

**Gesetz  
über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals \*  
(Personalgesetz; PG)**

Vom 1. September 1994 (Stand 5. Mai 2018)

---

*Der Kantonsrat des Kantons Zug,*

gestützt auf § 41 Abs. 1 Bst. b der Kantonsverfassung<sup>1)</sup>, \*

*beschliesst:*

**1. Allgemeine Bestimmungen**

**§ 1** Geltungsbereich

<sup>1</sup> Dieses Gesetz regelt das Arbeitsverhältnis der auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Vollpensum oder im Teilpensum im Dienste des Kantons tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

<sup>2</sup> Der Begriff «Kanton» wird in diesem Gesetz als Sammelbegriff für die Staatsverwaltung, die kantonalen Anstalten mit Ausnahme des Kantonsspitals, die Gerichte, die Datenschutzstelle, die Ombudsstelle sowie die kantonalen Schulen verwendet. \*

<sup>3</sup> Der Kanton als Arbeitgeber wird, sofern dieses Gesetz nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt, durch den Regierungsrat vertreten, im Bereich der Justizverwaltung durch das Obergericht bzw. das Verwaltungsgericht, im Bereich der Datenschutzstelle durch die Datenschutzbeauftragte oder den Datenschutzbeauftragten, im Bereich der Ombudsstelle durch die Ombudsperson jeweils für die ihrer bzw. seiner Aufsicht unterstehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. \*

---

<sup>1)</sup> BGS [111.1](#)

<sup>4</sup> Der Regierungsrat kann seine gesetzlichen Zuständigkeiten, mit Ausnahme der Anstellung und Entlassung von Amtsleitenden, an die Direktionen delegieren und diese zur Subdelegation an die ihnen direkt Unterstellten ermächtigen, jedoch ohne Ermächtigung zur weiteren Subdelegation. Für das Obergericht und das Verwaltungsgericht gilt diese Regelung sinngemäss.<sup>1)</sup>

<sup>2)</sup> \*

<sup>5</sup> Wo aufgrund von Spezialgesetzen eine vom Personalgesetz abweichende Zuständigkeitsregelung gilt, ist die Ermächtigung zur Kompetenzdelegation sinngemäss anwendbar. \*

## § 2 Art des Arbeitsverhältnisses

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.

<sup>2</sup> Mit Lernenden gemäss Bundesgesetz über die Berufsbildung wird ein Lehrvertrag nach dem Obligationenrecht abgeschlossen. \*

<sup>3</sup> ... \*

## § 2<sup>bis</sup> \* Eignungsprüfungen

<sup>1</sup> Die Anstellung und Weiterbeschäftigung kann vom Ergebnis einer registerbasierten, einer medizinischen oder von einer anderen Eignungsprüfung abhängig gemacht werden. Vorbehalten bleiben abweichende spezialgesetzliche Bestimmungen.

<sup>2</sup> Auf Verlangen der für die Anstellung zuständigen Stelle haben sich Bewerberinnen und Bewerber in der engsten Auswahl vor bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Anstellung einer registerbasierten Eignungsprüfung zu unterziehen, wenn diese künftig bzw. aktuell

- a) bei der Polizei, der Staatsanwaltschaft, den Übertretungsstrafbehörden, den Gerichten oder den Straf- und Massnahmenvollzugsbehörden tätig sind;

---

<sup>1)</sup> Delegation an die Direktionen und die Staatskanzlei für individuelle Personalgeschäfte (§ 2 Abs. 1 und 2 der Delegationsverordnung (DelV) vom 28. November 2017, BGS [153.3](#)). Davon ausgenommene Personalkategorien in § 2 Abs. 2 und 3 der Delegationsverordnung (DelV).

<sup>2)</sup> Delegation an die Direktionen und die Staatskanzlei für Beförderungen im Rahmen der Richtlinien des Regierungsrats. Keine Delegation ausserordentlicher Gehaltserhöhungen und Zuwendungen. Keine Delegation bei der Anstellung und Entlassung bei den Amtsleiterinnen und Amtsleitern sowie bei den Mitgliedern der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (§ 2 Abs. 2 der Delegationsverordnung (DelV) vom 28. November 2017, BGS [153.3](#)).

- b) in ihrer Funktion qualifizierte Zeichnungsberechtigung für Ausgaben oder zur Eingehung von Verbindlichkeiten und weitgehende Verfügungsbefugnis betreffend Festlegung von Einnahmen haben oder grosse Vermögenswerte und Güter von hohem Wert verwalten;
- c) eine höhere leitende Tätigkeit ausüben, d. h. aufgrund ihrer Stellung und Verantwortung über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügen oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung einer Verwaltungsabteilung oder einer Schule einen nachhaltigen Einfluss nehmen können, namentlich Generalsekretärinnen und Generalsekretäre, Amtsleiterinnen und Amtsleiter sowie Mitglieder von Schulleitungen;
- d) in ihrer Funktion über Zugriff auf Informatikmittel verschiedener Verwaltungseinheiten verfügen;
- e) in ihrer Funktion Kontakt mit besonders schutzbedürftigen Personen (Minderjährige, Betagte, Kranke, Menschen mit Behinderung) haben.

<sup>3</sup> Auf Verlangen der für die Anstellung zuständigen Stelle haben sich Bewerberinnen und Bewerber in der engsten Auswahl bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Funktion einen bestimmten Gesundheitszustand bzw. bestimmte Fähigkeiten oder Eigenschaften voraussetzt, vor oder während der Anstellung einer medizinischen und/oder einer anderen Eignungsprüfung zu unterziehen.

<sup>4</sup> Die für die Anstellung zuständige Stelle entscheidet während der Anstellung aufgrund des vorliegenden Ergebnisses einer Eignungsprüfung und unter Berücksichtigung der für das Kündigungsverfahren geltenden Bestimmungen über die Fortsetzung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## § 2<sup>ter</sup> \* Eignungsprüfungen bei Lehrpersonen an kantonalen Schulen

<sup>1</sup> Lehrpersonen an kantonalen Schulen, die Schülerinnen und Schüler unter sechzehn Jahren unterrichten, haben der Anstellungsbehörde vor ihrer Anstellung, sofern eine solche tatsächlich in Frage kommt, und auf Verlangen während ihrer Beschäftigung einen aktuellen Sonderprivatauszug gemäss Art. 371a StGB<sup>1)</sup> oder, bei ausländischen Lehrpersonen, ein gleichwertiges Dokument vorzulegen.

<sup>2</sup> Während einer Übergangsfrist bis am 31. Dezember 2024 müssen Lehrpersonen gemäss Abs. 1 zusätzlich einen aktuellen Privatauszug vorlegen.

---

<sup>1)</sup> SR [311.0](#)

<sup>3</sup> Eine Lehrperson gemäss Abs. 1 darf nicht beschäftigt werden, wenn

- a) gegen sie ein Verbot einer beruflichen oder organisierten ausserberuflichen Tätigkeit, die einen regelmässigen Kontakt mit Minderjährigen oder besonders schutzbedürftigen Volljährigen umfasst, besteht (Art. 67 StGB<sup>1)</sup>);
- b) in ihrem Privatauszug ein Eintrag wegen eines Sexualdelikts gegen Kinder oder wegen Kinderpornografie besteht.

**§ 2<sup>quater</sup> \*** Datenbearbeitung bei Eignungsprüfungen, Kosten, Meldepflicht

<sup>1</sup> Sofern es für die auszuübende Tätigkeit erforderlich ist, kann die für die Anstellung zuständige Stelle für die registerbasierte Eignungsprüfung bei der betroffenen Person die folgenden Personendaten einholen:

- a) aktueller Privat- oder Sonderprivatauszug aus dem Strafregister;
- b) aktueller Auszug aus dem Betreibungsregister;
- c) aktueller Auszug aus dem Register des Bundes betreffend die Administrativmassnahmen im Strassenverkehr.

<sup>2</sup> Die im Rahmen einer Eignungsprüfung erhobenen Personendaten werden bei Nichtzustandekommen einer Anstellung den Bewerberinnen und Bewerbern zurückgegeben bzw. ausgehändigt. Bei einer Anstellung sowie bei einer Eignungsprüfung während der Anstellung werden die erhobenen Daten im Personaldossier abgelegt bzw. in gleichem Zusammenhang bereits abgelegte Daten durch die aktuellen ersetzt.

<sup>3</sup> Die Kosten für die Eignungsprüfungen trägt der Kanton. Ausgenommen hiervon sind die Kosten für die Erstellung von Bescheinigungen, welche die Bewerberinnen oder Bewerber in der engsten Auswahl vor der Anstellung beizubringen haben.

---

<sup>1)</sup> SR [311.0](#)

<sup>4</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei, der Staatsanwaltschaft, der Übertretungsstrafbehörden, der Gerichte sowie der Straf- und Massnahmenvollzugsbehörden, die sich gemäss Abs. 5 Bst. a einer Eignungsprüfung zu unterziehen haben, müssen der für die Anstellung zuständigen Stelle melden, wenn gegen sie eine Strafuntersuchung oder ein Strafbefehl gemäss Art. 309 StPO<sup>1)</sup> wegen eines Verbrechens oder Vergehens eröffnet worden bzw. ergangen ist. Hat die Meldung keine personalrechtlichen Massnahmen zur Folge und wird das gemeldete Strafverfahren erledigt, ohne dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zu einer Strafe oder Massnahme verurteilt wird, so sind nach Eintritt der Rechtskraft des Endentscheides umgehend alle mit der Meldung im Zusammenhang stehenden Daten aus dem Personaldossier zu entfernen und zu vernichten.

