen werden:

1. Die Lohnklassen und das Pflichtpensum der Kindergartenlehrpersonen seien den Primarlehrpersonen gleichzustellen.
2. Die Entlastung für die Klassenführung sei analog den anderen Stufen beim Vollpensum abzuziehen.

Nach der Änderung des Lehrpersonalgesetzes per 1. August 2016 haben die Kindergartenlehrpersonen gemäss § 6^{ter} Abs. 2 Bst. a) den ungekürzten Anspruch auf das gesetzliche Gehalt bei wöchentlicher Unterrichtszeit von 28 Lektionen (entspricht 21 Stunden), wobei 30 Minuten für die Tätigkeit als Klassenlehrperson angerechnet werden. Auf der Primarstufe besteht der ungekürzte Anspruch auf das gesetzliche Gehalt bei einer wöchentlichen Unterrichtszeit von 30 Lektionen (entspricht 22,5 Stunden). Als Unterrichtszeit werden zwei Lektionen pro Klasse für die Aufgabe der Klassenlehrperson angerechnet. Hinzu kommen eine Lektion in der 6. Primarklasse für Arbeiten im Zusammenhang mit dem Übertrittsverfahren sowie eine Lektion für Arbeiten, die sich aus der integrativen Sonderschulung eines Kindes oder mehrerer Kinder in einer Klasse ergeben.

Bezüglich der Ausbildungen von Kindergarten- und Primarlehrpersonen an den Pädagogischen Hochschulen in der Schweiz besteht heute kein Unterschied mehr. Sowohl Kindergarten- als auch Primarlehrpersonen schliessen ihre Ausbildungen mit einem gleichwertigen eidgenössisch anerkannten Bachelor-Diplom ab.

6.7.2. Vergleich mit anderen Kantonen

| | Gleichstellung gewährleistet | Quellen |
|--------|-------------------------------------|---|
| Zug | Nein | § 6ter Abs. 2 Bst. a LPG § 6ter Abs. 2 Bst. b LPG |
| Zürich | Nein, aber Gesetzesänderung geplant | § 14 Abs. 1 Kategorie II Bst. a LPVO § 14 Abs. 1 Kategorie III Bst. a LPVO |
| Aargau | Ja | Anhang II A zum LDLP |
| Luzern | Ja | Ziff. 1-3 Anhang 1 zur BVOL |
| Schwyz | Nein, aber Gesetzesänderung geplant | § 35 Abs. 1 PLG § 1 Abs. 1 i.V.m. § 2 Abs. 1 Bst. a PVL |

Tabelle 17: Gleichstellung der Kindergartenlehrpersonen

Der Vergleich mit anderen Kantonen zeigt, dass aktuell unterschiedliche Lösungen vorliegen, die Gleichstellung aber nach und nach vollzogen wird.

6.7.3. Allgemeine Erläuterungen

Die Kindergartenlehrpersonen leisten einen grossen Beitrag zur Sozialisation der Kinder und sind im Erstkontakt mit Eltern und Kindern. Im Hinblick auf die gesamte, möglichst erfolgreiche Schullaufbahn von Kindern ist die erste Prägung wichtig.

Kindergartenlehrpersonen, welche die Funktion als Klassenlehrperson innehaben, üben in dieser Funktion dieselben Tätigkeiten aus, welche Klassenlehrpersonen auf der Primarstufe zu bewältigen haben.

Des Weiteren führen die heutigen Ausbildungen an den Pädagogischen Hochschulen für beide Tätigkeiten zu einem gleichwertigen eidgenössisch anerkannten Diplom (Bachelor). Gemäss Lehrplan 21 gehört der Kindergarten zum 1. Zyklus und umfasst im Kanton Zug das freiwillige wie auch das obligatorische Kindergartenjahr sowie die ersten zwei Jahre der Primarstufe. Die wenigsten Pädagogischen Hochschulen bieten heute noch Ausbildungen an, die einzig zum Unterrichten der Kindergartenstufe berechtigen. Standard ist heute die Ausbildung mit Abschluss als Kindergarten-/Unterstufenlehrperson (KGU), welche sowohl zum Unterrichten auf der Kindergarten- als auch auf der Primarstufe (je nach Abschluss 1. bis 3. Primarstufe) befähigt.

Gemäss dem per 1. Januar 2020 in Kraft gesetzten Reglement über die Anerkennung der Lehrdiplome für den Unterricht auf der Primarstufe, der Sekundarstufe I und an Maturitätsschulen vom 28. März 2019 der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) wird die Bezeichnung «Vorschule» nicht mehr geführt. Die Primarstufe umfasst dort die Schuljahre 1 bis 8 (gemäss «HarmoS-Zählweise») und somit auch den Kindergarten. Auch bei den Zulassungsvoraussetzungen gelten für alle Lehrpersonen, die auf der Primarstufe (inklusive Kindergarten) unterrichten wollen, die gleichen Anforderungen.

Aufgrund der oben aufgeführten Gründe erfolgt eine Umstufung der Kindergartenlehrpersonen mit Kindergartenlehrdiplom oder Bachelor für die Kindergartenstufe von den Klassen 10 bis 13 in die Klassen 12 bis 15. Die Lohnklasse 12 bis 15 entspricht der aktuellen Einreihung der Lehrpersonen mit Primarlehrdiplom, Bachelorabschluss für die Primarstufe oder Bachelor Kindergarten/Unterstufe. Des Weiteren sind auf der Kindergartenstufe für die Aufgaben der Klassenlehrperson künftig zwei Lektionen zu gewähren, was dem gleichen Umfang wie bei den Lehrpersonen auf der Primar- und Sekundarstufe entspricht.

Im Rahmen der Anhörung bemängelte der LVZ, dass kein Vollpensum von 30 Lektionen möglich ist und somit auch nicht der gleiche Lohn wie bei den Primarlehrpersonen. Aus diesem Grund sei zu prüfen, wie die Führung einer Kindergartenklasse ein Vollpensum ergibt.

Der Regierungsrat stellt sich gegen dieses Anliegen. Die Kindergartenlehrpersonen sollen hinsichtlich Lohn, Pensum (30 Lektionen für ein Vollpensum) und Entlastung (zwei Lektionen für die Aufgabe der Klassenlehrperson) den Primarlehrpersonen gleichgestellt werden. Diese Zielsetzung ist mit den vorliegenden Änderungen erreicht. Korrekt ist, dass dieser Schritt eine neue Ausgangslage hinsichtlich der Pensenplanung seitens der Anstellungsbehörde schafft – im Gegenzug gibt es eine echte Gleichstellung. Damit wird exakt einem zuvor geäusserten Anliegen des LVZ entsprochen. Wenn die Führung einer Kindergartenklasse kein Vollpensum ergibt, kann das Pensum beispielsweise mit Einsätzen in der Unterstufe ergänzt werden. Auch die Führung einer Primarschulklasse ergibt nicht in allen Fällen ein Vollpensum. Insofern ist die Situation der Kindergartenlehrpersonen nicht aussergewöhnlich.

6.7.4. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

§ 6 Abs. 2 lit. A Lehrpersonalgesetz kann ersatzlos gestrichen werden, da neu die Regelungen von lit. B Primarlehrpersonen gelten. Lit. B ist mit der Kindergartenstufe sowie den Lehrpersonen für Deutschunterricht als Zweitsprache zu ergänzen.

