



LVZ Lehrerinnen- und Lehrerverein des Kantons Zug

Finanzdirektion des Kanton Zug  
Baarerstrasse 53  
Postfach 1547  
6301 Zug

Zug, 15. September 2014

**Teilrevision der Vollziehungsverordnung zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des  
Staatspersonals vom 12. Dezember 1994**

**Vernehmlassung des LVZ**

Sehr geehrter Herr Finanzdirektor, *Lieber Peter*  
Sehr geehrter Herr Lanfranchi, *Lieber Fabio*

Wir danken Ihnen, dass wir zur Revision Stellung nehmen können. Mit den vorgeschlagenen Änderungen sind wir grundsätzlich einverstanden. Wir beantragen jedoch, noch weitere Sachverhalte, die im Personalgesetz ungenügend geregelt sind, in der Vollziehungsverordnung klar zu umschreiben. Die zitierten Gesetzesartikel stammen daher alle aus dem Personalgesetz. Zum Teil müssten diese bei einer Revision des Personalgesetzes angepasst werden.

Die Gemeinden stützen sich bei personalrechtlichen Fragen im Wesentlichen auf das Personalgesetz, das Lehrpersonalgesetz und die Vollziehungsverordnungen.

Wir würden es sehr begrüßen, wenn Sie unsere Vorschläge und Anträge prüfen. Bei Unklarheiten wären wir froh, wenn Sie uns kontaktieren könnten, damit eine Lösung gefunden werden kann.

Besten Dank für Ihre Bemühungen.

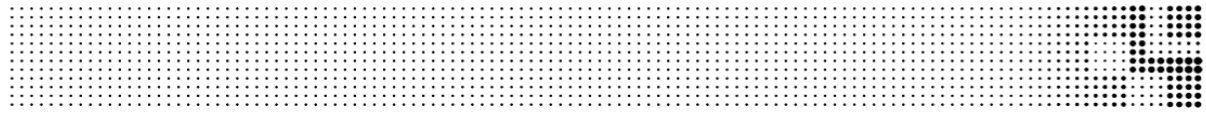
Freundliche Grüsse

Barbara Kurth  
Präsidentin LVZ

Simon Saxer  
Rechtsberatung LVZ

**Postadresse**  
Lüssirainstr. 69  
6300 Zug

**Internet**  
E [praesidium@lvz.ch](mailto:praesidium@lvz.ch)  
W [www.lvz.ch](http://www.lvz.ch)



## Vernehmlassung des LVZ zur Teilrevision der Vollziehungsverordnung Personalgesetz

### 1. Befristete Anstellungen

#### Personalgesetz § 5

##### Dauer

1 Unter Vorbehalt der Wahl auf Amtsdauer ist das **Arbeitsverhältnis in der Regel unbefristet.**

2 Ein befristeter Arbeitsvertrag darf, sofern er keine Kündigungsmöglichkeit während der Vertragsdauer vorsieht, höchstens für die Dauer von 2 Jahren abgeschlossen werden. Er kann erneuert werden, darf jedoch insgesamt die Dauer von 6 Jahren nicht überschreiten.

##### Problematik

*Für den LVZ ist immer noch nicht klar, wann die Regel einer grundsätzlich unbefristeten Anstellung eingehalten werden muss.*

*Der LVZ beantragt, dass in der Vollziehungsverordnung festgehalten wird, dass befristete Anstellungen immer klar zu begründen sind. Die Regeln der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall müssen im befristeten Vertrag konkret festgehalten sein, denn im Extremfall wäre es möglich, dass jemand nach 5.5 Jahren krank wird, die Gemeinde den Vertrag auslaufen lässt und die Lohnfortzahlung nur noch 6 Monate dauert. Wäre die gleiche Lehrperson unbefristet angestellt, hätte sie während einem Jahr den vollen Lohn und während einem weiteren Jahr 80% des Lohns erhalten.*

*Der LVZ bezweifelt, dass diese gesetzlich erlaubte Ungerechtigkeit im Sinne des Kantons ist.*

*Vor ein paar Jahren hat der Regierungsrat die Gemeinden darauf aufmerksam gemacht, dass mehrjährige befristete Anstellungen von Lehrpersonen einer rechtlichen Beurteilung nicht standhalten würden. In der Zwischenzeit hat sich die Situation zwar verbessert - aber es fehlen nach wie vor klare Regeln in der Vollziehungsverordnung.*

