

# Positionspapier

des Lehrerinnen- und Lehrervereins Zug  
zur strukturellen Besoldungsüberprüfung  
(Berichts-Motion) Vorlage 2795.1 – 15594

## Grundsätzliches

Der LVZ verwehrt sich einer Gesamtschau der Anstellungsbedingungen nicht, solange folgende Kriterien erfüllt sind:

### 1. ERGEBNISOFFENHEIT ANSTELLE VON LEISTUNGSABBAU

Die strukturelle Besoldungsüberprüfung steht ausdrücklich nicht unter der Prämisse einer Sparübung bzw. eines Leistungsabbaus. Wir erwarten daher Verbesserungen in einigen Bereichen, welche aus gewerkschaftlicher Sicht Probleme bereiten oder nicht mehr zeitgemäss sind.

### 2. ECHE VERBESSERUNGEN ANSTELLE VON VERLAGERUNGSTAKTIK

Verbesserungen in einem Bereich sollen nicht ausschliesslich mit Verschlechterungen in anderen Bereichen finanziert werden, nur um der Maxime der Kostenneutralität zu genügen. Gute und zeitgemässe Anstellungsbedingungen sind essentiell für die Attraktivität des Arbeitgebers, die Qualität der Arbeit und die Motivation und Gesundheit der Mitarbeitenden und haben somit ihren Preis.

### 3. SPITZENPOSITION IM PEERVERGLEICH ANSTELLE VON NIVELLIERUNG NACH UNTEN

Das Personalamt und die Politik pflegen reflexartig die Anstellungsbedingungen mit anderen Kantonen zu vergleichen. Im Strudel des Sparens dienen diese Vergleiche regelmässig dazu, Nivellierungen nach unten zu rechtfertigen.

Der Kanton Zug, als einer der reichsten Kantone und zunehmend städtisch geprägten Region müsste im Peervergleich eine Spitzenposition anstreben.

Zu einem Peervergleich gehören auch Lohnvergleiche mit der Privatwirtschaft, insbesondere mit anforderungsähnlichen Berufen. Vergleiche mit anderen Kantonen verzerren die Optik, zumal viele Kantone durch den Steuerwettbewerb und die Koppelung der Wirtschaftslage mit der Beförderungssumme im Vergleich zur Privatwirtschaft unterdurchschnittliche Lohnentwicklungen verzeichnen.

### 4. MITEINBEZUG DER LEBENSHALTUNGSKOSTEN IM KANTON

Das Personalamt und die Regierung blenden die hohen Lebenshaltungskosten im Kanton Zug konsequent aus ihren Lohnanalysen aus. Stattdessen sollen die Löhne der Kaderpositionen markant erhöht werden können. Der LVZ wehrt sich nicht gegen eine stärkere Honorierung von Berufserfahrung, welche ausserhalb des Kantons bzw. in der Privatwirtschaft erlangt wurde.

Der LVZ stört sich aber daran, dass sich breite Einkommensklassen der öffentlichen Hand das Leben im Kanton Zug immer weniger leisten können. Eine strukturelle Besoldungsüberprüfung muss zwingend unter Berücksichtigung der lokalen Verhältnisse erfolgen. Ein Vergleich mit den Nachbarkantonen würde eindeutig zeigen, dass die Lebenshaltungskosten markant höher liegen im Kanton Zug und somit in keinem Verhältnis zum allenfalls leicht höheren Lohn, insbesondere bei tieferen Lohnklassen.

Der Prozentsatz jener öffentlichen Angestellten, die ausserhalb des Kantons wohnen, nimmt laufend zu und sollte Anlass zur Sorge geben. Gemäss der Faustregel, dass die Wohnkosten max. 1/3 des Bruttolohns betragen dürfen, bleiben bei einer Kindergartenlehrperson rund 1800.- fürs Wohnen. Ein Blick in den Wohnungsmarkt offenbart, dass insbesondere die Einstiegsgehälter der tieferen Schulstufen für Zuger Verhältnisse zu tief sind.

Das Personalamt des Kantons argumentiert in Gesprächen, dass die Löhne stimmen, solange man

genug brauchbare Bewerbungen bekommt. Eine einseitige Fokussierung auf Kaderlöhne mit Verweis auf den Stellenmarkt greift aber zu kurz. Aus Sicht des LVZ dient der Lohn nicht nur dazu, offene Stellen zu besetzen, sondern auch dazu, seinen Lebensunterhalt und manchmal auch den einer ganzen Familie zu bestreiten.

