Gesetz über das Staatspersonal (StPG)

vom 17.10.2001 (Fassung in Kraft getreten am 01.02.2023)

Der Grosse Rat des Kantons Freiburg

nach Einsicht in die Botschaft des Staatsrats vom 28. November 2000;
auf Antrag dieser Behörde,

beschliesst:

1 Gegenstand und Geltungsbereich

Art. 1 Gegenstand des Gesetzes

[1] Dieses Gesetz legt die Grundsätze der Personalpolitik und der Personalbewirtschaftung des Staates sowie die Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fest, die im besonderen Umfeld des öffentlichen Dienstes tätig sind.

Art. 2 Geltungsbereich – Grundsatz

[1] Dieses Gesetz gilt für diejenigen Personen, die im Dienste des Staates tätig sind und dafür ein Gehalt beziehen.

[2] Als im Dienst des Staates tätig gelten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung, einschliesslich der Anstalten des Staates mit eigener Rechtspersönlichkeit (die Anstalten), des Sekretariats des Grossen Rates und der Gerichtsbehörden.

Art. 3 Geltungsbereich – Ausnahmen

[1] Die Mitglieder des Staatsrates und des Kantonsgerichts sind diesem Gesetz nicht unterstellt. Für die Oberamtmänner und Oberamtfrauen gilt dieses Gesetz sinngemäss im Rahmen der für sie massgebenden Gesetzgebung.

[2] Personen, die ein Nebenamt im Sinne des Gesetzes betreffend die Dauer der öffentlichen Nebenämter oder des Justizgesetzes ausüben, sind diesem Gesetz nicht unterstellt.

[3] Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten werden auf Grund des Obligationenrechts und ergänzender Bestimmungen angestellt.

[4] Personen, die auf Grund ihrer Tätigkeit im Stundenlohn bezahlt oder nur für kurze Zeit angestellt werden, können falls nötig abweichenden Vorschriften unterstellt werden.

[5] Personen, die mit dem Staat in einem Auftragsverhältnis oder öffentlich-rechtlichen Vertragsverhältnis stehen, unterstehen den Bestimmungen des Obligationenrechts oder den spezifischen Bestimmungen des öffentlichen Rechts.

[6] Im Übrigen bleiben die Spezialgesetze vorbehalten.

2 Personalpolitik

Art. 4 Ziele

[1] Ziel der Personalpolitik ist es, die Personalressourcen des Staates optimal zu nutzen und einen qualitativ hochstehenden öffentlichen Dienst sicherzustellen. Sie beruht auf folgenden Grundsätzen:

a) dynamische und vorausschauende Personalbewirtschaftung;

b) Wahrung der Integrität und berufliche Entfaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;

c) Flexibilität und Mobilität des Personals sowohl innerhalb der Direktionen und Anstalten wie auch zwischen diesen Einheiten;

d) Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frau und Mann;

e) Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Entscheidungsprozess;

f) regelmässige Information und Konsultation des Personals;

g) Schaffung von Stellen für Personen, die eine Lehre oder eine Ausbildung absolvieren;

h) Eingliederung von Personen mit einer dauerhaften Beeinträchtigung ihrer körperlichen oder psychischen Gesundheit oder Schwierigkeiten bei der sozioprofessionellen Eingliederung;

i) Eingliederung von Arbeitslosen;

j) Förderung der Zweisprachigkeit.

k) Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben;

l) flexible Arbeits- und Arbeitszeitformen;

m) Entwicklung von Know-how und Potenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere mit Schulungen, je nach ihren Fähigkeiten und Qualifikationen;

n) Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz;

o) Attraktivität des Arbeitgebers, damit geeignetes Personal angestellt werden kann und die Mitarbeiterbindung gewährleistet ist;

p) Förderung umweltfreundlichen Verhaltens und der Mobilität im Rahmen der nachhaltigen Entwicklung.

Art. 5 Konzept

[1] Der Staatsrat erstellt ein Konzept für die Personalpolitik.

[2] Das Konzept berücksichtigt die Bedürfnisse des Arbeitgebers, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Empfängerinnen und Empfänger der staatlichen Leistungen.

Art. 6 Dezentralisierung der Kompetenzen

[1] Die Direktionen und Anstalten entwickeln im Rahmen der Gesetzgebung bei Bedarf ergänzende Richtlinien zur Personalpolitik. Die Richtlinien werden nach Stellungnahme des Amtes für Personal und Organisation dem Staatsrat zur Genehmigung unterbreitet.

[2] Diese Kompetenzen können den Dienstchefinnen und Dienstchefs übertragen werden.

Art. 7 Grundsätze der Gehaltspolitik

[1] Die Gehaltspolitik berücksichtigt die folgenden Grundsätze:

a) Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit des Staates gegenüber anderen Arbeitgebern;

b) Berücksichtigung der Arbeitsmarktsituation, der finanziellen Lage des Staates sowie der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse;

c) Bestimmung des Gehalts unter Berücksichtigung der Funktion, der Erfahrung und der Leistungen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

3 Organisation

Art. 8 Staatsrat

[1] Der Staatsrat hat folgende Aufgaben:

a) Er erlässt die Ausführungsbestimmungen zu diesem Gesetz und genehmigt diejenigen der Direktionen und Anstalten.

a1) Er definiert und genehmigt die Personalpolitik.

b) Er trifft alle Grundsatzentscheide, die das gesamte Staatspersonal betreffen.

c) Er stellt die Direktorinnen und Direktoren der Anstalten und die Chefinnen und Chefs der zentralen Dienste an.

d) Er genehmigt die Anstellung der übrigen höheren Kader, die den Direktionen unterstellt sind.

e) Er genehmigt die in Anwendung dieses Gesetzes von den Direktionen und Anstalten beschlossenen Kompetenzdelegationen an Dienstchefinnen und -chefs und an die Oberamtmänner.

f) Er vertritt den Arbeitgeber Staat gegenüber den anerkannten Personalverbänden nach Artikel 128 für alle allgemeinen Fragen oder Fragen in seinem Aufgabenbereich im Sinne dieser Bestimmung.

g) Er nimmt alle weiteren Aufgaben wahr, die ihm dieses Gesetz und seine Ausführungsbestimmungen oder die Spezialgesetze ausdrücklich zuweisen.

[2] Der Staatsrat ist zuständig, Personen, die er angestellt hat, vorläufig vom Dienst zu entheben, zu entlassen oder in den Ruhestand zu versetzen (Art. 33–48 und 52–54). Im Übrigen übt die zuständige Direktion ihnen gegenüber die Befugnisse der Anstellungsbehörde aus.

Art. 9 Direktionen und Anstalten

[1] Die Direktionen und Anstalten nehmen alle Aufgaben wahr, die aus diesem Gesetz hervorgehen und nicht ausdrücklich in einer besonderen Bestimmung anderen Behörden übertragen werden.

[2] Das Sekretariat des Grossen Rates und die Staatskanzlei nehmen für das ihnen unterstellte Personal dieselben Aufgaben wahr wie die Direktionen.

[3] Die Vorsteherinnen und Vorsteher der Direktionen sowie die Direktorinnen und Direktoren der Anstalten können Aufgaben der Personalbewirtschaftung, die in die Zuständigkeit der Direktion oder der Anstalt fallen, an Stabseinheiten, an die Dienstchefinnen und Dienstchefs oder an die Oberamtmänner delegieren. Die Genehmigung durch den Staatsrat nach Artikel 8 Abs. 1 Bst. e bleibt vorbehalten.

Art. 10 Dienstchefin oder Dienstchef

[1] Die Dienstchefinnen oder -chefs haben folgende Aufgaben:

a) Sie geben die notwendigen Anweisungen, damit das Personal der Dienststelle seine Arbeit im Hinblick auf die zu erreichenden Ziele planen und organisieren kann.

b) Sie fördern die Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle bei der Organisation, der Planung und der Ausführung ihrer Aufgaben.

c) Sie gewährleisten die Kontrolle der Arbeitsergebnisse des Personals der Dienststelle.

d) …

e) Sie üben die Kompetenzen aus, die ihnen in Anwendung von Artikel 9 Abs. 3 übertragen werden.

f) Sie nehmen im Voraus Stellung zu allen Entscheiden, die von einer anderen Behörde in Anwendung dieses Gesetzes über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrer Dienststelle gefällt werden.

g) Sie nehmen alle übrigen Aufgaben wahr, die ihnen dieses Gesetz und seine Ausführungsbestimmungen oder die Spezialgesetze ausdrücklich zuweisen.

[2] Die Dienstchefinnen oder -chefs wenden ausserdem die Führungsregeln an, die im Gesetz über die Organisation des Staatsrates und der Verwaltung festgelegt sind.

Art. 11 Amt für Personal und Organisation – Stellung

[1] Das Amt für Personal und Organisation ist ein zentraler Dienst. Der Staatsrat legt seine Zuordnung zu einer Direktion fest.

Art. 12 Amt für Personal und Organisation – Aufgaben

[1] Das Amt für Personal und Organisation hat folgende Aufgaben:

a) Es gestaltet die Personalpolitik, bereitet personalpolitische Geschäfte zuhanden des Staatsrates vor und sorgt für die Umsetzung der Personalpolitik mit Hilfe von Indikatoren.

b) Es berät und unterstützt den Staatsrat, die Direktionen und die Anstalten in allen personellen und organisatorischen Fragen.

c) Es sorgt für die harmonisierte Anwendung dieses Gesetzes und der Spezialgesetze über das Personal des Staates und seiner Anstalten und gibt zu diesem Zweck Stellungnahmen ab oder erstellt Richtlinien.

d) Es entwickelt und verwaltet die Systeme sowie die zentralisierten Personalbewirtschaftungs- und die Personalinformationsinstrumente.

e) Es entwickelt ein Gesamtkonzept für die Aus- und Weiterbildung der Kader und bietet auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeschnittene Aus- und Weiterbildungsmassnahmen an.

f) Es sorgt für die Umsetzung der Massnahmen in den Bereichen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz.

g) Es führt eine Organisationseinheit für Personal- und Sozialberatung.

h) Es nimmt alle weiteren Aufgaben wahr, die ihm dieses Gesetz und seine Ausführungsbestimmungen oder die Spezialgesetze ausdrücklich zuweisen.

Art. 13 Fachstellen bei den Direktionen und Anstalten

[1] Jede Direktion oder Anstalt schafft und organisiert eine eigene Fachstelle für die Personalbewirtschaftung.

[2] Diese Fachstelle ist bei den Direktionen oder Anstalten die fachliche Ansprechpartnerin für das Amt für Personal und Organisation.

[3] Das Amt für Personal und Organisation hilft bei der Organisation dieser Einheit mit.

Art. 14 …

Art. 15 …

4 Instrumente zur Personalführung und -bewirtschaftung

Art. 16 Stellenplan

[1] Es wird ein informatikgestützter Plan der beim Staat und seinen Anstalten bestehenden Stellen erstellt. Der Stellenplan enthält Informationen über die Funktion, die Budgetposition, den Kredit, die Anzahl in Vollzeitstellen umgerechnete Stelleneinheiten und den Beschäftigungsgrad der Stelleninhaberinnen und -inhaber sowie über die entsprechenden Kosten.

[2] Das Amt für Personal und Organisation verwaltet die Software, die für den Stellenplan benutzt wird. Es bewirtschaftet ausserdem den Stellenplan, sofern dies aus Rationalisierungsgründen, namentlich bei den Anstalten, nicht dezentral erfolgen muss.

Art. 17 Beschrieb, Bewertung und Einreihung der Funktionen – Grundsatz

[1] Die für den Staat oder seine Anstalten ausgeübten Funktionen werden beschrieben, bewertet und in Gehaltsklassen eingereiht.

[2] Die Bewertungskriterien werden aus den Anforderungen im intellektuellen, psychosozialen und physischen Bereich und aus der Verantwortung der Funktion abgeleitet.

[3] Der Staatsrat erlässt mit Weisungen den Funktionsbeschrieb und das Funktionsbewertungssystem. Er reiht die Funktionen in Gehaltsklassen ein. Die Einreihung wird in einer Verordnung veröffentlicht.

Art. 18 Beschrieb, Bewertung und Einreihung der Funktionen – Kommission für die Bewertung und Einreihung der Funktionen

[1] Der Staatsrat verfügt über eine paritätische Kommission für die Bewertung und Einreihung der Funktionen.

[2] Die Kommission unterbreitet dem Staatsrat Anträge für den Beschrieb, die Bewertung und Einreihung der Funktionen. Diese Anträge und die Begleitberichte sind nicht öffentlich zugänglich.

[3] Der Staatsrat ernennt die Kommissionsmitglieder und bestimmt die Arbeitsweise der Kommission. Das Amt für Personal und Organisation führt das Kommissionssekretariat.

Art. 19 Personalförderungssystem

[1] Der Staatsrat wählt ein Personalförderungssystem, das die Erfassung der von der Funktion geforderten und bei den Stelleninhaberinnen und -inhabern ausgewiesenen Kompetenzen erlaubt.

Art. 20 Aus- und Weiterbildung

[1] Der Staatsrat beschliesst ein allgemeines Konzept für die Weiterbildung sowie für die Ausbildung des Kaders, insbesondere im Bereich der Personalführung.

[2] Die Direktionen und Anstalten erstellen soweit nötig spezifische Konzepte für die ihnen unterstellten Personalkategorien. Die Konzepte werden nach Stellungnahme des Amtes für Personal und Organisation dem Staatsrat zur Genehmigung unterbreitet.

