

Änderung des Gesetzes über das Personalwesen (Personalgesetz)

(Vom

(Erlassen von der Landsgemeinde am Mai 2016)

I.

GS II A/6/1, Gesetz über das Personalwesen (Personalgesetz) vom 5. Mai 2002 (Stand 1. Januar 2016), wird wie folgt geändert:

Titel (geändert)

Gesetz über das Personalwesen (Personalgesetz, PG)

Art. 3 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)

¹ Der Regierungsrat regelt die Zusammensetzung der Personalkommission und wählt deren Mitglieder.

² Sie berät den Regierungsrat in Personalangelegenheiten und nimmt Stellung zu wichtigen Personalgeschäften.

Art. 5 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu), Abs. 3 (neu)

Eingliederungsmassnahmen (Sachüberschrift geändert)

¹ Bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsverhinderung einer angestellten Person fördert der Kanton deren Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess.

² Die angestellte Person kann im Rahmen ihrer Wiedereingliederung zur Mitwirkung verpflichtet werden.

³ Zur Wiedereingliederung von an der Arbeit verhinderten Angestellten oder zur Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit Behinderungen kann der Regierungsrat geschützte Arbeitsplätze schaffen.

Art. 5a (neu)

Anlauf- und Meldestelle

¹ Zur Meldung von Konflikten und Missbräuchen am Arbeitsplatz richtet der Regierungsrat eine unabhängige verwaltungsinterne oder -externe Anlauf- und Meldestelle ein.

² Er regelt deren Organisation, Aufgaben und Befugnisse sowie die Berichterstattung und legt das Meldeverfahren fest.

³ Die zur Entgegennahme von Meldungen bezeichneten Personen unterstehen der Geheimhaltungspflicht nach Artikel 26.

⁴ Die Meldungen der Angestellten sind vertraulich. Wer in guten Treuen eine Meldung macht, darf deswegen in seiner arbeitsrechtlichen Stellung nicht benachteiligt werden.

Art. 6 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (neu)

Rechtsnatur, anwendbares Recht (Sachüberschrift geändert)

¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur.

² Soweit das kantonale Recht keine Regelungen enthält, gelten für die Arbeitsverhältnisse die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts sinngemäss.

³ Der Regierungsrat kann in begründeten Fällen bestimmte Personalkategorien dem Obligationenrecht ganz oder teilweise unterstellen.

Art. 8 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert)

Stellenausschreibung (Sachüberschrift geändert)

¹ Zu besetzende Stellen sind öffentlich auszuschreiben.

² Der Regierungsrat regelt die Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht.

Art. 18 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (neu), Abs. 4 (neu)

Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls (Sachüberschrift geändert)

¹ Während nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls wird der Lohn bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, längstens jedoch während 24 Monaten ausgerichtet.

² Die Lohnfortzahlung beträgt im ersten Jahr der Arbeitsunfähigkeit 100 Prozent, im zweiten Jahr 80 Prozent des zuletzt bezogenen Lohns.

³ Der Regierungsrat regelt:

- a. die Lohnfortzahlung bei selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit;
- b. die Lohnfortzahlung bei Nichtantritt der Stelle infolge Krankheit oder Unfalls;
- c. die Lohnfortzahlung bei Einstellung oder Kürzung von Versicherungsleistungen;
- d. die Anrechnung von Leistungen Dritter, insbesondere von Versicherungen.

⁴ Er entscheidet über die Einrichtung einer Krankentaggeldversicherung und legt die Aufteilung der Prämien fest.

Art. 19 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu), Abs. 3 (neu)

Lohnfortzahlung bei Mutterschaft (Sachüberschrift geändert)

¹ Bei Mutterschaft hat die Angestellte Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Urlaub.

² Der Lohnfortzahlungsanspruch richtet sich nach dem Beschäftigungsumfang bei Antritt des Mutterschaftsurlaubs.

³ Die Mutterschaftsentschädigung gemäss dem eidgenössischen Erwerbserbsatzgesetz geht an den Kanton, soweit er die volle Gehaltszahlung erbringt.

Art. 19a (neu)

Vaterschaftsurlaub

¹ Bei Geburt eigener Kinder hat der Angestellte Anspruch auf mindestens fünf Tage bezahlten Urlaub.

