**Gesetz
über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals
(Personalgesetz)**

vom 1. September 1994¹⁾

Der Kantonsrat des Kantons Zug,
gestützt auf § 41 Bst. b und e der Kantonsverfassung²⁾,

beschliesst:

1. TITEL

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Geltungsbereich

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

² Der Begriff «Kanton» wird in diesem Gesetz als Sammelbegriff für die Staatsverwaltung, die kantonalen Anstalten mit Ausnahme des Kantonsospitals, die Gerichte sowie die kantonalen Schulen verwendet.

³ Der Kanton als Arbeitgeber wird, sofern dieses Gesetz nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt, durch den Regierungsrat vertreten, im Bereich der Justizverwaltung durch das Obergericht bzw. das Verwaltungsgericht jeweils für die ihrer Aufsicht unterstehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

⁴ Mit Bezug auf die Leiterinnen und Leiter der Ämter ist diese Zuständigkeitsordnung zwingend. Bezüglich der übrigen Angestellten kann der Regierungsrat seine gesetzlichen Zuständigkeiten an die Direktionen delegieren

¹⁾ GS 24, 535

²⁾ BGS 111.1

154.21

und diese zur Subdelegation an die ihnen direkt unterstellten Chefbeamtinnen oder Chefbeamten ermächtigen. Für das Obergericht und das Verwaltungsgericht gilt diese Regelung sinngemäss.¹⁾

⁵ Wo aufgrund von Spezialgesetzen eine vom Personalgesetz abweichende Zuständigkeitsregelung gilt, ist die Ermächtigung zur Kompetenzdelegation sinngemäss anwendbar.¹⁾

§ 2

Art des Arbeitsverhältnisses

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.

² Lehrlinge, Aushilfspersonal und Hilfskräfte werden durch zivilrechtlichen Arbeitsvertrag angestellt. Soweit dieser keine abweichenden Bestimmungen enthält, finden die Vorschriften des Obligationenrechts Anwendung.

³ Beim Vorliegen besonderer Verhältnisse können weitere Personalkategorien durch zivilrechtlichen Arbeitsvertrag angestellt werden.¹⁾

§ 3

Teilzeitbeschäftigung

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

² Aus dieser Zielvorgabe kann kein Rechtsanspruch abgeleitet werden.

2. TITEL

Begründung des Arbeitsverhältnisses

§ 4

Anstellung

¹ Unter Vorbehalt der Wahl auf Amtsdauer durch das Volk oder den Kantonsrat nach den Vorschriften der Kantonsverfassung werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Arbeitsvertrag auf unbestimmte oder bestimmte Dauer angestellt.²⁾

¹⁾ Eingefügt durch Änderung vom 28. Okt. 1999 (GS 26, 527); in Kraft am 1. Jan. 2000.

²⁾ Fassung gemäss Änderung vom 28. Okt. 1999 (GS 26, 527); in Kraft am 1. Jan. 2000.

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

³ Die Anstellung durch zivilrechtlichen Arbeitsvertrag (§ 2 Abs. 2 und 3) erfolgt durch die zuständige Direktion bzw. durch die Präsidentinnen oder Präsidenten des Obergerichts bzw. des Verwaltungsgerichts im Einvernehmen mit der Finanzdirektion.¹⁾

§ 5

Dauer

¹ Unter Vorbehalt der Wahl auf Amtsdauer ist das Arbeitsverhältnis in der Regel unbefristet.

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

§ 6

Probezeit

¹ Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.

² Die Probezeit kann bis auf sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden.

3. TITEL

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Abschnitt

Allgemeines

§ 7

Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch

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

¹⁾ Eingefügt durch Änderung vom 28. Okt. 1999 (GS 26, 527); in Kraft am 1. Jan. 2000.

154.21

2. Abschnitt

Unbefristetes Arbeitsverhältnis

§ 8

Kündigung im Allgemeinen

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

§ 9

Kündigung seitens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters

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

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

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

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

³ Die Lehrkräfte der kantonalen Schulen können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten jeweils nur auf Ende eines Schulhalbjahres kündigen. Beim Vorliegen besonderer Umstände können im Arbeitsvertrag andere Kündigungstermine oder Kündigungsfristen vorgesehen werden.¹⁾

⁴ Die Leiterinnen und Leiter der Ämter und Abteilungen gemäss Gesetz über die Organisation der Staatsverwaltung können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten kündigen. Dieser Kündigungsregelung können weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonderen Funktionen unterstellt werden.

§ 10

Kündigung seitens des Kantons

¹ Der Kanton kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Kündigungsfristen und Kündigungstermine kündigen.

² Den Lehrkräften der kantonalen Schulen kann nur auf Ende des Schuljahres gekündigt werden. Beim Vorliegen besonderer Umstände können im Arbeitsvertrag andere Kündigungstermine und Kündigungsfristen vorgesehen werden.¹⁾

¹⁾ Fassung gemäss Änderung vom 28. Okt. 1999 (GS 26, 527); in Kraft am 1. Jan. 2000.

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

⁴ Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen zu erwägen wie förmliche Erteilung eines Verweises, Gehaltskürzung, Aufschub oder Verweigerung der Treue- und Erfahrungszulage, Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung an eine andere Stelle (Funktionsänderung) oder Androhung der Entlassung.¹⁾

⁵ Die förmliche Erteilung eines Verweises sowie die Zuweisung anderer Arbeit fallen in die Zuständigkeit der Leiterinnen oder Leiter der Ämter und Abteilungen; für die Androhung der Entlassung sind die Direktionen zuständig.¹⁾

§ 11

Nichtige Kündigung

Die Kündigung seitens des Kantons ist unter Vorbehalt einer gerechtfertigten fristlosen Entlassung aus wichtigen Gründen nichtig, wenn sie nach Ablauf der Probezeit während folgender Sperrfristen ausgesprochen wird:

- a) während sowie 4 Wochen vor und nach einer mindestens 7 Tage dauernden obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, militärischer Frauendienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste);
- b) während einer mit Zustimmung des Kantons ausgeübten freiwilligen gemeinnützigen Dienstleistung;
- c) während 30 Tagen im 1. Dienstjahr, während 90 Tagen im 2. bis 5. Dienstjahr und während 180 Tagen ab dem 6. Dienstjahr im Falle unverschuldeter ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall;
- d) während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft.

§ 12

Folgen der nichtigen Kündigung

¹ Die Kündigung, die während einer Sperrfrist erklärt wird, entfaltet keine Rechtswirkung.

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

³ Fällt der Endtermin für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Ende eines Monats oder eines Schulhalbjahres) nicht mit dem Ende der fortgesetzten

¹⁾ Fassung gemäss Änderung vom 28. Aug. 2008 (GS 29, 933); in Kraft am 1. Jan. 2009

154.21

Kündigungsfrist zusammen, so kann daraus kein Anspruch auf Verlängerung der Kündigungsfrist bis zum nächstfolgenden Endtermin abgeleitet werden.