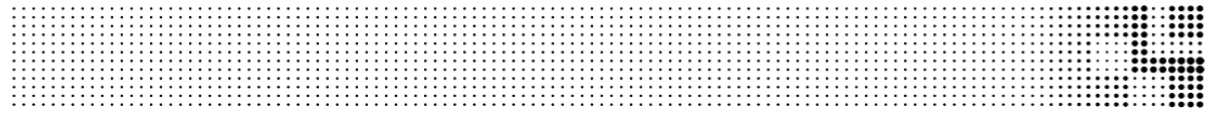
*Wenn eine Zuger Lehrperson mit anerkannter Ausbildung 6 Jahre mit gutem Erfolg unterrichtet und dann z. B. mit dem Hinweis auf die Höchstdauer von 6 Jahren bei befristeten Verträgen im 60. Altersjahr entlassen wird, dann wird die Gesetzesregelung missbraucht und die Fürsorgepflicht verletzt.*

##### Postadresse

Lüssirainstr. 69  
6300 Zug

##### Internet

E [praesidium@lvz.ch](mailto:praesidium@lvz.ch)  
W [www.lvz.ch](http://www.lvz.ch)



## 2. Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

### Personalgesetz § 11

#### Nichtige Kündigung

**1 Die Kündigung seitens des Kantons ist unter Vorbehalt einer gerechtfertigten fristlosen Entlassung aus wichtigen Gründen nichtig, wenn sie nach Ablauf der Probezeit während folgender Sperrfristen ausgesprochen wird:**

- a) während sowie 4 Wochen vor und nach einer mindestens 7 Tage dauernden obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, militärischer Frauendienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste);
- b) während einer mit Zustimmung des Kantons ausgeübten freiwilligen gemeinnützigen Dienstleistung;
- c) **während 30 Tagen im 1. Dienstjahr, während 90 Tagen im 2. bis 5. Dienstjahr und während 180 Tagen ab dem 6. Dienstjahr im Falle unverschuldeter ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall;**
- d) während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft.

### Personalgesetz § 15

#### Fristablauf oder Kündigung

1 Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet **ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.**

### Personalgesetz § 58

#### Krankheit und Unfall

**1 Unbefristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf Gehaltsfortzahlung. Während der ersten 12 Monate wird die volle Besoldung ausgerichtet. Bei längerdauernder Arbeitsunfähigkeit besteht Anspruch auf 80 Prozent der Besoldung während weiterer 12 Monate, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.**

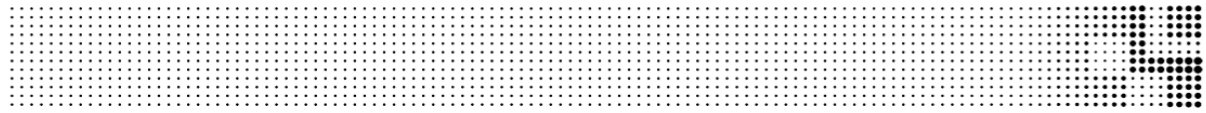
**2 Befristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf volle Besoldung während eines Viertels der vertraglichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.**

#### Postadresse

Lüssirainstr. 69  
6300 Zug

#### Internet

E [praesidium@lvz.ch](mailto:praesidium@lvz.ch)  
W [www.lvz.ch](http://www.lvz.ch)



3 Beim Vorliegen besonderer Umstände, vor allem in Härtefällen oder bei sehr langer Dienstzeit, kann eine längerdauernde Lohnfortzahlung bewilligt werden.

4 Bei nachweisbarer Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfalls oder Berufskrankheit ohne grobes Selbstverschulden besteht Anspruch auf volle Besoldung bis zur Wiederaufnahme der Arbeit, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

### **Problematik**

*Für den LVZ ist die Lohnfortzahlung bzw. die Kündigung bei Krankheit oder Unfall in den verschiedenen § des Personalgesetzes nicht einheitlich geregelt. Durch die Vollziehungsverordnung müsste Klarheit geschaffen werden.*

*Es stellt sich die Frage: In welchen Fällen besteht das Recht zu kündigen (§11) und in welchen Fällen hat der Mitarbeiter das Recht auf Lohnfortzahlung (§ 58) bis max. 2 Jahre?*

