Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis * (Personalgesetz, PersG)

vom 3. Juni 1998 (Stand 1. Juni 2026)

Der Landrat von Nidwalden,

gestützt auf Art. 10 Ziff. 3, Art. 46 und Art. 52a Ziff. 1 der Kantonsverfassung,

beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich 1. Kanton *

[1] Dieses Gesetz gilt für die vom Kanton beschäftigten Personen. *

[2] … *

Art. 2 2. Gemeinden *

[1] Dieses Gesetz gilt für die von den Gemeinden beschäftigten Personen. *

[2] Die Stimmberechtigten der Gemeinde können in einem Reglement: *

1. * Regelungen erlassen, die von den personalrechtlichen Verordnungen des Kantons abweichen; oder
2. * den administrativen Rat ermächtigen, in einer Verordnung Regelungen zu erlassen, die von den personalrechtlichen Verordnungen des Kantons abweichen.

[3] Beim Vollzug nimmt: *

1. die Gemeindeversammlung die Aufgaben wahr, welche die Personalgesetzgebung dem Landrat zuweist;
2. der administrative Rat die Aufgaben wahr, welche die Personalgesetzgebung dem Regierungsrat zuweist.

[4] Die Gemeinden haben sich bei der Anpassung der Löhne an die steigende Teuerung am Beschluss des Landrates zum Teuerungsausgleich gemäss Art. 35a zu orientieren. *

[5] Die Entlöhnung der Lehrpersonen der Gemeinden richtet sich nach Art. 23 des Bildungsgesetzes[1)] *

Art. 3 3. öffentlich-rechtliche Anstalten *

[1] Dieses Gesetz gilt für die von selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten des Kantons und der Gemeinden beschäftigten Personen, soweit die kantonale beziehungsweise kommunale Spezialgesetzgebung nichts anderes bestimmt. *

[2] Die Verwaltungsbehörde der Anstalt kann Regelungen erlassen, die von den personalrechtlichen Verordnungen des Kantons abweichen. Sie bedürfen der Genehmigung durch den Regierungsrat. *

[3] Beim Vollzug nimmt die Verwaltungsbehörde der Anstalt die Aufgaben und Befugnisse wahr, welche die Personalgesetzgebung dem Landrat oder dem Regierungsrat zuweist. *

Art. 4 * …

Art. 5 Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses

[1] Die Arbeitsverhältnisse sind öffentlich-rechtlich. *

Art. 6 Ergänzende Bestimmungen

[1] Soweit in der Personalgesetzgebung keine eigene Regelung enthalten ist, sind die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts sinngemäss anwendbar.

Art. 7 Paritätische Personalkommission

[1] Die paritätische Personalkommission berät den Regierungsrat in grundsätzlichen Personalfragen und nimmt Stellung zu grundlegenden Personalentscheiden.

[2] Sie besteht aus sechs Mitgliedern, wobei zwei Mitglieder vom Regierungsrat, ein Mitglied vom Obergericht und drei Mitglieder von der Arbeitsgemeinschaft der kantonal tätigen Personalverbände bestimmt werden; reicht diese Arbeitsgemeinschaft nicht rechtzeitig einen Wahlvorschlag ein, bestimmt der Regierungsrat auch deren Mitglieder.

---

1) NG 311.1

Art. 8 Personalamt

[1] Das Personalamt ist die allgemeine Stabsstelle für Personalfragen des Regierungsrates, der Verwaltung und der Gerichte.

[2] Es arbeitet mit den führungsverantwortlichen Linienstellen unmittelbar zusammen. Es kann zu allen Personal- und Organisationsentscheiden Stellung nehmen.

[3] … *

2 Personalpolitik

Art. 9 Grundsätze

[1] Die Personalpolitik des Regierungsrates orientiert sich am Leistungsauftrag, der nach den Grundsätzen der Gesetzmässigkeit, der Zweckmässigkeit, der Verhältnismässigkeit und der Wirtschaftlichkeit erfüllt wird. *

[2] Sie schafft insbesondere die Voraussetzungen für die Anstellung und Förderung geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die marktgerechte Entlöhnung sowie für eine zeitgemässe Arbeitsorganisation. *

3 Begründung und Dauer des Arbeitsverhältnisses

Art. 10 * Ausschreibung

[1] Offene Stellen sind zumindest im elektronischen Stellenanzeiger der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers im Internet öffentlich auszuschreiben.

[2] Mit Ausnahme der Stellen, bei denen der Regierungsrat oder der Landrat Anstellungsinstanz ist, kann auf eine Ausschreibung verzichtet werden, bei:

1. bis zu einem Jahr befristete Stellen;
2. Stellen, die durch eine bereits bei der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber angestellte Person besetzt werden; oder
3. Stellen mit einem Teilpensum von bis zu 30 Prozent.

[3] Bleibt eine Ausschreibung ohne Erfolg oder ist deren Ergebnis ungenügend, kann die Stelle neu ausgeschrieben oder auf dem Berufungsweg besetzt werden.

Art. 11 Anstellungsinstanz

[1] Der Landrat bestimmt, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ihm oder von den Gerichtsbehörden zu wählen sind.

[2] Der Regierungsrat ernennt die Landschreiberin oder den Landschreiber, die Amtsvorsteherinnen und die Amtsvorsteher sowie die ihm direkt unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Er bezeichnet im Rahmen der Gesetzgebung die Anstellungsinstanz für das übrige Personal der Direktionen, Ämter und Abteilungen. *

Art. 12 * Voraussetzungen 1. allgemeine

[1] Die Anstellungsinstanz kann für die Besetzung einer Stelle persönliche Voraussetzungen, insbesondere Befähigungsausweis, Vorbildung, Erfahrung, festlegen.

[2] Sie kann in begründeten Fällen das Schweizer Bürgerrecht verlangen sowie die Wohnsitznahme in einem begrenzten Umkreis des Arbeitsortes vorschreiben.

[3] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann das Vorweisen von Registerauszügen vorschreiben. Der Regierungsrat legt in einer Verordnung fest, welche Registerauszüge einverlangt werden können. *

Art. 13 * 2. Anstellung pensionierter Personen

[1] Werden Personen angestellt, die Altersleistungen gemäss der Bundesgesetzgebung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge[2)] beziehen (pensionierte Mitarbeitende), wird ein neues Arbeitsverhältnis begründet.

[2] Die massgebende Dauer für den Lohnanspruch bei Arbeitsverhinderung und für den Anspruch auf Treueprämien beginnt für pensionierte Mitarbeitende neu.

[3] Für pensionierte Mitarbeitende besteht kein Anspruch auf Entlöhnungsnachgenuss.

[4] Bei der Teilpensionierung bisheriger Mitarbeitenden (teilpensionierte Mitarbeitende) wird kein neues Arbeitsverhältnis begründet.

Art. 14 Begründung

[1] Das Arbeitsverhältnis wird durch einen schriftlichen Vertrag begründet.

[2)] SR 831.10

[2] Der Arbeitsvertrag wird durch die Anstellungsinstanz beziehungsweise durch den Regierungsrat für die vom Landrat gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgeschlossen.

Art. 15 Inpflichtnahme

[1] Der Landrat bezeichnet die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den Amtseid oder das Handgelübde abzulegen haben[3)].

Art. 16 Dauer

[1] Die Anstellung erfolgt unter dem Vorbehalt einer abweichenden Regelung auf unbestimmte Dauer.