§ 6^{ter} Abs. 2 Bst. a) Lehrpersonalgesetz kann ersatzlos gestrichen werden, da dies neu in Bst. b) geregelt wird. In § 6^{ter} Abs. 3 Bst. a) Lehrpersonalgesetz ist der Kindergarten zu streichen, da es im Kindergarten keine individuelle Förderung mehr gibt. Die individuelle Förderung wurde ins Pflichtpensum der Schülerinnen und Schüler integriert. § 6^{ter} Abs. 4 Bst. a) Lehrpersonalgesetz ist mit der Kindergartenstufe zu ergänzen. § 6^{ter} Abs. 4 Bst. d) Lehrpersonalgesetz kann ersatzlos gestrichen werden, da dies im gleichen Absatz neu in Bst. a) geregelt wird.

In § 17 Abs. 1 Bst. a) Lehrpersonalgesetz ist die Aufzählung zu vervollständigen, da die Psychomotoriktherapeutinnen und -therapeuten analog zu den Logopädinnen und Logopäden zulagenberechtigt sind (Nachvollzug alten Rechts, keine Erneuerung). § 17 Abs. Bst. c) Lehrpersonalgesetz ist ersatzlos zu streichen.

6.7.5. Finanzielle Auswirkungen

Umstufung der Kindergartenlehrpersonen

Die Umstufung der Kindergartenlehrpersonen mit Kindergartenlehrdiplom von den Klassen 10–13 in die Klassen 12–15 hat einen höheren Lohnaufwand bei allen elf Gemeinden zur Folge. Durchschnittlich müssen die Gemeinden mit einem Mehraufwand von 3,5 Prozent¹² bezogen auf die Lohnkosten der aktuell gemäss § 6 Abs. 2 lit. A Lehrpersonalgesetz eingestuftem Kindergartenlehrpersonen rechnen, was einen Betrag von rund 490 000 Franken¹³ ausmacht.

Gestützt auf § 3 Abs. 4 Bst. a) des Lehrpersonalgesetzes übernimmt der Kanton die Hälfte der Kosten der Umstufung, also rund 245 000 Franken.

Entlastung Klassenlehrerfunktion – Auswirkung auf Normpauschale

Gemäss § 6^{ter} Abs. 4 lit. a) Lehrpersonalgesetz werden einer Lehrperson auf der Primar- und Sekundarstufe zwei Lektionen pro Klasse für die Aufgaben der Klassenlehrperson angerechnet. Aufgrund der Gleichstellung der Kindergartenlehrpersonen mit den Primarlehrpersonen sind auf der Kindergartenstufe für die Aufgaben der Klassenlehrperson künftig auch zwei Lektionen zu gewähren. Davon in Abzug zu bringen ist die im Jahr 2016 eingeführte Funktionszulage für Klassenlehrpersonen im Kindergarten von 2,4 Prozent. Die Mehrkosten für die Erhöhung der Klassenlehrerentlastung auf zwei Lektionen belaufen sich auf 671 000 Franken, wovon der Kanton die Hälfte – also 335 000 Franken – übernimmt.

Dem Kanton entstehen gesamthaft Mehrkosten von 580 000 Franken (jährlich wiederkehrend).

6.8. Einstufung der Fachlehrpersonen Sekundarstufe I

6.8.1. Ausgangslage

Gemäss aktuell geltenden Rechtsgrundlagen werden die Fachlehrpersonen auf der Sekundarstufe I (insbesondere Textiles Gestalten/Technisches Gestalten/Hauswirtschaft/Musik und Sport) tiefer eingestuft als das Kollegium mit einem Stufendiplom der Sekundarstufe I (siehe Lehrpersonalgesetz). Diese Problematik hat ihren Ursprung in der Neustrukturierung der

¹² Berechnungsbasis Einstufungen der KIGA-Lehrpersonen gemäss Umfrage bei den gemeindlichen Schulen vom 3. März 2019.

¹³ Lohnsumme ohne Berücksichtigung der TREZ, die schätzungsweise rund 5 Prozent ausmachen dürfte.

Lehrpersonen ausbildung, wurden doch mit dem Aufbau der Pädagogischen Hochschulen die Ausbildungen neu gegliedert. Die klassischen Fachausbildungen (Handarbeit/Werken/Hauswirtschaft/Sport) der ehemaligen Seminare fielen vollständig weg. Fachlehrpersonen mit Abschluss der ehemaligen Seminare waren sowohl für den Unterricht auf Primarstufe als auch auf Sekundarstufe I zugelassen (z. B. Diplom für Handarbeitslehrerinnen im Kanton Zug). Heute werden auf der Sekundarstufe I keine «Monofachlehrpersonen» mehr ausgebildet. Ein Stufendiplom der Sekundarstufe I berechtigt zum Unterrichten in mindestens drei Fachbereichen. Auch auf der Primarstufe werden keine Fachlehrpersonen mehr ausgebildet. Im Gegensatz zur Sekundarstufe I werden die Fachlehrpersonen, welche auf der Primarstufe tätig sind, gleich wie die Primarlehrpersonen eingestuft.

6.8.2. Vergleich mit anderen Kantonen

| | Gleichstellung gewährleistet | Quellen |
|--------|-------------------------------------|--|
| Zug | Nein | § 6 Abs. 2 lit. C Bst. a LPG § 6 Abs. 2 lit. C Bst. b LPG § 6ter Abs. 2 Bst. d LPG |
| Zürich | Ja | § 14 Abs. 1 Kategorie IV Bst. a und b LPVO |
| Aargau | Ja | Anhang II A zum LDLP |
| Luzern | Ja | Ziff. 6 Anhang 1 zur BVOL |
| Schwyz | Nein | Bst. A und B Anhang PVL |

Tabelle 18: Einstufung der Fachlehrpersonen Sekundarstufe I

Der Kantonsvergleich zeigt, dass in den ausgewählten Kantonen die Gleichstellung mehrheitlich gewährleistet ist.

6.8.3. Allgemeine Erläuterungen

Die Frage der Gleichwertigkeit von altrechtlichen und neurechtlichen Ausbildungen ist grundsätzlich legitim. Ein Vergleich mit anderen Kantonen zeigt, dass die Einstufungsfrage aktuell verschieden gehandhabt wird. Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass sowohl altrechtliche als auch neurechtliche Ausbildungen zum Unterrichten auf der gleichen Stufe (hier Sekundarstufe I) befähigen, was für eine gleiche Einstufung sprechen würde (entsprechende Äquivalenzabklärungen können bei der EDK vorgenommen werden). Allerdings wurden die Zulassungsbedingungen zu den neurechtlichen Ausbildungsgängen erhöht, was bei einer Lohneinstufung durchaus mitberücksichtigt werden könnte. Als Gegenargument kann aufgeführt werden, dass die nationalen Entwicklungen in der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung nicht vorhersehbar waren und die Gleichwertigkeit von altrechtlichen und neurechtlichen Diplomen gewährt werden muss. Unabhängig davon, ob eine Lehrperson die Unterrichtsberechtigung nach altrechtlichen oder neurechtlichen Vorgaben erlangt hat, sollte sie weiterhin für den Unterricht auf jener Stufe, die ihrem Abschlussdiplom entspricht, berechtigt sein.

