

[M16] Ablauf der Referendumsfrist: 3. Januar 2023; Vorlage Nr. 3333.12 (Laufnummer 17127)

**Gesetz
über das Arbeitsverhältnis des Staatsappersonals
(Personalgesetz; PG)**

Änderung vom 27. Oktober 2022

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (BGS-Nummern)

Neu: –
Geändert: **154.21**
Aufgehoben: –

Der Kantonsrat des Kantons Zug,

gestützt auf § 41 Abs. 1 Bst. b der Kantonsverfassung¹⁾,

beschliesst:

I.

Der Erlass BGS [154.21](#), Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatsappersonals (Personalgesetz; PG) vom 1. September 1994 (Stand 5. Mai 2018), wird wie folgt geändert:

§ 4 Abs. 3 (geändert)

³ Der Arbeitsvertrag kann in besonderen Fällen, namentlich bei Ausbildungs- und Praktikumsverhältnissen sowie Aushilfen oder Hilfskräften, hinsichtlich Arbeitszeit, Entlohnung, Ferien und Beendigung des Arbeitsverhältnisses von diesem Gesetz abweichen.

§ 9 Abs. 3 (geändert), Abs. 4 (geändert)

Kündigung seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters (Überschrift geändert)

¹⁾ BGS [111.1](#)

³ Die Lehrpersonen der kantonalen Schulen können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten jeweils auf Ende eines Schulhalbjahres kündigen. Beim Vorliegen besonderer Umstände können im Arbeitsvertrag andere Kündigungsstermine oder Kündigungsfristen vorgesehen werden.

⁴ Die Leiterinnen und Leiter der Ämter gemäss Gesetz über die Organisation der Staatsverwaltung¹⁾ können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten kündigen. Dieser Kündigungsregelung können weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonderen Funktionen unterstellt werden.

§ 10 Abs. 2 (aufgehoben), Abs. 4 (geändert), Abs. 5 (aufgehoben)

² *Aufgehoben.*

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.

⁵ *Aufgehoben.*

§ 11 Abs. 1

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:

- 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);
- d) **(geändert)** während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft;
- e) **(neu)** während des infolge Hospitalisierung des Neugeborenen verlängerten Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung;
- f) **(neu)** während des Anspruchs auf Betreuungsurlaub nach § 24b Arbeitszeitverordnung²⁾, längstens aber während 6 Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt.

¹⁾ BGS 153.1

²⁾ BGS 154.214

§ 14 Abs. 2 (geändert)

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 oder des Mitarbeiters und des Vorgehens bei der Kündigung festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für 9 Monate entspricht. Bemessungsgrundlage ist der im Zeitpunkt der Kündigung massgebende Jahreslohn einschliesslich Teuerungszulage sowie Sozialzulagen.

§ 17 Abs. 4 (geändert)

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.

§ 18 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert)

¹ Tritt die Mitarbeiterin oder 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.

² Bemessungsgrundlage ist der Jahreslohn einschliesslich Teuerungszulage sowie Sozialzulagen.

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

§ 20 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)

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

² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auf ihren Wunsch hin längstens bis zur Erfüllung des 70. Altersjahrs weiter beschäftigt werden. Dies setzt das Einverständnis des Arbeitgebenden voraus.

§ 21 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich ab dem Beginn des auf die Vollendung des 58. Altersjahrs folgenden Monats vorzeitig altershalber pensionieren lassen.

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 3 Jahresüberbrückungsrenten nicht übersteigen; erfolgt die vorzeitige Pensionierung mehr als 3 Jahre vor der AHV-Altersgrenze, wird dieser Maximalbetrag gleichmässig auf die Bezugsdauer aufgeteilt. Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Überbrückungsrente anteilmässig.

§ 22 Abs. 1 (geändert), Abs. 3 (geändert)

¹ Sofern sachliche Gründe es erfordern, kann eine Mitarbeiterin oder 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.

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.