§ 13

Missbräuchliche Kündigung

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

- a) wegen einer persönlichen Eigenschaft oder wegen der Ausübung verfassungsmässiger Rechte, es sei denn, die Eigenschaft oder die Rechtsausübung beeinträchtigt wesentlich die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis oder die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
- b) um die Entstehung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und deren Geltendmachung nach Treu und Glauben zu erschweren oder zu verunmöglichen.

§ 14

Folgen der missbräuchlichen Kündigung

¹ Eine missbräuchliche Kündigung begründet Anspruch auf Entschädigung.

² Die Entschädigung beträgt vom 1. bis 3. Dienstjahr drei Monatsgehälter, für jedes weitere Dienstjahr ein zusätzliches Monatsgehalt, höchstens jedoch neun Monatsgehälter. Ein angefangenes zählt dabei als volles Dienstjahr. Bemessungsgrundlage ist das im Zeitpunkt der Kündigung massgebende Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.

³ Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer missbräuchlichen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen missbräuchlicher Kündigung haben keine aufschiebende Wirkung.¹⁾

3. Abschnitt

Befristetes Arbeitsverhältnis

§ 15

Fristablauf oder Kündigung

¹ Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.

¹⁾ Fassung gemäss Änderung vom 28. Okt. 1999 (GS 26, 527); in Kraft am 1. Jan. 2000.

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

4. Abschnitt

Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

§ 16

Grundsatz

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

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

§ 17

Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung

¹ Bei fristloser Entlassung ohne wichtigen Grund besteht Anspruch auf Ersatz dessen, was die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins oder durch Ablauf der Vertragsdauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses beendet worden wäre.

² An diesen Schadenersatz wird angerechnet, was die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart sowie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

³ Der Anspruch auf Schadenersatz besteht unabhängig von einem allfälligen Anspruch auf Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung.

⁴ Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung haben keine aufschiebende Wirkung.¹⁾

¹⁾ Fassung gemäss Änderung vom 28. Okt. 1999 (GS 26, 527); in Kraft am 1. Jan. 2000.

154.21

§ 18

Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle

¹ Tritt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder wird die Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund fristlos verlassen, so hat der Kanton Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Gehalts für einen Monat entspricht, ferner auf Ersatz des weiteren Schadens.

² Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.

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

5. Abschnitt

Einvernehmliche Auflösung

§ 19

Übereinkunft

Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet der übrigen Bestimmungen dieses Titels schriftlich aufgelöst werden.

6. Abschnitt

Erreichen der Altersgrenze

§ 20¹⁾

Zeitpunkt der Beendigung

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

¹⁾ Fassung gemäss § 38 Ziff. 2 Pensionskassengesetz vom 31. Aug. 2006 (GS 29, 435); in Kraft am 1. Jan. 2008.

7. Abschnitt
Vorzeitige Pensionierung

§ 21¹⁾

Vorzeitiger Altersrücktritt

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich ab dem Beginn des auf die Vollendung des 60. Altersjahres folgenden Monats vorzeitig altershalber pensionieren lassen.

² Mitarbeitende, die sich vorzeitig pensionieren lassen, haben bis zum Erreichen der ordentlichen AHV-Altersgrenze oder bis zum Bezug einer IV-Rente gegenüber dem Kanton Anspruch auf eine Überbrückungsrente. Diese beträgt 90 Prozent der maximalen AHV-Altersrente. Der ausgerichtete Gesamtbetrag darf die Summe von drei Jahresüberbrückungsrenten nicht übersteigen; erfolgt die vorzeitige Pensionierung mehr als drei Jahre vor der AHV-Altersgrenze, wird dieser Maximalbetrag gleichmässig auf die Bezugsdauer aufgeteilt. Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Überbrückungsrente anteilmässig.

§ 22

Versetzung in den Ruhestand

¹ Sofern sachliche Gründe es erfordern, kann eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter ausnahmsweise vor dem Erreichen der Altersgrenze unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins in den Ruhestand versetzt werden. Es besteht Anspruch auf das rechtliche Gehör und auf Begründung der Verfügung.

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

³ Die Versetzung in den Ruhestand ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt werden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt. Sie begründet den gleichen Entschädigungsanspruch wie die missbräuchliche Kündigung.

8. Abschnitt
Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit

§ 23

Zeitpunkt der Beendigung

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf die volle Invalidenrente gemäss Pensionskassengesetz.

¹⁾ Fassung gemäss § 38 Ziff. 2 Pensionskassengesetz vom 31. Aug. 2006 (GS 29, 435); in Kraft am 1. Jan. 2008.

9. Abschnitt

Abgangsentschädigung und Entlassungsrente

§ 24

Abgangsentschädigung

¹ Wird das Arbeitsverhältnis seitens des Kantons gekündigt, ohne dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter durch schuldhaftes Verhalten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründeten Anlass gibt, ferner bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand sowie bei Tod während des Arbeitsverhältnisses besteht Anspruch auf eine Abgangsentschädigung. Voraussetzung ist, ausser im Todesfall, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 45. Altersjahr überschritten und das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen bestanden hat.

² Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.

§ 25

Höhe und Auszahlung

¹ Die Abgangsentschädigung beträgt nach 10 Dienstjahren ein Monatsgehalt und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf 6 Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren. Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.

² Im Todesfall beträgt die Abgangsentschädigung bis zum erfüllten 12. Dienstjahr 3 Monatsgehälter und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf 6 Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren. Die Abgangsentschädigung ist dem Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder dem eingetragenen Partner¹⁾, den minderjährigen oder noch in Ausbildung befindlichen Kindern oder weiteren Personen, denen gegenüber eine gesetzliche Unterstützungspflicht bestand, in der genannten Reihenfolge auszurichten.

§ 26

Entlassungsrente

¹ Wird das Arbeitsverhältnis seitens des Kantons gekündigt, ohne dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter durch schuldhaftes Verhalten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründeten Anlass gibt, sowie bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand besteht gegenüber dem Kanton wahlweise Anspruch auf eine Entlassungsrente anstelle der Abgangsentschädigung, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 60. Altersjahr überschritten hat und mindestens 25 Jahre im Dienste des Kantons tätig war.

¹⁾ Fassung gemäss Ziff II. PartG vom 29. März 2007 (GS 29, 203); in Kraft am 1. Jan. 2007.

² Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.

³ Die Entlassungsrente entspricht der Rentenleistung, wie sie nach den Bestimmungen des Pensionskassengesetzes im Invaliditätsfall ausgerichtet wird. Sie wird gekürzt, soweit sie pro Kalenderjahr zusammen mit Erwerb- oder Ersatzeinkommen das zuletzt bezogene Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage übersteigt. Was zu verdienen absichtlich unterlassen wird, gilt als Erwerbseinkommen. Der Anspruch erlischt mit dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze.

