



Beilage 4

**Vernehmlassungsraster**  
**Externe Vernehmlassung**  
**Vernehmlassung zu den Gesetzesänderungen «Projekt Anstellungsbedingungen»**

Vernehmlassung von:	Region Zentralschweiz AvenirSocial – Berufsverband Soziale Arbeit
Kontaktperson für Rückfragen:	Stéphane Beuchat, <a href="mailto:s.beuchat@avenirsocial.ch">s.beuchat@avenirsocial.ch</a>
Datum:	17.09.2021

**1. Grundsatzfragen zu den zentralen Themen**

<b>Grundsatzfrage</b>	<b>Antwort (Ja, Nein)</b>	<b>Kurzbegründung (zwingend bei negativer Antwort)</b>
Sind Sie damit einverstanden, dass die Funktionsgruppen durch ein neues System mit Referenzfunktionen und Einreihungsplan abgelöst werden (Kapitel 5.3)?	<b>JA</b>	<b>Die beiden Referenzfunktionen «Sozialarbeit» sind nicht separat aufzuführen. Sozialarbeit als Berufsabschluss ist wie bei anderen Professionen auch, in den Referenzfunktionen Fachbearbeitung 1 bis 4 abzubilden.</b> <b>Bei den Referenzfunktionen wird von einem Masterabschluss mit dem Zusatz «konsekutiv» gesprochen. Dies wird der heutigen Bildungslandschaft nicht gerecht. Es sollten auch exekutive Masterabschlüsse berücksichtigt werden.</b> <b>Wichtig ist die Besitzstandswahrung, sprich dass der Ist-Lohn bei Mitarbeitenden, die durch die Zuweisung zu einer neuen Referenzfunktion eigentlich einen tieferen Lohn erhalten würden, der bisherige Lohn nicht reduziert wird.</b>

Grundsatzfrage	Antwort (Ja, Nein)	Kurzbeurteilung (zwingend bei negativer Antwort)
Sind Sie mit der Ablösung der Gehaltsstufen durch stufenlose Lohnbänder einverstanden (Kapitel 5.4)?	<b>JA</b>	<p><b>Wir begrüßen die damit geschaffene grössere Flexibilität bei den Lohnerhöhungen. Der Erfahrungszuwachs soll aber weiterhin zu Lohnerhöhungen führen.</b></p> <p><b>Die Lohnquote für Lohnerhöhungen der Verwaltung muss jedoch mit dem Lohnstufenverlauf der Lehrpersonen übereinstimmen.</b></p> <p><b>Durch die Einführung von Lohnbändern dürfte es vor allem für die Vorgesetzten schwieriger werden, für alle Mitarbeitenden «gerechte» Lohnerhöhungen auszusprechen. Die Mitarbeitenden sind bei Lohnbändern mehr auf den Goodwill der vorgesetzten Person angewiesen. Es ist deshalb wichtig, dass die Transparenz und die Nachvollziehbarkeit der Lohnentwicklung sichergestellt werden.</b></p>
Sind Sie mit dem Einbau der TREZ ins Lohnsystem (Erhöhung der Maxima der Lohnklassen) einverstanden (Kapitel 5.5 und 5.6)?	<b>JA</b>	<p><b>Es war bisher stossend, dass neuen Mitarbeitenden aus einer Verwaltung ausserhalb des Kantons Zug oder aus der Privatwirtschaft die Erfahrung bei der TREZ nicht angerechnet werden konnte. Die fehlende Berücksichtigung der Familien- und Kinderzulagen bei der Überführung der TREZ bedeutet jedoch eine Lohnkürzung gegenüber dem heutigen Lohn. Um dies zu vermeiden könnte die heutige Familienzulage von 183 auf 200 Franken erhöht werden.</b></p> <p><b>Der TREZ-Umbau soll wie bei den Lehrpersonen möglichst per Umstellungsdatum erfolgen. Dafür ist eine entsprechende Summe bereitzustellen.</b></p>
Sind Sie mit der Anpassung der Kündigungsfristen (gleiche Frist für Arbeitnehmende und Arbeitgebende) bei den Lehrpersonen einverstanden (Kapitel 6.1)?	<b>JA</b>	<p><b>Die Anpassung der Kündigungsfristen bei den Lehrpersonen wird begrüsst. Arbeitgebende und Arbeitnehmende sollen die gleichen Kündigungsfristen auf Ende eines Semesters haben.</b></p>