Titel nach § 23 (geändert)

3.9. Abgangsentschädigung

§ 24 Abs. 1 (geändert)

¹ Wird das Arbeitsverhältnis seitens des Kantons gekündigt, ohne dass die Mitarbeiterin oder 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 oder der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 45. Altersjahr überschritten und das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen bestanden hat.

§ 25 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)

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.

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.

§ 27 Abs. 1 (geändert)

¹ Die vom Volk gewählten hauptamtlichen Richterinnen und Richter haben beim Ausscheiden aus dem Amt vor Vollendung des 65. Altersjahrs infolge unverschuldeter Nichtwiederwahl Anspruch auf eine Abgangsentschädigung in Form einer teilweisen Lohnfortzahlung. Diese beträgt 6 Monatslöhne. Bemessungsgrundlage ist der zuletzt bezogene Bruttolohn einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Präsidial- und Abteilungszulagen.

§ 30 Abs. 3 (geändert)

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 fünf Tage gekürzt.

§ 31 Abs. 3 (geändert)

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.

§ 32 Abs. 3 (geändert)

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

§ 37 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu)

Aus-, Fort- und Weiterbildung (Überschrift geändert)

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Fähigkeiten anzueignen bzw. diese nach bestem Können weiterzuentwickeln und auf neue Erkenntnisse und Methoden auszurichten. Sie können zur Teilnahme an Aus-, Fort- und Weiterbildungsängängen verpflichtet werden.

² Der Regierungsrat legt 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 in einer Verordnung fest.

§ 37^{bis}

Aufgehoben.

§ 37^{ter}

Aufgehoben.

Titel nach Titel 5. (geändert)

5.1. Entlohnung im Allgemeinen

§ 40 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)

Zusammensetzung der Entlohnung (Überschrift geändert)

¹ Die Entlohnung setzt sich wie folgt zusammen:

1. **(geändert)** Jahreslohn, bestehend aus:
 - a) **(geändert)** Grundlohn (12/13 des Jahreslohns)
 - b) **(geändert)** 13. Monatslohn (1/13 des Jahreslohns)
5. *Aufgehoben.*

² Der Lohn bildet in der Regel die Entschädigung für die gesamte im Dienste des Kantons geleistete Arbeit. Bei Teilzeitarbeit oder bei 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.

§ 41 Abs. 1 (geändert)

¹ Der Grundlohn einschliesslich Teuerungszulage sowie die Familien- und Kinderzulage werden monatlich, der 13. Monatslohn im November ausbezahlt.

§ 42 Abs. 1 (geändert)

¹ Vom Lohn wird der Wert der Naturalbezüge (Wohnung, Verpflegung, Heizung und dgl.) in Abzug gebracht.

§ 43 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert)

Lohnanspruch der Lehrpersonen der kantonalen Schulen (Überschrift geändert)

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

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

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.

Titel nach § 43 (geändert)

5.2. Lohnanspruch

**§ 44 Abs. 1 (aufgehoben), Abs. 1^{bis} (neu), Abs. 2 (aufgehoben),
Abs. 3 (aufgehoben), Abs. 4 (aufgehoben)**

Lohnklassen mit Minimal- und Maximalwerten (Überschrift geändert)

¹ *Aufgehoben.*

^{1bis} Der Jahreslohn einschliesslich des 13. Monatslohns wird bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent im Rahmen folgender Lohnklassen festgesetzt:

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
LK 18	111 452	145 946
LK 19	118 016	153 958

Lohnklasse	Minimalwert (Franken)	Maximalwert (Franken)
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

² *Aufgehoben.*

³ *Aufgehoben.*

⁴ *Aufgehoben.*

§ 44^{bis} (neu)

Referenzfunktionen, Einreihungsplan und Lohneinreihung

¹ Die Referenzfunktionen, der Einreihungsplan und die Lohneinreihung werden vom Regierungsrat, vom Obergericht und vom Verwaltungsgericht auf dem Verordnungsweg geregelt.

² Referenzfunktionen sind in Struktur und Arbeitswert ähnliche Funktionen, welche zusammenfassend, abstrahiert und personenunabhängig beschrieben werden.