⁴ ...¹⁾

§ 27

Abgangsentschädigung bzw. Entlassungsrente an Richterinnen und Richter sowie an die Landschreiberin/den Landschreiber

¹ Die vom Volk gewählten hauptamtlichen Richterinnen und Richter sowie die Landschreiberin/der Landschreiber haben Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, wenn sie vor dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze gegen ihren Willen nicht wiedergewählt werden.

² Die Abgangsentschädigung beträgt während der ersten 6 Amtsjahre 6 Monatsgehälter und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Amtsjahr um ein Monatsgehalt bis auf 12 Monatsgehälter nach 12 oder mehr Amtsjahren. Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.

³ Ab Vollendung des 60. Altersjahres und des 25. Dienstjahres besteht gegenüber dem Kanton anstelle der Abgangsentschädigung wahlweise Anspruch auf eine Entlassungsrente. Deren Berechnung, Dauer und Auszahlung richtet sich nach den für die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Bestimmungen.

4. TITEL

Pflichten der Mitarbeiterinnen und der Mitarbeiter

§ 28

Allgemeine Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht

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

¹⁾ Aufgehoben durch Änderung vom 28. Okt. 1999 (GS 26, 527); in Kraft am 1. Jan. 2000.

154.21

§ 29

Amtsgeheimnis

¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist untersagt, Drittpersonen und anderen Amtsstellen Tatsachen mitzuteilen, die sie bei der Ausübung ihres Amtes erfahren und an denen ein öffentliches Geheimhaltungsinteresse oder ein Persönlichkeitsschutzinteresse besteht oder die gemäss besonderer Vorschrift geheimzuhalten sind.

² Die Pflicht zur Wahrung des Amtsgeheimnisses bleibt nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

³ Zur Mitteilung geheimzuhaltender Tatsachen an Drittpersonen und andere Amtsstellen sowie zur Erfüllung der Zeugnispflicht in gerichtlichen Verfahren bedürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entbindung vom Amtsgeheimnis durch die Direktionsvorsteherin/den Direktionsvorsteher bzw. die Präsidentinnen/Präsidenten des Obergerichts bzw. des Verwaltungsgerichts.

§ 30

Arbeitszeit

¹ Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden.

² Soweit die einwandfreie Aufgabenerfüllung und der ordnungsgemässe Betriebsablauf nicht beeinträchtigt werden, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die wöchentliche Normalarbeitszeit um eine Stunde verlängern. Zum Ausgleich besteht im betreffenden Jahr Anspruch auf eine arbeitsfreie Woche.

³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem gesetzlichen Ferienanspruch von mehr als 4 Wochen, ausgenommen Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge, können ferner die wöchentliche Normalarbeitszeit um eine Stunde verkürzen. Zum Ausgleich werden die Ferien um eine Woche gekürzt.

⁴ Der Regierungsrat kann weitere Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung treffen.

§ 31

Überstundenarbeit

¹ Wenn es die Umstände erfordern, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Leistung von Überstundenarbeit verpflichtet, soweit ihnen dies nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

² Anspruch auf zeitliche Kompensation bzw., soweit eine solche nicht möglich ist, auf stundenweise Vergütung besteht nur, wenn die Überstundenarbeit zum Voraus angeordnet oder nachträglich genehmigt wird.

³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die höher als in der 19. Gehaltsklasse eingereiht sind, haben, soweit die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit kompensiert werden kann, keinen Anspruch auf Vergütung.

§ 32

Funktionsänderung

¹ Wenn es die Umstände erfordern, kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht von Verfassungen wegen vom Volk oder vom Kantonsrat gewählt sind, jederzeit eine den Fähigkeiten und der Eignung entsprechende andere Funktion zugewiesen werden.

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

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

§ 33

Wohnsitz und Amtswohnung

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

§ 34

Öffentliche Nebenämter

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

² Für die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes wird bezahlter Urlaub bis zu 12 Arbeitstagen pro Kalenderjahr gewährt. Bei Teilzeitpensum wird der Urlaub anteilmässig berechnet.

§ 35

Nebenerwerb

Die Ausübung einer Nebenerwerbstätigkeit darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung.

§ 36

Ausstandspflicht

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

154.21

§ 37

Fort- und Weiterbildung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Fähigkeiten nach bestem Können weiterzuentwickeln und auf neue Erkenntnisse und Methoden auszurichten. Sie können zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungskursen verpflichtet werden.

§ 37^{bis 1)}

Ausbildungskosten

Der Kanton kann die zur Ausübung einer bestimmten Funktion notwendigen Ausbildungskosten übernehmen.

§ 37^{ter 1)}

Verpflichtungszeit, Rückzahlungsverpflichtung

¹ Bei einem von der oder dem Mitarbeitenden verursachten Abbruch der Ausbildung sowie bei Austritt aus dem Staatsdienst vor Beendigung derselben sind die während der Ausbildung bezahlten Ausbildungskosten und Ausbildungsspesen sowie die Lohn- und Sozialkosten dem Kanton voll zurückzuerstatten.

² Bei unverschuldetem Abbruch der Ausbildung seitens der oder des Mitarbeitenden besteht keine Rückzahlungspflicht.

³ Bei Austritt aus dem Staatsdienst innerhalb von drei Jahren nach Beendigung der Ausbildung sind die während der Ausbildung vom Kanton übernommenen Ausbildungskosten und Ausbildungsspesen sowie die Lohn- und Sozialkosten anteilmässig wie folgt zurückzuerstatten:

- a) bei Austritt im 1. Jahr nach Beendigung der Ausbildung zu 70 %;
- b) bei Austritt im 2. Jahr nach Beendigung der Ausbildung zu 50 %;
- c) bei Austritt im 3. Jahr nach Beendigung der Ausbildung zu 30 %.

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

⁴ Der Regierungsrat kann auf die Rückerstattung ausnahmsweise ganz oder teilweise verzichten.

§ 38

Amtsübergabe

Die ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur ordnungsgemässen Übergabe des Amtes verpflichtet.

¹⁾ Fassung gemäss § 28 Ziff. 3 PolOrgG vom 26. Nov. 2006 (GS 29, 33); in Kraft am 1. Jan. 2008.

5. TITEL

Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. Abschnitt

Besoldung im Allgemeinen

§ 39

Lohnleichheit

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

§ 40

Zusammensetzung der Besoldung

¹ Die Besoldung setzt sich wie folgt zusammen:

1. Jahresgehalt, bestehend aus:
 - a) Grundgehalt ($\frac{12}{13}$ des Jahresgehaltes)
 - b) 13. Monatsgehalt ($\frac{1}{13}$ des Jahresgehaltes)
2. Teuerungszulage
3. Familienzulage
4. Kinderzulage
5. Treue- und Erfahrungszulage.

