

Projekt Anstellungsbedingungen: Personalgesetz

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
	Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz; PG)	
	Der Kantonsrat des Kantons Zug, gestützt auf § 41 Abs. 1 Bst. b der Kantonsverfassung[BGS 111.1], <i>beschliesst:</i>	
	I.	
	Der Erlass BGS 154.21 , Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz; PG) vom 1. September 1994 (Stand 5. Mai 2018), wird wie folgt geändert:	
<p>§ 4 Anstellung</p> <p>³ Der Arbeitsvertrag kann in besonderen Fällen, namentlich bei Ausbildungs- und Praktikumsverhältnissen sowie Aushilfen oder Hilfskräften, hinsichtlich Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Arbeitszeit, Bezahlung und Ferien von diesem Gesetz abweichen.</p>	<p>§ 4 Abs. 3 (geändert)</p> <p>³ Der Arbeitsvertrag kann in besonderen Fällen, namentlich bei Ausbildungs- und Praktikumsverhältnissen sowie Aushilfen oder Hilfskräften, hinsichtlich Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Arbeitszeit, Entlohnung und Ferien von diesem Gesetz abweichen.</p>	
<p>§ 9 Kündigung seitens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters</p>	<p>§ 9 Abs. 3 (geändert), Abs. 4 (geändert) Kündigung seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters (Überschrift geändert)</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>³ Die Lehrkräfte der kantonalen Schulen können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten jeweils nur auf Ende eines Schulhalbjahres kündigen. Beim Vorliegen besonderer Umstände können im Arbeitsvertrag andere Kündigungstermine oder Kündigungsfristen vorgesehen werden.</p> <p>⁴ Die Leiterinnen und Leiter der Ämter und Abteilungen gemäss Gesetz über die Organisation der Staatsverwaltung können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten kündigen. Dieser Kündigungsregelung können weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonderen Funktionen unterstellt werden.</p>	<p>³ Die Lehrpersonen der kantonalen Schulen können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten jeweils auf Ende eines Schulhalbjahres kündigen. Beim Vorliegen besonderer Umstände können im Arbeitsvertrag andere Kündigungstermine oder Kündigungsfristen vorgesehen werden.</p> <p>⁴ Die Leiterinnen und Leiter der Ämter gemäss Gesetz über die Organisation der Staatsverwaltung können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten kündigen. Dieser Kündigungsregelung können weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonderen Funktionen unterstellt werden.</p>	
<p>§ 10 Kündigung seitens des Kantons</p> <p>² Den Lehrkräften der kantonalen Schulen kann nur auf Ende des Schuljahres gekündigt werden. Beim Vorliegen besonderer Umstände können im Arbeitsvertrag andere Kündigungstermine und Kündigungsfristen vorgesehen werden.</p> <p>⁴ Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen zu erwägen wie förmliche Erteilung eines Verweises, Gehaltskürzung, Aufschub oder Verweigerung der Treue- und Erfahrungszulage, Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung an eine andere Stelle (Funktionsänderung) oder Androhung der Entlassung.</p>	<p>§ 10 Abs. 2 (aufgehoben), Abs. 4 (geändert), Abs. 5 (aufgehoben)</p> <p>² Aufgehoben.</p> <p>⁴ Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen zu erwägen wie förmliche Erteilung eines Verweises, Lohnkürzung, Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung an eine andere Stelle (Funktionsänderung) oder Androhung der Entlassung.</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>⁵ Die förmliche Erteilung eines Verweises sowie die Zuweisung anderer Arbeit fallen in die Zuständigkeit der Leiterinnen oder Leiter der Ämter und Abteilungen; für die Androhung der Entlassung sind die Direktionen zuständig.</p>	<p>⁵ Aufgehoben.</p>	
<p>§ 11 Nichtige Kündigung</p> <p>¹ Die Kündigung seitens des Kantons ist unter Vorbehalt einer gerechtfertigten fristlosen Entlassung aus wichtigen Gründen nichtig, wenn sie nach Ablauf der Probezeit während folgender Sperrfristen ausgesprochen wird:</p> <p>a) während sowie 4 Wochen vor und nach einer mindestens 7 Tage dauernden obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, militärischer Frauendienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste);</p> <p>d) während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft.</p>	<p>§ 11 Abs. 1</p> <p>¹ Die Kündigung seitens des Kantons ist unter Vorbehalt einer gerechtfertigten fristlosen Entlassung aus wichtigen Gründen nichtig, wenn sie nach Ablauf der Probezeit während folgender Sperrfristen ausgesprochen wird:</p> <p>a) (geändert) während sowie 4 Wochen vor und nach einer mindestens 7 Tage dauernden obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste);</p> <p>d) (geändert) während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft;</p> <p>e) (neu) während des infolge Hospitalisierung des Neugeborenen verlängerten Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung;</p> <p>f) (neu) während der Anspruch auf Betreuungsurlaub nach § 24b Arbeitszeitverordnung[BGS 154.214] besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt.</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>§ 14 Folgen der missbräuchlichen Kündigung</p> <p>² Die Entschädigung beträgt vom 1. bis 3. Dienstjahr drei Monatsgehälter, für jedes weitere Dienstjahr ein zusätzliches Monatsgehalt, höchstens jedoch neun Monatsgehälter. Ein angefangenes zählt dabei als volles Dienstjahr. Bemessungsgrundlage ist das im Zeitpunkt der Kündigung massgebende Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.</p>	<p>§ 14 Abs. 2 (geändert)</p> <p>² Die Entschädigung wird unter Würdigung der Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Schwere der Verfehlung des Kantons bzw. der kündigenden Stelle, des Anlasses der Kündigung, eines allfälligen Mitverschuldens der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters und des Vorgehens bei der Kündigung festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters für neun Monate entspricht. Bemessungsgrundlage ist der im Zeitpunkt der Kündigung massgebende Jahreslohn einschliesslich Teuerungszulage sowie Sozialzulagen.</p>	
<p>§ 17 Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung</p> <p>⁴ Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung haben keine aufschiebende Wirkung.</p>	<p>§ 17 Abs. 4 (geändert)</p> <p>⁴ Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung haben keine aufschiebende Wirkung.</p>	
<p>§ 18 Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle</p> <p>¹ Tritt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder wird die Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund fristlos verlassen, so hat der Kanton Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Gehalts für einen Monat entspricht, ferner auf Ersatz des weiteren Schadens.</p>	<p>§ 18 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert)</p> <p>¹ Tritt die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder wird die Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund fristlos verlassen, so hat der Kanton Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohns für einen Monat entspricht, ferner auf Ersatz des weiteren Schadens.</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>² Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.</p> <p>³ Ist dem Kanton ein geringerer Schaden als ein Viertel des Monatsgehalts entstanden, so ist die Entschädigung entsprechend herabzusetzen.</p>	<p>² Bemessungsgrundlage ist der Jahreslohn einschliesslich Teuerungszulage sowie Sozialzulagen.</p> <p>³ Ist dem Kanton ein geringerer Schaden als ein Viertel des Monatslohns entstanden, so ist die Entschädigung entsprechend herabzusetzen.</p>	
<p>§ 20 Zeitpunkt der Beendigung</p> <p>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.</p> <p>² Im Einzelfall können Angestellte auf deren Wunsch hin längstens bis zur Erfüllung des 70. Altersjahrs weiter beschäftigt werden. Dies setzt das Einverständnis des Arbeitgebenden voraus.</p>	<p>§ 20 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ende des Monats, für Lehrpersonen mit dem Ende des Schulhalbjahres, in welchem das 65. Altersjahr erfüllt wird.</p> <p>² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auf deren Wunsch hin längstens bis zur Erfüllung des 70. Altersjahrs weiter beschäftigt werden. Dies setzt das Einverständnis des Arbeitgebenden voraus.</p>	
<p>§ 21 Vorzeitiger Altersrücktritt</p> <p>¹ Die Arbeitnehmenden können sich ab dem Beginn des auf die Vollendung des 58. Altersjahrs folgenden Monats vorzeitig altershalber pensionieren lassen.</p>	<p>§ 21 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich ab dem Beginn des auf die Vollendung des 58. Altersjahrs folgenden Monats vorzeitig altershalber pensionieren lassen.</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>² Mitarbeitende, die sich vorzeitig pensionieren lassen, haben bis zum Erreichen der ordentlichen AHV-Altersgrenze oder bis zum Bezug einer IV-Rente gegenüber dem Kanton Anspruch auf eine Überbrückungsrente, sofern sie mindestens 10 Jahre ununterbrochen beim Kanton Zug tätig waren. Die Überbrückungsrente beträgt 90 Prozent der maximalen AHV-Altersrente. Der ausgerichtete Gesamtbetrag darf die Summe von drei Jahresüberbrückungsrenten nicht übersteigen; erfolgt die vorzeitige Pensionierung mehr als drei Jahre vor der AHV-Altersgrenze, wird dieser Maximalbetrag gleichmässig auf die Bezugsdauer aufgeteilt. Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Überbrückungsrente anteilmässig.</p>	<p>² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich vorzeitig pensionieren lassen, haben bis zum Erreichen der ordentlichen AHV-Altersgrenze oder bis zum Bezug einer IV-Rente gegenüber dem Kanton Anspruch auf eine Überbrückungsrente, sofern sie mindestens 10 Jahre ununterbrochen beim Kanton Zug tätig waren. Die Überbrückungsrente beträgt 90 Prozent der maximalen AHV-Altersrente. Der ausgerichtete Gesamtbetrag darf die Summe von drei Jahresüberbrückungsrenten nicht übersteigen; erfolgt die vorzeitige Pensionierung mehr als drei Jahre vor der AHV-Altersgrenze, wird dieser Maximalbetrag gleichmässig auf die Bezugsdauer aufgeteilt. Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Überbrückungsrente anteilmässig.</p>	
<p>§ 22 Versetzung in den Ruhestand</p> <p>¹ Sofern sachliche Gründe es erfordern, kann eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter ausnahmsweise vor dem Erreichen der Altersgrenze unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins in den Ruhestand versetzt werden. Es besteht Anspruch auf das rechtliche Gehör und auf Begründung der Verfügung.</p> <p>³ Die Versetzung in den Ruhestand ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt werden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt. Sie begründet den gleichen Entschädigungsanspruch wie die missbräuchliche Kündigung.</p>	<p>§ 22 Abs. 1 (geändert), Abs. 3 (geändert)</p> <p>¹ Sofern sachliche Gründe es erfordern, kann eine Mitarbeiterin, ein Mitarbeiter ausnahmsweise vor dem Erreichen der Altersgrenze unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins in den Ruhestand versetzt werden. Es besteht Anspruch auf das rechtliche Gehör und auf Begründung der Verfügung.</p> <p>³ Die Versetzung in den Ruhestand ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt werden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt. Sie begründet einen Entschädigungsanspruch, der analog zur Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung (§ 14 Abs. 2) festzusetzen ist.</p>	
<p>3.9. Abgangsentschädigung und Entlassungsrente</p>	<p>Titel nach § 23 (geändert)</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
	3.9. Abgangsentschädigung	
<p>§ 24 Abgangsentschädigung</p> <p>¹ Wird das Arbeitsverhältnis seitens des Kantons gekündigt, ohne dass die Mitarbeiterin/derMitarbeiter durch schuldhaftes Verhalten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründeten Anlass gibt, ferner bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand sowie bei Tod während des Arbeitsverhältnisses besteht Anspruch auf eine Abgangsentschädigung. Voraussetzung ist, ausser im Todesfall, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 45. Altersjahr überschritten und das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen bestanden hat.</p>	<p>§ 24 Abs. 1 (geändert)</p> <p>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.</p>	