## Positionen des LVZ

Im Bericht und Antrag des Regierungsrates wird der Handlungsbedarf aus Sicht der Regierung dargelegt. Gerne nehmen wir zu den genannten Themen wie folgt Stellung:

---

*Die Funktionsbezeichnungen sind zu modernisieren, zu systematisieren und in einem Einreichungsplan auf Verordnungsebene festzusetzen.*

---

Der LVZ unterstützt die Regelung der Funktionsbezeichnungen in einer Verordnung grundsätzlich, da die Einstufungen für neue Funktionen ohne Gesetzesänderung vorgenommen werden können. Diese Kompetenz könnte bei künftigen Sparrunden leider auch dazu genutzt werden, Einstufungen und Lohnentwicklungen zu kürzen, ohne dass der Kantonsrat und die Bevölkerung mittels Referendum Einfluss nehmen können.

---

*Die Gehaltserhöhungen sind flexibler auszugestalten.*

---

Gegen kleinere aber häufigere Lohnentwicklungen ist grundsätzlich nichts einzuwenden. Wenn es auch tatsächlich so angewandt wird, wie es an der Aussprache zwischen der Regierung und den Personalverbänden kommuniziert worden ist. «Statt alle zwei Jahre ein Stufenanstieg, z.B. jährlich ein halber Stufenanstieg.»

Die Befürchtung ist aber, dass die Beförderungssumme in mageren Jahren gestrichen oder regelmässig gekürzt wird und dadurch die halben Stufenanstiege zur neuen Normalität werden. Es braucht daher ein Instrument, welches Garantien dafür liefert, dass die Tiefsteuerstrategie nicht auf Kosten der Mitarbeitenden geht, indem die Lohnentwicklung ständig mit Verweis auf die Sanierung der Staatsfinanzen beschnitten wird.

Der LVZ hat sich vehement dafür eingesetzt, dass bei den Lehrpersonen weiterhin automatische Stufenanstiege praktiziert werden. Die Argumente des LVZ haben im Bericht und Antrag des Regierungsrates erfreulicherweise ihren Niederschlag gefunden.

Im Zusammenhang mit Gehaltsstufen täuscht der positiv konnotierte Begriff der Flexibilität eine Verbesserung vor. In der Realität ist die neu gewonnene Flexibilität eine Verbesserung für den Arbeitgeber, welcher in der Steuerung der Lohnentwicklung seiner Mitarbeitenden mehr Freiheiten bzw. freie Hand erlangt. Aus Sicht der Arbeitnehmenden führt die Flexibilität bei der Lohnentwicklung zu tendenziell sinkenden Lohnanstiegen, denn die Flexibilität wird nur durch einen tieferen gesetzlichen Anspruch erreicht.

---

*Die Treue- und Erfahrungszulage (TREZ) ist durch ein System zu ersetzen, welches anstelle des Dienstalters übrige Komponenten wie nutzbare Erfahrung, Zusatzqualifikationen und Leistung stärker gewichtet.*

---

Die TREZ ist ein integraler Lohnbestandteil und kein Bonus. Unter dieser Voraussetzung haben wir einer Umwandlung bzw. einer Integration der TREZ in das bestehende Lohnsystem grundsätzlich zugestimmt. Auch bei Lehrpersonen kommt es vor, dass qualifizierte Stellen mit Personen im mittleren Alter besetzt werden, welche vergleichsweise tiefe Löhne erhalten. Kommt dazu, dass bei der Einstufung in den Gemeinden ausserkantonale Berufserfahrung weniger stark angerechnet wird, als innerkantonale Berufserfahrung (bei Pensen < 50%).

Die fehlende TREZ und die tiefere Einstufung benachteiligen Lehrpersonen mit ausserkantonaler Berufserfahrung daher gleich doppelt.

Die TREZ honoriert die Treue, nicht jedoch die Berufserfahrung. Eine Integration der TREZ in die bestehenden Lohnstufen würde diesen Missstand beseitigen. Aus Sicht des LVZ ist die Integration der TREZ aber nicht kostenneutral zu haben. Viele Angestellte, welche aufgrund eines späten Wechsels zum Kanton oder den Gemeinden heute noch nicht die volle TREZ haben, würden einen Lohnsprung verzeichnen. Bei einer kostenneutralen Umsetzung würden daher viele andere mit sehr grossen Einbussen rechnen müssen. Es ist selbstredend, dass der LVZ derartige Einbussen beim Lohn kritisieren und bekämpfen würde. Die Besitzstandswahrung allein reicht für einen Systemwechsel nicht aus.