<sup>5</sup> Die Direktionen, die Staatskanzlei, das Obergericht, das Verwaltungsgericht, die Ombudsstelle und die Datenschutzstelle bezeichnen

- a) die Funktionen, die sich einer Eignungsprüfung zu unterziehen haben;
- b) Art und Umfang der jeweils notwendigen Eignungsprüfungen;
- c) das Intervall regelmässiger Eignungsprüfungen, wobei solche von der für die Anstellung zuständigen Stelle auch ausserhalb des Intervalls verlangt werden können, wenn konkrete Hinweise auf risikorelevante Veränderungen bestehen.

<sup>6</sup> Bei den Direktionen und der Staatskanzlei erfolgt diese Bezeichnung nach Rücksprache mit dem Personalamt.

### § 3 Teilzeitbeschäftigung

<sup>1</sup> Zum Zwecke vermehrter Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung soll der Zugang zur Teilzeitbeschäftigung auf allen Stufen offen sein, soweit nicht die Aufgabenerfüllung oder der geordnete Betriebsablauf beeinträchtigt werden oder organisatorische, betriebswirtschaftliche und sozialpolitische Gründe entgegenstehen.

<sup>2</sup> Aus dieser Zielvorgabe kann kein Rechtsanspruch abgeleitet werden.

---

<sup>1)</sup> SR [312.0](#)

## 2. Begründung des Arbeitsverhältnisses

### § 4 Anstellung

<sup>1</sup> 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. \*

<sup>2</sup> Die Arbeitsverträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Anstellung nach den Vorschriften der Kantonsverfassung der Bestätigung durch den Kantonsrat bedarf, werden mit entsprechendem Vorbehalt abgeschlossen.

<sup>3</sup> 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. \*

### § 5 Dauer

<sup>1</sup> Unter Vorbehalt der Wahl auf Amtsdauer ist das Arbeitsverhältnis in der Regel unbefristet.

<sup>2</sup> Ein befristeter Arbeitsvertrag darf, sofern er keine Kündigungsmöglichkeit während der Vertragsdauer vorsieht, höchstens für die Dauer von 2 Jahren abgeschlossen werden. Er kann erneuert werden, darf jedoch insgesamt die Dauer von 6 Jahren nicht überschreiten.

### § 6 Probezeit

<sup>1</sup> Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.

<sup>2</sup> Die Probezeit kann bis auf sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden.

## 3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### 3.1. Allgemeines

### § 7 Beendigungsgründe

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a) Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis

- b) Fristablauf oder Kündigung beim befristeten Arbeitsverhältnis
- c) Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
- d) Einvernehmliche Auflösung
- e) Erreichen der Altersgrenze
- f) Vorzeitige Pensionierung
- g) Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit
- h) Tod.

### 3.2. Unbefristetes Arbeitsverhältnis

#### § 8 Kündigung im Allgemeinen

<sup>1</sup> Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch schriftliche Kündigung seitens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters oder seitens des Kantons.

#### § 9 Kündigung seitens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters

<sup>1</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen:

- a) 7 Tage während der ersten 3 Monate
- b) 20 Tage ab dem 4. Monat.

<sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auf Monatsende gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen:

- a) 3 Monate während der ersten 6 Dienstjahre
- b) 4 Monate ab dem 7. Dienstjahr
- c) 6 Monate ab dem 15. Dienstjahr.

<sup>3</sup> 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. \*

<sup>4</sup> 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.

**§ 10** Kündigung seitens des Kantons

<sup>1</sup> Der Kanton kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Kündigungsfristen und Kündigungs-termine kündigen.

<sup>2</sup> 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. \*

<sup>3</sup> Vor der Kündigung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Kündigung ist zu begründen.

<sup>4</sup> 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. \*

<sup>5</sup> 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. \*

**§ 10<sup>bis</sup> \*** Vorsorgliche Massnahmen

<sup>1</sup> Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter kann freigestellt werden, wenn öffentliche oder betriebliche Interessen dies erfordern.

<sup>2</sup> Die zuständige Instanz entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohns. Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses entschieden. Der Lohn kann insbesondere dann ganz oder teilweise entzogen bzw. zurückerfordert werden, wenn die freigestellte Person wiederholt oder schwer ihre Berufspflichten verletzt oder in anderer Weise ihre Vertrauenswürdigkeit schwer beeinträchtigt hat.

<sup>3</sup> Vor der Kürzung oder dem Entzug des Lohns ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren.



## § 11 Nichtige Kündigung

<sup>1</sup> 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:

- a) während sowie 4 Wochen vor und nach einer mindestens 7 Tage dauernden obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr- und Zivilschutzdienst, Zivildienst, militärischer Frauendienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste);
- b) während einer mit Zustimmung des Kantons ausgeübten freiwilligen gemeinnützigen Dienstleistung;
- 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;
- d) während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft.

## § 12 Folgen der nichtigen Kündigung

<sup>1</sup> Die Kündigung, die während einer Sperrfrist erklärt wird, entfaltet keine Rechtswirkung.

<sup>2</sup> Ist die Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis zum Beginn der Sperrfrist noch nicht abgelaufen, so wird die Kündigungsfrist bis zum Ablauf der Sperrfrist unterbrochen.

<sup>3</sup> Fällt der Endtermin für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Ende eines Monats oder eines Schulhalbjahres) nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so kann daraus kein Anspruch auf Verlängerung der Kündigungsfrist bis zum nächstfolgenden Endtermin abgeleitet werden.

## § 13 Missbräuchliche Kündigung

<sup>1</sup> Die Kündigung seitens des Kantons ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt wurden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt, insbesondere wenn sie ausgesprochen wird

- a) wegen einer persönlichen Eigenschaft oder wegen der Ausübung verfassungsmässiger Rechte, es sei denn, die Eigenschaft oder die Rechtsausübung beeinträchtigt wesentlich die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis oder die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;

- b) um die Entstehung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und deren Geltendmachung nach Treu und Glauben zu erschweren oder zu verunmöglichen.

#### § 14 Folgen der missbräuchlichen Kündigung

<sup>1</sup> Eine missbräuchliche Kündigung begründet Anspruch auf Entschädigung.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer missbräuchlichen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen missbräuchlicher Kündigung haben keine aufschiebende Wirkung. \*

### 3.3. Befristetes Arbeitsverhältnis

#### § 15 Fristablauf oder Kündigung

<sup>1</sup> Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.

<sup>2</sup> Im Arbeitsvertrag kann das Recht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Frist gemäss den Bestimmungen über die Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses vorgesehen werden. In diesen Fällen endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung spätestens durch Ablauf der Vertragsdauer.

### 3.4. Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

#### § 16 Grundsatz

<sup>1</sup> Beim Vorliegen wichtiger Gründe, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar machen, kann das Arbeitsverhältnis beidseitig ohne Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine bzw. der festen Vertragsdauer aufgelöst werden.

<sup>2</sup> Vor der Entlassung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Entlassung ist zu begründen.

---

### § 17 Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Der Anspruch auf Schadenersatz besteht unabhängig von einem allfälligen Anspruch auf Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung.

<sup>4</sup> Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung haben keine aufschiebende Wirkung. \*

### § 18 Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.

<sup>3</sup> Ist dem Kanton ein geringerer Schaden als ein Viertel des Monatsgehalts entstanden, so ist die Entschädigung entsprechend herabzusetzen.

## 3.5. Einvernehmliche Auflösung

### § 19 Übereinkunft

<sup>1</sup> Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet der übrigen Bestimmungen dieses Titels schriftlich aufgelöst werden.

### 3.6. Erreichen der Altersgrenze

#### § 20 \* Zeitpunkt der Beendigung

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ende des Monats, für Lehrerinnen und Lehrer mit dem Ende des Schulhalbjahres, in welchem das 65. Altersjahr erfüllt wird.

<sup>2</sup> 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. \*

### 3.7. Vorzeitige Pensionierung

#### § 21 \* Vorzeitiger Altersrücktritt

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden können sich ab dem Beginn des auf die Vollendung des 58. Altersjahrs folgenden Monats vorzeitig altershalber pensionieren lassen. \*

<sup>2</sup> 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. \*

<sup>3</sup> Die Überbrückungsrente wird nach Massgabe des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs während der gesamten Anstellungsdauer beim Kanton Zug berechnet. \*

#### § 22 Versetzung in den Ruhestand

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Die dadurch entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistungen kann durch Einlagen des Kantons in die Pensionskasse ganz oder teilweise ausgeglichen werden.

<sup>3</sup> 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.

### 3.8. Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit

#### § 23            Zeitpunkt der Beendigung

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf die volle Invalidenrente gemäss Pensionskassengesetz.

### 3.9. Abgangsentschädigung und Entlassungsrente

#### § 24            Abgangsentschädigung

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.

#### § 25            Höhe und Auszahlung

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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. \*

§ 26 \* ...

§ 27 Abgangsentschädigung an Richterinnen und Richter sowie an die Landschreiberin oder den Landschreiber \*

<sup>1</sup> 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. \*

<sup>1a</sup> Die Abgangsentschädigung entfällt mit dem Bezug einer Pensionskassenrente. \*

<sup>2</sup> ... \*

<sup>3</sup> ... \*

<sup>4</sup> 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. \*

<sup>5</sup> Die Abgangsentschädigung ist um ein erzieltes 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. \*

<sup>6</sup> Die Landschreiberin bzw. der Landschreiber, die bzw. der Datenschutzbeauftragte sowie die Ombudsperson haben keinen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung. \*

## 4. Pflichten der Mitarbeiterinnen und der Mitarbeiter

### § 28 Allgemeine Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Kantons in guten Treuen zu wahren.

### § 28<sup>bis</sup> \* Meldung von Missständen

<sup>1</sup> Stellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit einen Missstand innerhalb der Organisation oder Institution fest, namentlich strafbare Handlungen oder anderweitige Unregelmässigkeiten, und geben die vorgesetzten Stellen der Meldung keine Folge oder verweigern sie die Entbindung vom Amtsgeheimnis, können die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter den Missstand einer Meldestelle anzeigen.