Art. 21 Nachwuchsplanung

[1] Der Staatsrat beschliesst ein System für die Nachwuchsplanung, insbesondere für Kaderpositionen.

Art. 22 Periodische Personalbeurteilung

[1] Der Staatsrat beschliesst ein allgemeines System zur periodischen Personalbeurteilung. Die Beurteilung umfasst eine Analyse der erbrachten Leistungen, des Verhaltens und der Fähigkeiten sowie des Entwicklungspotenzials der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nachfolgend: Personalbeurteilung).

[2] Jedes Jahr muss ein persönliches Gespräch stattfinden.

[3] Die Direktionen und Anstalten erstellen so weit nötig spezifische Systeme für die ihnen unterstellten Personalkategorien. Diese werden nach Stellungnahme des Amtes für Personal und Organisation dem Staatsrat zur Genehmigung unterbreitet.

Art. 23 Erfindungen und Vorschläge

[1] Der Staatsrat beschliesst ein System zur Förderung von Erfindungen und Vorschlägen des Personals.

5 Dienstverhältnis

5.1 Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis

Art. 24

[1] Das Dienstverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Staates und seiner Anstalten untersteht dem öffentlichen Recht.

5.2 Entstehung des Dienstverhältnisses

Art. 25 Ausschreibung

[1] Offene Stellen werden intern oder extern ausgeschrieben.

[2] Führt die Ausschreibung nicht zum erwarteten Ergebnis, so wiederholt die Anstellungsbehörde die Ausschreibung oder besetzt die Stelle durch Berufung.

[3] …

Art. 26 Anstellungsbedingungen

[1] Voraussetzung für die Anstellung ist die für die Ausübung der Funktion erforderliche fachliche und persönliche Eignung.

[2] Ist es im Interesse des Staates notwendig, so kann die Anstellungsbehörde mit dem Einverständnis der Bewerberin oder des Bewerbers Persönlichkeitstests durchführen.

[3] Je nach Art der zu besetzenden Stelle nimmt die Anstellungsbehörde die erforderlichen Sicherheitskontrollen vor. Die Bewerberin oder der Bewerber erklärt sich schriftlich damit einverstanden. Sie oder er wird über das Ergebnis der Kontrolle informiert.

[3bis] Wer sich für eine Funktion bewirbt, die regelmässigen Kontakt mit Minderjährigen umfasst, muss einen ihn betreffenden Sonderprivatauszug aus dem Strafregister gemäss Artikel 371a des Schweizerischen Strafgesetzbuchs oder bei ausländischer Staatsangehörigkeit ein gleichwertiges Dokument vorlegen. Der Staatsrat bestimmt in einer Richtlinie, für welche Funktionen diese Pflicht besteht.

[3ter] Die Anstellungsbehörden der Direktionen und Anstalten können die Kontrolle auch auf die Anstellung in anderen Funktionen, die als risikobehaftet gelten, ausweiten.

[3quater] Während einer Übergangsperiode bis 31. Dezember 2041 müssen die erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerber zusätzlich einen ordentlichen Strafregisterauszug vorlegen.

[4] Die verfassungsmässigen und gesetzlichen Unvereinbarkeiten bleiben vorbehalten.

Art. 27 Nichtanstellung

[1] Es besteht kein Anspruch auf Anstellung.

[2] Macht eine Bewerberin oder ein Bewerber ein auf konkreten Anhaltspunkten beruhendes diskriminierendes Motiv für die Nichtanstellung geltend, namentlich in Zusammenhang mit dem Geschlecht, dem Zivilstand oder der Herkunft, so kann sie oder er von der Anstellungsbehörde eine Begründung des Entscheids verlangen.

Art. 28 Ärztliche Untersuchung

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die längerfristig angestellt werden, müssen sich vor dem Dienstantritt ärztlich untersuchen lassen.

[2] Die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt des Staates bestimmt, ob der Gesundheitszustand der Bewerberin oder des Bewerbers die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit gestattet. Ist dies nicht der Fall, so wird die Anstellung hinfällig.

[3] Die Anstellungsbehörde kann von der ärztlichen Untersuchung absehen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zu einem niedrigen Beschäftigungsgrad angestellt wird.

[4] …

Art. 29 Eidesleistung und feierliches Versprechen

[1] Der Staatsrat bestimmt, welche Personalkategorien einen Eid leisten oder ein feierliches Versprechen abgeben müssen. Die Spezialgesetze bleiben vorbehalten.

[2] Die Anstellung wird hinfällig, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den verlangten Eid nicht leisten oder das feierliche Versprechen nicht abgeben will.

Art. 30 Anstellungsvertrag

[1] Die Anstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt durch einen Vertrag.

[2] Der Vertrag wird für eine befristete oder unbefristete Dauer abgeschlossen.

[3] Der Vertrag bedarf der schriftlichen Form. Wird ein Vertrag jedoch für eine Dauer von weniger als drei Monaten abgeschlossen und rechtfertigen es die Umstände, so genügt die mündliche Form.

Art. 31 Probezeit

[1] Die Probezeit beträgt sechs Monate.

[2] Das Dienstverhältnis kann während der Probezeit von beiden Parteien jederzeit gekündigt werden. Artikel 46 bleibt vorbehalten. Die Kündigung wird mit eingeschriebenem Brief mitgeteilt.

[3] Das Dienstverhältnis kann in den ersten zwei Monaten der Probezeit von jeder Partei mit einer Kündigungsfrist von einer Woche auf das Ende einer Woche gekündigt werden. Ab dem dritten Monat der Probezeit kann das Dienstverhältnis mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

[4] Bestehen Zweifel an der Eignung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für die Arbeitsstelle, so kann die Probezeit um höchstens sechs Monate verlängert werden. Nach Ablauf dieser Verlängerung ist keine weitere Verlängerung mehr möglich.

[5] Bei der Anstellung oder während der Probezeit kann ganz oder teilweise auf diese verzichtet werden, und zwar für befristete Verträge, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die betreffende Funktion schon vorher ausgeübt hat oder wenn die Leistungen, das Verhalten und die Fähigkeiten mit denen erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vergleichbar sind. Die Artikel 34 und 35 bleiben im Übrigen vorbehalten.

Art. 32 …

5.3 Änderung des Dienstverhältnisses

Art. 33 Vorläufige Dienstenthebung und vorläufige Versetzung

[1] Wenn dienstliche Gründe es rechtfertigen, kann die Anstellungsbehörde als vorsorgliche Massnahme die sofortige Dienstenthebung verfügen. Aus gleichen Gründen kann sie auch die vorläufige Versetzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an eine Stelle, die ihren Fähigkeiten entspricht, verfügen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen zuvor von der Anstellungsbehörde angehört werden.

[2] Ist aus triftigen Gründen anzunehmen, dass das Dienstverhältnis nach der Dienstenthebung auf Grund einer Verfehlung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nicht fortgesetzt werden kann, so kann die Dienstenthebung mit einer Einstellung der Gehaltszahlungen verbunden werden.

[3] Erweist sich die Dienstenthebung oder die Versetzung als unbegründet, so hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anrecht auf eine angemessene Genugtuung. Wenn sich die Einstellung der Gehaltszahlungen als unbegründet erweist, so hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zudem Anrecht auf Gehaltsnachzahlung.

Art. 34 Versetzung – Grundsatz

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können versetzt oder mit anderen Aufgaben betraut werden, die ihren Fähigkeiten entsprechen, wenn:

a) die Laufbahn- oder Nachwuchsplanung, die Erfordernisse einer polyvalenten Ausbildung oder der beruflichen Weiterbildung dies rechtfertigen. In diesem Fall erfolgt die Versetzung in gegenseitigem Einvernehmen;

b) eine administrative Reorganisation, die Umwandlung der Stelle der betroffenen Person oder der Bedarf an Personalaustausch dies rechtfertigt;

c) es die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verlangt;

d) sie oder er den Anforderungen der Stelle wegen mangelnder Leistungen oder Fähigkeiten oder auf Grund des Verhaltens nicht oder nicht mehr entspricht.

[2] Der Artikel 33 bleibt vorbehalten.

Art. 35 Versetzung – Voraussetzungen

[1] Aus den in Artikel 34 aufgeführten Gründen kann das Pflichtenheft jederzeit und ohne Frist vorübergehend oder geringfügig geändert werden.

[2] Wird das Pflichtenheft in Anwendung von Artikel 34 Bst. b dauerhaft und erheblich geändert, entspricht die Versetzung der Stellenabschaffung nach Artikel 47, der sinngemäss anwendbar ist. Es erfolgt eine Wiederanstellung ohne Probezeit.

[3] Wird das Pflichtenheft in Anwendung von Artikel 34 Bst. d dauerhaft und erheblich geändert, entspricht die Versetzung der Kündigung nach den Artikeln 38-40, die sinngemäss anwendbar sind. Es erfolgt eine Wiederanstellung.

[4] Wird das Pflichtenheft in Anwendung von Artikel 34 Bst. a und c dauerhaft und erheblich geändert, entspricht die Versetzung der Kündigung in gegenseitigem Einvernehmen oder dem Rücktritt. Es erfolgt eine Wiederanstellung.

[5] In den Fällen nach den Absätzen 2, 3 und 4 wird das Gehalt der Einreihung der neuen Funktion angepasst.

5.4 Ordentliche Beendigung des Dienstverhältnisses

Art. 36 Befristeter Vertrag

[1] Der befristete Vertrag endet von Rechts wegen zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt.

[2] Das Vertragsende kann als Datum oder Erreichen eines Ziels festgelegt werden. Die Erneuerung des Vertrags erfordert die ausdrückliche Zustimmung beider Parteien.

[3] Unter Vorbehalt der Artikel 44 und 45 können beide Parteien das Dienstverhältnis vor Vertragsablauf nur während der Probezeit kündigen. Wurde keine Probezeit vereinbart oder ist diese abgelaufen, ist eine Kündigung nur möglich, wenn der Vertrag dies ausdrücklich vorsieht.

Art. 37 Unbefristeter Vertrag – Grundsatz

[1] Der unbefristete Vertrag kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Artikel 42 Abs. 2 bleibt vorbehalten.

Art. 38 Unbefristeter Vertrag – Kündigungsgründe

[1] Die Anstellungsbehörde spricht die Kündigung aus, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Anforderungen der Funktion wegen mangelnder Leistungen oder Fähigkeiten oder auf Grund des Verhaltens nicht mehr erfüllt.

[2] …

Art. 39 Unbefristeter Vertrag – Mahnschreiben

[1] Der Kündigung muss ein begründetes und schriftliches Mahnschreiben der Dienstchefin oder des Dienstchefs vorangehen, das früh genug übergegeben wird, damit die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innert nützlicher Frist den Anforderungen der Stelle gerecht werden kann.

[2] Das Mahnschreiben ist eine Warnung an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die Anforderungen ihrer Funktion gemäss Artikel 38 nicht erfüllen, damit sie sich verbessern können, bevor allenfalls eine Kündigung ausgesprochen wird.

[3] Das Mahnschreiben kann nicht mit Beschwerde angefochten werden. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann aber schriftlich ein begründetes Wiedererwägungsgesuch gegen das Mahnschreiben an die Anstellungsbehörde richten.

[4] Die Anstellungsbehörde nimmt endgültig Stellung zum Wiederwägungsgesuch. Es handelt sich um eine interne Wiedererwägung. Die Stellungnahme zu dieser Wiedererwägung kann nicht mit Beschwerde angefochten werden.

[5] Das Verfahren wird in den Ausführungsbestimmungen zu diesem Gesetz geregelt.

Art. 40 Unbefristeter Vertrag – Kündigungsverfahren

[1] Im Kündigungsverfahren muss der Anspruch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters auf rechtliches Gehör garantiert sein.

[2] Die Anstellungsbehörde ist für die Durchführung des Verfahrens zuständig. Sie kann die Leitung des Verfahrens einer anderen Person innerhalb oder ausserhalb der Verwaltung übertragen.

[3] Die Kündigung wird mit eingeschriebenem Brief mitgeteilt.

[4] Das Kündigungsverfahren richtet sich ausserdem nach dem Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege und den Ausführungsbestimmungen zum vorliegenden Gesetz.

Art. 41 Unbefristeter Vertrag – Folgen bei ungerechtfertigter Kündigung

[1] Erweisen sich die Kündigungsgründe als ungerechtfertigt, so wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wieder in die jeweilige Funktion aufgenommen. Bei tatsächlicher Beendigung des Dienstverhältnisses und wenn eine Wiedereingliederung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nicht mehr möglich ist, hat sie oder er Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von maximal 18 Monatslöhnen.

Art. 42 Rücktritt

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten auf Ende eines Monats kündigen.

[2] Erfordert es die Funktion, insbesondere beim Lehrpersonal, so kann der Staatsrat für die Kündigung durch Rücktritt eine andere Frist und einen anderen Zeitpunkt festsetzen. In diesem Fall sind Frist und Zeitpunkt auch auf die in Artikel 37 vorgesehene Kündigung anwendbar.

[3] Der Rücktritt wird der Anstellungsbehörde mit eingeschriebenem Brief mitgeteilt.

[4] Sofern das Interesse der Dienststelle nicht dagegen spricht, kann die Anstellungsbehörde auch eine kürzere Kündigungsfrist zulassen.