² Der Regierungsrat legt den Umfang des bezahlten Vaterschaftsurlaubs fest und regelt dessen Bezug. Er kann weitere Formen des Vaterschaftsurlaubs vorsehen wie insbesondere einen Anspruch auf Bezug eines unbezahlten Urlaubs oder den Bezug des 13. Monatslohns in Form von bezahltem Urlaub.

Art. 20 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu), Abs. 3 (neu)

Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- und zivilem Ersatzdienst (Sachüberschrift geändert)

¹ Während des obligatorischen Militär-, Zivilschutz- und zivilen Ersatzdienstes wird der volle Lohn ausgerichtet.

² Der Regierungsrat regelt die Lohnfortzahlung während der Rekrutenschule und freiwillig geleisteten Diensten.

³ Erwerbsausfallentschädigungen oder sonstige Vergütungen für Dienstleistungen, während denen der Lohn durch den Kanton ausgerichtet wird, fallen an den Kanton.

Art. 21

Aufgehoben.

Art. 26 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (neu), Abs. 4 (neu)

Geheimhaltungspflicht (Sachüberschrift geändert)

¹ Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

² Die Geheimhaltungspflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

³ Der Regierungsrat regelt die Entbindung von der Geheimhaltungspflicht im Rahmen der Mitwirkung von Angestellten in zivil-, straf- und verwaltungsrechtlichen Verfahren und für die Information der Öffentlichkeit.

⁴ Von der Geheimhaltungspflicht ausgenommen sind Meldungen an die Anlauf- und Meldestelle nach Artikel 5a sowie spezialgesetzliche Anzeige- und Meldepflichten.

Art. 27 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert), Abs. 4 (neu)
Nebenbeschäftigung, öffentliche Ämter (Sachüberschrift geändert)

¹ Die Angestellten haben Nebenbeschäftigungen oder die Ausübung von öffentlichen Ämtern dem Kanton vorgängig zu melden.

² Der Regierungsrat legt die Ausnahmen von der Meldepflicht fest und bezeichnet die bewilligungspflichtigen Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämter.

³ Erweist sich die Nebenbeschäftigung oder die Ausübung eines öffentlichen Amtes als mit der Anstellung beim Kanton unvereinbar, ist die Bewilligung zu verweigern oder zu widerrufen.

⁴ Der Regierungsrat regelt die Tätigkeiten von Angestellten in Behörden, Kommissionen oder anderen Institutionen, an denen der Kanton beteiligt oder interessiert ist, insbesondere die Beanspruchung von Arbeitszeit und die Verwendung von Vergütungen.

Art. 28 Abs. 1

¹ Dem Landrat dürfen nicht angehören:

h. (geändert) die ordentlichen Gerichtsschreiberinnen und -schreiber;

i. (neu) die ständigen Mitglieder der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde.

Art. 36

Aufgehoben.

Art. 37 Abs. 1, Abs. 2 (neu)

Beendigungsarten, Freistellung (Sachüberschrift geändert)

¹ Das Arbeitsverhältnis endet durch:

g. *Aufgehoben.*

h. (geändert) Erreichen der Altersgrenze;

i. (geändert) vorzeitige Pensionierung;

k. *Aufgehoben.*

² Über eine allfällige volle oder teilweise Freistellung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses entscheidet die zuständige Behörde.

Art. 38

Aufgehoben.

Art. 39 Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert)

² Die Kündigung durch den Kanton setzt einen sachlich hinreichenden Grund voraus.

³ Spricht der Kanton nach Ablauf der Probezeit eine Kündigung während einer Sperrfrist von Artikel 336c des Obligationenrechts aus, so ist sie nichtig. Erfolgt die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist und fällt die Sperrfrist in die Kündigungsfrist, so verlängert sich das Arbeitsverhältnis entsprechend.

Art. 41 Abs. 2 (aufgehoben)

² *Aufgehoben.*

Art. 43

Aufgehoben.

Art. 44

Aufgehoben.

Art. 45 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu), Abs. 3 (neu)

Erreichen Altersgrenze, aufgeschobene Pensionierung (Sachüberschrift geändert)

¹ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung auf das Ende des Monats, in welchem die angestellte Person das 65. Altersjahr vollendet.