² Das Gehalt bildet in der Regel die Entschädigung für die gesamte im Dienste des Kantons geleistete Arbeit. Bei Teilzeitarbeit oder Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Jahres besteht der Besoldungsanspruch anteilmässig nach Massgabe des Teilpensums bzw. der Beschäftigungsdauer. Dasselbe gilt auch für andere gesetzliche Vergütungen.

§ 41

Auszahlung

Das Grundgehalt einschliesslich Teuerungszulage sowie die Familien- und Kinderzulage werden monatlich, das 13. Monatsgehalt im November und die Treue- und Erfahrungszulage im Juni und Dezember je zur Hälfte ausbezahlt.

§ 42

Anrechnung von Naturalien

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

² Der Regierungsrat setzt den Wert der Naturalbezüge fest.

154.21

§ 43

Besoldungsanspruch der Lehrerinnen und Lehrer der kantonalen Schulen

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

² Dauert das Arbeitsverhältnis von Anfang bis Ende eines Schulhalbjahres, so besteht Anspruch auf Besoldung vom 1. August bis 31. Januar bzw. 1. Februar bis 31. Juli.

³ In allen anderen Fällen beginnt der Besoldungsanspruch mit der Aufnahme der Unterrichtstätigkeit und endet mit dem letzten Schultag vor der Beendigung, wobei Anspruch auf finanzielle Abgeltung entsprechend dem Anteil Ferientage besteht.

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

2. Abschnitt

Gehaltsanspruch

§ 44

Gehaltsklassen und Funktionsgruppen

¹ Für die einzelnen Funktionsgruppen bestehen folgende Gehaltsklassen (Jahresgehalt):

- 4. Klasse: Franken 40 557 bis 53 707
Büroangestellte/Büroangestellter
Betriebsangestellte/Betriebsangestellter
- 5. Klasse: Franken 43 261 bis 57 026
Büroangestellte/Büroangestellter
Betriebsangestellte/Betriebsangestellter
- 6. Klasse: Franken 46 088 bis 60 467
Betriebsangestellte/Betriebsangestellter
Handwerkerin/Handwerker
Technische Angestellte/Technischer Angestellter
Verwaltungsangestellte/Verwaltungsangestellter
- 7. Klasse: Franken 49 037 bis 64 031
Betriebsangestellte/Betriebsangestellter
Handwerkerin/Handwerker
Vorarbeiterin/Vorarbeiter

- Technische Angestellte/Technischer Angestellter
Verwaltungsangestellte/Verwaltungsangestellter
8. Klasse: Franken 52 110 bis 67 718
Handwerkerin/Handwerker
Vorarbeiterin/Vorarbeiter
Technische Angestellte/Technischer Angestellter
Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter
9. Klasse: Franken 55 182 bis 71 528
Handwerkerin/Handwerker
Vorarbeiterin/Vorarbeiter
Technische Angestellte/Technischer Angestellter
Gefängnisaufseherin/Gefängnisaufseher
Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter
Meisterin/Meister
10. Klasse: Franken 58 500 bis 75 584
Vorarbeiterin/Vorarbeiter
Technische Angestellte/Technischer Angestellter
Gefängnisaufseherin/Gefängnisaufseher
Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter
Meisterin/Meister
Polizeisoldatin/Polizeisoldat
11. Klasse: Franken 62 065 bis 79 762
Gefängnisaufseherin/Gefängnisaufseher
Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter
Meisterin/Meister
Polizeisoldatin/Polizeisoldat
Polizeigefreite/Polizeigefreiter
Technische Sachbearbeiterin/Technischer Sachbearbeiter
Technikerin/Techniker
Kontrollangestellte/Kontrollangestellter
12. Klasse: Franken 65 874 bis 84 187
Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter in besonderer Stellung
Meisterin/Meister
Meisterin/Meister in besonderer Stellung
Polizeigefreite/Polizeigefreiter
Polizeikorporalin/Polizeikorporal
Technische Sachbearbeiterin/Technischer Sachbearbeiter
Technikerin/Techniker
Kontrollangestellte/Kontrollangestellter
Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte
Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter

154.21

13. Klasse: Franken 69 930 bis 88 734
Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter in besonderer Stellung
Meisterin/Meister in besonderer Stellung
Polizeikorporalin/Polizeikorporal
Polizeiwachtmeisterin/Polizeiwachtmeister
Technische Sachbearbeiterin/Technischer Sachbearbeiter
Technikerin/Techniker
Kontrollangestellte/Kontrollangestellter
Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte
Dipl. Sozialarbeiterin/Dipl. Sozialarbeiter
14. Klasse: Franken 74 232 bis 93 404
Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter in besonderer Stellung
Meisterin/Meister in besonderer Stellung
Polizeiwachtmeisterin/Polizeiwachtmeister
Polizeiwachtmeisterin/Polizeiwachtmeister mit besonderer Aufgabe
Technische Sachbearbeiterin/Technischer Sachbearbeiter
Technikerin/Techniker
Kontrollangestellte/Kontrollangestellter
Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte
Dipl. Sozialarbeiterin/Dipl. Sozialarbeiter
Adjunktin/Adjunkt
Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter
15. Klasse: Franken 78 779 bis 98 197
Meisterin/Meister in besonderer Stellung
Polizeiwachtmeisterin/Polizeiwachtmeister mit besonderer Aufgabe
Polizeifeldweibel
Technische Sachbearbeiterin/Technischer Sachbearbeiter
Technikerin/Techniker
Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt
Kontrollangestellte/Kontrollangestellter
Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte
Dipl. Sozialarbeiterin/Dipl. Sozialarbeiter
Dipl. Sozialarbeiterin/Dipl. Sozialarbeiter in besonderer Stellung
Adjunktin/Adjunkt
Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter
Lehrerin/Lehrer der Berufswahlschule

16. Klasse: Franken 83 572 bis 103 113
 Polizeifeldweibel
 Polizeiadjutant/Polizeiadjutant
 Technische Sachbearbeiterin/Technischer Sachbearbeiter
 Technikerin/Techniker
 Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt
 Kontrollangestellte/Kontrollangestellter
 Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte
 Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte in besonderer Stellung
 Bücherexpertin/Bücherexperte
 Dipl. Sozialarbeiterin/Dipl. Sozialarbeiter in besonderer Stellung
 Adjunktin/Adjunkt
 Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter
 Berufsberaterin/Berufsberater
 Lehrerin/Lehrer der Berufswahlschule
 Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer
 Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Weiterbildungsschule
17. Klasse: Franken 88 611 bis 108 398
 Polizeiadjutant/Polizeiadjutant
 Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt
 Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte in besonderer Stellung
 Bücherexpertin/Bücherexperte
 Dipl. Sozialarbeiterin/Dipl. Sozialarbeiter in besonderer Stellung
 Adjunktin/Adjunkt
 Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter
 Berufsberaterin/Berufsberater
 Lehrerin/Lehrer der Berufswahlschule
 Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer
 Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Weiterbildungsschule
18. Klasse: Franken 93 896 bis 114 174
 Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt
 Bücherexpertin/Bücherexperte
 Adjunktin/Adjunkt in besonderer Stellung
 Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter
 Berufsberaterin/Berufsberater
 Berufsberaterin/Berufsberater in besonderer Stellung