Insgesamt kommt der Regierungsrat nach Abwägung aller Argumente zum Schluss, dass eine Umstufung der Fachlehrpersonen der Sekundarstufe I von den Klassen 14–17 in die Klassen 15–18 gerechtfertigt ist.

6.8.4. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

In § 6 Abs. 2 lit. C Bst. c) Lehrpersonalgesetz soll nur von Lehrpersonen gesprochen werden. Diese Formulierung stimmt mit § 6ter Abs. 2 lit. d) Lehrpersonalgesetz überein, was das Pflichtpensum einer Lehrperson der Sekundarstufe I betrifft.

Des Weiteren sind in § 6 Abs. 2 lit. C. Bst. c) Lehrpersonalgesetz die Fächer Sprachen und Maschinenschreiben zu streichen, da diese auf Sekundarstufe I nicht mehr aktuell sind.

§ 6 Abs. 4 ist lit. c) Lehrpersonalgesetz ist zu streichen. Da die Fachlehrpersonen gemäss § 6 Abs. 2 lit. C Bst. c) Lehrpersonalgesetz neu auch in den Klassen 15–18 eingereiht sind, kann eine Differenzierung bei Lehrdiplomen höherer oder tieferer Schulstufen nur mit der Ergänzung in Bst. a) erfolgen.

6.8.5. Finanzielle Auswirkungen

Die Einstufung der Fachlehrpersonen der Sekundarstufe I von den Klassen 14–17 in die Klassen 15–18 hat einen höheren Lohnaufwand bei allen elf Gemeinden zur Folge. Durchschnittlich müssen die Gemeinden mit einem Mehraufwand von 5,23 Prozent¹⁴ bezogen auf die Lohnkosten der aktuell gemäss § 6 Abs. 2 lit. C. Bst. c) eingestuften Fachlehrpersonen rechnen, was einen Betrag von rund 140 000 Franken ausmacht. Der Kantonsanteil beträgt folglich 70 000 Franken (jährlich wiederkehrend).

7. Anpassungen weiterer Anstellungsbedingungen auf Stufe Verordnung

Die Umsetzung des Projekts Anstellungsbedingungen führt neben Anpassungen auf Stufe Gesetz auch zu Änderungen von Verordnungen.

Der Lösungsvorschlag für das Arbeitszeit und -modell der Zuger Polizei, insbesondere betreffend Pausenregelung (Mittagessen in Uniform), bedarf einer Veränderung der Verordnung über die Arbeitszeit (Arbeitszeitverordnung) vom 4. Oktober 2011 (BGS 154.214). Wie im Kapitel 5.3 bereits erläutert, setzt die Einführung der Referenzfunktionen und des Einreihungsplans eine neue Verordnung voraus (siehe Beilage 2).

Des Weiteren führen einzelne Gesetzesänderungen des Projekts Anstellungsbedingungen zu weiteren Verordnungsanpassungen. Beispielsweise ist der Begriff Treue- und Erfahrungszulage aus allen Verordnungen zu streichen, in welchen diese Zulage vorkommt.

Eine weitere Verordnungsänderung wird in einem separaten Antrag bearbeitet. Bei der Fort- und Weiterbildung ist eine Totalrevision vorzunehmen, um das Reglement an heutige Gegebenheiten, Bezeichnungen sowie eine flexiblere Praxis anzupassen. Aus diesem Grund ist ein separater Antrag für die Totalrevision erarbeitet worden (siehe Kapitel 6.5).

8. Projektunabhängige Anpassungen

8.1. Ausgangslage

Die projektbedingten Anpassungen bieten Gelegenheit, gleichzeitig weitere notwendige Anpassungen im Personalgesetz vorzunehmen. Vielfach handelt es sich dabei um redaktionelle Anpassungen (Begriffsvereinheitlichungen), die nachfolgend nicht einzeln aufgeführt werden. Andere dienen dazu, Bestimmungen zu entfernen, die nach heutiger Praxis beziehungsweise Rechtslage bedeutungslos geworden sind oder Bestimmungen anzupassen, wo sich aus der Praxis eine entsprechende Erforderlichkeit ergibt. Wiederum andere sind im Hinblick auf die Angleichung zivilrechtlichen Bestimmungen notwendig, welche in Kürze in Kraft treten.

¹⁴ Berechnungsbasis: Einstufung der Fachlehrpersonen gemäss Umfrage bei den gemeindlichen Schulen vom 8. Januar 2020.

8.2. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

§ 9 Abs. 4 PG (Kündigung seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters)

Dass Abteilungsleitende, die nach den Amtsleitenden auf der zweiten Hierarchiestufe stehen, wie diese eine sechsmonatige Kündigungsfrist einhalten sollen, entspricht nicht mehr der heutigen globalisierten, flexiblen und schnelllebigen Arbeitswelt. Eine derart lange, von der Dauer der Anstellung unabhängige Kündigungsfrist behindert junge Mitarbeitende in ihrem beruflichen Fortkommen, bindet aber auch den Kanton als Arbeitgeber über Gebühr. Ausserdem gibt es bei den neu geschaffenen Referenzfunktionen keine solche, die per se eine Abteilungsleitung abbildet und damit die Identifizierung einer zweiten Hierarchiestufe zweifelsfrei zulässt. Deshalb werden die Abteilungsleitungen aus Abs. 4 gestrichen und diese unterstehen somit den Kündigungsfristen nach § 9 Abs. 2 PG.

§ 10 Abs. 5 (Kündigung seitens des Kantons)

Die in Abs. 5 aufgeführte Zuständigkeitsordnung für die verschiedenen personalrechtlichen Massnahmen hat vor dem Hintergrund der weitgehenden Delegation der Entscheidungsbefugnisse an die Amtsleitungen keine Bedeutung mehr. Dieser Absatz ist zu streichen.

§ 11 Abs. 1 Bst. a (Nichtige Kündigung) und § 61 Abs. 1 PG (Obligatorische Dienstleistung)

Da nicht mehr existent, wird der Begriff «militärischer Frauendienst» aus diesen Paragraphen entfernt.

§ 11 Abs. 3 PG (Nichtige Kündigung)

Mit Rücksicht auf die per 1. Juli 2021 in Kraft tretenden Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung (Art. 329 h und 336 c Abs. 1 Bst. c^{bis} OR sowie Art. 16 i bis 16 m des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft (Erwerbssersatzgesetz; EOG) vom 25. September 1952 (SR 834.1) wird in Analogie zum Zivilrecht ein neuer Sperrfristentatbestand während des Urlaubs für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes eingefügt (§ 11 Abs. 3 Bst. e PG).