<p>§ 25 Höhe und Auszahlung</p> <p>¹ Die Abgangsentschädigung beträgt nach 10 Dienstjahren ein Monatsgehalt und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf 6 Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren. Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.</p>	<p>§ 25 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)</p> <p>¹ Die Abgangsentschädigung beträgt nach 10 Dienstjahren einen Monatslohn und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um einen Monatslohn bis auf 6 Monatslöhne nach 15 oder mehr Dienstjahren. Bemessungsgrundlage ist der Jahreslohn einschliesslich Teuerungszulage sowie Sozialzulagen.</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>² Im Todesfall beträgt die Abgangsentschädigung bis zum erfüllten 12. Dienstjahr 3 Monatsgehälter und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf 6 Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren. Die Abgangsentschädigung ist dem Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder dem eingetragenen Partner, den minderjährigen oder noch in Ausbildung befindlichen Kindern oder weiteren Personen, denen gegenüber eine gesetzliche Unterstützungspflicht bestand, in der genannten Reihenfolge auszurichten.</p>	<p>² Im Todesfall beträgt die Abgangsentschädigung bis zum erfüllten 12. Dienstjahr 3 Monatslöhne und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um einen Monatslohn bis auf 6 Monatslöhne nach 15 oder mehr Dienstjahren. Die Abgangsentschädigung ist dem Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder dem eingetragenen Partner, den minderjährigen oder noch in Ausbildung befindlichen Kindern oder weiteren Personen, denen gegenüber eine gesetzliche Unterstützungspflicht bestand, in der genannten Reihenfolge auszurichten.</p>	
<p>§ 27 Abgangsentschädigung an Richterinnen und Richter sowie an die Landschreiberin oder den Landschreiber</p> <p>¹ Die vom Volk gewählten hauptamtlichen Richterinnen und Richter haben beim Ausscheiden aus dem Amt vor Vollendung des 65. Altersjahrs infolge unverschuldeter Nichtwiederwahl zulasten der Staatskasse Anspruch auf eine Abgangsentschädigung in Form einer teilweisen Gehaltsfortzahlung. Diese beträgt 6 Monatsgehälter. Bemessungsgrundlage ist das zuletzt bezogene Bruttogehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen, Treue- und Erfahrungszulagen sowie die Präsidial- und Abteilungszulagen.</p>	<p>§ 27 Abs. 1 (geändert)</p> <p>¹ Die vom Volk gewählten hauptamtlichen Richterinnen und Richter haben beim Ausscheiden aus dem Amt vor Vollendung des 65. Altersjahrs infolge unverschuldeter Nichtwiederwahl zulasten der Staatskasse Anspruch auf eine Abgangsentschädigung in Form einer teilweisen Lohnfortzahlung. Diese beträgt 6 Monatslöhne. Bemessungsgrundlage ist der zuletzt bezogene Bruttolohn einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie die Präsidial- und Abteilungszulagen.</p>	
<p>§ 30 Arbeitszeit</p> <p>³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem gesetzlichen Ferienanspruch von mehr als 4 Wochen, ausgenommen Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge, können ferner die wöchentliche Normalarbeitszeit um eine Stunde verkürzen. Zum Ausgleich werden die Ferien um eine Woche gekürzt.</p>	<p>§ 30 Abs. 3 (geändert)</p> <p>³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem gesetzlichen Ferienanspruch von mindestens 25 Tagen, ausgenommen Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge, können ferner die wöchentliche Normalarbeitszeit um eine Stunde verkürzen. Zum Ausgleich werden die Ferien um eine Woche gekürzt.</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>§ 31 Überstundenarbeit</p> <p>³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die höher als in der 19. Gehaltsklasse eingereiht sind, haben, soweit die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit kompensiert werden kann, keinen Anspruch auf Vergütung.</p>	<p>§ 31 Abs. 3 (geändert)</p> <p>³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Lohn betragsmässig dem Minimum der Lohnklasse 20 entspricht oder höher ist, haben, soweit die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit kompensiert werden kann, keinen Anspruch auf Vergütung.</p>	
<p>§ 32 Funktionsänderung</p> <p>³ Eine mit der Zuweisung einer anderen Stelle oder Arbeit verbundene Besoldungsreduktion kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungsstermins angeordnet werden.</p>	<p>§ 32 Abs. 3 (geändert)</p> <p>³ Eine mit der Zuweisung einer anderen Stelle oder Arbeit verbundene Lohnreduktion kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins angeordnet werden.</p>	
<p>§ 37 Fort- und Weiterbildung</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Fähigkeiten nach bestem Können weiterzuentwickeln und auf neue Erkenntnisse und Methoden auszurichten. Sie können zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungskursen verpflichtet werden.</p>	<p>§ 37 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu) Aus-, Fort- und Weiterbildung (Überschrift geändert)</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Fähigkeiten anzueignen bzw. nach bestem Können weiterzuentwickeln und auf neue Erkenntnisse und Methoden auszurichten. Sie können zur Teilnahme an Aus-, Fort- und Weiterbildungsgängen verpflichtet werden.</p> <p>² Die Bedingungen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung, die Voraussetzungen und den Umfang einer allfälligen Kostenbeteiligung durch den Kanton sowie der Rückzahlungsverpflichtung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legt der Regierungsrat in einer Verordnung fest.</p>	
<p>§ 37^{bis} Ausbildungskosten</p>	<p>§ 37^{bis} Aufgehoben.</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>¹ Der Kanton kann die zur Ausübung einer bestimmten Funktion notwendigen Ausbildungskosten übernehmen.</p>		
<p>§ 37^{ter} Verpflichtungszeit, Rückzahlungsverpflichtung</p> <p>¹ Bei einem von der oder dem Mitarbeitenden verursachten Abbruch der Ausbildung sowie bei Austritt aus dem Staatsdienst vor Beendigung derselben sind die während der Ausbildung bezahlten Ausbildungskosten und Ausbildungsspesen sowie die Lohn- und Sozialkosten dem Kanton voll zurückzuerstatten.</p> <p>² Bei unverschuldetem Abbruch der Ausbildung seitens der oder des Mitarbeitenden besteht keine Rückzahlungspflicht.</p> <p>³ Bei Austritt aus dem Staatsdienst innerhalb von drei Jahren nach Beendigung der Ausbildung sind die während der Ausbildung vom Kanton übernommenen Ausbildungskosten und Ausbildungsspesen sowie die Lohn- und Sozialkosten anteilmässig zurückzuerstatten. Der Regierungsrat regelt die Höhe der Rückersatzungspflicht.</p> <p>a) ...</p> <p>b) ...</p> <p>c) ...</p> <p>Bei unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der Verpflichtungszeit besteht keine Rückzahlungspflicht.</p>	<p>§ 37^{ter} Aufgehoben.</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>⁴ Der Regierungsrat kann auf die Rückerstattung ausnahmsweise ganz oder teilweise verzichten.</p>		
<p>5.1. <i>Besoldung im Allgemeinen</i></p>	<p>Titel nach Titel 5. (geändert) 5.1. <i>Entlöhnung im Allgemeinen</i></p>	
<p>§ 40 Zusammensetzung der Besoldung</p> <p>¹ Die Besoldung setzt sich wie folgt zusammen:</p> <p>1. Jahresgehalt, bestehend aus:</p> <p style="padding-left: 20px;">a) Grundgehalt (12/13 des Jahresgehaltes)</p> <p style="padding-left: 20px;">b) 13. Monatsgehalt (1/13 des Jahresgehaltes)</p> <p>5. Treue- und Erfahrungszulage.</p> <p>² Das Gehalt bildet in der Regel die Entschädigung für die gesamte im Dienste des Kantons geleistete Arbeit. Bei Teilzeitarbeit oder Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Jahres besteht der Besoldungsanspruch anteilmässig nach Massgabe des Teilpensums bzw. der Beschäftigungsdauer. Dasselbe gilt auch für andere gesetzliche Vergütungen.</p>	<p>§ 40 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert) Zusammensetzung der Entlöhnung (Überschrift geändert)</p> <p>¹ Die Entlöhnung setzt sich wie folgt zusammen:</p> <p>1. (geändert) Jahreslohn, bestehend aus:</p> <p style="padding-left: 20px;">a) (geändert) Grundlohn (12/13 des Jahreslohns)</p> <p style="padding-left: 20px;">b) (geändert) 13. Monatslohn (1/13 des Jahreslohns)</p> <p>5. Aufgehoben.</p> <p>² Der Lohn 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 Lohnanspruch anteilmässig nach Massgabe des Teilpensums bzw. der Beschäftigungsdauer. Dasselbe gilt auch für andere gesetzliche Vergütungen.</p>	
<p>§ 41 Auszahlung</p>	<p>§ 41 Abs. 1 (geändert)</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>¹ Das Grundgehalt einschliesslich Teuerungszulage sowie die Familien- und Kinderzulage werden monatlich, das 13. Monatsgehalt im November und die Treue- und Erfahrungszulage im Juni und Dezember je zur Hälfte ausbezahlt.</p>	<p>¹ Der Grundlohn einschliesslich Teuerungszulage sowie die Familien- und Kinderzulage werden monatlich, der 13. Monatslohn im November ausbezahlt.</p>	
<p>§ 42 Anrechnung von Naturalien</p> <p>¹ Von der Besoldung wird der Wert der Naturalbezüge (Wohnung, Verpflegung, Heizung usw.) in Abzug gebracht.</p>	<p>§ 42 Abs. 1 (geändert)</p> <p>¹ Vom Lohn wird der Wert der Naturalbezüge (Wohnung, Verpflegung, Heizung und dgl.) in Abzug gebracht.</p>	
<p>§ 43 Besoldungsanspruch der Lehrerinnen und Lehrer der kantonalen Schulen</p> <p>¹ Dauert das Arbeitsverhältnis von Anfang bis Ende des ordentlichen Schuljahres, so beginnt der Besoldungsanspruch am 1. August und endet am 31. Juli.</p> <p>² Dauert das Arbeitsverhältnis von Anfang bis Ende eines Schulhalbjahres, so besteht Anspruch auf Besoldung vom 1. August bis 31. Januar bzw. 1. Februar bis 31. Juli.</p> <p>³ In allen anderen Fällen beginnt der Besoldungsanspruch mit der Aufnahme der Unterrichtstätigkeit und endet mit dem letzten Schultag vor der Beendigung, wobei Anspruch auf finanzielle Abgeltung entsprechend dem Anteil Ferientage besteht.</p>	<p>§ 43 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert) Lohnanspruch der Lehrpersonen der kantonalen Schulen (Überschrift geändert)</p> <p>¹ Dauert das Arbeitsverhältnis von Anfang bis Ende des ordentlichen Schuljahres, so beginnt der Lohnanspruch am 1. August und endet am 31. Juli.</p> <p>² Dauert das Arbeitsverhältnis von Anfang bis Ende eines Schulhalbjahres, so besteht Anspruch auf Lohn vom 1. August bis 31. Januar bzw. 1. Februar bis 31. Juli.</p> <p>³ In allen anderen Fällen beginnt der Lohnanspruch mit der Aufnahme der Unterrichtstätigkeit und endet mit dem letzten Schultag vor der Beendigung, wobei Anspruch auf finanzielle Abgeltung entsprechend dem Anteil Ferientage besteht.</p>	
<p>5.2. Gehaltsanspruch</p>	<p>Titel nach § 43 (geändert) 5.2. Lohnanspruch</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>§ 44 Gehaltsklassen und Funktionsgruppen</p> <p>¹ Für die einzelnen Funktionsgruppen bestehen folgende Gehaltsklassen (Jahresgehalt):</p> <p>a) 4. Klasse: Franken 48 140 bis 63 749</p> <ul style="list-style-type: none">1. Büroangestellte/Büroangestellter2. Betriebsangestellte/Betriebsangestellter <p>b) 5. Klasse: Franken 51 349 bis 67 688</p> <ul style="list-style-type: none">1. Büroangestellte/Büroangestellter2. Betriebsangestellte/Betriebsangestellter <p>c) 6. Klasse: Franken 54 706 bis 71 773</p> <ul style="list-style-type: none">1. Betriebsangestellte/Betriebsangestellter2. Handwerkerin/Handwerker3. Technische Angestellte/Technischer Angestellter4. Verwaltungsangestellte/Verwaltungsangestellter <p>d) 7. Klasse: Franken 58 206 bis 76 003</p> <ul style="list-style-type: none">1. Betriebsangestellte/Betriebsangestellter2. Handwerkerin/Handwerker	<p>§ 44 Abs. 1 (aufgehoben), Abs. 1^{bis} (neu), Abs. 2 (aufgehoben), Abs. 3 (aufgehoben), Abs. 4 (aufgehoben) Lohnklassen mit Minimal- und Maximalwerten (Überschrift geändert)</p> <p>¹ Aufgehoben.</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>3. Vorarbeiterin/Vorarbeiter</p> <p>4. Technische Angestellte/Technischer Angestellter</p> <p>5. Verwaltungsangestellte/Verwaltungsangestellter</p> <p>e) 8. Klasse: Franken 61 853 bis 80 380</p> <p>1. Handwerkerin/Handwerker</p> <p>2. Vorarbeiterin/Vorarbeiter</p> <p>3. Technische Angestellte/Technischer Angestellter</p> <p>4. Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter</p> <p>f) 9. Klasse: Franken 65 499 bis 84 902</p> <p>1. Handwerkerin/Handwerker</p> <p>2. Vorarbeiterin/Vorarbeiter</p> <p>3. Technische Angestellte/Technischer Angestellter</p> <p>4. Gefängnisaufseherin/Gefängnisaufseher</p> <p>5. Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter</p> <p>6. Meisterin/Meister</p>		

