



M E R K B L A T T

- A. über die Unfallversicherung
- B. über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- C. über die Regelungen bei Mutterschaft
- D. über den Vaterschaftsurlaub
- E. über den Urlaub für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes
- F. über den Urlaub bei Aufnahme eines Kindes unter vier Jahren zur Adoption

für kantonale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gültig ab Januar 2023 bis auf Widerruf

A. Unfall (§§ 58 bis 59 des Personalgesetzes, Gesetz über die Unfallversicherung UVG)

1. Versicherte Personen

Versichert gegen **Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie gegen Berufskrankheiten** sind alle befristet und unbefristet angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Behördenmitglieder, Lehrlinge, Auditor/innen und Praktikant/innen des Kantons, seiner Schulen und Betriebe mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von **mindestens 8 Stunden**, Lehrkräfte mit **6 und mehr Lektionen**.

Teilzeitbeschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von **weniger als 8 Stunden** (Lehrkräfte mit weniger als 6 Lektionen) sind **nur gegen Berufsunfälle** sowie auf dem direkten Weg zu und von der Arbeit versichert.

2. Umfang der Versicherung

Der Versicherungsschutz beginnt an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin aufgrund der Anstellung die Arbeit antritt. Er endet mit dem Ablauf des 31. Tages nach dem Tag, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört.

Arbeitnehmer/innen, die nicht sofort nach Austritt eine neue Arbeitsstelle antreten, können den Versicherungsschutz mit einer Abredeversicherung bis zu 180 Tagen Dauer verlängern (siehe separates Merkblatt).

Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen, die nur für Berufsunfälle versichert sind, erlischt die Versicherung am letzten Arbeitstag.

Versichert sind alle Unfälle inkl. als Lenker/in oder Mitfahrer/in von Autos und Motorrädern (ausgeschlossen ist die Teilnahme an wettbewerbsmässigem Rennsport).

Bei grobfahrlässig herbeigeführten Unfällen werden die Leistungen gekürzt. Beispiel: Grobfahrlässig handelt, wer in angetrunkenem Zustand ein Fahrzeug lenkt oder sich als Mitfahrer einem angetrunkenen Lenker anvertraut.

3. Versicherungsleistung bei Unfall

3.1 Pflegeleistungen und Kostenvergütungen

Bezahlt werden die Unfallkosten für

- a) die ambulante Behandlung durch den Arzt, den Zahnarzt oder auf deren Anordnung durch medizinische Hilfspersonen sowie durch den Chiropraktiker;
- b) die vom Arzt oder Zahnarzt verordneten Arzneimittel und Analysen;
- c) die Behandlung, Verpflegung und Unterkunft in der privaten Abteilung eines Spitals;
- d) die ärztlich verordneten Nach- und Badekuren;
- e) die der Heilung dienlichen Mittel und Gegenstände;
- f) die notwendigen Rettungs- und Bergungskosten sowie die medizinisch notwendigen Reise- und Transportkosten.

Für eine notwendige Heilbehandlung im **Ausland** wird höchstens der doppelte Betrag der Kosten vergütet, die bei einer Behandlung in der Schweiz entstanden wären. Im Ausland entstandene Rettungs-, Bergungs-, Reise- und Transportkosten werden bis zu 20 % des Höchstbetrages des versicherten Verdienstes vergütet.

3.2 Taggeld bzw. Lohnfortzahlung

Allen nach Personalgesetz **unbefristet** angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden

- während **der ersten 12 Monate 100 % des Lohnes**,
- während **weiteren 12 Monaten 80 % des unfallbedingten Lohnausfalles** ausgerichtet.

Die Lohnfortzahlungspflicht dauert trotz laufender Fortzahlungsfrist **längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses** (z. B. durch Kündigung).

Alle nach Personalgesetz **befristet** angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten während eines Viertels der vertraglichen Dauer des Arbeitsverhältnisses die volle Besoldung bzw. 100 % des Lohns, längstens jedoch bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(Weitergehende Zahlungen der Unfallversicherung erfolgen nach Ablauf der Lohnfortzahlung direkt durch die Versicherung.)

In besonderen Fällen, namentlich bei Ausbildungs- und Praktikumsverhältnissen sowie Aushilfen oder Hilfskräften, kann die Lohnfortzahlung im Arbeitsvertrag abweichend geregelt werden.

3.3 Invalidenrente

Die Rente beträgt bei Vollinvalidität 80 % des versicherten Verdienstes (bis UVG-Maximum Fr 148'200), bei Teilinvalidität entsprechend weniger. Zusammen mit den Ansprüchen aus AHV/IV und der Pensionskasse darf die Rente nicht mehr als 90 % des versicherten Verdienstes ausmachen.