§ 58^{bis} PG (Pflichten bei Krankheit und Unfall)

Die projektbedingte Teilrevision soll dazu benutzt werden, die Pflichten vor allem während längerer Zeit krankheits- oder unfallbedingt ausfallender Mitarbeitender bezüglich ihrer Mitwirkung am Wiedereingliederungsprozess und die Folgen der Verletzung dieser Pflichten ausdrücklich im Gesetz zu verankern bzw. dieses sinnvoll zu ergänzen. Die Fürsorgepflicht des Kantons als Arbeitgeber gebietet es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gerade bei länger dauerndem Arbeitsausfall infolge Krankheit oder Unfall mit geeigneten Massnahmen bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu unterstützen. Ein probates Mittel hierzu ist das Case Management, welches eine rasche Rückkehr an den bisherigen oder einen neuen Arbeitsplatz und die Verhinderung einer ganzen oder teilweisen Invalidität zum Ziel hat. Beim Kanton werden derzeit solche Case Managements über die kantonale Pensionskasse oder die Unfallversicherer des Kantons angeboten. Denkbar ist aber auch die Ergreifung weiterer Eingliederungsmassnahmen z. B. der Beizug der Suchtberatung und der Abschluss einer Abstinenzvereinbarung bei Suchterkrankungen. Als Gegenstück zur Fürsorge- und Lohnfortzahlungspflicht des Kantons steht die Treue- und Schadensminderungspflicht der Mitarbeitenden, welche diese im Gegenzug zur Mitwirkung an solchen Eingliederungsmassnahmen verpflichtet. Neben der bisher in § 58^{bis} Abs. 1 PG verankerten Pflicht, bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit Arzteugnisse einzureichen, wird deshalb neu auch ausdrücklich die Mitwirkungspflicht beim Case Management oder anderen Eingliederungsmassnahmen aufgenommen. Ferner wird die Möglichkeit, in begründeten Fällen eine ärztliche Untersuchung anzuordnen in eine Pflicht der Mitarbeitenden, sich einer solchen zu unterziehen umformuliert. Begründete Fälle liegen z. B.

vor, wenn ein längerer ganzer oder teilweiser Arbeitsausfall (ca. ab drei Monaten) vorliegt und der Zeitpunkt der teilweisen oder vollen Wiederaufnahme der Arbeit ungewiss ist oder regelmässig kürzere Arbeitsabsenzen zu verzeichnen sind etc. Als Folge der Verletzung der Mitwirkungspflichten bei Krankheit und Unfall (Beibringung der notwendigen Arztzeugnisse, Mitwirkung beim Case Management, Mitwirkung bei anderen Eingliederungsmassnahmen und Mitwirkung bei vertrauensärztlichen Untersuchungen) sieht Abs. 5 vorbehältlich anderer oder weiterer personalrechtlicher Massnahmen die Möglichkeit vor, den Lohn bzw. die Lohnfortzahlung zu kürzen oder ganz einzustellen. Diese Ausformulierung der sich aus der Treuepflicht ergebenden Pflichten im Gesetz, trägt nicht nur zur Rechtssicherheit und Transparenz bei, sondern sollen auch der Akzeptanz der Wiedereingliederungsbemühungen des Kantons dienen.

§ 59 Abs. 2 (neu) PG (Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen)

Gemäss Wegleitung über die Renten (RWL) in der Eidgenössischen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung des Bundesamts über die Sozialversicherungen vom 1. Januar 2003 reicht die bisherige in Abs. 1 formulierte Abtretungsregelung nicht aus, damit nachträglich ausbezahlte Renten von Unfall- oder Sozialversicherungen vom Kanton direkt über diese vereinbart werden können. Deshalb wird ein weiterer Absatz eingefügt, der ein ausdrückliches Rückforderungsrecht gegenüber den fraglichen Versicherungen vorsieht.

§ 60 Abs. 1 und 4 PG (Mutterschaftsurlaub)

Mit der Ergänzung von Abs. 1 und Änderung von Abs. 4 wird das Verhältnis zwischen dem vom Kanton bezahlten Mutterschaftsurlaub und dem Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung nach dem Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft (Erwerbssersatzgesetz; EOG) vom 25. September 1952 (SR 834.1) erläutert. Ferner wird durch Einschub von Bst. c in Abs. 1 präzisiert, dass und wann auch neu eintretende Mitarbeiterinnen einen reduzierten Anspruch auf Mutterschaftsurlaub haben.

Neu § 60^{bis} PG (Vaterschaftsurlaub)

Wegen der zügigen Inkraftsetzung der Vaterschaftsentschädigung mittels Änderung des EOG per 1. Januar 2021 konnte der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub als Korrelat hierzu infolge der Dringlichkeit vorläufig nur auf Verordnungsstufe geregelt werden. Die Teilrevision des Personalgesetzes wird zum Anlass genommen, den Vaterschaftsurlaub gleichberechtigt zum Mutterschaftsurlaub auf Stufe Gesetz zu verankern. Zu diesem Zweck wird nach der Bestimmung über den Mutterschaftsurlaub ein neuer Paragraph eingefügt, der im Wortlaut dem aktuellen § 24 a der Verordnung über die Arbeitszeit (Arbeitszeitverordnung) vom 4. Oktober 2011 (BGS. 154.214) entspricht. Letzterer wird auf den Zeitpunkt der Inkraftsetzung von § 60^{bis} PG aufgehoben.

§ 70 (Rechtsschutz und Verfahren)

Der Titel des unter dem 7. Kapitel des PG (Rechtspflege) stehenden § 70 wird in «Anwendbares Recht und Verfahren» geändert. Dies erfolgt, damit eine klare Abgrenzung zum Rechtsschutz nach § 56^{bis} PG erfolgt und keine Missverständnisse entstehen.

§ 10 Abs. 2 Lehrpersonalgesetz

In § 10 Abs. 2 lit. d) wird neu der Vaterschaftsurlaub und Urlaub für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes aufgenommen, welche mit der Änderung des EOG per 1. Januar 2021 bzw. 1. Juli 2021 in Kraft getreten waren. Damit wird sichergestellt, dass die gemeindlichen Lehrpersonen die gleichen Ansprüche wie die Lehrpersonen der kantonalen Schulen in diesen Bereichen haben. Gemäss § 60^{bis} PG erhalten die Mitarbeitenden einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub bei 100 Prozent Lohn. Somit gibt es eine überobligatorische Leistung, weil die bundesrechtliche Lösung 80 Prozent des Lohnes vorsieht. Der Urlaub für die

Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes ist in § 24^{ter} Arbeitszeitverordnung geregelt. Hier gibt es keine überobligatorische Regelung.

9. Konferenzielle Anhörungen

Am 1. und 3. Juli 2020 fanden die Anhörungen mit Gemeindevertreterinnen und -vertreter sowie den Personalverbänden zum Konzept des Projekts Anstellungsbedingungen statt. Die anwesenden Gemeindevertreterinnen und -vertreter zeigten sich mit der Stossrichtung des Konzepts einverstanden. Lediglich beim Dienstaltersgeschenk, Vaterschaftsurlaub und bei der missbräuchlichen Kündigung gab es Anmerkungen. Die Personalverbände deponierten anlässlich der Anhörung ihre Anliegen und Forderungen, welche zusammen mit den Anmerkungen der Gemeinden in der nachfolgenden Tabelle als Prüfpunkte ins Projekt aufgenommen wurden:

| Nr. | Anhörung | Prüfpunkte | Aufnahme ins Projekt |
|-----|---|--|-----------------------------|
| 1 | Personalverbände | Realloohnerhöhung von 2,5 Prozent | Nein |
| 2 | Personalverbände | Verbindung von Lohn und Lebenshaltungskosten | Nein |
| 3 | Personalverbände | 1 Woche mehr Ferien bei Arbeitszeit von 42 h | Ja (Kapitel 6.4 und 6.6) |
| 4 | Gemeinden/Personalverbände | Ausbau Dienstaltersgeschenk | Ja (Kapitel 6.3) |
| 5 | Gemeinden | Vaterschaftsurlaub: 2 Wochen unabhängig vom Volksentscheid | Ja (Kapitel 8.2) |
| 6 | Personalverbände | Alternativen zu Reka-Checks | Nein |
| 7 | Personalverbände | Kindergartenlehrpersonen: Pausenaufsicht als Arbeitszeit, Ausdehnung des alternierenden Unterrichts oder Ausdehnung des Pflichtpensums | Nein (Kapitel 6.7) |
| 8 | Personalverbände | Gleichstellung der Lehrpersonen an den Gymnasien und Berufsschulen bezüglich Pflichtlektionen | Nein |
| 9 | Personalverbände | Altersentlastung: Einfachere Berechnung und Ausweitung auf Pensen unter 50 Prozent | Ja (Kapitel 6.6) |
| 10 | Personalverbände | Gehaltsfortzahlung: Kontrolle der korrekten Anwendung der Regelung der Gemeinden (befristete Arbeitsverträge) – z. B. im Rahmen der schulaufsichtlichen Überprüfung. | Nein (Kapitel 3.2) |
| 11 | Gemeinden (Einzelvotum) Personalverbände | Missbräuchliche Kündigung: max. Entschädigung von 6 anstelle 9 Monaten Ablehnung Anpassung bei der missbräuchlichen Kündigung | Nein (Kapitel 6.2) |
| 12 | Personalverbände | Erhöhung Anspruch Urlaubstage bei Adoptionen und Mehrlingsgeburten | Nein (Kapitel 3.2) |
| 13 | Personalverbände | Einbau TREZ: Kompensation Wegfall Anteil Familien- und Kinderzulagen | Nein (Kapitel 5.5) |

Tabelle 19: Übersicht Prüfungsaufträge Anhörungen

Es folgen kurze Begründungen, warum der Regierungsrat gewisse Prüfungsaufträge nicht in den Projektumfang aufgenommen hat. Falls die Begründungen in den einzelnen Kapiteln zu

finden sind, ist es in der Tabelle vermerkt und wird entsprechend nachfolgend nicht mehr erwähnt.

Der Regierungsrat spricht sich gegen eine allgemeine Lohnerhöhung von 2,5 Prozent aus. Neben den Ergebnissen aus den Lohnvergleichen (siehe Kapitel 5.2.2), verweist der Regierungsrat auf die Austrittsbefragungen und die Rückmeldungen aus den Bewerbungsgesprächen. Seit 2013 wird eine anonyme Austrittsbefragung durchgeführt. Die Frage nach der Zufriedenheit betreffend Entlohnung, Zulagen und Sozialleistungen beantworteten im Durchschnitt 84 Prozent der Austretenden mit sehr gut oder gut. Im Durchschnitt gaben nur 2 Prozent der Austretenden an, dass sie die Arbeitsstelle wegen besseren Anstellungsbedingungen bei neuen Arbeitgebern verlassen. Ein weiterer Indikator für die Konkurrenzfähigkeit der Löhne und guter Anstellungsbedingungen ist die Tatsache, dass bei der Rekrutierung Absagen von den Bewerbenden nur in sehr wenigen Einzelfällen mit einem zu tiefen Lohnangebot begründet werden. Häufiger sind Bewerbende, die ihr Interesse an einer Anstellung beim Kanton Zug explizit mit dessen gutem Image als Arbeitgeber begründen.

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 Credit Suisse das frei verfügbare Einkommen in den rund 2300 Schweizer Gemeinden und Quartieren der Grossstädte für eine Vielzahl von modellhaften Haushaltstypen. In der aktuellsten verfügbaren Studie von Dezember 2016¹⁵ 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.

Weiter sieht der Regierungsrat keine Notwendigkeit, alternative Vergünstigungen zu den abgeschafften Reka-Checks einzuführen. Mit der Erhöhung des Ferienanspruchs und Dienstaltersgeschenks können die Anstellungsbedingungen nachhaltiger verbessert werden.

Der Regierungsrat sieht keinen Handlungsbedarf bei der Pflichtlektionenzahl der Berufsschullehrpersonen. Differenzierungen der Pflichtpensen sind erstens je nach Fach angezeigt. Es gibt Fächer, die mehr oder weniger Vor- und Nachbereitung bedürfen. Zweitens zeigt ein Vergleich mit anderen Kantonen auf, dass der Kanton Zug mit einer Pflichtlektionenzahl von 25 für die Berufsfachschulen ziemlich genau im Durchschnitt der übrigen Kantone liegt, während die Pflichtlektionenzahl von 24 für die Mittelschulen jedoch am oberen Rand der übrigen Kantone ist. Drittens werden die Zuger Berufsschullehrpersonen schon heute – wie die Mittelschullehrpersonen auch – im Vergleich mit ihren Kolleginnen und Kollegen in den anderen Kantonen sehr gut entlohnt. Ein solcher Schritt ist daher auch aus wettbewerblicher Sicht nicht angezeigt.

¹⁵ Thomas Rühl et al. (2016): Verfügbares Einkommen 2016, Loris Centola Global Head of Research, Credit Suisse

10. Finanzielle Auswirkungen und Anpassungen von Leistungsaufträgen

10.1. Zusammenfassung der Anpassungen und Auswirkung auf die Normpauschalen und Jahreswochenstundenpauschale

Die in den vorangegangenen Kapiteln beschriebenen Anpassungen der Anstellungsbedingungen verursachen bei den Löhnen des Lehrpersonals der gemeindlichen Schulen Mehrkosten, von denen der Kanton, gestützt auf § 3 Abs. 4 Bst. a) des Lehrpersonalgesetzes, die Hälfte der Mehrkosten übernimmt. Die kantonalen Anteile lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Einbau der Treue- und Erfahrungszulage TREZ in die Löhne

| | |
|--------------------------|-------------|
| Kindergarten/Primarstufe | Fr. 860 000 |
| Sekundarstufe I | Fr. 280 000 |
| Musikschulen | Fr. 230 000 |

Ausbau Dienstaltersgeschenk DAG

| | |
|--------------------------|------------|
| Kindergarten/Primarstufe | Fr. 80 000 |
| Sekundarstufe I | Fr. 30 000 |
| Musikschulen | Fr. 20 000 |

Zusätzliche Entlastungslektion

| | |
|--------------------------|---------------|
| Kindergarten/Primarstufe | Fr. 1 060 000 |
| Sekundarstufe I | Fr. 450 000 |
| Musikschulen | Fr. 310 000 |

Anpassung bisherige Altersentlastung

| | |
|--------------------------|-------------|
| Kindergarten/Primarstufe | Fr. 130 000 |
| Sekundarstufe I | Fr. 40 000 |
| Musikschulen | Fr. 160 000 |

Gleichstellung Kindergartenlehrpersonen

| | |
|--------------------------|-------------|
| Kindergarten/Primarstufe | Fr. 580 000 |
|--------------------------|-------------|

Neueinreihung Fachlehrpersonen

| | |
|-----------------|------------|
| Sekundarstufe I | Fr. 70 000 |
|-----------------|------------|

