

Finanzdirektion des Kantons Zug
Baarerstrasse 53
6301 Zug

Zug, 6. September 2021

Vernehmlassungsantwort zum «Projekt Anstellungsbedingungen: Gesetzesänderungen»

Sehr geehrter Herr Finanzdirektor / *lieber Heinz*

Sehr geehrter Herr Bildungsdirektor / *lieber Stephan*

Sehr geehrte Dame

Sehr geehrter Herr

Der Lehrerinnen- und Lehrerverein des Kantons Zug bedankt sich für die Möglichkeit zum «Projekt Anstellungsbedingungen: Gesetzesänderungen» Stellung nehmen zu können.

Wir haben den Eindruck, dass sich die Regierung insgesamt wohlwollend mit den Anliegen der Mitarbeitenden befasst hat. Es kommt zum Ausdruck, dass auch die spezifischen Bedürfnisse der Lehrpersonen gehört wurden und tragfähige Lösungen gesucht wurden. Die vorgeschlagenen Änderungen werden gut nachvollziehbar erklärt und begründet.

Wir stellen erfreut fest, dass viele unserer jahrelang vorgebrachten Anliegen und Eingaben mit den vorgeschlagenen Anpassungen umgesetzt werden können und sich die Regierung für zeitgemässe Anstellungsbedingungen stark macht. Die vorgeschlagenen Änderungen erhöhen die Attraktivität des Kantons und der Gemeinden als Arbeitgeber wesentlich.

Gerne nehmen wir daher zum «Projekt Anstellungsbedingungen: Gesetzesänderungen» wie folgt Stellung:

Grundsatzfragen gemäss Vernehmlassungsraster des Kantons

Frage 1: Sind Sie damit einverstanden, dass die Funktionsgruppen durch ein neues System mit Referenzfunktionen und Einreihungsplan abgelöst werden (Kapitel 5.3)?

Weil dieses Thema für Lehrpersonen nicht von Bedeutung ist, verzichten wir auf eine Stellungnahme.

Frage 2: Sind mit der Ablösung der Gehaltsstufen durch stufenlose Lohnbänder einverstanden (Kapitel 5.4)?

Die Lehrpersonen sind davon nicht direkt betroffen, weshalb wir darauf verzichten, die umschriebenen Referenzfunktionen und die Zuordnung zu den Lohnklassen inhaltlich zu bewerten.

Wir möchten lediglich darauf hinweisen, dass mehr Flexibilität auch zu mehr Ungerechtigkeiten führen kann. Es ist daher wichtig, dass der Kanton die Lohnentwicklung von Frauen und Männern hinsichtlich nicht erklärbarer Lohnunterschiede regelmässig überprüft und die Ergebnisse dazu öffentlich macht.

Frage 3: Sind Sie mit dem Einbau der TREZ ins Lohnsystem (Erhöhung der Maxima der Lohnklassen) einverstanden (Kapitel 5.5 und 5.6)?

Der LVZ ist unter Gewährleistung der Besitzstandswahrung mit dem Einbau der TREZ ins Lohnsystem einverstanden. Weil die Regierung die von uns geforderte Reallohnerhöhung von 2.5 % nicht berücksichtigen möchte, sind die Lohnstufen (min. und max.) hingegen zu tief.

Frage 4: Sind Sie mit der Anpassung der Kündigungsfristen (gleiche Frist für Arbeitnehmende und Arbeitgebende) bei den Lehrpersonen einverstanden (Kapitel 6.1)?

Wir sind mit der Angleichung der Kündigungsfrist einverstanden, auch wenn wir uns bewusst sind, dass es in bestimmten Situationen für Lehrpersonen ein Vorteil war, dass die Arbeitgeberseite nur einmal im Jahr kündigen konnte. In diesem Bereich kommen wir dem Wunsch der Regierung entgegen.

Frage 5: Sind Sie mit der Änderung betreffend Entschädigung (Würdigung der Umstände) bei missbräuchlicher Kündigung einverstanden (Kapitel 6.2)?

Mit dieser Änderung ist der LVZ nicht einverstanden.

Aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet die Würdigung der Umstände eine Schwächung des Kündigungsschutzes. Wir befürchten, dass es dadurch vermehrt zu Kündigungen kommen kann, weil die Arbeitgeberseite mit tieferen Kosten rechnet, sollte die Kündigung vom Gericht als missbräuchlich beurteilt werden.