3.4 Hinterlassenenrente

Stirbt der/die Versicherte an den Folgen des Unfalles, so haben der überlebende Ehegatte/die Ehegattin und die Kinder Anspruch auf Hinterlassenenrente in folgender Höhe:

40 % für Witwen und Witwer

15 % pro Halbweise

25 % pro Vollweise

für mehrere Hinterlassene zusammen höchstens jedoch 70 % oder zusammen mit Renten aus AHV/IV und Pensionskasse 90 % des versicherten Verdienstes.

4. Kapitalversicherung (Überbrückungskapital)

Zusätzlich wurde eine einmalige Kapitalabfindung im Invaliditäts- oder Todesfall zufolge Unfällen oder Berufskrankheiten abgeschlossen, über deren Ausrichtung die Versicherung im Einzelfall entscheidet:

a) Voll- oder Teilzeitbeschäftigte über 8 Stunden pro Woche:

	bis UVG-Maximum Fr 148'200:	über UVG-Maximum (Überschusslohn):
Tod	1 x Jahresverdienst	2 x Jahresverdienst
Invalidität	1 x Jahresverdienst	4 x Jahresverdienst

maximale Progression 225%

b) Teilzeitangestellte mit weniger als 8 Arbeitsstunden pro Woche

(nur bei Berufsunfällen):

Tod Fr. 30'000.00

Invalidität Fr. 60'000.00 mit Progression 225 %

c) Gerichtsauditor/innen und Praktikant/innen

(bei Berufs- und Nichtberufsunfällen):

Tod Fr. 20'000.00

Invalidität Fr. 100'000.00 mit Progression 225 %

Allfällige Kapitalleistungen im Invaliditäts- oder Todesfall werden weder an die Lohnzahlungen noch an die Sozialversicherungsleistungen angerechnet (RRB vom 5.12.1983).

5. Prämien

Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten trägt der Arbeitgeber. An die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle und die Zusatzversicherung leisten die Arbeitnehmer/innen der kantonalen Verwaltung einen Beitrag von derzeit 0.60 % des Bruttolohnes (Lohnabzug).

6. Vorgehen bei einem Unfall

Der/die Verunfallte oder deren Angehörige müssen dem Arbeitgeber den Unfall **unverzüglich** melden. Es sind **alle** Unfälle anzumelden - **auch Bagatellunfälle** -, die bei einem Arzt oder in einer Notfallstation ambulant behandelt werden. Versäumt der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin die Unfallmeldung in unentschuldbarer Weise, so kann die Versicherung Entschädigungsansprüche kürzen.

Formulare können beim Personalamt angefordert werden.

Mitarbeiter/innen von Abteilungen, die der SUVA unterstehen, melden sich bei ihren zuständigen Sachbearbeiter/innen.

B. Krankheit (§§ 58 bis 59 des Personalgesetzes)

1. Krankenpflegeversicherung

Die Kranken**pflege**versicherung ist Sache der einzelnen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

2. Krankentaggeldversicherung / Lohnfortzahlung

Bei jeder Krankenkasse kann eine Krankentaggeldversicherung in unterschiedlicher Höhe abgeschlossen werden. Zu beachten ist dabei die **Lohnfortzahlung** beim Arbeitgeber, die bei Vorliegen eines Arzteugnisses für kantonale Mitarbeiter/innen wie folgt ausgerichtet wird.

Allen nach Personalgesetz **unbefristet** angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden

- während **der ersten 12 Monate 100 % des Lohnes**,
- während **weiteren 12 Monaten 80 % des krankheitsbedingten Lohnausfalles** ausgerichtet.

Die Lohnfortzahlungspflicht dauert trotz laufender Fortzahlungsfrist **längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses** (z. B. durch Kündigung).

Alle nach Personalgesetz **befristet** angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten während eines Viertels der vertraglichen Dauer des Arbeitsverhältnisses die volle Besoldung bzw. 100 % des Lohns, längstens jedoch bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

In besonderen Fällen, namentlich bei Ausbildungs- und Praktikumsverhältnissen sowie Aushilfen oder Hilfskräften, kann die Lohnfortzahlung im Arbeitsvertrag abweichend geregelt werden.