<sup>2</sup> Wer unter den Voraussetzungen nach Abs. 1 in Treu und Glauben einen Missstand meldet, verstösst nicht gegen die Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht und darf deswegen in der beruflichen Stellung nicht benachteiligt werden.

<sup>3</sup> Die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter verstossen gegen die Treuepflicht, wenn sie das Recht auf Meldung offensichtlich missbrauchen.

<sup>4</sup> Der Regierungsrat bestimmt eine Meldestelle und regelt deren Aufgaben und Kompetenzen.

### § 28<sup>ter</sup> \* Meldung von strafbaren Handlungen

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen strafbare Handlungen, die von Amtes wegen verfolgt werden und die ihnen in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit bekannt werden, nach Absprache mit der vorgesetzten Stelle der Polizei oder Staatsanwaltschaft mit allen sachdienlichen Angaben anzeigen. Vorbehalten bleiben abweichende gesetzliche Regelungen.

<sup>2</sup> Auf eine Anzeige kann mit Zustimmung der vorgesetzten Stelle verzichtet werden, wenn es sich um eine Übertretung handelt und im Falle einer Verurteilung von Strafe abzusehen wäre.

### § 28<sup>quater</sup> \* Verbot der Annahme von Geschenken

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es verboten, Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

<sup>2</sup> Von diesem Verbot ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert sowie von wissenschaftlichen und kulturellen Auszeichnungen.

## § 29            Amtsgeheimnis

<sup>1</sup> Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist unter Vorbehalt von § 28<sup>bis</sup> und § 28<sup>ter</sup> dieses Gesetzes sowie § 51 Abs. 2 Finanzhaushaltgesetz<sup>1)</sup> untersagt, Drittpersonen und anderen Amtsstellen Tatsachen mitzuteilen, die sie bei der Ausübung ihres Amtes erfahren und an denen ein öffentliches Geheimhaltungsinteresse oder ein Persönlichkeitsschutzinteresse besteht oder die gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. \*

<sup>2</sup> Die Pflicht zur Wahrung des Amtsgeheimnisses bleibt nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

<sup>3</sup> Zur Mitteilung geheim zu haltender Tatsachen an Drittpersonen und andere Amtsstellen sowie zur Erfüllung der Zeugnispflicht in gerichtlichen Verfahren bedürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Vorbehalt von § 28<sup>bis</sup> und § 28<sup>ter</sup> dieses Gesetzes sowie § 51 Abs. 2 Finanzhaushaltgesetz<sup>2)</sup> der Entbindung vom Amtsgeheimnis durch die Direktionsvorsteherin oder den Direktionsvorsteher bzw. durch die Präsidentin oder den Präsidenten des Obergerichts bzw. des Verwaltungsgerichts. \*

<sup>4</sup> Das Amtsgeheimnis gilt nicht gegenüber parlamentarischen Untersuchungskommissionen. \*

## § 30            Arbeitszeit

<sup>1</sup> Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Der Regierungsrat kann weitere Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung treffen.

---

<sup>1)</sup> BGS [611.1](#)

<sup>2)</sup> BGS [611.1](#)



### § 31 Überstundenarbeit

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

### § 32 Funktionsänderung

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Vor einer Funktionsänderung ist der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Funktionsänderung ist zu begründen.

<sup>3</sup> Eine mit der Zuweisung einer anderen Stelle oder Arbeit verbundene Besoldungsreduktion kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins angeordnet werden.

### § 33 Wohnsitz und Amtswohnung

<sup>1</sup> Sofern es die Aufgabenerfüllung erfordert, kann den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein bestimmter Wohnsitz vorgeschrieben oder eine Amtswohnung zugewiesen werden.

### § 34 Öffentliche Nebenämter

<sup>1</sup> Die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung.

<sup>2</sup> Soweit die Ausübung eines öffentlichen Nebenamts nicht in der arbeitsfreien Zeit möglich ist, wird bezahlter Urlaub bis zu 12 Arbeitstagen pro Kalenderjahr gewährt. Bei Teilzeitpensum wird der Urlaub anteilmässig berechnet. \*

### § 35 Nebenerwerb

<sup>1</sup> Die Ausübung einer Nebenerwerbstätigkeit darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung.

**§ 36** Ausstandspflicht

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, in den Ausstand zu treten, wenn sie in einer Angelegenheit ein persönliches Interesse haben.

**§ 37** Fort- und Weiterbildung

<sup>1</sup> 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.

**§ 37<sup>bis</sup> \*** Ausbildungskosten

<sup>1</sup> Der Kanton kann die zur Ausübung einer bestimmten Funktion notwendigen Ausbildungskosten übernehmen.

**§ 37<sup>ter</sup> \*** Verpflichtungszeit, Rückzahlungsverpflichtung

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Bei unverschuldetem Abbruch der Ausbildung seitens der oder des Mitarbeitenden besteht keine Rückzahlungspflicht.

<sup>3</sup> 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. \*

- a) \* ...
- b) \* ...
- c) \* ...

Bei unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der Verpflichtungszeit besteht keine Rückzahlungspflicht.

<sup>4</sup> Der Regierungsrat kann auf die Rückerstattung ausnahmsweise ganz oder teilweise verzichten.

**§ 38** Amtsübergabe

<sup>1</sup> Die ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur ordnungsgemässen Übergabe des Amtes verpflichtet.

## 5. Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

### 5.1. Besoldung im Allgemeinen

#### § 39 Lohngleichheit

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung, soweit sie für die Arbeit von Nutzen sind, Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und Leistung.

#### § 40 Zusammensetzung der Besoldung

<sup>1</sup> Die Besoldung setzt sich wie folgt zusammen:

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.

<sup>2</sup> 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.

#### § 41 Auszahlung

<sup>1</sup> 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. \*

#### § 42 Anrechnung von Naturalien

<sup>1</sup> Von der Besoldung wird der Wert der Naturalbezüge (Wohnung, Verpflegung, Heizung usw.) in Abzug gebracht.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat setzt den Wert der Naturalbezüge fest.

**§ 43** Besoldungsanspruch der Lehrerinnen und Lehrer der kantonalen Schulen

<sup>1</sup> Dauert das Arbeitsverhältnis von Anfang bis Ende des ordentlichen Schuljahres, so beginnt der Besoldungsanspruch am 1. August und endet am 31. Juli.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Für Schulen, deren Schuljahr bezüglich Beginn oder Dauer mit dem ordentlichen Schuljahr nicht übereinstimmt, bleiben abweichende Regelungen vorbehalten.

## 5.2. Gehaltsanspruch

**§ 44 \*** Gehaltsklassen und Funktionsgruppen

<sup>1</sup> Für die einzelnen Funktionsgruppen bestehen folgende Gehaltsklassen (Jahresgehalt):

- a) 4. Klasse: Franken 48 140 bis 63 749
  - 1. Büroangestellte/Büroangestellter
  - 2. Betriebsangestellte/Betriebsangestellter
- b) 5. Klasse: Franken 51 349 bis 67 688
  - 1. Büroangestellte/Büroangestellter
  - 2. Betriebsangestellte/Betriebsangestellter
- c) 6. Klasse: Franken 54 706 bis 71 773
  - 1. Betriebsangestellte/Betriebsangestellter
  - 2. Handwerkerin/Handwerker
  - 3. Technische Angestellte/Technischer Angestellter
  - 4. Verwaltungsangestellte/Verwaltungsangestellter
- d) 7. Klasse: Franken 58 206 bis 76 003
  - 1. Betriebsangestellte/Betriebsangestellter
  - 2. Handwerkerin/Handwerker
  - 3. Vorarbeiterin/Vorarbeiter
  - 4. Technische Angestellte/Technischer Angestellter
  - 5. Verwaltungsangestellte/Verwaltungsangestellter

- 
- e) 8. Klasse: Franken 61 853 bis 80 380
1. Handwerkerin/Handwerker
  2. Vorarbeiterin/Vorarbeiter
  3. Technische Angestellte/Technischer Angestellter
  4. Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter
- f) 9. Klasse: Franken 65 499 bis 84 902
1. Handwerkerin/Handwerker
  2. Vorarbeiterin/Vorarbeiter
  3. Technische Angestellte/Technischer Angestellter
  4. Gefängnisaufseherin/Gefängnisaufseher
  5. Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter
  6. Meisterin/Meister
- g) 10. Klasse: Franken 69 438 bis 89 716
1. Vorarbeiterin/Vorarbeiter
  2. Technische Angestellte/Technischer Angestellter
  3. Gefängnisaufseherin/Gefängnisaufseher
  4. Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter
  5. Meisterin/Meister
  6. Polizeisoldatin/Polizeisoldat
- h) 11. Klasse: Franken 73 670 bis 94 676
1. Gefängnisaufseherin/Gefängnisaufseher
  2. Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter
  3. Meisterin/Meister
  4. Polizeisoldatin/Polizeisoldat
  5. Polizeigefreite/Polizeigefreiter
  6. Technische Sachbearbeiterin/Technischer Sachbearbeiter
  7. Technikerin/Techniker
  8. Kontrollangestellte/Kontrollangestellter
- i) 12. Klasse: Franken 78 191 bis 99 927
1. Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter in besonderer Stellung
  2. Meisterin/Meister
  3. Meisterin/Meister in besonderer Stellung
  4. Polizeigefreite/Polizeigefreiter
  5. Polizeikorporalin/Polizeikorporal
  6. Technische Sachbearbeiterin/Technischer Sachbearbeiter
  7. Technikerin/Techniker
  8. Kontrollangestellte/Kontrollangestellter
  9. Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte
  10. Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter

- j) 13. Klasse: Franken 83 005 bis 105 325
  - 1. Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter in besonderer Stellung
  - 2. Meisterin/Meister in besonderer Stellung
  - 3. Polizeikorporalin/Polizeikorporal
  - 4. Polizeiwachtmeisterin/Polizeiwachtmeister
  - 5. Technische Sachbearbeiterin/Technischer Sachbearbeiter
  - 6. Technikerin/Techniker
  - 7. Kontrollangestellte/Kontrollangestellter
  - 8. Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte
  - 9. Dipl. Sozialarbeiterin/Dipl. Sozialarbeiter
- k) 14. Klasse: Franken 88 111 bis 110 868
  - 1. Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter in besonderer Stellung
  - 2. Meisterin/Meister in besonderer Stellung
  - 3. Polizeiwachtmeisterin/Polizeiwachtmeister
  - 4. Polizeiwachtmeisterin/Polizeiwachtmeister mit besonderer Aufgabe
  - 5. Technische Sachbearbeiterin/Technischer Sachbearbeiter
  - 6. Technikerin/Techniker
  - 7. Kontrollangestellte/Kontrollangestellter
  - 8. Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte
  - 9. Dipl. Sozialarbeiterin/Dipl. Sozialarbeiter
  - 10. Adjunktin/Adjunkt
  - 11. Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter
- l) 15. Klasse: Franken 93 508 bis 116 557
  - 1. Meisterin/Meister in besonderer Stellung
  - 2. Polizeiwachtmeisterin/Polizeiwachtmeister mit besonderer Aufgabe
  - 3. Polizeifeldweibel
  - 4. Technische Sachbearbeiterin/Technischer Sachbearbeiter
  - 5. Technikerin/Techniker
  - 6. Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt
  - 7. Kontrollangestellte/Kontrollangestellter
  - 8. Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte
  - 9. Dipl. Sozialarbeiterin/Dipl. Sozialarbeiter
  - 10. Dipl. Sozialarbeiterin/Dipl. Sozialarbeiter in besonderer Stellung
  - 11. Adjunktin/Adjunkt
  - 12. Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter
  - 13. Lehrerin/Lehrer der Berufswahlschule

- 
- m) 16. Klasse: Franken 99 198 bis 122 392
1. Polizeifeldweibel
  2. Polizeiadjutant/Polizeiadjutant
  3. Technische Sachbearbeiterin/Technischer Sachbearbeiter
  4. Technikerin/Techniker
  5. Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt
  6. Kontrollangestellte/Kontrollangestellter
  7. Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte
  8. Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte in besonderer Stellung
  9. Bücherexpertin/Bücherexperte
  10. Dipl. Sozialarbeiterin/Dipl. Sozialarbeiter in besonderer Stellung
  11. Adjunktin/Adjunkt
  12. Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter
  13. Berufsberaterin/Berufsberater
  14. Lehrerin/Lehrer der Berufswahlschule
  15. Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer
  16. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Weiterbildungsschule
- n) 17. Klasse: Franken 105 179 bis 128 665
1. Polizeiadjutant/Polizeiadjutant
  2. Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt
  3. Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte in besonderer Stellung
  4. Bücherexpertin/Bücherexperte
  5. Dipl. Sozialarbeiterin/Dipl. Sozialarbeiter in besonderer Stellung
  6. Adjunktin/Adjunkt
  7. Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter
  8. Berufsberaterin/Berufsberater
  9. Lehrerin/Lehrer der Berufswahlschule
  10. Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer
  11. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Weiterbildungsschule
- o) 18. Klasse: Franken 111 452 bis 135 521
1. Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt
  2. Bücherexpertin/Bücherexperte
  3. Adjunktin/Adjunkt in besonderer Stellung
  4. Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter
  5. Berufsberaterin/Berufsberater
  6. Berufsberaterin/Berufsberater in besonderer Stellung

7. Lehrerin/Lehrer der Berufswahlschule
  8. Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer
  9. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Weiterbildungsschule
  10. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Kantonsschule
  11. Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Wissenschaftlicher Mitarbeiter
  12. Gerichtsschreiberin/Gerichtsschreiber
- p) 19. Klasse: Franken 118 016 bis 142 961
1. Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt
  2. Bücherexpertin/Bücherexperte
  3. Berufsberaterin/Berufsberater in besonderer Stellung
  4. Lehrerin/Lehrer der Berufswahlschule
  5. Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer
  6. Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer mit Hochschulabschluss
  7. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Weiterbildungsschule mit Hochschulabschluss
  8. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Kantonsschule
  9. Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Wissenschaftlicher Mitarbeiter
  10. Gerichtsschreiberin/Gerichtsschreiber
  11. \* Staatsanwältin/Staatsanwalt
  12. Chefbeamtin/Chefbeamter
- q) 20. Klasse: Franken 124 872 bis 150 985
1. Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt
  2. Bücherexpertin/Bücherexperte in besonderer Stellung
  3. Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer mit Hochschulabschluss
  4. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Weiterbildungsschule mit Hochschulabschluss
  5. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Kantonsschule mit Hochschulabschluss
  6. Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Wissenschaftlicher Mitarbeiter
  7. Gerichtsschreiberin/Gerichtsschreiber
  8. Vorsteherin/Vorsteher Gerichtskanzlei
  9. \* Staatsanwältin/Staatsanwalt
  10. Chefbeamtin/Chefbeamter
- r) 21. Klasse: Franken 132 021 bis 159 738
1. Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt
  2. Bücherexpertin/Bücherexperte in besonderer Stellung
  3. Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer mit Hochschulabschluss



- 
- 4. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Kantonsschule mit Hochschulabschluss
  - 5. Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Wissenschaftlicher Mitarbeiter
  - 6. Gerichtsschreiberin/Gerichtsschreiber
  - 7. Vorsteherin/Vorsteher Gerichtskanzlei
  - 8. \* Staatsanwältin/Staatsanwalt
  - 9. Chefbeamtin/Chefbeamter
- s) 22. Klasse: Franken 139 460 bis 169 220
- 1. Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Wissenschaftlicher Mitarbeiter
  - 2. Gerichtsschreiberin/Gerichtsschreiber
  - 3. Vorsteherin/Vorsteher Gerichtskanzlei
  - 4. \* Staatsanwältin/Staatsanwalt
  - 5. \* Leitende Staatsanwältin/Leitender Staatsanwalt
  - 6. Chefbeamtin/Chefbeamter
- t) 23. Klasse: Franken 147 192 bis 179 577
- 1. Vorsteherin/Vorsteher Gerichtskanzlei
  - 2. Gerichtsschreiber/Gerichtsschreiberin
  - 3. \* Leitende Staatsanwältin/Leitender Staatsanwalt
  - 4. Staatsanwältin/Staatsanwalt
  - 5. Chefbeamtin/Chefbeamter
- u) 24. Klasse: Franken 155 506 bis 190 809
- 1. Vorsteherin/Vorsteher Gerichtskanzlei
  - 2. Staatsanwältin/Staatsanwalt
  - 3. \* Leitende Staatsanwältin/Leitender Staatsanwalt
  - 4. \* Oberstaatsanwältin/Oberstaatsanwalt
  - 5. Chefbeamtin/Chefbeamter in besonderer Stellung
- v) 25. Klasse: Franken 164 259 bis 202 918
- 1. \* Leitende Staatsanwältin/Leitender Staatsanwalt
  - 2. \* Oberstaatsanwältin/Oberstaatsanwalt
  - 3. Chefbeamtin/Chefbeamter in besonderer Stellung
- w) 26. Klasse: Franken 173 596 bis 215 901
- 1. \* Oberstaatsanwältin/Oberstaatsanwalt
  - 2. Chefbeamtin/Chefbeamter in besonderer Stellung

<sup>2</sup> Die Vorsteherinnen und Vorsteher der kantonalen Schulen werden ein bis drei Klassen höher eingereiht als die Lehrerinnen und Lehrer der betreffenden Anstalten.

<sup>3</sup> Funktionen, für welche dieses Gesetz keine besondere Regelung vorsieht, werden entsprechend dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich in eine der Gehaltsklassen eingereiht.

<sup>4</sup> In besonderen Fällen kann das Gehalt auch ohne Klasseneinreihung in Form eines Monatsgehalts, Tages- oder Stundenlohnes festgesetzt werden.

**§ 45** Gehälter der Richterinnen und Richter, der Landschreiberin oder des Landschreibers, der oder des Datenschutzbeauftragten sowie der Ombudsperson \*

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 Jahresgehältes. Eine Kumulation der Zulagen ist ausgeschlossen.

<sup>3</sup> Das Jahresgehalt der vom Volk gewählten hauptamtlichen Richterinnen und Richter des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts beträgt Fr. 230 489.–.