Im Bericht und Antrag des Regierungsrates wird davon abgeraten die TREZ ersatzlos zu streichen, weil die Löhne in den oberen Gehaltsklassen nicht mehr konkurrenzfähig wären. Der LVZ möchte ausdrücklich betonen, dass nicht nur die Kaderpositionen weniger konkurrenzfähig würden, sondern auch viele andere Positionen. Zahlreiche Lehrpersonen würden dem Kanton ebenfalls den Rücken kehren, denn ohne die TREZ sind die Löhne der Volksschullehrpersonen im Peervergleich höchstens noch mittelmässig.

Im Falle einer Integration der TREZ in das bestehende Lohnsystem würde die Berufserfahrung neu höher gewichtet als die Treue zum Arbeitgeber. Die Treue würde nur noch mit dem Dienstaltersgeschenk gewürdigt. Im Vergleich zu anderen Kantonen ist das Dienstaltersgeschenk im Kanton Zug verhältnismässig bescheiden. Kommt dazu, dass heutige Berufsbiografien immer seltener zu 25 bzw. 35 Dienstjahren führen. Der LVZ wünscht sich daher ein System, welches auch Mitarbeitenden mit weniger Dienstjahren für ihre Treue belohnt.

---

*Die Kündigungstermine der kantonalen Lehrpersonen sollen paritätisch ausgestaltet werden.*

---

Der LVZ kann sich mit diesem Begehren der Arbeitgeberseite einverstanden erklären. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber auf Ende Januar kommt realistischerweise nur bei personalrechtlichen Massnahmen zur Anwendung.

---

*Eine Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs wird geprüft.*

---

Die Schweiz ist hinsichtlich Elternzeit ein Entwicklungsland. Es würde den Kanton gut anstehen, den Vaterschaftsurlaub auf zwei Wochen auszuweiten. Dieser Urlaub ermöglicht eine starke emotionale Bindung zwischen Vater und Kind und die Unterstützung der Familie.

Beim Vaterschaftsurlaub gibt es aktuell keine Gleichstellung zwischen den kantonalen Lehrpersonen und den Lehrpersonen der Volksschule, weil dieser in der Arbeitszeitverordnung geregelt ist, welche für die Lehrpersonen der Volksschule keine Gültigkeit hat. In den Gemeinden ist der Vaterschaftsurlaub unterschiedlich und teilweise auch gar nicht geregelt. Einige Gemeinden gewähren drei Tage, einige fünf und die Stadt Zug sogar zwei Wochen.

Der LVZ hat bereits vor einiger Zeit bei der Regierung den Antrag deponiert, dass Lehrpersonen der Volksschule in Bezug auf den Vaterschaftsurlaub durch eine Ergänzung in § 10 des Lehrpersonalgesetzes den kantonalen Lehrpersonen gleichzustellen seien.

#### **Auszug aus dem Lehrpersonalgesetz des Kantons Zug**

##### **§ 10 \***

<sup>1</sup> Bezüglich Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Bestimmungen des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals, insbesondere jene betreffend die Lehrpersonen der kantonalen Schulen, sinngemäss anzuwenden.

<sup>2</sup> Im Übrigen haben die Lehrpersonen die gleichen Ansprüche wie die Lehrpersonen der kantonalen Schulen in folgenden Bereichen:

- a) Altersentlastung,
- b) Treue- und Erfahrungszulage,
- c) Familien- und Kinderzulagen,
- d) Besoldung und Urlaub im Falle von Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militär und Zivildienst, Vaterschaftsurlaub
- e) Teuerungszulage.

---

*Das Reglement über die Weiterbildung soll generell überarbeitet werden.*

---

Die heute üblichen Knebelvereinbarungen, mit welchen Mitarbeitende im Anschluss an Weiterbildungen noch jahrelang an den Arbeitgeber gebunden werden sollen, wirken antiquiert. Die drohende Rückzahlungspflicht der Weiterbildungskosten sollten reduziert oder ganz gestrichen werden. Weiterbildung ist heute mehr denn je Bestandteil guter Personalführung und attraktiver Anstellungsbedingungen.

Im Übrigen müsste der Kanton viel eher darum bemüht sein, seine Mitarbeitenden durch attraktive Anstellungsbedingungen an sich zu binden.

## **Weitere Anliegen des LVZ**

Einige Anliegen des LVZ blieben im Bericht und Antrag der Regierung ohne Erwähnung, sind für uns aber wichtig und sollten bei künftigen Gesetzesanpassungen ebenfalls aufgenommen werden.

### **1. EINSTUFUNG VON FACHLEHRPERSONEN**

Gemäss §6 des Lehrpersonalgesetzes werden Fachlehrpersonen auf der Sek I Stufe eine Lohnklasse tiefer eingestuft, als Lehrpersonen mit einem Stufendiplom. Gleiches gilt für Lehrpersonen, mit einem Diplom für die Sek II Stufe (z.B. «Sport» oder «Musik»).

Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb eine Fachlehrperson für «Hauswirtschaft» mit altrechtlicher Ausbildung tiefer eingestuft wird, als Lehrpersonen mit dem Abschluss einer pädagogischen Hochschule. Absolvierende der pädagogischen Hochschulen haben einen höheren Abschluss, sind aber bezüglich Fachwissens z.B. in «Hauswirtschaft» oder «Textilem Gestalten» weniger fundiert ausgebildet. Dem Grundsatz «gleicher Lohn für gleiche Arbeit» folgend, ist es angezeigt, für Fachlehrpersonen und Lehrpersonen mit Stufendiplom die gleichen Lohnstufen anzuwenden. Da die tiefere Einstufung von Lehrpersonen mit seminaristischer Ausbildung fast ausschliesslich Frauen trifft, hat sie eine diskriminierende Komponente. Die nachfolgende Übersicht zeigt, wie unterschiedlich Lehrpersonen je nach Kanton eingestuft werden.

Es stellt sich zumindest die Frage, ob die Schlechterstellung sachlicher Natur ist oder nicht eher doch finanzieller.

Lohnabzüge	Zug	Luzern	Aargau	Schwyz	Zürich	Uri
Fachlehrperson für HG/TG auf der Sek I	Ja	Nein	Nein	Ja	Nein	Ja
Fachlehrperson für Sport (Sek II) auf der Sek I	Ja	Nein	Nein	Nein	Ja	Nein

## 2. GLEICHSTELLUNG DER KINDERGARTENLEHRPERSONEN

Kindergartenlehrpersonen werden heute per Gesetz zur Teilzeitarbeit gezwungen, weil das Pensum auf 28 Lektionen begrenzt wird. Der Lohn entspricht in der Folge auch nur rund 28/30, desjenigen einer Primarlehrperson.

Der Zwang zur Teilzeitarbeit muss beseitigt werden und die Entlastung der Kindergartenlehrpersonen für die Klassenführung soll, wie bei allen anderen Lehrpersonen der Volksschule, zwei Lektionen betragen.

## 3. MUTTERSCHAFTSURLAUB

Die Dauer des Mutterschaftsurlaubs ist im Kanton Zug von der Dauer der Anstellung abhängig. Diese Praxis ist sachlich nicht nachvollziehbar und in der Umsetzung umständlich. Die Geburt eines Kindes rechtfertigt, ungeachtet der Anstellungsdauer, 16 Wochen Mutterschaftsurlaub.

## 4. MUTTERSCHAFTSURLAUB

Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sollte nicht mehr von der Anstellungsart (befristet / unbefristet), sondern von der Anstellungsdauer abhängig gemacht werden, wie dies in anderen Kantonen ebenfalls der Fall ist.

Bei Lehrpersonen gibt es die leidige Praxis, dass Anstellungen mit kleinen Pensen jahrelang befristet erfolgen, teilweise auch länger als die gesetzlich festgelegte Maximaldauer von 6 Jahren. Noch stossender ist die Praxis, dass unbefristet angestellte Lehrpersonen, häufig Frauen nach der Geburt des ersten Kindes, nur unter der Bedingung einer erneut befristeten Anstellung in reduziertem Pensum weiterbeschäftigt werden. Diese Praxis führt zur absurden Situation, dass eine Lehrperson nach 10 Jahren immer noch befristet angestellt sein kann und im Krankheitsfall allenfalls lediglich Anspruch auf 3 Monate Lohnfortzahlung hat.

Die Argumentation einiger Rektoren, dass eine Pensenanpassung ein neues Anstellungsverhältnis darstellt, ist in ihrer Auswirkung insbesondere für Frauen unfair und aus Sicht des LVZ auch diskriminierend gegenüber jungen Müttern, da Männer kaum je davon betroffen sind. Wer Kinder hat, übernimmt Verantwortung für die Familie. Da wirkt es zynisch, dass wenn man genau diesen Teil der Angestellten gegenüber anderen in Bezug auf die Lohnfortzahlung im Falle von Krankheit schlechter stellt.

## 5. ABGELTUNG VERBANDSARBEIT

Zum Schluss möchten wir noch ein Anliegen in eigener Sache anbringen. Im Personalgesetz wird das Mitspracherecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleistet.

#### § 66 Gewährleistung

1 Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ein Mitspracherecht im Bereich der arbeitsrechtlichen Bedingungen gewährt, soweit sie davon allgemein betroffen sind.