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>g) 10. Klasse: Franken 69 438 bis 89 716</p> <ol style="list-style-type: none">1. Vorarbeiterin/Vorarbeiter2. Technische Angestellte/Technischer Angestellter3. Gefängnisaufseherin/Gefängnisaufseher4. Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter5. Meisterin/Meister6. Polizeisoldatin/Polizeisoldat <p>h) 11. Klasse: Franken 73 670 bis 94 676</p> <ol style="list-style-type: none">1. Gefängnisaufseherin/Gefängnisaufseher2. Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter3. Meisterin/Meister4. Polizeisoldatin/Polizeisoldat5. Polizeigefreite/Polizeigefreiter6. Technische Sachbearbeiterin/Technischer Sachbearbeiter7. Technikerin/Techniker8. Kontrollangestellte/Kontrollangestellter		

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>i) 12. Klasse: Franken 78 191 bis 99 927</p> <ol style="list-style-type: none">1. Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter in besonderer Stellung2. Meisterin/Meister3. Meisterin/Meister in besonderer Stellung4. Polizeigefreite/Polizeigefreiter5. Polizeikorporalin/Polizeikorporal6. Technische Sachbearbeiterin/Technischer Sachbearbeiter7. Technikerin/Techniker8. Kontrollangestellte/Kontrollangestellter9. Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte10. Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter <p>j) 13. Klasse: Franken 83 005 bis 105 325</p> <ol style="list-style-type: none">1. Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter in besonderer Stellung2. Meisterin/Meister in besonderer Stellung3. Polizeikorporalin/Polizeikorporal4. Polizeiwachtmeisterin/Polizeiwachtmeister		