[5] In Ausnahmefällen und aus zwingenden Gründen des öffentlichen Interesses kann die Anstellungsbehörde von der zurücktretenden Person verlangen, dass sie die Funktion bis zum Stellenantritt einer qualifizierten Nachfolgerin oder eines qualifizierten Nachfolgers, längstens jedoch während 6 Monaten, weiter ausübt.

Art. 43 Kündigung in gegenseitigem Einvernehmen

[1] Nach Stellungnahme des Amtes für Personal und Organisation kann das Dienstverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen auf einen gewählten Zeitpunkt nach vertraglich vereinbarten Bestimmungen aufgelöst werden.

5.5 Ausserordentliche Beendigung des Dienstverhältnisses

Art. 44 Entlassung aus wichtigen Gründen – Grundsatz

[1] Die Anstellungsbehörde kann bei schwerer oder wiederholter Verletzung der Dienstpflichten oder wegen anderen Umständen, unter denen die Fortführung des Arbeitsverhältnisses für sie nach Treu und Glauben nicht mehr zumutbar ist, die Entlassung aus wichtigen Gründen aussprechen.

[2] Die Entlassung aus wichtigen Gründen erfolgt mit sofortiger Wirkung.

Art. 45 Entlassung aus wichtigen Gründen – Verfahren

[1] Das Verfahren richtet sich nach Artikel 40. In schwer wiegenden Fällen und wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die erhobenen Tatbestände eingesteht, kann die Entlassung nach einem vereinfachten dringlichen Verfahren verfügt werden. Der Staatsrat regelt dieses Verfahren.

[2] Wenn es die Umstände erlauben, ergeht ein Mahnschreiben gemäss Artikel 39 Abs. 2, bevor die Entlassung verfügt wird.

[3] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann verpflichtet werden, die Verfahrenskosten zu tragen. Führt das Verfahren nicht zur Entlassung und hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus eigenem Verschulden oder aus Fahrlässigkeit Anlass zu diesem Verfahren gegeben oder es erschwert, so kann sie oder er ebenfalls verpflichtet werden, die Kosten ganz oder teilweise zu tragen.

[4] Die Folgen bei ungerechtfertigter Entlassung richten sich nach Artikel 41.

Art. 46 Missbräuchliche Kündigung oder Entlassung

[1] Die Kündigung oder die Entlassung ist missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

a) aus einem Grund, der in der Person der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters liegt, es sei denn, dieser Grund stehe in einem Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis oder schade ernsthaft den Interessen des Staates;

b) weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus diesem Gesetz, den Ausführungsbestimmungen oder dem Anstellungsvertrag oder schade ernsthaft den Interessen des Staates;

c) um zu verhindern, dass rechtliche Ansprüche aus diesem Gesetz, den Ausführungsbestimmungen oder dem Anstellungsvertrag entstehen oder nach Treu und Glauben geltend gemacht werden;

d) weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst leistet;

e) weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt;

f) wegen Schwangerschaft, Mutterschaft oder Arbeitsunfähigkeit in Folge von Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Mutterschaft, unter Vorbehalt von Artikel 48;

g) während der Schwangerschaft, ausser während der Probezeit und unter Vorbehalt von Artikel 44;

h) weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einer Arbeitnehmerorganisation angehört;

i) weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine gewerkschaftliche Tätigkeit ausübt, es sei denn, das diesbezügliche Verhalten beeinträchtige stark den dienstlichen Betrieb.

[2] Die Folgen bei missbräuchlicher Entlassung richten sich nach Artikel 41.

Art. 47 Abschaffung einer Stelle

[1] Bei der Abschaffung einer Stelle wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an eine ihrer oder seiner Ausbildung und ihren oder seinen Fähigkeiten entsprechende verfügbare Stelle versetzt.

[2] Wenn keine verfügbare Stelle der Ausbildung und den Fähigkeiten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entspricht, wird das Dienstverhältnis aufgelöst.

[3] Es kann mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

[4] Unter Vorbehalt von Absatz 5 hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei Entlassung oder Versetzung nach Artikel 35 Abs. 2 in eine tiefer eingereihte Stelle Anspruch auf eine Entschädigung nach Alter und Dienstjahren.

[5] Es besteht kein Anspruch auf diese Entschädigung, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ein Angebot für eine gehaltsmässig gleichwertige Stelle ausschlägt. Es besteht ebenfalls kein Entschädigungsanspruch, wenn der Staat der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine Stelle zu vergleichbaren Bedingungen bei einem anderen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber verschafft.

[6] Die Artikel 50-55 über die Pensionierung bleiben vorbehalten.

Art. 47a Besitzstandentschädigung

[1] Im Falle einer Versetzung oder einer Stellenabschaffung aus Reorganisationsgründen wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die das entsprechende reglementarische Alter erreicht haben, eine Entschädigung gewährt, die ihnen das gleiche Lohnniveau bis zur Pensionierung garantiert. Der Staatsrat regelt die Einzelheiten für die Gewährung der Besitzstandentschädigung.

Art. 48 Dauernde Arbeitsunfähigkeit

[1] Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall führt von Rechts wegen zur Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn sie mehr als 365 Abwesenheitstage innerhalb von 547 aufeinanderfolgenden Tagen umfasst. Die Anstellungsbehörde kann die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter entweder unmittelbar nach Beendigung des Dienstverhältnisses oder später wieder anstellen. Die Einzelheiten werden auf dem Verordnungsweg geregelt.

[2] Artikel 110 über den Gehaltsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall bleibt vorbehalten.

Art. 49 Tod und Verschollenheit

[1] Mit dem Tod endet das Dienstverhältnis von Rechts wegen.

[2] Bleibt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in Todesgefahr verschollen oder nachrichtenlos abwesend, endet das Dienstverhältnis von Rechts wegen drei Monate nach dem Tag des Verschwindens.

5.6 Pensionierung

Art. 50 Freiwillige Pensionierung

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zu Beginn des Monats, von dem an sie gemäss der Gesetzgebung über die Pensionskasse des Staatspersonals Anspruch auf eine Alterspension oder eine Altersrente haben, in den Ruhestand treten.

[2] Mit Einverständnis der Anstellungsbehörde kann sie oder er teilweise in den Ruhestand treten. Der Staatsrat legt fest, bis zu welchem Prozentsatz der teilweise Altersrücktritt höchstens zulässig ist.

[3] Die Kündigung erfolgt auf Ende eines Monats unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten. Wenn es die Besonderheit der Funktion erfordert, insbesondere beim Lehrpersonal, kann der Staatsrat einen anderen Kündigungstermin festsetzen.

[4] Bei einer Pensionierung vor dem AHV-Rentenalter finanziert der Staat einen Teil der Rückerstattung des durch die Pensionskasse des Staatspersonals gewährten AHV-Vorschusses, sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anlass zur Zufriedenheit gab und über genügend Jahre im Dienst des Staates tätig war. Der Staatsrat legt die Voraussetzungen für diese Finanzierung und deren Umfang fest.

Art. 51 Pensionierung von Rechts wegen

[1] Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Höchstalter für die Pensionierung erreicht, so endet das Dienstverhältnis automatisch.

[2] Das Höchstalter für die Pensionierung wird in den Ausführungsbestimmungen festgelegt. Es kann für bestimmte Personalkategorien unterschiedlich sein.

[3] Der Staatsrat kann reglementarisch festlegen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit dem Einverständnis des Arbeitgebers das Dienstverhältnis über das Höchstalter hinaus weiterführen kann. Absatz 5 bleibt vorbehalten.

[4] Das Dienstverhältnis endet von Gesetzes wegen am Ende des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Höchstalter erreicht hat, oder zum vereinbarten Zeitpunkt, wenn das Dienstverhältnis über das Höchstalter hinaus weitergeführt wird. Wenn es die Besonderheit der Funktion erfordert, insbesondere beim Lehrpersonal, können die Ausführungsbestimmungen einen anderen Termin vorsehen.

[5] In besonderen Fällen kann der Staatsrat im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die Beendigung des Dienstverhältnisses über das Höchstalter nach Absatz 2 hinaus, längstens aber bis zum 70. Altersjahr verschieben.

Art. 52 Versetzung in den Ruhestand – Bei Unzulänglichkeit

[1] Die Anstellungsbehörde kann eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter in den Ruhestand versetzen, wenn die folgenden Bedingungen kumulativ erfüllt sind:

a) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erfüllt die Anforderungen der Funktion wegen mangelnder Leistungen, aufgrund des Verhaltens oder aufgrund mangelnder Fähigkeit, insbesondere im Falle körperlicher Probleme, nicht mehr.

b) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat ein Alter erreicht, ab dem im Sinne der Gesetzgebung über die Pensionskasse des Staatspersonals Anspruch auf eine Alterspension besteht.

[2] Die Vorschriften über die ordentliche Kündigung sind anwendbar. Die Versetzung in den Ruhestand kann indes auch im gegenseitigen Einvernehmen erfolgen (Art. 43).

Art. 53 Versetzung in den Ruhestand – Bei Abschaffung einer Stelle

[1] Die Versetzung in den Ruhestand kann auch an Stelle der Entlassung infolge Abschaffung einer Stelle verfügt werden, sofern die Bedingungen nach Artikel 52 Abs. 1 Bst. b erfüllt sind.

[2] Die Verfügung wird 6 Monate später wirksam. Artikel 47 Abs. 4 und 5 ist nicht anwendbar.

Art. 54 Versetzung in den Ruhestand – Leistungen des Staates

[1] Der Staatsrat erlässt die notwendigen Bestimmungen für einen angemessenen Ausgleich durch den Arbeitgeber für die Nachteile, die aus der Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen des AHV-Rentenalters entstehen. Der Ausgleich durch den Arbeitgeber entspricht mindestens den Leistungen, die dem Personal gewährt werden, das freiwillig vor dem AHV-Rentenalter in den Ruhestand tritt.

[2] Ist die Versetzung in den Ruhestand ganz oder teilweise auf fehlerhaftes Verhalten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zurückzuführen, so werden die Leistungen des Staates gekürzt oder gestrichen.

Art. 55 …

6 Pflichten des Personals

Art. 56 Allgemeine Pflichten

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen ihre Arbeit sorgfältig, beruflich kompetent und loyal zu ihrem Arbeitgeber aus. Sie verpflichten sich, durch die Qualität ihrer Leistungen den Interessen des Staates und des öffentlichen Dienstes zu dienen.

[2] Sie planen und organisieren ihre Arbeit und zeigen Initiative, um die festgelegten Ziele zu erreichen.

[3] Sie erweisen sich mit ihrem Verhalten des Ansehens und Vertrauens würdig, die mit ihrer Funktion im öffentlichen Dienst verbunden sind.

Art. 57 Besondere Pflichten der direkten Vorgesetzten

[1] Die direkten Vorgesetzten haben die folgenden besonderen Pflichten:

a) Sie definieren klar ihre Erwartungen bezüglich der Aufträge, Aufgaben und Ziele.

b) Sie geben den ihnen unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die notwendigen Anweisungen, damit diese ihre Arbeit planen und organisieren können.

c) Sie gewährleisten die ständige Betreuung des ihnen unterstellten Personals, sie sorgen dafür, dass das Personal die Pflichten wahrnimmt, die aus diesem Gesetz hervorgehen, und sie prüfen, ob die Arbeit richtig ausgeführt wird.

d) Sie behandeln das Personal gerecht und mit Respekt.

[2] Sie tragen die Verantwortung für die gemäss ihren Weisungen ausgeführten Handlungen.

Art. 58 Arbeitsdauer und Arbeitszeit

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter widmen ihrer Arbeit die ganze Zeit, die in den Vorschriften über die Arbeitsdauer und Arbeitszeit in den Reglementen und im Anstellungsvertrag dafür vorgesehen ist.

[2] Die Arbeitsdauer des Personals wird in den Ausführungsbestimmungen festgelegt. Je nach Personalkategorien kann eine unterschiedliche Arbeitsdauer vorgesehen werden.

[3] Im Rahmen der in den Ausführungsbestimmungen festgelegten Arbeitsdauer können die Direktionen und Anstalten je nach Bedürfnis der Dienststellen und der Personalkategorien verschiedene Arbeitszeitmodelle vorsehen.

Art. 59 Überstunden und besondere Dienstzeiten

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können verpflichtet werden, Überstunden zu leisten. Diese Überstunden müssen noch im laufenden Jahr durch Freizeit ausgeglichen werden. Ist dies nicht möglich, haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf die Vergütung nach Artikel 91.

[2] Wenn es die Funktion erfordert, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet werden, besondere Dienstzeiten wie Nachtdienst, Pikettdienst oder Präsenzdienst zu leisten. Die Grenzen dieser Dienstzeiten sowie der Ausgleich und die Vergütung, zu denen sie berechtigen, werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

Art. 60 Amtsgeheimnis

[1] Es ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untersagt, dienstliche Angelegenheiten zu verbreiten, von denen sie in Ausübung ihrer Funktion Kenntnis erhalten und die ihrer Natur und den Umständen nach oder gemäss besonderen Vorschriften geheim zu halten sind.

[2] Es ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ebenfalls untersagt, amtliche Dokumente Dritten im Original oder in Kopie zugänglich zu machen oder diese über den dienstlichen Bedarf hinaus im Besitz zu behalten.

[3] Diese Geheimhaltungspflicht bleibt auch nach der Auflösung des Dienstverhältnisses bestehen.

