

Synopse

Projekt Anstellungsbedingungen: Gesetzesänderungen

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
	<p>Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz; PG)</p>
	<p><i>Der Kantonsrat des Kantons Zug,</i> gestützt auf § 41 Abs. 1 Bst. b der Kantonsverfassung[BGS 111.1], <i>beschliesst:</i></p>
	<p>I.</p>
	<p>Der Erlass BGS 154.21, Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz; PG) vom 1. September 1994 (Stand 5. Mai 2018), wird wie folgt geändert:</p>
<p>§ 4 Anstellung</p> <p>¹ Unter Vorbehalt der Wahl auf Amtsdauer durch das Volk oder den Kantonsrat nach den Vorschriften der Kantonsverfassung werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Arbeitsvertrag auf unbestimmte oder bestimmte Dauer angestellt.</p> <p>² Die Arbeitsverträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Anstellung nach den Vorschriften der Kantonsverfassung der Bestätigung durch den Kantonsrat bedarf, werden mit entsprechendem Vorbehalt abgeschlossen.</p> <p>³ Der Arbeitsvertrag kann in besonderen Fällen, namentlich bei Ausbildungs- und Praktikumsverhältnissen sowie Aushilfen oder Hilfskräften, hinsichtlich Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Arbeitszeit, Besoldung und Ferien von diesem Gesetz abweichen.</p>	<p>³ Der Arbeitsvertrag kann in besonderen Fällen, namentlich bei Ausbildungs- und Praktikumsverhältnissen sowie Aushilfen oder Hilfskräften, hinsichtlich Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Arbeitszeit, Besoldung <u>Entlöhnung</u> und Ferien von diesem Gesetz abweichen.</p>
<p>§ 9 Kündigung seitens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters</p>	<p>§ 9 Kündigung seitens der Mitarbeiterin/des <u>Mitarbeiterin oder des</u> Mitarbeiters</p>

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen:</p> <p>a) 7 Tage während der ersten 3 Monate</p> <p>b) 20 Tage ab dem 4. Monat.</p> <p>² Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auf Monatsende gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen:</p> <p>a) 3 Monate während der ersten 6 Dienstjahre</p> <p>b) 4 Monate ab dem 7. Dienstjahr</p> <p>c) 6 Monate ab dem 15. Dienstjahr.</p> <p>³ Die Lehrkräfte der kantonalen Schulen können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten jeweils nur auf Ende eines Schulhalbjahres kündigen. Beim Vorliegen besonderer Umstände können im Arbeitsvertrag andere Kündigungstermine oder Kündigungsfristen vorgesehen werden.</p> <p>⁴ Die Leiterinnen und Leiter der Ämter und Abteilungen gemäss Gesetz über die Organisation der Staatsverwaltung können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten kündigen. Dieser Kündigungsregelung können weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonderen Funktionen unterstellt werden.</p>	<p>³ Die Lehrkräfte <u>Lehrpersonen</u> der kantonalen Schulen können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten jeweils nur <u>auf</u> Ende eines Schulhalbjahres kündigen. Beim Vorliegen besonderer Umstände können im Arbeitsvertrag andere Kündigungstermine oder Kündigungsfristen vorgesehen werden.</p> <p>⁴ Die Leiterinnen und Leiter der Ämter und Abteilungen gemäss Gesetz über die Organisation der Staatsverwaltung können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten kündigen. Dieser Kündigungsregelung können weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonderen Funktionen unterstellt werden.</p>
<p>§ 10 Kündigung seitens des Kantons</p> <p>¹ Der Kanton kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Kündigungsfristen und Kündigungstermine kündigen.</p> <p>² Den Lehrkräften der kantonalen Schulen kann nur auf Ende des Schuljahres gekündigt werden. Beim Vorliegen besonderer Umstände können im Arbeitsvertrag andere Kündigungstermine und Kündigungsfristen vorgesehen werden.</p>	<p>² <i>Aufgehoben.</i></p>

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>³ Vor der Kündigung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Kündigung ist zu begründen.</p> <p>⁴ Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen zu erwägen wie förmliche Erteilung eines Verweises, Gehaltskürzung, Aufschub oder Verweigerung der Treue- und Erfahrungszulage, Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung an eine andere Stelle (Funktionsänderung) oder Androhung der Entlassung.</p> <p>⁵ Die förmliche Erteilung eines Verweises sowie die Zuweisung anderer Arbeit fallen in die Zuständigkeit der Leiterinnen oder Leiter der Ämter und Abteilungen; für die Androhung der Entlassung sind die Direktionen zuständig.</p>	<p>⁴ Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen zu erwägen wie förmliche Erteilung eines Verweises, Gehaltskürzung, Aufschub oder Verweigerung der Treue- und Erfahrungszulage, <u>Lohnkürzung</u>, Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung an eine andere Stelle (Funktionsänderung) oder Androhung der Entlassung.</p> <p>⁵ <i>Aufgehoben.</i></p>
<p>§ 11 Nichtige Kündigung</p> <p>¹ Die Kündigung seitens des Kantons ist unter Vorbehalt einer gerechtfertigten fristlosen Entlassung aus wichtigen Gründen nichtig, wenn sie nach Ablauf der Probezeit während folgender Sperrfristen ausgesprochen wird:</p> <p>a) während sowie 4 Wochen vor und nach einer mindestens 7 Tage dauernden obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, militärischer Frauendienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste);</p> <p>b) während einer mit Zustimmung des Kantons ausgeübten freiwilligen gemeinnützigen Dienstleistung;</p> <p>c) während 30 Tagen im 1. Dienstjahr, während 90 Tagen im 2. bis 5. Dienstjahr und während 180 Tagen ab dem 6. Dienstjahr im Falle unverschuldeter ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall;</p> <p>d) während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft.</p>	<p>a) während sowie 4 Wochen vor und nach einer mindestens 7 Tage dauernden obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, militärischer Frauendienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste);</p> <p>e) während der Anspruch auf Betreuungsurlaub nach § 24b Arbeitszeitverordnung[BGS 154.214] besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt.</p>

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>§ 14 Folgen der missbräuchlichen Kündigung</p> <p>¹ Eine missbräuchliche Kündigung begründet Anspruch auf Entschädigung.</p> <p>² Die Entschädigung beträgt vom 1. bis 3. Dienstjahr drei Monatsgehälter, für jedes weitere Dienstjahr ein zusätzliches Monatsgehalt, höchstens jedoch neun Monatsgehälter. Ein angefangenes zählt dabei als volles Dienstjahr. Bemessungsgrundlage ist das im Zeitpunkt der Kündigung massgebende Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.</p> <p>³ Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer missbräuchlichen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen missbräuchlicher Kündigung haben keine aufschiebende Wirkung.</p>	<p>² Die Entschädigung beträgt vom 1. bis 3. Dienstjahr drei Monatsgehälter, <u>wird unter Würdigung der Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Schwere der Verfehlung des Kantons bzw. der kündigenden Stelle, des Anlasses der Kündigung, eines allfälligen Mitverschuldens der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters und des Vorgehens bei der Kündigung festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters für jedes weitere Dienstjahr ein zusätzliches Monatsgehalt, höchstens jedoch neun Monatsgehälter. Ein angefangenes zählt dabei als volles Dienstjahr. Monate entspricht. Bemessungsgrundlage ist <u>das</u> der im Zeitpunkt der Kündigung massgebende <u>Jahresgehalt</u> Jahreslohn einschliesslich Teuerungszulage, <u>Sozialzulagen</u> sowie <u>Treue- und Erfahrungszulage</u>, <u>Sozialzulagen</u>.</u></p>
<p>§ 17 Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung</p> <p>¹ Bei fristloser Entlassung ohne wichtigen Grund besteht Anspruch auf Ersatz dessen, was die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins oder durch Ablauf der Vertragsdauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses beendet worden wäre.</p> <p>² An diesen Schadenersatz wird angerechnet, was die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart sowie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.</p> <p>³ Der Anspruch auf Schadenersatz besteht unabhängig von einem allfälligen Anspruch auf Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung.</p>	

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>⁴ Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung haben keine aufschiebende Wirkung.</p>	<p>⁴ Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung haben keine aufschiebende Wirkung aufschiebende Wirkung.</p>
<p>§ 18 Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle</p> <p>¹ Tritt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder wird die Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund fristlos verlassen, so hat der Kanton Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Gehalts für einen Monat entspricht, ferner auf Ersatz des weiteren Schadens.</p> <p>² Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.</p> <p>³ Ist dem Kanton ein geringerer Schaden als ein Viertel des Monatsgehalts entstanden, so ist die Entschädigung entsprechend herabzusetzen.</p>	<p>¹ Tritt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiterin, der Mitarbeiter ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder wird die Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund fristlos verlassen, so hat der Kanton Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Gehalts <u>Lohns</u> für einen Monat entspricht, ferner auf Ersatz des weiteren Schadens.</p> <p>² Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt <u>der Jahreslohn</u> einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen <u>sozialzulagen</u> sowie Treue- und Erfahrungszulage.</p> <p>³ Ist dem Kanton ein geringerer Schaden als ein Viertel des Monatsgehalts <u>Monatslohns</u> entstanden, so ist die Entschädigung entsprechend herabzusetzen.</p>
<p>§ 20 Zeitpunkt der Beendigung</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis endigt mit dem Ende des Monats, für Lehrerinnen und Lehrer mit dem Ende des Schulhalbjahres, in welchem das 65. Altersjahr erfüllt wird.</p> <p>² Im Einzelfall können Angestellte auf deren Wunsch hin längstens bis zur Erfüllung des 70. Altersjahrs weiter beschäftigt werden. Dies setzt das Einverständnis des Arbeitgebenden voraus.</p>	<p>¹ Das Arbeitsverhältnis endigt mit dem Ende des Monats, für Lehrerinnen und Lehrer <u>Lehrpersonen</u> mit dem Ende des Schulhalbjahres, in welchem das 65. Altersjahr erfüllt wird.</p> <p>² Im Einzelfall können Angestellte <u>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</u> auf deren Wunsch hin längstens bis zur Erfüllung des 70. Altersjahrs weiter beschäftigt werden. Dies setzt das Einverständnis des Arbeitgebenden voraus.</p>
<p>§ 21 Vorzeitiger Altersrücktritt</p> <p>¹ Die Arbeitnehmenden können sich ab dem Beginn des auf die Vollendung des 58. Altersjahrs folgenden Monats vorzeitig altershalber pensionieren lassen.</p>	<p>¹ Die Arbeitnehmenden <u>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</u> können sich ab dem Beginn des auf die Vollendung des 58. Altersjahrs folgenden Monats vorzeitig altershalber pensionieren lassen.</p>

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>² Mitarbeitende, die sich vorzeitig pensionieren lassen, haben bis zum Erreichen der ordentlichen AHV-Altersgrenze oder bis zum Bezug einer IV-Rente gegenüber dem Kanton Anspruch auf eine Überbrückungsrente, sofern sie mindestens 10 Jahre ununterbrochen beim Kanton Zug tätig waren. Die Überbrückungsrente beträgt 90 Prozent der maximalen AHV-Altersrente. Der ausgerichtete Gesamtbetrag darf die Summe von drei Jahresüberbrückungsrenten nicht übersteigen; erfolgt die vorzeitige Pensionierung mehr als drei Jahre vor der AHV-Altersgrenze, wird dieser Maximalbetrag gleichmässig auf die Bezugsdauer aufgeteilt. Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Überbrückungsrente anteilmässig.</p> <p>³ Die Überbrückungsrente wird nach Massgabe des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs während der gesamten Anstellungsdauer beim Kanton Zug berechnet.</p>	<p>² Mitarbeitende <u>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</u>, die sich vorzeitig pensionieren lassen, haben bis zum Erreichen der ordentlichen AHV-Altersgrenze oder bis zum Bezug einer IV-Rente gegenüber dem Kanton Anspruch auf eine Überbrückungsrente, sofern sie mindestens 10 Jahre ununterbrochen beim Kanton Zug tätig waren. Die Überbrückungsrente beträgt 90 Prozent der maximalen AHV-Altersrente. Der ausgerichtete Gesamtbetrag darf die Summe von drei Jahresüberbrückungsrenten nicht übersteigen; erfolgt die vorzeitige Pensionierung mehr als drei Jahre vor der AHV-Altersgrenze, wird dieser Maximalbetrag gleichmässig auf die Bezugsdauer aufgeteilt. Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Überbrückungsrente anteilmässig.</p>
<p>§ 22 Versetzung in den Ruhestand</p> <p>¹ Sofern sachliche Gründe es erfordern, kann eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter ausnahmsweise vor dem Erreichen der Altersgrenze unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins in den Ruhestand versetzt werden. Es besteht Anspruch auf das rechtliche Gehör und auf Begründung der Verfügung.</p> <p>² Die dadurch entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistungen kann durch Einlagen des Kantons in die Pensionskasse ganz oder teilweise ausgeglichen werden.</p> <p>³ Die Versetzung in den Ruhestand ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt werden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt. Sie begründet den gleichen Entschädigungsanspruch wie die missbräuchliche Kündigung.</p>	<p>¹ Sofern sachliche Gründe es erfordern, kann eine Mitarbeiterin/ein <u>Mitarbeiterin, ein</u> Mitarbeiter ausnahmsweise vor dem Erreichen der Altersgrenze unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins in den Ruhestand versetzt werden. Es besteht Anspruch auf das rechtliche Gehör und auf Begründung der Verfügung.</p> <p>³ Die Versetzung in den Ruhestand ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt werden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt. Sie begründet den gleichen einen <u>den gleichen einen</u> Entschädigungsanspruch wie die missbräuchliche, der analog zur Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung (§ 14 Abs. 2) festzusetzen ist.</p>
<p>3.9. Abgangsentschädigung und Entlassungsrente</p>	<p>3.9. Abgangsentschädigung und Entlassungsrente</p>
<p>§ 24 Abgangsentschädigung</p>	