2 Sie haben Anspruch auf Information. Die Wahrnehmung ihrer Interessen erfolgt durch Eingaben, Anregungen, Anträge und Vernehmlassungen der Personalvertretungen sowie durch Verhandlungen zwischen Delegationen des Personals und des Kantons.

#### § 67 Personalvertretungen

1 Der Kanton kann Verbände und Vereine, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Wahrung ihrer Interessen zusammengeschlossen sind, als Personalvertretungen anerkennen.

Der Lehrerinnen- und Lehrerverein des Kantons Zug vertritt alle Lehrpersonen des Kantons gegenüber des Kantons Zug. Der LVZ wurde im «Reglement betreffend Gewährleistung des Mitspracherechts der öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmer gegenüber dem Kanton» als Verhandlungspartner von der Regierung anerkannt.

#### § 5 Verhandlungen

1 Delegationen: Für Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern bestellen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die folgenden Verhandlungsdelegationen:

a) Arbeitnehmer:

1. Beamtenverband: 4 Vertreter

2. Lehrerverein: 2 Vertreter

b) Arbeitgeber:

1. Regierung: 3 Vertretungen (Vorsteherin oder Vorsteher der Finanzdirektion von Amtes wegen)

2. Gerichte: 1 Vertreter

Um die Teilnahme an Sitzung überhaupt zu ermöglichen, werden Mitglieder des Staatspersonalverbandes auf der Grundlage eines Regierungsratsbeschlusses von der Arbeit freigestellt.

Da die Vorstands- und Präsidiumsmitglieder des LVZ in der Mehrzahl bei den Gemeinden angestellt sind, konnte bis heute keine funktionierende Regelung getroffen werden, welche es uns ermöglicht, unseren gesetzlichen Anspruch in jedem Fall wahrnehmen zu können. Im Gegensatz zu den Angestellten des Kantons sind die Präsidiumsmitglieder des LVZ, sofern sie bei den Gemeinden angestellt sind, jeweils auf den Goodwill ihrer Schulleitungen angewiesen. Dies führte bereits zu Konflikten, wenn z.B. die Vertretung des LVZ in einer Arbeitsgruppe des Kantons durch die Schulleitungen abgelehnt wurde.

Der Regierungsrat hat in einem Beschluss aus dem Jahr 2001 versucht, die Freistellung durch die Gemeinden mit einer Abgeltung an die Gemeinden zu lösen.

*Der Regierungsrat hat am 11. Dezember 2001 folgenden Beschluss gefasst:*

- 1. Den Gemeinden wird empfohlen, den sieben Präsidiumsmitgliedern des Lehrerinnen- und Lehrervereins des Kantons Zug für interne Sitzung sowie für die Teilnahme als Delegierte an gesamtschweizerischen Tagungen ihres Vereins oder an Versammlungen befreundeter Verbände eine Freistellung vom Unterricht (besoldete Beurlaubung) im Umfang von insgesamt höchstens für Jahreslektionen zu gewähren.*
- 2. Der Kanton subventioniert die entsprechende Besoldungsaufwendungen der Gemeinden nach Ansätzen des Lehrerbesoldungsgesetzes.*
- 3. Die Freistellung der Präsidiumsmitglieder des LVZ in den einzelnen Gemeinden ist zwischen den Gemeinden und dem LVZ zu vereinbaren.*

Seit einigen Jahren sind die Gemeinden der Auffassung, dass es keine Rechtsgrundlage für eine Abgeltung der Präsidiumsmitglieder durch die Gemeinden gibt, da der Regierungsratsbeschluss für sie nicht bindend ist. Damit wurde der Beschluss der Regierung wirkungslos. Die Gemeinden weigern sich in der Folge auch, den Kantonsanteil von Fr. 1.12/Schüler und Jahr an den LVZ weiterzuleiten und haben sich seither mit den Worten des Regierungsrats (Schreiben vom 24. August 2010) «... in diesem Umfang ungerechtfertigt bereichert».

Um der gesetzlich vorgesehenen Funktion als Personalvertretung in jedem Fall nachkommen zu können, bedarf es auch einer verbindlichen und funktionierenden Regelung für die Teilnahme an Sitzungen. Es kann nicht sein, dass man zwar Anspruch auf Mitsprache, aber keinen Anspruch auf die damit verbundene und dafür notwendige Freistellung von der Arbeit hat.

Wir beanspruchen analog zum Staatspersonalverband (RRB vom 16.11.1999) eine zeitliche Freistellung für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Verpflichtungen, welche für Lehrpersonen der Gemeinden und des Kantons gleichermassen Gültigkeit hat. Gerne verweisen wir auch auf § 88 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz des Kantons Zürich.