*Ein unbefristet angestellter Mitarbeiter kann davon ausgehen, dass die Arbeitgeber im Rahmen der Fürsorgepflicht die Lohnfortzahlung gemäss § 58 festgelegt haben.*

*Wird bei einer Kündigung z. B. nach 30 Tagen (§ 11) die Fürsorgepflicht noch erfüllt?*

*Gemäss § 58 erhalten:*

*befristet angestellte Mitarbeiter die volle Besoldung während 1/4 der Vertragsdauer (also bei einjährigem befristeten Arbeitsverhältnis während 3 Monaten), in Ausnahmefällen länger.*

*Es stellt sich die Frage: Wenn ein Mitarbeiter mit einem einjährigen befristeten Vertrag nach einem Monat ernsthaft erkrankt, erhält er noch 3 Monate den vollen Lohn, ausser in Ausnahmefällen. Sein Arbeitsverhältnis endet aber ohne Kündigung (-smöglichkeit) erst nach einem Jahr.*

*Hat der Arbeitnehmer im Rahmen der Fürsorgepflicht nicht das Recht auf Lohnfortzahlung bis zum Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags?*

*Wie steht es mit seiner Nichtbetriebsunfallversicherung bzw. seiner Taggeldversicherung: Kann er diese dann noch weiterführen z. B. wenn er nach Ablauf des Arbeitsvertrages immer noch krank ist?*

*Viele gemeindliche und kantonale Lehrpersonen werden im ersten Jahr nach ihrer Berufsausbildung befristet angestellt. Die meisten Gemeinden haben sich gegenüber dem LVZ immerhin so geäußert, dass die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall auf jeden Fall bis zum Ablauf des befristeten Vertrages sichergestellt werde.*

*Der LVZ beantragt deshalb, dass dies im befristeten Anstellungsvertrag festgehalten bzw. in der Vollziehungsverordnung so festgelegt wird. Es besteht sonst eine Ungleichbehandlung gegenüber der unbefristeten Anstellung von praktisch allen Mitarbeitenden beim Kanton und bei den Gemeinden.*

#### **Postadresse**

Lüssirainstr. 69  
6300 Zug

#### **Internet**

E [praesidium@lvz.ch](mailto:praesidium@lvz.ch)  
W [www.lvz.ch](http://www.lvz.ch)



### 3. Dauer des Arbeitsverhältnisses

#### **Personalgesetz § 43**

#### **Besoldungsanspruch der Lehrerinnen und Lehrer der kantonalen Schulen (Diese Regelung gilt auch für Lehrpersonen der Gemeinden)**

1 Dauert das Arbeitsverhältnis von Anfang bis Ende des ordentlichen Schuljahres, so beginnt der Besoldungsanspruch am 1. August und endet am 31. Juli.

**2 Dauert das Arbeitsverhältnis von Anfang bis Ende eines Schulhalbjahres, so besteht Anspruch auf Besoldung vom 1. August bis 31. Januar bzw. 1. Februar bis 31. Juli.**

3 In allen anderen Fällen beginnt der Besoldungsanspruch mit der Aufnahme der Unterrichtstätigkeit und endet mit dem letzten Schultag vor der Beendigung, wobei Anspruch auf finanzielle Abgeltung entsprechend dem Anteil Ferientage besteht.

4 Für Schulen, deren Schuljahr bezüglich Beginn oder Dauer mit dem ordentlichen Schuljahr nicht übereinstimmt, bleiben abweichende Regelungen vorbehalten.

#### **Problematik**

*Der LVZ macht darauf aufmerksam, dass das Ende des ersten Semesters bzw. des ersten Schulhalbjahres meistens nicht mit dem 31. Januar übereinstimmt. Somit ist auch der Lohnanspruch nicht generell bis zum 31. Januar festzulegen.*

*Beispiele für die Dauer des ersten Semesters:*

2015/16 → Samstag, 29. Januar 2016

2014/15 → Samstag, 1. Februar 2015 (20 Unterrichtswochen)

2013/14 → Samstag, 1. Februar 2014

2012/13 → Samstag, 2. Februar 2013

2011/12 → Samstag, 28. Januar 2012

2010/11 → Samstag, 5. Februar 2011 (21 Unterrichtswochen)

*Der Lohnanspruch im ersten Semester 2010/11 unterscheidet sich z. B. deutlich vom ersten Semester 2014/15!*

