



Kanton Zug

Projekt Anstellungsbedingungen

Überblick Anpassungen Verwaltungspersonal

Finanzdirektion, November 2022

Ausgangslage (1/2)

- Der Kantonsrat verabschiedete am 27. Oktober 2022 die Gesetzesanpassungen.
- Der Regierungsrat genehmigte die Verordnungsänderungen am 22. November 2022.
- Die Änderungen werden per 1. Januar 2024 in Kraft treten (sofern die Vorlage nicht in einer Referendumsabstimmung abgelehnt wird).

Ausgangslage (2/2)

- Die Präsentation gibt einen Überblick über die wichtigsten Änderungen.
- Detaillierte Informationen können der KR-Vorlage oder den Erläuterungen im Personalhandbuch (sofern Zugriff) entnommen werden.

Relevanz der Anpassungen für die Gemeinden

- Alle Gemeinden sind aufgrund der Anpassungen der Anstellungsbedingungen für die gemeindlichen Lehrpersonen betroffen (siehe Präsentation «Überblick Anpassungen Lehrpersonen»).
- Für einzelne Gemeinden ist es für ihr Verwaltungspersonal relevant, sofern sich die Gemeinden auf das kantonale Personalrecht beziehen.

Reformziele

Transparentes und
nachvollziehbares
Lohnsystem

Honorierung
der Leistung

Flexibilität
(dynamisches Lohnsystem,
individuelle Lohnentwicklungen)

Erhalt Arbeitsmarkt-
attraktivität

Übersicht Anpassungen der Anstellungsbedingungen

1 Neues Lohnsystem inklusive Einbau TREZ

Referenzfunktionen

Einreihungsplan

Ablösung Gehaltsstufen durch stufenlose Lohnbänder

Einbau TREZ in das Lohnsystem

Weitere Anpassungen des Lohnsystems

3 Änderungen der allgemeinen Anstellungsbedingungen (Relevant für einzelne Mitarbeitendenkategorien)

Anpassungen für Lehrpersonen

Anpassung für Mitarbeitende im Schichtdienst

Kündigungsfrist Abteilungsleitende

2 Änderungen der allgemeinen Anstellungsbedingungen (Relevant für alle Mitarbeitenden)

Ausbau Dienstaltersgeschenk

Erhöhung Ferienanspruch/Entlastungslektion

Anpassung Geschenkannahmeverbot*

*Gehört eigentlich nicht zu den Anstellungsbedingungen, aber für alle Mitarbeitenden relevant.

4 Änderungen der allgemeinen Anstellungsbedingungen (Spezialfälle)

Weitere Anpassungen Stufe Gesetz

Weitere Anpassungen Stufe Verordnung

Neues Lohnsystem inklusive Einbau TREZ



Begriff und Zweck der Referenzfunktionen

- Referenzfunktionen sind in Struktur und Arbeitswert ähnliche Funktionen, welche zusammenfassend und abstrahiert beschrieben werden (§ 44^{bis} Abs. 2 PG).
- Die Referenzfunktionen (generell-abstrakt) sind von den Stellenbeschreibungen (individuell-konkret) zu unterscheiden.
- Sie bilden die Grundlage für die Einreihung einer Stelle in ein Lohnband (Klassen X-Y).
- Referenzfunktionen sind auf Stufe Verordnung detailliert beschrieben (Lohneinreichungsverordnung, LEVO).