4 Rechte und Pflichten des Personals

4.1 Grundsätze

Art. 17 Schutz der Persönlichkeit

[1] Die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber achtet die Persönlichkeit des Personals und trifft die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität.

[2] Die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber schützt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

Art. 18 Internes Verfahren 1. allgemein

[1] Gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann die zuständige Instanz gemäss Art. 14 Abs. 2 ein internes Verfahren durchführen, wenn der Verdacht besteht, dass sie vorsätzlich oder fahrlässig ihre Pflicht verletzt haben.

[2] Allfällige Pflichtverletzungen müssen geeignet sein, die ordnungsgemässe Erfüllung der beruflichen Obliegenheiten, das Ansehen oder die Vertrauenswürdigkeit des Amtes oder der kantonalen Verwaltung zu beeinträchtigen.

[3] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat das Recht, die Aufnahme eines internen Verfahrens betreffend die eigene Person zu beantragen.

[3)] NG 161.12

[4] Das interne Verfahren kann jederzeit eingestellt werden.

Art. 19 2. Verhältnis zu andern Verfahren

[1] Ein Verfahren gemäss Art. 18 kann eingeleitet werden, auch wenn zivil- oder strafrechtliche Verfahren im Gange sind.

Art. 20 3. vorläufige Freistellung

[1] Die zuständige Instanz gemäss Art. 14 Abs. 2 kann während der Durchführung eines internen Verfahrens die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorläufig von der Erfüllung ihrer Pflichten freistellen.

[2] Vor der Anordnung der vorläufigen Freistellung ist die betroffene Person anzuhören.

[3] Während der vorläufigen Freistellung kann der Lohn nicht entzogen werden.

Art. 21 4. schriftlicher Bericht

[1] Der Abschluss des internen Verfahrens ist der betroffenen Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter mit einem schriftlichen Bericht zu eröffnen.

[2] Die Kosten des internen Verfahrens können bei leichtsinnigem oder mutwilligem Verhalten ganz oder teilweise der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter auferlegt werden.

4.2 Rechte

4.2.1 Personalgespräch und Leistungsbeurteilung

Art. 22 Inhalt und Ziele

[1] Das Personalgespräch zwischen der direkten vorgesetzten Person und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter dient der Standortbestimmung, der Überprüfung der Notwendigkeit und Wirtschaftlichkeit der Aufgabenerfüllung, der Vereinbarung der Ziele, der Förderung der Zusammenarbeit und der beruflichen Entwicklung sowie der Leistungsbeurteilung.

[2] Das Personalgespräch findet jährlich statt; für einzelne Personalkategorien kann der Regierungsrat Ausnahmen festlegen.

[3] Die Leistungsbeurteilung ist im Rahmen des Beschwerderechtes nicht anfechtbar.

4.2.2 Lohnanspruch

Art. 23 Individueller Lohn

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben für ihre Arbeit Anspruch auf einen individuellen Lohn.

Art. 24 Zulagen

[1] Der individuelle Lohn wird ergänzt durch:

1. * Sozialzulagen (Geburtszulage, Familien- beziehungsweise Unterstützungszulage sowie Kinder- und Ausbildungszulagen);
2. Anerkennungsprämien für ausserordentliche Leistungen;
3. Treueprämien.
4. * Inkonvenienzzulagen.

[2] Der Anspruch auf Kinder- und Ausbildungszulagen richtet sich nach der Gesetzgebung über die Familienzulagen[4)]. *

[3] Die Voraussetzungen für den Anspruch auf die übrigen Zulagen ordnet der Regierungsrat in der Vollzugsverordnung. Für den Anspruch auf Treueprämien gelten alle bei der gleichen Arbeitgeberin oder beim gleichen Arbeitgeber geleisteten Anstellungsjahre als anrechenbar. Die Lehrzeit sowie die unbezahlten Urlaube von mehr als einem Monat werden nicht angerechnet.

Art. 25 Zusätzliche Entschädigungen

[1] Zusätzliche Entschädigungen werden ausgerichtet:

1. für angeordnete Überstunden, wenn sie nicht kompensiert werden können;
2. für die berufliche Inanspruchnahme ausserhalb des Arbeitsortes.

Art. 26 Lohnanspruch bei Arbeitsverhinderung

[1] Bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung infolge Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft, Unfall und Erfüllung gesetzlicher Pflichten haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf Lohn. Der Lohnanspruch endet spätestens mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. *

Art. 27 Auszahlung und Verrechnung

[1] Der Lohn wird in der Regel monatlich ausbezahlt.

---

4) NG 762.1, SR 836.2

[2] Ansprüche der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers, welche in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, sowie Beiträge an Versicherungen können mit dem Lohn verrechnet werden.

Art. 28 Entlöhnungsnachgenuss

[1] Die Erben von während der Dauer des Arbeitsverhältnisses verstorbenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben Anspruch auf Entlöhnungsnachgenuss.

4.2.3 Lohnsystem und Lohnsumme

Art. 29 Lohnsystem 1. Grundsatz

[1] Jede Stelle wird einem Funktions- und Leistungslohnband zugeordnet.

[2] Das Leistungslohnband ergänzt das Funktionslohnband und wird vom höchstmöglichen Lohn begrenzt.

[3] Der Regierungsrat legt die Funktions- und Leistungslohnbänder fest; er kann diese anheben oder senken.

[4] Für jedes Leistungslohnband legt er in der Form einer Lohnleitlinie den Zielbereich für einen leistungsgerechten Lohn fest; er kann diesen den veränderten Verhältnissen anpassen.

Art. 30 2. Begriffe

[1] Der Funktionslohn ist die Abgeltung der Anforderungen und Belastungen einer Stelle, unabhängig von der Leistung und der Erfahrung.

[2] Der Leistungslohn ist der jährlich durch die Vorgesetzten neu festgelegte individuelle Lohnanteil.

Art. 31 3. Festlegung des individuellen Lohnes

[1] Der individuelle Lohn wird aufgrund der Leistungsbeurteilung sowie der Position innerhalb des Leistungslohnbandes beziehungsweise der Abweichung zur Lohnleitlinie jährlich durch die Vorgesetzten festgelegt. Er kann ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist auf den 1. Januar angehoben oder gekürzt werden.

[2] Der Regierungsrat kann in begründeten Fällen vom Leistungslohnband abweichen.

Art. 32–34 * …

Art. 35 * Lohnanpassung
1. Grundsatz *

[1] Der Regierungsrat legt fest, wie die zur Verfügung stehenden Mittel generell und leistungsbezogen zu verteilen sind. Der Teuerungsausgleich gemäss Art. 35a ist für die generelle Lohnanpassung und nicht für die individuelle Lohnentwicklung der bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzusetzen. *

[2] Die Gerichte, die Schlichtungsbehörde und die Staatsanwaltschaft sind an diesen Entscheid gebunden. *

Art. 35a * 2. Teuerungsausgleich

[1] Der Landrat kann bei steigender Teuerung jeweils im Rahmen des Budgets eine Anpassung der Löhne auf Jahresbeginn beschliessen. Der Stand des Landesindexes für Konsumentenpreise Ende Juni ist dabei massgebend.

[2] Bei seinem Entscheid lässt sich der Landrat von der Wirtschaftslage und der Lage der Kantonsfinanzen leiten.