Leider sind uns mehrere tragische Fälle von missbräuchlichen Kündigungen bekannt. Für die Lehrpersonen geht eine missbräuchliche Kündigung mit einer grossen finanziellen und psychischen Belastung einher, erst recht, wenn die Anschuldigungen, welche zur Kündigung geführt haben, faktisch einem Berufsverbot gleichkommen und der Ruf einer Lehrperson unwiderruflich geschädigt ist. Der Schaden ist mit neun Monatslöhnen nicht aufzuwiegen.

Leid wird auch verursacht, wenn vor der Kündigung unter fragwürdigen Bedingungen Akten erstellt werden, welche bei einem möglichen Prozess der Arbeitgeberseite hilfreich sein könnten. Beim Prozess selber wird die Lehrperson damit in ein möglichst schlechtes Licht gerückt. Die Würdigung der Umstände, welche zur Kündigung geführt haben, schafft einen zusätzlichen Anreiz für dieses berechnende Verhalten.

Frage 6: Sind Sie mit dem Ausbau des Dienstaltersgeschenks einverstanden (Kapitel 6.3)?

Der LVZ begrüsst die Übergangsbestimmung, welche sicherstellt, dass niemand im Vergleich zum geltenden Recht schlechter gestellt wird.

Wir begrüßen auch, dass die gemeindlichen Lehrpersonen den gleichen Anspruch haben sollen, wie die kantonalen. Es war bisher nicht nachvollziehbar, weshalb die Gemeinden beim Vaterschaftsurlaub und beim Dienstaltersgeschenkt eigene Regelungen hatten, während fast alles andere durch das Personalgesetz und das Lehrpersonalgesetz geregelt wurde.

Bei der Höhe des Dienstaltersgeschenks hebt sich der Kanton hingegen nicht wesentlich von anderen Kantonen ab. Falls sich der Kanton Zug im Quervergleich besser positionieren möchte, könnte man bei 30 und 35 Jahren $\frac{3}{4}$ und bei 40 und 45 Jahren einen ganzen Monatslohn gewähren. So käme man insgesamt auf 100 Tage Urlaub, wobei 40 und 45 Dienstjahre nur selten erreicht werden.

Sind Sie mit der Erhöhung des Ferienanspruchs einverstanden (Kapitel 6.4)?

Ja, der LVZ teilt die Meinung der Regierung, dass der Ferienanspruch der öffentlichen Angestellten auszubauen ist. Der minimale Ferienanspruch von 4 (bzw. 5 Wochen ab dem 50. Altersjahr) ist bei grösseren Arbeitgebern weder in der Privatwirtschaft noch im öffentlichen Sektor üblich.

Sind Sie mit der höheren Lektionen-Entlastung der Lehrpersonen einverstanden (Kapitel 6.6)?