² Nach Erreichen der Altersgrenze ist eine zu befristende Weiterbeschäftigung möglich, sofern eine solche im Interesse des Kantons liegt, höchstens jedoch bis zum Ende des Monats, in welchem die angestellte Person das 70. Altersjahr vollendet.

³ Der Regierungsrat kann für besondere Arbeitsverhältnisse abweichende Termine festlegen.

Art. 45a (neu)

Vorzeitige Alterspensionierung

¹ Angestellte können sich, unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist, ab dem vollendeten 60. Altersjahr vorzeitig pensionieren lassen.

² Die vorzeitige Pensionierung kann durch den Kanton angeordnet werden, wenn sachlich hinreichende Gründe vorliegen.

³ Der Kanton kann vorzeitige Pensionierungen finanziell unterstützen. Der Regierungsrat legt die entsprechenden Leistungen fest.

Art. 45b (neu)

Pensionierung aus gesundheitlichen Gründen

¹ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung im Umfang des Invaliditätsgrads.

Art. 46

Aufgehoben.

Art. 46a (neu)

Besondere Beendigungsfolgen

¹ Wird ein Arbeitsverhältnis aufgrund einer Aufhebung oder Anpassung der Stelle an geänderte organisatorische, betriebliche oder wirtschaftliche Gegebenheiten aufgelöst, ohne dass der angestellten Person eine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann, wird eine Abfindung von höchstens zwölf Monatslöhnen ausgerichtet. Der Regierungsrat legt die Höhe in Abhängigkeit zum Lebens- und Dienstalter, allfälliger Unterstützungspflichten und der aktuellen Lage auf dem Arbeitsmarkt fest.

² Wird im Rahmen der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen eine sofortige Auflösung vereinbart, ohne dass ein wichtiger Grund für eine Auflösung vorliegt, so kann eine Austrittsentschädigung ausgerichtet werden. Sie darf maximal die Höhe des Lohns betragen, der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der Kündigungsfrist geschuldet wäre.

³ Die Entschädigung bei einer angeordneten vorzeitigen Pensionierung ohne sachlich hinreichenden Grund richtet sich nach Artikel 55a Absatz 1 Buchstabe a und Absatz 2.

Art. 50 Abs. 3 (neu)

³ Die Entschädigung bei einer ungerechtfertigten disziplinarischen Entlassung und der Lohnfortzahlungsanspruch richten sich nach Artikel 55a Absatz 1 Buchstaben a und b sowie Absatz 2.

Titel nach Art. 51 (geändert)

7. Bearbeitung von Personendaten

Art. 52 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu)

Personendaten von Angestellten und Bewerbenden (Sachüberschrift geändert)

¹ Die für den Vollzug dieses Gesetzes zuständigen Stellen dürfen Personendaten und besonders schützenswerte Personendaten bearbeiten, soweit diese für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses geeignet und notwendig sind.

² Im Hinblick auf die Besetzung einer Stelle dürfen die zuständigen Stellen Personendaten beschaffen und verwenden, soweit diese für die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens für das Arbeitsverhältnis geeignet und notwendig sind.

Art. 53 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (neu)

Elektronische Datenbewirtschaftung (Sachüberschrift geändert)

¹ Der Kanton betreibt Personalinformationssysteme. Sie dienen der Erfüllung der Aufgaben nach diesem Gesetz und seiner Ausführungsbestimmungen.

² Als Betreiber der Personalinformationssysteme ist der zentrale Personaldienst verantwortlich für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben. Er entscheidet über die datenschutzrechtlichen Ansprüche der Betroffenen.

³ Der Regierungsrat regelt die Zugriffs- und Bearbeitungsrechte.

Art. 54 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu)

Bekanntgabe von Personendaten (Sachüberschrift geändert)

¹ Personendaten von Angestellten dürfen bekannt gegeben werden:

- a. (neu) wenn eine gesetzliche Grundlage es erlaubt oder wenn es im Einzelfall zur Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe der Empfänger notwendig ist;
- b. (neu) wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat;
- c. (neu) für den Staatskalender, Behördenverzeichnisse und ähnliche Publikationen;
- d. (neu) an die vorgesetzte Organisationseinheit, wenn diese die Daten im Rahmen ihrer Aufsichtstätigkeit benötigt.