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.

⁴ Im Einreihungsplan wird jede Referenzfunktion einem Lohnband zugeordnet, das mehrere Lohnklassen umfasst.

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.

⁶ In besonderen Fällen kann der Lohn auch ohne Zuteilung zu einer Referenzfunktion in Form eines Monats-, Tages- oder Stundenlohns festgesetzt werden.

**§ 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
Landschreibers, der oder des Datenschutzbeauftragten sowie der Om-
budsperson (Überschrift geändert)**

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.

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.

³ Der Jahreslohn der vom Volk gewählten hauptamtlichen Richterinnen und Richter des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts beträgt 252'000 Franken.

⁴ Die Präsidentin oder der Präsident des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts erhalten eine Zulage von 5 Prozent des jeweiligen Jahreslohns.

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.

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.

⁷ Bei der Festlegung der massgebenden Amtsjahre 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.

§ 46

Aufgehoben.

§ 47

Aufgehoben.

**§ 48 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert),
Abs. 5 (geändert)**

Individuelle Lohnerhöhung und Einmalzulagen (Überschrift geändert)

¹ Aus der Zuordnung einer Referenzfunktion auf ein Lohnband gemäss Einreihungsplan kann kein Anspruch auf einen Lohnanstieg abgeleitet werden.

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.

³ Besonderen Verhältnissen bei einzelnen Personalkategorien (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.

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 Personalkategorien mit bestimmten Mechanismen für die individuelle Lohnerhöhung diese Lohnerhöhungen aussetzen. Der Kantonsrat genehmigt mit dem Budget abschliessend die Summe für individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen.

§ 49 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)

Markt- oder Funktionszulage (Überschrift geändert)

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.

² Für die Übernahme von zusätzlichen Aufgaben oder Funktionen kann eine Funktionszulage ausgerichtet werden.

§ 50 Abs. 1 (geändert)

Lohnkürzung (Überschrift geändert)

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.

§ 51 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)

¹ Der Lohn basiert auf dem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise von 100,4 Indexpunkten per Ende Oktober 2008 (Basis Dezember 2010 = 100).

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.

§ 52 Abs. 1 (geändert)

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

- a) **(geändert)** die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz)¹⁾ beziehen;

§ 53

Aufgehoben.

¹⁾ SR [836.2](#)

§ 54 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (aufgehoben)

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 2 Dienstjahre einschliesslich des Monats des Dienstjubiläums. Berechnungsgrundlage bildet der jeweilige Lohn einschliesslich Teuerungs- sowie Familien- und Kinderzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatslohns.

² Soweit der Dienst es gestattet, kann das Dienstaltersgeschenk vollständig als Urlaub bezogen werden. Eine Kombination des Bezugs des Dienstaltersgeschenks in Form einer Lohnzahlung und in Form von Urlaub ist nicht möglich.

³ *Aufgehoben.*

§ 55 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (aufgehoben), Abs. 4 (aufgehoben), Abs. 5 (aufgehoben), Abs. 6 (aufgehoben)

Entlastung der Lehrpersonen (Überschrift geändert)

¹ Lehrpersonen an den kantonalen Schulen werden pro Schuljahr folgende Entlastungen an ihr Pensum angerechnet:

1. **(neu)** ab dem Schuljahr, in welchem sie das 50. 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.

² Die Entlastungen werden anteilmässig entsprechend dem Pensum entrichtet.

³ *Aufgehoben.*

⁴ *Aufgehoben.*

⁵ *Aufgehoben.*

⁶ *Aufgehoben.*

§ 58 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 4 (geändert)

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 länger dauernder Arbeitsunfähigkeit besteht Anspruch auf 80 Prozent des Lohns während weiterer 12 Monate, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

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

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.

§ 58^{bis} Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (neu), Abs. 4 (neu), Abs. 5 (neu)

¹ Absenzen wegen Krankheit oder Unfall sind den Leiterinnen bzw. den Leitern der Ämter und Abteilungen sofort zu melden. Dauert die Abwesenheit länger als 3 Tage, ist ein Arztzeugnis einzureichen, das sich über den Grad und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ausspricht.