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>¹ Wird das Arbeitsverhältnis seitens des Kantons gekündigt, ohne dass die Mitarbeiterin/derMitarbeiter durch schuldhaftes Verhalten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründeten Anlass gibt, ferner bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand sowie bei Tod während des Arbeitsverhältnisses besteht Anspruch auf eine Abgangsentschädigung. Voraussetzung ist, ausser im Todesfall, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 45. Altersjahr überschritten und das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen bestanden hat.</p> <p>² Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.</p>	<p>¹ Wird das Arbeitsverhältnis seitens des Kantons gekündigt, ohne dass die Mitarbeiterin/derMitarbeiter <u>Mitarbeiterin, der Mitarbeiter</u> durch schuldhaftes Verhalten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründeten Anlass gibt, ferner bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand sowie bei Tod während des Arbeitsverhältnisses besteht Anspruch auf eine Abgangsentschädigung. Voraussetzung ist, ausser im Todesfall, dass die Mitarbeiterin/derMitarbeiterin, der <u>Mitarbeiter</u> im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 45. Altersjahr überschritten und das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen bestanden hat.</p>
<p>§ 25 Höhe und Auszahlung</p> <p>¹ Die Abgangsentschädigung beträgt nach 10 Dienstjahren ein Monatsgehalt und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf 6 Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren. Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.</p> <p>² Im Todesfall beträgt die Abgangsentschädigung bis zum erfüllten 12. Dienstjahr 3 Monatsgehälter und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf 6 Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren. Die Abgangsentschädigung ist dem Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder dem eingetragenen Partner, den minderjährigen oder noch in Ausbildung befindlichen Kindern oder weiteren Personen, denen gegenüber eine gesetzliche Unterstützungspflicht bestand, in der genannten Reihenfolge auszurichten.</p>	<p>¹ Die Abgangsentschädigung beträgt nach 10 Dienstjahren ein Monatsgehalt <u>einen Monatslohn</u> und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt <u>einen Monatslohn</u> bis auf 6 Monatsgehälter <u>Monatslöhne</u> nach 15 oder mehr Dienstjahren. Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt der Jahreslohn <u>einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen, sowie Treue- und Erfahrungszulage</u> <u>Sozialzulagen</u>.</p> <p>² Im Todesfall beträgt die Abgangsentschädigung bis zum erfüllten 12. Dienstjahr 3 Monatsgehälter <u>3 Monatslöhne</u> und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt <u>einen Monatslohn</u> bis auf 6 Monatsgehälter <u>Monatslöhne</u> nach 15 oder mehr Dienstjahren. Die Abgangsentschädigung ist dem Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder dem eingetragenen Partner, den minderjährigen oder noch in Ausbildung befindlichen Kindern oder weiteren Personen, denen gegenüber eine gesetzliche Unterstützungspflicht bestand, in der genannten Reihenfolge auszurichten.</p>
<p>§ 27 Abgangsentschädigung an Richterinnen und Richter sowie an die Landschreiberin oder den Landschreiber</p>	

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>¹ Die vom Volk gewählten hauptamtlichen Richterinnen und Richter haben beim Ausscheiden aus dem Amt vor Vollendung des 65. Altersjahrs infolge unverschuldeter Nichtwiederwahl zulasten der Staatskasse Anspruch auf eine Abgangsentschädigung in Form einer teilweisen Gehaltsfortzahlung. Diese beträgt 6 Monatsgehälter. Bemessungsgrundlage ist das zuletzt bezogene Bruttogehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen, Treue- und Erfahrungszulagen sowie die Präsidial- und Abteilungszulagen.</p> <p>^{1a} Die Abgangsentschädigung entfällt mit dem Bezug einer Pensionskassenrente.</p> <p>² ...</p> <p>³ ...</p> <p>⁴ Ist die Nichtwiederwahl auf eine schwere Amtspflichtverletzung oder auf ein Verbrechen oder Vergehen der Richterin bzw. des Richters zurückzuführen, wird die Abgangsentschädigung gekürzt, ganz verweigert oder ganz oder teilweise zurückgefordert. Zuständig für die Kürzung, die Verweigerung oder die ganze oder teilweise Rückforderung der Abgangsentschädigung ist das entsprechende Gericht.</p> <p>⁵ Die Abgangsentschädigung ist um ein erzielttes Einkommen oder einen Anspruch gegenüber der Arbeitslosenversicherung während 6 Monaten nach dem Ausscheiden aus dem Amt zu kürzen. Ein entsprechendes Einkommen ist unverzüglich dem Personalamt zu melden.</p> <p>⁶ Die Landschreiberin bzw. der Landschreiber, die bzw. der Datenschutzbeauftragte sowie die Ombudsperson haben keinen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung.</p>	<p>¹ Die vom Volk gewählten hauptamtlichen Richterinnen und Richter haben beim Ausscheiden aus dem Amt vor Vollendung des 65. Altersjahrs infolge unverschuldeter Nichtwiederwahl zulasten der Staatskasse Anspruch auf eine Abgangsentschädigung in Form einer teilweisen Gehaltsfortzahlung <u>Lohnfortzahlung</u>. Diese beträgt 6 Monatsgehälter <u>Monatslöhne</u>. Bemessungsgrundlage ist das <u>der</u> zuletzt bezogene Bruttogehalt <u>Bruttolohn</u> einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen, Treue- und Erfahrungszulagen sowie die Präsidial- und Abteilungszulagen.</p>
<p>§ 30 Arbeitszeit</p> <p>¹ Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden.</p>	

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>² Soweit die einwandfreie Aufgabenerfüllung und der ordnungsgemässe Betriebsablauf nicht beeinträchtigt werden, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die wöchentliche Normalarbeitszeit um eine Stunde verlängern. Zum Ausgleich besteht im betreffenden Jahr Anspruch auf eine arbeitsfreie Woche.</p> <p>³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem gesetzlichen Ferienanspruch von mehr als 4 Wochen, ausgenommen Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge, können ferner die wöchentliche Normalarbeitszeit um eine Stunde verkürzen. Zum Ausgleich werden die Ferien um eine Woche gekürzt.</p> <p>⁴ Der Regierungsrat kann weitere Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung treffen.</p>	<p>³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem gesetzlichen Ferienanspruch von mehr als 4 Wochen <u>mindestens 25 Tagen</u>, ausgenommen Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge, können ferner die wöchentliche Normalarbeitszeit um eine Stunde verkürzen. Zum Ausgleich werden die Ferien um eine Woche gekürzt.</p>
<p>§ 31 Überstundenarbeit</p> <p>¹ Wenn es die Umstände erfordern, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Leistung von Überstundenarbeit verpflichtet, soweit ihnen dies nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.</p> <p>² Anspruch auf zeitliche Kompensation bzw., soweit eine solche nicht möglich ist, auf stundenweise Vergütung besteht nur, wenn die Überstundenarbeit zum Voraus angeordnet oder nachträglich genehmigt wird.</p> <p>³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die höher als in der 19. Gehaltsklasse eingereiht sind, haben, soweit die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit kompensiert werden kann, keinen Anspruch auf Vergütung.</p>	<p>³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die höher als in deren Lohn betragsmässig dem Minimum der 19. Gehaltsklasse eingereiht sind <u>Lohnklasse 20 entspricht oder höher ist</u>, haben, soweit die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit kompensiert werden kann, keinen Anspruch auf Vergütung.</p>
<p>§ 32 Funktionsänderung</p> <p>¹ Wenn es die Umstände erfordern, kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht von Verfassungen wegen vom Volk oder vom Kantonsrat gewählt sind, jederzeit eine den Fähigkeiten und der Eignung entsprechende andere Funktion zugewiesen werden.</p>	

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>² Vor einer Funktionsänderung ist der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Funktionsänderung ist zu begründen.</p> <p>³ Eine mit der Zuweisung einer anderen Stelle oder Arbeit verbundene Besoldungsreduktion kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins angeordnet werden.</p>	<p>³ Eine mit der Zuweisung einer anderen Stelle oder Arbeit verbundene Besoldungsreduktion<u>Lohnreduktion</u> kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins angeordnet werden.</p>
<p>§ 37 Fort- und Weiterbildung</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Fähigkeiten nach bestem Können weiterzuentwickeln und auf neue Erkenntnisse und Methoden auszurichten. Sie können zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungskursen verpflichtet werden.</p>	<p>§ 37 <u>Aus-,</u> Fort- und Weiterbildung</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, <u>sich</u> die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Fähigkeiten <u>anzueignen bzw.</u> nach bestem Können weiterzuentwickeln und auf neue Erkenntnisse und Methoden auszurichten. Sie können zur Teilnahme an <u>Aus-,</u> Fort- und Weiterbildungskursen <u>Weiterbildungsgängen</u> verpflichtet werden.</p> <p>² Die Bedingungen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung, die Voraussetzungen und den Umfang einer allfälligen Kostenbeteiligung durch den Kanton sowie der Rückzahlungsverpflichtung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legt der Regierungsrat in einer Verordnung fest.</p>
<p>§ 37^{bis} Ausbildungskosten</p> <p>¹ Der Kanton kann die zur Ausübung einer bestimmten Funktion notwendigen Ausbildungskosten übernehmen.</p>	<p>§ 37^{bis} <i>Aufgehoben.</i></p>
<p>§ 37^{ter} Verpflichtungszeit, Rückzahlungsverpflichtung</p> <p>¹ Bei einem von der oder dem Mitarbeitenden verursachten Abbruch der Ausbildung sowie bei Austritt aus dem Staatsdienst vor Beendigung derselben sind die während der Ausbildung bezahlten Ausbildungskosten und Ausbildungsspesen sowie die Lohn- und Sozialkosten dem Kanton voll zurückzuerstatten.</p> <p>² Bei unverschuldetem Abbruch der Ausbildung seitens der oder des Mitarbeitenden besteht keine Rückzahlungspflicht.</p>	<p>§ 37^{ter} <i>Aufgehoben.</i></p>

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>³ Bei Austritt aus dem Staatsdienst innerhalb von drei Jahren nach Beendigung der Ausbildung sind die während der Ausbildung vom Kanton übernommenen Ausbildungskosten und Ausbildungsspesen sowie die Lohn- und Sozialkosten anteilmässig zurückzuerstatten. Der Regierungsrat regelt die Höhe der Rückerstattungspflicht.</p> <p>a) ...</p> <p>b) ...</p> <p>c) ...</p> <p>Bei unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der Verpflichtungszeit besteht keine Rückzahlungspflicht.</p> <p>⁴ Der Regierungsrat kann auf die Rückerstattung ausnahmsweise ganz oder teilweise verzichten.</p>	
5.1. Besoldung im Allgemeinen	5.1. BesoldungEntlöhnung im Allgemeinen
<p>§ 40 Zusammensetzung der Besoldung</p> <p>¹ Die Besoldung setzt sich wie folgt zusammen:</p> <p>1. Jahresgehalt, bestehend aus:</p> <p>a) Grundgehalt (12/13 des Jahresgehaltes)</p> <p>b) 13. Monatsgehalt (1/13 des Jahresgehaltes)</p> <p>2. Teuerungszulage</p> <p>3, Familienzulage</p> <p>4. Kinderzulage</p> <p>5. Treue- und Erfahrungszulage.</p>	<p>§ 40 Zusammensetzung der BesoldungEntlöhnung</p> <p>¹ Die BesoldungEntlöhnung setzt sich wie folgt zusammen:</p> <p>1. JahresgehaltJahreslohn, bestehend aus:</p> <p>a) GrundgehaltGrundlohn (12/13 des JahresgehaltesJahreslohns)</p> <p>b) 13. MonatsgehaltMonatslohn (1/13 des JahresgehaltesJahreslohns)</p> <p>5. <i>Aufgehoben.</i></p>

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>² Das Gehalt bildet in der Regel die Entschädigung für die gesamte im Dienste des Kantons geleistete Arbeit. Bei Teilzeitarbeit oder Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Jahres besteht der Besoldungsanspruch anteilmässig nach Massgabe des Teilpensums bzw. der Beschäftigungsdauer. Dasselbe gilt auch für andere gesetzliche Vergütungen.</p>	<p>² Das Gehalt<u>Der Lohn</u> bildet in der Regel die Entschädigung für die gesamte im Dienste des Kantons geleistete Arbeit. Bei Teilzeitarbeit oder Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Jahres besteht der Besoldungsanspruch<u>Lohnanspruch</u> anteilmässig nach Massgabe des Teilpensums bzw. der Beschäftigungsdauer. Dasselbe gilt auch für andere gesetzliche Vergütungen.</p>
<p>§ 41 Auszahlung</p> <p>¹ Das Grundgehalt einschliesslich Teuerungszulage sowie die Familien- und Kinderzulage werden monatlich, das 13. Monatsgehalt im November und die Treue- und Erfahrungszulage im Juni und Dezember je zur Hälfte ausbezahlt.</p>	<p>¹ Das Grundgehalt<u>Der Grundlohn</u> einschliesslich Teuerungszulage sowie die Familien- und Kinderzulage werden monatlich, das der 13. Monatsgehalt<u>Monatslohn</u> im November und die Treue- und Erfahrungszulage im Juni und Dezember je zur Hälfte ausbezahlt.</p>
<p>§ 42 Anrechnung von Naturalien</p> <p>¹ Von der Besoldung wird der Wert der Naturalbezüge (Wohnung, Verpflegung, Heizung usw.) in Abzug gebracht.</p> <p>² Der Regierungsrat setzt den Wert der Naturalbezüge fest.</p>	<p>¹ Von der Besoldung<u>Vom Lohn</u> wird der Wert der Naturalbezüge (Wohnung, Verpflegung, Heizung usw. und dgl.) in Abzug gebracht.</p>
<p>§ 43 Besoldungsanspruch der Lehrerinnen und Lehrer der kantonalen Schulen</p> <p>¹ Dauert das Arbeitsverhältnis von Anfang bis Ende des ordentlichen Schuljahres, so beginnt der Besoldungsanspruch am 1. August und endet am 31. Juli.</p> <p>² Dauert das Arbeitsverhältnis von Anfang bis Ende eines Schulhalbjahres, so besteht Anspruch auf Besoldung vom 1. August bis 31. Januar bzw. 1. Februar bis 31. Juli.</p> <p>³ In allen anderen Fällen beginnt der Besoldungsanspruch mit der Aufnahme der Unterrichtstätigkeit und endet mit dem letzten Schultag vor der Beendigung, wobei Anspruch auf finanzielle Abgeltung entsprechend dem Anteil Ferientage besteht.</p>	<p>§ 43 Besoldungsanspruch<u>Lohnanspruch</u> der Lehrerinnen und LehrerLehrpersonen der kantonalen Schulen</p> <p>¹ Dauert das Arbeitsverhältnis von Anfang bis Ende des ordentlichen Schuljahres, so beginnt der Besoldungsanspruch<u>Lohnanspruch</u> am 1. August und endet am 31. Juli.</p> <p>² Dauert das Arbeitsverhältnis von Anfang bis Ende eines Schulhalbjahres, so besteht Anspruch auf Besoldung<u>Lohn</u> vom 1. August bis 31. Januar bzw. 1. Februar bis 31. Juli.</p> <p>³ In allen anderen Fällen beginnt der Besoldungsanspruch<u>Lohnanspruch</u> mit der Aufnahme der Unterrichtstätigkeit und endet mit dem letzten Schultag vor der Beendigung, wobei Anspruch auf finanzielle Abgeltung entsprechend dem Anteil Ferientage besteht.</p>