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<ul style="list-style-type: none">5. Technische Sachbearbeiterin/Technischer Sachbearbeiter6. Technikerin/Techniker7. Kontrollangestellte/Kontrollangestellter8. Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte9. Dipl. Sozialarbeiterin/Dipl. Sozialarbeiterk) 14. Klasse: Franken 88 111 bis 110 868<ul style="list-style-type: none">1. Sekretärin/Sachbearbeiterin / Sekretär/Sachbearbeiter in besonderer Stellung2. Meisterin/Meister in besonderer Stellung3. Polizeiwachtmeisterin/Polizeiwachtmeister4. Polizeiwachtmeisterin/Polizeiwachtmeister mit besonderer Aufgabe5. Technische Sachbearbeiterin/Technischer Sachbearbeiter6. Technikerin/Techniker7. Kontrollangestellte/Kontrollangestellter8. Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte9. Dipl. Sozialarbeiterin/Dipl. Sozialarbeiter10. Adjunktin/Adjunkt		

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>11. Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter</p> <p>l) 15. Klasse: Franken 93 508 bis 116 557</p> <ul style="list-style-type: none">1. Meisterin/Meister in besonderer Stellung2. Polizeiwachtmeisterin/Polizeiwachtmeister mit besonderer Aufgabe3. Polizeifeldweibel4. Technische Sachbearbeiterin/Technischer Sachbearbeiter5. Technikerin/Techniker6. Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt7. Kontrollangestellte/Kontrollangestellter8. Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte9. Dipl. Sozialarbeiterin/Dipl. Sozialarbeiter10. Dipl. Sozialarbeiterin/Dipl. Sozialarbeiter in besonderer Stellung11. Adjunktin/Adjunkt12. Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter13. Lehrerin/Lehrer der Berufswahlschule <p>m) 16. Klasse: Franken 99 198 bis 122 392</p>		

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<ol style="list-style-type: none">1. Polizeifeldweibel2. Polizeiadjutant/Polizeiadjutant3. Technische Sachbearbeiterin/Technischer Sachbearbeiter4. Technikerin/Techniker5. Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt6. Kontrollangestellte/Kontrollangestellter7. Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte8. Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte in besonderer Stellung9. Bücherexpertin/Bücherexperte10. Dipl. Sozialarbeiterin/Dipl. Sozialarbeiter in besonderer Stellung11. Adjunktin/Adjunkt12. Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter13. Berufsberaterin/Berufsberater14. Lehrerin/Lehrer der Berufswahlschule15. Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer16. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Weiterbildungsschule		

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>n) 17. Klasse: Franken 105 179 bis 128 665</p> <ol style="list-style-type: none">1. Polizeiadjutant/Polizeiadjutant2. Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt3. Einschätzungsexpertin/Einschätzungsexperte in besonderer Stellung4. Bücherexpertin/Bücherexperte5. Dipl. Sozialarbeiterin/Dipl. Sozialarbeiter in besonderer Stellung6. Adjunktin/Adjunkt7. Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter8. Berufsberaterin/Berufsberater9. Lehrerin/Lehrer der Berufswahlschule10. Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer11. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Weiterbildungsschule <p>o) 18. Klasse: Franken 111 452 bis 135 521</p> <ol style="list-style-type: none">1. Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt2. Bücherexpertin/Bücherexperte3. Adjunktin/Adjunkt in besonderer Stellung		

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<ul style="list-style-type: none">4. Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter5. Berufsberaterin/Berufsberater6. Berufsberaterin/Berufsberater in besonderer Stellung7. Lehrerin/Lehrer der Berufswahlschule8. Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer9. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Weiterbildungsschule10. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Kantonsschule11. Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Wissenschaftlicher Mitarbeiter12. Gerichtsschreiberin/Gerichtsschreiberp) 19. Klasse: Franken 118 016 bis 142 961<ul style="list-style-type: none">1. Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt2. Bücherexpertin/Bücherexperte3. Berufsberaterin/Berufsberater in besonderer Stellung4. Lehrerin/Lehrer der Berufswahlschule5. Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer		

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<ul style="list-style-type: none">6. Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer mit Hochschulabschluss7. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Weiterbildungsschule mit Hochschulabschluss8. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Kantonsschule9. Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Wissenschaftlicher Mitarbeiter10. Gerichtsschreiberin/Gerichtsschreiber11. Staatsanwältin/Staatsanwalt12. Chefbeamtin/Chefbeamterq) 20. Klasse: Franken 124 872 bis 150 985<ul style="list-style-type: none">1. Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt2. Bücherexpertin/Bücherexperte in besonderer Stellung3. Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer mit Hochschulabschluss4. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Weiterbildungsschule mit Hochschulabschluss5. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Kantonsschule mit Hochschulabschluss6. Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Wissenschaftlicher Mitarbeiter		

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>7. Gerichtsschreiberin/Gerichtsschreiber</p> <p>8. Vorsteherin/Vorsteher Gerichtskanzlei</p> <p>9. Staatsanwältin/Staatsanwalt</p> <p>10. Chefbeamtin/Chefbeamter</p> <p>r) 21. Klasse: Franken 132 021 bis 159 738</p> <p>1. Dipl. Ingenieurin oder Architektin/Dipl. Ingenieur oder Architekt</p> <p>2. Bücherexpertin/Bücherexperte in besonderer Stellung</p> <p>3. Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer mit Hochschulabschluss</p> <p>4. Hauptlehrerin/Hauptlehrer der Kantonsschule mit Hochschulabschluss</p> <p>5. Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Wissenschaftlicher Mitarbeiter</p> <p>6. Gerichtsschreiberin/Gerichtsschreiber</p> <p>7. Vorsteherin/Vorsteher Gerichtskanzlei</p> <p>8. Staatsanwältin/Staatsanwalt</p> <p>9. Chefbeamtin/Chefbeamter</p> <p>s) 22. Klasse: Franken 139 460 bis 169 220</p>		

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<ul style="list-style-type: none">1. Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Wissenschaftlicher Mitarbeiter2. Gerichtsschreiberin/Gerichtsschreiber3. Vorsteherin/Vorsteher Gerichtskanzlei4. Staatsanwältin/Staatsanwalt5. Leitende Staatsanwältin/Leitender Staatsanwalt6. Chefbeamtin/Chefbeamter <p>t) 23. Klasse: Franken 147 192 bis 179 577</p> <ul style="list-style-type: none">1. Vorsteherin/Vorsteher Gerichtskanzlei2. Gerichtsschreiber/Gerichtsschreiberin3. Leitende Staatsanwältin/Leitender Staatsanwalt4. Staatsanwältin/Staatsanwalt5. Chefbeamtin/Chefbeamter <p>u) 24. Klasse: Franken 155 506 bis 190 809</p> <ul style="list-style-type: none">1. Vorsteherin/Vorsteher Gerichtskanzlei2 Staatsanwältin/Staatsanwalt3 Leitende Staatsanwältin/Leitender Staatsanwalt		

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>4 Oberstaatsanwältin/Oberstaatsanwalt</p> <p>5. Chefbeamtin/Chefbeamter in besonderer Stellung</p> <p>v) 25. Klasse: Franken 164 259 bis 202 918</p> <p>1. Leitende Staatsanwältin/Leitender Staatsanwalt</p> <p>2. Oberstaatsanwältin/Oberstaatsanwalt</p> <p>3. Chefbeamtin/Chefbeamter in besonderer Stellung</p> <p>w) 26. Klasse: Franken 173 596 bis 215 901</p> <p>1. Oberstaatsanwältin/Oberstaatsanwalt</p> <p>2. Chefbeamtin/Chefbeamter in besonderer Stellung</p> <p>² Die Vorsteherinnen und Vorsteher der kantonalen Schulen werden ein bis drei Klassen höher eingereiht als die Lehrerinnen und Lehrer der betreffenden Anstalten.</p>	<p>^{1bis} Der Jahreslohn einschliesslich des 13. Monatslohns wird bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent im Rahmen folgender Lohnklassen festgesetzt:</p> <p>Tabelle eingefügt</p> <p>Tabelle 1</p> <p>² Aufgehoben.</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>³ Funktionen, für welche dieses Gesetz keine besondere Regelung vorsieht, werden entsprechend dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich in eine der Gehaltsklassen eingereiht.</p> <p>⁴ In besonderen Fällen kann das Gehalt auch ohne Klasseneinreihung in Form eines Monatsgehalts, Tages- oder Stundenlohnes festgesetzt werden.</p>	<p>³ Aufgehoben.</p> <p>⁴ Aufgehoben.</p>	
	<p>§ 44^{bis} (neu) Referenzfunktionen, Einreihungsplan und Lohneinreihung</p> <p>¹ Der Regierungsrat erlässt eine Verordnung über die Referenzfunktionen, den Einreihungsplan und die Lohneinreihung.</p> <p>² Referenzfunktionen sind in Struktur und Arbeitswert ähnliche Funktionen, welche zusammenfassend, abstrahiert und personenunabhängig beschrieben werden.</p> <p>³ Eine Referenzfunktion legt unter anderem die Anforderungen an die berufliche Stellung, an die Ausbildung sowie an die berufliche Erfahrung der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber der Funktionen fest, die dieser Referenzfunktion zugeordnet sind.</p> <p>⁴ Im Einreihungsplan wird jede Referenzfunktion einem Lohnband zugeordnet, das mehrere Lohnklassen umfasst.</p>	<p>§ 44^{bis} Abs. 1 (geändert)</p> <p>¹ Die Referenzfunktionen, der Einreihungsplan und die Lohneinreihung werden vom Regierungsrat, dem Obergericht und dem Verwaltungsgericht auf dem Verordnungsweg geregelt.</p>