Art. 61 Informationspflicht – Strafrechtliche Verfolgung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die strafrechtlich verfolgt werden, sind verpflichtet, die Anstellungsbehörde davon in Kenntnis zu setzen, es sei denn, die Straftat sei nicht schwer wiegend und stehe in keinem Zusammenhang mit der ausgeübten Funktion.

Art. 62 Informationspflicht – Von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern festgestellte Widerhandlungen

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Ausübung ihrer Funktion Kenntnis von strafbaren und den Interessen des Staates schadenden Handlungen haben oder solche vermuten, sind verpflichtet, dies unverzüglich der Anstellungsbehörde oder subsidiär dem Staatsrat zu melden.

[2] Scheint die Tat strafrechtlichen Charakter zu haben, so zeigt die Anstellungsbehörde oder der Staatsrat sie der zuständigen Strafbehörde an. In nicht schwerwiegenden Fällen kann auf eine Anzeige verzichtet werden. Erstattet die Anstellungsbehörde oder die Direktion Anzeige, so setzt sie den Staatsrat davon in Kenntnis.

[3] Die Ausführungsbestimmungen können für gewisse Personalkategorien die Pflicht einführen, von Dritten begangene Straftaten, von denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Ausübung ihrer Funktion Kenntnis erhalten haben, der zuständigen Strafbehörde anzuzeigen.

[4] Artikel 302 Abs. 1 der Strafprozessordnung über die Anzeigepflicht der Beamtinnen und Beamten der Kantonspolizei bleibt vorbehalten.

[5] Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in gutem Glauben eine offensichtlich strafbare oder den Interessen des Staates schadende Handlung gemeldet oder bezeugt haben, dürfen daraus keine beruflichen Nachteile entstehen.

Art. 63 Zusammenarbeit zwischen Dienststellen

[1] Im öffentlichen Interesse oder um den guten Geschäftsgang der Verwaltung sicherzustellen, tauschen die Dienststellen die erforderlichen Informationen untereinander aus. Die Spezialgesetze sowie Artikel 64 bleiben vorbehalten.

Art. 64 Datenschutz durch das Personal

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Personendaten bearbeiten, sind verpflichtet, die Gesetzgebung über den Datenschutz zu befolgen.

Art. 65 Zeugnis vor Gericht

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen vor Gericht als Zeugen oder Experten über Tatbestände, von denen sie in Ausübung ihrer Funktion Kenntnis erhalten haben, nur mit schriftlicher Ermächtigung der Direktion oder der betroffenen Anstalt Aussagen machen. Diese Ermächtigung muss auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses eingeholt werden.

[2] Die Ermächtigung kann nur dann verweigert werden, wenn ein erhebliches öffentliches Interesse dies erfordert.

[3] Die gleichen Vorschriften gelten für das Vorlegen offizieller Akten vor Gericht und für das Aushändigen von Bestätigungen.

Art. 66 Ungerechtfertigte Vorteile

[1] Es ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untersagt, in Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für sich oder andere Vorteile zu beanspruchen, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen. Die Bestimmungen der Strafprozessordnung bleiben vorbehalten.

Art. 67 Nebenbeschäftigung

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen keiner Gewinn bringenden oder die Tätigkeit beim Staat beeinträchtigenden Nebenbeschäftigung nachgehen ohne besondere schriftliche Ermächtigung der Direktion oder der Anstalt, der sie unterstehen.

Art. 68 Arbeitsfrieden und Streik

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Staat wahren den Arbeitsfrieden.

[2] Unter Vorbehalt von Absatz 7 ist Streik zulässig, wenn die folgenden Bedingungen kumulativ erfüllt sind:

a) Der Streik muss Arbeitsbeziehungen betreffen.

b) Er muss sich auf eine Kollektivstreitigkeit beziehen.

c) Das Schlichtungsorgan ist angerufen worden und hat eine Bescheinigung über das Scheitern des Schlichtungsversuchs ausgestellt.

d) Der Streik muss für die Zielsetzung verhältnismässig sein und als letztes Mittel eingesetzt werden.

[3] Nachdem die Bescheinigung über das Scheitern des Schlichtungsversuchs ausgestellt wurde, hinterlegt die Arbeitnehmendenorganisation, die in Streik treten will, rechtzeitig eine Streikankündigung.

[4] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gemäss Absatz 2 der Arbeit fernbleiben, erhalten keinen Lohn.

[5] Sind die Bedingungen nach Absatz 2 nicht erfüllt, so trifft der Staatsrat die geeigneten Massnahmen.

[6] Ein Minimalbetrieb wird in denjenigen Sektoren gewährleistet, in denen eine Arbeitsniederlegung die unerlässlichen Dienstleistungen für die Bevölkerung direkt oder indirekt gefährden könnte. Der Staatsrat bestimmt nach Stellungnahme der Anstellungsbehörde die Tätigkeitsbereiche und legt die Einzelheiten für einen Minimalbetrieb fest.

[7] Für folgende Personalkategorien gilt ein Streikverbot: Polizistinnen und Polizisten sowie Fachfrauen und Fachmänner für Justizvollzug.

[8] Die Direktionen und die Anstalten unter Vorbehalt der Stellungnahme der für sie zuständigen Direktion können das Streikrecht gewisser Personalkategorien in Ausnahmesituationen einschränken, namentlich wenn dies für den Schutz der öffentlichen Sicherheit, Ordnung und Gesundheit nötig ist. Die für den Streik verantwortlichen Personalverbände sind gehalten, bei der Umsetzung solcher Massnahmen mitzuwirken.

Art. 68a Schlichtungs- und Schiedsorgan

[1] Dem Schlichtungsorgan gehören drei Mitglieder und jeweils eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter, die zu Beginn jeder Legislaturperiode vom Grossen Rat für die Dauer der Legislatur gewählt werden, an.

[2] Das Kantonsgericht schlägt dem Grossen Rat eine Kantonsrichterin oder einen Kantonsrichter vor, die oder der das Präsidium übernimmt. Der Staatsrat einerseits und die anerkannten Personalverbände andererseits stellen je eine Vertreterin oder einen Vertreter aus ihren Reihen.

[3] Die Stellvertreter/innen werden auf gleiche Weise und im Verlauf desselben Verfahrens bezeichnet und ernannt.

[4] Wird das Schlichtungsorgan angerufen, so beruft dieses die Parteien ein, das heisst die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmendenvertreter/innen. Es versucht so lange zu schlichten, wie eine gütliche Einigung möglich ist. Gelingt ihm das nicht, so stellt es eine Bescheinigung über das Scheitern des Schlichtungsversuchs aus.

[5] Nachdem festgestellt wurde, dass der Schlichtungsversuch gescheitert ist, können die Parteien bis spätestens zehn Tage nach Erhalt der Bescheinigung über das Scheitern des Schlichtungsversuchs die Streitsache den Personen nach Absatz 1 zur Beurteilung im Schiedsverfahren unterbreiten. Der Schiedsspruch ist endgültig und für die Parteien verbindlich.

[6] Die Einzelheiten werden in einem vom Staatsrat genehmigten Reglement bestimmt.

Art. 69 Dienstliche Beziehungen zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

[1] Die dienstlichen Beziehungen zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollen von Respekt, Höflichkeit und Solidarität geprägt sein.

[2] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich bei der Aufgabenerfüllung im Rahmen ihrer Möglichkeiten und ohne besondere Aufforderung gegenseitig zu unterstützen und zu vertreten.

Art. 70 Ausstand

[1] Für den Ausstand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten die Artikel 21-25 VRG.

Art. 71 Wohnsitz und Dienstwohnung

[1] In den Ausführungsbestimmungen kann für gewisse Personalkategorien auf Grund der Besonderheit ihrer Funktion eine Wohnsitzpflicht im Kanton festgelegt werden.

[2] Wenn es der Dienst erfordert, kann die Anstellungsbehörde die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten, an einem bestimmten Ort Wohnsitz zu nehmen oder eine Dienstwohnung zu beziehen.

Art. 72 Personalbeurteilung

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich periodisch in Bezug auf ihre Leistungen, ihr Verhalten und ihre Fähigkeiten beurteilen zu lassen.

Art. 73 Berufliche Aus- und Weiterbildung

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, an den obligatorischen Ausbildungsprogrammen teilzunehmen.

Art. 74 Erfindungen

[1] Erfindungen, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit beim Staat gemacht werden, gehören dem Staat.

[2] In den Anstellungsverträgen wird in Übereinstimmung mit Absatz 1 festgehalten, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alle ihre Rechte an Erfindungen an den Staat abtreten. Artikel 95 bleibt vorbehalten.

[3] Die Spezialgesetze, insbesondere das Gesetz über die Universität bleiben vorbehalten.

Art. 74a Übertragung von Urheberrechten

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertragen dem Staat die Urheberrechte an allen Werken im Sinne des Bundesgesetzes über das Urheberrecht, die sie im Rahmen ihrer Tätigkeit im Dienst des Staates geschaffen haben.

[2] Der Staat vergütet solche Werke nicht zusätzlich zum Gehalt der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

[3] Vorbehalten bleiben die Spezialgesetze, namentlich das Gesetz über die Universität, und die Sondervereinbarungen.

7 Verletzung der Pflichten des Personals

Art. 75 Folgen für das Dienstverhältnis

[1] Die Verletzung der Dienstpflichten kann je nachdem, wie schwer wiegend sie ist, zu einer Änderung oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses gemäss den Artikeln 32, 33, 34, 38, 44 und 52 führen. Das Verfahren richtet sich nach den geltenden speziellen Bestimmungen.

[2] Die Spezialgesetze, die ausserdem Disziplinarstrafen für gewisse Personalkategorien vorsehen, bleiben vorbehalten.

Art. 76 Zivilrechtliche Verantwortlichkeit

[1] Die zivilrechtliche Verantwortlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Gesetz über die Haftung der Gemeinwesen und ihrer Amtsträger geregelt.

Art. 77 Mitteilung der Strafbehörde an die Verwaltungsbehörde

[1] Die Strafbehörde, die mit einem Fall betraut ist, in dem eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter als beschuldigte Person auftritt, ist verpflichtet, die betroffene Direktion davon in Kenntnis zu setzen, wenn die dieser Person zur Last gelegte Straftat in Zusammenhang mit ihrer Funktion steht oder das Vertrauensverhältnis zwischen dem Staat und dieser Mitarbeiterin oder diesem Mitarbeiter beeinträchtigen kann.

[2] Die Direktion informiert den Staatsrat.

8 Gehaltsanspruch des Personals

8.1 Bestandteile des Gehalts

Art. 78

[1] Im Gehalt des Personals sind enthalten:

a) das Funktionsgehalt;

b) die Zulagen und Gratifikationen;

c) die Prämien und Belohnungen;

d) die besonderen Entschädigungen;

e) die Sozialversicherungsbeiträge.

8.2 Gehaltsskalen

Art. 79 Grundsatz

[1] Der Staatsrat erlässt durch Beschluss zwei Gehaltsskalen, und zwar die allgemeine Gehaltsskala und die Sondergehaltsskala. Er erlässt ausserdem die ergänzenden Bestimmungen, die für die Gehälter der Ärzte notwendig sind.

[2] Das jährliche Mindestgehalt in der allgemeinen Gehaltsskala beträgt mindestens 37'000 Franken für eine Vollzeitbeschäftigung. Das jährliche Höchstgehalt in der allgemeinen Gehaltsskala beträgt maximal 170'000 Franken.

[3] Das jährliche Höchstgehalt in der Sondergehaltsskala beträgt maximal 230'000 Franken.

[4] Die in den Absätzen 2 und 3 angegebenen Beträge werden in 12 Monatsgehälter aufgeteilt. Diese Beträge entsprechen dem Landesindex der Konsumentenpreise von 104 Punkten (Mai 1993 = 100 Punkte). Sie werden bei Inkrafttreten des Gesetzes dem gewährten Index angepasst.

Art. 80 Struktur

[1] Jede Gehaltsskala ist in Gehaltsklassen unterteilt, deren Zahl vom Staatsrat festgesetzt wird.

[2] Jede Gehaltsklasse hat einen Mindest- und einen Höchstbetrag. Die Differenz zwischen diesen Beträgen ist in Stufen unterteilt.

Art. 81 Anpassung

[1] Der Staatsrat prüft jedes Jahr, ob die Gehaltsskalen angepasst werden müssen.

[2] Diese Prüfung erfolgt nach Anhören des Personals und unter Berücksichtigung der folgenden Faktoren:

a) Entwicklung des Indexes der Konsumentenpreise;

b) Reallohnentwicklung;

c) finanzielle Lage des Staates;

d) wirtschaftliche und soziale Verhältnisse.

[3] Der Staatsrat passt die Gehaltsskalen mindestens alle 3 Jahre dem Index der Konsumentenpreise an; wenn die finanzielle Lage des Staates dies rechtfertigt, kann auch nur eine Teilanpassung erfolgen.

[4] Im selben zeitlichen Rahmen wie in Absatz 3 passt der Staatsrat die Gehaltsskalen der Reallohnentwicklung an. Bei einer negativen Entwicklung kann jedoch die Anpassung den sozialen Aspekten Rechnung tragen. Bei einer positiven Entwicklung kann auch nur eine Teilanpassung erfolgen, wenn die finanzielle Lage des Staates dies rechtfertigt.