154.21

- Lehrerin/Lehrer der Berufswahlschule
Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer
Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Weiterbildungsschule
Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Kantonsschule
Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Wissenschaftlicher
Mitarbeiter
Gerichtsschreiberin/Gerichtsschreiber
19. Klasse: Franken 99 426 bis 120 442
Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder
Architekt
Bücherexpertin/Bücherexperte
Berufsberaterin/Berufsberater in besonderer Stellung
Lehrerin/Lehrer der Berufswahlschule
Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer
Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer mit
Hochschulabschluss
Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Weiterbildungsschule mit
Hochschulabschluss
Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Kantonsschule
Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Wissenschaftlicher
Mitarbeiter
Gerichtsschreiberin/Gerichtsschreiber
Staatsanwältin/Staatsanwalt¹⁾
Chefbeamtin/Chefbeamter
20. Klasse: Franken 105 202 bis 127 202
Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder
Architekt
Bücherexpertin/Bücherexperte in besonderer Stellung
Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer mit Hochschul-
abschluss
Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Weiterbildungsschule mit
Hochschulabschluss
Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Kantonsschule mit
Hochschulabschluss
Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Wissenschaftlicher
Mitarbeiter
Gerichtsschreiberin/Gerichtsschreiber
Vorsteherin/Vorsteher Gerichtskanzlei
Staatsanwältin/Staatsanwalt¹⁾
Chefbeamtin/Chefbeamter

¹⁾ Fassung gemäss Änderung vom 25. Jan. 2007 (GS 29, 123); in Kraft am 1. Jan. 2008.

21. Klasse: Franken 111 225 bis 134 576
 Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt
 Bücherexpertin/Bücherexperte in besonderer Stellung
 Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer mit Hochschulabschluss
 Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Kantonsschule mit Hochschulabschluss
 Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Wissenschaftlicher Mitarbeiter
 Gerichtsschreiberin/Gerichtsschreiber
 Vorsteherin/Vorsteher Gerichtskanzlei
 Staatsanwältin/Staatsanwalt¹⁾
 Chefbeamtin/Chefbeamter
22. Klasse: Franken 117 492 bis 142 564
 Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Wissenschaftlicher Mitarbeiter
 Gerichtsschreiberin/Gerichtsschreiber
 Vorsteherin/Vorsteher Gerichtskanzlei
 Staatsanwältin/Staatsanwalt¹⁾
 Leitende Staatsanwältin/Leitender Staatsanwalt¹⁾
 Chefbeamtin/Chefbeamter
23. Klasse: Franken 124 006 bis 151 290
 Vorsteherin/Vorsteher Gerichtskanzlei
 Gerichtsschreiber/Gerichtsschreiberin
 Leitende Staatsanwältin/Leitender Staatsanwalt¹⁾
 Staatsanwältin/Staatsanwalt
 Chefbeamtin/Chefbeamter
24. Klasse: Franken 131 011 bis 160 753
 Vorsteherin/Vorsteher Gerichtskanzlei
 Staatsanwältin/Staatsanwalt
 Leitende Staatsanwältin/Leitender Staatsanwalt¹⁾
 Oberstaatsanwältin/Oberstaatsanwalt¹⁾
 Chefbeamtin/Chefbeamter in besonderer Stellung
25. Klasse: Franken 138 385 bis 170 954
 Leitende Staatsanwältin/Leitender Staatsanwalt¹⁾
 Oberstaatsanwältin/Oberstaatsanwalt¹⁾
 Chefbeamtin/Chefbeamter in besonderer Stellung

¹⁾ Fassung gemäss Änderung vom 25. Jan. 2007 (GS 29, 123); in Kraft am 1. Jan. 2008.

154.21

26. Klasse: Franken 146 251 bis 181 892
Oberstaatsanwältin/Oberstaatsanwalt
Chefbeamtin/Chefbeamter in besonderer Stellung

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

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

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

§ 45

Gehälter der Richterinnen/Richter und der Landschreiberin/des Landschreibers

¹ Das Jahresgehalt der vom Volk gewählten hauptamtlichen Richterinnen und Richter des Kantonsgerichts entspricht bei der Aufnahme der Amtstätigkeit dem Maximum der 23. Gehaltsklasse, nach 6 Amtsjahren demjenigen der 24. Gehaltsklasse, nach 12 Amtsjahren demjenigen der 25. Gehaltsklasse und nach 18 Amtsjahren demjenigen der 26. Gehaltsklasse.

² Die Präsidentin/der Präsident des Strafergerichts sowie die Vorsitzenden einer Abteilung des Kantonsgerichts erhalten eine Zulage von 5 Prozent, die Präsidentin/der Präsident des Kantonsgerichts eine solche von 10 Prozent des jeweiligen Jahresgehaltes. Eine Kumulation der Zulagen ist ausgeschlossen.

³ Das Jahresgehalt der vom Volk gewählten hauptamtlichen Richterinnen und Richter des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts beträgt Fr. 194 182.–.

⁴ Das Jahresgehalt der Präsidentin oder des Präsidenten des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts beträgt Fr. 200 327.–.¹⁾

⁵ Das Jahresgehalt der Landschreiberin oder des Landschreibers entspricht im Minimum der ersten Stufe der obersten Gehaltsklasse und im Maximum dem Gehalt der Präsidentin oder des Präsidenten des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts. In diesem Rahmen wird das Gehalt vom Regierungsrat festgelegt.¹⁾

§ 46

Gehaltsstufen

¹ Jede Gehaltsklasse besteht aus zehn Gehaltsstufen. Die erste Stufe entspricht dem Minimum der Gehaltsklasse. Die weiteren Stufen erhöhen sich

¹⁾ Fassung gemäss Änderung vom 28. Okt. 1999 (GS 26, 527); in Kraft am 1. Jan. 2000.

jeweils um den neunten Teil der Differenz zwischen dem Klassenmaximum und dem Klassenminimum. Die zehnte Stufe entspricht dem Maximum der Gehaltsklasse.