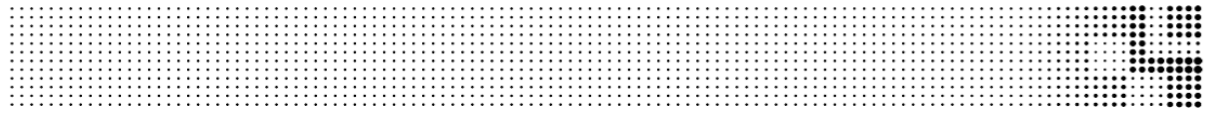
*Wenn jetzt nicht vorgesehen ist, das Gesetz entsprechend anzupassen, dann beantragt der LVZ, dass der Lohnanspruch in der Vollziehungsverordnung klar geregelt wird (wie im Absatz 3 von § 43).*

#### **Postadresse**

Lüssirainstr. 69  
6300 Zug

#### **Internet**

E [praesidium@lvz.ch](mailto:praesidium@lvz.ch)  
W [www.lvz.ch](http://www.lvz.ch)



## 4. Rechtsschutz

### Personalgesetz § 56<sup>bis</sup> \*

#### Rechtsschutz und Kostenersatz

1 Die zuständige Direktion gewährt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unentgeltlich Rechtsschutz, wenn diese in Erfüllung ihrer Amtspflicht von Dritten für Folgen aus gesetzmässigen Handlungen verantwortlich gemacht werden oder in Ausübung des Dienstes zu Schaden kommen und Forderungen dafür gegenüber Dritten einzuklagen haben. \*

2 Ergibt das Verfahren, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Amtspflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt hat, kann sie bzw. er zur Rückerstattung der Kosten verpflichtet werden. \*

#### **Problematik**

*Der LVZ beantragt, dass in der Vollziehungsverordnung geregelt wird, wie bei Klagefällen vorzugehen ist. In der Vollziehungsverordnung muss festgehalten werden, dass bei berechtigten Zweifeln von der Unschuldsvermutung ausgegangen werden muss und deshalb eine Kündigung des Beklagten durch den Arbeitgeber während dem Verfahren nicht nur missbräuchlich sondern nichtig ist. Der Arbeitgeber darf sich nicht durch Kündigung seiner Fürsorgepflicht entledigen.*

*Klagefälle können auch Handlungen betreffen, die nicht gesetzmässig sind, bei denen aber im Sinne der Fürsorgepflicht und der Unschuldsvermutung Rechtsschutz gewährt werden muss, besonders wenn die Vorwürfe mit gutem Recht bestritten werden. In diesen Fällen muss der Arbeitgeber unter Inanspruchnahme seiner Betriebshaftpflicht-Versicherung aktiv werden.*

## 5. Mutterschaftsurlaub

### Personalgesetz § 60

#### Mutterschaftsurlaub

1

a) Den Mitarbeiterinnen wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser beträgt:

16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis 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.

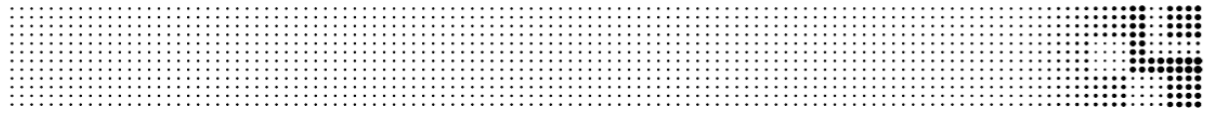
3 ... \*

#### Postadresse

Lüssirainstr. 69  
6300 Zug

#### Internet

E [praesidium@lvz.ch](mailto:praesidium@lvz.ch)  
W [www.lvz.ch](http://www.lvz.ch)



4 Wird der Mutterschaftsurlaub nicht voll beansprucht, so entsteht kein Anspruch auf Entschädigung.

**5 Soweit der Mutterschaftsurlaub in die Ferien fällt, werden diese angerechnet. Dabei darf jedoch der Anspruch auf 4 Wochen Ferien pro Kalenderjahr bis zum vollendeten 49. Altersjahr bzw. 5 Wochen Ferien pro Kalenderjahr ab dem 50. Altersjahr nicht geschmälert werden.**

### **Problematik**

*Der LVZ weist darauf hin, dass vor vielen Jahren der Absatz 5 des § 60 wegen den Lehrerinnen im Personalgesetz aufgenommen wurde. Damals wurden die Schulferien kurzerhand auch als Ferien der Lehrpersonen bezeichnet.*