<sup>4</sup> Das Jahresgehalt der Präsidentin oder des Präsidenten des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts beträgt Fr. 237 783.–. \*

<sup>5</sup> 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. \*

<sup>6</sup> 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. \*

**§ 46** Gehaltsstufen

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> ... \*

<sup>3</sup> ... \*

---

<sup>4</sup> ... \*

### § 47      Anfangsgehalt

<sup>1</sup> Das Anfangsgehalt entspricht in der Regel der ersten Stufe der untersten für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

### § 48      Beförderung

<sup>1</sup> Aus der Einreihung einer Funktion in mehrere Gehaltsklassen kann kein Anspruch auf Aufstieg in eine höhere Gehaltsklasse abgeleitet werden.

<sup>2</sup> Gute Leistungen sowie besondere Befähigung und Eignung können durch Beförderung in eine höhere Gehaltsstufe oder Gehaltsklasse abgegolten werden. Die Nichtbeförderung kann nicht angefochten werden. \*

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Sinngemäss können auch Hilfskräften Lohnaufbesserungen gewährt werden.

<sup>5</sup> 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. \*

**§ 49** Ausserordentliche Gehaltserhöhungen und Zuwendungen

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Die Erfüllung besonderer Aufträge, ausserordentliche Leistungen sowie wertvolle Anregungen zu Verbesserungen organisatorischer, technischer oder anderer Art können durch einmalige Zuwendungen belohnt werden.

**§ 50** Gehaltskürzung

<sup>1</sup> 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.

**§ 51** Anpassung an die Preisentwicklung

<sup>1</sup> Das Gehalt basiert auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 100,4 Indexpunkten per Ende Oktober 2008 (Basis Dezember 2010 = 100). \*

<sup>2</sup> 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. \*

### 5.3. Zulagen, Dienstaltersgeschenk und besondere Vergütungen

**§ 52 \*** Familien- und Kinderzulage

<sup>1</sup> Verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine jährliche Familienzulage von Fr. 2200.–, sofern folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind: \*

- a) \* die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz)<sup>1)</sup> beziehen;

---

<sup>1)</sup> BGS [836.2](#)

- b) \* die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss ganz oder vorwiegend für den finanziellen Unterhalt der Familie oder der eingetragenen Partnerschaft aufkommen;
- c) der Doppelbezug muss ausgeschlossen sein.

<sup>2</sup> 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. \*

<sup>3</sup> 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. \*

<sup>4</sup> Wer für ein oder mehrere Kinder dauernd sorgt, erhält für jedes Kind die Kinderzulage gemäss den Vorschriften des Gesetzes über die Kinderzulagen.

<sup>5</sup> 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.

### § 53 Treue- und Erfahrungszulage

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit im öffentlichen Dienst innerhalb des Kantons kann ganz oder teilweise angerechnet werden.

#### § 54 Dienstaltersgeschenk

<sup>1</sup> 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. \*

<sup>2</sup> Soweit der Dienst es gestattet, kann die Hälfte des Dienstaltersgeschenkes als Urlaub bezogen werden.

<sup>3</sup> Beim Ausscheiden nach 30 Dienstjahren wird das zweite Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.

#### § 55 Altersentlastung der Lehrerinnen und Lehrer

<sup>1</sup> 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. \*

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Lehrkräfte im Teilpensum, welche die Voraussetzungen von Abs. 2 nicht erfüllen, haben unter Vorbehalt von Abs. 4 Anspruch auf Altersentlastung wie folgt:

- a) bei einem Teilpensum von mindestens  $\frac{3}{4}$  des Vollpensums denselben wie Lehrer im Vollpensum;
- b) bei einem Teilpensum von weniger als  $\frac{3}{4}$ , 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.

<sup>4</sup> 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. \*

<sup>5</sup> Zusätzliche Unterrichtszeit (Überzeit) wird nur bis zur Höhe des vor der Altersentlastung ausgeübten Pensums vergütet. Darüber hinausgehende Unterrichtszeit muss kompensiert werden. \*

<sup>6</sup> 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.

## § 56 Besondere Entschädigungen

<sup>1</sup> Spesen und Auslagen im Zusammenhang mit der Erfüllung dienstlicher Aufgaben werden nach bestimmten Ansätzen vergütet.

<sup>2</sup> Besondere Arbeitsleistungen wie Einsatz an arbeitsfreien Tagen, Nacht-, Pikett- und Schichtdienst sowie Überstundenarbeit werden mit Freizeit oder finanziell abgegolten.

## § 56<sup>bis</sup> \* Rechtsschutz und Kostenersatz \*

<sup>1</sup> Die zuständige Direktion gewährt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unentgeltlich Rechtsschutz, wenn diese in Erfüllung ihrer Amtspflicht von Dritten für Folgen aus gesetzmässigen Handlungen verantwortlich gemacht werden oder in Ausübung des Dienstes zu Schaden kommen und Forderungen dafür gegenüber Dritten einzuklagen haben. \*

<sup>2</sup> Ergibt das Verfahren, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Amtspflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt hat, kann sie bzw. er zur Rückerstattung der Kosten verpflichtet werden. \*

**§ 57** Weitere Massnahmen und Leistungen \*

<sup>1</sup> Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den pensionierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können verbilligte Reisechecks der Schweizerischen Reisekasse abgegeben werden. Der Regierungsrat setzt den Arbeitgeberbeitrag fest. Die Anspruchsberechtigung ist nach dem Familienstand und den Unterhaltsverpflichtungen sowie dem Beschäftigungsgrad abzustufen. \*

<sup>2</sup> Beiträge können gewährt werden für \*

- a) den Betrieb oder die Unterstützung von Einrichtungen zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- b) Massnahmen und Leistungen zugunsten eines ökologischen, gesundheitsbewussten und sicherheitsfördernden Verhaltens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

5.4. Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung

**§ 58** Krankheit und Unfall

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Beim Vorliegen besonderer Umstände, vor allem in Härtefällen oder bei sehr langer Dienstzeit, kann eine längerdauernde Lohnfortzahlung bewilligt werden.

<sup>4</sup> 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.



---

**§ 58<sup>bis</sup> \*** Pflichten bei Krankheit und Unfall

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> In begründeten Fällen können weitere Arztzeugnisse verlangt sowie Untersuchungen durch die Kantonsärztin bzw. den Kantonsarzt oder durch Spezialärztinnen bzw. Spezialärzte angeordnet werden. \*

**§ 59** Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen

<sup>1</sup> 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.

**§ 60** Mutterschaftsurlaub

<sup>1</sup> Den Mitarbeiterinnen wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser beträgt:

- a) \* 16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre bestanden hat;
- b) 8 Wochen in den übrigen Fällen.

<sup>2</sup> Der Mutterschaftsurlaub beginnt in der Regel frühestens 4 Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft.

<sup>3</sup> ... \*

<sup>4</sup> Wird der Mutterschaftsurlaub nicht voll beansprucht, so entsteht kein Anspruch auf Entschädigung.

<sup>5</sup> 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.

**§ 61** Obligatorische Dienstleistung

<sup>1</sup> Während einer obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, militärischer Frauendienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste) beziehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die volle Besoldung.

<sup>2</sup> Die Erwerbsausfallentschädigung fällt in die Staatskasse.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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. \*

5.5. Ferien und Urlaub

**§ 62** Ferien

<sup>1</sup> Pro Kalenderjahr besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien:

- a) bis zum vollendeten 49. Altersjahr 4 Arbeitswochen;
- b) vom 50. Altersjahr an sowie für Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge 5 Arbeitswochen.

<sup>2</sup> Die Ferien der Lehrpersonen richten sich nach dem Schuljahr.

**§ 63** Urlaub

<sup>1</sup> Beim Vorliegen besonderer Umstände, vor allem aus gesundheitlichen oder familiären Gründen sowie zum Zwecke freiwilliger gemeinnütziger Dienstleistung, des Wohnungsumzugs oder der Weiterbildung, kann bezahlter oder unbezahlter Urlaub bewilligt werden. Der Urlaub kann ganz oder teilweise an die Ferien angerechnet werden.

---

## 5.6. Berufliche Förderung, Mitarbeiterbeurteilung

### § 64 Förderung der Fort- und Weiterbildung

<sup>1</sup> Die berufliche Fort- und Weiterbildung wird auf allen Stufen gefördert, soweit dies im Interesse des Kantons liegt. Der Kanton sorgt für ein angemessenes und zielgerichtetes Fort- und Weiterbildungsprogramm.<sup>1) \*</sup>

### § 65 Mitarbeiterbeurteilung

<sup>1</sup> Leistung, Fähigkeit, Eignung und Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in angemessenen Zeitabständen zu beurteilen.

<sup>2</sup> 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.

## 5.7. Mitspracherecht

### § 66 Gewährleistung

<sup>1</sup> Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ein Mitspracherecht im Bereich der arbeitsrechtlichen Bedingungen gewährt, soweit sie davon allgemein betroffen sind.

<sup>2</sup> Sie haben Anspruch auf Information. Die Wahrnehmung ihrer Interessen erfolgt durch Eingaben, Anregungen, Anträge und Vernehmlassungen der Personalvertretungen sowie durch Verhandlungen zwischen Delegationen des Personals und des Kantons.

### § 67 Personalvertretungen

<sup>1</sup> Der Kanton kann Verbände und Vereine, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Wahrung ihrer Interessen zusammengeschlossen sind, als Personalvertretungen anerkennen.

---

<sup>1)</sup> Delegation an die Finanzdirektion für das verwaltungsinterne Weiterbildungsprogramm (§ 2 Abs. 4 der Delegationsverordnung (DelV) vom 28. November 2017, BGS [153.3](#)).