² ... ¹⁾

³ ... ¹⁾

⁴ ... ¹⁾

§ 47

Anfangsgehalt

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

² Bei der Besoldungseinreihung sind Ausbildung, Berufserfahrung und die ausserberufliche Erfahrung, soweit diese für die Arbeit von Nutzen sind, sowie Fähigkeit und Eignung zu berücksichtigen. Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit innerhalb oder ausserhalb des Staatsdienstes kann angemessen angerechnet werden.

³ Bei Funktionen, die eine längere Einarbeitung und spezifische Erfahrung voraussetzen, kann für eine angemessene Einführungszeit ohne Bindung an die für die Funktion massgebende Gehaltsklasse eine tiefere Gehaltsklasse festgesetzt werden.

§ 48

Beförderung

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

² Gute Leistungen sowie besondere Befähigung und Eignung können durch Beförderung in eine höhere Gehaltsstufe oder Gehaltsklasse abgegolten werden. Die Nichtbeförderung kann nicht angefochten werden.²⁾

³ Besonderen Verhältnissen bei einzelnen Funktionsgruppen (z.B. Lehrerschaft, Polizeikorps) kann durch Festlegung bestimmter Beförderungsmechanismen Rechnung getragen werden. Mangelhafte Leistung, Fähigkeit und Eignung sind in jedem Fall Beförderungshindernisse.

⁴ Sinngemäss können auch Hilfskräften Lohnaufbesserungen gewährt werden.

§ 49

Ausserordentliche Gehaltserhöhungen und Zuwendungen

¹ Um dem Kanton besonders geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in wichtiger Stellung zu gewinnen oder zu erhalten, kann das Gehalt aus-

¹⁾ Aufgehoben durch Änderung vom 28. Okt. 1999 (GS 26, 527); in Kraft am 1. Juli 2000.

²⁾ Fassung gemäss Änderung vom 28. Okt. 1999 (GS 26, 527); in Kraft am 1. Jan. 2000.

154.21

nahmsweise bis zu einem Viertel des Maximums der höchsten für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse erhöht werden.

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

§ 50

Gehaltskürzung

Bei ungenügender Leistung, Fähigkeit oder Eignung können unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine jederzeit Gehaltserhöhungen ganz oder teilweise rückgängig gemacht sowie die Versetzung in eine tiefere Gehaltsstufe oder Gehaltsklasse angeordnet werden. Dabei besteht keine Bindung an die Funktionseinreihung.

§ 51

Anpassung an die Preisentwicklung

¹ Das Gehalt basiert auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 100,28 Indexpunkten (Ende Mai 1993 = 100).

² Der Regierungsrat kann die Gehälter jeweils auf Jahresanfang unter Vorbehalt der Budgetgenehmigung durch den Kantonsrat ganz oder teilweise der Teuerung anpassen. Dabei können Teuerungseffekte, die auf fiskal- oder umweltpolitische Massnahmen des Bundes zurückzuführen sind, ausgeklammert werden.¹⁾

3. Abschnitt

Zulagen, Dienstaltersgeschenk und besondere Vergütungen

§ 52²⁾

Familien- und Kinderzulage

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

- a) die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter muss nach dem Gesetz über die Kinderzulagen Anspruch auf Kinderzulage haben;
- b) die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter muss ganz oder vorwiegend für den finanziellen Unterhalt der Familie oder der eingetragenen Partnerschaft aufkommen;

¹⁾ Fassung gemäss Änderung vom 4. Mai 2006 (GS 28, 721); in Kraft am 15. Juli 2006.

²⁾ Fassung gemäss Ziff. II PartG vom 29. März 2007 (GS 29, 203); in Kraft am 1. Jan. 2007.

c) der Doppelbezug muss ausgeschlossen sein.

² Verheirateten oder in eingetragener Partnerschaft lebenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Teilzeitbeschäftigung wird die Familienzulage ungeachtet der Anspruchsvoraussetzung des vorwiegenden Unterhalts der Familie oder der eingetragenen Partnerschaft anteilmässig nach Massgabe ihres Teilpensums ausgerichtet, wenn beide Ehegatten oder eingetragene Partnerinnen oder eingetragene Partner im Dienste des Kantons stehen oder wenn der andere Ehegatte oder die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner im Dienste einer zugerischen Gemeinde oder einer Institution tätig ist, deren Personalaufwand zu mindestens 50 Prozent vom Kanton subventioniert wird. Die Zulage darf für beide Ehegatten oder eingetragenen Partnerinnen oder eingetragene Partner zusammen den Betrag gemäss Abs. 1 nicht übersteigen.

³ In getrennter Ehe lebenden, verwitweten, geschiedenen und ledigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird diese Familienzulage ausgerichtet, sofern sie mit ihren Kindern oder solchen des anderen Ehegatten oder der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners einen gemeinsamen Haushalt führen.

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

⁵ Umstände, die zu einer Änderung der Zulagenberechtigung führen, sind sofort nach deren Eintritt zu melden. Was durch die Verletzung dieser Meldepflicht zuviel bezogen wurde, ist zurückzuerstatten.

§ 53

Treue- und Erfahrungszulage

¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, wird ab dem Kalenderjahr, in welchem sie das 3. Dienstjahr erfüllen, eine Treue- und Erfahrungszulage ausgerichtet. Das erste Kalenderjahr des Arbeitsverhältnisses wird als erfülltes Dienstjahr angerechnet, wenn der Diensteintritt in der ersten Jahreshälfte erfolgt ist.

² Die Zulage entspricht $\frac{1}{15}$ des Monatsgehaltens pro erfülltes Dienstjahr, höchstens aber einem vollen Monatsgehalt ab dem Kalenderjahr, in welchem das 15. Dienstjahr erfüllt wird. Bemessungsgrundlage bildet das im Juni beziehungsweise im Dezember des jeweiligen Kalenderjahres bezogene Gehalt einschliesslich Teuerungs- und Sozialzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatsgehaltens.

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

§ 54

Dienstaltersgeschenk

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, wird nach 25 und 35 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk in Höhe eines Monatsgehalts ausgerichtet. Massgebend ist das durchschnittliche effektive Monatsgehalt der letzten fünf Dienstjahre einschliesslich des Monats des Dienstjubiläums. Berechnungsgrundlage bildet das jeweilige Gehalt einschliesslich Teuerungs- sowie Familien- und Kinderzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatslohns und der Treue- und Erfahrungszulage.¹⁾

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

³ Beim Ausscheiden nach 30 Dienstjahren wird das zweite Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.

