

## Synopse

### Personalgesetz, Teilrevision 2023 (PG Rev 23)

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (bGS Nummern)

Neu: –  
 Geändert: **142.21**  
 Aufgehoben: –

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 1. Lesung, 22. Februar 2022
	I.
	Der Erlass «Personalgesetz (PG; bGS <a href="#">142.21</a> ) vom 24. Oktober 2005 (Stand 1. Juni 2019)» wird wie folgt geändert:
<p><b>Art. 29</b>          Kündigung zur Unzeit</p> <p><sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:</p> <p>a) während die oder der Angestellte schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet sowie während 4 Wochen vorher und nachher, sofern die Dienstleistung mehr als 11 Kalendertage dauert;</p> <p>b) während 180 Kalendertagen, an denen die oder der Angestellte ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist;</p> <p>c) während der Schwangerschaft und in den 112 Kalendertagen nach der Geburt eines Kindes;</p> <p>d) während die oder der Angestellte mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.</p> <p><sup>2</sup> Die Kündigungsfrist beginnt mit Empfang der Kündigung durch die Angestellte oder den Angestellten zu laufen.</p>	<p>c) während der Schwangerschaft und in den 112 Kalendertagen nach der Geburt eines Kindes; die Sperrfrist verlängert sich im Falle von Art. 42 Abs. 2<sup>bis</sup> um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Kalendertage;</p>

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 1. Lesung, 22. Februar 2022
<p><sup>3</sup> Wird die Kündigung vor einer Sperrfrist ausgesprochen und ist die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Wird die Kündigung während einer Sperrfrist ausgesprochen, so beginnt die Kündigungsfrist erst nach Beendigung der Sperrfrist zu laufen.</p> <p><sup>4</sup> Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats, und fällt dieser Termin nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum Ende des laufenden Monats.</p>	
<p><b>Art. 42</b> Lohnfortzahlung bei Mutterschaft</p> <p><sup>1</sup> Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richtet sich unter Vorbehalt von Abs. 2 nach dem Erwerbsersatzgesetz<sup>1)</sup>.</p> <p><sup>2</sup> Die Lohnfortzahlung beträgt 100 % des Lohnes und dauert 112 Kalendertage. Der Mutterschaftsurlaub beginnt frühestens 14 Kalendertage vor der voraussichtlichen Geburt des Kindes und ist zusammenhängend zu beziehen.</p> <p><sup>3</sup> Der Arbeitgeber schliesst für den Teil der Lohnfortzahlung, welcher die Leistungen nach EOG übersteigt, eine Versicherung ab. Die Prämie wird je zur Hälfte vom Arbeitgeber und den Angestellten getragen.</p>	<p><sup>1</sup> Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richtet sich unter Vorbehalt von Abs. 2 und Abs. 2<sup>bis</sup> nach dem Erwerbsersatzgesetz<sup>2)</sup>.</p> <p><sup>2bis</sup> Muss das Kind unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital verweilen, verlängert sich die Lohnfortzahlung gemäss Abs. 2 um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Kalendertage.</p>

<sup>1)</sup> EOG (SR [834.1](#))

<sup>2)</sup> EOG (SR [834.1](#))

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 1. Lesung, 22. Februar 2022
<p><b>Art. 51</b> Kürzung der Ferien</p> <p><sup>1</sup> Bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Unfall, militärischen oder ähnlichen Dienstleistungen wird der Ferienanspruch der oder des Angestellten ab dem 90. Kalendertag für jede weiteren 30 Kalendertage der Arbeitsverhinderung um 1/10 gekürzt.</p> <p><sup>2</sup> Die Kalendertage der einzelnen Gründe einer Arbeitsverhinderung werden zusammengerechnet.</p> <p><sup>3</sup> Der Bezug des Mutterschaftsurlaubes nach Art. 42 hat keine Kürzung des Ferienanspruches zur Folge.</p>	<p><sup>3</sup> Der Bezug des Mutterschafts-, Elternschafts-, Adoptions- oder Betreuungsurlaubes hat keine Kürzung des Ferienanspruches zur Folge.</p>
<p><b>Art. 54a</b> Vaterschaftsurlaub</p> <p><sup>1</sup> Ein Angestellter hat Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von 5 Arbeitstagen. Dieser ist im ersten Lebensjahr des Kindes zu beziehen.</p>	<p><b>Art. 54a</b> Elternschaftsurlaub</p> <p><sup>1</sup> Angestellte haben bei Vaterschaft oder Elternschaft nach Art. 255a ZGB<sup>1)</sup> Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 10 Arbeitstagen. Dieser ist innerhalb eines Jahres seit der Geburt des Kindes zu beziehen.</p>
	<p><b>Art. 54b</b> Adoptionsurlaub</p> <p><sup>1</sup> Angestellte, welche ein weniger als vier Jahre altes Kind zur Adoption aufnehmen, haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 10 Arbeitstagen. Dieser ist innerhalb eines Jahres seit der Aufnahme des Kindes zu beziehen.</p> <p><sup>2</sup> Kein Anspruch entsteht bei einer Stiefkindadoption nach Art. 264c ZGB<sup>2)</sup>.</p>

---

<sup>1)</sup> SR [210](#)

<sup>2)</sup> SR [210](#)

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 1. Lesung, 22. Februar 2022
	<p><b>Art. 54c</b> Betreuungsurlaub</p> <p><sup>1</sup> Angestellte, deren Kind im Sinne von Art. 16o EOG<sup>1)</sup> gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, haben Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von höchstens 70 Arbeitstagen. Pro Krankheitsfall oder Unfall entsteht nur ein Anspruch.</p> <p><sup>2</sup> Der Betreuungsurlaub kann am Stück oder innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten tageweise bezogen werden.</p>
	<p><b>Art. 77a</b> Übergangsbestimmung zur Änderung vom ...</p> <p><sup>1</sup> Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub für Geburten, die sich vor dem Inkrafttreten dieser Änderung ereigneten, richtet sich nach dem bisherigen Recht.</p>
	<b>II.</b>
	<i>Keine Fremdänderungen.</i>
	<b>III.</b>
	<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>
	<p><b>IV.</b></p> <p>Diese Änderung untersteht dem fakultativen Referendum.</p> <p>Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.</p>

---

<sup>1)</sup> SR [834.1](#)