² Der zentrale Personaldienst kann vorgesetzten Personen Personendaten von Angestellten, die sie zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses benötigen, im Rahmen eines Abrufverfahrens zugänglich machen.

Art. 54a (neu)

Vorsorgliche Massnahmen

¹ Angestellte können versetzt oder unter Einstellung der Lohnzahlungen im Arbeitsverhältnis eingestellt werden, wenn:

- a. genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses oder für die disziplinarische Entlassung bestehen;
- b. wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist;
- c. zwingende öffentliche Interessen es erfordern.

Art. 55 Abs. 3 (geändert)

³ Beschwerden gegen vorsorgliche Massnahmen gemäss Artikel 54a und gegen durch den Kanton ausgesprochene ordentliche Kündigungen, Kündigungen aus wichtigem Grund, angeordnete vorzeitige Pensionierungen oder disziplinarische Entlassungen von auf Amtsdauer gewählten Angestellten haben nur aufschiebende Wirkung, sofern dies die Beschwerdeinstanz von Amtes wegen oder auf Antrag anordnet.

Art. 55a (neu)

Beschwerdeentscheid bei Kündigungen

¹ Heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine durch den Kanton ausgesprochene Kündigung gut, so kann sie:

- a. der angestellten Person eine Entschädigung zusprechen, wenn die Kündigung ohne sachlich hinreichende Gründe oder ohne wichtige Gründe ausgesprochen wurde, sich als missbräuchlich nach Artikel 336 Obligationenrecht erweist oder Verfahrensvorschriften verletzt worden sind;
- b. die Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder des befristeten Arbeitsvertrags anordnen, wenn wichtige Gründe fehlen;
- c. das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist erstrecken, wenn Vorschriften über den zeitlichen Kündigungsschutz verletzt worden sind.

² Die Entschädigung nach Absatz 1 Buchstabe a beträgt höchstens zwölf Monatslöhne. Die Beschwerdeinstanz setzt sie unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände fest.

³ Anstelle der Entschädigung nach Absatz 1 Buchstabe a kann der Kanton der angestellten Person die bisherige oder eine andere zumutbare Stelle anbieten.

⁴ An die Lohnzahlungen nach Absatz 1 Buchstabe b hat sich die angestellte Person anrechnen zu lassen, was sie infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart und durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

Art. 57

Aufgehoben.

Art. 58a (neu)

Übergangsbestimmung zu den Änderungen vom Mai 2016

¹ Für streitige personalrechtliche Verfahren, welche bei Inkrafttreten dieser Änderungen rechtshängig sind, findet das bisherige Recht bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens Anwendung.

² Im Übrigen gelten die Änderungen für alle bestehenden Anstellungsverhältnisse ab Inkrafttreten.

II.

1.

GS II E/2, Gemeindegesetz vom 3. Mai 1992 (Stand 1. September 2014), wird wie folgt geändert:

Art. 114 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu)

¹ Die Gemeinden und ihre Anstalten sowie die Zweckverbände schreiben zu besetzende Stellen öffentlich aus.

² Sie können Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht vorsehen.

2.

GS IV B/1/3, Gesetz über Schule und Bildung (Bildungsgesetz) vom 6. Mai 2001 (Stand 1. August 2015), wird wie folgt geändert:

Art. 65 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (neu)

¹ Zu besetzende Stellen sind öffentlich auszuschreiben.

² Die Schulträgerschaften regeln die Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht.

Art. 71 Abs. 1 (geändert)

¹ Fallen bei einer Lehrerin die ganzen Sommerferien in die Zeit des Mutterschaftsurlaubs, sind damit nicht sechs, sondern vier Wochen des Urlaubs abgegolten.

Art. 75 Abs. 1 (aufgehoben), Abs. 2 (aufgehoben), Abs. 3 (aufgehoben)

¹ *Aufgehoben.*

² *Aufgehoben.*

³ *Aufgehoben.*

III.

Keine anderen Erlasse aufgehoben.

IV.

Der Regierungsrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.