[3] Unterbleibt eine Teuerungsanpassung ganz oder teilweise, kann der Landrat im Rahmen eines künftigen Budgets eine Angleichung an den Landesindex für Konsumentenpreise beschliessen.

4.2.4 Weitere Ansprüche

Art. 36 Ferien und Urlaub

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf mindestens vier Wochen bezahlte Ferien und in Einzelfällen auf Urlaub.

Art. 37 Aus- und Weiterbildung

[1] Die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber fördert und unterstützt die Aus- und Weiterbildung des Personals durch geeignete Massnahmen.

Art. 38 Versicherungen
1. Krankentaggeld

[1] Die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber schliesst für das Personal eine Kollektivkrankentaggeldversicherung ab; der Regierungsrat setzt die Beteiligung der Versicherten an den Prämienzahlungen fest.

Art. 39 2. Unfall

[1] Die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber versichert das Personal gegen die Folgen von Unfällen; der Regierungsrat setzt die Beteiligung der Versicherten an den Prämienzahlungen der Nichtberufsunfallversicherung fest.

Art. 40 3. Berufliche Vorsorge

[1] Die berufliche Vorsorge richtet sich nach der Gesetzgebung über die kantonale Pensionskasse[5)].

[2] Der Regierungsrat legt im Rahmen der bewilligten Kredite die besonderen Sparpläne fest, die für das Personal gelten; Art. 17 Abs. 3 des Pensionskassengesetzes[6)] bleibt vorbehalten. *****

Art. 41 Mitsprache- und Vorschlagsrecht

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf regelmässige Information. Sie haben das Recht, sich zu allen Betriebs- und Personalfragen zu äussern und Vorschläge einzureichen.

[2] Die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber pflegt die Sozialpartnerschaft. Organ der Mitsprache in allen grundsätzlichen Fragen des Arbeitsverhältnisses ist die Arbeitsgemeinschaft der kantonal tätigen Personalverbände.

4.3 Pflichten

Art. 42 Grundsatz

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in Beachtung von Verfassung und Gesetzgebung, die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.

Art. 43 Geschenke und andere Vorteile

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es untersagt, im Hinblick auf berufliche Verrichtungen Geschenke oder andere Vorteile für sich oder für Dritte zu beanspruchen, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

[5)] NG 165.2
[6)] NG 165.2

[2] Widerrechtlich angenommene Geschenke und andere Vorteile verfallen der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber.

Art. 44 Schweigepflicht

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Wahrnehmungen, die sie in Ausübung ihrer Arbeit gemacht haben und sich auf ihre beruflichen Obliegenheiten beziehen, geheim zu halten.

[2] Die Schweigepflicht bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

[3] Wo es im Interesse der Sache liegt, kann die zuständige Direktion Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Schweigepflicht schriftlich entbinden.

[4] Die Schweigepflicht gilt nicht:

1. gegenüber vorgesetzten Instanzen und Behörden in deren Zuständigkeitsbereich;
2. wo die Gesetzgebung Ausnahmen vorsieht.

Art. 45 Herausgabe von Akten

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben andern Ämtern Akteneinsicht zu gewähren und Auskünfte zu erteilen, wenn dies zur Erfüllung von deren gesetzlichen Aufgabe notwendig ist und dadurch nicht die das öffentliche Interesse überwiegenden schutzwürdigen Interessen einer betroffenen Person verletzt werden.

[2] Im Zweifelsfalle entscheidet die zuständige Direktion unter Vorbehalt des Weiterzugs an den Regierungsrat.

Art. 46 Streikverbot

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen nicht in Streik treten.

Art. 47 Tätigkeitsbereich und Stellvertretung

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können verpflichtet werden, Arbeiten auszuführen, für die sie nicht ausdrücklich angestellt worden sind, soweit ihnen dies aufgrund ihrer Voraussetzungen und Fähigkeiten sowie ihrer bisherigen Tätigkeit zugemutet werden kann. Insbesondere besteht eine Stellvertretungspflicht.

Art. 48 Nebenberufliche Tätigkeit und Mandat

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Übernahme einer bezahlten beruflichen oder nebenberuflichen Tätigkeit oder eines Mandats vorgängig der Anstellungsinstanz zu melden. *****

[2] Die Anstellungsinstanz kann die Übernahme der bezahlten nebenberuflichen Tätigkeit beziehungsweise des Mandats mittels Verfügung untersagen, wenn dies zu einem Interessenkonflikt oder zu einer zeitlichen Überbeanspruchung führen kann. Nachträglich darf die Ausübung der nebenberuflichen Tätigkeit beziehungsweise des Mandats nur untersagt werden, wenn sich seit der ordnungsgemässen Meldung die Verhältnisse erheblich geändert haben. *****

[3] Übt die Mitarbeiterin beziehungsweise der Mitarbeiter die bezahlten nebenberufliche Tätigkeit beziehungsweise das Mandat trotz rechtskräftiger Untersagung aus, stellt dies einen wesentlichen Kündigungsgrund gemäss Art. 59 Abs. 1 Ziff. 5 dar. *****

Art. 49 Mitgliedschaft in Behörden

[1] Für die im Rahmen der Gesetzgebung zulässige Wahl in eine Behörde ist die Bewilligung des Regierungsrates beziehungsweise der zuständigen Gerichtsbehörde erforderlich.

[2] Die Mitgliedschaft in der Behörde darf die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen.

[3] Gleichzeitig ist festzulegen, ob für die Beanspruchung während der ordentlichen Arbeitszeit ein Lohnabzug zu erfolgen hat.

Art. 50 Wohnsitz

[1] Die Anstellungsinstanz ist berechtigt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in begründeten Fällen zur Wohnsitznahme in einem begrenzten Umkreis des Arbeitsortes zu verpflichten.

Art. 51 * Arbeitszeit
1. Leistungserfassung

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfassen ihre Arbeitszeit und ihre Leistungen.

[2] Die Arbeitszeit wird den Leistungen zugeordnet.

Art. 52 2. Überstunden

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Leistung von Überstunden ausserhalb der vorgeschriebenen Arbeitszeit verpflichtet, wenn es der Arbeitsanfall erfordert und die vorgesetzte Person die Überstunden anordnet. *

Art. 53 Ausstand

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in den Ausstand zu treten und das Geschäft der stellvertretenden oder vorgesetzten Person zu überweisen:

1. in eigener Sache, oder wenn sie sonst ein unmittelbares persönliches Interesse am Geschäft haben;
2. * in Sachen einer Person, die in gerader Linie oder bis und mit dem dritten Grad der Seitenlinie blutsverwandt oder verschwägert ist;

2a. * in Sachen der Ehegattin oder des Ehegatten und der Partnerin oder des Partners aus eingetragener Partnerschaft;

2b. * in Sachen der Ehegattin oder des Ehegatten und der Partnerin oder des Partners aus eingetragener Partnerschaft von Geschwistern;

3. * in Sachen der Adoptiv- oder Pflegeeltern, eines Adoptiv- oder Pflegekindes sowie einer Person, deren Vormund oder Beistand sie ist;
4. in Sachen einer juristischen Person des öffentlichen oder privaten Rechts, der sie als Organ angehören, und in Sachen einer Kollektiv- oder Kommanditgesellschaft, deren Mitglied sie sind;
5. * in Sachen, in denen sie mit der Anwältin oder dem Anwalt beziehungsweise der bevollmächtigten Person einer Partei in einem Verwandtschaftsverhältnis gemäss Ziff. 2, 2a und 2b steht;
6. in Sachen, in denen sie selbst oder eine Partei aus begründeten Bedenken gegen ihre Unbefangenheit den Ausstand verlangen.