Grundsatzfrage	Antwort (Ja, Nein)	Kurzbeurteilung (zwingend bei negativer Antwort)
Sind Sie mit der Änderung betreffend Entschädigung (Würdigung der Umstände) bei missbräuchlicher Kündigung einverstanden (Kapitel 6.2)?	<b>NEIN</b>	<b>Missbräuchliche Kündigungen können im öffentlichen Recht umfangreicher entschädigt werden. Vom Kanton darf hier eine Vorbildrolle erwartet werden, die missbräuchliche Kündigungen grundsätzlich ausschliesst.</b>
Sind Sie mit dem Ausbau des Dienstaltersgeschenks einverstanden (Kapitel 6.3)?	<b>JA</b>	<p><b>Der Ausbau wird begrüsst. Insbesondere, dass das Dienstaltersgeschenk neu explizit auch bei 40 oder 45 Jahren ausbezahlt wird (alle fünf Jahre ab dem 20. Dienstjahr), nachdem in Zukunft mit längeren Lebensarbeitszeiten gerechnet werden muss und es dadurch auch mehr hohe Dienstjubiläen geben wird. Wir erachten den Ausbau jedoch als etwas mutlos. Auch mit dem vorgeschlagenen Ausbau steht der Kanton Zug im Vergleich mit den im Bericht aufgeführten Kantonen immer noch schlecht da. Wir sind der Ansicht, dass bei 20, 30 und 40 Jahren je ein ganzer Monatslohn ausbezahlt werden sollte. Damit läge man gleichauf mit dem Kanton Aargau und könnte damit die besonders treuen Mitarbeitenden belohnen.</b></p> <p><b>Wichtig erachten wir auch die Übergangsfrist von fünf Jahren, so dass Mitarbeitende von 2023 bis 2028 nach 25 und 35 Dienstjahren noch das Dienstaltersgeschenk in Höhe eines Monatsgehalts erhalten und beim Ausscheiden nach 30 Dienstjahren das zweite Dienstaltersgeschenk anteilmässig bekommen.</b></p> <p><b>Bei dieser Gelegenheit sollte unseres Erachtens auch die Einführung eines in der Privatwirtschaft verbreiteten «Sabbaticals» geprüft werden. Wir sind der Ansicht, dass es im Interesse der Gleichbehandlung von Lehrpersonen und Verwaltungsangestellten</b></p>

Grundsatzfrage	Antwort (Ja, Nein)	Kurzbeurteilung (zwingend bei negativer Antwort)
		und wiederum unter dem Titel «Attraktivität des Arbeitgebers» angebracht wäre, auch für die Verwaltungsangestellten eine solche Möglichkeit anzubieten.
Sind Sie mit der Erhöhung des Ferienanspruchs einverstanden (Kapitel 6.4)?	<b>JA</b>	<b>Wir beantragen eine generelle Erhöhung des Ferienanspruchs um fünf Tage.</b> Im Vergleich mit den aufgeführten Kantonen läge der Kanton Zug damit trotzdem nur im Mittelfeld. Der Ferienanspruch ist nebst dem Lohn eines der wichtigsten Argumente für eine neue Stelle. Mit einem attraktiven Ferienanspruch könnten somit gute Mitarbeitende für den Kanton Zug gewonnen werden.
Sind Sie mit der höheren Lektionen-Entlastung der Lehrpersonen einverstanden (Kapitel 6.6)?	<b>NEIN</b>	<b>Die Einführung einer Altersentlastung mit Erfüllung des 40. Altersjahres für Lehrpersonen der gemeindlichen Schulen von 1 Lektion macht wenig Sinn und ist organisatorisch sehr schwierig umsetzbar. Ebenso schwierig umsetzbar ist die Bestimmung, dass alle Entlastungen anteilmässig entsprechend dem Pensum entrichtet werden sollen. Auch das Bild, das nach aussen vermittelt wird mit der Altersentlastung ab erfülltem 40. Altersjahr, ca. 15 – 17 Jahre nach dem Berufseinstieg, kommt schlecht an. Wir beantragen, statt einer 1. Entlastung mit erfülltem 40. Altersjahr nach 15 oder 20 Jahren eine Lohnerhöhung von 3% vorzunehmen.</b>
Sind Sie einverstanden, dass die Kindergartenlehrpersonen neu wie die Primarlehrpersonen eingestuft werden (Kapitel 6.7)?	<b>JA</b>	<b>Die Kindergartenlehrpersonen verfügen über ein gleichwertiges und gleich lang dauerndes Studium. Deshalb ist eine Gleichbehandlung mehr als nur angebracht.</b>

<b>Grundsatzfrage</b>	<b>Antwort (Ja, Nein)</b>	<b>Kurzbegründung (zwingend bei negativer Antwort)</b>
Sind Sie mit der Neueinstufung der Fachlehrpersonen der Sekundarstufe I einverstanden (Kapitel 6.8)?	<b>JA</b>	<b>Diese Neueinstufung ist sinnvoll. Wir stellen aber fest, dass in der Synopse § 6 Abs. 2 lit. C Bst. c immer noch die bisherigen Lohnklassen aufgeführt sind. Die Synopse ist deshalb entsprechend anzupassen.</b>

Bei Bedarf können Sie zum Bericht sowie zu den Synopsen weitere Bemerkungen bzw. Anträge anbringen.