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
	<p>⁵ Für die Lehrpersonen der kantonalen Schulen, Teile des Hochschulpersonals (Mitglieder der Hochschulleitung, Dozierende, besondere wissenschaftliche Mitarbeitende und wissenschaftliche Assistierende), die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei mit hoheitlicher polizeilicher Gewalt und die gewählten Behörden gemäss § 45 dieses Gesetzes werden keine Referenzfunktionen definiert.</p> <p>⁶ In besonderen Fällen kann der Lohn auch ohne Zuteilung zu einer Referenzfunktion in Form eines Monats-, Tages- oder Stundenlohns festgesetzt werden.</p>	
<p>§ 45 Gehälter der Richterinnen und Richter, der Landschreiberin oder des Land-schreibers, der oder des Datenschutzbeauftragten sowie der Ombudsperson</p> <p>¹ Das Jahresgehalt der vom Volk gewählten hauptamtlichen Richterinnen und Richter des Kantonsgerichts entspricht bei der Aufnahme der Amtstätigkeit dem Maximum der 23. Gehaltsklasse, nach 6 Amtsjahren demjenigen der 24. Gehaltsklasse, nach 12 Amtsjahren demjenigen der 25. Gehaltsklasse und nach 18 Amtsjahren demjenigen der 26. Gehaltsklasse.</p> <p>² Die Präsidentin/der Präsident des Strafgerichts sowie die Vorsitzenden einer Abteilung des Kantonsgerichts erhalten eine Zulage von 5 Prozent, die Präsidentin/der Präsident des Kantonsgerichts eine solche von 10 Prozent des jeweiligen Jahresgehaltes. Eine Kumulation der Zulagen ist ausgeschlossen.</p>	<p>§ 45 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert), Abs. 4 (geändert), Abs. 5 (geändert), Abs. 6 (geändert), Abs. 7 (neu) Löhne der Richterinnen und Richter, der Landschreiberin oder des Land-schreibers, der oder des Datenschutzbeauftragten sowie der Ombudsperson (Überschrift geändert)</p> <p>¹ Der Jahreslohn der vom Volk gewählten hauptamtlichen Richterinnen und Richter des Kantonsgerichts entspricht bei der Aufnahme der Amtstätigkeit dem Maximum der 23. Lohnklasse, nach 6 Amtsjahren demjenigen der 24. Lohnklasse, nach 12 Amtsjahren demjenigen der 25. Lohnklasse und nach 18 Amtsjahren demjenigen der 26. Lohnklasse.</p> <p>² Die Vorsitzenden einer Abteilung des Kantonsgerichts erhalten eine Zulage von 5 Prozent, die Präsidentin bzw. der Präsident des Strafgerichts eine solche von 7,5 Prozent und die Präsidentin bzw. der Präsident des Kantonsgerichts eine solche von 10 Prozent des jeweiligen Jahreslohns. Eine Kumulation der Zulagen ist ausgeschlossen.</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>³ Das Jahresgehalt der vom Volk gewählten hauptamtlichen Richterinnen und Richter des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts beträgt Fr. 230 489.–.</p> <p>⁴ Das Jahresgehalt der Präsidentin oder des Präsidenten des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts beträgt Fr. 237 783.–.</p> <p>⁵ Das Jahresgehalt der Landschreiberin oder des Landschreibers entspricht im Minimum der ersten Stufe der obersten Gehaltsklasse und im Maximum dem Gehalt der Präsidentin oder des Präsidenten des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts. In diesem Rahmen wird das Gehalt vom Regierungsrat festgelegt.</p> <p>⁶ Das Jahresgehalt der oder des Datenschutzbeauftragten und der Ombudsperson entspricht bei der Aufnahme der Amtstätigkeit dem Maximum der 22. Gehaltsklasse, nach 6 Amtsjahren demjenigen der 23. Gehaltsklasse und nach 12 Amtsjahren demjenigen der 24. Gehaltsklasse.</p>	<p>³ Der Jahreslohn der vom Volk gewählten hauptamtlichen Richterinnen und Richter des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts beträgt 248'219 Franken.</p> <p>⁴ Der Jahreslohn der Präsidentin oder des Präsidenten des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts beträgt 256'074 Franken.</p> <p>⁵ Der Jahreslohn der Landschreiberin oder des Landschreibers entspricht mindestens dem Minimum der 26. Lohnklasse und im Maximum dem Lohn der Präsidentin oder des Präsidenten des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts. In diesem Rahmen wird der Lohn vom Regierungsrat festgelegt.</p> <p>⁶ Der Jahreslohn der oder des Datenschutzbeauftragten und der Ombudsperson entspricht bei der Aufnahme der Amtstätigkeit dem Maximum der 22. Lohnklasse, nach 6 Amtsjahren demjenigen der 23. Lohnklasse und nach 12 Amtsjahren demjenigen der 24. Lohnklasse.</p> <p>⁷ Bei der Festlegung der massgebenden Amtsjahre sind Ausbildung, Berufserfahrung und die ausserberufliche Erfahrung, so weit diese für die Arbeit von Nutzen sind, sowie Fähigkeit und Eignung zu berücksichtigen. Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit innerhalb oder ausserhalb des Staatsdienstes kann angemessen angerechnet werden.</p>	
<p>§ 46 Gehaltsstufen</p>	<p>§ 46 Aufgehoben.</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>¹ Jede Gehaltsklasse besteht aus zehn Gehaltsstufen. Die erste Stufe entspricht dem Minimum der Gehaltsklasse. Die weiteren Stufen erhöhen sich jeweils um den neunten Teil der Differenz zwischen dem Klassenmaximum und dem Klassenminimum. Die zehnte Stufe entspricht dem Maximum der Gehaltsklasse.</p> <p>² ...</p> <p>³ ...</p> <p>⁴ ...</p>		
<p>§ 47 Anfangsgehalt</p> <p>¹ Das Anfangsgehalt entspricht in der Regel der ersten Stufe der untersten für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse.</p> <p>² Bei der Besoldungseinreihung sind Ausbildung, Berufserfahrung und die ausserberufliche Erfahrung, soweit diese für die Arbeit von Nutzen sind, sowie Fähigkeit und Eignung zu berücksichtigen. Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit innerhalb oder ausserhalb des Staatsdienstes kann angemessen angerechnet werden.</p> <p>³ Bei Funktionen, die eine längere Einarbeitung und spezifische Erfahrung voraussetzen, kann für eine angemessene Einführungszeit ohne Bindung an die für die Funktion massgebende Gehaltsklasse eine tiefere Gehaltsklasse festgesetzt werden.</p>	<p>§ 47 Aufgehoben.</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>§ 48 Beförderung</p> <p>¹ Aus der Einreihung einer Funktion in mehrere Gehaltsklassen kann kein Anspruch auf Aufstieg in eine höhere Gehaltsklasse abgeleitet werden.</p> <p>² Gute Leistungen sowie besondere Befähigung und Eignung können durch Beförderung in eine höhere Gehaltsstufe oder Gehaltsklasse abgegolten werden. Die Nichtbeförderung kann nicht angefochten werden.</p> <p>³ Besonderen Verhältnissen bei einzelnen Funktionsgruppen (z.B. Lehrerschaft, Polizeikorps) kann durch Festlegung bestimmter Beförderungsmechanismen Rechnung getragen werden. Mangelhafte Leistung, Fähigkeit und Eignung sind in jedem Fall Beförderungshindernisse.</p> <p>⁵ Der Regierungsrat bzw. in ihrem Zuständigkeitsbereich die Gerichte legen fest, welche Gesamtsumme für Beförderungen zur Verfügung steht, und bestimmen, wie diese unter den Direktionen, der Staatskanzlei und den Gerichten aufgeteilt wird. Sie berücksichtigen dabei die allgemeine Wirtschaftslage und den Finanzhaushalt und können zu dessen Sanierung auch bei Funktionsgruppen mit Beförderungsmechanismen Beförderungen aussetzen. Der Kantonsrat genehmigt mit dem Budget abschliessend die Beförderungssumme.</p>	<p>§ 48 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert), Abs. 5 (geändert) Individuelle Lohnerhöhung und Einmalzulagen (Überschrift geändert)</p> <p>¹ Aus der Zuordnung einer Referenzfunktion auf ein Lohnband gemäss Einreihungsplan kann kein Anspruch auf ein Lohnanstieg abgeleitet werden.</p> <p>² Gute Leistungen sowie besondere Befähigung und Eignung können durch eine individuelle Lohnerhöhung innerhalb des für die Referenzfunktion massgebenden Lohnbands oder mit einer Einmalzulage honoriert werden.</p> <p>³ Besonderen Verhältnissen bei einzelnen Personal-kategorien (z.B. Lehrpersonen, Hochschulpersonal, Polizeikorps) kann durch Festlegung bestimmter Mechanismen für die individuelle Lohnerhöhung Rechnung getragen werden. Mangelhafte Leistung, Fähigkeit und Eignung sind in jedem Fall Hindernisse für eine Lohnerhöhung.</p> <p>⁵ Der Regierungsrat bzw. in ihrem Zuständigkeitsbereich die Gerichte legen fest, welche Gesamtsumme für individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen zur Verfügung steht, und bestimmen, wie diese unter den Direktionen, der Staatskanzlei und den Gerichten aufgeteilt wird. Sie berücksichtigen dabei die allgemeine Wirtschaftslage und den Finanzhaushalt und können zu dessen Sanierung auch bei Personal-kategorien mit bestimmten Mechanismen für die individuelle Lohnerhöhung diese Lohnerhöhungen aussetzen. Der Kantonsrat genehmigt mit dem Budget abschliessend die Summe für individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen..</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>§ 49 Ausserordentliche Gehaltserhöhungen und Zuwendungen</p> <p>¹ Um dem Kanton besonders geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in wichtiger Stellung zu gewinnen oder zu erhalten, kann das Gehalt ausnahmsweise bis zu einem Viertel des Maximums der höchsten für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse erhöht werden.</p> <p>² Die Erfüllung besonderer Aufträge, ausserordentliche Leistungen sowie wertvolle Anregungen zu Verbesserungen organisatorischer, technischer oder anderer Art können durch einmalige Zuwendungen belohnt werden.</p>	<p>§ 49 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert) Markt- oder Funktionszulage (Überschrift geändert)</p> <p>¹ Damit der Kanton besonders geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in wichtiger Stellung zu gewinnen oder zu erhalten vermag, kann ausnahmsweise eine Marktzulage ausgerichtet werden. Die Zulage beträgt maximal 10 Prozent des Höchstsatzes des für die entsprechende Referenzfunktion massgebenden Lohnbands.</p> <p>² Für die Übernahme von zusätzlichen Aufgaben oder Funktionen kann eine Funktionszulage ausgerichtet werden.</p>	<p>§ 49 Abs. 1 (geändert)</p> <p>¹ Damit der Kanton besonders geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in wichtiger Stellung zu gewinnen oder zu erhalten vermag, kann ausnahmsweise eine Marktzulage ausgerichtet werden. Die Zulage beträgt maximal 25 Prozent des Höchstsatzes des für die entsprechende Referenzfunktion massgebenden Lohnbands.</p>
<p>§ 50 Gehaltskürzung</p> <p>¹ Bei ungenügender Leistung, Fähigkeit oder Eignung können unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine jederzeit Gehaltserhöhungen ganz oder teilweise rückgängig gemacht sowie die Versetzung in eine tiefere Gehaltsstufe oder Gehaltsklasse angeordnet werden. Dabei besteht keine Bindung an die Funktionseinreihung.</p>	<p>§ 50 Abs. 1 (geändert) Lohnkürzung (Überschrift geändert)</p> <p>¹ Bei ungenügender Leistung, Fähigkeit oder Eignung können unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine jederzeit Lohnerhöhungen ganz oder teilweise rückgängig gemacht werden oder der Lohn innerhalb des Lohnbands für die entsprechende Referenzfunktion herabgesetzt werden bzw. bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, für welche keine Referenzfunktionen definiert sind, der Lohn innerhalb der aktuellen Lohnklasse oder auch in tiefere Lohnklassen herabgesetzt werden.</p>	
<p>§ 51 Anpassung an die Preisentwicklung</p> <p>¹ Das Gehalt basiert auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 100,4 Indexpunkten per Ende Oktober 2008 (Basis Dezember 2010 = 100).</p>	<p>§ 51 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)</p> <p>¹ Der Lohn basiert auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 100,4 Indexpunkten per Ende Oktober 2008 (Basis Dezember 2010 = 100).</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>² Der Regierungsrat kann die Gehälter jeweils auf Jahresanfang unter Vorbehalt der Budgetgenehmigung durch den Kantonsrat ganz oder teilweise der Teuerung anpassen. Dabei können Teuerungseffekte, die auf fiskal- oder umweltpolitische Massnahmen des Bundes zurückzuführen sind, ausgeklammert werden.</p>	<p>² Der Regierungsrat kann die Löhne jeweils auf Jahresanfang unter Vorbehalt der Budgetgenehmigung durch den Kantonsrat ganz oder teilweise der Teuerung anpassen. Dabei können Teuerungseffekte, die auf fiskal- oder umweltpolitische Massnahmen des Bundes zurückzuführen sind, ausgeklammert werden.</p>	
<p>§ 52 Familien- und Kinderzulage</p> <p>¹ Verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine jährliche Familienzulage von Fr. 2200.–, sofern folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:</p> <p>a) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz)[BGS 836.2] beziehen;</p>	<p>§ 52 Abs. 1 (geändert)</p> <p>¹ Verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine jährliche Familienzulage von 2200 Franken, sofern folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:</p> <p>a) (geändert) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz)[SR 836.2] beziehen;</p>	
<p>§ 53 Treue- und Erfahrungszulage</p> <p>¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, wird ab dem Kalenderjahr, in welchem sie das 3. Dienstjahr erfüllen, eine Treue- und Erfahrungszulage ausgerichtet. Das erste Kalenderjahr des Arbeitsverhältnisses wird als erfülltes Dienstjahr angerechnet, wenn der Diensteintritt in der ersten Jahreshälfte erfolgt ist.</p>	<p>§ 53 Aufgehoben.</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>² Die Zulage entspricht 1/15 des Monatsgehaltes pro erfülltes Dienstjahr, höchstens aber einem vollen Monatsgehalt ab dem Kalenderjahr, in welchem das 15. Dienstjahr erfüllt wird. Bemessungsgrundlage bildet das im Juni beziehungsweise im Dezember des jeweiligen Kalenderjahres bezogene Gehalt einschliesslich Teuerungs- und Sozialzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatsgehaltes.</p> <p>³ Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit im öffentlichen Dienst innerhalb des Kantons kann ganz oder teilweise angerechnet werden.</p>		
<p>§ 54 Dienstaltersgeschenk</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, wird nach 25 und 35 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk in Höhe eines Monatsgehalts ausgerichtet. Massgebend ist das durchschnittliche effektive Monatsgehalt der letzten fünf Dienstjahre einschliesslich des Monats des Dienstjubiläums. Berechnungsgrundlage bildet das jeweilige Gehalt einschliesslich Teuerungs- sowie Familien- und Kinderzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatslohns und der Treue- und Erfahrungszulage.</p> <p>² Soweit der Dienst es gestattet, kann die Hälfte des Dienstaltersgeschenkes als Urlaub bezogen werden.</p>	<p>§ 54 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (aufgehoben)</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, erhalten ein Dienstaltersgeschenk. Nach 10 und 15 Dienstjahren beträgt das Dienstaltersgeschenk je einen Viertel eines Monatslohns. Nach 20 Dienstjahren wird alle 5 Jahre ein Dienstaltersgeschenk in der Höhe von je einem halben Monatslohn ausgerichtet. Massgebend ist der durchschnittliche effektive Monatslohn der letzten fünf Dienstjahre einschliesslich des Monats des Dienstjubiläums. Berechnungsgrundlage bildet der jeweilige Lohn einschliesslich Teuerungs- sowie Familien- und Kinderzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatslohns.</p> <p>² Soweit der Dienst es gestattet, kann das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise als Urlaub bezogen werden. Lehrpersonen wird das Dienstaltersgeschenk ausschliesslich in Form von Lohn ausgerichtet.</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>³ Beim Ausscheiden nach 30 Dienstjahren wird das zweite Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.</p>	<p>³ Aufgehoben.</p>	
<p>§ 55 Altersentlastung der Lehrerinnen und Lehrer</p> <p>¹ Lehrkräften mit einem vollen Unterrichtspensum an kantonalen Schulen allein oder an kantonalen und gemeindlichen Schulen zusammen wird ab dem Schuljahr, in welchem sie das 55. Altersjahr erfüllen, das Pensum um 90 Minuten und ab dem Schuljahr, in welchem sie das 60. Altersjahr erfüllen, um weitere 45 Minuten gekürzt.</p> <p>² Lehrkräfte mit Teilpensum an kantonalen Schulen allein oder an kantonalen und gemeindlichen Schulen zusammen haben ab dem Schuljahr, in welchem sie das 55. bzw. das 60. Altersjahr erfüllen, denselben Anspruch auf Altersentlastung wie die Lehrkräfte mit vollem Unterrichtspensum, wenn das Teilpensum während mindestens 3 Schuljahren vor dem Zeitpunkt der Altersentlastung dem infolge Alters reduzierten Vollpensum entsprochen hat.</p>	<p>§ 55 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (aufgehoben), Abs. 4 (aufgehoben), Abs. 5 (aufgehoben), Abs. 6 (aufgehoben) Entlastung der Lehrpersonen (Überschrift geändert)</p> <p>¹ Lehrpersonen an den kantonalen Schulen werden pro Schuljahr folgende Entlastungen an ihr Pensum angerechnet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (neu) ab dem Schuljahr, in welchem sie das 45. Altersjahr erfüllen, eine Lektion; 2. (neu) ab dem Schuljahr, in welchem sie das 55. Altersjahr erfüllen, zwei zusätzliche Lektionen; 3. (neu) ab dem Schuljahr, in welchem sie das 60. Altersjahr erfüllen, eine weitere Lektion. <p>² Die Entlastungen werden anteilmässig entsprechend dem Unterrichtspensum entrichtet.</p>	<p>§ 55 Abs. 2 (geändert)</p> <p>² Die Entlastungen werden anteilmässig entsprechend dem Pensum entrichtet.</p>