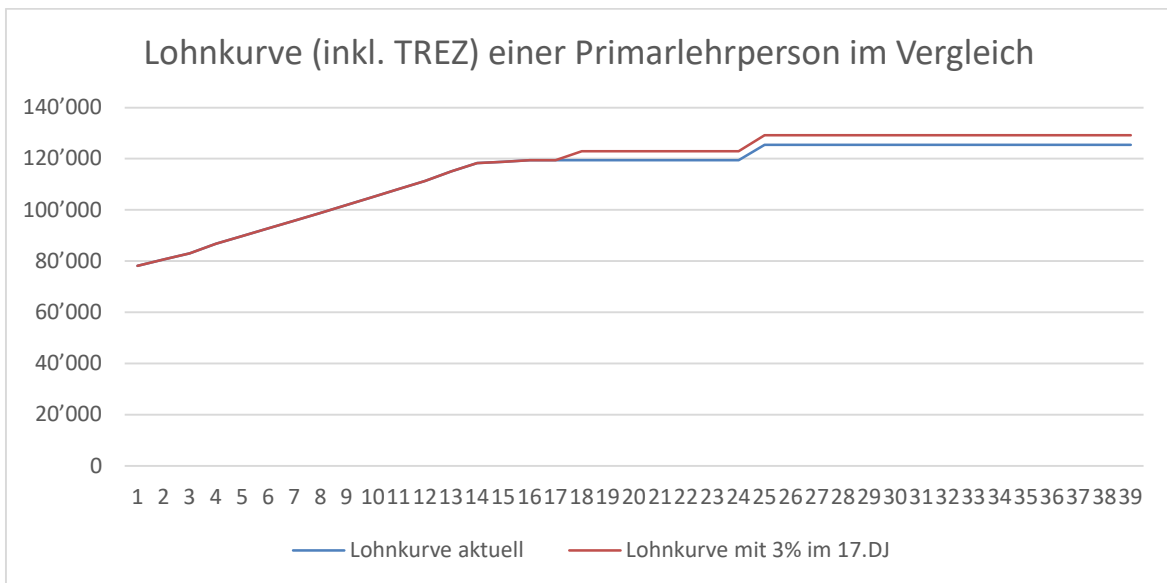
Die Gleichbehandlung der Lehrpersonen mittels Entlastungslektionen ist im beim Vorschlag der Regierung betragsmässig gegeben. Im Vergleich zum Verwaltungspersonal würden bei den Lehrpersonen aber nicht alle, sondern nur die Lehrpersonen ab 40 (gem. LP) bzw. 45 (kant. LP) berücksichtigt. Wir haben diesen Vorschlag kontrovers diskutiert und sind zum Schluss gekommen, dass eine Entlastung mit Alter 40 bzw. 45 politisch schwer zu erklären ist.

Wir schlagen vor, dass stattdessen der Lohn ab Alter 40 bzw. 45 um 3% erhöht wird. Somit haben die Lehrpersonen die Wahl zwischen einem höheren Lohn oder einem tieferen Pensum bei gleichem Lohn, wenn sie eine Lektion weniger unterrichten.

Im Rahmen der Anhörung der Personalverbände vom 3. Juli 2020 hat Herr von Wartburg der Firma Perinnova die Ergebnisse seiner Lohnvergleiche präsentiert. Dabei wurde deutlich, dass sich die Löhne der Volksschule im Vergleich zu den Löhnen der Verwaltung im interkantonalen Vergleich deutlich weniger abheben.

Eine Arbeitsplatzbewertung aus dem Jahr 2003 kam zudem zum Schluss, dass die Lehrpersonen der Kindergarten- und Primarstufe um zwei Lohnklassen und jene der Sekundarstufe um eine Lohnklasse anzuheben seien.

Eine Anhebung der Löhne ab Alter 40 bzw. 45 würde diesem Umstand zumindest teilweise gerecht.



Sind Sie einverstanden, dass die Kindergartenlehrpersonen neu wie die Primarlehrpersonen eingestuft werden (Kapitel 6.7)?

Ja, es ist an der Zeit, diese Angleichung vorzunehmen.

Sind Sie mit der Neueinstufung der Fachlehrpersonen der Sekundarstufe I einverstanden (Kapitel 6.8)?

Ja, altrechtliche und neurechtliche Ausbildungen sind lohnmässig gleichzustellen.

Weitere Anliegen

Reallohnforderung von 2.5%

Der LVZ brachte wiederholt zur Sprache, dass der Einstiegslohn im Kanton Zug verglichen mit anderen Kantonen an Anziehungskraft verloren hat, da sich die Einstiegsgehälter in anderen Kantonen besser entwickelt haben. Dieser Rückstand kann weder mit dem Einbau der TREZ in das Lohnsystem noch mit Entlastungslektionen ab Alter 40 oder einem Dienstaltersgeschenk aufgeholt werden. Es bräuchte eine Anhebung der Einstiegsgehälter. Für den LVZ ist daher das Thema der zu tiefen Einstiegsgehälter und der Lohnstagnation seit 12 Jahren mit entsprechendem Kaufkraftverlust nicht erledigt. Der Finanzdirektor hat uns erläutert, dass der Kanton Zug gemäss einer Studie beim frei verfügbaren Einkommen (Credit Suisse 2016) auf Platz 19 liege. Zurückgeführt wird dies auf die hohen kantonalen Wohnkosten. Die Steuervorteile würden mit den hohen Wohnkosten wettgemacht, wurde uns gesagt. Dem stimmen wir nicht zu. Die Steuervorteile kommen ab einem hohen Einkommen zum Tragen. Mit einem Lohn als Lehrperson kommt man leider nicht in diese Kategorie. Daher halten wir nach wie vor an unserer Forderung nach einer generellen Lohnerhöhung von 2,5 % fest.