## 6. Personalvorsorge

### § 68 Pensionskasse

<sup>1</sup> Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Beitritt zur kantonalen Pensionskasse gemäss den Vorschriften des Pensionskassengesetzes obligatorisch.

<sup>2</sup> Zur Gewinnung besonders geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann sich der Kanton ausnahmsweise durch Einlagen in die Pensionskasse an den Kosten zur Vermeidung einer Schmälerung der Vorsorgeleistungen beteiligen.

### § 69 Unfallversicherung

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zu Lasten des Kantons gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen angemessen versichert, soweit sie nicht bei der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt versichert sind. Die Nichtberufsunfall-Versicherung kann von der Übernahme eines angemessenen Anteils der Prämien durch die Versicherten abhängig gemacht werden.

<sup>2</sup> Der Abschluss der erforderlichen Versicherungsverträge ist Sache des Regierungsrats.<sup>1) \*</sup>

## 7. Rechtspflege

### § 70 Rechtsschutz und Verfahren

<sup>1</sup> Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach dem Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen (Verwaltungsrechtspflegegesetz)<sup>2)</sup>.

<sup>2</sup> 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.

---

<sup>1)</sup> Delegation an die Finanzdirektion für den Abschluss der Versicherungsverträge bezüglich Unfallversicherung (§ 2 Abs. 5 der Delegationsverordnung (DelV) vom 28. November 2017, BGS [153.3](#)).

<sup>2)</sup> BGS [162.1](#) (I, 373)

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Das Verfahren ist rasch durchzuführen und, sofern es nicht mutwillig veranlasst wurde, bis zu einem Streitwert von 30'000 Franken kostenlos. \*

<sup>5</sup> Bei zivilrechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach den Bestimmungen des Obligationenrechts und der Zivilprozessordnung.

## 8. Schluss- und Übergangsbestimmungen

### § 71 Behördenreferendum und Inkrafttreten

<sup>1</sup> Dieses Gesetz wird gemäss § 34 Abs. 4 der Kantonsverfassung der Volksabstimmung unterstellt. Es tritt unter Vorbehalt der Annahme durch das Volk am 1. Januar 1995 in Kraft.

### § 72 Übergangsrecht

<sup>1</sup> Ansprüche aus dem Wechsel vom zivilrechtlichen ins öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis gemäss § 2 berechnen sich ab Datum des Inkraftsetzens dieser Gesetzesänderung. Eine Rückwirkung ist ausgeschlossen. \*

2 ... \*

3 ... \*

4 ... \*

5 ... \*

6 ... \*

7 ... \*

<sup>8</sup> § 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. \*

### § 73 Vollzug

<sup>1</sup> Der Regierungsrat erlässt zu diesem Gesetz eine Vollziehungsverordnung.

<sup>2</sup> Soweit dieses Gesetz nichts Anderes bestimmt, obliegt der Vollzug dem Regierungsrat, im Bereich der Justizverwaltung dem Obergericht und dem Verwaltungsgericht.

<sup>3</sup> Regierungsrat und Gerichte sorgen für die rechtsgleiche Behandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung und der Gerichte. Sie informieren sich gegenseitig über wichtige Personalentscheide.

<sup>4</sup> Die Verantwortung für die Verwaltungstätigkeit liegt beim Regierungsrat, im Bereich der Justizverwaltung beim Obergericht und beim Verwaltungsgericht.

### § 73<sup>bis</sup> \* Personalamt

<sup>1</sup> Das Personalamt betreut das Personalwesen des Kantons und unterstützt den Regierungsrat sowie die Direktionen und Gerichte in personellen Angelegenheiten.

<sup>2</sup> Die Personalverordnung legt fest, für welche Personalgeschäfte das Einvernehmen mit dem Personalamt erforderlich ist.

<sup>3</sup> Das Personalamt verkehrt mit den Ämtern direkt, mit den Direktionen in der Regel über das Direktionssekretariat.

<sup>4</sup> Soweit seine Aufgaben dies erfordern, holt das Personalamt von den Direktionen und Ämtern die notwendigen Informationen ein. Es nimmt Einsicht in die Daten des zentralen Personalinformationssystems.

### § 74 Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts

<sup>1</sup> Mit dem Inkrafttreten dieser Gesetzesänderung werden alle widersprechenden Vorschriften aufgehoben, insbesondere das Gesetz über das Dienstverhältnis und die Besoldung der hauptamtlichen Beamten und Angestellten vom 27. Oktober 1960<sup>1)</sup>. \*

<sup>2</sup> Auf den gleichen Zeitpunkt werden folgende Erlasse geändert:<sup>2)</sup>

---

<sup>1)</sup> GS 18, 97

<sup>2)</sup> Die Änderungen sind in den entsprechenden Erlassen aufgenommen. Interessierte finden die Änderungen in GS 24, 566.

## Änderungstabelle - Nach Beschluss

<b>Beschluss</b>	<b>Inkrafttreten</b>	<b>Element</b>	<b>Änderung</b>	<b>GS Fundstelle</b>
01.09.1994	01.01.1995	Erlass	Erstfassung	GS 24, 535
04.05.1995	01.08.1995	§ 55 Abs. 1	geändert	GS 25, 139
04.05.1995	01.08.1995	§ 55 Abs. 4	geändert	GS 25, 139
04.05.1995	01.08.1995	§ 55 Abs. 5	geändert	GS 25, 139
28.10.1999	01.01.2000	§ 1 Abs. 4	geändert	GS 26, 527
28.10.1999	01.01.2000	§ 1 Abs. 5	geändert	GS 26, 527
28.10.1999	01.01.2000	§ 2 Abs. 3	geändert	GS 26, 527
28.10.1999	01.01.2000	§ 4 Abs. 1	geändert	GS 26, 527
28.10.1999	01.01.2000	§ 4 Abs. 3	eingefügt	GS 26, 527
28.10.1999	01.01.2000	§ 9 Abs. 3	geändert	GS 26, 527
28.10.1999	01.01.2000	§ 10 Abs. 2	geändert	GS 26, 527
28.10.1999	01.01.2000	§ 14 Abs. 3	geändert	GS 26, 527
28.10.1999	01.01.2000	§ 17 Abs. 4	geändert	GS 26, 527
28.10.1999	01.01.2000	§ 26 Abs. 4	aufgehoben	GS 26, 527
28.10.1999	01.07.2000	§ 46 Abs. 2	aufgehoben	GS 26, 527
28.10.1999	01.07.2000	§ 46 Abs. 3	aufgehoben	GS 26, 527
28.10.1999	01.07.2000	§ 46 Abs. 4	aufgehoben	GS 26, 527
28.10.1999	01.01.2000	§ 48 Abs. 2	geändert	GS 26, 527
28.10.1999	01.01.2000	§ 54 Abs. 1	geändert	GS 26, 527
28.10.1999	01.01.2000	§ 60 Abs. 1, a)	geändert	GS 26, 527
28.10.1999	01.01.2000	§ 60 Abs. 3	aufgehoben	GS 26, 527
28.10.1999	01.01.2000	§ 61 Abs. 4	geändert	GS 26, 527
23.11.1999	01.01.2000	§ 69 Abs. 2	geändert	GS 26, 471
04.05.2006	15.07.2006	§ 51 Abs. 2	geändert	GS 28, 721
31.08.2006	01.01.2008	§ 20	totalrevidiert	GS 29, 435
31.08.2006	01.01.2008	§ 21	totalrevidiert	GS 29, 435
26.11.2006	01.01.2008	§ 37 <sup>bis</sup>	eingefügt	GS 29, 33
26.11.2006	01.01.2008	§ 37 <sup>ter</sup>	eingefügt	GS 29, 33
30.11.2006	01.01.2008	§ 56 <sup>bis</sup>	eingefügt	GS 29, 33
25.01.2007	01.01.2008	§ 44 Abs. 1, p), 11.	geändert	GS 29, 123
25.01.2007	01.01.2008	§ 44 Abs. 1, q), 9.	geändert	GS 29, 123
25.01.2007	01.01.2008	§ 44 Abs. 1, r), 8.	geändert	GS 29, 123
25.01.2007	01.01.2008	§ 44 Abs. 1, s), 4.	geändert	GS 29, 123
25.01.2007	01.01.2008	§ 44 Abs. 1, s), 5.	geändert	GS 29, 123
25.01.2007	01.01.2008	§ 44 Abs. 1, t), 3.	geändert	GS 29, 123
25.01.2007	01.01.2008	§ 44 Abs. 1, u), 3	geändert	GS 29, 123

