

## Synopse

### Umsetzung Postulat Werner

#### Teilrevision des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz)

#### Teilrevision des Gesetzes über die kantonalen Schulen

<b>Geltendes Recht</b>	<b>[M09] Antrag des Regierungsrats vom 22. November 2016; Vorlage Nr. 2687.2 (Laufnummer 15318)</b>
	<b>Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz; PG)</b>
	<i>Der Kantonsrat des Kantons Zug,</i> gestützt auf § 41 Bst. b der Kantonsverfassung[BGS <a href="#">111.1</a> ], <i>beschliesst:</i>
	<b>I.</b>
	Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) vom 1. September 1994 <sup>1)</sup> (Stand 8. November 2014) wird wie folgt geändert:
<b>Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz)</b>	<b>Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz; <u>PG</u>)</b>
vom 1. September 1994 (Stand 8. November 2014)	<i>Datum entfernt.</i>
<i>Der Kantonsrat des Kantons Zug,</i>	
gestützt auf § 41 Bst. b der Kantonsverfassung[BGS <a href="#">111.1</a> ],	
<i>beschliesst:</i>	

<sup>1)</sup> BGS [154.21](#)

Geltendes Recht	<b>[M09] Antrag des Regierungsrats vom 22. November 2016; Vorlage Nr. 2687.2 (Laufnummer 15318)</b>
	<p><b>§ 2<sup>bis</sup></b> Eignungsprüfungen</p> <p><sup>1</sup> Die Anstellung und Weiterbeschäftigung kann vom Ergebnis einer registerbasierten, einer medizinischen oder von einer anderen Eignungsprüfung abhängig gemacht werden. Vorbehalten bleiben abweichende spezialgesetzliche Bestimmungen.</p> <p><sup>2</sup> Auf Verlangen der für die Anstellung zuständigen Stelle haben sich Bewerberinnen und Bewerber in der engsten Auswahl vor bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Anstellung einer registerbasierten Eignungsprüfung zu unterziehen, wenn diese künftig bzw. aktuell</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) bei der Polizei, der Staatsanwaltschaft, den Übertretungsstrafbehörden, den Gerichten oder den Straf- und Massnahmenvollzugsbehörden tätig sind;</li><li>b) in ihrer Funktion qualifizierte Zeichnungsberechtigung für Ausgaben oder zur Eingehung von Verbindlichkeiten und weitgehende Verfügungsbefugnis betreffend Festlegung von Einnahmen haben oder grosse Vermögenswerte und Güter von hohem Wert verwalten;</li><li>c) eine höhere leitende Tätigkeit ausüben, d. h. aufgrund ihrer Stellung und Verantwortung über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügen oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung einer Verwaltungsabteilung oder einer Schule einen nachhaltigen Einfluss nehmen können namentlich Generalsekretärinnen und Generalsekretäre, Amtsleiterinnen und Amtsleiter sowie Mitglieder von Schulleitungen;</li><li>d) in ihrer Funktion über Zugriff auf Informatikmittel verschiedener Verwaltungseinheiten verfügen;</li><li>e) in ihrer Funktion Kontakt mit Minderjährigen oder mit anderen besonders schutzbedürftigen Personen (Betagte, Kranke, Menschen mit Behinderung) haben.</li></ul>