Beschreibung der Referenzfunktionen

Die einzelnen Referenzfunktionen grenzen sich voneinander ab
(Standardformulierungen und Formulierungsbausteine mit Abstufungen)

Elemente der Beschreibung:	Bezeichnung der Referenzfunktionen	
	Lohnband	Abkürzung
Funktionsbeschreibung		
Berufliche Stellung		
Verantwortung für		
Ausbildung		
Erfahrung		

Abgrenzungen der Referenzfunktionen: Beispiel

Fachbearbeitung 2	Fachbearbeitung 3
Funktionsbeschreibung	
<p>Selbstständiges Bearbeiten anspruchsvoller administrativer oder technischer Aufgaben bzw. Rechtsfragen, vermehrt mit analytischen und/oder konzeptionellen Problemstellungen. Aufgabenstellungen und Vorgehen sind mehrheitlich generell beschrieben, Handlungs- und Ermessensspielraum im Rahmen der Vorgaben vorhanden. Fachverantwortung.</p>	<p>Selbstständiges Bearbeiten sehr anspruchsvoller administrativer oder technischer Aufgaben bzw. Rechtsfragen, mehrheitlich Bearbeitung analytischer und/oder konzeptioneller Fragestellungen, Erledigung von Spezialaufgaben, teilweise strategisch relevante und vernetzte Aufgaben, Aufgabenstellung und Vorgehen sind nur generell umschrieben. Grösserer Handlungs- und Ermessensspielraum vorhanden. Hohe Fachverantwortung.</p>

In roter Farbe: Abgrenzungen (Abstufung)

Zuordnung zu Referenzfunktionen: Zentraler Grundsatz

Die Mitarbeitenden müssen den vorwiegenden Teil der Anforderungen erfüllen, damit sie der entsprechenden Referenzfunktion zugewiesen werden können. Es reicht nicht aus, wenn nur einzelne Aspekte erfüllt sind.

Referenzfunktionskatalog (1/2)

Insgesamt sind 38 Referenzfunktionen in einer Verordnung beschrieben

Funktionsbereiche	Referenzfunktionen
Allgemeine Verwaltungsfunktionen (15 Funktionen)	Administrative Mitarbeit
	Admin. Sachbearbeitung 1 bis 3
	Fachbearbeitung 1 bis 4
	Leitung Sachbereich 1 + 2
	Leitung Fachbereich 1 bis 3
	Leitung Amt 1 + 2
Handwerk, Technik und Betrieb (10 Funktionen)	Mitarbeit Handwerk, Technik und Betrieb
	Handwerk, Technik und Betrieb 1 bis 3
	Leitung Handwerk, Technik und Betrieb 1 bis 3
	Technische Sachbearbeitung 1 bis 3

Referenzfunktionskatalog (2/2)

Insgesamt sind 38 Referenzfunktionen in einer Verordnung beschrieben

Funktionsbereiche	Referenzfunktionen
Betreuung und Soziales (7 Funktionen)	Mitarbeit Betreuung 1 + 2
	Strafvollzug
	Sozialarbeit 1 + 2
	Rettungssanität 1 + 2
Justiz (6 Funktionen)	Gerichtsschreiber/in 1 + 2
	Kanzleivorsteherin/in
	Staatsanwältin/Staatsanwalt
	Leitende Staatsanwältin/Leitender Staatsanwalt
	Leitende Oberstaatsanwältin/Leitender Oberstaatsanwalt

Ausnahmen: keine Referenzfunktionen

Keine Referenzfunktionen für (§ 44^{bis} Abs. 5 PG):

- Lehrpersonen
- Hochschulpersonal (Hochschulleitung, Dozierende und besondere wissenschaftliche Mitarbeitende)
- Angehörige der Polizei mit hoheitlicher polizeilicher Gewalt
- Gewählte Behörden gemäss § 45 Personalgesetz

Nicht notwendig, weil Informationen für Einreichungsplan und Beschreibungen der Aufgaben in anderen Erlassen bereits vorhanden sind.