<b>Beschluss</b>	<b>Inkrafttreten</b>	<b>Element</b>	<b>Änderung</b>	<b>GS Fundstelle</b>
25.01.2007	01.01.2008	§ 44 Abs. 1, u), 4	geändert	GS 29, 123
25.01.2007	01.01.2008	§ 44 Abs. 1, v), 1.	geändert	GS 29, 123
25.01.2007	01.01.2008	§ 44 Abs. 1, v), 2.	geändert	GS 29, 123
25.01.2007	01.01.2008	§ 44 Abs. 1, w), 1.	geändert	GS 29, 123
29.03.2007	01.01.2007	§ 25 Abs. 2	geändert	GS 29, 203
29.03.2007	01.01.2007	§ 52	totalrevidiert	GS 29, 203
28.08.2008	01.01.2009	§ 10 Abs. 4	geändert	GS 29, 933
28.08.2008	01.01.2009	§ 10 Abs. 5	geändert	GS 29, 933
28.08.2008	01.01.2009	§ 58 <sup>bis</sup>	eingefügt	GS 29, 933
26.02.2009	01.01.2009	§ 44	totalrevidiert	GS 30, 115
26.02.2009	01.01.2009	§ 45 Abs. 4	geändert	GS 30, 115
26.02.2009	01.01.2009	§ 45 Abs. 5	geändert	GS 30, 115
26.02.2009	01.01.2009	§ 51 Abs. 1	geändert	GS 30, 115
17.05.2010	04.08.2010	§ 45	Titel geändert	GS 30, 551
17.05.2010	04.08.2010	§ 45 Abs. 6	eingefügt	GS 30, 551
27.05.2010	04.08.2010	§ 1 Abs. 2	geändert	GS 30, 551
27.05.2010	04.08.2010	§ 1 Abs. 3	geändert	GS 30, 551
29.08.2013	01.01.2014	§ 20 Abs. 2	eingefügt	GS 2013/065
29.08.2013	01.01.2014	§ 21 Abs. 1	geändert	GS 2013/065
29.08.2013	01.01.2014	§ 21 Abs. 2	geändert	GS 2013/065
29.08.2013	01.01.2014	§ 21 Abs. 3	eingefügt	GS 2013/065
31.10.2013	01.01.2014	Ingress	geändert	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 1 Abs. 4	geändert	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 2 Abs. 2	geändert	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 2 Abs. 3	aufgehoben	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 4 Abs. 3	geändert	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 10 <sup>bis</sup>	eingefügt	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 28 <sup>bis</sup>	eingefügt	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 28 <sup>ter</sup>	eingefügt	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 28 <sup>quater</sup>	eingefügt	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 29 Abs. 1	geändert	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 29 Abs. 3	geändert	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 34 Abs. 2	geändert	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 37 <sup>ter</sup> Abs. 3	geändert	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 37 <sup>ter</sup> Abs. 3, a)	aufgehoben	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 37 <sup>ter</sup> Abs. 3, b)	aufgehoben	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 37 <sup>ter</sup> Abs. 3, c)	aufgehoben	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 51 Abs. 1	geändert	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 56 <sup>bis</sup>	Titel geändert	GS 2014/001



Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	GS Fundstelle
31.10.2013	01.01.2014	§ 56 <sup>bis</sup> Abs. 1	geändert	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 56 <sup>bis</sup> Abs. 2	eingefügt	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 57	Titel geändert	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 57 Abs. 1	geändert	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 57 Abs. 2	eingefügt	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 58 <sup>bis</sup> Abs. 2	geändert	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 70 Abs. 4	geändert	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 72 Abs. 1	geändert	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 72 Abs. 2	aufgehoben	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 72 Abs. 3	aufgehoben	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 72 Abs. 4	aufgehoben	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 72 Abs. 5	aufgehoben	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 72 Abs. 6	aufgehoben	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 72 Abs. 7	aufgehoben	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 73 <sup>bis</sup>	eingefügt	GS 2014/001
31.10.2013	01.01.2014	§ 74 Abs. 1	geändert	GS 2014/001
30.01.2014	03.05.2014	§ 1 Abs. 2	geändert	GS 2014/015
30.01.2014	03.05.2014	§ 1 Abs. 3	geändert	GS 2014/015
30.01.2014	03.05.2014	§ 45	Titel geändert	GS 2014/015
30.01.2014	03.05.2014	§ 45 Abs. 6	geändert	GS 2014/015
28.08.2014	08.11.2014	§ 29 Abs. 4	eingefügt	GS 2014/050
27.10.2016	01.01.2017	§ 27	Titel geändert	GS 2017/001
27.10.2016	01.01.2017	§ 27 Abs. 1	geändert	GS 2017/001
27.10.2016	01.01.2017	§ 27 Abs. 1a	eingefügt	GS 2017/001
27.10.2016	01.01.2017	§ 27 Abs. 2	aufgehoben	GS 2017/001
27.10.2016	01.01.2017	§ 27 Abs. 4	eingefügt	GS 2017/001
27.10.2016	01.01.2017	§ 27 Abs. 5	eingefügt	GS 2017/001
27.10.2016	01.01.2017	§ 27 Abs. 6	eingefügt	GS 2017/001
27.10.2016	01.01.2017	§ 72 Abs. 8	eingefügt	GS 2017/001
06.07.2017	01.01.2018	Ingress	geändert	GS 2017/036
06.07.2017	01.01.2018	§ 29 Abs. 1	geändert	GS 2017/036
06.07.2017	01.01.2018	§ 29 Abs. 3	geändert	GS 2017/036
31.08.2017	01.01.2018	§ 48 Abs. 5	eingefügt	GS 2017/051
28.11.2017	01.01.2018	§ 1 Abs. 4	geändert	GS 2017/075
28.11.2017	01.01.2018	§ 64 Abs. 1	geändert	GS 2017/075
28.11.2017	01.01.2018	§ 69 Abs. 2	geändert	GS 2017/075
22.02.2018	05.05.2018	Erlasstitel	geändert	GS 2018/017
22.02.2018	05.05.2018	Ingress	geändert	GS 2018/017
22.02.2018	05.05.2018	§ 2 <sup>bis</sup>	eingefügt	GS 2018/017

<b>Beschluss</b>	<b>Inkrafttreten</b>	<b>Element</b>	<b>Änderung</b>	<b>GS Fundstelle</b>
22.02.2018	05.05.2018	§ 2 <sup>ter</sup>	eingefügt	GS 2018/017
22.02.2018	05.05.2018	§ 2 <sup>quater</sup>	eingefügt	GS 2018/017
22.02.2018	05.05.2018	§ 26	aufgehoben	GS 2018/017
22.02.2018	05.05.2018	§ 27	Titel geändert	GS 2018/017
22.02.2018	05.05.2018	§ 27 Abs. 3	aufgehoben	GS 2018/017
22.02.2018	05.05.2018	§ 41 Abs. 1	geändert	GS 2018/017
22.02.2018	05.05.2018	§ 52 Abs. 1	geändert	GS 2018/017
22.02.2018	05.05.2018	§ 52 Abs. 1, a)	geändert	GS 2018/017
22.02.2018	05.05.2018	§ 52 Abs. 1, b)	geändert	GS 2018/017
22.02.2018	05.05.2018	§ 52 Abs. 2	geändert	GS 2018/017
22.02.2018	05.05.2018	§ 52 Abs. 3	geändert	GS 2018/017

## Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	GS Fundstelle
Erllass	01.09.1994	01.01.1995	Erstfassung	GS 24, 535
Erlasstitel	22.02.2018	05.05.2018	geändert	GS 2018/017
Ingress	31.10.2013	01.01.2014	geändert	GS 2014/001
Ingress	06.07.2017	01.01.2018	geändert	GS 2017/036
Ingress	22.02.2018	05.05.2018	geändert	GS 2018/017
§ 1 Abs. 2	27.05.2010	04.08.2010	geändert	GS 30, 551
§ 1 Abs. 2	30.01.2014	03.05.2014	geändert	GS 2014/015
§ 1 Abs. 3	27.05.2010	04.08.2010	geändert	GS 30, 551
§ 1 Abs. 3	30.01.2014	03.05.2014	geändert	GS 2014/015
§ 1 Abs. 4	28.10.1999	01.01.2000	geändert	GS 26, 527
§ 1 Abs. 4	31.10.2013	01.01.2014	geändert	GS 2014/001
§ 1 Abs. 4	28.11.2017	01.01.2018	geändert	GS 2017/075
§ 1 Abs. 5	28.10.1999	01.01.2000	geändert	GS 26, 527
§ 2 Abs. 2	31.10.2013	01.01.2014	geändert	GS 2014/001
§ 2 Abs. 3	28.10.1999	01.01.2000	geändert	GS 26, 527
§ 2 Abs. 3	31.10.2013	01.01.2014	aufgehoben	GS 2014/001
§ 2 <sup>bis</sup>	22.02.2018	05.05.2018	eingefügt	GS 2018/017
§ 2 <sup>ter</sup>	22.02.2018	05.05.2018	eingefügt	GS 2018/017
§ 2 <sup>quater</sup>	22.02.2018	05.05.2018	eingefügt	GS 2018/017
§ 4 Abs. 1	28.10.1999	01.01.2000	geändert	GS 26, 527
§ 4 Abs. 3	28.10.1999	01.01.2000	eingefügt	GS 26, 527
§ 4 Abs. 3	31.10.2013	01.01.2014	geändert	GS 2014/001
§ 9 Abs. 3	28.10.1999	01.01.2000	geändert	GS 26, 527
§ 10 Abs. 2	28.10.1999	01.01.2000	geändert	GS 26, 527
§ 10 Abs. 4	28.08.2008	01.01.2009	geändert	GS 29, 933
§ 10 Abs. 5	28.08.2008	01.01.2009	geändert	GS 29, 933
§ 10 <sup>bis</sup>	31.10.2013	01.01.2014	eingefügt	GS 2014/001
§ 14 Abs. 3	28.10.1999	01.01.2000	geändert	GS 26, 527
§ 17 Abs. 4	28.10.1999	01.01.2000	geändert	GS 26, 527
§ 20	31.08.2006	01.01.2008	totalrevidiert	GS 29, 435
§ 20 Abs. 2	29.08.2013	01.01.2014	eingefügt	GS 2013/065
§ 21	31.08.2006	01.01.2008	totalrevidiert	GS 29, 435
§ 21 Abs. 1	29.08.2013	01.01.2014	geändert	GS 2013/065
§ 21 Abs. 2	29.08.2013	01.01.2014	geändert	GS 2013/065
§ 21 Abs. 3	29.08.2013	01.01.2014	eingefügt	GS 2013/065
§ 25 Abs. 2	29.03.2007	01.01.2007	geändert	GS 29, 203

