



Motion von Manuel Brandenburg

betreffend Liberalisierung des Personalgesetzes im Bereich der Pensionierung von kantonalen Angestellten und Lehrerinnen und Lehrern gemäss kantonalem Lehrpersonalgesetz

(Vorlage Nr. 3304.1 - 16722)

Bericht und Antrag des Regierungsrats
vom 5. April 2022

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen den Bericht und Antrag zur Motion von Manuel Brandenburg betreffend Liberalisierung des Personalgesetzes im Bereich der Pensionierung von kantonalen Angestellten und Lehrerinnen und Lehrern gemäss kantonalem Lehrpersonalgesetz (Vorlage Nr. 3304.1 - 16722). Der Kantonsrat hat die Motion am 30. September 2021 an den Regierungsrat zur Berichterstattung und Antragstellung überwiesen.

1. Ausgangslage

Gemäss aktueller Regelung können Angestellte nach dem ordentlichen Pensionierungsalter (65. Altersjahr) *im Einzelfall* auf ihren Wunsch hin längstens bis zur Erfüllung des 70. Altersjahres weiterbeschäftigt werden. Die Weiterbeschäftigung setzt das Einverständnis der bzw. des Arbeitgebenden voraus (§ 20 des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals [Personalgesetz, PG] vom 1. September 1994 [BGS 154.21]).

In der laufenden Gesetzesrevision (Projekt Anstellungsbedingungen) ist vorgesehen, den Begriff *im Einzelfall* zu streichen. Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass die Weiterbeschäftigung weniger restriktiv gehandhabt werden soll. Weiterhin vorausgesetzt ist das Einverständnis der bzw. des Arbeitgebenden. Es gibt also weiterhin keinen Rechtsanspruch auf Weiterbeschäftigung nach der Erfüllung des 65. Altersjahres.

In § 10b der Vollziehungsverordnung zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalverordnung, PV) vom 12. Dezember 1994 (BGS 154.211) finden sich detailliertere Regelungen zum aufgeschobenen Altersrücktritt. Eine nahtlose Weiterbeschäftigung beim Kanton in gleicher oder anderer Funktion ist nach Erreichen der Altersgrenze in der Regel nur im Rahmen einer aufgeschobenen Pensionierung, das heisst nur bei vollständigem oder teilweisem Aufschub des Bezugs der Altersleistungen, möglich (Abs. 1). Mitarbeitende haben der vorgesetzten Stelle mindestens sechs Monate vor Erreichen der Altersgrenze mitzuteilen, dass und unter welchen Bedingungen sie gewillt sind, die Pensionierung aufzuschieben (Abs. 2). Zudem erfolgt die Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses und nach den hierfür geltenden Bestimmungen. Im Hinblick auf die Ausrichtung der Treue- und Erfahrungszulage und des Dienstaltersgeschenks sind zur Berechnung der massgebenden Dienstjahre die Dienstzeiten vor und nach Erreichen der Altersgrenze zusammenzuzählen. Bei einer Wiederaufnahme der Tätigkeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als Aushilfe oder als Hilfskraft nach ordentlicher Pensionierung wird weder die Treue- und Erfahrungszulage noch ein allfälliges Dienstaltersgeschenk ausgerichtet (Abs. 3).

2. Stellungnahme zum Motionsanliegen

Bereits die aktuelle Regelung betreffend Pensionierung ist hinreichend flexibel. Diese Meinung teilt auch das Obergericht. Und mit der geplanten Gesetzesänderung besteht noch einmal mehr Spielraum für die Weiterbeschäftigung über das 65. Altersjahr hinaus. Die praktische Handhabung bleibt gleich wie bisher und entspricht dem Anliegen der Motion: Angestellte äussern durch eine einfache Erklärung ihren Wunsch nach Weiterbeschäftigung. Formal bestehen keine Hürden, auch eine Weiterbeschäftigung in einem reduzierten Pensum oder in einer anderen Funktion ist denkbar. Der befristete Arbeitsvertrag kann vorzeitige Kündigungsmöglichkeiten vorsehen und bei Bedarf kann nach dessen Auslaufen ein weiterer befristeter Vertrag abgeschlossen werden. Schliesslich muss die Weiterbeschäftigung aber jeweils im Interesse beider Seiten sein. Die bzw. der Arbeitgebende entscheidet unter Berücksichtigung von Aspekten wie Leistungsfähigkeit, Know-how, Nachfolgeregelung und Durchmischung des Teams, ob sie bzw. er einer Weiterbeschäftigung zustimmt. Das Einräumen eines Rechtsanspruches würde die bzw. den Arbeitgebenden vor vollendete Tatsachen stellen bzw. es bestünde aus Sicht der bzw. des Arbeitgebenden keinerlei Flexibilität mehr.

3. Antrag

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragen wir Ihnen:

Die Motion Manuel Brandenburg betreffend Liberalisierung des Personalgesetzes im Bereich der Pensionierung von kantonalen Angestellten und Lehrerinnen und Lehrern gemäss kantonalem Lehrpersonalgesetz (Vorlage Nr. 3304.1 - 16722) sei nicht erheblich zu erklären.

Zug, 5. April 2022

Mit vorzüglicher Hochachtung
Regierungsrat des Kantons Zug

Der Landammann: Martin Pfister

Die stv. Landschreiberin: Renée Spillmann Siegwart