



Abklärungsauftrag Nr. 1: Der Kanton Zug als Arbeitgeber Anstellungsbedingungen, Lohnnebenleistungen und Fringe Benefits

1. Arbeitszeit

Vorbemerkung: Die Regelungen betreffend Arbeitszeit (inkl. Überstundenarbeit, Urlaub usw.) sind in der Arbeitszeitverordnung (BGS 154.214) festgehalten.

- Wöchentliche Arbeitszeit: 42 Stunden (Wahlweise 41 bzw. 43 Std. ergibt +-1 Woche Urlaub).
- Jahresarbeitszeit mit Arbeitszeitrahmen von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr (Ausnahme feste Einsatzpläne, z.B. ZUPO, RDZ, Lehrpersonen).

2. Bezahlte Frei- und Feiertage

- a) arbeitsfreie Feiertage: 1. und 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, 15. August, 1. November, 8. Dezember, 25. und 26. Dezember.
- b) arbeitsfreie Tage: 24. Dezember, 31. Dezember.

3. Ferien

- Verwaltungspersonal über 20 und unter 50 Jahren: 20 Arbeitstage.
- Verwaltungspersonal bis 20 und über 50 Jahren: 25 Arbeitstage.
- Lehrpersonen: Altersentlastungen mit 55 und 60 Jahren (Kürzung um 2 bzw. 1 Lektion).

4. Bezahlter Urlaub bei Mutterschaft, Vaterschaft, Adoption

- Mutterschaftsurlaub: Bis zwei Dienstjahre, 14 Wochen (8 W. 100 % Lohn, 6 W. EO/MSE-Entschädigung). Ab 2. Dienstjahr 16 Wochen (100 % Lohn, wobei der Kanton für 14 W. die Entschädigung der EO/MSE erhält). Möglichkeit zusätzlich unbezahlten Urlaub zu beziehen.
- Vaterschaftsurlaub: 5 Arbeitstage.
- Adoptionsurlaub: 5 Arbeitstage.

5. Überstundenarbeit (gilt auch für angeordnete Nacht- und Sonntagsarbeit)

- Zeitzuschlag 25 % bei angeordneter Überstundenarbeit von 20 Uhr bis 6 Uhr.
- Zeitzuschlag 50 % bei angeordneter Überstundenarbeit an Sonn- und Feiertagen.
- Bei ZUPO und RDZ werden Zulagen für Nacht- und Sonntagsarbeit mit einer pauschalen Schichtdienstzulage von Fr. 780.– pro Monat entschädigt.

6. Pensionsalter, Pensionskassenbeiträge und Überbrückungsrente

- Ordentliche Pensionierung mit 65 Jahre (Männer und Frauen)
- Freiwillige, vorzeitige Pensionierung ab 60 Jahren (Männer und Frauen)
- Beiträge vom Bruttolohn (ab 25 J.): Arbeitnehmende 8.8 %, Arbeitgebende 13.7 %
- Überbrückungsrente bei vorzeitiger Pensionierung: 90 % der maximalen AHV-Altersrente. Gesamtbetrag darf die Summe von drei Jahresüberbrückungsrenten nicht übersteigen d.h. bei Pensionsalter vor 62 Jahren wird der Maximalbetrag gleichmässig auf die Bezugsdauer aufgeteilt. Der Aufwand für Überbrückungsrenten betrug im Jahr 2012 rund Fr. 854'000.–.

7. Dienstaltersgeschenk (DAG)

Nach 25 und 35 Dienstjahren wird ein DAG in der Höhe eines Monatslohnes ausgezahlt. Falls betrieblich möglich, kann die Hälfte des DAG als Urlaub bezogen werden.

8. Kinder- und Familienzulagen

- Kinder- bzw. Ausbildungszulage pro Monat und Kind bis 18 Jahre Fr. 300.–, von 18 bis 25 Jahren (in Ausbildung) Fr. 350.–.
- Familienzulage pro Jahr (Paare mit Kindern) Fr. 2'200.–. Ist an bestimmte Voraussetzungen geknüpft und wird bei Teilzeitarbeit gemäss Beschäftigungsgrad gekürzt.