Der gesamte jährliche Anteil des Kantons an den Mehrkosten der gemeindlichen Schulen beträgt somit rund 4,3 Millionen Franken. Die Zuger Gemeinden tragen insgesamt ebenfalls Kosten in der gleichen Höhe wie der Kanton. Die jährliche Kostenänderung wird pro Schulstufe berechnet und anschliessend durch die Anzahl Schülerinnen und Schüler der Stufe bzw. durch die Anzahl Jahreswochenstunden dividiert, welche für die Auszahlung der Pauschalen massgebend sind. Dies ergibt den Anpassungsbetrag pro Pauschale gemäss den folgenden Berechnungsformeln inklusive Einrechnung der seit 2009 unveränderten Teuerungszulage von 2,54 Prozent (siehe Regierungsratsbeschluss vom 12. November 2008):

Kindergarten/Primarstufe:

$$(\text{Fr. } 860\,000 + \text{Fr. } 80\,000 + \text{Fr. } 1\,060\,000 + 130\,000 + 580\,000) : 9236 = \text{Fr. } 293.42$$

Sekundarstufe I:

$$(\text{Fr. } 280\,000 + \text{Fr. } 30\,000 + \text{Fr. } 450\,000 + 40\,000 + 70\,000) : 2401 = \text{Fr. } 362.35$$

Musikschulen

(Fr. 230 000 + Fr. 20 000 + Fr. 310 000 + 160 000) : 4296 JWSt = Fr. 167.60

Damit verändern sich die zur Auszahlung gelangenden Realwerte der Normpauschalen wie folgt:

| | | |
|--|-------------|----------------------|
| Kindergarten/Primarstufe (+ Fr. 293.42): | Fr. 5625.50 | (bisher Fr. 5332.08) |
| Sekundarstufe I (+ Fr. 362.35): | Fr. 9646.32 | (bisher Fr. 9283.97) |
| Musikschulen (+ Fr. 167.60): | Fr. 2719.82 | (bisher Fr. 2552.22) |

Die Pauschalen sind in der Schulsubventions-Verordnung als Nominalwerte festgehalten, d. h. ohne Teuerungszulage. Die Teuerungszulage wird vom Regierungsrat jeweils am Jahresende für das Folgejahr festgelegt. Aus diesem Grund müssen die oben hergeleiteten realwertigen Anpassungen um die aktuelle Teuerungszulage von 2,54 Prozent reduziert werden, um die entsprechende Erhöhung der Pauschalen auf Nominalwertbasis vornehmen zu können.

Kindergarten- und Primarstufe:

Fr. 293.42 : 1.0254 = **Fr. 286.15**

Sekundarstufe I:

Fr. 362.35 : 1.0254 = **Fr. 353.38**

Musikschulen:

Fr. 167.60 : 1.0254 = **Fr. 163.45**

Somit sind in der Schulsubventions-Verordnung § 1 Abs. 1 (Normpauschale für die Gemeinden) und § 3 Abs. 1 (Jahreswochenstunde-Pauschale an die Musikschulen) wie folgt an die neuen Beiträge anzupassen (die Erhöhungsbeträge wurden kaufmännisch gerundet, da in der Verordnung nur ganzzahlige Beträge festgehalten werden):

| | | |
|---------------------------------------|----------|-------------------|
| Kindergarten/Primarstufe (+ Fr. 286): | Fr. 5486 | (bisher Fr. 5200) |
| Sekundarstufe I (+ Fr. 353): | Fr. 9407 | (bisher Fr. 9054) |
| Musikschulen (+ Fr. 163) | Fr. 2652 | (bisher Fr. 2489) |

10.2. Finanzielle Auswirkungen auf den Kanton

Die finanziellen Auswirkungen sind jeweils in den einzelnen Kapiteln aufgeführt. In der folgenden Übersicht sind die finanziellen Auswirkungen der Gesetzesanpassungen tabellarisch zusammengefasst:

| Anpassungen | Kapitel | Jährlich wiederkehrende Kosten in Franken |
|---|---------|---|
| Gehaltsklassen und Lohnbänder | 5.2.5 | Keine |
| Referenzfunktionen und Einreihungsplan (Lohnanhebungen) | 5.3.6 | 110 000 |
| Ablösung Gehaltsstufen durch stufenlose Lohnbänder | 5.4.5 | Keine |
| <i>Einbau TREZ Verwaltungsmitarbeitende</i> | 5.5.6 | <i>(Keine)</i> |
| <i>Einbau TREZ kantonale Lehrpersonen</i> | 5.6.6 | <i>(690 000)</i> |

| Anpassungen | Kapitel | Jährlich wiederkehrende Kosten in Franken |
|---|---------------|---|
| <i>Einbau TREZ Lehrpersonen PH Zug</i> | 5.6.6 | (200 000) |
| <i>Einbau TREZ gemeindliche Lehrpersonen (Erhöhung Normpauschale)</i> | 5.6.6 10.1 | (1 370 000) |
| Einbau TREZ Gesamt | | 2 260 000 |
| Weitere Anpassungen | 5.7.3 | Keine |
| Fremdänderungen | 5.8.3 | Keine |
| Kündigungsfristen Lehrpersonen | 6.1.5 | Keine |
| Missbräuchliche Kündigung | 6.2.5 | Keine |
| <i>Ausbau Dienstaltersgeschenk Verwaltung und Gerichte</i> | 6.3.6 | (390 000) |
| <i>Ausbau Dienstaltersgeschenk kantonale Lehrpersonen</i> | 6.3.6 | (110 000) |
| <i>Ausbau Dienstaltersgeschenk PH Zug</i> | 6.3.6 | (30 000) |
| <i>Ausbau Dienstaltersgeschenk gemeindliche Lehrpersonen (Erhöhung Normpauschale)</i> | 6.3.6 10.1 | (130000) |
| Ausbau Dienstaltersgeschenk Gesamt | | 660 000 |
| Erhöhung Ferienansprüche Verwaltungsangestellte | 6.4.5 | 3 700 000 |
| <i>Zusätzliche Entlastungslektion kantonalen Lehrpersonen</i> | 6.6.5 | (1 740 000) |
| <i>Zusätzliche Entlastungslektion gemeindliche Lehrpersonen (Erhöhung Normpauschale)</i> | 6.6.5 10.1 | (1 820 000) |
| <i>Erhöhung Ferienanspruch PH Zug</i> | 6.6.5 | (260 000) |
| Zusätzliche Entlastungslektion kantonale sowie gemeindliche Lehrpersonen und Erhöhung Ferienanspruch PH Zug | | 3 820 000 |
| <i>Anpassung bisherige Altersentlastung kantonale Lehrpersonen</i> | 6.6.5 | 290 000 |
| <i>Anpassung bisherige Altersentlastung gemeindliche Lehrpersonen (Erhöhung Normpauschale)</i> | 6.3.6 10.1 | 330 000 |
| Anpassungen bisherige Altersentlastung | | 630 000 |
| Erhöhung Zulage für die Präsidentin/der Präsident des Strafgerichts | 5.7 | 5 000 |
| Gleichstellung der Kindergartenlehrpersonen (Erhöhung Normpauschale) | 6.7.5 | 580 000 |
| Einstufung der Fachlehrpersonen Sekundarstufe 1 (Erhöhung Normpauschale) | 6.8.5 | 70 000 |
| Gesamt | | 11 825 000 |