[2] Über Streitigkeiten entscheidet die vorgesetzte Stelle.

[3] Weitergehende Bestimmungen der Gesetzgebung über den Ausstand bleiben vorbehalten.

Art. 53a * Registerauszüge

[1] Die Anstellungsinstanz kann von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in begründeten Fällen Registerauszüge verlangen.

5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 54 Beendigungsarten

[1] Das Arbeitsverhältnis endet durch:

1. Kündigung;
1a. * Auflösung infolge Invalidität;
2. Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen;
3. Fristablauf gemäss Vertrag;
4. vorzeitige Pensionierung;
5. Erreichen der Altersgrenze;
6. Tod.

Art. 54a * Auflösung infolge Invalidität

[1] Die Anstellungsinstanz löst Arbeitsverhältnisse mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch die Sozialversicherung invalid erklärt werden, unter Einhaltung der ordentlichen Fristen und Termine auf.

[2] Das Arbeitsverhältnis wird entsprechend der Rentenabstufung gemäss dem Grad der Invalidität ganz oder teilweise aufgelöst.

[3] Die Auflösungsverfügung durch eine vom Regierungsrat bezeichnete Anstellungsinstanz bedarf der Genehmigung des Regierungsrates. Dieser eröffnet die Auflösungsverfügung zusammen mit dem Genehmigungsentscheid.

[4] Gegen Auflösungsverfügungen infolge Invalidität kann binnen 20 Tagen nach erfolgter Zustellung Einsprache erhoben werden.

[5] Gegen den Einspracheentscheid kann binnen 20 Tagen nach erfolgter Zustellung beim Verwaltungsgericht Beschwerde erhoben werden.

Art. 55 Kündigung
1. Grundsatz, Zuständigkeit

[1] Das Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

[2] Für die Kündigung der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers sind zuständig:

1. die Gerichtsbehörden für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
2. das Landratsbüro für die vom Landrat gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
3. der Regierungsrat beziehungsweise die von ihm bezeichnete Anstellungsinstanz für alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

[3] Die Kündigung durch eine vom Regierungsrat bezeichnete Anstellungsinstanz bedarf der Genehmigung des Regierungsrates. Dieser eröffnet die Kündigung zusammen mit dem Genehmigungsentscheid. *

Art. 56 2. Kündigungsfristen und -termine

[1] Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate auf das Monatsende beziehungsweise während der Probezeit sieben Tage auf das Ende der Kalenderwoche. *

[1a] Die Probezeit beträgt drei Monate. *

[2] Bei Lehrkräften gilt während des ersten Jahres eine Kündigungsfrist von 2 Monaten auf das Ende eines Semesters und im überjährigen Arbeitsverhältnis eine Kündigungsfrist von 6 Monaten auf Ende Juli, sofern nicht im Arbeitsvertrag ausdrücklich eine andere Regelung vereinbart wurde.

[3] Im Arbeitsvertrag vereinbarte Kündigungsfristen gehen vor.

[4] Nach erfolgter Kündigung kann im gegenseitigen Einvernehmen der Zeitpunkt des Austritts abweichend von der Kündigungsfrist festgelegt werden.

Art. 57 3. fristlose Auflösung

[1] Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos aufgelöst werden.

[2] Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

[3] Die unverschuldete Verhinderung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters an der Arbeitsleistung gilt in keinem Fall als wichtiger Grund.

Art. 58 4. Form, Begründung, Anhörung

[1] Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

[2] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat nur die fristlose Kündigung zu begründen.

[3] Die zuständige Instanz gemäss Art. 55 Abs. 2 hat die Kündigung in jedem Fall zu begründen; sie hat vor der Kündigung Betroffene anzuhören.

Art. 59 5. zulässige Gründe und Vorverfahren

[1] Gemäss Art. 56 kann gekündigt werden, wenn wesentliche Gründe vorliegen. Wesentliche Gründe liegen insbesondere vor, wenn:

1. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist;
2. * die Stelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen beziehungsweise wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird;
3. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ungenügende Leistungen erbringt;
4. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mangelnde Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz ausweist;

4a. * die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ungenügend mit Vorgesetzten und Mitarbeitenden im Sinne der gemeinsamen Zielsetzung kooperiert;

5. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen verletzt hat;
6. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

[2] Soll die Kündigung mangels erforderlicher Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz beziehungsweise wegen mangelnder Kooperationsbereitschaft oder ungenügender Leistungen ausgesprochen werden, ist der Mitarbeiterin beziehungsweise dem Mitarbeiter vorgängig eine angemessene Bewährungsfrist einzuräumen. *

[3] Die Einräumung einer Bewährungsfrist ist nicht erforderlich:

1. * während der Probezeit;
2. * für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das ordentliche Pensionsalter gemäss Art. 71 erreicht haben.

[4] Keine wesentlichen Gründe müssen vorliegen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in der Probezeit befinden oder das ordentliche Pensionsalter erreicht haben. *

Art. 60 Einsprache

[1] Gegen die Kündigung kann binnen 20 Tagen nach erfolgter Zustellung Einsprache erhoben werden: *

1. bei der zuständigen Gerichtsinstanz durch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
2. beim Landratsbüro durch die vom Landrat gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;

3. beim Regierungsrat durch alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Art. 61 Verwaltungsgerichtsbeschwerde

[1] Gegen den Einspracheentscheid kann binnen 20 Tagen nach erfolgter Zustellung beim Verwaltungsgericht Beschwerde erhoben werden.

Art. 62 Aufschiebende Wirkung

[1] Einsprache und Verwaltungsgerichtsbeschwerde haben keine aufschiebende Wirkung.

Art. 63 Feststellungsentscheid

[1] Erachtet das Verwaltungsgericht eine Kündigung als unzulässig im Sinne von Art. 57 beziehungsweise Art. 59, erlässt es einen Feststellungsentscheid.

[2] Dieser Entscheid ist den Parteien und der Anstellungsinstanz zu eröffnen.

Art. 64 Schadenersatz

[1] Bei unzulässiger Kündigung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber hat die bisherige Mitarbeiterin oder der bisherige Mitarbeiter Anspruch auf Schadenersatz, höchstens aber die Hälfte der bisherigen Jahresbesoldung.

[2] Der Anspruch entfällt, sobald die von der Anstellungsinstanz angebotene Weiterbeschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz abgelehnt wird.

Art. 65 * Abgangsentschädigung 1. allgemein

[1] Endigt ein Arbeitsverhältnis durch Kündigung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers oder durch Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen, kann eine Abgangsentschädigung in der Höhe von höchstens der Hälfte der bisherigen Jahresbesoldung geleistet werden.

[2] An Arbeitnehmende, die das 62. Altersjahr vollendet haben, kann nur eine Entschädigung gemäss Art. 65a geleistet werden.

[3] Der Regierungsrat entscheidet im Einzelfall über Auszahlung und Höhe der Abgangsentschädigung.