9. Treue- und Erfahrungszulage (TREZ)

Bewährten Mitarbeitenden wird ab dem 3. Dienstjahr eine Zulage von 3/15 Monatslohn ausgerichtet. Maximal 15/15 nach 15 Dienstjahren (vgl. § 53 PG)

10. Prämien für Nichtbetriebsunfall und Krankentaggeld

Prämien zu Lasten Arbeitgebende und Arbeitnehmende werden hälftig aufgeteilt (ca. 0.6 %). Ist abhängig von Versicherung bzw. Berufskategorien (Allianz bzw. Suva).

Der Kanton hat keine Krankentaggeldversicherung. Die Lohnfortzahlung bei Krankheit wird über den ordentlichen Personalaufwand abgedeckt.

11. Reisechecks

Aktive und pensionierte Mitarbeitende können bei der REKA Reisechecks mit einer Verbilligung von 20 % beziehen. Verheiratete erhalten Checks von maximal Fr. 1'000.– Nennwert, d.h. Verbilligung Fr. 200.–. Ledige, Pensionierte und Kinder erhalten weniger (vgl. § 57 PG und § 32 PV).

Die Verbilligung (für Verwaltung, Gerichte, Pensionierte) hat den Kanton im Jahr 2012 rund Fr. 391'000.– gekostet.

12. Weiterbildung

Bei angeordneten Weiterbildungen übernimmt der Kanton die vollen Kosten. An die Kosten der freiwilligen Fort- und Weiterbildung kann der Kanton einen Beitrag und bezahlten Urlaub bewilligen und eine Rückzahlungspflicht vereinbaren. (Vgl. dazu § 37 ff PG und § 28 PV sowie das Weiterbildungsreglement, BGS 154.215). Gesamtaufwand für obligatorische und freiwillige Weiterbildung (ohne Fachausbildung, z.B. bei der ZUPO) für Verwaltung und Gerichte im Jahr 2012 rund Fr. 437'000.–.

13. Spesenentschädigungen und Zulagen für ausserordentliche Inanspruchnahme

Die Entschädigungen für Spesen und die besonderen Zulagen (z.B. Pikettdienst) sind in der Entschädigungsverordnung (BGS 154.221) für alle Mitarbeitenden einheitlich geregelt. Die Regelung betreffend mobiler Kommunikation (Telefon, Computer) finden sich in BGS 154.28 und 154.29.

14. Sport am Mittag

Das Amt für Sport bietet den kantonalen Mitarbeitenden ein attraktives Angebot an Sportmöglichkeiten an (u.a. Sport am Mittag). Die Mitarbeitenden bezahlen für ein Jahres-Abo Fr. 150.–, für ein Halbjahres-Abo Fr. 80.–. Das Angebot steht auch Mitarbeitenden der Stadt Zug, der Gemeinden Cham und Baar sowie folgender Firmen/Organisationen zur Verfügung: Siemens, ZVB, Landis&Gyr, Riccardo.ch, Varian, GGZ. Die Externen zahlen mindestens kostendeckende d.h. etwas höhere Abopreise. Ab dem Jahr 2012 sind die Kosten tiefer, weil sich Kanton und Stadt Zug für die Hallenmiete gegenseitig keine Rechnungen mehr stellen. Insgesamt werden zwischen 500 und 600 Abos verkauft. Etwa die Hälfte geht an kantonale Mitarbeitende. Für die

Erreichung der vollen Kostendeckung trägt der Kanton für seine Mitarbeitenden zwischen Fr. 5'000.– bis Fr. 15'000.– pro Jahr (abhängig vom Angebot und von der Anzahl intern und extern verkaufter Jahres- bzw. Halbjahres-Abos).