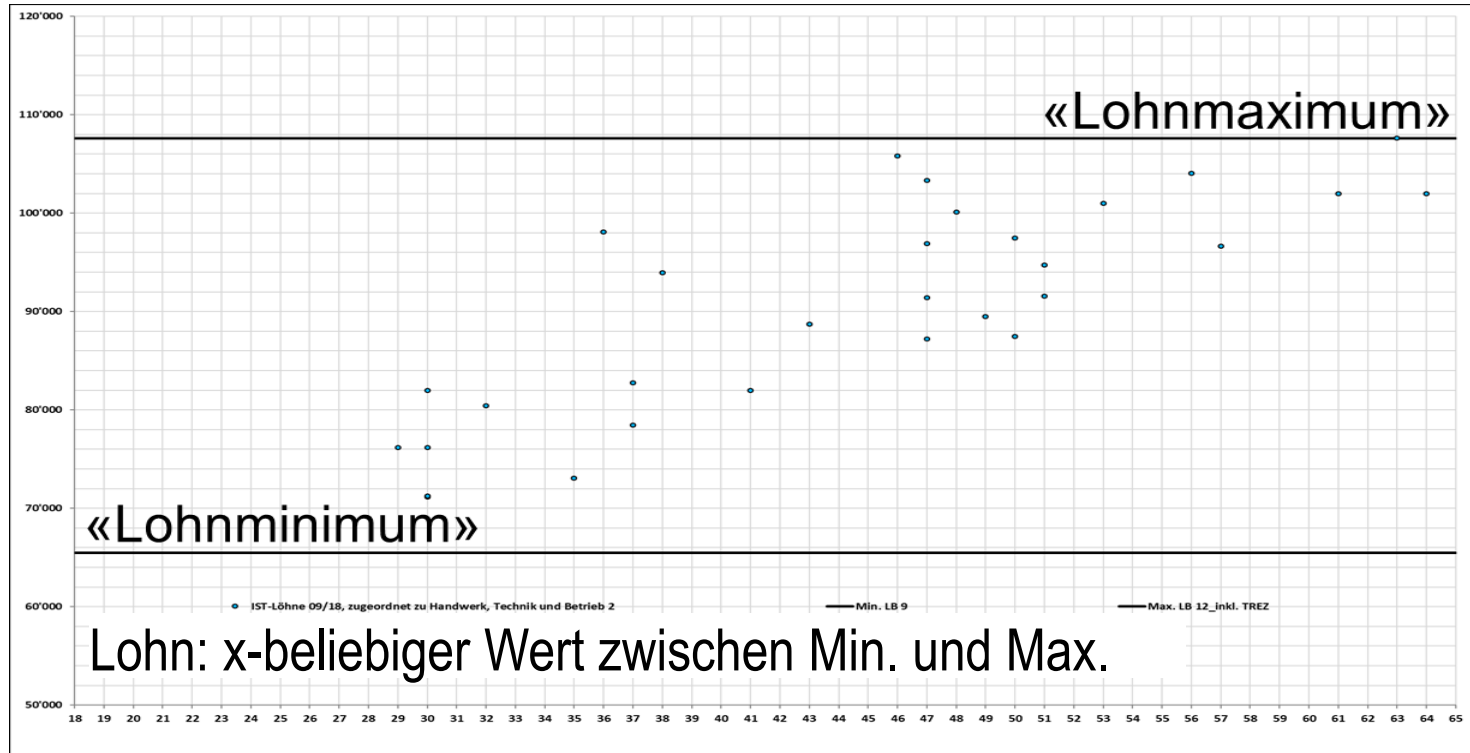
Konzept Einreihungsplan

- Im Einreihungsplan werden den einzelnen Referenzfunktionen die Lohnbandbreiten mit den Minimal-/Maximalwerten zugeordnet (§ 44^{bis} Abs. 4 PG).
- Es werden die bestehenden Lohnklassen (Lohnklassen 4 bis 26) übernommen, allerdings werden die Maximalwerte durch den Einbau der TREZ erhöht.
- Im Personalgesetz sind nur die 26 Lohnklassen mit deren Minimal- und Maximalwerten festgelegt (§ 44 PG, Einreihungsplan auf Stufe Verordnung - LEVO).