Art. 65a * 2. bei vorzeitiger Pensionierung

[1] Bei einer vorzeitigen Pensionierung nach dem vollendeten 62. Altersjahr besteht ein Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, wenn:

1. die vorzeitige Pensionierung aufgrund einer Kündigung durch die Arbeitgeberin beziehungsweise den Arbeitgeber oder aufgrund der Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen erfolgt; und
2. die Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben infolge ausgewiesener gesundheitlicher Probleme eingeschränkt ist oder die Stelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen beziehungsweise wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird.

[2] Die Entschädigung erfolgt in Form einer Einlage in die Pensionskasse zur Finanzierung einer AHV-Ersatzrente. Der Anspruch auf die Abgangsentschädigung entfällt, wenn bei der Pensionskasse keine Einlage mehr möglich ist.

[3] Die Höhe der Einlage ist so festzulegen, dass damit bis zum Erreichen des ordentlichen Pensionsalters gemäss der Bundesgesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung[7)] je vollendetes Dienstjahr 4 Prozent, höchstens aber 60 Prozent der ungekürzten maximalen und einfachen AHV-Altersrente als AHV-Ersatzrente ausgerichtet werden kann. Die Einlage wird gestützt auf das durchschnittliche Arbeitspensum der letzten fünf Jahre anteilsmässig gekürzt.

[4] Der Regierungsrat entscheidet über den Anspruch und die Höhe der Einlage

Art. 66 Nichtige Kündigung 1. Gründe

[1] Eine Kündigung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ist nichtig, wenn sie:

1. Folge der ordnungsgemässen Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse ist;
2. wegen einer Eigenschaft ausgesprochen wird, die der Mitarbeiterin beziehungsweise dem Mitarbeiter kraft der eigenen Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
3. ausschliesslich ausgesprochen wird, um die Entstehung von Ansprüchen der Mitarbeiterin beziehungsweise des Mitarbeiters aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;

[7)] SR 831.10

4. erfolgt, weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
5. ausgesprochen wird, weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt;
6. im Zusammenhang mit der Tätigkeit als gewählte Personalvertreterin oder gewählter Personalvertreter steht;
7. erfolgt, weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einem Personalverband angehört oder nicht angehört oder weil sie oder er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
8. zur Unzeit gemäss Art. 336c Abs. 1 OR erfolgt.

Art. 67 2. Verfahren
a) Einsprache

[1] Die Nichtigkeit der Kündigung ist mit der Einsprache gemäss Art. 60 geltend zu machen.

[2] Jedes spätere Vorbringen der Nichtigkeit ist unzulässig.

Art. 68 b) Verwaltungsgerichtsbeschwerde

[1] Gegen den Einspracheentscheid kann binnen 20 Tagen nach erfolgter Zustellung beim Verwaltungsgericht Beschwerde erhoben werden.

Art. 69 c) aufschiebende Wirkung

[1] Einsprache und Verwaltungsgerichtsbeschwerde haben keine aufschiebende Wirkung.

Art. 70 Folgen der Nichtigkeit

[1] Ist die Kündigung nichtig, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine angemessene Weiterbeschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz.

[2] Ist die Weiterbeschäftigung ohne Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nicht möglich, besteht ein Anspruch auf vollen Schadenersatz; Leistungen von AHV, IV, Unfallversicherung, Militärversicherung und entsprechenden ausländischen Sozialversicherungen sind bei der Berechnung des Schadenersatzes voll anrechenbar.

Art. 71 Pensionierung
1. ordentliche

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter treten ordentlicherweise auf das Ende jenes Monats, in welchem sie das 65. Altersjahr vollenden, in den Ruhestand.

Art. 72 * 2. vorzeitige

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, ab Vollendung des 58. Altersjahres auf jedes Monatsende nach vorangegangener sechsmonatiger schriftlicher Voranzeige in den Ruhestand zu treten.

[2] Für Lehrpersonen ist eine vorzeitige Pensionierung unter Einhaltung der sechsmonatigen Kündigungsfrist nur auf Ende Juli möglich.

Art. 72a * 3. aufgeschobene

[1] Die Anstellung kann im gegenseitigen Einvernehmen über das ordentliche Pensionsalter bis längstens zur Vollendung des 70. Altersjahres weitergeführt werden. Bei Lehrpersonen ist das Arbeitsverhältnis bis zum Ende eines Schuljahres weiterzuführen.

[2] Die Anstellungsinstanz und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter haben sich spätestens sechs Monate vor Erreichen des ordentlichen Pensionsalters schriftlich über die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zu einigen.

Art. 73 Arbeitszeugnis, Arbeitsbestätigung

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder auf Verlangen ein Arbeitszeugnis oder eine Arbeitsbestätigung ausgestellt.

6 Datenschutz

Art. 74 Bearbeitung von Personendaten

[1] Die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber bearbeitet nur Personendaten, die für das Arbeitsverhältnis notwendig sind.

[2] Personendaten dürfen im Hinblick auf die Besetzung einer Stelle beschafft werden, soweit sie für die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens für das Arbeitsverhältnis notwendig sind. Bei Nichtanstellung werden diese Daten zurückgegeben oder vernichtet, wenn die betroffene Person der weiteren Aufbewahrung nicht zustimmt.

Art. 74a *

[1] Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, für die dieses Gesetz anwendbar ist, sind berechtigt, die AHV-Nummer gemäss AHVG[8)] für die Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben systematisch zu verwenden.

Art. 75 Bekanntgabe von Personendaten

[1] Personendaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen nur bekanntgegeben werden:

1. wenn eine gesetzliche Grundlage dies erlaubt;
2. wenn es im Einzelfall zur Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe der Empfängerinnen oder Empfänger unentbehrlich ist;
3. wenn die betroffene Person im Einzelfall schriftlich eingewilligt hat;
4. für den Staatskalender, Behördenverzeichnisse und ähnliche Nachschlagewerke.

Art. 76 * Ablieferungspflicht

[1] Die Anstellungsinstanzen haben nach dem Austritt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deren Personendaten dem Personalamt abzuliefern.

Art. 77 Einsichtsrecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht auf Einsicht in die sie betreffenden Personendaten. Sie können verlangen, dass unrichtige Daten berichtigt oder durch eine kurze Gegendarstellung ergänzt werden.

7 Rechtsschutz

Art. 78 Anhörungsrecht

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

---

8) SR 831.10

Art. 79 Beschwerderecht

[1] Verfügungen der vorgesetzten Stelle können unter dem Vorbehalt abweichender Bestimmungen binnen 20 Tagen nach erfolgter Zustellung beim Regierungsrat beziehungsweise beim Obergericht mit Verwaltungsbeschwerde angefochten werden.

[2] Gegen Verfügungen und Verwaltungsbeschwerdeentscheide des Regierungsrates beziehungsweise des Obergerichts kann binnen 20 Tagen nach erfolgter Zustellung beim Verwaltungsgericht Beschwerde erhoben werden.

[3] Das Verfahren richtet sich nach den Vorschriften der Verwaltungsrechtspflege[9)].

Art. 79a * Verfahrenskosten

[1] Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu dem in Art. 114 lit. c der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO)[10)] festgelegten Streitwert dürfen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine Verfahrenskosten auferlegt werden, soweit diese das Verfahren nicht mutwillig veranlasst haben.