[5] Subventioniert der Staat die Lohnkosten gewisser Sektoren, so werden die entsprechenden Subventionen im selben Verhältnis wie die Gehälter des Staatspersonals angepasst.

Art. 82 Naturalleistungen

[1] Naturalleistungen sind Teil des Funktionsgehalts. Ihr Wert wird vom Staatsrat festgesetzt.

Art. 83 13. Monatsgehalt

[1] Zusätzlich zum innerhalb der Gehaltsskalen festgesetzten Jahresgehalt haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf ein 13. Monatsgehalt.

[2] Das dreizehnte Monatsgehalt entspricht einem Zwölftel des Jahresgehalts.

Art. 84 Arbeitsmarktzulage

[1] Erlaubt es das Funktionsgehalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder gewisser Personalkategorien auf Grund der Arbeitsmarktlage nicht, qualifiziertes Personal zu halten oder anzustellen, so kann der Staatsrat vorübergehend eine Zulage gewähren.

[2] Sobald die Arbeitsmarktlage die nach Absatz 1 ergriffene Massnahme nicht mehr rechtfertigt, wird die Zulage gekürzt oder gestrichen.

8.3 Ausserordentliche Gehaltsskalen

Art. 85

[1] Für spezifische, insbesondere an der Universität ausgeübte wissenschaftliche Funktionen können ausserordentliche Gehaltsskalen festgelegt werden. Die Mindest- und Höchstbeträge dieser Skalen bewegen sich in einer Bandbreite innerhalb der allgemeinen Gehaltsskala.

8.4 Festsetzung des Funktionsgehalts

Art. 86 Zuständigkeit

[1] Die Anstellungsbehörde setzt das Funktionsgehalt nach Stellungnahme des Amtes für Personal und Organisation oder auf der Grundlage entsprechender Richtlinien dieses Amtes fest.

Art. 87 Anfangsgehalt

[1] Das Anfangsgehalt wird zwischen dem Minimum und dem Maximum der der Funktion zugeordneten Klassen unter Berücksichtigung der beruflichen und der persönlichen Erfahrung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters festgesetzt.

[2] Verfügt jedoch eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nicht über die Ausbildung oder Erfahrung gemäss den Anforderungen der Funktion und des Arbeitsplatzes, so wird das Anfangsgehalt unterhalb der der Funktion zugeordneten Klassen festgesetzt. Sobald die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Anforderungen entspricht, wird das Gehalt nach Absatz 1 innerhalb der der Funktion zugeordneten Klassen festgesetzt.

Art. 88 Jährliche Gehaltserhöhung – Grundsatz

[1] Ist das Gehalt in der allgemeinen Gehaltsskala festgesetzt, so hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres Anspruch auf eine Gehaltserhöhung, die einer oder mehreren Gehaltsstufen entspricht, bis das Maximum der jeweiligen Klasse erreicht ist. Dazu müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

a) Das Gehalt ist in einer der Funktion zugeordneten Klasse festgesetzt.

b) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat die Probezeit im Sinne von Artikel 31 beendet.

c) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erfüllt vollumfänglich die Anforderungen der Funktion und der Arbeitsstelle bezüglich Verhalten, Fähigkeiten und Qualität der Leistungen.

[2] Der Anstellungsvertrag kann jedoch während einer bestimmten Zeit ein fixes Gehalt ohne Gehaltserhöhung vorsehen, insbesondere auf Grund der Arbeitsmarktlage oder bei vorübergehender Anstellung.

[3] Ist das Gehalt der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in der Sondergehaltsskala festgesetzt, so bestimmt der Anstellungsvertrag den Anspruchauf Gehaltserhöhung, deren zeitliche Abfolge und die Einzelheiten für die Gewährung.

[4] Ist das Gehalt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters in einer ausserordentlichen Gehaltsskala festgesetzt, so bestimmt der Staatsrat in einem Reglement den Anspruch auf Gehaltserhöhung, deren zeitliche Abfolge und die Einzelheiten für die Gewährung. Die Spezialgesetze bleiben im Übrigen vorbehalten.

Art. 89 Jährliche Gehaltserhöhung – Verweigerung der Gehaltserhöhung oder Aufschub innerhalb des Jahres

[1] Genügt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter den Anforderungen der Funktion wegen mangelnder Leistungen oder Fähigkeiten oder auf Grund des Verhaltens nicht oder nur zum Teil, so wird die Gehaltserhöhung nicht oder nur teilweise gewährt oder innerhalb des Jahres aufgeschoben.

[2] …

[3] Die Ausführungsbestimmungen regeln die Gewährung der Gehaltserhöhung bei langdauernder Abwesenheit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters.

8.5 Entstehen und Erlöschen des Gehaltsanspruchs

Art. 90

[1] Der Gehaltsanspruch entsteht mit dem Tag, an dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in den Staatsdienst eintritt.

[2] Er erlischt mit der Beendigung des Dienstverhältnisses. Im Falle des Todes einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters erlischt der Gehaltsanspruch jedoch erst am Ende des auf den Tod folgenden Monats.

8.6 Überstunden und besondere Dienstzeiten

Art. 91

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Überstunden leisten, die nicht nach Artikel 59 ausgeglichen werden können, haben unter Vorbehalt von Absatz 2 Anspruch auf deren Vergütung zum Stundenansatz und auf eine zusätzliche Entschädigung. In der Nacht oder an einem dienstfreien Tag geleistete Überstunden berechtigen ebenfalls zu einer zusätzlichen Entschädigung, selbst wenn sie ausgeglichen worden sind.

[2] Die Überstunden des höheren Kaders werden nur dann vergütet, wenn sie sich innerhalb einer im Ausführungsreglement festgelegten Unter- und Obergrenze bewegen. Die Entschädigung entspricht dem Stundenansatz. Nach Auszahlung der Überstunden werden restliche Überstunden gestrichen.

[3] Für unregelmässige Arbeitszeit sowie besondere Dienstzeiten wie Pikettdienst und Präsenzdienst besteht zusätzlich zu dem in Artikel 59 Abs. 2 vorgesehenen Ausgleich Anspruch auf eine zusätzliche Entschädigung, es sei denn, die Einreihung der von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgeübten Funktion trage dem bereits Rechnung.

8.7 Prämien und Belohnungen

Art. 92–94 [1)]

Art. 94a Prämien

[1] Der Staatsrat legt auf dem Verordnungsweg ein Prämiensystem zur Belohnung von aussergewöhnlichen Einzel- oder Gruppenleistungen fest.

[1)] Die Artikel 92–94 in der Fassung des Gesetzes vom 17. Oktober 2001 sind nie in Kraft getreten und gelten als aufgehoben durch die Gesetz vom 22. Juni 2021.

Art. 95 Belohnung für Erfindungen und Vorschläge

[1] Für Erfindungen oder Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsmethoden haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf eine Belohnung.

[2] Für Erfindungen, deren Nutzung für den Staat gewinnbringend ist, haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausserdem Anspruch auf eine angemessene Entschädigung.

8.8 Zulagen und Gratifikationen

Art. 96 Arbeitgeberzulage für Kinder

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine Arbeitgeberzulage für Kinder, sofern sie für deren Unterhalt aufkommen.

[2] Die Anspruchsberechtigung für eine Arbeitgeberzulage für Kinder richtet sich nach Artikel 7 des Gesetzes vom 26. September 1990 über die Familienzulagen.

[3] Die Zulage wird bis zum vollendeten 16. Altersjahr des Kindes ausgerichtet; für Kinder in Ausbildung oder invalide Kinder wird der Anspruch auf die Zulage bis zum vollendeten 25. Altersjahr verlängert.

[4] Die Ausführungsbestimmungen legen ausserdem fest:

a) die Höhe der Zulage sowie die Einzelheiten für die Gewährung;

b) die Aufteilung des Anspruchs, wenn die Eltern eines zur Zulage berechtigenden Kindes beide für den Staat oder für eine Einrichtung arbeiten, deren Gehälter vom Staat subventioniert werden;

c) den Anspruch auf die Zulage bei einer Tätigkeit von kurzer Dauer oder mit einem geringen Beschäftigungsgrad.

Art. 97 Einmalige Zulage bei Invalidität oder im Todesfall

[1] Bei Invalidität oder Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters kann ihr oder ihm beziehungsweise den Hinterbliebenen unter Berücksichtigung ihrer finanziellen Lage eine Zulage zugesprochen werden, die höchstens einem Jahresgehalt entspricht.

Art. 98 Dienstaltersgeschenk

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten nach 25 und 35 geleisteten Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk.

[2] Das Geschenk besteht wahlweise in einem Geldbetrag, einem bezahlten Urlaub oder einer Kombination dieser beiden.

[3] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können den bezahlten Urlaub in einem Mal beziehen oder ihn im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung verwenden, sofern die Bedürfnisse der Dienststelle dies erlauben.

[4] Der Betrag des Dienstaltersgeschenks und die Umrechnung in bezahlten Urlaub werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

8.9 Besondere Entschädigungen

Art. 99 Vertretungsentschädigung

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einer ihnen übergeordneten Funktion eine längerfristige Vertretung wahrnehmen, haben Anspruch auf eine Vertretungsentschädigung.

Art. 100 Sitzungsentschädigung und Entschädigung für besondere Arbeiten

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an einer Sitzung einer Kommission der Staatsverwaltung als Mitglied teilnehmen, können dafür entschädigt werden. Besondere Arbeiten ausserhalb von Sitzungen können ebenfalls entschädigt werden.

Art. 101 Spesenentschädigung

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine angemessene Entschädigung für notwendige Auslagen in Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Funktion, namentlich für Dienstfahrten.

Art. 102 Umzugsentschädigung

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus dienstlichen Gründen auf Weisung der Vorgesetzten den Wohnsitz wechseln müssen, haben Anspruch auf eine Umzugsentschädigung.

8.10 Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen

Art. 103

[1] Die Arbeitgeberbeiträge, die der Staat den mit der Einziehung betrauten Kassen überweist, sind Bestandteil des Gehaltes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es sind dies namentlich die Beiträge für:

a) die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV);

b) die Invalidenversicherung (IV);

c) die Taggeldversicherung bei Krankheit oder Unfall;

d) die Erwerbsersatzordnung für Wehr- und Zivilschutzpflichtige (EO);

e) die Arbeitslosenversicherung (AlV);

f) die obligatorische Unfallversicherung (UVG);

g) die kantonalen Familienzulagen;

h) die Alters-, Invaliden- und Hinterlassenenrenten des Staatspersonals.

[2] Die Arbeitgeberbeiträge werden durch die entsprechende eidgenössische und kantonale Gesetzgebung geregelt.

8.11 Verrechnung, Abtretung, Verjährung und Rückforderung nicht geschuldeter Beträge

Art. 104 Verrechnung

[1] Das Gehalt, die Zulagen und die Prämien können mit den Beträgen verrechnet werden, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Staat im Rahmen des Dienstverhältnisses schulden.

Art. 105 Abtretung

[1] Der Anspruch auf Gehalt und auf Zulagen kann nur soweit abgetreten oder verpfändet werden, als er eine familienrechtliche Unterhalts- oder Unterstützungspflicht sichert und nach dem Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs pfändbar ist.

Art. 106 Verjährung

[1] Die Forderung auf Auszahlung von Gehalt, Zulagen und Entschädigungen verjährt 5 Jahre nach ihrer Fälligkeit.

Art. 107 Rückforderung nicht geschuldeter Beträge

[1] Hat eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ein Gehalt, eine Zulage oder eine Entschädigung erhalten, die ihr oder ihm nicht oder nur teilweise zustand, so muss der nicht geschuldete Betrag zurückerstattet werden.

[2] Das Recht auf Rückforderung verjährt ein Jahr, nachdem der Staat vom Tatbestand der Bezahlung einer Nichtschuld erfahren hat, in jedem Fall aber 5 Jahre seit der Bezahlung dieser nicht geschuldeten Beträge.

[3] In Härtefällen und wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter gutgläubig war, kann ganz oder teilweise auf die Rückforderung des nicht geschuldeten Betrages verzichtet werden.

9 Soziale Sicherheit

Art. 108 Versicherung bei Unfall und Berufskrankheit

[1] Der Staat versichert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle und gegen Berufskrankheiten gemäss der Gesetzgebung über die Unfallversicherung.

[2] Der Anteil der Prämien für Berufsrisiken geht zu Lasten des Staates.

[3] Der Staat kann den Prämienanteil für Nichtberufsunfälle ganz oder teilweise übernehmen.

Art. 109 Krankenversicherung

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich gemäss der Gesetzgebung über die Krankenversicherung für die Krankenpflege bei Nichtberufskrankheiten versichern.

Art. 110 Erwerbsausfallversicherung – Krankheit und Unfall

[1] Bei Arbeitsunfähigkeit haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf ihr Gehalt während 730 Tagen.

[2] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligen sich an den Kosten dieser Versicherung; der Beitrag verringert sich mit zunehmender Anzahl Dienstjahre.

[3] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für eine befristete Dauer angestellt sind, haben einen geringeren Gehaltsanspruch als in Absatz 1 vorgesehen.

[4] Die Versicherungsbedingungen sowie die Höhe der Deckung der für eine befristete Dauer angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

Art. 111 Erwerbsausfallversicherung – Militär- oder Zivildienst

[1] Bei Abwesenheit wegen Militärdienst, Zivil- oder Zivilschutzdienst haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf die Auszahlung des vollen Gehalts während einem Monat.