Lohnband für Verwaltungsangestellte

- Neu für Verwaltungsangestellte: Stufenloses Lohnband zwischen dem Lohnminimum und Lohnmaximum pro Referenzfunktion (§ 2 LEVO).
- Einstiegslohn und Lohnerhöhungen sind nicht an fixe Stufen gebunden d.h. somit mehr Flexibilität (Bedürfnis von Vorgesetzten).
- Lohnbänder sind «Best Practice» in Privatwirtschaft und im öffentlichen Sektor.

Stufenloses Lohnband: Beispiel



Was ändert sich für die Mitarbeitenden?

- Der Lohn ist nicht mehr in Lohnklassen und -stufen angegeben, sondern nur noch in einem Frankenbetrag (also nicht mehr Lohnklasse 12/06, sondern 90 267 Franken)
- Die künftigen Lohnerhöhungen erfolgen nicht mehr in Stufen, sondern in einem Frankenbetrag.

Weiterhin Lohnstufen für Lehrpersonen

- Das System mit Lohnstufen bleibt bei den Lehrpersonen bestehen, weil der aktuelle Beförderungsmechanismus darauf aufbaut und nicht geändert werden soll.
- Der Beförderungsmechanismus bei den Lehrpersonen gibt vor, wie der Lohnstufen- bzw. Lohnklassenanstieg über die Dienstjahre hinweg erfolgt.
- Im Projekt wurde eine alternative Lohntabelle geprüft, die sich aber als nicht praktikabel herausgestellt hat.

Nutzen von Referenzfunktionen und Einreihungsplan

- Faire und nachvollziehbare Ausgangslage für die Festlegung der Einstiegsgehälter und Gehälter nach Funktionswechsel.
- Stellen die interne Lohnfairness sicher (gleiche Anforderungen = gleiches Lohnband).
- Klarheit über die Entwicklungsmöglichkeit innerhalb einer Referenzfunktion. Minimale Einstiegsgehälter und Obergrenzen sind klar definiert.
- Mitarbeitenden können nachvollziehbare Entwicklungsperspektiven aufgezeigt werden, indem die Anforderungen für einen Wechsel in eine höhere Referenzfunktion bekannt sind.

Was ändert sich für die einzelnen Mitarbeitenden? (1/2)

- Alle Mitarbeitenden werden einer Referenzfunktion zugeordnet.
- Die Mitarbeitenden werden nach den Sommerferien 2023 von ihren Vorgesetzten persönlich über die Einreihung informiert.
- Die Mitarbeitenden erhalten zusätzlich ein Dokument mit der Zuordnung, aber die bestehenden Arbeitsverträge werden nicht angepasst (in den neuen Arbeitsverträge werden die Referenzfunktionen aufgeführt).
- Vorgelagert ist der Prozess der Initialzuordnung, in welchem die Direktionen mit dem Personalamt zusammen die Zuordnung vornehmen.

Was ändert sich für die einzelnen Mitarbeitenden? (2/2)

- Die Zuordnung der Mitarbeitenden kann dazu führen, dass der aktuelle Ist-Lohn ausserhalb des definierten Lohnbandes liegt.
- Befindet sich der Ist-Lohn oberhalb des Maximalwerts, wird der Lohn nicht reduziert werden und zwar solange als der bestehende Arbeitsvertrag gilt (Besitzstandswahrung).
- Liegt der Ist-Lohn unterhalb der Lohnuntergrenze, wird er per 1. Januar 2024 auf das Minimum des Lohnbands angehoben.