*Für die andern Mitarbeiterinnen bedeutet der § 60 Absatz heute, dass sie ihre 4 Wochen pro Jahr bereits vor oder dann nach einem Mutterschaftsurlaub beziehen können, dass die Ferien also nicht geschmälert werden.*

*Heute wird im Berufsauftrag und Arbeitszeitmodell der Lehrpersonen festgehalten, dass diese wie die Verwaltungsangestellten eine Jahresarbeitszeit von 1932 Std. erfüllen und ebenfalls Anspruch auf 4 Wochen persönliche Ferien haben.*

*In den Schulferien planen die Lehrpersonen aber auch den Unterricht, kompensieren Überstunden und sie bilden sich weiter. Damit verbleiben 4 Wochen persönliche Ferien, die die Lehrpersonen ebenfalls anteilmässig auf die gesamten Schulferien verteilen. Damit ist angebracht und nachvollziehbar, dass Lehrpersonen i.d.R. in den 6 Wochen Schulferien im Sommer mindestens 2 Wochen der zustehenden 4 Wochen persönlicher Ferien beziehen können.*

*Fällt nun der Mutterschaftsurlaub ganz in die Schulferien im Sommer (und u. U. noch in die Schulferien im Herbst), dann hat die betreffende Lehrerin keine Möglichkeit persönliche Ferien im Sommer (und u. U. im Herbst) zu beziehen, den Unterricht zu planen usw. Wenn argumentiert wird, dass die LP ihren persönlichen Ferienanspruch in den Schulferien im Winter bzw. Frühling geltend machen könnten, dann wird dabei vergessen, dass dieser Lehrerin dann in diesem Schuljahr keine Zeit mehr für die Planung des Unterrichts, die Weiterbildung usw. zur Verfügung gestellt wird.*

*In diesem Falle ist die Lehrerin gegenüber andern Mitarbeiterinnen ungleich behandelt. Der LVZ beantragt deshalb, dass in den Vollziehungsordnung festgehalten wird, dass in diesem Falle mindestens 2 Wochen der Schulferien im Sommer nicht an den Mutterschaftsurlaub anzurechnen sind. Die Lehrerin soll diese 2 Wochen vor oder nach dem Mutterschaftsurlaub kompensieren können.*

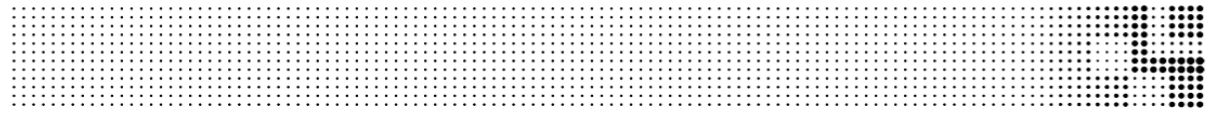
*Es ist auch zu erwähnen: Wenn der Mutterschaftsurlaub einer Lehrerin ganz in die Schulferien im Sommer und im Herbst fällt, muss die Gemeinde oder der Kanton für diese 8 Wochen keine Stellvertretung einsetzen und spart die entsprechend Kosten. Deshalb bedeuten die beantragten 2 Wochen eigentlich keine zusätzlichen Kosten, die Bilanz ist für die Gemeinde immer noch stark positiv.*

#### **Postadresse**

Lüssirainstr. 69  
6300 Zug

#### **Internet**

E [praesidium@lvz.ch](mailto:praesidium@lvz.ch)  
W [www.lvz.ch](http://www.lvz.ch)



## 6. Krankheit im Pensionsalter

### **Aufgeschobene Pensionierung**

*Der LVZ beantragt, dass die Vollziehungsverordnung die Weiterarbeit von Mitarbeitenden über das Alter 65 regeln soll. Bei einer aufgeschobenen Pensionierung ist z.B. nicht klar, was im Falle von Krankheit geschieht. Erhält ein 66-jähriger Mitarbeiter Lohnfortzahlung bis Alter 68? Auch hier könnte die Vollziehungsverordnung Klarheit schaffen.*

Zug, 15. September 2015

**Postadresse**

Lüssirainstr. 69  
6300 Zug

**Internet**

E [praesidium@lvz.ch](mailto:praesidium@lvz.ch)  
W [www.lvz.ch](http://www.lvz.ch)