[2] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die länger als in Absatz 1 vorgesehen obligatorischen Dienst leisten, haben Anspruch auf 90 % des Gehalts, wenn sie verheiratet sind, in einer eingetragenen Partnerschaft leben oder Familienunterhaltspflichten haben, und auf 70 % des Gehalts, wenn sie ledig sind und keine Familienunterhaltspflichten haben.

[3] Die Entschädigungen der Erwerbsersatzordnung fallen bis zum Betrag des geschuldeten Gehalts dem Staat zu.

[4] Der Aktivdienst bleibt vorbehalten.

Art. 112 Schwangerschaft

[1] Die schwangere Mitarbeiterin kann auf blosse Mitteilung hin der Arbeit fernbleiben.

[2] Das Fernbleiben aus Gründen der Schwangerschaft ist dem Fernbleiben wegen Krankheit gleichgesetzt, wenn es auf medizinischen Gründen beruht, die von einem Arzt bestätigt werden. Ansonsten gilt es als unbezahlter Urlaub.

Art. 113 Mutterschaft

[1] Bei Mutterschaft hat die Mitarbeiterin Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Urlaub.

[2] …

[3] Die Einzelheiten des Mutterschaftsurlaubs werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

Art. 114 Adoption

[1] Bei einer Adoption einer oder eines Minderjährigen hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf zwölf Wochen bezahlten Urlaub.

[2] Arbeiten beide Adoptivelternteile beim Staat, so hat der Partner oder die Partnerin der betreffenden Mitarbeiterin oder des betreffenden Mitarbeiters Anspruch auf fünfzehn Arbeitstage bezahlten Urlaub.

[3] Der Adoptionsurlaub gilt nur für die Adoption eines minderjährigen Kindes, das nicht ein Kind des Ehepartners oder der Ehepartnerin im Sinne von Artikel 264c ZGB ist.

Art. 114a Vaterschaft

[1] Bei der Geburt seines Kindes hat der Mitarbeiter Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von fünfzehn Arbeitstagen.

[2] Der Staatsrat regelt die Einzelheiten für die Gewährung dieses bezahlten Urlaubs.

Art. 115 Soziale Hilfe

[1] Gerät eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in Not, so kann sie oder er eine zeitweilige materielle Hilfe aus dem Sozialfonds beantragen.

[2] Die Bedingungen und die Einzelheiten für die Gewährung der Hilfe werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

Art. 116 Berufliche Vorsorge

[1] Die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge wird durch die Spezialgesetzgebung, insbesondere das Gesetz über die Pensionskasse des Staatspersonals geregelt.

Art. 116a Beschwerlichkeit der Arbeit

[1] Der Staatsrat bestimmt auf dem Verordnungsweg die Grundsätze und Kriterien für beschwerliche Tätigkeiten oder Tätigkeiten mit erhöhtem Risiko.

10 Ferien und Urlaub

Art. 117 Ferien

[1] Die Feriendauer beträgt mindestens 4 Wochen. Sie kann je nach Personalkategorie und Alter der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters unterschiedlich sein.

[2] Die Feriendauer sowie die Regeln für eine Kürzung der Feriendauer bei Abwesenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

Art. 118 Bezahlter Urlaub – Im Allgemeinen

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben für die Ausübung gesetzlicher Verpflichtungen oder für besondere Ereignisse Anspruch auf bezahlten Kurzurlaub.

[2] Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann auch längerer bezahlter Urlaub gewährt werden, und zwar für eine Ausbildung, eine Aufgabe von allgemeinem Interesse oder aus anderen triftigen Gründen, namentlich für pflegende Angehörige und die Betreuung schwerkranker Kinder.

Art. 119 Bezahlter Urlaub – Öffentliche Ämter

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben für die Ausübung eines gemäss eidgenössischer und kantonaler Gesetzgebung nicht obligatorischen öffentlichen Amtes Anspruch auf höchstens 15 Arbeitstage bezahlten Urlaub pro Jahr.

[2] Die Ausübung eines öffentlichen Amtes bedarf der Bewilligung. Diese kann nur dann verweigert werden, wenn das Amt mit der beim Staat ausgeübten Funktion nicht vereinbar ist. Um die Bewilligung muss rechtzeitig nachgesucht werden, so dass die Situation im Fall einer Wahl klar ist, bevor die Kandidatur eingereicht wird.

[3] Erfordert die Ausübung des öffentlichen Amtes eine über die Dauer des bezahlten Urlaubs hinaus gehende Abwesenheit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, so wird der Saldo der Abwesenheit von den Ferien abgezogen oder als unbezahlter Urlaub behandelt. Ist mit einer regelmässig über die Dauer des bezahlten Urlaubs hinausgehenden Abwesenheit zu rechnen, so kann eine Verringerung des Beschäftigungsgrads oder die Versetzung angeordnet werden.

Art. 120 Unbezahlter Urlaub

[1] Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann aus den in den Artikeln 118 und 119 aufgeführten Gründen auch unbezahlter Urlaub gewährt werden.

11 Übrige Rechte

Art. 121 Recht auf berufliche Weiterbildung

[1] Soweit es der Dienstbetrieb erlaubt, haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich zu den obligatorischen Ausbildungsprogrammen nach Artikel 73 das Recht auf berufliche Weiterbildung.

[2] Die Modalitäten der freiwilligen beruflichen Weiterbildung sind Gegenstand einer Vereinbarung zwischen dem Staat und den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Art. 122 Vereinsrecht

[1] Das Vereinsrecht ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Bundesverfassung gewährleistet.

Art. 123 Recht auf Konsultation und Information

[1] Das Personal hat das Recht, zu Entwürfen von Gesetzesbestimmungen und von allgemein verbindlichen Entscheiden, die das Personal betreffen, im Voraus konsultiert und darüber informiert zu werden.

[2] Das Personal wird über die Direktionen, die Anstalten und die Dienststellen sowie über die Personalverbände konsultiert.

[3] Das Vernehmlassungsverfahren erfolgt in der Regel schriftlich. Die Frist beträgt mindestens 2 Monate. Für periodische Massnahmen, die sich zum Beispiel aus der Anwendung von Artikel 81 ergeben, kann die Vernehmlassung jedoch auch mündlich und in einer kürzeren Frist erfolgen.

Art. 124 …

Art. 125 Beurteilungsgespräch

[1] Unabhängig von der Periodizität der Personalbeurteilung gemäss Artikel 22 können die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mindestens einmal jährlich ein Beurteilungsgespräch verlangen, das ihre Leistungen, ihr Verhalten und ihre Fähigkeiten zum Inhalt hat.

Art. 126 Dienstzeugnis

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können von der Anstellungsbehörde jederzeit ein Dienstzeugnis verlangen, das über Art und Dauer des Dienstverhältnisses sowie über die Qualität ihrer Leistungen, ihr Verhalten und ihre Fähigkeiten Auskunft gibt.

[2] Auf ausdrückliches Verlangen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters enthält das Dienstzeugnis nur Angaben über Art und Dauer des Dienstverhältnisses.

Art. 127 Schutz gegen ungerechtfertigte Drohungen und Angriffe sowie Rechtsschutz

[1] Der Staat trifft alle notwendigen Massnahmen zur Gewährleistung des Schutzes von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die auf Grund der vorschriftsmässigen Ausübung ihrer Funktion vermutlich ungerechtfertigten Drohungen und Angriffen ausgesetzt sind.

[2] Wird gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen einer strafbaren Handlung, die sie in Ausübung ihrer Funktion Dritten gegenüber begangen haben sollen, Strafklage oder Anzeige erhoben, so gewährt ihnen der Staat auf Verlangen Rechtsschutz. Dasselbe gilt, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, die oder der ungerechtfertigterweise bedroht oder angegriffen wurde, zur angemessenen Verteidigung der eigenen Interessen Klage einreichen muss.

[3] Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für schuldig befunden, so werden ihnen die Kosten dieses Rechtsschutzes auferlegt, sofern sie ihre Dienstpflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt haben.

11a Datenschutz

Art. 127a Personaladministration

[1] Der Arbeitgeber Staat bearbeitet in Papierform oder in einem oder mehreren Informationssystemen auf das Personal bezogene Daten, die er zur Erfüllung der ihm durch dieses Gesetz zugewiesenen Aufgaben benötigt, insbesondere zu folgenden Zwecken:

a) Bedarfsplanung und Personalrekrutierung;

b) Verwaltung der Gehälter, der Vergütungen und der Meldungen an die Sozialversicherungen;

c) Einreihung der Funktionen;

d) Umsetzung des Führens mit Zielvereinbarung, der Entwicklung und der Personalbeurteilung;

e) Ermittlung und Förderung von Personalentwicklungs- und Schulungsmöglichkeiten;

f) Sicherstellung der Planung, Steuerung, Nutzung und Kontrolle von Personaldaten;

g) Aggregieren und Analysieren von Daten in unterschiedlichen Formen, namentlich zu statistischen Zwecken.

[2] Er ist befugt, die Personaldaten zu bearbeiten, die er zur Erfüllung der ihm durch dieses Gesetz zugewiesenen Aufgaben benötigt, einschliesslich der besonders schützenswerten Personendaten, namentlich:

a) personenbezogene Daten;

b) auf die Leistungen, das Potenzial und die persönliche und berufliche Entwicklung bezogene Daten;

c) auf den Gesundheitszustand in Zusammenhang mit der Arbeitsfähigkeit bezogene Daten;

d) Daten, die in der Zusammenarbeit bei der Umsetzung des Sozialversicherungsrechts erforderlich sind;

e) arbeitsbezogene Verfahrenshandlungen und Entscheide des Arbeitgebers Staat.

[3] Er ist für den Datenschutz und die Datensicherheit verantwortlich.

[4] Er kann Daten Dritten bekanntgeben, sofern eine gesetzliche Grundlage dafür besteht oder die Person, auf die sich die Daten beziehen, schriftlich ihre Zustimmung dazu erteilt hat.

[5] Der Arbeitgeber Staat kann zu dienstlichen Zwecken und zur Weitergabe zu statistischen Zwecken Zugriff auf personenbezogene Daten aus anderen IT-Plattformen und digitalen Registern haben. Dazu ist eine vorgängige Bewilligung erforderlich, und die Zugriffsrechte müssen streng begrenzt sein.

[6] Die Personendaten können über ein elektronisches Abrufverfahren im Sinne des kantonalen Gesetzes über den Datenschutz zugänglich gemacht werden.

[7] Darüber hinaus sind die Einzelheiten in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

Art. 127b Personal- und Sozialberatung

[1] Die Personal- und Sozialberatung des Staates Freiburg [2)] bearbeitet in Papierform oder in einem Informationssystem Daten, die sich auf Personen beziehen, die diese Beratungsdienste in Anspruch nehmen, und die sie für die Erfüllung ihrer Aufgaben benötigt, namentlich:

a) zu Beeinträchtigungen der körperlichen oder psychischen Gesundheit;

b) zu psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz;

c) zu finanziellen Problemen;

d) zu persönlichen Fragen;

e) zu Konflikten, Mobbing und sexueller Belästigung;

f) zu Aktivitäten in Zusammenhang mit der beruflichen Wiedereingliederung von Personen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung;

g) zur Bearbeitung der Anträge für Darlehen aus dem Sozialfonds für das Staatspersonal;

h) zum Aggregieren und Analysieren von Daten in unterschiedlichen Formen, namentlich zu statistischen Zwecken.

[2] Sie kann besonders schützenswerte Personendaten bearbeiten, die sich auf die Personen beziehen, die ihre Dienste beanspruchen, und die sie für die Erfüllung ihrer Aufgaben benötigt, namentlich:

a) zur persönlichen Situation;

b) zum Gesundheitszustand;

c) zur Arbeitsfähigkeit;

d) zu Invaliditätsgründen und Invaliditätsgrad.

[3] Sie ist für den Schutz der Daten verantwortlich, die sie im Rahmen ihres Einsatzes bearbeitet.

[4] Der Staatsrat bestimmt die Personen und die Funktionen, die Zugriff auf das Informationssystem haben.

[5] Die Personal- und Sozialberatung garantiert den Personen, die ihre Leistungen in Anspruch nehmen, Vertraulichkeit. Ohne die schriftliche Zustimmung der betroffenen Person dürfen von ihren Beraterinnen und Beratern keine Schritte unternommen oder Massnahmen getroffen werden. Die Zustimmung kann auch jederzeit rückgängig gemacht werden.

[2)] Die Sozial- und Personalberatung des Staates Freiburg wird in der Ausführungsverordnung als «Beratungsstelle Espace Gesundheit-Soziales (CESS)» bezeichnet (vgl. Art. 1 der Verordnung vom 18. Dezember 2018 über die Beratungsstelle Gesundheit-Soziales (SGF 122.70.15)).

[6] Auf die schriftliche Zustimmung der betroffenen Person kann verzichtet werden, wenn ein überwiegendes öffentliches Interesse dies erfordert.

[7] Wenn es in einer gesetzlichen Grundlage vorgeshen ist, können unbedingt erforderliche Daten ohne ausdrückliche Zustimmung der betroffenen Personen Dritten bekanntgegeben werden.