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>⁴ Für Schulen, deren Schuljahr bezüglich Beginn oder Dauer mit dem ordentlichen Schuljahr nicht übereinstimmt, bleiben abweichende Regelungen vorbehalten.</p>	
5.2. Gehaltsanspruch	5.2. Gehaltsanspruch <u>Lohnanspruch</u>
<p>§ 44 Gehaltsklassen und Funktionsgruppen</p> <p>¹ Für die einzelnen Funktionsgruppen bestehen folgende Gehaltsklassen (Jahresgehalt):</p> <p>a) 4. Klasse: Franken 48 140 bis 63 749</p> <p>1. Büroangestellte/Büroangestellter</p> <p>2. Betriebsangestellte/Betriebsangestellter</p> <p>b) 5. Klasse: Franken 51 349 bis 67 688</p> <p>1. Büroangestellte/Büroangestellter</p> <p>2. Betriebsangestellte/Betriebsangestellter</p> <p>c) 6. Klasse: Franken 54 706 bis 71 773</p> <p>1. Betriebsangestellte/Betriebsangestellter</p> <p>2. Handwerkerin/Handwerker</p> <p>3. Technische Angestellte/Technischer Angestellter</p> <p>4. Verwaltungsangestellte/Verwaltungsangestellter</p> <p>d) 7. Klasse: Franken 58 206 bis 76 003</p> <p>1. Betriebsangestellte/Betriebsangestellter</p> <p>2. Handwerkerin/Handwerker</p>	<p>§ 44 Gehaltsklassen <u>Lohnklassen mit Minimal- und Funktionsgruppen</u> <u>Maximalwerten</u></p> <p>¹ <i>Aufgehoben.</i></p>

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>3. Vorarbeiterin/Vorarbeiter</p> <p>4. Technische Angestellte/Technischer Angestellter</p> <p>5. Verwaltungsangestellte/Verwaltungsangestellter</p> <p>e) 8. Klasse: Franken 61 853 bis 80 380</p> <p>1. Handwerkerin/Handwerker</p> <p>2. Vorarbeiterin/Vorarbeiter</p> <p>3. Technische Angestellte/Technischer Angestellter</p> <p>4. Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter</p> <p>f) 9. Klasse: Franken 65 499 bis 84 902</p> <p>1. Handwerkerin/Handwerker</p> <p>2. Vorarbeiterin/Vorarbeiter</p> <p>3. Technische Angestellte/Technischer Angestellter</p> <p>4. Gefängnisaufseherin/Gefängnisaufseher</p> <p>5. Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter</p> <p>6. Meisterin/Meister</p> <p>g) 10. Klasse: Franken 69 438 bis 89 716</p> <p>1. Vorarbeiterin/Vorarbeiter</p> <p>2. Technische Angestellte/Technischer Angestellter</p> <p>3. Gefängnisaufseherin/Gefängnisaufseher</p> <p>4. Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter</p>	

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>5. Meisterin/Meister</p> <p>6. Polizeisoldatin/Polizeisoldat</p> <p>h) 11. Klasse: Franken 73 670 bis 94 676</p> <p>1. Gefängnisaufseherin/Gefängnisaufseher</p> <p>2. Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter</p> <p>3. Meisterin/Meister</p> <p>4. Polizeisoldatin/Polizeisoldat</p> <p>5. Polizeigefreite/Polizeigefreiter</p> <p>6. Technische Sachbearbeiterin/Technischer Sachbearbeiter</p> <p>7. Technikerin/Techniker</p> <p>8. Kontrollangestellte/Kontrollangestellter</p> <p>i) 12. Klasse: Franken 78 191 bis 99 927</p> <p>1. Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter in besonderer Stellung</p> <p>2. Meisterin/Meister</p> <p>3. Meisterin/Meister in besonderer Stellung</p> <p>4. Polizeigefreite/Polizeigefreiter</p> <p>5. Polizeikorporalin/Polizeikorporal</p> <p>6. Technische Sachbearbeiterin/Technischer Sachbearbeiter</p> <p>7. Technikerin/Techniker</p> <p>8. Kontrollangestellte/Kontrollangestellter</p>	

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>9. Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte</p> <p>10. Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter</p> <p>j) 13. Klasse: Franken 83 005 bis 105 325</p> <p>1. Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter in besonderer Stellung</p> <p>2. Meisterin/Meister in besonderer Stellung</p> <p>3. Polizeikorporalin/Polizeikorporal</p> <p>4. Polizeiwachtmeisterin/Polizeiwachtmeister</p> <p>5. Technische Sachbearbeiterin/Technischer Sachbearbeiter</p> <p>6. Technikerin/Techniker</p> <p>7. Kontrollangestellte/Kontrollangestellter</p> <p>8. Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte</p> <p>9. Dipl. Sozialarbeiterin/Dipl. Sozialarbeiter</p> <p>k) 14. Klasse: Franken 88 111 bis 110 868</p> <p>1. Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter in besonderer Stellung</p> <p>2. Meisterin/Meister in besonderer Stellung</p> <p>3. Polizeiwachtmeisterin/Polizeiwachtmeister</p> <p>4. Polizeiwachtmeisterin/Polizeiwachtmeister mit besonderer Aufgabe</p> <p>5. Technische Sachbearbeiterin/Technischer Sachbearbeiter</p> <p>6. Technikerin/Techniker</p> <p>7. Kontrollangestellte/Kontrollangestellter</p>	

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>8. Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte</p> <p>9. Dipl. Sozialarbeiterin/Dipl. Sozialarbeiter</p> <p>10. Adjunktin/Adjunkt</p> <p>11. Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter</p> <p>l) 15. Klasse: Franken 93 508 bis 116 557</p> <p>1. Meisterin/Meister in besonderer Stellung</p> <p>2. Polizeiwachtmeisterin/Polizeiwachtmeister mit besonderer Aufgabe</p> <p>3. Polizeifeldweibel</p> <p>4. Technische Sachbearbeiterin/Technischer Sachbearbeiter</p> <p>5. Technikerin/Techniker</p> <p>6. Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt</p> <p>7. Kontrollangestellte/Kontrollangestellter</p> <p>8. Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte</p> <p>9. Dipl. Sozialarbeiterin/Dipl. Sozialarbeiter</p> <p>10. Dipl. Sozialarbeiterin/Dipl. Sozialarbeiter in besonderer Stellung</p> <p>11. Adjunktin/Adjunkt</p> <p>12. Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter</p> <p>13. Lehrerin/Lehrer der Berufswahlschule</p> <p>m) 16. Klasse: Franken 99 198 bis 122 392</p> <p>1. Polizeifeldweibel</p>	

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>2. Polizeiadjutant/Polizeiadjutant</p> <p>3. Technische Sachbearbeiterin/Technischer Sachbearbeiter</p> <p>4. Technikerin/Techniker</p> <p>5. Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt</p> <p>6. Kontrollangestellte/Kontrollangestellter</p> <p>7. Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte</p> <p>8. Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte in besonderer Stellung</p> <p>9. Bücherexpertin/Bücherexperte</p> <p>10. Dipl. Sozialarbeiterin/Dipl. Sozialarbeiter in besonderer Stellung</p> <p>11. Adjunktin/Adjunkt</p> <p>12. Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter</p> <p>13. Berufsberaterin/Berufsberater</p> <p>14. Lehrerin/Lehrer der Berufswahlschule</p> <p>15. Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer</p> <p>16. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Weiterbildungsschule</p> <p>n) 17. Klasse: Franken 105 179 bis 128 665</p> <p>1. Polizeiadjutant/Polizeiadjutant</p> <p>2. Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt</p> <p>3. Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte in besonderer Stellung</p> <p>4. Bücherexpertin/Bücherexperte</p>	

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>5. Dipl. Sozialarbeiterin/Dipl. Sozialarbeiter in besonderer Stellung</p> <p>6. Adjunktin/Adjunkt</p> <p>7. Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter</p> <p>8. Berufsberaterin/Berufsberater</p> <p>9. Lehrerin/Lehrer der Berufswahlschule</p> <p>10. Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer</p> <p>11. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Weiterbildungsschule</p> <p>o) 18. Klasse: Franken 111 452 bis 135 521</p> <p>1. Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt</p> <p>2. Bücherexpertin/Bücherexperte</p> <p>3. Adjunktin/Adjunkt in besonderer Stellung</p> <p>4. Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter</p> <p>5. Berufsberaterin/Berufsberater</p> <p>6. Berufsberaterin/Berufsberater in besonderer Stellung</p> <p>7. Lehrerin/Lehrer der Berufswahlschule</p> <p>8. Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer</p> <p>9. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Weiterbildungsschule</p> <p>10. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Kantonsschule</p> <p>11. Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Wissenschaftlicher Mitarbeiter</p> <p>12. Gerichtsschreiberin/Gerichtsschreiber</p>	

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>p) 19. Klasse: Franken 118 016 bis 142 961</p> <ol style="list-style-type: none">1. Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt2. Bücherexpertin/Bücherexperte3. Berufsberaterin/Berufsberater in besonderer Stellung4. Lehrerin/Lehrer der Berufswahlschule5. Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer6. Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer mit Hochschulabschluss7. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Weiterbildungsschule mit Hochschulabschluss8. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Kantonsschule9. Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Wissenschaftlicher Mitarbeiter10. Gerichtsschreiberin/Gerichtsschreiber11. Staatsanwältin/Staatsanwalt12. Chefbeamtin/Chefbeamter <p>q) 20. Klasse: Franken 124 872 bis 150 985</p> <ol style="list-style-type: none">1. Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt2. Bücherexpertin/Bücherexperte in besonderer Stellung3. Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer mit Hochschulabschluss4. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Weiterbildungsschule mit Hochschulabschluss5. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Kantonsschule mit Hochschulabschluss6. Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Wissenschaftlicher Mitarbeiter	

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>7. Gerichtsschreiberin/Gerichtsschreiber</p> <p>8. Vorsteherin/Vorsteher Gerichtskanzlei</p> <p>9. Staatsanwältin/Staatsanwalt</p> <p>10. Chefbeamtin/Chefbeamter</p> <p>r) 21. Klasse: Franken 132 021 bis 159 738</p> <p>1. Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt</p> <p>2. Bücherexpertin/Bücherexperte in besonderer Stellung</p> <p>3. Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer mit Hochschulabschluss</p> <p>4. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Kantonsschule mit Hochschulabschluss</p> <p>5. Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Wissenschaftlicher Mitarbeiter</p> <p>6. Gerichtsschreiberin/Gerichtsschreiber</p> <p>7. Vorsteherin/Vorsteher Gerichtskanzlei</p> <p>8. Staatsanwältin/Staatsanwalt</p> <p>9. Chefbeamtin/Chefbeamter</p> <p>s) 22. Klasse: Franken 139 460 bis 169 220</p> <p>1. Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Wissenschaftlicher Mitarbeiter</p> <p>2. Gerichtsschreiberin/Gerichtsschreiber</p> <p>3. Vorsteherin/Vorsteher Gerichtskanzlei</p> <p>4. Staatsanwältin/Staatsanwalt</p> <p>5. Leitende Staatsanwältin/Leitender Staatsanwalt</p>	

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>6. Chefbeamtin/Chefbeamter</p> <p>t) 23. Klasse: Franken 147 192 bis 179 577</p> <ol style="list-style-type: none">1. Vorsteherin/Vorsteher Gerichtskanzlei2. Gerichtsschreiber/Gerichtsschreiberin3. Leitende Staatsanwältin/Leitender Staatsanwalt4. Staatsanwältin/Staatsanwalt <p>5. Chefbeamtin/Chefbeamter</p> <p>u) 24. Klasse: Franken 155 506 bis 190 809</p> <ol style="list-style-type: none">1. Vorsteherin/Vorsteher Gerichtskanzlei2 Staatsanwältin/Staatsanwalt3 Leitende Staatsanwältin/Leitender Staatsanwalt4 Oberstaatsanwältin/Oberstaatsanwalt <p>5. Chefbeamtin/Chefbeamter in besonderer Stellung</p> <p>v) 25. Klasse: Franken 164 259 bis 202 918</p> <ol style="list-style-type: none">1. Leitende Staatsanwältin/Leitender Staatsanwalt2. Oberstaatsanwältin/Oberstaatsanwalt3. Chefbeamtin/Chefbeamter in besonderer Stellung <p>w) 26. Klasse: Franken 173 596 bis 215 901</p> <ol style="list-style-type: none">1. Oberstaatsanwältin/Oberstaatsanwalt2. Chefbeamtin/Chefbeamter in besonderer Stellung	

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)																																																																								
<p>² Die Vorsteherinnen und Vorsteher der kantonalen Schulen werden ein bis drei Klassen höher eingereiht als die Lehrerinnen und Lehrer der betreffenden Anstalten.</p>	<p>^{1bis} Der Jahreslohn einschliesslich des 13. Monatslohns wird bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent im Rahmen folgender Lohnklassen festgesetzt:</p> <table border="1" data-bbox="1151 379 1890 1313"><thead><tr><th>Lohnklasse</th><th>Minimalwert (Franken)</th><th>Maximalwert (Franken)</th></tr></thead><tbody><tr><td>LK 4</td><td>48 140</td><td>68 652</td></tr><tr><td>LK 5</td><td>51 349</td><td>72 895</td></tr><tr><td>LK 6</td><td>54 706</td><td>77 294</td></tr><tr><td>LK 7</td><td>58 206</td><td>81 849</td></tr><tr><td>LK 8</td><td>61 853</td><td>86 563</td></tr><tr><td>LK 9</td><td>65 499</td><td>91 433</td></tr><tr><td>LK 10</td><td>69 438</td><td>96 617</td></tr><tr><td>LK 11</td><td>73 670</td><td>101 958</td></tr><tr><td>LK 12</td><td>78 191</td><td>107 614</td></tr><tr><td>LK 13</td><td>83 005</td><td>113 427</td></tr><tr><td>LK 14</td><td>88 111</td><td>119 396</td></tr><tr><td>LK 15</td><td>93 508</td><td>125 523</td></tr><tr><td>LK 16</td><td>99 198</td><td>131 807</td></tr><tr><td>LK 17</td><td>105 179</td><td>138 563</td></tr><tr><td>LK 18</td><td>111 452</td><td>145 946</td></tr><tr><td>LK 19</td><td>118 016</td><td>153 958</td></tr><tr><td>LK 20</td><td>124 872</td><td>162 599</td></tr><tr><td>LK 21</td><td>132 021</td><td>172 026</td></tr><tr><td>LK 22</td><td>139 460</td><td>182 236</td></tr><tr><td>LK 23</td><td>147 192</td><td>193 391</td></tr><tr><td>LK 24</td><td>155 506</td><td>205 487</td></tr><tr><td>LK 25</td><td>164 259</td><td>218 527</td></tr><tr><td>LK 26</td><td>173 597</td><td>232 509</td></tr></tbody></table> <p>² <i>Aufgehoben.</i></p>	Lohnklasse	Minimalwert (Franken)	Maximalwert (Franken)	LK 4	48 140	68 652	LK 5	51 349	72 895	LK 6	54 706	77 294	LK 7	58 206	81 849	LK 8	61 853	86 563	LK 9	65 499	91 433	LK 10	69 438	96 617	LK 11	73 670	101 958	LK 12	78 191	107 614	LK 13	83 005	113 427	LK 14	88 111	119 396	LK 15	93 508	125 523	LK 16	99 198	131 807	LK 17	105 179	138 563	LK 18	111 452	145 946	LK 19	118 016	153 958	LK 20	124 872	162 599	LK 21	132 021	172 026	LK 22	139 460	182 236	LK 23	147 192	193 391	LK 24	155 506	205 487	LK 25	164 259	218 527	LK 26	173 597	232 509
	Lohnklasse	Minimalwert (Franken)	Maximalwert (Franken)																																																																						
	LK 4	48 140	68 652																																																																						
	LK 5	51 349	72 895																																																																						
	LK 6	54 706	77 294																																																																						
	LK 7	58 206	81 849																																																																						
	LK 8	61 853	86 563																																																																						
	LK 9	65 499	91 433																																																																						
	LK 10	69 438	96 617																																																																						
	LK 11	73 670	101 958																																																																						
	LK 12	78 191	107 614																																																																						
	LK 13	83 005	113 427																																																																						
	LK 14	88 111	119 396																																																																						
	LK 15	93 508	125 523																																																																						
	LK 16	99 198	131 807																																																																						
	LK 17	105 179	138 563																																																																						
	LK 18	111 452	145 946																																																																						
	LK 19	118 016	153 958																																																																						
	LK 20	124 872	162 599																																																																						
	LK 21	132 021	172 026																																																																						
	LK 22	139 460	182 236																																																																						
	LK 23	147 192	193 391																																																																						
	LK 24	155 506	205 487																																																																						
	LK 25	164 259	218 527																																																																						
	LK 26	173 597	232 509																																																																						