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>³ Lehrkräfte im Teilpensum, welche die Voraussetzungen von Abs. 2 nicht erfüllen, haben unter Vorbehalt von Abs. 4 Anspruch auf Altersentlastung wie folgt:</p> <p>a) bei einem Teilpensum von mindestens 3/4 des Vollpensums denselben wie Lehrer im Vollpensum;</p> <p>b) bei einem Teilpensum von weniger als 3/4, mindestens aber der Hälfte des Vollpensums ab dem Schuljahr, in welchem das 55. Altersjahr erfüllt wird, eine Lektion und ab dem Schuljahr, in welchem das 60. Altersjahr erfüllt wird, eine weitere Lektion.</p> <p>⁴ Zum Zwecke des Ausgleichs der im Verhältnis zu den Teilpensum zu hohen Altersentlastung durch Reduktion des Teilpensums um 45 Min., 1 Std. 30 Min. oder 2 Std. 15 Min. wird der Lohn entsprechend gekürzt.</p> <p>⁵ Zusätzliche Unterrichtszeit (Überzeit) wird nur bis zur Höhe des vor der Altersentlastung ausgeübten Pensums vergütet. Darüber hinausgehende Unterrichtszeit muss kompensiert werden.</p> <p>⁶ Ist eine Lehrerin oder ein Lehrer mit Anspruch auf Altersentlastung an einer oder mehreren gemeindlichen sowie an kantonalen Schulen beschäftigt, so haben die Gemeinden und der Kanton die Kosten der Altersentlastung entsprechend dem Beschäftigungsgrad zu übernehmen.</p>	<p>³ Aufgehoben.</p> <p>⁴ Aufgehoben.</p> <p>⁵ Aufgehoben.</p> <p>⁶ Aufgehoben.</p>	
<p>§ 58 Krankheit und Unfall</p>	<p>§ 58 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 4 (geändert)</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>¹ Unbefristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf Gehaltsfortzahlung. Während der ersten 12 Monate wird die volle Besoldung ausgerichtet. Bei längerdauernder Arbeitsunfähigkeit besteht Anspruch auf 80 Prozent der Besoldung während weiterer 12 Monate, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p>² Befristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf volle Besoldung während eines Viertels der vertraglichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p>⁴ Bei nachweisbarer Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfalls oder Berufskrankheit ohne grobes Selbstverschulden besteht Anspruch auf volle Besoldung bis zur Wiederaufnahme der Arbeit, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p>	<p>¹ Unbefristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf Lohnfortzahlung. Während der ersten 12 Monate wird der volle Lohn ausgerichtet. Bei längerdauernder Arbeitsunfähigkeit besteht Anspruch auf 80 Prozent des Lohns während weiterer 12 Monate, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p>² Befristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf vollen Lohn während eines Viertels der vertraglichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p>⁴ Bei nachweisbarer Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfalls oder Berufskrankheit ohne grobes Selbstverschulden besteht Anspruch auf vollen Lohn bis zur Wiederaufnahme der Arbeit, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p>	
<p>§ 58^{bis} Pflichten bei Krankheit und Unfall</p>	<p>§ 58^{bis} Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (neu), Abs. 4 (neu), Abs. 5 (neu)</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>¹ Absenzen wegen Krankheit oder Unfall sind den Leiterinnen bzw. den Leitern der Ämter und Abteilungen sofort zu melden. Dauert die Abwesenheit länger als drei Tage, ist ein Arztzeugnis einzureichen, das sich über den Grad und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ausspricht. Wird der Aufforderung zur Einreichung eines Arztzeugnisses keine Folge geleistet, kann die Gehaltszahlung gesperrt werden.</p> <p>² In begründeten Fällen können weitere Arztzeugnisse verlangt sowie Untersuchungen durch die Kantonsärztin bzw. den Kantonsarzt oder durch Spezialärztinnen bzw. Spezialärzte angeordnet werden.</p>	<p>¹ Absenzen wegen Krankheit oder Unfall sind den Leiterinnen bzw. den Leitern der Ämter und Abteilungen sofort zu melden. Dauert die Abwesenheit länger als drei Tage, ist ein Arztzeugnis einzureichen, das sich über den Grad und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ausspricht.</p> <p>² In begründeten Fällen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet werden:</p> <p>a) (neu) Arztzeugnisse früher als zu dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt einzureichen oder weitere Arztzeugnisse beizubringen;</p> <p>b) (neu) sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung durch die Kantonsärztin bzw. den Kantonsarzt oder durch eine bzw. einen vom Personalamt bezeichnete Ärztin bzw. bezeichneten Arzt zu unterziehen.</p> <p>³ Wird gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über den Kanton oder dessen Versicherer (namentlich Pensionskasse, Unfallversicherung und dgl.) zwecks Unterstützung der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess oder Verhinderung der Invalidität ein Case Management angeboten, so sind sie im Rahmen der Treuepflicht zur Teilnahme und Mitwirkung verpflichtet.</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
	<p>⁴ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützten die zumutbaren Bemühungen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess kooperativ und aktiv, insbesondere durch die Umsetzung der mit den vorgesetzten Stellen vereinbarten Massnahmen.</p> <p>⁵ Die Lohn- bzw. Lohnfortzahlung kann gekürzt oder eingestellt werden, wenn die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne zureichende Gründe:</p> <ul style="list-style-type: none">a) ärztliche Zeugnisse nicht oder nicht rechtzeitig einreichen;b) die Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung verweigern, verzögern oder bei dieser nicht mitwirken;c) die Teilnahme oder Mitwirkung an einem Case Management verweigern; oderd) in anderer Weise ihren Mitwirkungspflichten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess nicht nachkommen. <p>Die Ergreifung weiterer oder anderer personalrechtlicher Massnahmen bleibt vorbehalten.</p>	
<p>§ 59 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen</p> <p>¹ Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Gehaltsfortzahlung gehen die Ansprüche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer vom Kanton abgeschlossenen Unfall- oder Krankenversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf den Kanton über.</p>	<p>§ 59 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu)</p> <p>¹ Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Lohnfortzahlung gehen die Ansprüche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer vom Kanton abgeschlossenen Unfall- oder Krankenversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf den Kanton über.</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
	<p>² Werden wegen Krankheit oder Unfall Renten der obligatorischen Unfallversicherung, der Invalidenversicherung oder der Militärversicherung zugesprochen, hat der Kanton das Recht, den Lohn, den er trotz vollständiger oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit geleistet hat, bis zum Betrag der für die entsprechende Periode nachzuzahlenden Renten beim Versicherer zurückzufordern.</p>	
<p>§ 60 Mutterschaftsurlaub</p> <p>¹ Den Mitarbeiterinnen wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser beträgt:</p> <p>a) 16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre bestanden hat;</p> <p>b) 8 Wochen in den übrigen Fällen.</p>	<p>§ 60 Abs. 1 (geändert), Abs. 1^{bis} (neu), Abs. 4 (geändert), Abs. 5 (geändert)</p> <p>¹ Den Mitarbeiterinnen wird unabhängig vom Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser dauert:</p> <p>b) (geändert) 8 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis noch nicht 2 Jahre bestanden hat;</p> <p>c) (neu) für neu eintretende Mitarbeiterinnen vom vertraglich festgelegten Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zum 56. Tag nach der Niederkunft, wenn die Niederkunft kurz vor Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgte.</p> <p>^{1bis} Bei Hospitalisierung des Neugeborenen besteht zusätzlich Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub während der verlängerten Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung.</p>	<p>§ 60 Abs. 1</p> <p>¹ Den Mitarbeiterinnen wird unabhängig vom Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser dauert:</p> <p>a) (geändert) 16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis bereits bestanden hat;</p> <p>b) (geändert) für neu eintretende Mitarbeiterinnen vom vertraglich festgelegten Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zum 112. Tag nach der Niederkunft, wenn die Niederkunft kurz vor Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgte</p> <p>c) gelöscht</p>