[8] Darüber hinaus werden die Einzelheiten in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

Art. 127c Gesundheitsdaten

[1] Die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt des Staates Freiburg bearbeitet in Papierform oder in einem Informationssystem besonders schützenswerte, gesundheitsbezogene Personendaten, die zur Beurteilung der Fähigkeiten und Risiken oder zu statistischen Zwecken erforderlich sind, namentlich:

a) zur Arbeitsfähigkeit der Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber bei der Anstellung;

b) zur Arbeitsfähigkeit des Personals während der Dauer des Arbeitsverhältnisses;

c) zum Invaliditäts- und Sterberisiko der Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber bei der Anstellung;

d) zum Aggregieren und Analysieren von Daten in unterschiedlichen Formen, namentlich zu statistischen Zwecken.

[2] Die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt ist für den Datenschutz und die Sicherheit des Informationssystems verantwortlich.

[3] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vertrauensärztin oder des Vertrauensarztes und die technischen Hilfsdienste haben Zugriff auf das Informationssystem, sofern dies für die Erfüllung ihrer Aufgabe erforderlich ist.

[4] Für die Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers für die Anstellung darf die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt den betroffenen Dienststellen Informationen über die Schlussfolgerungen aus den ärztlichen Befunden nur dann mitteilen, wenn dies für die Beurteilung der Eignung der dieser Person für die Beschäftigung oder für die Ausführung der ihr übertragenen Arbeit oder für die Stellungnahme zu Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis erforderlich ist. Die betroffene Person muss dieser Bekanntgabe schriftlich zugestimmt haben.

[5] Im Übrigen kann die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt Gesundheitsdaten und Patientendossiers weitergeben, sofern die betroffene Person schriftlich ihre Zustimmung dazu erteilt hat.

[6] Auf die schriftliche Zustimmung der betroffenen Person kann verzichtet werden, wenn ein überwiegendes öffentliches Interesse dies erfordert.

[7] Darüber hinaus werden die Einzelheiten in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

12 Berufsverbände und Gewerkschaften

Art. 128 Anerkannte Sozialpartner

[1] Im Rahmen des in Artikel 123 vorgesehenen Rechts auf Konsultation und Information über die Personalverbände anerkennt der Staatsrat den Dachverband des Personals öffentlicher Dienste des Kantons Freiburg, die Vereinigung der höheren Kader und Magistratspersonen des Staates Freiburg, die Freiburger Vereinigung der Richterinnen und Richter sowie die Berufsverbände und Gewerkschaften als Partner.

[2] Der Staatsrat verhandelt auch mit diesen Partnern, wenn er beschliesst, allgemein verbindliche Geschäfte zu unterbreiten, die einer Verhandlung mit dem Personal bedürfen.

Art. 128a Freiwilliger Unterstützungsbeitrag

[1] Die mit unbefristetem Vertrag angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entrichten einen freiwilligen jährlichen Unterstützungsbeitrag zugunsten des Dachverbands des Personals öffentlicher Dienste des Kantons Freiburg.

[2] Mit diesem Beitrag wird ein Teil der Verwaltungskosten des im Sinne von Artikel 128 als Sozialpartner anerkannten Dachverbands finanziert.

[3] Der Beitrag wird automatisch vom Gehalt abgezogen. Das Einverständnis der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters wird vorausgesetzt, sofern diese oder dieser die Beitragszahlung nicht ausdrücklich ablehnt.

[4] Die Beitragshöhe und die Zahlungsart sowie die Form der Ablehnungserklärung und die Frist für die Einreichung werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

13 Administrativuntersuchung

Art. 129

[1] Im Falle einer Administrativuntersuchung über den Betrieb einer Verwaltungseinheit sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet, die Untersuchung durch Zeugenaussagen und Beibringen aller nötigen Beweismittel zu unterstützen.

[2] Die Administrativuntersuchung kann zur Einleitung eines Verfahrens gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

[3] Die Ergebnisse einer Administrativuntersuchung dürfen nur dann gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendet werden, wenn diese davon in Kenntnis gesetzt werden und ihr Anspruch auf rechtliches Gehör gewährleistet ist.

[4] Zeugenaussagen, die im Rahmen einer Administrativuntersuchung eingeholt wurden, dürfen nicht gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendet werden. Falls nötig, werden sie im Rahmen des gegen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeleiteten Verfahrens, das den Bestimmungen des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege untersteht, nochmals eingeholt.

14 Verfahren und Rechtsmittel

Art. 130 Verfahren bei Persönlichkeitsverletzung

[1] Der Staatsrat ergreift die nötigen Massnahmen zur Vorbeugung, Feststellung und Beendigung von Persönlichkeitsverletzungen, insbesondere in Fällen von sexueller Belästigung und Mobbing von Seiten der anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Arbeit oder am Arbeitsplatz.

[2] In den Ausführungsbestimmungen wird ein informelles Beschwerde- und Schlichtungsverfahren eingeführt.

Art. 131 …

Art. 131a Stellungnahme des Amtes für Personal und Organisation

[1] Die Anstellungsbehörde holt die Stellungnahme des Amtes für Personal und Organisation ein, bevor sie gegenüber einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter einen Entscheid trifft.

[2] Der Entscheid hält diese Stellungnahme in geeigneter Weise fest und führt gegebenenfalls die Gründe an, aus denen die Anstellungsbehörde davon abgewichen ist.

Art. 132 Beschwerde – Gegenstand

[1] Jeder Entscheid, der in Anwendung dieses Gesetzes gegenüber einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter getroffen wird, kann mit Beschwerde nach dem Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege angefochten werden.

[2] Bei Entscheiden, die das Dienstverhältnis einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters nicht betreffen (z. B. bei der Zuteilung von Parkplätzen), kann auf dem Verordnungsweg eine vorgängige Beschwerde an den Staatsrat eingeführt werden.

[3] …

Art. 133 Beschwerde – Verfahren

[1] Das Beschwerdeverfahren richtet sich nach dem Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege; vorbehalten bleiben die folgenden Absätze.

[2] Die Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung. Die Beschwerdebehörde kann jedoch der Beschwerde auf Antrag der Beschwerdeführenden aufschiebende Wirkung verleihen.

[3] …

15 Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 134 Übergang vom alten zum neuen Dienstverhältnis

[1] Bis zum Ablauf der in der Anstellungsverfügung oder im Anstellungsvertrag festgesetzten Probezeit bleibt das alte Gesetz auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anwendbar.

[2] Nach Ablauf der Probezeit nach altem Recht unterstehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der in Artikel 31 vorgesehenen einjährigen Probezeit. Die bereits nach altem Recht geleistete Probezeit wird dabei angerechnet.

[3] Ernennung und Bestätigung werden nach dem Inkrafttreten des Gesetzes hinfällig.

Art. 135 Administrativ- und Disziplinarverfahren

[1] Administrativ- und Disziplinarverfahren, die beim Inkrafttreten des Gesetzes hängig sind, werden nach dem alten Gesetz weitergeführt.

[2] Entscheide, die im Rahmen dieser Verfahren gefällt werden, behalten ihre Wirkung nach dem alten Gesetz.

Art. 136 Besitzstand des Funktionsgehalts

[1] Beim Übergang vom alten zum neuen Gesetz muss beim Funktionsgehalt der Besitzstand zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Gesetzes gewahrt werden.

Art. 137 Treueprämie

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die die Treueprämie nach dem alten Gesetz erhalten, wird diese weiterhin unter Vorbehalt von Absatz 2 jedes Jahr ausgerichtet. Die Prämie wird jedoch nicht mehr erhöht.

[2] Ein Teil der Treueprämie kann bei den jährlichen Anpassungen der Gehälter an die Reallohnentwicklung, die gemäss Artikel 81 beschlossen werden, in die Gehaltsskalen integriert werden. Die erste Anpassung, bei der ein Teil der Treueprämie integriert wird, erfolgt bei Inkrafttreten des Gesetzes.

Art. 138 Gehaltsanspruch

[1] Der Staatsrat erlässt die nötigen Übergangsbestimmungen für diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes einen Gehaltsanspruch wegen Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Mutterschaft oder Militärdienst haben.

[2] Grundsätzlich bleibt das alte Gesetz anwendbar.

Art. 138a … (gegenstandslos gewordenes Übergangsrecht)

Art. 138b … (gegenstandslos gewordenes Übergangsrecht)

Art. 139 Aufhebung und Änderung anderer Gesetze – Gesetz über das Dienstverhältnis des Staatspersonals

[1] Das Gesetz vom 22. Mai 1975 über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (SGF 122.70.1) wird aufgehoben, die Übergangsbestimmungen dieses Gesetzes bleiben vorbehalten.

Art. 140 Aufhebung und Änderung anderer Gesetze – Gesetz über die Besoldung des Staatspersonals

[1] Das Gesetz vom 26. Februar 1987 über die Besoldungen des Staatspersonals (SGF 122.72.1) wird aufgehoben, die Übergangsbestimmungen dieses Gesetzes bleiben vorbehalten.

Art. 141 Aufhebung und Änderung anderer Gesetze – Gesetz über die Pensionskasse des Staatspersonals

[1] Das Gesetz vom 29. September 1993 über die Pensionskasse des Staatspersonals (PKG, SGF 122.73.1) wird wie folgt geändert:

...

Art. 142 Aufhebung und Änderung anderer Gesetze – Andere Gesetze

[1] Die mit Inkrafttreten dieses Gesetzes erforderlichen Änderungen anderer Gesetze und Reglemente erfolgen in einem Gesetz und in einem Anpassungsbeschluss.

Art. 143 Inkrafttreten

[1] Der Staatsrat wird mit dem Vollzug dieses Gesetzes beauftragt. Er bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens. [3)]

[2] Er kann gewisse Bestimmungen auch später in Kraft setzen.

[3)] Datum des Inkrafttretens: 1. Januar 2003. Ausgenommen davon sind die Artikel 48 Abs. 2, 78–90, 96–107, 110, 136–138 und 140, die am 1. Januar 2004 in Kraft getreten sind (V 03.11.2003). Das Datum des Inkrafttretens der Artikel 92–94 wird zu einem späteren Zeitpunkt festgelegt (V 25.06.2002).

Änderungstabelle – Nach Beschlussdatum

Beschluss	Berührtes Element	Änderungstyp	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
17.10.2001	Erlass	Grunderlass	01.01.2003	BL/AGS 2001 f 471 / d 478
17.10.2001	Art. 48	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Abschnitt 8.1	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 78	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Abschnitt 8.2	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 79	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 80	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 81	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 82	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 83	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 84	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Abschnitt 8.3	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 85	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Abschnitt 8.4	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 86	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 87	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 88	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 89	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Abschnitt 8.5	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 90	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Abschnitt 8.8	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 96	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 97	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 98	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Abschnitt 8.9	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 99	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 100	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148

Beschluss	Berührtes Element	Änderungstyp	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
17.10.2001	Art. 101	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 102	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Abschnitt 8.10	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 103	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Abschnitt 8.11	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 104	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 105	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 106	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 107	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 110	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 136	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 137	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 138	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
17.10.2001	Art. 140	geändert	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
14.11.2002	Art. 6	geändert	01.01.2003	2002_120
14.11.2002	Art. 9	geändert	01.01.2003	2002_120
14.11.2002	Art. 11	geändert	01.01.2003	2002_120
14.11.2002	Art. 12	geändert	01.01.2003	2002_120
14.11.2002	Art. 13	geändert	01.01.2003	2002_120
14.11.2002	Art. 16	geändert	01.01.2003	2002_120
14.11.2002	Art. 18	geändert	01.01.2003	2002_120
14.11.2002	Art. 20	geändert	01.01.2003	2002_120
14.11.2002	Art. 22	geändert	01.01.2003	2002_120
14.11.2002	Art. 43	geändert	01.01.2003	2002_120
14.11.2002	Art. 54	geändert	01.01.2003	2002_120
14.11.2002	Art. 55	geändert	01.01.2003	2002_120
14.11.2002	Art. 86	geändert	01.01.2003	2002_120
21.11.2003	Art. 46	geändert	01.01.2003	2003/47
19.11.2004	Art. 2	geändert	01.06.2005	2004_141
19.11.2004	Art. 9	geändert	01.06.2005	2004_141
26.06.2006	Art. 111	geändert	01.01.2007	2006_058
02.11.2006	Art. 128	geändert	01.01.2007	2006_131
02.11.2006	Art. 128a	eingefügt	01.01.2007	2006_131
08.01.2008	Art. 3	geändert	01.01.2008	2008_001
08.01.2008	Art. 132	geändert	01.01.2008	2008_001
09.09.2009	Art. 18	geändert	01.01.2011	2009_096
09.09.2009	Art. 124	geändert	01.01.2011	2009_096
09.09.2009	Art. 96	geändert	01.01.2010	2009_097
09.09.2009	Art. 114a	eingefügt	01.01.2010	2009_097
31.05.2010	Art. 3	geändert	01.01.2011	2010_066