Tabelle 20: Übersicht Kosten nach Kapitel

Um die Übersicht über die Kosten zu erhöhen sind nachfolgend die Kosten nach Reformbereich und Kategorie Mitarbeitende aufgeschlüsselt:

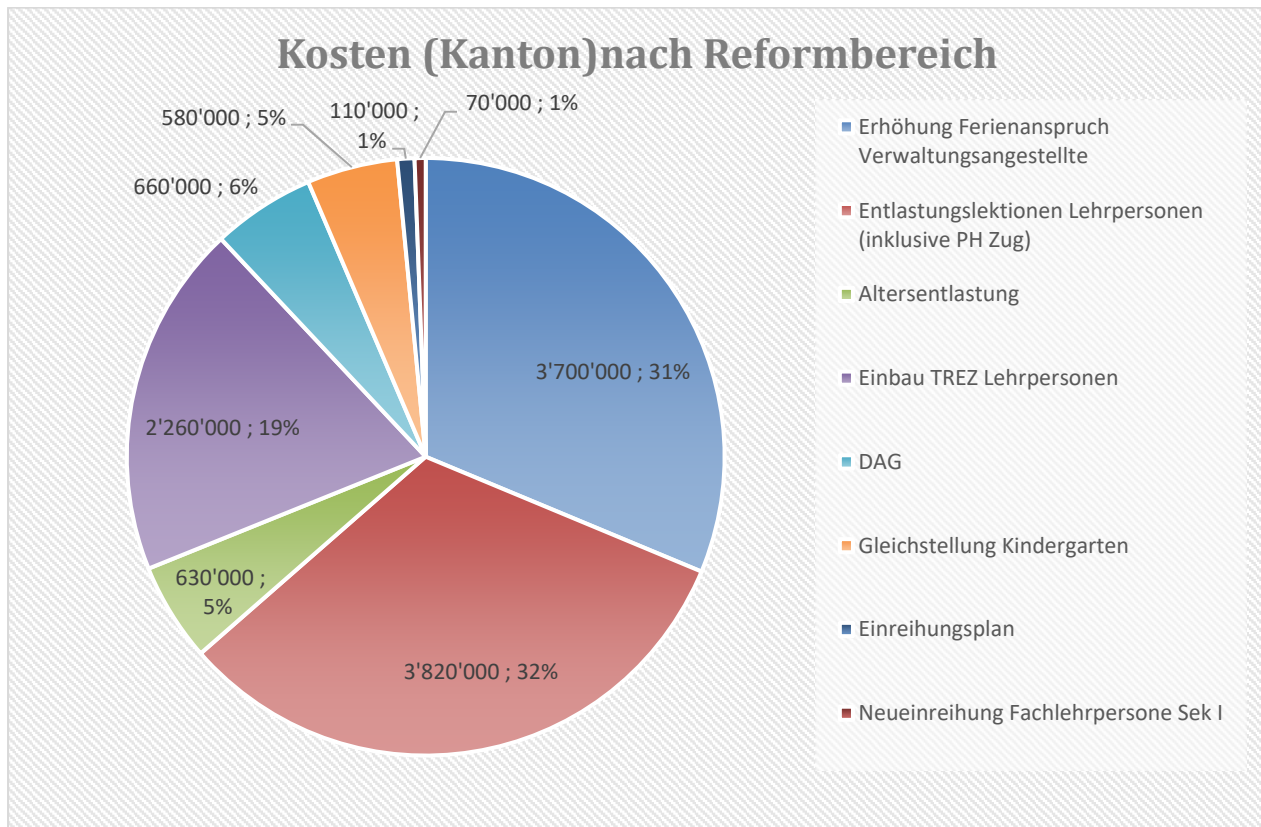


Abbildung 5: Übersicht Kosten Kanton nach Reformbereich

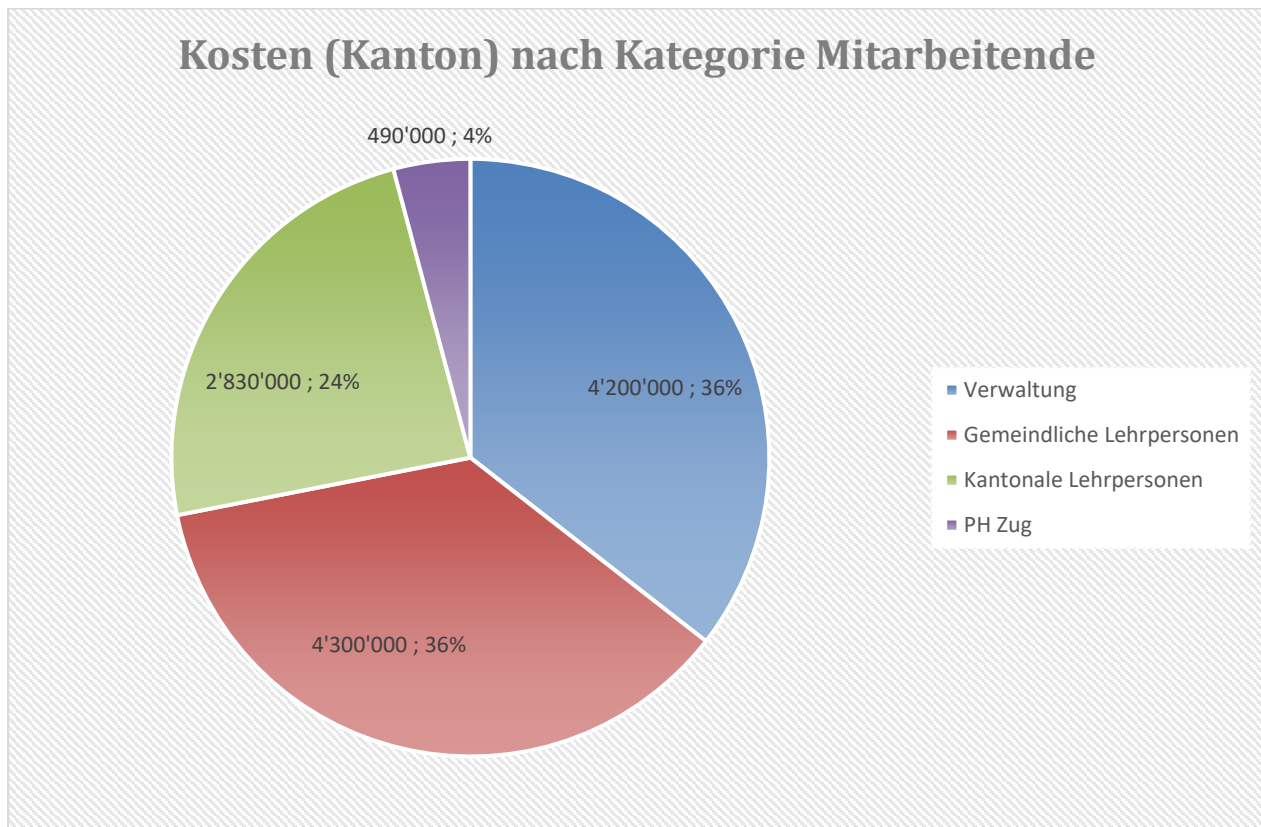


Abbildung 6: Übersicht Kosten Kanton nach Kategorie Mitarbeitende

| A | Investitionsrechnung | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|----------|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1. | Gemäss Budget oder Finanzplan: bereits geplante Ausgaben | | | | |
| | bereits geplante Einnahmen | | | | |
| 2. | Gemäss vorliegendem Antrag: effektive Ausgaben | 11 820 000 | 11 820 000 | 11 820 000 | 11 820 000 |
| | effektive Einnahmen | | | | |
| B | Erfolgsrechnung (nur Abschreibungen auf Investitionen) | | | | |
| 3. | Gemäss Budget oder Finanzplan: bereits geplante Abschreibungen | | | | |
| 4. | Gemäss vorliegendem Antrag: effektive Abschreibungen | | | | |
| C | Erfolgsrechnung (ohne Abschreibungen auf Investitionen) | | | | |
| 5. | Gemäss Budget oder Finanzplan: bereits geplanter Aufwand | | | | |
| | bereits geplanter Ertrag | | | | |
| 6. | Gemäss vorliegendem Antrag: effektiver Aufwand | | | | |
| | effektiver Ertrag | | | | |