3. Lohnfortzahlung im Todesfall

Gemäss § 25 Abs. 2 des Personalgesetzes wird im Todesfall folgende Abgangsentschädigung an die Hinterbliebenen ausbezahlt:

Ehegatten, minderjährige oder noch in Ausbildung befindliche Kinder oder weitere Personen, denen gegenüber eine gesetzliche Unterstützungspflicht bestand, haben in der genannten Reihenfolge Anspruch auf

- 3 Monatsgehälter bis zum erfüllten 12. Dienstjahr des/der Verstorbenen
- 4 Monatsgehälter bis zum erfüllten 13. Dienstjahr des/der Verstorbenen
- 5 Monatsgehälter bis zum erfüllten 14. Dienstjahr des/der Verstorbenen
- 6 Monatsgehälter ab erfülltem 15. Dienstjahr des/der Verstorbenen

Hinweis:

Bei krankheits- oder unfallbedingter Abwesenheit von mehr als drei Tagen ist dem/der direkten Vorgesetzten unaufgefordert ein Arztzeugnis vorzulegen.

C. Regelungen bei Mutterschaft (§ 60 des Personalgesetzes)

- ¹ Den Mitarbeiterinnen wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser beträgt:
 - a. 16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Dienstverhältnis mindestens 2 Jahre bestanden hat;
 - b. 8 Wochen in den übrigen Fällen.
- ² Der Mutterschaftsurlaub beginnt in der Regel frühestens 4 Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft.
- ⁴ Wird der Mutterschaftsurlaub nicht voll beansprucht, so entsteht kein Anspruch auf Entschädigung.

In besonderen Fällen, namentlich bei Ausbildungs- und Praktikumsverhältnissen sowie Aushilfen oder Hilfskräften, kann der Mutterschaftsurlaub im Arbeitsvertrag abweichend geregelt werden.

Ergänzungen:

1. Der Bezug eines Mutterschaftsurlaubes ist der oder dem Vorgesetzten spätestens drei Monate vor der voraussichtlichen Niederkunft zu melden (§ 22 Arbeitszeitverordnung). Die oder der Vorgesetzte teilt das Ergebnis inkl. einer allfälligen Weiterbeschäftigung nach der Niederkunft dem Personalamt schriftlich mit.
2. Der Mutterschaftsurlaub hat keine Kürzung der Ferien zur Folge.
3. Erkrankt oder verunfallt die Arbeitnehmerin während des Mutterschaftsurlaubes, so kann dieser grundsätzlich nicht um die Dauer der Krankheits- oder Unfalltage verlängert werden. Bei Vorliegen besonderer Umstände entscheidet der Regierungsrat über eine Verlängerung.
4. Bei Anspruch auf 8 Wochen Mutterschaftsurlaub wird für die restlichen 6 Wochen bis zum Ablauf der gesetzlichen Mutterschaftsentschädigung unbezahlter Urlaub gewährt. Die Zahlung der Mutterschaftsentschädigung während des unbezahlten Urlaubs erfolgt durch die Ausgleichskasse direkt an die Mitarbeiterin.
5. Die Verlängerung des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung infolge Hospitalisierung des Kindes hat eine Verlängerung des bezahlten Mutterschaftsurlaubes zur Folge.

D. Vaterschaftsurlaub (§ 24a der Arbeitszeitverordnung bzw. ab 1.1.2024 § 60^{bis} des Personalgesetzes sowie § 24 Abs. 1 Bst. i der Arbeitszeitverordnung)

Der Mitarbeiter, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird sowie die Mitarbeiterin, die im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes, welches nach den Bestimmungen des Fortpflanzungsmedizingesetzes vom 18. Dezember 1998 durch eine Samenspende gezeugt wurde, Ehefrau der Mutter dieses Kindes ist (vgl. Art 255a ZGB), haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen. Der Vaterschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.

E. Urlaub für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes (§ 24b der Arbeitszeitverordnung)

Haben Mitarbeitende einen Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den Art. 16n–16s des Erwerbsersatzgesetzes, weil ihr Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so haben sie Anspruch auf einen zu 100 Prozent bezahlten Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen bzw. 70 Arbeitstagen.

F. Urlaub bei Aufnahme eines Kindes unter vier Jahren zur Adoption (ab 1.1.2024 § 24 Abs. 1 Bst. h der Arbeitszeitverordnung)

Mitarbeitende, die ein Kind unter vier Jahren zur Adoption aufnehmen, haben Anspruch auf einen bezahlten Adoptionsurlaub von zwei Wochen. Der Adoptionsurlaub muss innert einem Jahr nach der Aufnahme des Kindes bezogen werden. Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.

Auskünfte:

Für ergänzende Auskünfte (z. B. auch für neben- und ehrenamtliche Funktionäre, Helfer/innen, Schulpflichtige usw.) wenden Sie sich an das Personalamt, Baarerstrasse 53, 6300 Zug, Telefon 041 594 36 36, E-Mail: info.pa@zg.ch.