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>⁴ Wird der Mutterschaftsurlaub nicht voll beansprucht, so entsteht kein Anspruch auf Entschädigung.</p> <p>⁵ Soweit der Mutterschaftsurlaub in die Ferien fällt, werden diese angerechnet. Dabei darf jedoch der Anspruch auf 4 Wochen Ferien pro Kalenderjahr bis zum vollendeten 49. Altersjahr bzw. 5 Wochen Ferien pro Kalenderjahr ab dem 50. Altersjahr nicht geschmälert werden.</p>	<p>⁴ Endet der bezahlte Mutterschaftsurlaub bevor der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft (Erwerbsersatzgesetz)[SR 834.1] ausgeschöpft ist, so wird den Mitarbeiterinnen unter Vorbehalt von Abs. 1bis zusätzlich bis zur Beendigung des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung ein unbezahlter Urlaub gewährt, der nicht auf die Ferien angerechnet wird. Ein vollständiger bzw. teilweiser Verzicht auf den unbezahlten Urlaub bzw. eine vorzeitige Wiederaufnahme der Arbeit hat den Verlust des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung zur Folge und bedarf einer schriftlichen Erklärung der Mitarbeiterin.</p> <p>⁵ Soweit der Mutterschaftsurlaub in die Ferien fällt, werden diese angerechnet. Dabei darf jedoch der Ferienanspruch gemäss § 62 dieses Gesetzes nicht geschmälert werden.</p>	
	<p>§ 60^{bis} (neu) Vaterschaftsurlaub</p> <p>¹ Der Mitarbeiter, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, hat Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen.</p> <p>² Der Vaterschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden.</p> <p>³ Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
<p>§ 61 Obligatorische Dienstleistung</p> <p>¹ Während einer obligatorischen Dienstleistung (z.B.- Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, militärischer Frauendienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste) beziehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die volle Besoldung.</p> <p>³ Die Besoldung während freiwilligen Beförderungsdiensten kann, soweit sie die Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn das Arbeitsverhältnis seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters innert kurzer Zeit nach Beendigung des Dienstes gekündigt wird.</p>	<p>§ 61 Abs. 1 (geändert), Abs. 3 (geändert)</p> <p>¹ Während einer obligatorischen Dienstleistung (namentlich Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste) beziehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den vollen Lohn.</p> <p>³ Der Lohn während freiwilligen Beförderungsdiensten kann, soweit er die Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn das Arbeitsverhältnis seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters innert kurzer Zeit nach Beendigung des Dienstes gekündigt wird.</p>	
<p>§ 62 Ferien</p> <p>¹ Pro Kalenderjahr besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien:</p> <p>a) bis zum vollendeten 49. Altersjahr 4 Arbeitswochen;</p> <p>b) vom 50. Altersjahr an sowie für Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge 5 Arbeitswochen.</p>	<p>§ 62 Abs. 1 (geändert)</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben pro Kalenderjahr folgenden Anspruch auf bezahlte Ferien::</p> <p>a) (geändert) 25 Tage bis und mit dem Kalenderjahr, in welchem sie das 20. Altersjahr erreichen.;</p> <p>b) (geändert) 23 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 21. Altersjahr erreichen;</p> <p>c) (neu) 25 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 30. Altersjahr erreichen;</p> <p>d) (neu) 28 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 50. Altersjahr erreichen;</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
	e) (neu) 30 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 60. Altersjahr erreichen;	
<p>§ 65 Mitarbeiterbeurteilung</p> <p>² Die periodischen Mitarbeitergespräche bilden die Grundlage für eine Standortbestimmung, für die Beurteilung der Fort- und Weiterbildungsbedürfnisse, die Laufbahnplanung sowie für die fähigkeitsbezogene Funktionszuweisung und leistungsgerechte Entlohnung.</p>	<p>§ 65 Abs. 2 (geändert)</p> <p>² Die periodischen Mitarbeitergespräche bilden die Grundlage für eine Standortbestimmung, für die Beurteilung der Fort- und Weiterbildungsbedürfnisse, die Laufbahnplanung sowie für die fähigkeitsbezogene Funktionszuweisung und den leistungsgerechten Lohn.</p>	
<p>§ 70 Rechtsschutz und Verfahren</p>	<p>§ 70 Anwendbares Recht und Verfahren (Überschrift geändert)</p>	
<p>§ 72 Übergangsrecht</p>	<p>§ 72 Abs. 9 (neu), Abs. 10 (neu), Abs. 11 (neu), Abs. 12 (neu)</p> <p>⁹ Führt die Zuordnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. ihrer Funktionen zu den entsprechenden Referenzfunktion mit Inkrafttreten des neuen Lohnsystems (§§ 44 ff. dieses Gesetzes) dazu, dass ihr bisheriger Lohn über dem Maximalwert des für die entsprechende Referenzfunktion vorgesehenen Lohnbands liegt, so erfolgt keine Lohnreduktion (Besitzstandswahrung). Vorbehalten bleiben Lohnanpassungen nach Massgabe des neuen Lohnsystems aufgrund späterer Funktionsänderungen.</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
	<p>¹⁰ Führt die Zuordnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. ihrer Funktionen zu den entsprechenden Referenzfunktionen mit Inkrafttreten des neuen Lohnsystems (§§ 44 ff. dieses Gesetzes) dazu, dass ihr bisheriger Lohn unter dem Minimalwert des für die entsprechende Referenzfunktion vorgesehenen Lohnbands liegt, so ist ihr Lohn auf eine innerhalb des entsprechenden Lohnbands liegende Lohnhöhe anzuheben.</p> <p>¹¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits vor Inkrafttreten des neuen Lohnsystems (§§ 44 ff. dieses Gesetzes) Anspruch auf die Treue- und Erfahrungszulage und auch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz)[BGS 836.2] und/oder auf Kinder- und Familienzulage nach § 52 dieses Gesetzes hatten, haben weiterhin Anspruch auf den vor Inkrafttreten auf die vorgenannten Sozialzulagen entfallenden Anteil an der Treue- und Erfahrungszulage (Besitzstandswahrung). Dieser Anspruch auf die auf die Sozialzulagen entfallenden Anteil an der Treue- und Erfahrungszulage erlischt zeitgleich mit dem Ende des Anspruchs auf Kinder- oder Ausbildungszulagen nach Familienzulagengesetz bzw. dem Ende des Anspruchs auf Kinder und Familienzulage nach § 52 dieses Gesetzes.</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
	<p>¹² Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innert fünf Jahren nach Inkrafttreten der neuen Regelung über das Dienstaltersgeschenk (§ 54 dieses Gesetzes) ihr 25., 30. oder 35. Dienstjahr erreichen, gelten die bisherigen Regelungen zum Dienstaltersgeschenk inklusive des bisherigen § 19 Abs 1 Personalverordnung betreffend die anteilige Ausrichtung des zweiten Dienstaltersgeschenks nach Erreichen des 30. Altersjahrs (befristete Besitzstandswahrung).</p>	
	<p>II.</p>	
	<p><i>Keine Fremdänderungen.</i></p>	
	<p>III.</p>	
	<p><i>Keine Fremdaufhebungen.</i></p>	
	<p>IV.</p>	
	<p>Diese Änderungen unterstehen dem fakultativen Referendum gemäss § 34 der Kantonsverfassung[BGS 111.1]. Sie treten nach unbenutzter Referendumsfrist oder nach der Annahme durch das Volk an dem vom Regierungsrat bestimmten Zeitpunkt in Kraft[Inkrafttreten am ...].</p>	
	<p>Zug, ...</p> <p>Kantonsrat des Kantons Zug</p> <p>Die Präsidentin Esther Haas</p> <p>Der Landschreiber</p>	