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>³ Funktionen, für welche dieses Gesetz keine besondere Regelung vorsieht, werden entsprechend dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich in eine der Gehaltsklassen eingereiht.</p> <p>⁴ In besonderen Fällen kann das Gehalt auch ohne Klasseneinreihung in Form eines Monatsgehalts, Tages- oder Stundenlohnes festgesetzt werden.</p>	<p>³ <i>Aufgehoben.</i></p> <p>⁴ <i>Aufgehoben.</i></p>
	<p>§ 44^{bis} Referenzfunktionen, Einreihungsplan und Lohnreihung</p> <p>¹ Der Regierungsrat erlässt eine Verordnung über die Referenzfunktionen, den Einreihungsplan und die Lohnreihung.</p> <p>² Referenzfunktionen sind in Struktur und Arbeitswert ähnliche Funktionen, welche zusammenfassend, abstrahiert und personenunabhängig beschrieben werden.</p> <p>³ Eine Referenzfunktion legt unter anderem die Anforderungen an die berufliche Stellung, an die Ausbildung sowie an die berufliche Erfahrung der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber der Funktionen fest, die dieser Referenzfunktion zugeordnet sind.</p> <p>⁴ Im Einreihungsplan wird jede Referenzfunktion einem Lohnband zugeordnet, das mehrere Lohnklassen umfasst.</p> <p>⁵ Für die Lehrpersonen der kantonalen Schulen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei mit hoheitlicher polizeilicher Gewalt und die gewählten Behörden gemäss § 45 dieses Gesetzes werden keine Referenzfunktionen definiert.</p> <p>⁶ In besonderen Fällen kann der Lohn auch ohne Zuteilung zu einer Referenzfunktion in Form eines Monats-, Tages- oder Stundenlohns festgesetzt werden.</p>
<p>§ 45 Gehälter der Richterinnen und Richter, der Landschreiberin oder des Landschreibers, der oder des Datenschutzbeauftragten sowie der Ombudsperson</p>	<p>§ 45 Gehälter Löhne der Richterinnen und Richter, der Landschreiberin oder des Landschreibers, der oder des Datenschutzbeauftragten sowie der Ombudsperson</p>

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>¹ Das Jahresgehalt der vom Volk gewählten hauptamtlichen Richterinnen und Richter des Kantonsgerichts entspricht bei der Aufnahme der Amtstätigkeit dem Maximum der 23. Gehaltsklasse, nach 6 Amtsjahren demjenigen der 24. Gehaltsklasse, nach 12 Amtsjahren demjenigen der 25. Gehaltsklasse und nach 18 Amtsjahren demjenigen der 26. Gehaltsklasse.</p>	<p>¹ Das JahresgehaltDer Jahreslohn der vom Volk gewählten hauptamtlichen Richterinnen und Richter des Kantonsgerichts entspricht bei der Aufnahme der Amtstätigkeit dem Maximum der 23. GehaltsklasseLohnklasse, nach 6 Amtsjahren demjenigen der 24. GehaltsklasseLohnklasse, nach 12 Amtsjahren demjenigen der 25. GehaltsklasseLohnklasse und nach 18 Amtsjahren demjenigen der 26. GehaltsklasseLohnklasse.</p>
<p>² Die Präsidentin/der Präsident des Strafgerichts sowie die Vorsitzenden einer Abteilung des Kantonsgerichts erhalten eine Zulage von 5 Prozent, die Präsidentin/der Präsident des Kantonsgerichts eine solche von 10 Prozent des jeweiligen Jahresgehaltes. Eine Kumulation der Zulagen ist ausgeschlossen.</p>	<p>² Die Präsidentin/der Präsident des Strafgerichts sowie dieVorsitzenden einer Abteilung des Kantonsgerichts erhalten eine Zulage von 5 Prozent, die Präsidentin/derPräsidentin bzw. der Präsident des Strafgerichts eine solche von 7,5 Prozent und die Präsidentin bzw. der Präsident des Kantonsgerichts eine solche von 10 Prozent des jeweiligen JahresgehaltesJahreslohns. Eine Kumulation der Zulagen ist ausgeschlossen.</p>
<p>³ Das Jahresgehalt der vom Volk gewählten hauptamtlichen Richterinnen und Richter des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts beträgt Fr. 230 489.–.</p>	<p>³ Das JahresgehaltDer Jahreslohn der vom Volk gewählten hauptamtlichen Richterinnen und Richter des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts beträgt Fr. 230 489.–248'219 Franken.</p>
<p>⁴ Das Jahresgehalt der Präsidentin oder des Präsidenten des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts beträgt Fr. 237 783.–.</p>	<p>⁴ Das JahresgehaltDer Jahreslohn der Präsidentin oder des Präsidenten des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts beträgt Fr. 237 783.–256'074 Franken.</p>
<p>⁵ Das Jahresgehalt der Landschreiberin oder des Landschreibers entspricht im Minimum der ersten Stufe der obersten Gehaltsklasse und im Maximum dem Gehalt der Präsidentin oder des Präsidenten des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts. In diesem Rahmen wird das Gehalt vom Regierungsrat festgelegt.</p>	<p>⁵ Das JahresgehaltDer Jahreslohn der Landschreiberin oder des Landschreibers entspricht im mindestens demMinimum der ersten Stufe der obersten Gehaltsklasse26. Lohnklasse und im Maximum dem GehaltLohn der Präsidentin oder des Präsidenten des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts. In diesem Rahmen wird das Gehaltder Lohn vom Regierungsrat festgelegt.</p>
<p>⁶ Das Jahresgehalt der oder des Datenschutzbeauftragten und der Ombudsperson entspricht bei der Aufnahme der Amtstätigkeit dem Maximum der 22. Gehaltsklasse, nach 6 Amtsjahren demjenigen der 23. Gehaltsklasse und nach 12 Amtsjahren demjenigen der 24. Gehaltsklasse.</p>	<p>⁶ Das JahresgehaltDer Jahreslohn der oder des Datenschutzbeauftragten und der Ombudsperson entspricht bei der Aufnahme der Amtstätigkeit dem Maximum der 22. GehaltsklasseLohnklasse, nach 6 Amtsjahren demjenigen der 23. GehaltsklasseLohnklasse und nach 12 Amtsjahren demjenigen der 24. GehaltsklasseLohnklasse.</p>

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
	<p>⁷ Bei der Festlegung der massgebenden Amtsjahre sind Ausbildung, Berufserfahrung und die ausserberufliche Erfahrung, so weit diese für die Arbeit von Nutzen sind, sowie Fähigkeit und Eignung zu berücksichtigen. Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit innerhalb oder ausserhalb des Staatsdienstes kann angemessen angerechnet werden.</p>
<p>§ 46 Gehaltsstufen</p> <p>¹ Jede Gehaltsklasse besteht aus zehn Gehaltsstufen. Die erste Stufe entspricht dem Minimum der Gehaltsklasse. Die weiteren Stufen erhöhen sich jeweils um den neunten Teil der Differenz zwischen dem Klassenmaximum und dem Klassenminimum. Die zehnte Stufe entspricht dem Maximum der Gehaltsklasse.</p> <p>² ...</p> <p>³ ...</p> <p>⁴ ...</p>	<p>§ 46 <i>Aufgehoben.</i></p>
<p>§ 47 Anfangsgehalt</p> <p>¹ Das Anfangsgehalt entspricht in der Regel der ersten Stufe der untersten für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse.</p> <p>² Bei der Besoldungseinreihung sind Ausbildung, Berufserfahrung und die ausserberufliche Erfahrung, soweit diese für die Arbeit von Nutzen sind, sowie Fähigkeit und Eignung zu berücksichtigen. Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit innerhalb oder ausserhalb des Staatsdienstes kann angemessen angerechnet werden.</p> <p>³ Bei Funktionen, die eine längere Einarbeitung und spezifische Erfahrung voraussetzen, kann für eine angemessene Einführungszeit ohne Bindung an die für die Funktion massgebende Gehaltsklasse eine tiefere Gehaltsklasse festgesetzt werden.</p>	<p>§ 47 <i>Aufgehoben.</i></p>
<p>§ 48 Beförderung</p>	<p>§ 48 <u>Beförderung</u> <u>individuelle Lohnerhöhung und Einmalzulagen</u></p>

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>¹ Aus der Einreihung einer Funktion in mehrere Gehaltsklassen kann kein Anspruch auf Aufstieg in eine höhere Gehaltsklasse abgeleitet werden.</p> <p>² Gute Leistungen sowie besondere Befähigung und Eignung können durch Beförderung in eine höhere Gehaltsstufe oder Gehaltsklasse abgegolten werden. Die Nichtbeförderung kann nicht angefochten werden.</p> <p>³ Besonderen Verhältnissen bei einzelnen Funktionsgruppen (z.B. Lehrerschaft, Polizeikorps) kann durch Festlegung bestimmter Beförderungsmechanismen Rechnung getragen werden. Mangelhafte Leistung, Fähigkeit und Eignung sind in jedem Fall Beförderungshindernisse.</p> <p>⁴ Sinngemäss können auch Hilfskräften Lohnaufbesserungen gewährt werden.</p> <p>⁵ Der Regierungsrat bzw. in ihrem Zuständigkeitsbereich die Gerichte legen fest, welche Gesamtsumme für Beförderungen zur Verfügung steht, und bestimmen, wie diese unter den Direktionen, der Staatskanzlei und den Gerichten aufgeteilt wird. Sie berücksichtigen dabei die allgemeine Wirtschaftslage und den Finanzhaushalt und können zu dessen Sanierung auch bei Funktionsgruppen mit Beförderungsmechanismen Beförderungen aussetzen. Der Kantonsrat genehmigt mit dem Budget abschliessend die Beförderungssumme.</p>	<p>¹ Aus der Einreihung <u>Zuordnung</u> einer Funktion in mehrere Gehaltsklassen Referenzfunktion auf ein Lohnband gemäss Einreihungsplan kann kein Anspruch auf Aufstieg in eine höhere Gehaltsklasse <u>ein Lohnanstieg</u> abgeleitet werden.</p> <p>² Gute Leistungen sowie besondere Befähigung und Eignung können durch Beförderung in eine höhere Gehaltsstufe <u>individuelle Lohnerhöhung innerhalb des für die Referenzfunktion massgebenden Lohnbands</u> oder Gehaltsklasse abgegolten mit einer <u>Einmalzulage</u> honoriert werden. Die Nichtbeförderung kann nicht angefochten werden.</p> <p>³ Besonderen Verhältnissen bei einzelnen Funktionsgruppen <u>Personalkategorien</u> (z.B. Lehrerschaft <u>Lehrpersonen</u>, Polizeikorps) kann durch Festlegung bestimmter Beförderungsmechanismen <u>Mechanismen für die individuelle Lohnerhöhung</u> Rechnung getragen werden. Mangelhafte Leistung, Fähigkeit und Eignung sind in jedem Fall Beförderungshindernisse <u>Hindernisse für eine Lohnerhöhung</u>.</p> <p>⁵ Der Regierungsrat bzw. in ihrem Zuständigkeitsbereich die Gerichte legen fest, welche Gesamtsumme für Beförderungen <u>individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen</u> zur Verfügung steht, und bestimmen, wie diese unter den Direktionen, der Staatskanzlei und den Gerichten aufgeteilt wird. Sie berücksichtigen dabei die allgemeine Wirtschaftslage und den Finanzhaushalt und können zu dessen Sanierung auch bei Funktionsgruppen <u>Personalkategorien</u> mit Beförderungsmechanismen <u>Beförderungen bestimmten Mechanismen für die individuelle Lohnerhöhung</u> diese <u>Lohnerhöhungen</u> aussetzen. Der Kantonsrat genehmigt mit dem Budget abschliessend die Beförderungssumme <u>Summe für individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen</u>.</p>
<p>§ 49 Ausserordentliche Gehaltserhöhungen und Zuwendungen</p> <p>¹ Um dem Kanton besonders geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in wichtiger Stellung zu gewinnen oder zu erhalten, kann das Gehalt ausnahmsweise bis zu einem Viertel des Maximums der höchsten für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse erhöht werden.</p>	<p>§ 49 Ausserordentliche Gehaltserhöhungen und Zuwendungen <u>Markt- oder Funktionszulage</u></p> <p>¹ Um dem <u>Damit der</u> Kanton besonders geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in wichtiger Stellung zu gewinnen oder zu erhalten, vermag, kann das Gehalt <u>ausnahmsweise bis zu einem Viertel eine Marktzulage ausgerichtet werden. Die Zulage beträgt maximal 10 Prozent des Maximums der höchsten Höchstsatzes des für die Funktion entsprechende Referenzfunktion</u> massgebenden Gehaltsklasse erhöht werden. <u>Lohnbands</u>.</p>