§ 55

Altersentlastung der Lehrerinnen und Lehrer

¹ Lehrkräften mit einem vollen Unterrichtspensum an kantonalen Schulen allein oder an kantonalen und gemeindlichen Schulen zusammen wird ab dem Schuljahr, in welchem sie das 55. Altersjahr erfüllen, das Pensum um 90 Minuten und ab dem Schuljahr, in welchem sie das 60. Altersjahr erfüllen, um weitere 45 Minuten gekürzt.²⁾

² Lehrkräfte mit Teilpensum an kantonalen Schulen allein oder an kantonalen und gemeindlichen Schulen zusammen haben ab dem Schuljahr, in welchem sie das 55. bzw. das 60. Altersjahr erfüllen, denselben Anspruch auf Altersentlastung wie die Lehrkräfte mit vollem Unterrichtspensum, wenn das Teilpensum während mindestens 3 Schuljahren vor dem Zeitpunkt der Altersentlastung dem infolge Alters reduzierten Vollpensum entsprochen hat.

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

- a) bei einem Teilpensum von mindestens $\frac{3}{4}$ des Vollpensums denselben wie Lehrer im Vollpensum;
- b) bei einem Teilpensum von weniger als $\frac{3}{4}$, mindestens aber der Hälfte des Vollpensums ab dem Schuljahr, in welchem das 55. Altersjahr erfüllt wird, eine Lektion und ab dem Schuljahr, in welchem das 60. Altersjahr erfüllt wird, eine weitere Lektion.

¹⁾ Fassung gemäss Änderung vom 28. Okt. 1999 (GS 26, 527); in Kraft am 1. Jan. 2000.

²⁾ Fassung gemäss Ziff. 2 Änderung des Lehrerbesoldungsgesetzes vom 4. Mai 1995 (GS 25, 139); in Kraft am 1. Aug. 1995.

⁴ Zum Zwecke des Ausgleichs der im Verhältnis zu den Teilpensen zu hohen Altersentlastung durch Reduktion des Teilpensums um 45 Min., 1 Std. 30 Min. oder 2 Std. 15 Min. wird der Lohn entsprechend gekürzt.¹⁾

⁵ Zusätzliche Unterrichtszeit (Überzeit) wird nur bis zur Höhe des vor der Altersentlastung ausgeübten Pensums vergütet. Darüber hinausgehende Unterrichtszeit muss kompensiert werden.¹⁾

⁶ Ist eine Lehrerin oder ein Lehrer mit Anspruch auf Altersentlastung an einer oder mehreren gemeindlichen sowie an kantonalen Schulen beschäftigt, so haben die Gemeinden und der Kanton die Kosten der Altersentlastung entsprechend dem Beschäftigungsgrad zu übernehmen.

§ 56

Besondere Entschädigungen

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

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

§ 56^{bis 2)}

Rechtsschutz

Die zuständige Direktion kann den Mitarbeitenden unentgeltlich Rechtsschutz gewähren, wenn sie in Erfüllung ihrer Amtspflicht von Dritten für Folgen aus gesetzmässigen Handlungen verantwortlich gemacht werden oder wenn sie in Ausübung des Dienstes zu Schaden kommen und Forderungen dafür gegenüber Dritten einzuklagen haben.

§ 57

Reisechecks

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den pensionierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können verbilligte Reisechecks der Schweizerischen Reisekasse abgegeben werden. Der Regierungsrat setzt den Arbeitgeberbeitrag fest. Die Anspruchsberechtigung ist nach dem Familienstand und den Unterhaltsverpflichtungen abzustufen.

¹⁾ Fassung gemäss Ziff. 2 Änderung des Lehrerbesoldungsgesetzes vom 4. Mai 1995 (GS 25, 139); in Kraft am 1. Aug. 1995.

²⁾ Fassung gemäss § 28 Ziff. 3 PolOrgG vom 26. Nov. 2006 (GS 29, 33); in Kraft am 1. Jan. 2008.

4. Abschnitt

Entföhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung

§ 58

Krankheit und Unfall

¹ Unbefristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf Gehaltsfortzahlung. Während der ersten 12 Monate wird die volle Besoldung ausgerichtet. Bei längerdauernder Arbeitsunfähigkeit besteht Anspruch auf 80 Prozent der Besoldung während weiterer 12 Monate, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

² Befristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf volle Besoldung während eines Viertels der vertraglichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

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

⁴ Bei nachweisbarer Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfalls oder Berufskrankheit ohne grobes Selbstverschulden besteht Anspruch auf volle Besoldung bis zur Wiederaufnahme der Arbeit, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 58^{bis 1)}

Pflichten bei Krankheit und Unfall

¹ Absenzen wegen Krankheit oder Unfall sind den Leiterinnen bzw. den Leitern der Ämter und Abteilungen sofort zu melden. Dauert die Abwesenheit länger als drei Tage, ist ein Arzzeugnis einzureichen, das sich über den Grad und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ausspricht. Wird der Aufforderung zur Einreichung eines Arzzeugnisses keine Folge geleistet, kann die Gehaltszahlung gesperrt werden.

² Bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall können periodisch weitere Arzzeugnisse verlangt oder Untersuchungen durch die Kantonsärztin oder den Kantonsarzt oder durch Spezialärztinnen oder Spezialärzte angeordnet werden.

¹⁾ Fassung gemäss Änderung vom 28. Aug. 2008 (GS 29, 933); in Kraft am 1. Jan. 2009.

§ 59

Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen

Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Gehaltsfortzahlung gehen die Ansprüche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer vom Kanton abgeschlossenen Unfall- oder Krankenversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf den Kanton über.

§ 60

Mutterschaftsurlaub

¹ Den Mitarbeiterinnen wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser beträgt:

- a) 16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre bestanden hat;¹⁾
- b) 8 Wochen in den übrigen Fällen.

² Der Mutterschaftsurlaub beginnt in der Regel frühestens 4 Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft.

³ ... ²⁾

⁴ Wird der Mutterschaftsurlaub nicht voll beansprucht, so entsteht kein Anspruch auf Entschädigung.

⁵ Soweit der Mutterschaftsurlaub in die Ferien fällt, werden diese angerechnet. Dabei darf jedoch der Anspruch auf 4 Wochen Ferien pro Kalenderjahr bis zum vollendeten 49. Altersjahr bzw. 5 Wochen Ferien pro Kalenderjahr ab dem 50. Altersjahr nicht geschmälert werden.

§ 61

Obligatorische Dienstleistung

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

² Die Erwerbsausfallentschädigung fällt in die Staatskasse.

³ Die Besoldung während freiwilligen Beförderungsdiensten kann, soweit sie die Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn das Arbeitsverhältnis seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters innert kurzer Zeit nach Beendigung des Dienstes gekündigt wird.

¹⁾ Fassung gemäss Änderung vom 28. Okt. 1999 (GS 26, 527); in Kraft am 1. Jan. 2000.

²⁾ Aufgehoben durch Änderung vom 28. Okt. 1999 (GS 26, 527); in Kraft am 1. Jan. 2000.