8 Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 80 Anpassung bisherigen Rechts 1. Landratsgesetz

[1] Das Gesetz vom 4. Februar 1998 über die Organisation und die Geschäftsführung des Landrates (Landratsgesetz)[11)] wird wie folgt geändert: …

Art. 81 2. Behördengesetz

[1] Das Gesetz vom 20. April 1971 über die kantonalen und kommunalen Behörden (Behördengesetz)[12)] lautet neu: …

---

9) NG 265.1
10) SR 272
11) NG 151.1
12) NG 161.1

Art. 82 3. Gemeindegesetz

[1] Das Gesetz vom 28. April 1974 über Organisation und Verwaltung der Gemeinden (Gemeindegesetz)[13)] lautet neu: …

Art. 83 Übergangsordnung betreffend die ordentliche Pensionierung

Art. 83a * Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 27. Mai 2015
1. Übergangsrenten für vorzeitige Pensionierungen der Jahrgänge 1951 bis 1955

[1] Für bisherige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Jahrgängen 1951 bis 1955, welche gemäss Art. 72 in den vorzeitigen Ruhestand treten, bezahlt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bis zur Erreichung des ordentlichen AHV-Alters eine Übergangsrente im Umfang von 70 Prozent des Höchstbetrages der AHV-Altersrente und allfälliger AHV-Kinderrenten.

[2] Übergangsrenten werden nur ausbezahlt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bisher gemäss der Pensionskassengesetzgebung versichert war. Bei Teilzeit-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern werden sie anteilsmässig ausbezahlt, wobei das durchschnittliche Arbeitspensum der letzten fünf Jahre massgebend ist.

[3] Die Übergangsrente wird gekürzt, sofern das anrechenbare Einkommen mehr als 80 Prozent der vor der vorzeitigen Pensionierung erzielten Bruttoentlöhnung beträgt. Als anrechenbares Einkommen gelten Leistungen von Pensionskasse, AHV, IV, Unfallversicherung, Militärversicherung und entsprechenden ausländischen Sozialversicherungen.

Art. 83b * 2. Übergangsrenten für vorzeitige Pensionierungen der Jahrgänge 1956 bis 1959

[1] Für bisherige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Jahrgängen 1956 bis 1959, welche gemäss Art. 72 in den vorzeitigen Ruhestand treten, bezahlt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bis zur Erreichung des ordentlichen AHV-Alters, längstens jedoch bis zum Jahre 2020, eine Übergangsrente im Umfang gemäss Art. 83a.

[2] Eine Übergangsrente wird nur bezahlt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht vor dem 61. Altersjahr in den Ruhestand tritt.

[13)] NG 171.1

Art. 83c * Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 31. Januar 2018

[1] Hat eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter sowohl auf eine Abgangsentschädigung gemäss Art. 65a als auch auf eine Übergangsrente gemäss Art. 83a oder 83b Anspruch, wird ausschliesslich die höhere der beiden Leistungen entrichtet.

[2] Für die Vergleichsrechnung ist die Übergangsrente auf den Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung zu kapitalisieren

Art. 84 Vollzug

[1] Der Regierungsrat erlässt die zum Vollzug dieses Gesetzes erforderlichen Bestimmungen.

[2] Unter Vorbehalt von Art. 85 regelt er in Vollzugsverordnungen insbesondere:

1. die Arbeitszeit;
1a. * die Telearbeit;
2. die Personalbeurteilung;
3. das Lohnsystem und die Entlöhnung;
4a. * die Anerkennungsprämien für ausserordentliche Leistungen;
4b. * die Inkonvenienzzulagen;
5. die zusätzlichen Entschädigungen;
6. die Entlöhnung bei Arbeitsverhinderung;
7. die Treueprämien;
8. den Entlöhnungsnachgenuss;
9. die Dauer und den Bezug der Ferien;
10. die Bedingungen für die Gewährung von Urlaub;
11. die Dauer und den Bezug von Mutterschaftsurlaub sowie den Umfang der Entlöhnung während des Mutterschaftsurlaubes;
12. die Anrechnung von Arbeitsausfall wegen Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Urlaub sowie Schwangerschaft und Niederkunft auf die Ferien;
13. die Aus- und Weiterbildung;
14. das Vorschlagswesen und die Leistung von Prämien;
15. die Benützung von Parkplätzen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
16. Detailbestimmungen betreffend das interne Verfahren gemäss Art. 18;
16a. * Detailbestimmungen betreffend den Datenschutz;
17. die Bewilligung der Mitgliedschaft in Behörden.

Art. 85 Gesamtarbeitsverträge

[1] Der Regierungsrat kann in den Bereichen gemäss Art. 84 mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge für das gesamte Personal oder einzelne Personalkategorien abschliessen.

[2] Der Gesamtarbeitsvertrag wird nach erfolgter Inkraftsetzung Bestandteil der einzelnen Arbeitsverhältnisse.

[3] Gesamtarbeitsverträge für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Rechtspflege werden vom Regierungsrat zusammen mit dem Obergericht abgeschlossen.

[4] Kommt binnen einer angemessenen Frist nach der Verhandlungsaufnahme ein Vertragsabschluss nicht zustande, ist der Bereich gesetzlich zu regeln.

Art. 86 Leistungsauftrag und Lohnsumme

[1] Der Leistungsauftrag im Jahre 1998 entspricht der in diesem Jahr ausbezahlten Lohnsumme. Diese Kennziffern bilden die Bemessungsgrundlagen für das Jahr 1999.

Art. 87 Referendum und Inkrafttreten

[1] Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum; es ist im Amtsblatt zu veröffentlichen.

[2] Es tritt auf den 1. Januar 1999 in Kraft und ist in die Gesetzessammlung aufzunehmen.

[3] Alle mit ihm in Widerspruch stehenden Bestimmungen sind aufgehoben, insbesondere das Gesetz vom 24. April 1994 über das Arbeitsverhältnis der Beamten und Angestellten (Beamtengesetz)[14)] und die Vollziehungsverordnung vom 19. April 1990 zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Beamten und Angestellten (Beamtenverordnung)[15)].