² In begründeten Fällen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet werden,

- a) **(neu)** Arztzeugnisse früher als zu dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt einzureichen oder weitere Arztzeugnisse beizubringen;
- 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.

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.

⁴ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen die zumutbaren Bemühungen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess kooperativ und aktiv, insbesondere durch die Umsetzung der mit den vorgesetzten Stellen vereinbarten Massnahmen.

⁵ Die Lohn- bzw. Lohnfortzahlung kann gekürzt oder eingestellt werden, wenn die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne zureichende Gründe

- 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; oder
- d) in anderer Weise ihren Mitwirkungspflichten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess nicht nachkommen.

Die Ergreifung weiterer oder anderer personalrechtlicher Massnahmen bleibt vorbehalten.

§ 59 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu)

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.

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.

§ 60 Abs. 1 (geändert), Abs. 1^{bis} (neu), Abs. 4 (geändert), Abs. 5 (geändert)

¹ Den Mitarbeiterinnen wird unabhängig vom Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser dauert

- b) **(geändert)** 8 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis noch nicht 2 Jahre bestanden hat;

- 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.

^{1bis} Bei Hospitalisierung des Neugeborenen besteht zusätzlich Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub während der verlängerten Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung.

⁴ Endet der bezahlte Mutterschaftsurlaub, bevor der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung nach dem Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft (Erwerbssersatzgesetz)¹⁾ ausgeschöpft ist, wird den Mitarbeiterinnen unter Vorbehalt von Abs. 1^{bis} 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.

⁵ Soweit der Mutterschaftsurlaub in die Ferien fällt, werden diese angerechnet. Dabei darf jedoch der Ferienanspruch gemäss § 62 dieses Gesetzes nicht geschmälert werden.

§ 60^{bis} (neu)

Vaterschaftsurlaub

¹ Der Mitarbeiter, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden 6 Monate wird, hat Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen.

² Der Vaterschaftsurlaub muss innert 6 Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden.

³ Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.

§ 61 Abs. 1 (geändert), Abs. 3 (geändert)

¹ Während einer obligatorischen Dienstleistung (namentlich Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste) beziehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den vollen Lohn.

¹⁾ SR [834.1](#)

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.

§ 62 Abs. 1 (geändert)

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben pro Kalenderjahr folgenden Anspruch auf bezahlte Ferien:

- a) **(geändert)** 25 Tage bis und mit dem Kalenderjahr, in welchem sie das 20. Altersjahr erreichen;
- b) **(geändert)** 23 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 21. Altersjahr erreichen;
- c) **(neu)** 25 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 30. Altersjahr erreichen;
- d) **(neu)** 28 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 50. Altersjahr erreichen;
- e) **(neu)** 30 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 60. Altersjahr erreichen.

§ 65 Abs. 2 (geändert)

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

§ 70

Anwendbares Recht und Verfahren (Überschrift geändert)

§ 72 Abs. 9 (neu), Abs. 10 (neu), Abs. 11 (neu), Abs. 12 (neu)

⁹ 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 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.

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.

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)¹⁾ 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 den 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.

¹² Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innert 5 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).

II.

Keine Fremdänderungen.

III.

Keine Fremdaufhebungen.

IV.

Diese Änderungen unterstehen dem fakultativen Referendum gemäss § 34 der Kantonsverfassung²⁾. Sie treten nach unbenutzter Referendumsfrist oder nach der Annahme durch das Volk an dem vom Regierungsrat bestimmten Zeitpunkt in Kraft.³⁾

¹⁾ BGS [836.2](#)

²⁾ BGS [111.1](#)

³⁾ Inkrafttreten am ...

Zug, 27. Oktober 2022

Kantonsrat des Kantons Zug

Die Präsidentin
Esther Haas

Der Landschreiber
Tobias Moser

Publiziert im Amtsblatt vom ...