Geltendes Recht	<b>[M09] Antrag des Regierungsrats vom 22. November 2016; Vorlage Nr. 2687.2 (Laufnummer 15318)</b>
	<p><sup>3</sup> Auf Verlangen der für die Anstellung zuständigen Stelle haben sich Bewerberinnen und Bewerber in der engsten Auswahl bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Funktion einen bestimmten Gesundheitszustand bzw. bestimmte Fähigkeiten oder Eigenschaften voraussetzt, vor oder während der Anstellung einer medizinischen und/oder anderen Eignungsprüfung zu unterziehen.</p> <p><sup>4</sup> Die für die Anstellung zuständige Stelle entscheidet während der Anstellung aufgrund des vorliegenden Ergebnisses einer Eignungsprüfung und unter Berücksichtigung der für das Kündigungsverfahren geltenden Bestimmungen über die Fortsetzung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p>
	<p><b>§ 2<sup>ter</sup></b> Datenbearbeitung bei Eignungsprüfungen, Kosten, Meldepflicht</p> <p><sup>1</sup> Sofern es für die auszuübende Tätigkeit erforderlich ist, kann die für die Anstellung zuständige Stelle für die registerbasierte Eignungsprüfung bei der betroffenen Person die folgenden Personendaten einholen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) aktueller Privat- oder Sonderprivatauszug aus dem Strafregister;</li><li>b) aktueller Auszug aus dem Betreibungsregister;</li><li>c) aktueller Auszug aus dem Register des Bundes betreffend die Administrativmassnahmen im Strassenverkehr.</li></ul> <p><sup>2</sup> Die im Rahmen einer Eignungsprüfung erhobenen Personendaten werden bei Nichtzustandekommen einer Anstellung den Bewerberinnen und Bewerbern zurückgegeben bzw. ausgehändigt. Bei einer Anstellung sowie bei einer Eignungsprüfung während der Anstellung werden die erhobenen Daten im Personaldossier abgelegt bzw. in gleichem Zusammenhang bereits abgelegte Daten durch die aktuellen ersetzt.</p> <p><sup>3</sup> Die Kosten für die Eignungsprüfungen trägt der Kanton. Ausgenommen hiervon sind die Kosten für die Erstellung von Bescheinigungen, welche die Bewerberinnen oder Bewerber in der engsten Auswahl vor der Anstellung beizubringen haben.</p>

<b>Geltendes Recht</b>	<b>[M09] Antrag des Regierungsrats vom 22. November 2016; Vorlage Nr. 2687.2 (Laufnummer 15318)</b>
	<p><sup>4</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei, der Staatsanwaltschaft, der Übertragungsstrafbehörden, der Gerichte sowie der Straf- und Massnahmenvollzugsbehörden, die sich gemäss Abs. 5 Bst. a einer Eignungsprüfung zu unterziehen haben, haben der für die Anstellung zuständigen Stelle zu melden, wenn gegen sie eine Strafuntersuchung oder ein Strafbefehl gemäss Art. 309 StPO[SR <a href="#">312.0</a>] wegen eines Verbrechens oder Vergehens eröffnet worden bzw. ergangen ist. Hat die Meldung keine personalrechtlichen Massnahmen zur Folge und wird das gemeldete Strafverfahren erledigt, ohne dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zu einer Strafe oder Massnahme verurteilt wird, so sind nach Eintritt der Rechtskraft des Endentscheidendes umgehend alle mit der Meldung im Zusammenhang stehenden Daten aus dem Personaldossier zu entfernen und zu vernichten.</p> <p><sup>5</sup> Die Direktionen, die Staatskanzlei, das Obergericht, das Verwaltungsgericht, die Ombudsstelle und die Datenschutzstelle bezeichnen</p> <p>a) die Funktionen, die sich einer Eignungsprüfung zu unterziehen haben;</p> <p>b) Art und Umfang der jeweils notwendigen Eignungsprüfungen;</p> <p>c) das Intervall regelmässiger Eignungsprüfungen, wobei solche von der für die Anstellung zuständigen Stelle auch ausserhalb des Intervalls verlangt werden können, wenn konkrete Hinweise auf risikorelevante Veränderungen bestehen.</p> <p>Bei den Direktionen sowie der Staatskanzlei erfolgt diese Bezeichnung nach Rücksprache mit dem Personalamt.</p>
<p><b>§ 26</b> Entlassungsrente</p> <p><sup>1</sup> 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.</p>	<p><b>§ 26</b> <i>Aufgehoben.</i></p>

<b>Geltendes Recht</b>	<b>[M09] Antrag des Regierungsrats vom 22. November 2016; Vorlage Nr. 2687.2 (Laufnummer 15318)</b>
<p><sup>2</sup> Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.</p> <p><sup>3</sup> 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 Erwerbs- oder Ersatz-einkommen 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.</p> <p><sup>4</sup> ...</p>	
<p><b>§ 27</b> Abgangsentschädigung bzw. Entlassungsrente an Richterinnen und Richter sowie an die Landschreiberin/den Landschreiber</p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> 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.</p>	<p><b>§ 27</b> Abgangsentschädigung bzw. <del>Entlassungsrente</del> an Richterinnen und Richter sowie an die Landschreiberin/den Landschreiber</p> <p><sup>3</sup> <i>Aufgehoben.</i></p>
<p><b>§ 41</b> Auszahlung</p>	