[14)] A 1994, 687
[15)] A 1990, 685

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	Fundstelle
03.06.1998	01.01.1999	Erlass	Erstfassung	A 1998, 981, 1530
13.03.2002	01.01.2003	Art. 24 Abs. 1, 1.	geändert	A 2002, 391, 1178
13.03.2002	01.01.2003	Art. 24 Abs. 2	geändert	A 2002, 391, 1178
23.11.2005	01.03.2006	Art. 4	aufgehoben	A 2005, 1815, A 2006, 249
23.11.2005	01.03.2006	Art. 12	totalrevidiert	A 2005, 1815, A 2006, 249
23.11.2005	01.03.2006	Art. 24 Abs. 1, 4.	geändert	A 2005, 1815, A 2006, 249
23.11.2005	01.03.2006	Art. 51	totalrevidiert	A 2005, 1815, A 2006, 249
23.11.2005	01.03.2006	Art. 84 Abs. 2, 4a.	eingefügt	A 2005, 1815, A 2006, 249
23.11.2005	01.03.2006	Art. 84 Abs. 2, 4b.	eingefügt	A 2005, 1815, A 2006, 249
23.01.2008	01.05.2008	Art. 53 Abs. 1, 2.	geändert	A 2008, 179, 694
23.01.2008	01.05.2008	Art. 53 Abs. 1, 2a.	eingefügt	A 2008, 179, 694
23.01.2008	01.05.2008	Art. 53 Abs. 1, 2b.	eingefügt	A 2008, 179, 694
23.01.2008	01.05.2008	Art. 53 Abs. 1, 5.	geändert	A 2008, 179, 694
20.02.2008	01.06.2008	Art. 84 Abs. 2, 16a.	eingefügt	A 2008, 347, 978
17.12.2008	01.05.2009	Art. 76	totalrevidiert	A 2008, 2545, A 2009, 355
18.11.2009	01.05.2010	Erlasstitel	geändert	A 2009, 2103, A 2010, 739
18.11.2009	01.05.2010	Art. 3 Abs. 3	geändert	A 2009, 2103, A 2010, 739
18.11.2009	01.05.2010	Art. 32	totalrevidiert	A 2009, 2103, A 2010, 739
18.11.2009	01.05.2010	Art. 33	totalrevidiert	A 2009, 2103, A 2010, 739
18.11.2009	01.05.2010	Art. 34	totalrevidiert	A 2009, 2103, A 2010, 739
18.11.2009	01.05.2010	Art. 35	totalrevidiert	A 2009, 2103, A 2010, 739
18.11.2009	01.05.2010	Art. 59 Abs. 1, 2.	geändert	A 2009, 2103, A 2010, 739
18.11.2009	01.05.2010	Art. 59 Abs. 1, 4a.	eingefügt	A 2009, 2103, A 2010, 739
18.11.2009	01.05.2010	Art. 59 Abs. 2	geändert	A 2009, 2103, A 2010, 739
21.11.2012	01.03.2013	Art. 11 Abs. 2	geändert	A 2012, 1789; A 2013, 322
25.09.2013	01.01.2014	Art. 40 Abs. 2	geändert	A 2013, 1582; A 2014, 9
23.10.2013	01.01.2014	Art. 3 Abs. 2	geändert	A 2013, 1757; A 2014, 9
23.10.2013	01.01.2014	Art. 10	totalrevidiert	A 2013, 1757; A 2014, 9
23.10.2013	01.01.2014	Art. 33 Abs. 3	geändert	A 2013, 1757; A 2014, 9
27.05.2015	01.01.2016	Art. 83a	eingefügt	A 2015, 864, 2102
27.05.2015	01.01.2016	Art. 83b	totalrevidiert	A 2015, 864, 2102
31.01.2018	01.01.2019	Art. 13	totalrevidiert	A 2018, 231, 822
31.01.2018	01.01.2019	Art. 59 Abs. 3, 2.	totalrevidiert	A 2018, 231, 822
31.01.2018	01.01.2019	Art. 59 Abs. 4	geändert	A 2018, 231, 822
31.01.2018	01.01.2019	Art. 65	totalrevidiert	A 2018, 231, 822

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	Fundstelle
31.01.2018	01.01.2019	Art. 65a	eingefügt	A 2018, 231, 822
31.01.2018	01.01.2019	Art. 72	totalrevidiert	A 2018, 231, 822
31.01.2018	01.01.2019	Art. 72a	eingefügt	A 2018, 231, 822
31.01.2018	01.01.2019	Art. 79a	eingefügt	A 2018, 231, 822
31.01.2018	01.01.2019	Art. 83c	eingefügt	A 2018, 231, 822
12.02.2020	01.02.2022	Art. 53 Abs. 1, 3.	geändert	A 2020, 327, 2029
31.05.2023	01.10.2023	Erlasstitel	geändert	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 1	Titel geändert	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 1 Abs. 1	geändert	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 1 Abs. 2	aufgehoben	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 2	Titel geändert	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 2 Abs. 1	geändert	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 2 Abs. 2	geändert	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 2 Abs. 2, 1.	eingefügt	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 2 Abs. 2, 2.	eingefügt	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 2 Abs. 3	eingefügt	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 2 Abs. 4	eingefügt	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 2 Abs. 5	eingefügt	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 3	Titel geändert	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 3 Abs. 1	geändert	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 3 Abs. 2	geändert	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 3 Abs. 3	geändert	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 5 Abs. 1	geändert	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 8 Abs. 3	aufgehoben	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 9 Abs. 1	geändert	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 9 Abs. 2	eingefügt	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 12 Abs. 3	eingefügt	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 26 Abs. 1	geändert	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 48 Abs. 1	geändert	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 48 Abs. 2	geändert	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 48 Abs. 3	eingefügt	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 52 Abs. 1	geändert	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 53a	eingefügt	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 54 Abs. 1, 1a.	eingefügt	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 54a	eingefügt	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 55 Abs. 3	geändert	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 56 Abs. 1	geändert	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 56 Abs. 1, 1.	aufgehoben	2023-031

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	Fundstelle
31.05.2023	01.10.2023	Art. 56 Abs. 1, 2.	aufgehoben	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 56 Abs. 1, 3.	aufgehoben	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 56 Abs. 1a	eingefügt	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 59 Abs. 3, 1.	geändert	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 59 Abs. 4	geändert	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 60 Abs. 1	geändert	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 74a	eingefügt	2023-031
31.05.2023	01.10.2023	Art. 84 Abs. 2, 1a.	eingefügt	2023-031
23.10.2024	01.01.2026	Art. 2 Abs. 2, 2.	geändert	2025-052
04.02.2026	01.06.2026	Art. 2 Abs. 4	geändert	2026-023
04.02.2026	01.06.2026	Art. 32	aufgehoben	2026-023
04.02.2026	01.06.2026	Art. 33	aufgehoben	2026-023
04.02.2026	01.06.2026	Art. 34	aufgehoben	2026-023
04.02.2026	01.06.2026	Art. 35	Titel geändert	2026-023
04.02.2026	01.06.2026	Art. 35 Abs. 1	geändert	2026-023
04.02.2026	01.06.2026	Art. 35 Abs. 2	eingefügt	2026-023
04.02.2026	01.06.2026	Art. 35a	eingefügt	2026-023

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Fundstelle
Erlass	03.06.1998	01.01.1999	Erstfassung	A 1998, 981, 1530
Erlasstitel	18.11.2009	01.05.2010	geändert	A 2009, 2103, A 2010, 739
Erlasstitel	31.05.2023	01.10.2023	geändert	2023-031
Art. 1	31.05.2023	01.10.2023	Titel geändert	2023-031
Art. 1 Abs. 1	31.05.2023	01.10.2023	geändert	2023-031
Art. 1 Abs. 2	31.05.2023	01.10.2023	aufgehoben	2023-031
Art. 2	31.05.2023	01.10.2023	Titel geändert	2023-031
Art. 2 Abs. 1	31.05.2023	01.10.2023	geändert	2023-031
Art. 2 Abs. 2	31.05.2023	01.10.2023	geändert	2023-031
Art. 2 Abs. 2, 1.	31.05.2023	01.10.2023	eingefügt	2023-031
Art. 2 Abs. 2, 2.	31.05.2023	01.10.2023	eingefügt	2023-031
Art. 2 Abs. 2, 2.	23.10.2024	01.01.2026	geändert	2025-052
Art. 2 Abs. 3	31.05.2023	01.10.2023	eingefügt	2023-031
Art. 2 Abs. 4	31.05.2023	01.10.2023	eingefügt	2023-031
Art. 2 Abs. 4	04.02.2026	01.06.2026	geändert	2026-023
Art. 2 Abs. 5	31.05.2023	01.10.2023	eingefügt	2023-031
Art. 3	31.05.2023	01.10.2023	Titel geändert	2023-031
Art. 3 Abs. 1	31.05.2023	01.10.2023	geändert	2023-031
Art. 3 Abs. 2	23.10.2013	01.01.2014	geändert	A 2013, 1757; A 2014, 9
Art. 3 Abs. 2	31.05.2023	01.10.2023	geändert	2023-031
Art. 3 Abs. 3	18.11.2009	01.05.2010	geändert	A 2009, 2103, A 2010, 739
Art. 3 Abs. 3	31.05.2023	01.10.2023	geändert	2023-031
Art. 4	23.11.2005	01.03.2006	aufgehoben	A 2005, 1815, A 2006, 249
Art. 5 Abs. 1	31.05.2023	01.10.2023	geändert	2023-031
Art. 8 Abs. 3	31.05.2023	01.10.2023	aufgehoben	2023-031
Art. 9 Abs. 1	31.05.2023	01.10.2023	geändert	2023-031
Art. 9 Abs. 2	31.05.2023	01.10.2023	eingefügt	2023-031
Art. 10	23.10.2013	01.01.2014	totalrevidiert	A 2013, 1757; A 2014, 9
Art. 11 Abs. 2	21.11.2012	01.03.2013	geändert	A 2012, 1789; A 2013, 322
Art. 12	23.11.2005	01.03.2006	totalrevidiert	A 2005, 1815, A 2006, 249
Art. 12 Abs. 3	31.05.2023	01.10.2023	eingefügt	2023-031
Art. 13	31.01.2018	01.01.2019	totalrevidiert	A 2018, 231, 822
Art. 24 Abs. 1, 1.	13.03.2002	01.01.2003	geändert	A 2002, 391, 1178
Art. 24 Abs. 1, 4.	23.11.2005	01.03.2006	geändert	A 2005, 1815, A 2006, 249
Art. 24 Abs. 2	13.03.2002	01.01.2003	geändert	A 2002, 391, 1178