154.21

⁴ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vorwiegend zu ihrer eigenen Ausbildung beim Kanton tätig sind, wie Praktikanten, Auditoren und Volontäre, beziehen lediglich die Erwerbsausfallentschädigung. Der Anspruch der Lehrlinge richtet sich nach Abs. 1 und 2.¹⁾

5. Abschnitt Ferien und Urlaub

§ 62 *Ferien*

¹ Pro Kalenderjahr besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien:

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

² Die Ferien der Lehrpersonen richten sich nach dem Schuljahr.

§ 63 *Urlaub*

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

6. Abschnitt Berufliche Förderung, Mitarbeiterbeurteilung

§ 64 *Förderung der Fort- und Weiterbildung*

Die berufliche Fort- und Weiterbildung wird auf allen Stufen gefördert, soweit dies im Interesse des Kantons liegt. Der Kanton sorgt für ein angemessenes und zielgerichtetes Fort- und Weiterbildungsprogramm.

§ 65 *Mitarbeiterbeurteilung*

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

¹⁾ Fassung gemäss Änderung vom 28. Okt. 1999 (GS 26, 527); in Kraft am 1. Jan. 2000.

² Die periodischen Mitarbeitergespräche bilden die Grundlage für eine Standortbestimmung, für die Beurteilung der Fort- und Weiterbildungsbedürfnisse, die Laufbahnplanung sowie für die fähigkeitsbezogene Funktionszuweisung und leistungsgerechte Entlohnung.

7. Abschnitt

Mitspracherecht

§ 66

Gewährleistung

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

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

§ 67

Personalvertretungen

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

6. TITEL

Personalvorsorge

§ 68

Pensionskasse

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

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

§ 69

Unfallversicherung

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zu Lasten des Kantons gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen angemessen versichert,

154.21

soweit sie nicht bei der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt versichert sind. Die Nichtberufsunfall-Versicherung kann von der Übernahme eines angemessenen Anteils der Prämien durch die Versicherten abhängig gemacht werden.

² Der Abschluss der erforderlichen Versicherungsverträge ist Sache der Finanzdirektion.¹⁾

7. TITEL

Rechtspflege

§ 70

Rechtsschutz und Verfahren

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

² Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen von Behördemitgliedern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die der Aufsicht des Obergerichts unterstehen, werden vom Verwaltungsgericht beurteilt. Zur Beurteilung von Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen von Behördemitgliedern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die der Aufsicht des Verwaltungsgerichts unterstehen, ist das Obergericht zuständig.

³ Wird bei Beschwerden gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rechtsverletzung festgestellt, so sind mit dem Feststellungsentscheid gleichzeitig die gemäss diesem Gesetz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschuldeten finanziellen Leistungen zuzusprechen. Unter Vorbehalt der Nichtigkeit ist die Aufhebung der das Arbeitsverhältnis beendenden Verfügung ausgeschlossen.

⁴ Das Verfahren ist rasch durchzuführen und, sofern es nicht mutwillig veranlasst wurde, bis zu einem Streitwert von 20000 Franken kostenlos.

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

¹⁾ Fassung gemäss § 2 Abs. 2 Bst. b) DelV vom 23. Nov. 1999 (GS 26, 471); in Kraft am 1. Jan. 2000.

²⁾ BGS 162.1 (I, 373)

8. TITEL

Schluss- und Übergangsbestimmungen

§ 71

Behördenreferendum und Inkrafttreten

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

§ 72

Übergangsrecht

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Amtsdauer im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes noch nicht abgelaufen ist, haben Anspruch auf Wahrung des Besitzstandes in dem Sinne, dass bis zum Ablauf ihrer Amtsdauer das bisherige Recht einschliesslich der Rechtsfolgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses anwendbar bleibt.

² Die vom Volk gewählten hauptamtlichen Richterinnen und Richter haben zudem Anspruch auf Wahrung des Besitzstandes in dem Sinne, dass ihre Besoldungen, soweit sie über die Ansätze dieses Gesetzes hinausgehen, solange unverändert bleiben, bis die Gehälter gemäss diesem Gesetz zuzüglich Teuerungszulagen die Höhe der bisherigen Besoldungen erreichen.

³ Die rechtlichen Wirkungen von Arbeitsverhältnissen, die noch vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes enden, richten sich nach bisherigem Recht.

⁴ Die männlichen Mitarbeiter, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes das 60. Altersjahr überschritten haben und in ungekündigter Stellung sind, haben über die Altersgrenze hinaus bis zum Ende des Monats bzw. des Schulhalbjahres, in welchem sie das 65. Altersjahr erfüllen, Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach den Bestimmungen dieses Gesetzes.

⁵ Zur Wahrung des Besitzstandes wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes das 35. Dienstjahr vollendet, das 40. Dienstjahr aber noch nicht erfüllt haben, das zweite Dienstaltersgeschenk nach Vollendung des 40. Dienstjahres ausgerichtet. Beim Ausscheiden nach 30 Dienstjahren wird das zweite Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.

⁶ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche die Voraussetzungen für den Anspruch auf Familienzulage nicht erfüllen, die jedoch nach bisherigem Recht anspruchsberechtigt waren, wird, sofern sie nicht höher als in der 8. Gehaltsklasse eingereiht sind, die bisher ausbezahlte Familienzulage weiterhin wie folgt ausgerichtet:

154.21

- a) für die Dauer von zwei Jahren ab Inkrafttreten dieses Gesetzes zu 75 Prozent;
- b) für weitere zwei Jahre zu 50 Prozent.

⁷ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die innerhalb von vier Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes aus Alters- oder Invaliditätsgründen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens 15 Jahre ununterbrochen im Dienste des Kantons tätig waren, erhalten anstelle des Besoldungsnachgenusses gemäss bisherigem Recht für die Dauer von sechs Monaten eine teilweise Gehaltsfortzahlung. Diese beträgt

- a) für die Dauer von zwei Jahren ab Inkrafttreten dieses Gesetzes 75 Prozent,
- b) für die beiden folgenden Jahre 50 Prozent

der Differenz zwischen der Pensionskassenrente zuzüglich einer allfälligen Überbrückungsrente und dem zuletzt bezogenen Gehalt einschliesslich Teuerungs- und Sozialzulagen, jedoch ohne Treue- und Erfahrungszulage.

§ 73

Vollzug

¹ Der Regierungsrat erlässt zu diesem Gesetz eine Vollziehungsverordnung.

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

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

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

§ 74

Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts

¹ Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes werden alle widersprechenden Vorschriften aufgehoben, insbesondere das Gesetz über das Dienstverhältnis und die Besoldung der hauptamtlichen Beamten und Angestellten vom 27. Oktober 1960¹⁾.

² Auf den gleichen Zeitpunkt werden folgende Erlasse geändert:²⁾

¹⁾ GS 18, 97

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