15. Ausserfamiliäre Kinderbetreuung

Alle Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung und der Gerichte können die folgenden Dienstleistungen von work&life zug beanspruchen: Beratung, Vermittlung, eigene Angebote wie Kinderkrippe, Tageskindergarten, Ferienbetreuung im Frühling und Herbst.

Aufgrund der Initiative von Volkswirtschaftsdirektion und Wirtschaftsverbänden im Kanton Zug gründeten engagierte Arbeitgeber im Dezember 2001 den Verein Childcare Service nach dem Zürcher Vorbild. Im April 2004 wurde die Institution von Zürich unabhängig und wird seither unter dem Namen work&life zug weitergeführt. Der Verein work&life zug ist als gemeinnützige Institution über die Mitglieder- und Sponsoring-Beträge der angeschlossenen Firmen getragen. Die Idee von work&life zug wird getragen von momentan rund 40 Mitgliedern. In der Krippe beanspruchen 22 Firmen Plätze für ihre Mitarbeitenden bzw. deren Kinder. Die Mitgliedschaft berechtigt die Mitarbeitenden der Mitgliederfirma zum kostenlosen Bezug von Informationsdienstleistungen, Beratungsdienstleistungen sowie Personal-Vermittlungsdienste betreffend aller Fragen der familienergänzenden Kinderbetreuung.

Gemäss RRB vom 28. Januar 2003 ist der Kanton Zug Mitglied dieses Vereins und leistet folgende Beiträge:

Wiederkehrender Mitgliederbeitrag von Fr. 9'000.– pro Jahr. Fallweise Defizitbeitrag von max. Fr. 26'400.– pro Jahr falls der reservierte Betreuungsplatz nicht vollständig «verkauft» werden kann. Diese Defizitgarantie musste bis heute noch nie – auch nicht teilweise – beansprucht werden. Einkommensabhängige Subventionierung von max. Fr. 13'200.– pro Jahr an die eigenen Mitarbeitenden (nicht an den Verein).

16. Günstige Verpflegungsmöglichkeiten

Die Cafeteria «Aabächli» wird vom SV-Service Schweiz betrieben. Der SV Service trägt die Kosten für das Personal und den Einkauf, der Kanton stellt die kantonseigenen Räumlichkeiten unentgeltlich zur Verfügung. Nach der Modellkostenkalkulation der Baudirektion beträgt die Miete inkl. Sachaufwand für Unterhalt und Betrieb (Energie usw.) gut Fr. 200'000.–. Die Cafeteria steht grundsätzlich auch Externen offen, wobei diese einen etwas höheren Preis für die Menus bezahlen und der Zutritt eingeschränkt werden kann. Die Preisgestaltung ist Sache des SV-Service. Neben der Cafeteria «Aabächli» können sich die Mitarbeitenden auch in den Mensen der kantonalen Schulen verpflegen. Diese sind aber primär auf den Schulbetrieb ausgerichtet und es sind unterschiedliche Konzepte mit interner oder externer Betriebsführung möglich.

17. Vergünstigte Benutzung von Parkplätzen

Betreffend Benützung der Parkplätze verweisen wir auf das entsprechende Reglement (BGS 154.219) und die Weisung zum Vollzug des Reglements. Die Mitarbeitenden des Kantons können das Privatauto gegen Gebühr auf einem Parkfeld abstellen, sofern es das Parkplatzangebot des Kantons oder seiner Anstalten zulässt. Die Weisung regelt die Vergabekriterien betreffend Erhalt der Parkausweise (Monatskarten) für gebührenbefreites (z.B. körperliche Behinderung), gebührenreduziertes (Fr. 40.–) Parkieren bzw. Parkieren gegen Vollgebühr (Fr. 80.–).

Antragstellenden, denen mangels Angebot keine Berechtigung ausgestellt werden kann, werden auf eine Warteliste gesetzt. Im Durchschnitt wurden im Jahr 2009 ca. 700 Monatsparkkarten ausgestellt.