Einbau der TREZ ins Lohnsystem und DAG

- Die TREZ wird nicht ersatzlos abgeschafft, sondern in die bestehenden Anstellungsbedingungen eingebaut.
- Der Erfahrungsteil der TREZ wird in das ordentliche Lohnsystem überführt und das Dienstaltersgeschenk (DAG) ausgebaut, damit Dienstreue weiterhin honoriert wird.
- Der Einbau der TREZ in das Lohnsystem erfolgt durch eine Erhöhung der Maxima der Lohnklassen, um den Betrag der max. TREZ (§ 44 Abs. 1^{bis} PG)

Einbau TREZ ins Lohnsystem

- Beispiel:

Lohnband	Minimum	Maximum (alt)	Maximum (neu)
11	73'670	94'676	101'958

+ 7'283 (94'676:13)

+ zusätzlicher Monatslohn (maximale TREZ)

- Das Lohnmaximum der Lohnklasse 26 liegt neu bei 232 509 Franken anstelle von 215 901 Franken (Lohnbandbreite wird grösser).
- Die Erhöhung entspricht dem Maximum der TREZ ohne Sozialzulage (= zusätzlicher Monatslohn).

Besitzstandwahrung bei der TREZ (Komponente Sozialzulage)

- Beim Einbau der TREZ ins Lohnsystem wird der Monatslohn ohne Sozialzulagen berechnet.
- Dieses Berechnungsmodell war systemfremd, weil die Komponenten Sozialzulage und die TREZ keinen Zusammenhang zueinander haben.
- Allerdings gibt es eine Besitzstandwahrung bezüglich der Komponente der Sozialzulagen (§ 72 Abs. 11 PG).

Einbau TREZ: Was ändert sich, was bleibt gleich?

Was bleibt gleich?	Was verändert sich?
Lohnkarrieren führen zu den gleichen Maxima wie heute	Kein quasi automatischer Lohnanstieg wie aktuell mit der TREZ zwischen dem 3. und 15. Dienstjahr
Beförderungssumme insgesamt bleibt gleich (ein «Gesamttopf»); Vorbehalt Genehmigung Budget	Kein separater «Topf» für TREZ
	Kein Lohnunterschied mehr zwischen neuen und bestehenden Mitarbeitenden mit gleicher Erfahrung, Qualifikation und Leistungsvermögen
	«TREZ»-Korrekturen für bestehende Mitarbeitende mit «TREZ»-Rückstand in den nächsten Beförderungsrunden

Was ändert sich bei der Lohnauszahlung?

- Aktuell wird den Mitarbeitenden die TREZ zweimal jährlich ausbezahlt.
- Neu wird der bestehende TREZ-Anteil (Stichdatum 31.12.2023) in den Monatslohn eingebaut (keine zusätzliche Auszahlung mehr im Juni/Dezember).
- Dabei ist zu beachten, dass die Besitzstandwahrung auf die Sozialkomponente zeitlich begrenzt ist (§ 72 Abs. 11 PG).

Einbau TREZ: Unterschiede zu Lehrpersonen

- Der Beförderungsmechanismus ermöglicht es bei den Lehrpersonen den TREZ-Rückstand zu berechnen. Der Einbau der TREZ erfolgt bei den Lehrpersonen per 1. Januar 2024.
- Beim Verwaltungspersonal hingegen kann der TREZ-Rückstand nicht einfach berechnet werden und daher wird in den ersten Jahren der Umsetzungsphase im Rahmen der Beförderungsrichtlinien bewusst ein Anteil der Beförderungssumme zur «TREZ-Korrektur» bereitgestellt werden.

Weitere Anpassungen des Lohnsystems (1/2)

- § 31 Abs. 3 PG: Keinen Anspruch auf Auszahlung der Überstunden haben diejenigen Mitarbeitenden, deren Lohn betragsmässig dem Minimum der Lohnklasse 20 (Fr. 124 871) entspricht oder höher ist.
- § 45 Abs. 2 und 3 PG: Anpassung der Löhne der vom Volk gewählten hauptamtlichen Richterinnen und Richter sowie Präsidentin oder Präsident des Obergerichts und Verwaltungsgerichts.