<b>Geltendes Recht</b>	<b>[M09] Antrag des Regierungsrats vom 22. November 2016; Vorlage Nr. 2687.2 (Laufnummer 15318)</b>
<p><sup>1</sup> Das Grundgehalt einschliesslich Teuerungszulage sowie die Familien- und Kinderzulage werden monatlich, das 13. Monatsgehalt im November und die Treue- und Erfahrungszulage im Juni und Dezember je zur Hälfte ausbezahlt.</p>	<p><sup>1</sup> Das Grundgehalt einschliesslich Teuerungszulage sowie die Familien- und Kinderzulage werden monatlich, das 13. Monatsgehalt im November und die Treue- und Erfahrungszulage im Juni und Dezember je zur Hälfte ausbezahlt.</p>
<p><b>§ 52</b> Familien- und Kinderzulage</p> <p><sup>1</sup> Verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine jährliche Familienzulage von Fr. 2200.–, sofern folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:</p> <p>a) die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter muss nach dem Gesetz über die Kinderzulagen Anspruch auf Kinderzulage haben;</p> <p>b) die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter muss ganz oder vorwiegend für den finanziellen Unterhalt der Familie oder der eingetragenen Partnerschaft aufkommen;</p> <p>c) der Doppelbezug muss ausgeschlossen sein.</p> <p><sup>2</sup> Verheirateten oder in eingetragener Partnerschaft lebenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Teilzeitbeschäftigung wird die Familienzulage ungeachtet der Anspruchsvoraussetzung des vorwiegenden Unterhalts der Familie oder der eingetragenen Partnerschaft anteilmässig nach Massgabe ihres Teilpensums ausgerichtet, wenn beide Ehegatten oder eingetragene Partnerinnen 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.</p>	<p><sup>1</sup> Verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine jährliche Familienzulage von Fr. 2200.–, sofern folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:</p> <p>a) die <del>Mitarbeiterin/der Mitarbeiter</del>in/der Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss <u>Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Kinderzulagen Anspruch Familienzulagen (Familienzulagengesetz)[SR 836.2] auf Kinderzulage haben</u>beziehungen;</p> <p>b) die <del>Mitarbeiterin/der Mitarbeiterin</del> oder der Mitarbeiter muss ganz oder vorwiegend für den finanziellen Unterhalt der Familie oder der eingetragenen Partnerschaft aufkommen;</p> <p><sup>2</sup> Verheirateten oder in eingetragener Partnerschaft lebenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Teilzeitbeschäftigung wird die Familienzulage ungeachtet der Anspruchsvoraussetzung des vorwiegenden Unterhalts der Familie oder der eingetragenen Partnerschaft anteilmässig nach Massgabe ihres Teilpensums ausgerichtet, wenn beide Ehegatten oder eingetragene Partnerinnen 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.</p>