Zum Zeitpunkt der Erstellung des Antrags waren die Kosten des Projekts Anstellungsbedingungen weder budgetiert noch in den Finanzplanjahren eingestellt.

10.3. Finanzielle Auswirkungen auf die Gemeinden

Die Einwohnergemeinden sind direkt von Anpassungen des kantonalen Personalgesetzes betroffen, sofern diese die gemeindlichen Lehrpersonen betreffen. In Kapitel 10.1 sind die Kosten für die gemeindlichen Lehrpersonen inklusive der Berechnung der Erhöhung der Normpauschale zusammengefasst.

Die Einwohnergemeinden und andere Gemeinwesen sind zusätzlich direkt oder indirekt von möglichen Anpassungen des kantonalen Personalgesetzes betroffen, falls sie bei fehlenden Regelungen auf das kantonale Personalgesetz verweisen oder einzelne Bestimmungen in die ihre Personalerlasse übernehmen

10.4. Anpassungen von Leistungsaufträgen

Diese Vorlage hat keine Anpassungen von Leistungsaufträgen zur Folge.

11. Zeitplan

| | Von: | Bis: |
|---|-------------|-------------|
| Interne Vernehmlassung (Gesamtpaket) | 01.12.2020 | 31.01.2021 |
| Auswertung interne Vernehmlassung + Anpassung Vorlage | 01.02.2021 | 15.03.2021 |
| 1. Lesung Regierungsrat (2 Lesungen) | 01.04.2021 | 30.04.2021 |
| Externe Vernehmlassung | 16.05.2021 | 15.09.2021 |
| Auswertung externe Vernehmlassung + Anpassung Vorlage | 16.09.2021 | 30.10.2021 |
| 2. Lesung Regierungsrat (2 Lesungen) | 15.11.2021 | 31.12.2021 |
| Kommissionssitzungen und Bericht | 01.01.2022 | 30.04.2022 |
| Sitzung und Bericht Stawiko | 15.05.2022 | 15.07.2022 |
| Kantonsrat 1. Lesung | 15.08.2022 | 15.09.2022 |
| Kantonsrat 1. Lesung (Reservetermin) | 16.09.2022 | 30.09.2022 |

| | Von: | Bis: |
|--|-------------|-------------|
| Kantonsrat 2. Lesung | 01.11.2022 | 31.12.2022 |
| Referendumsfrist | 01.01.2023 | 28.02.2023 |
| Bekanntmachung Volksabstimmung im Amtsblatt | | 01.04.2023 |
| Allfälliger Volksentscheid | | 18.06.2023 |
| Inkrafttreten der neuen Gesetze und Verordnungen | 30.06.2023 | 01.01.2024 |

12. Antrag

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragen wir Ihnen:

1. Auf die Vorlage Nr. - einzutreten und ihr zuzustimmen.

Mit vorzüglicher Hochachtung
Regierungsrat des Kantons Zug

Der Landammann: Martin Pfister

Der Landschreiber: Tobias Moser

Anhang:

- Berechnung Entlastungslektion Lehrpersonen

Beilagen:

- Beilage 1: Entwurf Synopsen (Word) zum Antrag FDXX Projekt Anstellungsbedingungen: Gesetzesänderungen
- Beilage 2: Entwurf Verordnung über die Referenzfunktionen, Einreihungsplan und Lohneinreihung

Anhang: Berechnung Entlastungslektion Lehrpersonen

Da der Ausgleich der 185 zusätzlichen Ferientage des Verwaltungspersonals über eine Ausgleichslektion erfolgen soll, muss zunächst berechnet werden, wie vielen Tagen eine Lektion entspricht. Ausgehend von einem Basiswert von 230 Arbeitstagen pro Jahr bei einem 100 Prozent Pensum (gilt sowohl für Verwaltungspersonal wie auch für Lehrpersonen) ergeben sich pro Lektion folgende Werte:

Gemeindliche Schulen und Musikschulen

Kindergarten/Primarstufe (Vollpensum = 30 Lektionen): $230 \text{ Tage} : 30 = 7,67 \text{ Tage}$ (d. h. eine Lektion entspricht 7,67 Arbeitstagen)

Sekundarstufe I (Vollpensum = 29 Lektionen): $230 \text{ Tage} : 29 = 7,93 \text{ Tage}$

Musikschulen (Vollpensum = 29 Jahreswochenstunden): $230 \text{ Tage} : 29 = 7,93 \text{ Tage}$

Kantonale Schulen

Mittelschulen (Vollpensum = 24 Lektionen): $230 \text{ Tage} : 24 = 9,58 \text{ Tage}$

Mittelschulen (Vollpensum Fachschaften Sport, Bildnerisches Gestalten, Musik = 26 Lektionen): $230 \text{ Tage} : 26 = 8,85 \text{ Tage}$

Berufsschulen (Vollpensum = 25 Lektionen): $230 \text{ Tage} : 25 = 9,20 \text{ Tage}$

Der Ausgleich zu den zusätzlichen Ferientagen des Verwaltungspersonals kann somit erreicht werden, wenn pro Schulstufe das Pensum der Lehrpersonen für folgende Zeitdauer um eine Lektion reduziert wird:

Für Lehrpersonen an den gemeindlichen Schulen und Musikschulen ab dem Schuljahr, in dem das 40. Altersjahr erfüllt wird bis zur Pensionierung, also während 25 Jahren:

Kindergarten/Primarstufe: $25 \times 7,67 \text{ Tage} = 191,75 \text{ Tage}$

Sekundarstufe I: $25 \times 7,93 \text{ Tage} = 198,25 \text{ Tage}$

Musikschulen: $25 \times 7,93 \text{ Tage} = 198,25 \text{ Tage}$

Für Lehrpersonen an den kantonalen Schulen ab dem Schuljahr, in dem das 45. Altersjahr erfüllt wird bis zur Pensionierung, also während 20 Jahren:

Mittelschulen: $20 \times 9,58 \text{ Tage} = 191,67 \text{ Tage}$

Mittelschulen (Sport, Bildnerisches Gestalten, Musik): $20 \times 8,85 \text{ Tage} = 177 \text{ Tage}$

Berufsschulen: $20 \times 9,20 \text{ Tage} = 184,00 \text{ Tage}$