Beförderung

Dieser Artikel ist als «Kann-Bestimmung» formuliert, als ob sich der Arbeitgeber nicht festlegen möchte. Da sich der Kanton deutlich für Mechanismen mit individuellen Lohnerhöhungen ausgesprochen hat, sollte der Artikel entsprechend angepasst werden.

Personalgesetz § 48

«Besonderen Verhältnissen bei einzelnen Personalkategorien (z.B. Lehrpersonen, Polizeikorps) ~~kann~~ **wird** durch Festlegung bestimmter Mechanismen für die individuelle Lohnerhöhung Rechnung getragen ~~werden~~.

Altersentlastung

Der Berufsauftrag von Lehrpersonen umfasst nicht nur das Unterrichten. Das Pensum kann zusätzliche Funktionen umfassen, welche nicht zum Unterrichten gehören (z.B. Stufenleitung, Mitglied einer Steuergruppe etc.). Es ist daher nur der Begriff Pensum zu verwenden.

Personalgesetz § 55 Abs. 2

Die Entlastungen werden anteilmässig entsprechend dem ~~Unterrichtspensum~~ Pensum entrichtet.

Familienzulage

Personalgesetz § 52

Die Familienzulage wird nur jenen Mitarbeitenden ausgerichtet, welche vorwiegend für den finanziellen Unterhalt der Familie aufkommen. Diese Sichtweise ist veraltet. Wenn sich ein Paar die Kinderbetreuung aufteilt und je 70% arbeitet, kann es die Familienzulage nur dann erhalten, wenn beide beim Kanton Zug oder einer Zuger Gemeinde arbeiten oder wenn jene Person, welche beim Kanton oder einer Zuger Gemeinde arbeitet, mehr verdient. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb nur jene Familien unterstützt werden, bei welchen die Person mit dem höheren Einkommen beim Kanton oder einer Zuger Gemeinde arbeitet.

Der LVZ erachtet die Lösung im Kanton Luzern als zeitgemäss. Die sogenannte Sozialzulage beträgt Fr. 3000.- und wird anteilmässig zum Pensum ausgerichtet.

Da Angestellte mit einem Pensum von weniger als 73% weniger als Fr. 2200.- erhalten würden, müsste eine Besitzstandswahrung gewährt werden. Dieser Fall kann z.B. eintreten, wenn eine Witwe oder ein Witwer vorwiegend für den Unterhalt der Familie aufkommt und aufgrund von Betreuungspflichten nur im Teilpensum arbeiten kann.

Mutterschaftsurlaub

Personalgesetz § 60

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.

Abteilung Verbandsarbeit

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 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 verbindliche 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, auf den Goodwill ihrer Schulleitungen angewiesen. Dies führte bereits zu Konflikten, wenn z.B. die Mitwirkung 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 Lehrerbesehdungsgesetzes.
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.

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.

Die DBK hat mit Schreiben vom 22.9. an die SPKZ geschrieben, dass die Gemeinden die Freistellungen zu gewähren haben.

Der LVZ hat die SPKZ und die Rektorenkonferenz in der Folge darüber informiert, dass einige Sitzungen des Präsidiums während des Unterrichts und somit während der Arbeit stattfinden werden.

Der Präsident der Rektorenkonferenz hat uns daraufhin um die rechtlichen Grundlandlagen gebeten.

Wir anerkennen die Bemühungen der DBK, die Frage der Abgeltung gegenüber der SPKZ zu klären und einzufordern, aber wir bitten dennoch um einen Gesetzesartikel, welcher die Freistellung für die Verbandsarbeit rechtsverbindlich regelt. Gerne verweisen wir beispielgebend auf § 88 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz des Kantons Zürich.

Wir danken für die wohlwollende Prüfung unserer Stellungnahme. Gerne hoffen wir, dass unsere Eingaben berücksichtigt werden.

Hochachtungsvoll

Lehrerinnen- und Lehrerverein Kanton Zug



Barbara Kurth-Weimer, Präsidentin



Simon Saxer, Vizepräsident