<p><b>Geltendes Recht</b></p>	<p><b>[M09] Antrag des Regierungsrats vom 22. November 2016; Vorlage Nr. 2687.2 (Laufnummer 15318)</b></p>
<p><sup>3</sup> 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.</p> <p><sup>4</sup> Wer für ein oder mehrere Kinder dauernd sorgt, erhält für jedes Kind die Kinderzulage gemäss den Vorschriften des Gesetzes über die Kinderzulagen.</p> <p><sup>5</sup> Umstände, die zu einer Änderung der Zulagenberechtigung führen, sind sofort nach deren Eintritt zu melden. Was durch die Verletzung dieser Meldepflicht zuviel bezogen wurde, ist zurückzuerstatten.</p>	<p><sup>3</sup> In getrennter Ehe lebenden, verwitweten, geschiedenen und ledigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird <del>diese</del> die Familienzulage ausgerichtet, sofern sie <u>die Voraussetzungen von Abs. 1 erfüllen und</u> mit ihren Kindern oder solchen des anderen Ehegatten oder der eingetragenen Partnerin <del>oder</del> <u>bzw.</u> des eingetragenen Partners einen gemeinsamen Haushalt führen.</p>
	<p><b>II.</b></p>
	<p>Gesetz über die kantonalen Schulen vom 27. September 1990<sup>1)</sup> (Stand 1. August 2016) wird wie folgt geändert:</p>
<p><b>Gesetz über die kantonalen Schulen</b></p>	
<p>vom 27. September 1990 (Stand 1. August 2016)</p>	<p><i>Datum entfernt.</i></p>
<p><i>Der Kantonsrat des Kantons Zug,</i></p>	
<p>gestützt auf die §§ 4 und 41 Bst. b der Kantonsverfassung[BGS <a href="#">111.1</a>],</p>	
<p><i>beschliesst:</i></p>	
<p><b>§ 15</b> Rechte und Pflichten der Lehrer</p> <p><sup>1</sup> Die Lehrer haben Anspruch auf:</p>	

<sup>1)</sup> BGS [414.11](#)

<b>Geltendes Recht</b>	<b>[M09] Antrag des Regierungsrats vom 22. November 2016; Vorlage Nr. 2687.2 (Laufnummer 15318)</b>
<p>a) Besoldung gemäss Staatspersonalgesetz;</p> <p>b) finanzielle Unterstützung ihrer Weiterbildung;</p> <p>c) Methodenfreiheit im Rahmen des Lehrplanes;</p> <p>d) Beurteilung ihrer Schulführung;</p> <p>e) Mitsprache und Mitverantwortung, insbesondere im Rahmen von Konferenzen und Kommissionen.</p> <p><sup>2</sup> Die Lehrer sind verpflichtet,</p> <p>a) ihren Lehrauftrag nach den gesetzlichen Regelungen und den Weisungen der Schulbehörde zu erfüllen;</p> <p>b) zusätzliche Aufgaben zu übernehmen, sofern Bildungsauftrag und Schulbetrieb dies erfordern, wie z.B. Schulleiter, Klassenlehrer und Schülerberater;</p> <p>c) sich regelmässig fachlich, didaktisch und pädagogisch fortzubilden.</p>	<p><sup>3</sup> Lehrpersonen, welche an Gymnasien angestellt werden sollen oder angestellt sind, haben der Anstellungsbehörde vor ihrer Anstellung, sofern eine solche tatsächlich in Frage kommt, und auf Verlangen während ihrer Beschäftigung einen aktuellen Sonderprivatauszug gemäss Art. 371a StGB[SR 311.0] oder, bei ausländischen Lehrpersonen, ein gleichwertiges Dokument vorzulegen.</p> <p><sup>4</sup> Während einer Übergangsfrist bis am 31. Dezember 2024 müssen Lehrpersonen, welche an Gymnasien angestellt werden sollen oder angestellt sind, zusätzlich einen aktuellen Privatauszug vorlegen.</p> <p><sup>5</sup> Eine Lehrperson darf an einem Gymnasium nicht beschäftigt werden, wenn</p> <p>a) gegen sie ein Verbot einer beruflichen oder organisierten ausserberuflichen Tätigkeit, die einen regelmässigen Kontakt mit Minderjährigen oder volljährigen besonders schutzbedürftigen Personen umfasst, besteht (Art. 67 StGB);</p>

Geltendes Recht	<b>[M09] Antrag des Regierungsrats vom 22. November 2016; Vorlage Nr. 2687.2 (Laufnummer 15318)</b>
	b) in ihrem Privatauszug ein Eintrag wegen eines Sexualdelikts gegen Kinder oder wegen Kinderpornografie besteht.
	<b>III.</b>
	<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>
	<b>IV.</b>
	Diese Änderung tritt nach unbenutzter Referendumsfrist (§ 34 der Kantonsverfassung[BGS <a href="#">111.1</a> ]) oder nach Annahme durch das Volk am Tage nach der Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft.
	Zug, ...  Kantonsrat des Kantons Zug  Der Präsident Moritz Schmid  Der Landschreiber Tobias Moser  Publiziert im Amtsblatt vom ...