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Fundstelle
Art. 26 Abs. 1	31.05.2023	01.10.2023	geändert	2023-031
Art. 32	18.11.2009	01.05.2010	totalrevidiert	A 2009, 2103, A 2010, 739
Art. 32	04.02.2026	01.06.2026	aufgehoben	2026-023
Art. 33	18.11.2009	01.05.2010	totalrevidiert	A 2009, 2103, A 2010, 739
Art. 33	04.02.2026	01.06.2026	aufgehoben	2026-023
Art. 33 Abs. 3	23.10.2013	01.01.2014	geändert	A 2013, 1757; A 2014, 9
Art. 34	18.11.2009	01.05.2010	totalrevidiert	A 2009, 2103, A 2010, 739
Art. 34	04.02.2026	01.06.2026	aufgehoben	2026-023
Art. 35	18.11.2009	01.05.2010	totalrevidiert	A 2009, 2103, A 2010, 739
Art. 35	04.02.2026	01.06.2026	Titel geändert	2026-023
Art. 35 Abs. 1	04.02.2026	01.06.2026	geändert	2026-023
Art. 35 Abs. 2	04.02.2026	01.06.2026	eingefügt	2026-023
Art. 35a	04.02.2026	01.06.2026	eingefügt	2026-023
Art. 40 Abs. 2	25.09.2013	01.01.2014	geändert	A 2013, 1582; A 2014, 9
Art. 48 Abs. 1	31.05.2023	01.10.2023	geändert	2023-031
Art. 48 Abs. 2	31.05.2023	01.10.2023	geändert	2023-031
Art. 48 Abs. 3	31.05.2023	01.10.2023	eingefügt	2023-031
Art. 51	23.11.2005	01.03.2006	totalrevidiert	A 2005, 1815, A 2006, 249
Art. 52 Abs. 1	31.05.2023	01.10.2023	geändert	2023-031
Art. 53 Abs. 1, 2.	23.01.2008	01.05.2008	geändert	A 2008, 179, 694
Art. 53 Abs. 1, 2a.	23.01.2008	01.05.2008	eingefügt	A 2008, 179, 694
Art. 53 Abs. 1, 2b.	23.01.2008	01.05.2008	eingefügt	A 2008, 179, 694
Art. 53 Abs. 1, 3.	12.02.2020	01.02.2022	geändert	A 2020, 327, 2029
Art. 53 Abs. 1, 5.	23.01.2008	01.05.2008	geändert	A 2008, 179, 694
Art. 53a	31.05.2023	01.10.2023	eingefügt	2023-031
Art. 54 Abs. 1, 1a.	31.05.2023	01.10.2023	eingefügt	2023-031
Art. 54a	31.05.2023	01.10.2023	eingefügt	2023-031
Art. 55 Abs. 3	31.05.2023	01.10.2023	geändert	2023-031
Art. 56 Abs. 1	31.05.2023	01.10.2023	geändert	2023-031
Art. 56 Abs. 1, 1.	31.05.2023	01.10.2023	aufgehoben	2023-031
Art. 56 Abs. 1, 2.	31.05.2023	01.10.2023	aufgehoben	2023-031
Art. 56 Abs. 1, 3.	31.05.2023	01.10.2023	aufgehoben	2023-031
Art. 56 Abs. 1a	31.05.2023	01.10.2023	eingefügt	2023-031
Art. 59 Abs. 1, 2.	18.11.2009	01.05.2010	geändert	A 2009, 2103, A 2010, 739
Art. 59 Abs. 1, 4a.	18.11.2009	01.05.2010	eingefügt	A 2009, 2103, A 2010, 739
Art. 59 Abs. 2	18.11.2009	01.05.2010	geändert	A 2009, 2103, A 2010, 739
Art. 59 Abs. 3, 1.	31.05.2023	01.10.2023	geändert	2023-031
Art. 59 Abs. 3, 2.	31.01.2018	01.01.2019	totalrevidiert	A 2018, 231, 822

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Fundstelle
Art. 59 Abs. 4	31.01.2018	01.01.2019	geändert	A 2018, 231, 822
Art. 59 Abs. 4	31.05.2023	01.10.2023	geändert	2023-031
Art. 60 Abs. 1	31.05.2023	01.10.2023	geändert	2023-031
Art. 65	31.01.2018	01.01.2019	totalrevidiert	A 2018, 231, 822
Art. 65a	31.01.2018	01.01.2019	eingefügt	A 2018, 231, 822
Art. 72	31.01.2018	01.01.2019	totalrevidiert	A 2018, 231, 822
Art. 72a	31.01.2018	01.01.2019	eingefügt	A 2018, 231, 822
Art. 74a	31.05.2023	01.10.2023	eingefügt	2023-031
Art. 76	17.12.2008	01.05.2009	totalrevidiert	A 2008, 2545, A 2009, 355
Art. 79a	31.01.2018	01.01.2019	eingefügt	A 2018, 231, 822
Art. 83a	27.05.2015	01.01.2016	eingefügt	A 2015, 864, 2102
Art. 83b	27.05.2015	01.01.2016	totalrevidiert	A 2015, 864, 2102
Art. 83c	31.01.2018	01.01.2019	eingefügt	A 2018, 231, 822
Art. 84 Abs. 2, 1a.	31.05.2023	01.10.2023	eingefügt	2023-031
Art. 84 Abs. 2, 4a.	23.11.2005	01.03.2006	eingefügt	A 2005, 1815, A 2006, 249
Art. 84 Abs. 2, 4b.	23.11.2005	01.03.2006	eingefügt	A 2005, 1815, A 2006, 249
Art. 84 Abs. 2, 16a.	20.02.2008	01.06.2008	eingefügt	A 2008, 347, 978