Weitere Anpassungen des Lohnsystems (2/2)

- § 48 PG: Der im Zusammenhang mit Lohnerhöhung oft missverstandene Begriff «Beförderungen» wird durch den Begriff «Individuelle Lohnerhöhung» ersetzt.
- Allgemein: Neu wird der Begriff Lohn anstelle von Gehalt verwendet.

Änderungen der allgemeinen Anstellungsbedingungen (Relevant für alle Mitarbeitenden)



Ausbau Dienstaltersgeschenk (DAG)

- Das Dienstaltersgeschenk wird ausgebaut, weil die TREZ in die bestehenden Anstellungsbedingungen überführt wird (§ 54 PG).
- Neu kann das gesamte DAG in Ferientagen bezogen werden (soweit es der Dienst gestattet).
- Eine Kombination des Bezugs in Lohnzahlung und Urlaub ist nicht möglich.
- Es gilt eine Übergangsfrist von fünf Jahren, in welcher die Mitarbeitenden das Dienstaltersgeschenk nach der alten Regelung erhalten (§ 72 Abs. 12 PG).

Wie sieht der Ausbau des DAG aus?

Dienstaltersgeschenk bisher				
Anzahl Jahre	Monatsgehalt	oder	Anzahl Tage Urlaub	
10	-		Hälfte kann in Urlaubstagen bezogen werden	
15	-			
20	-			
25	1			
30	-			
35	1			
40	-			
45	-			



Dienstaltersgeschenk neu			
Anzahl Jahre	Monatsgehalt	oder	Anzahl Tage Urlaub
10	1/4		5
15	1/4		
20	1/2		
25	1/2		
30	1/2		
35	1/2		
40	1/2		
45	1/2		

Erhöhung Ferienanspruch Verwaltung und Rechtspflege

§ 62 PG

Alterskategorie	Bisheriger Ferienanspruch	Erhöhung Ferienanspruch	Neuer Ferienanspruch
ab Lehrabschluss	20 Tage	3 Tage	23 Tage
ab 30 Jahre	20 Tage	5 Tage	25 Tage
ab 50 Jahre	25 Tage	3 Tage	28 Tage
ab 60 Jahre	25 Tage	5 Tage	30 Tage

Bemerkungen zur Erhöhung Ferienanspruch

- Die Erhöhung des Ferienanspruchs wird bei den Lehrpersonen mit Entlastungslektionen umgesetzt.
- Weiterhin können die Mitarbeitenden die Normalarbeitszeit um eine Stunde pro Woche verlängern. Zum Ausgleich besteht Anspruch auf eine arbeitsfreie Woche (§ 30 Abs. 2 PG).

Anpassungen Geschenkkannahmeverbot

- Verschärfungen, damit auch Anschein von Käuflichkeit oder Befangenheit vermieden wird (§ 17d PVO).
- Grundsätzliche Untersagung der Annahme von Bargeld (Ausnahme: Geldbetrag bis 50 Franken, wenn es eine erbrachte Dienstleistung honoriert und zugunsten einer Team- oder Kaffeekasse ist).
- Reduzierung der Limite eines Geschenks oder Vorteils von «geringem Wert» auf 100 Franken.
- Ausnahme für offizielle Mitarbeitenden-Vergünstigungen des Kantons.

Änderungen der allgemeinen Anstellungsbedingungen, (Relevant für einzelne Mitarbeitendenkategorien)



Anpassungen für Lehrpersonen

- Neu wird der Kündigungstermin des Arbeitgebenden an denjenigen der Arbeitnehmenden angepasst.
- Gleichstellung der Kindergartenlehrpersonen mit Primarlehrpersonen.
- Einstufung der Fachlehrpersonen Sekundarstufe I (Gleichbehandlung alt- und neurechtliche Ausbildungen).

Detaillierte Ausführungen siehe Präsentation «Überblick Anpassungen Lehrpersonen».

