

Synopse

Personalgesetz, Teilrevision 2023 (PG Rev 23)

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (bGS Nummern)

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

Geltendes Recht	Beschluss Kantonsrat, 1. Lesung, 26. September 2022	Entwurf Regierungsrat, 2. Lesung, 29. November 2022
	I.	
	Der Erlass «Personalgesetz (PG; bGS 142.21) vom 24. Oktober 2005 (Stand 1. Juni 2019)» wird wie folgt geändert:	
<p>Art. 29 Kündigung zur Unzeit</p> <p>¹ 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>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^{bis} um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Kalendertage;</p>	

Geltendes Recht	Beschluss Kantonsrat, 1. Lesung, 26. September 2022	Entwurf Regierungsrat, 2. Lesung, 29. November 2022
<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>² Die Kündigungsfrist beginnt mit Empfang der Kündigung durch die Angestellte oder den Angestellten zu laufen.</p> <p>³ 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>⁴ 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>Art. 42 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft</p> <p>¹ Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richtet sich unter Vorbehalt von Abs. 2 nach dem Erwerbsersetzungsgesetz¹⁾.</p> <p>² 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>¹ Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richtet sich unter Vorbehalt von Abs. 2 und Abs. 2^{bis} nach dem Erwerbsersetzungsgesetz²⁾.</p>	

¹⁾ EOG (SR [834.1](#))

²⁾ EOG (SR [834.1](#))

Geltendes Recht	Beschluss Kantonsrat, 1. Lesung, 26. September 2022	Entwurf Regierungsrat, 2. Lesung, 29. November 2022
<p>³ 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>^{2bis} Muss das Kind während des Mutterschaftsurlaubs gemäss Abs. 2 während mindestens 14 Kalendertagen im Spital verweilen, verlängert sich die Lohnfortzahlung gemäss Abs. 2 um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Kalendertage.</p>	<p>Hauptantrag:</p> <p>^{2bis} 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> <p>Eventualantrag:</p> <p>^{2bis} Hat das Kind mindestens 14 Kalendertage im Spital verbracht, verlängert sich die Lohnfortzahlung gemäss Abs. 2 um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Kalendertage.</p>
<p>Art. 51 Kürzung der Ferien</p> <p>¹ 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>² Die Kalendertage der einzelnen Gründe einer Arbeitsverhinderung werden zusammengerechnet.</p> <p>³ Der Bezug des Mutterschaftsurlaubes nach Art. 42 hat keine Kürzung des Ferienanspruches zur Folge.</p>	<p>³ Der Bezug des Mutterschafts-, Elternschafts-, Adoptions- oder Betreuungsurlaubes hat keine Kürzung des Ferienanspruches zur Folge.</p>	

Geltendes Recht	Beschluss Kantonsrat, 1. Lesung, 26. September 2022	Entwurf Regierungsrat, 2. Lesung, 29. November 2022
<p>Art. 54a Vaterschaftsurlaub</p> <p>¹ Ein Angestellter hat Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von 5 Arbeitstagen. Dieser ist im ersten Lebensjahr des Kindes zu beziehen.</p>	<p>Art. 54a Elternschaftsurlaub</p> <p>¹ Angestellte haben bei Vaterschaft oder Elternschaft nach Art. 255a ZGB¹⁾ Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 10 Arbeitstagen. Dieser ist innerhalb eines Jahres seit der Geburt des Kindes zu beziehen.</p>	
	<p>Art. 54b Adoptionsurlaub</p> <p>¹ 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>² Kein Anspruch entsteht bei einer Stiefkindadoption nach Art. 264c ZGB²⁾.</p>	
	<p>Art. 54c Betreuungsurlaub</p> <p>¹ Angestellte, deren Kind im Sinne von Art. 16o EOG³⁾ gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, haben Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von höchstens 70 Arbeitstagen. Pro Krankheitsfall oder Unfall entsteht nur ein Anspruch.</p>	

¹⁾ SR [210](#)

²⁾ SR [210](#)

³⁾ SR [834.1](#)

Geltendes Recht	Beschluss Kantonsrat, 1. Lesung, 26. September 2022	Entwurf Regierungsrat, 2. Lesung, 29. November 2022
	<p>² Der Betreuungsurlaub kann am Stück oder innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten tageweise bezogen werden.</p>	
	<p>Art. 77a Übergangsbestimmung zur Änderung vom ...</p> <p>¹ Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub für Geburten, die sich vor dem Inkrafttreten dieser Änderung ereigneten, richtet sich nach dem bisherigen Recht.</p>	
	<p>II.</p>	
	<p><i>Keine Fremdänderungen.</i></p>	
	<p>III.</p>	
	<p><i>Keine Fremdaufhebungen.</i></p>	
	<p>IV.</p> <p>Diese Änderung untersteht dem fakultativen Referendum.</p> <p>Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.</p>	