Beschluss	Berührtes Element	Änderungstyp	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
31.05.2010	Art. 62	geändert	01.01.2011	2010_066
31.05.2010	Art. 65	geändert	01.01.2011	2010_066
12.05.2011	Art. 50	geändert	01.01.2012	2011_041
12.05.2011	Art. 51	geändert	01.01.2012	2011_041
12.05.2011	Art. 52	geändert	01.01.2012	2011_041
12.05.2011	Art. 54	geändert	01.01.2012	2011_041
12.05.2011	Art. 55	aufgehoben	01.01.2012	2011_041
08.10.2013	Art. 138a	eingefügt	01.01.2014	2013_077
08.10.2013	Art. 138b	eingefügt	01.01.2014	2013_077
19.12.2014	Art. 128	geändert	01.07.2015	2014_103
10.07.2015	Art. 8	geändert	01.06.2015	2015_076
10.07.2015	Art. 128	geändert	01.06.2015	2015_076
10.09.2015	Art. 8	geändert	01.07.2016	2015_090
10.09.2015	Art. 131a	eingefügt	01.07.2016	2015_090
10.09.2015	Art. 132	geändert	01.07.2016	2015_090
10.09.2015	Art. 133	geändert	01.07.2016	2015_090
17.11.2017	Art. 26 Abs. 3bis	eingefügt	01.07.2018	2017_102
17.11.2017	Art. 26 Abs. 3ter	eingefügt	01.07.2018	2017_102
17.11.2017	Art. 26 Abs. 3^{quater}	eingefügt	01.07.2018	2017_102
17.11.2017	Art. 48 Abs. 1	geändert	01.07.2018	2017_102
17.11.2017	Art. 110 Abs. 1	geändert	01.07.2018	2017_102
17.11.2017	Art. 68	Titel geändert	01.07.2019	2017_102 + INFO 2018-52
17.11.2017	Art. 68 Abs. 1	geändert	01.07.2019	2017_102 + INFO 2018-52
17.11.2017	Art. 68 Abs. 2	eingefügt	01.07.2019	2017_102 + INFO 2018-52
17.11.2017	Art. 68 Abs. 3	eingefügt	01.07.2019	2017_102 + INFO 2018-52
17.11.2017	Art. 68 Abs. 4	eingefügt	01.07.2019	2017_102 + INFO 2018-52
17.11.2017	Art. 68 Abs. 5	eingefügt	01.07.2019	2017_102 + INFO 2018-52
17.11.2017	Art. 68 Abs. 6	eingefügt	01.07.2019	2017_102 + INFO 2018-52
17.11.2017	Art. 68 Abs. 7	eingefügt	01.07.2019	2017_102 + INFO 2018-52
17.11.2017	Art. 68 Abs. 8	eingefügt	01.07.2019	2017_102 + INFO 2018-52
17.11.2017	Art. 68a	eingefügt	01.07.2019	2017_102 + INFO 2018-52
13.12.2017	Art. 8	geändert	01.01.2018	2017_117
13.12.2017	Art. 9	geändert	01.01.2018	2017_117
22.06.2021	Art. 4	Titel geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 4 Abs. 1	geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 4 Abs. 1, h)	geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 4 Abs. 1, k)	eingefügt	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 4 Abs. 1, l)	eingefügt	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 4 Abs. 1, m)	eingefügt	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 4 Abs. 1, n)	eingefügt	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 4 Abs. 1, o)	eingefügt	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 4 Abs. 1, p)	eingefügt	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 8 Abs. 1, a1)	eingefügt	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 8 Abs. 1, e)	geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 8 Abs. 1, f)	geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 8 Abs. 1, g)	geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 10 Abs. 1, d)	aufgehoben	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 12 Abs. 1, a)	geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 12 Abs. 1, b)	geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 12 Abs. 1, c)	geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 12 Abs. 1, d)	geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 12 Abs. 1, e)	geändert	01.01.2022	2021_078

Beschluss	Berührtes Element	Änderungstyp	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
22.06.2021	Art. 12 Abs. 1, f)	geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 12 Abs. 1, g)	eingefügt	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 12 Abs. 1, h)	eingefügt	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 14	aufgehoben	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 15	aufgehoben	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 20 Abs. 1	geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 25 Abs. 3	aufgehoben	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 28 Abs. 4	aufgehoben	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 31	Titel geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 31 Abs. 1	geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 31 Abs. 3	geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 31 Abs. 4	geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 31 Abs. 5	eingefügt	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 32	aufgehoben	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 38 Abs. 2	aufgehoben	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 39	Titel geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 39 Abs. 1	geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 39 Abs. 2	eingefügt	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 39 Abs. 3	eingefügt	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 39 Abs. 4	eingefügt	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 39 Abs. 5	eingefügt	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 41 Abs. 1	geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 45 Abs. 2	geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 47a	eingefügt	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 48 Abs. 1	geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 62 Abs. 1	geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 62 Abs. 2	geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 62 Abs. 5	eingefügt	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 74a	eingefügt	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 84 Abs. 1	geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 89 Abs. 2	aufgehoben	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 94a	eingefügt	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 113 Abs. 2	aufgehoben	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 114 Abs. 1	geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 114 Abs. 2	geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 114 Abs. 3	eingefügt	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 114a Abs. 1	geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 116a	eingefügt	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 118 Abs. 2	geändert	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 124	aufgehoben	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Abschnitt 11a	eingefügt	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 127a	eingefügt	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 127b	eingefügt	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 127c	eingefügt	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 131	aufgehoben	01.01.2022	2021_078
22.06.2021	Art. 132 Abs. 3	aufgehoben	01.01.2022	2021_078
17.01.2023	Art. 17 Abs. 3	geändert	01.02.2023	2023_004

Änderungstabelle – Nach Artikel

Berührtes Element	Änderungstyp	Beschluss	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
Erlass	Grunderlass	17.10.2001	01.01.2003	BL/AGS 2001 f 471 / d 478
Art. 2	geändert	19.11.2004	01.06.2005	2004_141
Art. 3	geändert	08.01.2008	01.01.2008	2008_001
Art. 3	geändert	31.05.2010	01.01.2011	2010_066
Art. 4	Titel geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 4 Abs. 1	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 4 Abs. 1, h)	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 4 Abs. 1, k)	eingefügt	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 4 Abs. 1, l)	eingefügt	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 4 Abs. 1, m)	eingefügt	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 4 Abs. 1, n)	eingefügt	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 4 Abs. 1, o)	eingefügt	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 4 Abs. 1, p)	eingefügt	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 6	geändert	14.11.2002	01.01.2003	2002_120
Art. 8	geändert	10.07.2015	01.06.2015	2015_076
Art. 8	geändert	10.09.2015	01.07.2016	2015_090
Art. 8	geändert	13.12.2017	01.01.2018	2017_117
Art. 8 Abs. 1, a1)	eingefügt	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 8 Abs. 1, e)	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 8 Abs. 1, f)	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 8 Abs. 1, g)	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 9	geändert	14.11.2002	01.01.2003	2002_120
Art. 9	geändert	19.11.2004	01.06.2005	2004_141
Art. 9	geändert	13.12.2017	01.01.2018	2017_117
Art. 10 Abs. 1, d)	aufgehoben	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 11	geändert	14.11.2002	01.01.2003	2002_120
Art. 12	geändert	14.11.2002	01.01.2003	2002_120
Art. 12 Abs. 1, a)	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 12 Abs. 1, b)	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 12 Abs. 1, c)	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 12 Abs. 1, d)	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 12 Abs. 1, e)	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 12 Abs. 1, f)	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 12 Abs. 1, g)	eingefügt	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 12 Abs. 1, h)	eingefügt	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 13	geändert	14.11.2002	01.01.2003	2002_120
Art. 14	aufgehoben	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 15	aufgehoben	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 16	geändert	14.11.2002	01.01.2003	2002_120
Art. 17 Abs. 3	geändert	17.01.2023	01.02.2023	2023_004
Art. 18	geändert	14.11.2002	01.01.2003	2002_120
Art. 18	geändert	09.09.2009	01.01.2011	2009_096
Art. 20	geändert	14.11.2002	01.01.2003	2002_120
Art. 20 Abs. 1	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 22	geändert	14.11.2002	01.01.2003	2002_120
Art. 25 Abs. 3	aufgehoben	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 26 Abs. 3^{bis}	eingefügt	17.11.2017	01.07.2018	2017_102
Art. 26 Abs. 3^{ter}	eingefügt	17.11.2017	01.07.2018	2017_102
Art. 26 Abs. 3^{quater}	eingefügt	17.11.2017	01.07.2018	2017_102
Art. 28 Abs. 4	aufgehoben	22.06.2021	01.01.2022	2021_078

Berührtes Element	Änderungstyp	Beschluss	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
Art. 31	Titel geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 31 Abs. 1	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 31 Abs. 3	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 31 Abs. 4	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 31 Abs. 5	eingefügt	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 32	aufgehoben	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 38 Abs. 2	aufgehoben	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 39	Titel geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 39 Abs. 1	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 39 Abs. 2	eingefügt	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 39 Abs. 3	eingefügt	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 39 Abs. 4	eingefügt	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 39 Abs. 5	eingefügt	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 41 Abs. 1	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 43	geändert	14.11.2002	01.01.2003	2002_120
Art. 45 Abs. 2	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 46	geändert	21.11.2003	01.01.2003	2003/47
Art. 47a	eingefügt	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 48	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 48 Abs. 1	geändert	17.11.2017	01.07.2018	2017_102
Art. 48 Abs. 1	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 50	geändert	12.05.2011	01.01.2012	2011_041
Art. 51	geändert	12.05.2011	01.01.2012	2011_041
Art. 52	geändert	12.05.2011	01.01.2012	2011_041
Art. 54	geändert	14.11.2002	01.01.2003	2002_120
Art. 54	geändert	12.05.2011	01.01.2012	2011_041
Art. 55	geändert	14.11.2002	01.01.2003	2002_120
Art. 55	aufgehoben	12.05.2011	01.01.2012	2011_041
Art. 62	geändert	31.05.2010	01.01.2011	2010_066
Art. 62 Abs. 1	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 62 Abs. 2	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 62 Abs. 5	eingefügt	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 65	geändert	31.05.2010	01.01.2011	2010_066
Art. 68	Titel geändert	17.11.2017	01.07.2019	2017_102 + INFO 2018-52
Art. 68 Abs. 1	geändert	17.11.2017	01.07.2019	2017_102 + INFO 2018-52
Art. 68 Abs. 2	eingefügt	17.11.2017	01.07.2019	2017_102 + INFO 2018-52
Art. 68 Abs. 3	eingefügt	17.11.2017	01.07.2019	2017_102 + INFO 2018-52
Art. 68 Abs. 4	eingefügt	17.11.2017	01.07.2019	2017_102 + INFO 2018-52
Art. 68 Abs. 5	eingefügt	17.11.2017	01.07.2019	2017_102 + INFO 2018-52
Art. 68 Abs. 6	eingefügt	17.11.2017	01.07.2019	2017_102 + INFO 2018-52
Art. 68 Abs. 7	eingefügt	17.11.2017	01.07.2019	2017_102 + INFO 2018-52
Art. 68 Abs. 8	eingefügt	17.11.2017	01.07.2019	2017_102 + INFO 2018-52
Art. 68a	eingefügt	17.11.2017	01.07.2019	2017_102 + INFO 2018-52
Art. 74a	eingefügt	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Abschnitt 8.1	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 78	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Abschnitt 8.2	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 79	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148

Berührtes Element	Änderungstyp	Beschluss	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
Art. 80	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 81	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 82	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 83	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 84	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 84 Abs. 1	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Abschnitt 8.3	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 85	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Abschnitt 8.4	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 86	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 86	geändert	14.11.2002	01.01.2003	2002_120
Art. 87	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 88	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 89	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 89 Abs. 2	aufgehoben	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Abschnitt 8.5	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 90	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 94a	eingefügt	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Abschnitt 8.8	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 96	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 96	geändert	09.09.2009	01.01.2010	2009_097
Art. 97	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 98	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Abschnitt 8.9	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 99	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 100	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 101	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 102	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Abschnitt 8.10	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 103	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148

Berührtes Element	Änderungstyp	Beschluss	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
Abschnitt 8.11	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 104	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 105	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 106	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 107	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 110	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 110 Abs. 1	geändert	17.11.2017	01.07.2018	2017_102
Art. 111	geändert	26.06.2006	01.01.2007	2006_058
Art. 113 Abs. 2	aufgehoben	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 114 Abs. 1	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 114 Abs. 2	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 114 Abs. 3	eingefügt	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 114a	eingefügt	09.09.2009	01.01.2010	2009_097
Art. 114a Abs. 1	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 116a	eingefügt	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 118 Abs. 2	geändert	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 124	geändert	09.09.2009	01.01.2011	2009_096
Art. 124	aufgehoben	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Abschnitt 11a	eingefügt	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 127a	eingefügt	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 127b	eingefügt	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 127c	eingefügt	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 128	geändert	02.11.2006	01.01.2007	2006_131
Art. 128	geändert	19.12.2014	01.07.2015	2014_103
Art. 128	geändert	10.07.2015	01.06.2015	2015_076
Art. 128a	eingefügt	02.11.2006	01.01.2007	2006_131
Art. 131	aufgehoben	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 131a	eingefügt	10.09.2015	01.07.2016	2015_090
Art. 132	geändert	08.01.2008	01.01.2008	2008_001
Art. 132	geändert	10.09.2015	01.07.2016	2015_090
Art. 132 Abs. 3	aufgehoben	22.06.2021	01.01.2022	2021_078
Art. 133	geändert	10.09.2015	01.07.2016	2015_090
Art. 136	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 137	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 138	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148
Art. 138a	eingefügt	08.10.2013	01.01.2014	2013_077
Art. 138b	eingefügt	08.10.2013	01.01.2014	2013_077
Art. 140	geändert	17.10.2001	01.01.2004	BL/AGS 2001 f 471 / d 478 + 2003_148