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>² Die Erfüllung besonderer Aufträge, ausserordentliche Leistungen sowie wertvolle Anregungen zu Verbesserungen organisatorischer, technischer oder anderer Art können durch einmalige Zuwendungen belohnt werden.</p>	<p>² Die Erfüllung besonderer Aufträge, ausserordentliche Leistungen sowie wertvolle Anregungen zu Verbesserungen organisatorischer, technischer oder anderer Art können durch einmalige Zuwendungen belohnt werden. Funktionen kann eine Funktionszulage ausgerichtet werden.</p>
<p>§ 50 Gehaltskürzung</p> <p>¹ Bei ungenügender Leistung, Fähigkeit oder Eignung können unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine jederzeit Gehaltserhöhungen ganz oder teilweise rückgängig gemacht sowie die Versetzung in eine tiefere Gehaltsstufe oder Gehaltsklasse angeordnet werden. Dabei besteht keine Bindung an die Funktionseinreihung.</p>	<p>§ 50 Gehaltskürzung <u>Lohnkürzung</u></p> <p>¹ Bei ungenügender Leistung, Fähigkeit oder Eignung können unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine jederzeit Gehaltserhöhungen <u>Lohnerhöhungen</u> ganz oder teilweise rückgängig gemacht sowie werden oder der Lohn innerhalb des Lohnbands für die Versetzung entsprechende Referenzfunktion herabgesetzt werden bzw. bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, für welche keine Referenzfunktionen definiert sind, der Lohn innerhalb der aktuellen Lohnklasse oder auch in eine tiefere Gehaltsstufe oder Gehaltsklasse angeordnet. <u>Lohnklassen herabgesetzt werden.</u> Dabei besteht keine Bindung an die Funktionseinreihung.</p>
<p>§ 51 Anpassung an die Preisentwicklung</p> <p>¹ Das Gehalt basiert auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 100,4 Indexpunkten per Ende Oktober 2008 (Basis Dezember 2010 = 100).</p> <p>² Der Regierungsrat kann die Gehälter jeweils auf Jahresanfang unter Vorbehalt der Budgetgenehmigung durch den Kantonsrat ganz oder teilweise der Teuerung anpassen. Dabei können Teuerungseffekte, die auf fiskal- oder umweltpolitische Massnahmen des Bundes zurückzuführen sind, ausgeklammert werden.</p>	<p>Das Gehalt <u>Der Lohn</u> basiert auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 100,4 Indexpunkten per Ende Oktober 2008 (Basis Dezember 2010 = 100).</p> <p>² Der Regierungsrat kann die Gehälter <u>Löhne</u> jeweils auf Jahresanfang unter Vorbehalt der Budgetgenehmigung durch den Kantonsrat ganz oder teilweise der Teuerung anpassen. Dabei können Teuerungseffekte, die auf fiskal- oder umweltpolitische Massnahmen des Bundes zurückzuführen sind, ausgeklammert werden.</p>
<p>§ 52 Familien- und Kinderzulage</p> <p>¹ Verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine jährliche Familienzulage von Fr. 2200.–, sofern folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:</p>	<p>¹ Verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine jährliche Familienzulage von Fr.-2200.– <u>Franken</u>, sofern folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:</p>

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>a) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz)[BGS 836.2] beziehen;</p> <p>b) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss ganz oder vorwiegend für den finanziellen Unterhalt der Familie oder der eingetragenen Partnerschaft aufkommen;</p> <p>c) der Doppelbezug muss ausgeschlossen sein.</p> <p>² Verheirateten oder in eingetragener Partnerschaft lebenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Teilzeitbeschäftigung wird die Familienzulage ungeachtet der Anspruchsvoraussetzung des vorwiegenden Unterhalts der Familie oder der eingetragenen Partnerschaft anteilmässig nach Massgabe ihres Teilpensums ausgerichtet, wenn beide Ehegatten oder eingetragene Partnerinnen bzw. eingetragene Partner im Dienste des Kantons stehen, oder wenn der andere Ehegatte oder die eingetragene Partnerin bzw. der eingetragene Partner im Dienste einer zugerischen Gemeinde oder einer Institution tätig ist, deren Personalaufwand zu mindestens 50 Prozent vom Kanton subventioniert wird. Die Zulage darf für beide Ehegatten oder eingetragenen Partnerinnen bzw. eingetragene Partner zusammen den Betrag gemäss Abs. 1 nicht übersteigen.</p> <p>³ In getrennter Ehe lebenden, verwitweten, geschiedenen und ledigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Familienzulage ausgerichtet, sofern sie die Voraussetzungen von Abs. 1 erfüllen und mit ihren Kindern oder solchen des anderen Ehegatten oder der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners einen gemeinsamen Haushalt führen.</p> <p>⁴ Wer für ein oder mehrere Kinder dauernd sorgt, erhält für jedes Kind die Kinderzulage gemäss den Vorschriften des Gesetzes über die Kinderzulagen.</p> <p>⁵ Umstände, die zu einer Änderung der Zulagenberechtigung führen, sind sofort nach deren Eintritt zu melden. Was durch die Verletzung dieser Meldepflicht zuviel bezogen wurde, ist zurückzuerstatten.</p>	<p>a) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz)[SR 836.2] beziehen;</p>
<p>§ 53 Treue- und Erfahrungszulage</p>	<p>§ 53 <i>Aufgehoben.</i></p>

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, wird ab dem Kalenderjahr, in welchem sie das 3. Dienstjahr erfüllen, eine Treue- und Erfahrungszulage ausgerichtet. Das erste Kalenderjahr des Arbeitsverhältnisses wird als erfülltes Dienstjahr angerechnet, wenn der Diensteintritt in der ersten Jahreshälfte erfolgt ist.</p> <p>² Die Zulage entspricht 1/15 des Monatsgehaltes pro erfülltes Dienstjahr, höchstens aber einem vollen Monatsgehalt ab dem Kalenderjahr, in welchem das 15. Dienstjahr erfüllt wird. Bemessungsgrundlage bildet das im Juni beziehungsweise im Dezember des jeweiligen Kalenderjahres bezogene Gehalt einschliesslich Teuerungs- und Sozialzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatsgehaltes.</p> <p>³ Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit im öffentlichen Dienst innerhalb des Kantons kann ganz oder teilweise angerechnet werden.</p>	
<p>§ 54 Dienstaltersgeschenk</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, wird nach 25 und 35 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk in Höhe eines Monatsgehalts ausgerichtet. Massgebend ist das durchschnittliche effektive Monatsgehalt der letzten fünf Dienstjahre einschliesslich des Monats des Dienstjubiläums. Berechnungsgrundlage bildet das jeweilige Gehalt einschliesslich Teuerungs- sowie Familien- und Kinderzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatslohns und der Treue- und Erfahrungszulage.</p> <p>² Soweit der Dienst es gestattet, kann die Hälfte des Dienstaltersgeschenkes als Urlaub bezogen werden.</p> <p>³ Beim Ausscheiden nach 30 Dienstjahren wird das zweite Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.</p>	<p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, wird nach 25- erhalten ein Dienstaltersgeschenk. Nach <u>10 und 35</u> 15 Dienstjahren beträgt das Dienstaltersgeschenk je einen Viertel eines Monatslohns. Nach 20 Dienstjahren wird alle 5 Jahre ein Dienstaltersgeschenk in der Höhe eines Monatsgehalts von je einem halben Monatslohn ausgerichtet. Massgebend ist das der durchschnittliche effektive Monatsgehalt Monatslohn der letzten fünf Dienstjahre einschliesslich des Monats des Dienstjubiläums. Berechnungsgrundlage bildet das der jeweilige Gehalt Lohn einschliesslich Teuerungs- sowie Familien- und Kinderzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatslohns und der Treue- und Erfahrungszulage.</p> <p>² Soweit der Dienst es gestattet, kann die Hälfte des Dienstaltersgeschenkes das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise als Urlaub bezogen werden.</p> <p>³ <i>Aufgehoben.</i></p>
<p>§ 55 Altersentlastung der Lehrerinnen und Lehrer</p>	<p>§ 55 Altersentlastung <u>Entlastung</u> der Lehrerinnen und Lehrer <u>Lehrpersonen</u></p>

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>¹ Lehrkräften mit einem vollen Unterrichtspensum an kantonalen Schulen allein oder an kantonalen und gemeindlichen Schulen zusammen wird ab dem Schuljahr, in welchem sie das 55. Altersjahr erfüllen, das Pensum um 90 Minuten und ab dem Schuljahr, in welchem sie das 60. Altersjahr erfüllen, um weitere 45 Minuten gekürzt.</p> <p>² Lehrkräfte mit Teilpensum an kantonalen Schulen allein oder an kantonalen und gemeindlichen Schulen zusammen haben ab dem Schuljahr, in welchem sie das 55. bzw. das 60. Altersjahr erfüllen, denselben Anspruch auf Altersentlastung wie die Lehrkräfte mit vollem Unterrichtspensum, wenn das Teilpensum während mindestens 3 Schuljahren vor dem Zeitpunkt der Altersentlastung dem infolge Alters reduzierten Vollpensum entsprochen hat.</p> <p>³ Lehrkräfte im Teilpensum, welche die Voraussetzungen von Abs. 2 nicht erfüllen, haben unter Vorbehalt von Abs. 4 Anspruch auf Altersentlastung wie folgt:</p> <p>a) bei einem Teilpensum von mindestens 3/4 des Vollpensums denselben wie Lehrer im Vollpensum;</p> <p>b) bei einem Teilpensum von weniger als 3/4, mindestens aber der Hälfte des Vollpensums ab dem Schuljahr, in welchem das 55. Altersjahr erfüllt wird, eine Lektion und ab dem Schuljahr, in welchem das 60. Altersjahr erfüllt wird, eine weitere Lektion.</p> <p>⁴ Zum Zwecke des Ausgleichs der im Verhältnis zu den Teilpensum zu hohen Altersentlastung durch Reduktion des Teilpensums um 45 Min., 1 Std. 30 Min. oder 2 Std. 15 Min. wird der Lohn entsprechend gekürzt.</p>	<p>¹ Lehrkräften mit einem vollen Unterrichtspensum Lehrpersonen an kantonalen Schulen allein oder an den kantonalen und gemeindlichen Schulen zusammen wird ab dem werden pro Schuljahr, in welchem sie das 55. Altersjahr erfüllen, das folgende Entlastungen an ihr Pensum um 90 Minuten und ab dem Schuljahr, in welchem sie das 60. Altersjahr erfüllen, um weitere 45 Minuten gekürzt. angerechnet:</p> <ol style="list-style-type: none">1. ab dem Schuljahr, in welchem sie das 45. Altersjahr erfüllen, eine Lektion;2. ab dem Schuljahr, in welchem sie das 55. Altersjahr erfüllen, zwei zusätzliche Lektionen;3. ab dem Schuljahr, in welchem sie das 60. Altersjahr erfüllen, eine weitere Lektion. <p>² Lehrkräfte mit Teilpensum an kantonalen Schulen allein oder an kantonalen und gemeindlichen Schulen zusammen haben ab Die Entlastungen werden anteilmässig entsprechend dem Schuljahr, in welchem sie das 55. bzw. das 60. Altersjahr erfüllen, denselben Anspruch auf Altersentlastung wie die Lehrkräfte mit vollem Unterrichtspensum, wenn das Teilpensum während mindestens 3 Schuljahren vor dem Zeitpunkt der Altersentlastung dem infolge Alters reduzierten Vollpensum entsprochen hat entrichtet.</p> <p>³ <i>Aufgehoben.</i></p> <p>⁴ <i>Aufgehoben.</i></p>

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>⁵ Zusätzliche Unterrichtszeit (Überzeit) wird nur bis zur Höhe des vor der Altersentlastung ausgeübten Pensums vergütet. Darüber hinausgehende Unterrichtszeit muss kompensiert werden.</p> <p>⁶ Ist eine Lehrerin oder ein Lehrer mit Anspruch auf Altersentlastung an einer oder mehreren gemeindlichen sowie an kantonalen Schulen beschäftigt, so haben die Gemeinden und der Kanton die Kosten der Altersentlastung entsprechend dem Beschäftigungsgrad zu übernehmen.</p>	<p>⁵ <i>Aufgehoben.</i></p> <p>⁶ <i>Aufgehoben.</i></p>
<p>§ 58 Krankheit und Unfall</p> <p>¹ Unbefristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf Gehaltsfortzahlung. Während der ersten 12 Monate wird die volle Besoldung ausgerichtet. Bei längerdauernder Arbeitsunfähigkeit besteht Anspruch auf 80 Prozent der Besoldung während weiterer 12 Monate, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p>² Befristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf volle Besoldung während eines Viertels der vertraglichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p>³ Beim Vorliegen besonderer Umstände, vor allem in Härtefällen oder bei sehr langer Dienstzeit, kann eine längerdauernde Lohnfortzahlung bewilligt werden.</p> <p>⁴ Bei nachweisbarer Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfalls oder Berufskrankheit ohne grobes Selbstverschulden besteht Anspruch auf volle Besoldung bis zur Wiederaufnahme der Arbeit, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p>	<p>¹ Unbefristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf Gehaltsfortzahlung<u>Lohnfortzahlung</u>. Während der ersten 12 Monate wird die volle Besoldung<u>Lohn</u> ausgerichtet. Bei längerdauernder Arbeitsunfähigkeit besteht Anspruch auf 80 Prozent der Besoldung<u>des Lohns</u> während weiterer 12 Monate, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p>² Befristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf volle Besoldung<u>vollen Lohn</u> während eines Viertels der vertraglichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p>⁴ Bei nachweisbarer Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfalls oder Berufskrankheit ohne grobes Selbstverschulden besteht Anspruch auf volle Besoldung<u>vollen Lohn</u> bis zur Wiederaufnahme der Arbeit, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p>
<p>§ 58^{bis} Pflichten bei Krankheit und Unfall</p>	

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>¹ Absenzen wegen Krankheit oder Unfall sind den Leiterinnen bzw. den Leitern der Ämter und Abteilungen sofort zu melden. Dauert die Abwesenheit länger als drei Tage, ist ein Arztzeugnis einzureichen, das sich über den Grad und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ausspricht. Wird der Aufforderung zur Einreichung eines Arztzeugnisses keine Folge geleistet, kann die Gehaltszahlung gesperrt werden.</p> <p>² In begründeten Fällen können weitere Arztzeugnisse verlangt sowie Untersuchungen durch die Kantonsärztin bzw. den Kantonsarzt oder durch Spezialärztinnen bzw. Spezialärzte angeordnet werden.</p>	<p>¹ Absenzen wegen Krankheit oder Unfall sind den Leiterinnen bzw. den Leitern der Ämter und Abteilungen sofort zu melden. Dauert die Abwesenheit länger als drei Tage, ist ein Arztzeugnis einzureichen, das sich über den Grad und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ausspricht. Wird der Aufforderung zur Einreichung eines Arztzeugnisses keine Folge geleistet, kann die Gehaltszahlung gesperrt werden.</p> <p>² In begründeten Fällen können weitere Arztzeugnisse verlangt sowie Untersuchungen durch die Kantonsärztin bzw. den Kantonsarzt oder durch Spezialärztinnen bzw. Spezialärzte angeordnet <u>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet werden-;</u></p> <p>a) Arztzeugnisse früher als zu dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt einzureichen oder weitere Arztzeugnisse beizubringen;</p> <p>b) sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung durch die Kantonsärztin bzw. den Kantonsarzt oder durch eine bzw. einen vom Personalamt bezeichnete Ärztin bzw. bezeichneten Arzt zu unterziehen.</p> <p>³ Wird gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über den Kanton oder dessen Versicherer (namentlich Pensionskasse, Unfallversicherung und dgl.) zwecks Unterstützung der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess oder Verhinderung der Invalidität ein Case Management angeboten, so sind sie im Rahmen der Treuepflicht zur Teilnahme und Mitwirkung verpflichtet.</p> <p>⁴ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen die zumutbaren Bemühungen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess kooperativ und aktiv, insbesondere durch die Umsetzung der mit den vorgesetzten Stellen vereinbarten Massnahmen.</p> <p>⁵ Die Lohn- bzw. Lohnfortzahlung kann gekürzt oder eingestellt werden, wenn die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:</p> <p>a) ärztliche Zeugnisse nicht oder nicht rechtzeitig einreichen;</p> <p>b) die Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung verweigern, verzögern oder bei dieser nicht mitwirken;</p>