Anpassung für Mitarbeitende im Schichtdienst

- Direktionen können nach Rücksprache mit dem Personalamt für Schichtdienstmitarbeitende vorsehen, dass die mindestens 30-minütige Arbeitspause gleichwohl zur Arbeitszeit zählt (§ 8 Abs. 4 AZVO).

Kündigungsfrist Abteilungsleitende

- Die Kündigungsfrist der Abteilungsleitenden beträgt heute wie bei den Amtsleitenden sechs Monate.
- Neu entsprechen sie den allgemeinen Kündigungsterminen gemäss § 9 Abs. 2 PG (3 Monate während der ersten 6 Dienstjahren, 4 Monate ab dem 7. Dienstjahr und 6 Monate ab dem 15. Dienstjahr).

Änderungen der allgemeinen Anstellungsbedingungen (Spezialfälle)



Weitere Anpassungen: Stufe Gesetz (1/3)

- § 11 Abs. 3 PG (Nichtige Kündigung): zwei neue Sperrfristen-tatbestände im Zusammenhang mit der Mutterschaft.
- § 14 Abs. 2 PG (missbräuchliche Kündigung): Bei der Würdigung werden neben der Dauer der Anstellung, die Schwere der Verfehlung des Arbeitgebenden, der Anlass der Kündigung, ein allfälliges Mitverschulden des Arbeitnehmenden und das Vorgehen bei der Kündigung bei der Festlegung der Entschädigung berücksichtigt.

Weitere Anpassungen: Stufe Gesetz (2/3)

- § 20 PG (Zeitpunkt der Beendigung): Der Begriff «im Einzelfall» wird gestrichen und soll damit ausdrücken, dass die Weiterbeschäftigung nach dem 65. Altersjahr weniger restriktiv gehandhabt wird.
- § 58^{bis} PG (Pflichten bei Krankheit und Unfall): Gesetzliche Verankerung und Ergänzung zur Mitwirkung am Wiedereingliederungsprozess und die Folgen der Verletzung dieser Pflichten.
- § 59 Abs. 2 (neu) PG (Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen): Ausdrückliche Erwähnung des Rückforderungsrechts gegenüber Renten von Unfall- oder Sozialversicherungen.

Weitere Anpassungen: Stufe Gesetz (3/3)

- § 60 PG (Mutterschaftsurlaub): Neue Regelung für neu eintretende Mitarbeiterinnen und bei Hospitalisierung des Neugeborenen.
- § 60^{bis} PG (Vaterschaftsurlaub): Wird neu im Personalgesetz und nicht mehr in der Verordnung geregelt (inhaltlich keine Änderung).

Weitere Anpassungen: Stufe Verordnung (1/2)

- § 29a PV (Rechtsschutz): Ausnahmeregelung für höhere Stundenansätze für Rechtsvertretung.
- § 20 AZVO (Berechnung): Anpassung der Kompetenzregelung der Bestimmungen über die Ferienkürzung an die Praxis.
- § 24 Abs. 1 Bst. h AZVO (Bezahlter Kurzurlaub): Anspruch auf bezahlten Urlaub im Zusammenhang mit einer Adoption auf zwei Wochen erhöht und gleichzeitig auf die Adoption von Kindern unter vier Jahren eingeschränkt (Übernahme Bundesrecht).

Weitere Anpassungen: Stufe Verordnung (2/2)

- § 24 Abs. 1 Bst. i AZVO (Bezahlter Kurzurlaub): Ehefrau einer Mutter, die gemäss Art. 255a ZGB als der andere Elternteil eines während der Ehe geborenen Kindes gilt, hat Anspruch auf einen zweiwöchigen bezahlten Urlaub (Übernahme Bundesrecht).
- § 25 AZVO (Bewilligung von Urlaub): Mit der weitgehenden Delegation der Entscheidungsbefugnisse (Delegationsverordnung; BGS 153.3) betreffend individuelle Personalgeschäfte an die Amtsleitungen ist die ausdrückliche Zuständigkeitsregelung obsolet geworden.