<b>Element</b>	<b>Beschluss</b>	<b>Inkrafttreten</b>	<b>Änderung</b>	<b>GS Fundstelle</b>
§ 26	22.02.2018	05.05.2018	aufgehoben	GS 2018/017
§ 26 Abs. 4	28.10.1999	01.01.2000	aufgehoben	GS 26, 527
§ 27	27.10.2016	01.01.2017	Titel geändert	GS 2017/001
§ 27	22.02.2018	05.05.2018	Titel geändert	GS 2018/017
§ 27 Abs. 1	27.10.2016	01.01.2017	geändert	GS 2017/001
§ 27 Abs. 1a	27.10.2016	01.01.2017	eingefügt	GS 2017/001
§ 27 Abs. 2	27.10.2016	01.01.2017	aufgehoben	GS 2017/001
§ 27 Abs. 3	22.02.2018	05.05.2018	aufgehoben	GS 2018/017
§ 27 Abs. 4	27.10.2016	01.01.2017	eingefügt	GS 2017/001
§ 27 Abs. 5	27.10.2016	01.01.2017	eingefügt	GS 2017/001
§ 27 Abs. 6	27.10.2016	01.01.2017	eingefügt	GS 2017/001
§ 28 <sup>bis</sup>	31.10.2013	01.01.2014	eingefügt	GS 2014/001
§ 28 <sup>ter</sup>	31.10.2013	01.01.2014	eingefügt	GS 2014/001
§ 28 <sup>quater</sup>	31.10.2013	01.01.2014	eingefügt	GS 2014/001
§ 29 Abs. 1	31.10.2013	01.01.2014	geändert	GS 2014/001
§ 29 Abs. 1	06.07.2017	01.01.2018	geändert	GS 2017/036
§ 29 Abs. 3	31.10.2013	01.01.2014	geändert	GS 2014/001
§ 29 Abs. 3	06.07.2017	01.01.2018	geändert	GS 2017/036
§ 29 Abs. 4	28.08.2014	08.11.2014	eingefügt	GS 2014/050
§ 34 Abs. 2	31.10.2013	01.01.2014	geändert	GS 2014/001
§ 37 <sup>bis</sup>	26.11.2006	01.01.2008	eingefügt	GS 29, 33
§ 37 <sup>ter</sup>	26.11.2006	01.01.2008	eingefügt	GS 29, 33
§ 37 <sup>ter</sup> Abs. 3	31.10.2013	01.01.2014	geändert	GS 2014/001
§ 37 <sup>ter</sup> Abs. 3, a)	31.10.2013	01.01.2014	aufgehoben	GS 2014/001
§ 37 <sup>ter</sup> Abs. 3, b)	31.10.2013	01.01.2014	aufgehoben	GS 2014/001
§ 37 <sup>ter</sup> Abs. 3, c)	31.10.2013	01.01.2014	aufgehoben	GS 2014/001
§ 41 Abs. 1	22.02.2018	05.05.2018	geändert	GS 2018/017
§ 44	26.02.2009	01.01.2009	totalrevidiert	GS 30, 115
§ 44 Abs. 1, p), 11.	25.01.2007	01.01.2008	geändert	GS 29, 123
§ 44 Abs. 1, q), 9.	25.01.2007	01.01.2008	geändert	GS 29, 123
§ 44 Abs. 1, r), 8.	25.01.2007	01.01.2008	geändert	GS 29, 123
§ 44 Abs. 1, s), 4.	25.01.2007	01.01.2008	geändert	GS 29, 123
§ 44 Abs. 1, s), 5.	25.01.2007	01.01.2008	geändert	GS 29, 123
§ 44 Abs. 1, t), 3.	25.01.2007	01.01.2008	geändert	GS 29, 123
§ 44 Abs. 1, u), 3	25.01.2007	01.01.2008	geändert	GS 29, 123
§ 44 Abs. 1, u), 4	25.01.2007	01.01.2008	geändert	GS 29, 123
§ 44 Abs. 1, v), 1.	25.01.2007	01.01.2008	geändert	GS 29, 123
§ 44 Abs. 1, v), 2.	25.01.2007	01.01.2008	geändert	GS 29, 123
§ 44 Abs. 1, w), 1.	25.01.2007	01.01.2008	geändert	GS 29, 123

<b>Element</b>	<b>Beschluss</b>	<b>Inkrafttreten</b>	<b>Änderung</b>	<b>GS Fundstelle</b>
§ 45	17.05.2010	04.08.2010	Titel geändert	GS 30, 551
§ 45	30.01.2014	03.05.2014	Titel geändert	GS 2014/015
§ 45 Abs. 4	26.02.2009	01.01.2009	geändert	GS 30, 115
§ 45 Abs. 5	26.02.2009	01.01.2009	geändert	GS 30, 115
§ 45 Abs. 6	17.05.2010	04.08.2010	eingefügt	GS 30, 551
§ 45 Abs. 6	30.01.2014	03.05.2014	geändert	GS 2014/015
§ 46 Abs. 2	28.10.1999	01.07.2000	aufgehoben	GS 26, 527
§ 46 Abs. 3	28.10.1999	01.07.2000	aufgehoben	GS 26, 527
§ 46 Abs. 4	28.10.1999	01.07.2000	aufgehoben	GS 26, 527
§ 48 Abs. 2	28.10.1999	01.01.2000	geändert	GS 26, 527
§ 48 Abs. 5	31.08.2017	01.01.2018	eingefügt	GS 2017/051
§ 51 Abs. 1	26.02.2009	01.01.2009	geändert	GS 30, 115
§ 51 Abs. 1	31.10.2013	01.01.2014	geändert	GS 2014/001
§ 51 Abs. 2	04.05.2006	15.07.2006	geändert	GS 28, 721
§ 52	29.03.2007	01.01.2007	totalrevidiert	GS 29, 203
§ 52 Abs. 1	22.02.2018	05.05.2018	geändert	GS 2018/017
§ 52 Abs. 1, a)	22.02.2018	05.05.2018	geändert	GS 2018/017
§ 52 Abs. 1, b)	22.02.2018	05.05.2018	geändert	GS 2018/017
§ 52 Abs. 2	22.02.2018	05.05.2018	geändert	GS 2018/017
§ 52 Abs. 3	22.02.2018	05.05.2018	geändert	GS 2018/017
§ 54 Abs. 1	28.10.1999	01.01.2000	geändert	GS 26, 527
§ 55 Abs. 1	04.05.1995	01.08.1995	geändert	GS 25, 139
§ 55 Abs. 4	04.05.1995	01.08.1995	geändert	GS 25, 139
§ 55 Abs. 5	04.05.1995	01.08.1995	geändert	GS 25, 139
§ 56 <sup>bis</sup>	30.11.2006	01.01.2008	eingefügt	GS 29, 33
§ 56 <sup>bis</sup>	31.10.2013	01.01.2014	Titel geändert	GS 2014/001
§ 56 <sup>bis</sup> Abs. 1	31.10.2013	01.01.2014	geändert	GS 2014/001
§ 56 <sup>bis</sup> Abs. 2	31.10.2013	01.01.2014	eingefügt	GS 2014/001
§ 57	31.10.2013	01.01.2014	Titel geändert	GS 2014/001
§ 57 Abs. 1	31.10.2013	01.01.2014	geändert	GS 2014/001
§ 57 Abs. 2	31.10.2013	01.01.2014	eingefügt	GS 2014/001
§ 58 <sup>bis</sup>	28.08.2008	01.01.2009	eingefügt	GS 29, 933
§ 58 <sup>bis</sup> Abs. 2	31.10.2013	01.01.2014	geändert	GS 2014/001
§ 60 Abs. 1, a)	28.10.1999	01.01.2000	geändert	GS 26, 527
§ 60 Abs. 3	28.10.1999	01.01.2000	aufgehoben	GS 26, 527
§ 61 Abs. 4	28.10.1999	01.01.2000	geändert	GS 26, 527
§ 64 Abs. 1	28.11.2017	01.01.2018	geändert	GS 2017/075
§ 69 Abs. 2	23.11.1999	01.01.2000	geändert	GS 26, 471
§ 69 Abs. 2	28.11.2017	01.01.2018	geändert	GS 2017/075

<b>Element</b>	<b>Beschluss</b>	<b>Inkrafttreten</b>	<b>Änderung</b>	<b>GS Fundstelle</b>
§ 70 Abs. 4	31.10.2013	01.01.2014	geändert	GS 2014/001
§ 72 Abs. 1	31.10.2013	01.01.2014	geändert	GS 2014/001
§ 72 Abs. 2	31.10.2013	01.01.2014	aufgehoben	GS 2014/001
§ 72 Abs. 3	31.10.2013	01.01.2014	aufgehoben	GS 2014/001
§ 72 Abs. 4	31.10.2013	01.01.2014	aufgehoben	GS 2014/001
§ 72 Abs. 5	31.10.2013	01.01.2014	aufgehoben	GS 2014/001
§ 72 Abs. 6	31.10.2013	01.01.2014	aufgehoben	GS 2014/001
§ 72 Abs. 7	31.10.2013	01.01.2014	aufgehoben	GS 2014/001
§ 72 Abs. 8	27.10.2016	01.01.2017	eingefügt	GS 2017/001
§ 73 <sup>bis</sup>	31.10.2013	01.01.2014	eingefügt	GS 2014/001
§ 74 Abs. 1	31.10.2013	01.01.2014	geändert	GS 2014/001