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
	<p>c) die Teilnahme oder Mitwirkung an einem Case Management ohne zureichende Gründe verweigern; oder</p> <p>d) in anderer Weise ihren Mitwirkungspflichten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess nicht nachkommen.</p> <p>Die Ergreifung weiterer oder anderer personalrechtlicher Massnahmen bleibt vorbehalten.</p>
<p>§ 59 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen</p> <p>¹ Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Gehaltsfortzahlung gehen die Ansprüche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer vom Kanton abgeschlossenen Unfall- oder Krankenversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf den Kanton über.</p>	<p>¹ Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Gehaltsfortzahlung Lohnfortzahlung gehen die Ansprüche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer vom Kanton abgeschlossenen Unfall- oder Krankenversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf den Kanton über.</p> <p>² Werden wegen Krankheit oder Unfall Renten der obligatorischen Unfallversicherung, der Invalidenversicherung oder der Militärversicherung zugesprochen, hat der Kanton das Recht, den Lohn, den er trotz vollständiger oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit geleistet hat, bis zum Betrag der für die entsprechende Periode nachzuzahlenden Renten beim Versicherer zurückzufordern.</p>
<p>§ 60 Mutterschaftsurlaub</p> <p>¹ Den Mitarbeiterinnen wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser beträgt:</p> <p>a) 16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre bestanden hat;</p> <p>b) 8 Wochen in den übrigen Fällen.</p>	<p>¹ Den Mitarbeiterinnen wird <u>unabhängig vom Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung</u> ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser beträgt <u>dauert</u>:</p> <p>b) 8 Wochen in den übrigen Fällen. <u>8 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis noch nicht 2 Jahre bestanden hat;</u></p> <p>c) für neu eintretende Mitarbeiterinnen vom vertraglich festgelegten Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zum 56. Tag nach der Niederkunft, wenn die Niederkunft kurz vor Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgte.</p>

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>² Der Mutterschaftsurlaub beginnt in der Regel frühestens 4 Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft.</p> <p>³ ...</p> <p>⁴ Wird der Mutterschaftsurlaub nicht voll beansprucht, so entsteht kein Anspruch auf Entschädigung.</p> <p>⁵ Soweit der Mutterschaftsurlaub in die Ferien fällt, werden diese angerechnet. Dabei darf jedoch der Anspruch auf 4 Wochen Ferien pro Kalenderjahr bis zum vollendeten 49. Altersjahr bzw. 5 Wochen Ferien pro Kalenderjahr ab dem 50. Altersjahr nicht geschmälert werden.</p>	<p>⁴ Wird <u>Endet der bezahlte Mutterschaftsurlaub nicht voll beansprucht, bevor der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft (Erwerbsersatzgesetz)[SR 834.1] ausgeschöpft ist, so entsteht kein Anspruch</u> wird den Mitarbeiterinnen zusätzlich bis zur Beendigung des Anspruchs auf Entschädigung <u>Mutterschaftsentschädigung ein unbezahlter Urlaub gewährt, der nicht auf die Ferien angerechnet wird. Ein vollständiger bzw. teilweiser Verzicht auf den unbezahlten Urlaub bzw. eine vorzeitige Wiederaufnahme der Arbeit hat den Verlust des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung zur Folge und bedarf einer schriftlichen Erklärung der Mitarbeiterin.</u></p> <p>⁵ Soweit der Mutterschaftsurlaub in die Ferien fällt, werden diese angerechnet. Dabei darf jedoch der Anspruch auf 4 Wochen Ferien pro Kalenderjahr bis zum vollendeten 49. Altersjahr bzw. 5 Wochen Ferien pro Kalenderjahr ab dem 50. Altersjahr <u>Ferienanspruch gemäss § 62 dieses Gesetzes</u> nicht geschmälert werden.</p>
	<p>§ 60^{bis} Vaterschaftsurlaub</p> <p>¹ Der Mitarbeiter, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, hat Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen.</p> <p>² Der Vaterschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden.</p> <p>³ Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.</p>
<p>§ 61 Obligatorische Dienstleistung</p>	

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>¹ Während einer obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, militärischer Frauendienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste) beziehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die volle Besoldung.</p> <p>² Die Erwerbsausfallentschädigung fällt in die Staatskasse.</p> <p>³ Die Besoldung während freiwilligen Beförderungsdiensten kann, soweit sie die Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn das Arbeitsverhältnis seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters innert kurzer Zeit nach Beendigung des Dienstes gekündigt wird.</p> <p>⁴ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vorwiegend zu ihrer eigenen Ausbildung beim Kanton tätig sind, wie Praktikanten, Auditoren und Volontäre, beziehen lediglich die Erwerbsausfallentschädigung. Der Anspruch der Lehrlinge richtet sich nach Abs. 1 und 2.</p>	<p>¹ Während einer obligatorischen Dienstleistung (z.B. (namentlich Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, militärischer Frauendienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste) beziehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter <u>die volle Besoldung den vollen Lohn</u>.</p> <p>³ Die Besoldung <u>Der Lohn</u> während freiwilligen Beförderungsdiensten kann, soweit sie er die Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn das Arbeitsverhältnis seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters innert kurzer Zeit nach Beendigung des Dienstes gekündigt wird.</p>
<p>§ 62 Ferien</p> <p>¹ Pro Kalenderjahr besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien:</p> <p>a) bis zum vollendeten 49. Altersjahr 4 Arbeitswochen;</p> <p>b) vom 50. Altersjahr an sowie für Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge 5 Arbeitswochen.</p>	<p>¹ Pro Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben pro <u>Kalenderjahr besteht folgender folgender</u> Anspruch auf bezahlte Ferien.:</p> <p>a) <u>25 Tage bis zum vollendeten 49. und mit dem Kalenderjahr, in welchem sie das 20. Altersjahr 4 Arbeitswochen erreichen.;</u></p> <p>b) vom 50. Altersjahr an sowie für Jugendliche bis zum vollendeten <u>203 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 21. Altersjahr und Lehrlinge 5 Arbeitswochen erreichen;</u></p> <p>c) 25 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 30. Altersjahr erreichen;</p> <p>d) 28 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 50. Altersjahr erreichen;</p> <p>e) 30 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 60. Altersjahr erreichen;</p>

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>² Die Ferien der Lehrpersonen richten sich nach dem Schuljahr.</p>	
<p>§ 65 Mitarbeiterbeurteilung</p> <p>¹ Leistung, Fähigkeit, Eignung und Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in angemessenen Zeitabständen zu beurteilen.</p> <p>² Die periodischen Mitarbeitergespräche bilden die Grundlage für eine Standortbestimmung, für die Beurteilung der Fort- und Weiterbildungsbedürfnisse, die Laufbahnplanung sowie für die fähigkeitsbezogene Funktionszuweisung und leistungsgerechte Entlohnung.</p>	<p>² Die periodischen Mitarbeitergespräche bilden die Grundlage für eine Standortbestimmung, für die Beurteilung der Fort- und Weiterbildungsbedürfnisse, die Laufbahnplanung sowie für die fähigkeitsbezogene Funktionszuweisung und leistungsgerechte Entlohnungen leistungsgerechten Lohn.</p>
<p>§ 70 Rechtsschutz und Verfahren</p> <p>¹ Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach dem Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen (Verwaltungsrechtspflegegesetz)[BGS 162.1 (I, 373)].</p> <p>² Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen von Behördemitgliedern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die der Aufsicht des Obergerichts unterstehen, werden vom Verwaltungsgericht beurteilt. Zur Beurteilung von Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen von Behördemitgliedern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die der Aufsicht des Verwaltungsgerichts unterstehen, ist das Obergericht zuständig.</p> <p>³ Wird bei Beschwerden gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rechtsverletzung festgestellt, so sind mit dem Feststellungsentscheid gleichzeitig die gemäss diesem Gesetz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschuldeten finanziellen Leistungen zuzusprechen. Unter Vorbehalt der Nichtigkeit ist die Aufhebung der das Arbeitsverhältnis beendigenden Verfügung ausgeschlossen.</p> <p>⁴ Das Verfahren ist rasch durchzuführen und, sofern es nicht mutwillig veranlasst wurde, bis zu einem Streitwert von 30'000 Franken kostenlos.</p> <p>⁵ Bei zivilrechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach den Bestimmungen des Obligationenrechts und der Zivilprozessordnung.</p>	<p>§ 70 Rechtsschutz Anwendbares Recht und Verfahren</p>

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
<p>§ 72 Übergangsrecht</p> <p>¹ Ansprüche aus dem Wechsel vom zivilrechtlichen ins öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis gemäss § 2 berechnen sich ab Datum des Inkraftsetzens dieser Gesetzesänderung. Eine Rückwirkung ist ausgeschlossen.</p> <p>2 ...</p> <p>3 ...</p> <p>4 ...</p> <p>5 ...</p> <p>6 ...</p> <p>7 ...</p> <p>⁸ § 27 Abs. 1 dieses Gesetzes (in Kraft seit 1. Januar 1995) gilt weiterhin bis zum Ende der Amtsperiode 2013–2018 am 31. Dezember 2018 für die Mitglieder der Gerichte bzw. bis zum Ende der Legislatur 2015–2018 am 31. Dezember 2018 für die Landschreiberin bzw. den Landschreiber, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesetzesänderung im Amt sind.</p>	<p>⁹ Führt die Zuordnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. ihrer Funktionen zu den entsprechenden Referenzfunktion mit Inkrafttreten des neuen Lohnsystems (§§ 44 ff. dieses Gesetzes) dazu, dass ihr bisheriger Lohn über dem Maximalwert des für die entsprechende Referenzfunktion vorgesehenen Lohnbands liegt, so erfolgt keine Lohnreduktion (Besitzstandswahrung). Vorbehalten bleiben Lohnanpassungen nach Massgabe des neuen Lohnsystems aufgrund späterer Funktionsänderungen.</p> <p>¹⁰ Führt die Zuordnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. ihrer Funktionen zu den entsprechenden Referenzfunktionen mit Inkrafttreten des neuen Lohnsystems (§§ 44 ff. dieses Gesetzes) dazu, dass ihr bisheriger Lohn unter dem Minimalwert des für die entsprechende Referenzfunktion vorgesehenen Lohnbands liegt, so ist ihr Lohn auf eine innerhalb des entsprechenden Lohnbands liegende Lohnhöhe anzuheben.</p>

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
	<p>¹¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits vor Inkrafttreten des neuen Lohnsystems (§§ 44 ff. dieses Gesetzes) Anspruch auf die Treue- und Erfahrungszulage und auch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz)[BGS 836.2] und/oder auf Kinder- und Familienzulage nach § 52 dieses Gesetzes hatten, haben weiterhin Anspruch auf den vor Inkrafttreten auf die vorgenannten Sozialzulagen entfallenden Anteil an der Treue- und Erfahrungszulage (Besitzstandswahrung). Dieser Anspruch auf die auf die Sozialzulagen entfallenden Anteil an der Treue- und Erfahrungszulage erlischt zeitgleich mit dem Ende des Anspruchs auf Kinder- oder Ausbildungszulagen nach Familienzulagengesetz bzw. dem Ende des Anspruchs auf Kinder und Familienzulage nach § 52 dieses Gesetzes.</p> <p>¹² Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innert fünf Jahren nach Inkrafttreten der neuen Regelung über das Dienstaltersgeschenk (§ 54 dieses Gesetzes) ihr 25., 30. oder 35. Dienstjahr erreichen, gelten die bisherigen Regelungen zum Dienstaltersgeschenk inklusive des bisherigen § 19 Abs 1 Personalverordnung betreffend die anteilige Ausrichtung des zweiten Dienstaltersgeschenks nach Erreichen des 30. Altersjahrs (befristete Besitzstandswahrung).</p>
	II.
	<i>Keine Fremdänderungen.</i>
	III.
	<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>
	IV.
	Zug, ... Kantonsrat des Kantons Zug Die Präsidentin Esther Haas Der Landschreiber Tobias Moser

Geltendes Recht	Ergebnis 1. Lesung Regierungsrat vom 4. Mai 2021 (Personalgesetz)
	Publiziert im Amtsblatt vom ...