Geltendes Recht	[M09] Antrag des Regierungsrats vom 23. November 2021; Vorlage Nr. 3333.2 (Laufnummer 16782)	[M10K1] Antrag der ad-hoc-Kommission vom 25. Februar 2022; Vorlage Nr. 3333.5 (Laufnummer 16943)
	Tobias Moser Publiziert im Amtsblatt vom ...	

Tabelle 1

Lohnklasse	Minimalwert (Franken)	Maximalwert (Franken)
LK 4	48 140	68 652
LK 5	51 349	72 895
LK 6	54 706	77 294
LK 7	58 206	81 849
LK 8	61 853	86 563
LK 9	65 499	91 433
LK 10	69 438	96 617
LK 11	73 670	101 958
LK 12	78 191	107 614
LK 13	83 005	113 427
LK 14	88 111	119 396
LK 15	93 508	125 523
LK 16	99 198	131 807
LK 17	105 179	138 563

Lohnklasse	Minimalwert (Franken)	Maximalwert (Franken)
LK 18	111 452	145 946
LK 19	118 016	153 958
LK 20	124 872	162 599
LK 21	132 021	172 026
LK 22	139 460	182 236
LK 23	147 192	193 391
LK 24	155 506	205 487
LK 25	164 259	218 527
LK 26	173 597	232 509