**2. Bericht und Antrag des Regierungsrats zum Projekt Anstellungsbedingungen: Gesetzesänderungen**

<b>Kapitel</b>	<b>Antrag bzw. Bemerkung</b>	<b>Kurzbegründung</b>
<b>5.2.2</b>	<b>Der Regierungsrat ist der Ansicht, dass es aus Marktsicht keine generelle Anhebung des Lohnniveaus braucht.</b>	<b>Wir beantragen, die Lohnobergrenzen in den Lohnklassen generell (auch für die Lehrpersonen) zu erhöhen, um weiterhin wettbewerbsfähig zu bleiben. Evtl. könnte die Erhöhung durch die Einführung von zusätzlichen Lohnstufen erfolgen.</b>
<b>5.3.</b>	<b>Die Kriterien für die Festlegung der Funktionseinreihungen und deren Gewichtung müssen klar kommuniziert werden und überprüfbar sein.</b>	<b>Nur durch transparente und überprüfbare Funktionseinreihungen können eine Verletzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und ein willkürliches Lohnsystem verhindert werden.</b>

### 3. Synopse Gesetzesänderungen

#### 3.1. Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz; PG)

§ (z.B. § 6 Abs. 2 Bst. e)	Antrag bzw. Bemerkung	Kurzbeurteilung
§ 60	Mind. 20 Wochen Mutterschaftsurlaub und angemessene Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs respektive Einführung einer Elternzeit	Damit der Kanton Zug auch junge Angestellte anwerben kann, sind 20 Wochen Mutterschaftsurlaub und eine angemessene Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs resp. eine Elternzeit das Minimum.
§ 49 Abs. 1	Die Marktzulage soll nicht von 25 % auf 10 % reduziert werden.	Wie dem Bericht zu entnehmen ist, ist der Kanton bei den Löhnen der Führungspersonen sowie den Spezialistinnen und Spezialisten nur bedingt konkurrenzfähig. Deshalb macht es keinen Sinn, die bisherige Marktzulage zu reduzieren, erst recht dann nicht, wenn die Löhne nicht generell erhöht werden sollen. Mit dieser vorgeschlagenen Kürzung der Marktzulage wird es in Zukunft noch schwieriger, besonders geeignete Mitarbeitende für eine wichtige Stelle zu gewinnen oder zu erhalten. Nachdem bisher nur sehr selten von der Marktzulage Gebrauch gemacht werden musste, spricht auch aus finanziellen Überlegungen nichts gegen eine Beibehaltung der Marktzulage von 25 %.
§ 52	Familienzulage Die Sozialzulage für Familien ist zeitgemäss auszugestalten.	Die Lebensumstände von Erwachsenen mit Kindern sind heute sehr unterschiedlich. Aus unserer Sicht sollte die Familienzulage immer gewährt werden, wenn für ein Kind Kinder- oder Ausbildungszulagen gewährt werden und der

§ (z.B. § 6 Abs. 2 Bst. e)	Antrag bzw. Bemerkung	Kurzbeurteilung
		<p>Elternteil mit diesem Kind zusammenlebt. Das Abstellen auf das überwiegende Aufkommen für den finanziellen Unterhalt ist überholt und entspricht nicht dem heutigen Familienbild. Der Doppelbezug der Familienzulage soll aber weiterhin ausgeschlossen werden. Die Details aus Abs. 2 und 3 könnten auf Verordnungsebene gelöst werden.</p>

### 3.2. Gesetz über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Lehrpersonen an den gemeindlichen Schulen (Lehrpersonalgesetz)

§ (z.B. § 6 Abs. 2 Bst. e)	Antrag bzw. Bemerkung	Kurzbeurteilung
§ 17 Abs. 1 Bst. b	<p>Grund- und Basisstufenlehrpersonen sind gleich zu behandeln wie Lehrpersonen, die eine drei- oder mehrklassige Abteilung unterrichten.</p>	<p>Grund- und Basisstufen sind drei- bzw. vierklassige Abteilungen. Die gesetzliche Richtzahl ist hierfür grösser als bei den Regelklassen (22 statt 18). Wenn Grund- und Basisstufenlehrpersonen nicht gleich behandelt werden wie Lehrpersonen, die eine drei- oder mehrklassige Abteilung unterrichten, ist das diskriminierend. Zudem erfolgt dadurch eine Abwertung der Basisstufe. Unserer Meinung nach besteht kein sachlicher Grund für diese Unterscheidung. Wir beantragen deshalb eine entsprechende Gesetzesanpassung.</p>

### 3.3. Gesetz über die Gebäudeversicherung (Gebäudeversicherungsgesetz; GebVG)



§ (z.B. § 6 Abs. 2 Bst. e)	Antrag bzw. Bemerkung	Kurzbeurteilung

Die Verordnung über die Referenzfunktionen, Einreihungsplan und Lohnreihung ist nicht Gegenstand der Vernehmlassung. Die Vernehmlassung bezieht sich nur auf die Gesetzesänderungen. Diese Verordnung wurde beigelegt, um aufzuzeigen, wie die geplante Gesetzesänderung auf Verordnungsstufe umgesetzt wird.

Bitte retournieren Sie das ausgefüllte Formular bis spätestens **Montag, 20. September 2021** per E-Mail an [info.fd@zg.ch](mailto:info.fd@zg.ch). Vielen Dank!