Geltendes Recht	Ergebnis erste 1. Lesung RR vom 30. März 2021 (Lehrpersonalgesetz)
	Gesetz über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Lehrpersonen an den gemeindlichen Schulen (Lehrpersonalgesetz)
	<i>Der Kantonsrat des Kantons Zug,</i> gestützt auf § 41 Bst. b der Kantonsverfassung[BGS 111.1], <i>beschliesst:</i>
	I.
	Der Erlass BGS 412.31 , Gesetz über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Lehrpersonen an den gemeindlichen Schulen (Lehrpersonalgesetz) vom 21. Oktober 1976 (Stand 1. August 2016), wird wie folgt geändert:
§ 6 1 Die Einwohnergemeinden haben an die Lehrpersonen folgende Besoldungen auszurichten: 1. Jahresgehalt, bestehend aus: a) Grundgehalt (12/13 des Jahresgehaltes) b) 13. Monatsgehalt (1/13 des Jahresgehaltes) 2. Teuerungszulage 3. Familienzulage 4. Kinderzulage 5. Treue- und Erfahrungszulage	 1. Jahresgehalt <u>Jahreslohn</u> , bestehend aus: a) Grundgehalt <u>Grundlohn</u> (12/13 des Jahresgehaltes <u>Jahreslohns</u>) b) 13. Monatsgehalt <u>Monatslohn</u> (1/13 des Jahresgehaltes <u>Jahreslohns</u>) 5. <i>Aufgehoben.</i>

Geltendes Recht	Ergebnis erste 1. Lesung RR vom 30. März 2021 (Lehrpersonalgesetz)
<p>6. allfällige Zulagen gemäss § 17.</p> <p>² Die einzelnen Kategorien von Lehrpersonen werden entsprechend der Unterrichtsstufe wie folgt den Gehaltsklassen gemäss Personalgesetz[BGS 154.21] zugeordnet:</p> <p>A. Kindergartenstufe</p> <p>a) Lehrpersonen mit Kindergartenlehrdiplom oder Bachelorabschluss für die Kindergartenstufe: Klassen 10 – 13</p> <p>b) Lehrpersonen für Deutschunterricht als Zweitsprache mit Primarlehrdiplom, Bachelorabschluss für die Primarstufe oder Bachelor Kindergarten/Unterstufe: Klassen 12 – 15 (Unterrichtszeit der Primarstufe)</p> <p>c) Schulische Heilpädagoginnen und -pädagogen sowie Sonderschullehrpersonen mit Lehrdiplom in Schulischer Heilpädagogik, Masterabschluss für Schulische Heilpädagogik, Kleinklassenlehrdiplom oder Sonderschullehrdiplom: Klassen 13 – 16 plus Zulage (Unterrichtszeit der Primarstufe)</p> <p>B. Primarstufe und Grund- oder Basisstufe</p> <p>a) Lehrpersonen mit Primarlehrdiplom, Bachelorabschluss für die Primarstufe oder Bachelor Kindergarten/Unterstufe: Klassen 12 – 15</p> <p>a1) Lehrpersonen mit Kindergartenlehrdiplom für den Unterricht auf der Grund- oder Basisstufe: Klassen 12 - 15 (Unterrichtszeit der Primarstufe)</p> <p>b) Fachlehrpersonen mit Lehrdiplom für Turnen und Sport, Bachelorabschluss für Turnen und Sport, Lehrdiplom für Textiles Werken oder Lehrdiplom für Bildnerisches Gestalten: Klassen 12 – 15</p> <p>c) Kleinklassenlehrpersonen mit Primarlehrdiplom oder Bachelorabschluss für die Primarstufe: Klassen 12 – 15 plus Zulage</p>	<p>² Die einzelnen Kategorien von Lehrpersonen werden entsprechend der Unterrichtsstufe wie folgt den Gehaltsklassen<u>Lohnklassen</u> gemäss Personalgesetz[BGS 154.21] zugeordnet:</p> <p>A. <i>Aufgehoben.</i></p> <p>B. <u>Kindergarten-,</u> Primarstufe und Grund- oder Basisstufe</p> <p>a1) Lehrpersonen mit Kindergartenlehrdiplom, <u>Kindergartenlehrdiplom für den Unterricht auf der Grund- oder Basisstufe oder Bachelorabschluss für die Kindergartenstufe sowie Lehrpersonen für Deutschunterricht als Zweitsprache mit Primarlehrdiplom, Bachelorabschluss für die Primarstufe oder Bachelor Kindergarten/Unterstufe:</u> Klassen 12 - 15 (Unterrichtszeit der Primarstufe)</p>

Geltendes Recht	Ergebnis erste 1. Lesung RR vom 30. März 2021 (Lehrpersonalgesetz)
<p>d) Schulische Heilpädagoginnen und -pädagogen, Kleinklassenlehrpersonen sowie Sonderschullehrpersonen mit Lehrdiplom in Schulischer Heilpädagogik, Masterabschluss für Schulische Heilpädagogik, Kleinklassenlehrdiplom oder Sonderschullehrdiplom: Klassen 13 – 16 plus Zulage</p> <p>e) Logopädinnen und Logopäden sowie Psychomotoriktherapeutinnen und -therapeuten mit Diplom in Logopädie bzw. Psychomotoriktherapie oder Bachelor für Logopädie bzw. Psychomotoriktherapie: Klassen 13 – 16 plus Zulage</p> <p>C. Sekundarstufe I</p> <p>a) Lehrpersonen mit Sekundarlehrdiplom phil. I oder phil. II, Masterabschluss für die Sekundarstufe I, Diplom für die kooperative Oberstufe, Diplom für die Realschule, Diplom für die Werkschule, Diplom für Schulische Heilpädagogik, Masterabschluss für Schulische Heilpädagogik oder Sonderschullehrdiplom: Klassen 15 – 18</p> <p>b) Schulische Heilpädagoginnen und -pädagogen, Sonderschullehrpersonen sowie Lehrpersonen der Werkschule mit Lehrdiplom in Schulischer Heilpädagogik und Sekundarlehrdiplom, Masterabschluss für Schulische Heilpädagogik und Sekundarlehrdiplom, Sonderschullehrdiplom und Sekundarlehrdiplom oder Werkschullehrdiplom und Sekundarlehrdiplom: Klassen 15 – 18 plus Zulage</p> <p>c) Fachlehrpersonen mit einem Diplom für eines oder mehrere der nachstehenden Fächer aber ohne Sekundarlehrdiplom phil. I oder II oder ohne Masterabschluss einer Pädagogischen Hochschule: Turnen, Werken, Bildnerisches Gestalten, Musik, Textiles Werken, Hauswirtschaft, Sprachen, Informatik, Maschinenschreiben: Klassen 14 – 17</p> <p>D. Schulleitungsfunktionen</p> <p>a) Schulleiterinnen und -leiter: Klassen 17 – 20</p> <p>b) Prorektorinnen und Prorektoren: Klassen 18 – 21</p> <p>c) Rektorinnen und Rektoren: Klassen 19 – 22</p>	<p>c) Fachlehrpersonen <u>Lehrpersonen</u> mit einem Diplom für eines oder mehrere der nachstehenden Fächer aber ohne Sekundarlehrdiplom phil. I oder II oder ohne Masterabschluss einer Pädagogischen Hochschule: Turnen, Werken, Bildnerisches Gestalten, Musik, Textiles Werken, Hauswirtschaft, Sprachen, Informatik, Maschinenschreiben: Klassen 14 – 17</p>

Geltendes Recht	Ergebnis erste 1. Lesung RR vom 30. März 2021 (Lehrpersonalgesetz)
<p>³ ...</p> <p>⁴ Lehrpersonen ohne Lehrdiplom der entsprechenden Stufe sind wie folgt tiefer einzureihen:</p> <p>a) Lehrdiplom einer tieferen Schulstufe: eine Klasse tiefer</p> <p>b) ohne Lehrdiplom: drei Klassen tiefer</p> <p>c) Lehrdiplom einer höheren Schulstufe: gemäss Abs. 2</p> <p>⁵ Bei der Besoldungseinreihung sind Ausbildung, Berufserfahrung und die ausserberufliche Erfahrung, soweit diese für die Arbeit von Nutzen sind, sowie Fähigkeit und Eignung zu berücksichtigen. Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit innerhalb oder ausserhalb des Staatsdienstes kann angemessen angerechnet werden.</p> <p>⁶ Jede Gehaltsklasse besteht aus zehn Gehaltsstufen. Die erste Stufe entspricht dem Minimum der Gehaltsklasse. Die weiteren Stufen erhöhen sich jeweils um den neunten Teil der Differenz zwischen dem Klassenmaximum und dem Klassenminimum. Die zehnte Stufe entspricht dem Maximum der Gehaltsklasse.</p> <p>⁷ Der Aufstieg innerhalb der Gehaltsklasse erfolgt in einjährigen Stufen. Der Stufenanstieg erfolgt jeweils auf Beginn eines Kalenderjahres. Bei ungenügender Leistung, Fähigkeit oder Eignung kann der Stufenaufstieg jederzeit hinausgeschoben oder verweigert werden. Vor dieser Massnahme ist das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Massnahme ist zu begründen.</p> <p>⁸ Bei unbezahlttem Urlaub, Krankheit oder Unfall von mehr als einem halben Jahr wird der nächste Stufenaufstieg entsprechend hinausgeschoben.</p>	<p>a) Lehrdiplom einer tieferen <u>oder höheren</u> Schulstufe: eine Klasse tiefer</p> <p>c) <i>Aufgehoben.</i></p> <p>⁶ Jede Gehaltsklasse<u>Lohnklasse</u> besteht aus zehn Gehaltsstufen<u>Lohnstufen</u>. Die erste Stufe entspricht dem Minimum der Gehaltsklasse<u>Lohnklasse</u>. Die weiteren Stufen erhöhen sich jeweils um den neunten Teil der Differenz zwischen dem Klassenmaximum und dem Klassenminimum. Die zehnte Stufe entspricht dem Maximum der Gehaltsklasse<u>Lohnklasse</u>.</p> <p>⁷ Der Aufstieg innerhalb der Gehaltsklasse<u>Lohnklasse</u> erfolgt in einjährigen Stufen. Der Stufenanstieg erfolgt jeweils auf Beginn eines Kalenderjahres. Bei ungenügender Leistung, Fähigkeit oder Eignung kann der Stufenaufstieg jederzeit hinausgeschoben oder verweigert werden. Vor dieser Massnahme ist das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Massnahme ist zu begründen.</p>

Geltendes Recht	Ergebnis erste 1. Lesung RR vom 30. März 2021 (Lehrpersonalgesetz)
<p>⁹ Bei guter Leistung, Fähigkeit und Eignung erfolgt der Aufstieg in die höhere Gehaltsklasse zu Beginn jenes Kalenderjahres, in welchem das 3., 12. und 24. Dienstjahr erfüllt wird. Beim Klassenaufstieg nach dem 3. und 12. Dienstjahr wird die Zahl der angerechneten Stufen um eine reduziert. Mitglieder der Schulleitung werden bezüglich der Schulleitungsfunktion nach den Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes befördert. Bei ungenügender Leistung, Fähigkeit oder Eignung kann der Klassenaufstieg hinausgeschoben oder verweigert werden. Vor dieser Massnahme ist das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Massnahme ist zu begründen.</p>	<p>⁹ Bei guter Leistung, Fähigkeit und Eignung erfolgt der Aufstieg in die höhere Gehaltsklasse<u>Lohnklasse</u> zu Beginn jenes Kalenderjahres, in welchem das 3., 12. und 24. Dienstjahr erfüllt wird. Beim Klassenaufstieg nach dem 3. und 12. Dienstjahr wird die Zahl der angerechneten Stufen um eine reduziert. Mitglieder der Schulleitung werden bezüglich der Schulleitungsfunktion nach den Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes befördert. Bei ungenügender Leistung, Fähigkeit oder Eignung kann der Klassenaufstieg hinausgeschoben oder verweigert werden. Vor dieser Massnahme ist das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Massnahme ist zu begründen.</p>
<p>§ 6^{ter}</p> <p>¹ Für die Erfüllung ihres beruflichen Auftrages wird die Lehrperson nach Massgabe der Unterrichtszeit besoldet.</p> <p>² Der ungekürzte Anspruch auf das gesetzliche Gehalt besteht bei folgender wöchentlicher Unterrichtszeit, wobei eine Lektion 45 Minuten dauert:</p> <p>a) für Kindergartenlehrpersonen: 28 Lektionen;</p> <p>b) für Lehrpersonen der Primarstufe, Logopädinnen und Logopäden sowie Psychomotoriktherapeutinnen und -therapeuten: 30 Lektionen;</p> <p>c) ...</p> <p>d) für Lehrpersonen der Sekundarstufe I: 29 Lektionen.</p> <p>^{2a} Für die Lehrpersonen der Grund- oder Basisstufe gilt die Unterrichtszeit der Lehrpersonen auf der Primarstufe.</p> <p>³ Als Unterrichtszeit gilt auch</p>	<p>² Der ungekürzte Anspruch auf das gesetzliche Gehalt<u>den gesetzlichen Lohn</u> besteht bei folgender wöchentlicher Unterrichtszeit, wobei eine Lektion 45 Minuten dauert:</p> <p>a) <i>Aufgehoben.</i></p> <p>b) für Lehrpersonen der <u>Kindergarten- und der Primarstufe</u>, Logopädinnen und Logopäden sowie, Psychomotoriktherapeutinnen und -therapeuten <u>sowie Lehrpersonen für Deutschunterricht als Zweitsprache mit Primarlehrdiplom, Bachelorabschluss für die Primarstufe oder Bachelor Kindergarten/Unterstufe</u>: 30 Lektionen;</p>

Geltendes Recht	Ergebnis erste 1. Lesung RR vom 30. März 2021 (Lehrpersonalgesetz)
<p>a) die individuelle Förderung der Schüler auf der Kindergarten-, Primar- und Sekundarstufe I;</p> <p>b) der Unterricht mit Halbklassen im Kindergarten und in den ersten vier Primarklassen.</p> <p>Die entsprechende Unterrichtszeit ist im Stundenplan einzutragen.</p> <p>⁴ Als Unterrichtszeit angerechnet werden:</p> <p>a) zwei Lektionen pro Klasse auf der Primar- und Sekundarstufe I für die Aufgabe der Klassenlehrperson;</p> <p>b) eine Lektion in der 6. Primarklasse für Arbeiten im Zusammenhang mit dem Übertrittsverfahren;</p> <p>c) eine Lektion für Klassenlehrpersonen auf der Kindergarten-, Primar- und Sekundarstufe I für Arbeiten, die sich aus der integrativen Sonderschulung eines Kindes oder mehrerer Kinder in einer Klasse ergeben;</p> <p>d) 30 Minuten pro Klasse auf der Kindergartenstufe für die Aufgabe der Klassenlehrperson.</p> <p>⁵ Die Direktion für Bildung und Kultur kann in Absprache mit den gemeindlichen Schulbehörden Lehrpersonen für die Übernahme von Aufgaben im Auftrag und auf Kosten des Kantons vom Unterricht entlasten. Für eine Freistellung vom Unterricht von einer Lektion während eines Schuljahres sind 50 Jahresarbeitsstunden zu leisten.</p>	<p>a) die individuelle Förderung der Schüler auf der Kindergarten-, Primar- und Sekundarstufe I;</p> <p>a) zwei Lektionen pro Klasse auf der <u>Kindergarten-,</u> Primar- und Sekundarstufe I für die Aufgabe der Klassenlehrperson;</p> <p>d) <i>Aufgehoben.</i></p>
<p>§ 7</p> <p>¹ Die Einwohnergemeinden haben die Lehrpersonen der Musikschulen mindestens in nachstehende Besoldungsklassen einzureihen:</p> <p>a) 8. – 11. Klasse: Lehrpersonen ohne konservatorische Berufsausbildung (Hilfslehrpersonen)</p>	

Geltendes Recht	Ergebnis erste 1. Lesung RR vom 30. März 2021 (Lehrpersonalgesetz)
<p>b) 9. – 12. Klasse: Lehrpersonen mit folgender musikpädagogischer Ausbildung</p> <ol style="list-style-type: none">1. Ausweis A der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft für Jugendmusik und Musikerziehung (SAJM)2. Zertifikat für Laienmusiker (z.B. Tambourenleiterkurse des Schweizerischen Tambourenverbandes)3. Bläserkurs Oberstufe des eidg. Musikverbandes (EMV) <p>c) 10. – 13. Klasse: Lehrpersonen mit folgender musikpädagogischer Ausbildung</p> <ol style="list-style-type: none">1. SAJM-Fähigkeitsausweis A und B2. Musikstudierende der Berufsausbildung ohne Abschluss der Theorie- und Pädagogikfächer3. Schulmusikdiplom I (für Instrumentalunterricht)4. Ausweis des Schweizerischen Akkordeonlehrerverbandes (SALV)5. Ausweis für Mandolinenlehrer des Schweizerischen Mandolinen- und Gitarren-Orchesterverbandes (SMGOV)6. EMV-Dirigentenkurs Oberstufe <p>d) 12. – 15. Klasse: Lehrpersonen mit folgender musikpädagogischer Ausbildung</p> <ol style="list-style-type: none">1. SAJM-Fähigkeitsausweis C2. Fähigkeitsausweis für musikalische Früherziehung und Grundschulung3. Musikstudierende der Berufsausbildung nach Abschluss der Theorie- und Pädagogikfächer4. Schulmusikdiplom I (für Theorie-, Chor- und Ensembleleitung)5. Blasmusik-Dirigendendiplom B (für Instrumentalunterricht)	

Geltendes Recht	Ergebnis erste 1. Lesung RR vom 30. März 2021 (Lehrpersonalgesetz)
<p>e) 13. – 16. Klasse: Lehrpersonen mit konservatorischer Ausbildung im Unterrichtsfach</p> <ol style="list-style-type: none">1. Absolventen staatlich anerkannter Musikberufsschulen mit Teilabschluss im Hauptfach oder mit gleichwertigem Spezialausweis2. Rhythmikdiplom (für Grundschulung)3. Schulmusikdiplom II (für Instrumentalunterricht)4. Blasmusik-Dirigendiplom A (für Instrumentalunterricht)5. Blasmusik-Dirigendiplom B (für Ensembleleitung)6. Kirchenmusikdiplom B (für Orgel- und Ensembleleitung)7. Bachelor of Music (USA) <p>f) 15. – 18. Klasse: Lehrpersonen mit Berufsdiplom im Unterrichtsfach</p> <ol style="list-style-type: none">1. Lehrdiplom staatlich anerkannter Musikberufsschulen2. Lehrdiplom des Schweizerischen Musikpädagogischen Verbandes (SMPV)3. Schulmusikdiplom II (für Theorie-, Chor- und Ensembleleitung)4. Blasmusik-Dirigendiplom A (für Ensembleleitung)5. Kirchenmusikdiplom A (für Orgel- und Ensembleleitung)6. Master of Arts (USA)7. Master of Music (GB) <p>² Das Anfangsgehalt der Musikschullehrpersonen gilt bis Ende jenes Kalenderjahres, in welchem die Lehrperson das 22. Altersjahr erfüllt.</p>	<p>Das Anfangsgehalt Der Anfangslohn der Musikschullehrpersonen gilt bis Ende jenes Kalenderjahres, in welchem die Lehrperson das 22. Altersjahr erfüllt.</p>

Geltendes Recht	Ergebnis erste 1. Lesung RR vom 30. März 2021 (Lehrpersonalgesetz)
<p>³ Der Gehaltsanstieg innerhalb der Gehaltsklasse des Anfangsgehalts erfolgt entsprechend den Altersjahren der betreffenden Lehrperson in weiteren einjährigen Stufen. Der Aufstieg in die nächst höhere Besoldungsklasse erfolgt in jenem Kalenderjahr, in welchem die Lehrperson das 34., 44., bzw. 54. Altersjahr erfüllt.</p>	<p>³ Der Gehaltsanstieg<u>Lohnanstieg</u> innerhalb der Gehaltsklasse<u>Lohnklasse</u> des Anfangsgehalts<u>Anfangslohns</u> erfolgt entsprechend den Altersjahren der betreffenden Lehrperson in weiteren einjährigen Stufen. Der Aufstieg in die nächst höhere Besoldungsklasse erfolgt in jenem Kalenderjahr, in welchem die Lehrperson das 34., 44., bzw. 54. Altersjahr erfüllt.</p>
<p>§ 8</p> <p>¹ Die Lehrpersonen der gemeindlichen Musikschulen haben Anspruch auf das gesetzliche Gehalt bei folgenden Unterrichtszeiten:</p> <p>a) bei Instrumentalunterricht: 29 Lektionen zu 60 Minuten</p> <p>b) bei der musikalischen Grundschulung: 29 Lektionen zu 45 Minuten</p> <p>² Bei der Unterrichtszeit für die Lehrpersonen, die musikalische Grundschulung erteilen, ist berücksichtigt, dass sie im Sinne von § 4 dieses Gesetzes zur Mitwirkung bei der Gestaltung und Weiterentwicklung der Schule sowie für gemeindliche und schulhausinterne Weiterbildung beigezogen werden.</p>	<p>¹ Die Lehrpersonen der gemeindlichen Musikschulen haben Anspruch auf das gesetzliche Gehalt<u>den gesetzlichen Lohn</u> bei folgenden Unterrichtszeiten:</p>
	<p>§ 8^{bis}</p> <p>¹ Lehrpersonen werden pro Schuljahr folgende Entlastungen an ihr Pensum angerechnet:</p> <p>a) ab dem Schuljahr, in welchem sie das 40. Altersjahr erfüllen, eine Lektion;</p> <p>b) ab dem Schuljahr, in welchem sie das 55. Altersjahr erfüllen, zwei zusätzliche Lektionen;</p> <p>c) ab dem Schuljahr, in welchem sie das 60. Altersjahr erfüllen, eine weitere Lektion.</p> <p>² Die Entlastungen werden anteilmässig entsprechend dem Unterrichtspensum entrichtet.</p>

Geltendes Recht	Ergebnis erste 1. Lesung RR vom 30. März 2021 (Lehrpersonalgesetz)
<p>§ 10</p> <p>¹ 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.</p> <p>² Im Übrigen haben die Lehrpersonen die gleichen Ansprüche wie die Lehrpersonen der kantonalen Schulen in folgenden Bereichen:</p> <p>a) Altersentlastung,</p> <p>b) Treue- und Erfahrungszulage,</p> <p>c) Familien- und Kinderzulagen,</p> <p>d) Besoldung und Urlaub im Falle von Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militär und Zivildienst,</p> <p>e) Teuerungszulage.</p>	<p>a) <i>Aufgehoben.</i></p> <p>b) <i>Aufgehoben.</i></p> <p>d) Besoldung und Urlaub im Falle von Krankheit, Unfall, <u>Schwangerschaft Mutterschaft, Vaterschaft, Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes</u>, Militär und Zivildienst,</p>
<p>§ 17</p> <p>¹ Es werden folgende jährliche Zulagen zum Jahresgehalt gemäss § 6 Abs. 2 ausgerichtet an:</p> <p>a) Kleinklassen- und Sonderschullehrpersonen sowie Logopädinnen und Logopäden: Fr. 3 417.–</p> <p>b) Lehrpersonen, welche in einer drei- oder mehrklassigen Abteilung auf einer Schulstufe unterrichten, mit Ausnahme der Lehrpersonen der Grund- oder Basisstufe: Fr. 2 605.–</p>	<p>¹ Es werden folgende jährliche Zulagen zum Jahresgehalt <u>Jahreslohn</u> gemäss § 6 Abs. 2 ausgerichtet an:</p> <p>a) Kleinklassen- und Sonderschullehrpersonen sowie, Logopädinnen und Logopäden <u>sowie Psychomotoriktherapeutinnen und -therapeuten</u>: Fr. 3 417.–</p>

Geltendes Recht	Ergebnis erste 1. Lesung RR vom 30. März 2021 (Lehrpersonalgesetz)
c) Kindergartenlehrpersonen, welche die Funktion der Klassenlehrperson ausüben: 2,4 % des aktuellen Bruttojahresgehalts.	c) <i>Aufgehoben.</i>
§ 21^{bis} ¹ Lehrpersonen, welche am 31. Dezember 2007 aufgrund des bisherigen Lehrerbildungsgesetzes in eine höhere Gehaltsklasse und -stufe eingereiht sind, bleiben solange in der betreffenden Gehaltsklasse und -stufe, bis die Gehaltseinreihung nach neuem Gesetz höher ist.	¹ Lehrpersonen, welche am 31. Dezember 2007 aufgrund des bisherigen Lehrerbildungsgesetzes in eine höhere Gehaltsklasse <u>Lohnklasse</u> und -stufe eingereiht sind, bleiben solange in der betreffenden Gehaltsklasse <u>Lohnklasse</u> und -stufe, bis die Gehaltseinreihung <u>Lohneinreihung</u> nach neuem Gesetz höher ist.
	II.
	<i>Keine Fremdänderungen.</i>
	III.
	<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>
	IV.
	Zug, ... Kantonsrat des Kantons Zug Die Präsidentin Esther Haas Der Landschreiber Tobias Moser Publiziert im Amtsblatt vom ...

Geltendes Recht	Ergebnis erste 1. Lesung RR vom 30. März 2021 (Gebäudeversicherungsgesetz)
	Gesetz über die Gebäudeversicherung (Gebäudeversicherungsgesetz; GebVG)
	<i>Der Kantonsrat des Kantons Zug, gestützt auf § 14 und § 41 Abs. 1 Bst. b der Kantonsverfassung[BGS 111.1], beschliesst:</i>
	I.
	Der Erlass BGS 722.11 , Gesetz über die Gebäudeversicherung (Gebäudeversicherungsgesetz; GebVG) vom 25. August 2016 (Stand 1. Januar 2019), wird wie folgt geändert:
§ 6 Regierungsrat ¹ Der Regierungsrat übt die Aufsicht über die Gebäudeversicherung Zug aus. ² Der Regierungsrat a) legt das Anforderungsprofil und die Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats fest; b) wählt die Präsidentin oder den Präsidenten sowie die weiteren Mitglieder des Verwaltungsrats; c) kann Mitglieder des Verwaltungsrats aus wichtigen Gründen abberufen; d) wählt die Geschäftsleitung und die Revisionsstelle auf Antrag des Verwaltungsrats;	

Geltendes Recht	Ergebnis erste 1. Lesung RR vom 30. März 2021 (Gebäudeversicherungsgesetz)
<p>e) nimmt das Budget zur Kenntnis und genehmigt die Jahresrechnung, den Geschäftsbericht sowie das Reglement betreffend Einstufung von Angestellten in Gehaltsklassen und Funktionsgruppen gemäss Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz)[BGS 154.21];</p> <p>f) legt das anwendbare Rechnungsmodell fest;</p> <p>g) genehmigt interkantonale Vereinbarungen über ausgeschlossene Gefahren gemäss § 12 Abs. 2 dieses Gesetzes;</p> <p>h) unterbreitet dem Kantonsrat die Jahresrechnung und den Geschäftsbericht der Gebäudeversicherung Zug zur Kenntnisnahme.</p> <p>³ Der Regierungsrat erlässt die Vollzugsbestimmungen.</p>	<p>e) nimmt das Budget zur Kenntnis und genehmigt die Jahresrechnung, den Geschäftsbericht sowie das Reglement betreffend <u>Einreihung</u> von Angestellten <u>in Gehaltsklassen und Funktionsgruppen innerhalb des für die entsprechende Referenzfunktion massgebenden Lohnbandes</u> gemäss <u>Gesetz Verordnung über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) Referenzfunktionen, Einreihungsplan und Lohnreihung (Lohnreihungsverordnung, LEVO)</u>;</p>
<p>§ 7 Verwaltungsrat</p> <p>¹ Der Verwaltungsrat besteht aus einer Präsidentin oder einem Präsidenten und vier weiteren Personen. Im Übrigen konstituiert er sich selbst.</p> <p>² Der Verwaltungsrat</p> <p>a) bestimmt die strategische Ausrichtung der Gebäudeversicherung Zug;</p> <p>b) nimmt die Gesamtleitung wahr, überwacht den Geschäftsbetrieb und richtet ein internes Kontrollsystem ein;</p> <p>c) schliesst Vereinbarungen aller Art ab, welche den Zweck und die Sicherheit der Gebäudeversicherung Zug fördern und unterstützen;</p> <p>d) erlässt technische Ausführungsbestimmungen, insbesondere zur Ermittlung der Versicherungswerte, zur Schadenabschätzung sowie zur Abgrenzung von Gebäude- und Mobilversicherung;</p>	

Geltendes Recht	Ergebnis erste 1. Lesung RR vom 30. März 2021 (Gebäudeversicherungsgesetz)
<p>e) sorgt für die finanzielle Stabilität, legt die Höhe der Prämien aufgrund versicherungstechnischer Prüfungen fest und erlässt ein Reglement für die Anlagebereiche;</p> <p>f) genehmigt das Budget und verabschiedet zuhanden des Regierungsrats den Geschäftsbericht, die Jahresrechnung sowie ein Reglement betreffend Einstufung von Angestellten der Gebäudeversicherung Zug in Gehaltsklassen und Funktionsgruppen sowie Ausrichtung besonderer Entschädigungen gemäss Personalgesetz[BGS 154.21];</p> <p>g) unterbreitet dem Regierungsrat Vorschläge für die Ernennung der Geschäftsleitung und der Revisionsstelle;</p> <p>h) legt die Zeichnungs- und Anweisungsberechtigung fest, bei Arbeitsverträgen unter Gewährleistung der Doppelunterschrift des Personalamts;</p> <p>i) nimmt die ihm vom Gesetz über den Feuerschutz[BGS 722.21] zugewiesenen Aufgaben im Bereich des Brandschutzes wahr.</p>	<p>f) genehmigt das Budget und verabschiedet zuhanden des Regierungsrats den Geschäftsbericht, die Jahresrechnung sowie ein Reglement betreffend <u>Einstufung</u>Einstufung<u>Einreihung</u> von Angestellten der Gebäudeversicherung Zug in Gehaltsklassen und Funktionsgruppen<u>innerhalb des für die entsprechende Referenzfunktion massgebenden Lohnbandes</u> sowie Ausrichtung besonderer Entschädigungen gemäss Personalgesetz[BGS 154.21];</p> <p>h) legt die Zeichnungs- und Anweisungsberechtigung fest, bei Arbeitsverträgen unter Gewährleistung der Doppelunterschrift des Personalamts;</p>
	II.
	<i>Keine Fremdänderungen.</i>
	III.
	<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>
	IV.
	<p>Zug, ...</p> <p>Kantonsrat des Kantons Zug</p> <p>Die Präsidentin Esther Haas</p>

Geltendes Recht	Ergebnis erste 1. Lesung RR vom 30. März 2021 (Gebäudeversicherungsgesetz)
	Der Landschreiber Tobias Moser Publiziert im Amtsblatt vom