

Synopse

Änderung des Gesetzes über das Personalwesen

	Änderung des Gesetzes über das Personalwesen (Personalgesetz)
	<i>Der [Autor]</i> (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:
Gesetz über das Personalwesen (Personalgesetz)	Gesetz über das Personalwesen (Personalgesetz, <u>PG</u>)
vom 5. Mai 2002 (Stand 1. Januar 2016)	
(Erlassen von der Landsgemeinde am 5. Mai 2002)	
Art. 3 Personalkommission ¹ Die Personalkommission besteht aus drei Mitgliedern des Regierungsrates sowie dem Ratsschreiber oder der Ratsschreiberin. Das für das Personalwesen zuständige Mitglied des Regierungsrates führt den Vorsitz. Der Leiter oder die Leiterin des Personaldienstes nimmt an den Sitzungen mit beratender Stimme teil. ² Die Personalkommission berät den Regierungsrat in Personalfragen und nimmt Stellung zu grundlegenden Personalentscheiden.	¹ Die Personalkommission besteht aus drei Mitgliedern des Regierungsrates sowie dem Ratsschreiber oder der Ratsschreiberin. Das für das Personalwesen zuständige Mitglied des Regierungsrates führt den Vorsitz. Der Leiter oder Regierungsrat regelt die Leiterin des Personaldienstes nimmt an den Sitzungen mit beratender Stimme teil. <u>Zusammensetzung der Personalkommission und wählt deren Mitglieder.</u> ² Die Personalkommission Sie berät den Regierungsrat in Personalfragen <u>Personalangelegenheiten</u> und nimmt Stellung zu grundlegenden Personalentscheiden <u>wichtigen Personalgeschäften.</u>

<p>Art. 5 Geschützte Arbeitsplätze</p> <p>¹ Der Regierungsrat kann geschützte Arbeitsplätze für die berufliche Eingliederung und Wiedereingliederung anbieten. Massnahmen der beruflichen Eingliederung und Wiedereingliederung sind zeitlich befristet.</p>	<p>Art. 5 Geschützte ArbeitsplätzeEingliederungsmassnahmen</p> <p>¹ Der Regierungsrat kann geschützte Arbeitsplätze für die berufliche Eingliederung und Wiedereingliederung anbieten. Massnahmen Bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsverhinderung einer angestellten Person fördert der beruflichen Eingliederung und <u>Kanton deren Wiedereingliederung sind zeitlich befristet in den Arbeitsprozess.</u></p> <p>² Die angestellte Person kann im Rahmen ihrer Wiedereingliederung zur Mitwirkung verpflichtet werden.</p> <p>³ Zur Wiedereingliederung von an der Arbeit verhinderten Angestellten oder zur Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit Behinderungen kann der Regierungsrat geschützte Arbeitsplätze schaffen.</p>
	<p>Art. 5a Anlauf- und Meldestelle</p> <p>¹ Zur Meldung von Konflikten und Missbräuchen am Arbeitsplatz richtet der Regierungsrat eine unabhängige verwaltungsinterne oder -externe Anlauf- und Meldestelle ein.</p> <p>² Er regelt deren Organisation, Aufgaben und Befugnisse sowie die Berichterstattung und legt das Meldeverfahren fest.</p> <p>³ Die zur Entgegennahme von Meldungen bezeichneten Personen unterstehen der Geheimhaltungspflicht nach Artikel 26.</p> <p>⁴ Die Meldungen der Angestellten sind vertraulich. Wer in guten Treuen eine Meldung macht, darf deswegen in seiner arbeitsrechtlichen Stellung nicht benachteiligt werden.</p>
<p>Art. 6 Rechtsnatur der Arbeitsverhältnisse</p> <p>¹ Die Arbeitsverhältnisse beruhen grundsätzlich auf einem im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen abgeschlossenen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag.</p>	<p>Art. 6 Rechtsnatur der Arbeitsverhältnisse, anwendbares Recht</p> <p>¹ Die Arbeitsverhältnisse beruhen grundsätzlich auf einem im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen abgeschlossenen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag <u>Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur.</u></p>

<p>² Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse sind zulässig, soweit die Spezialgesetzgebung solche vorsieht. Im Übrigen kann in besonderen Fällen ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, namentlich bei Aushilfspersonal, Lehr- und Praktikumsverhältnissen und befristeten Arbeitsverhältnissen.</p>	<p>² Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse sind zulässig, soweit die Spezialgesetzgebung solche vorsieht. Im Übrigen kann in besonderen Fällen ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, namentlich bei Aushilfspersonal, Lehr- und Praktikumsverhältnissen und befristeten Arbeitsverhältnissen <u>Soweit das kantonale Recht keine Regelungen enthält, gelten für die Arbeitsverhältnisse die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts sinngemäss.</u></p> <p>³ Der Regierungsrat kann in begründeten Fällen bestimmte Personalkategorien dem Obligationenrecht ganz oder teilweise unterstellen.</p>
<p>Art. 8 Ausschreibung</p> <p>¹ Offene Stellen sind öffentlich auszuschreiben.</p> <p>² Bleibt eine Ausschreibung ohne Erfolg oder ist deren Ergebnis ungenügend, kann die Stelle neu ausgeschrieben oder auf dem Berufungsweg besetzt werden.</p>	<p>Art. 8 Ausschreibung <u>Stellenausschreibung</u></p> <p>¹ Offene <u>Zu besetzende</u> Stellen sind öffentlich auszuschreiben.</p> <p>² Bleibt eine Ausschreibung ohne Erfolg oder ist deren Ergebnis ungenügend, kann <u>Der Regierungsrat regelt die Stelle neu ausgeschrieben oder auf dem Berufungsweg besetzt werden</u> Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht.</p>
<p>Art. 18 Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit</p> <p>¹ Können Angestellte infolge Krankheit oder Unfalls ihre Tätigkeit nicht ausüben, so darf während der Dauer eines Jahres kein Gehaltsabzug gemacht werden, sofern nicht grobes Selbstverschulden vorliegt. Bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf dieses Jahres kann die zuständige Behörde die krankheitsbedingte Pensionierung anordnen.</p> <p>² Bei befristeten Arbeitsverhältnissen erfolgt die Lohnfortzahlung für einen Viertel der Anstellungsdauer, jedoch längstens bis zum Ablauf der Anstellung.</p>	<p>Art. 18 Lohnzahlung <u>Lohnfortzahlung</u> bei Arbeitsunfähigkeit <u>infolge Krankheit oder Unfalls</u></p> <p>¹ Können Angestellte <u>Während nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit</u> infolge Krankheit oder Unfalls ihre Tätigkeit nicht ausüben, so darf während <u>wird</u> der Dauer eines Jahres kein Gehaltsabzug gemacht werden, sofern nicht grobes Selbstverschulden vorliegt. Bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf dieses Jahres kann die zuständige Behörde die krankheitsbedingte Pensionierung anordnen <u>Lohn bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, längstens jedoch während 24 Monaten ausgerichtet.</u></p> <p>² Bei befristeten Arbeitsverhältnissen erfolgt die Lohnfortzahlung für einen Viertel der Anstellungsdauer, jedoch längstens bis zum Ablauf der Anstellung <u>Die Lohnfortzahlung beträgt im ersten Jahr der Arbeitsunfähigkeit 100 Prozent, im zweiten Jahr 80 Prozent des zuletzt bezogenen Lohns.</u></p> <p>³ Der Regierungsrat regelt:</p> <p>a. die Lohnfortzahlung bei selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit;</p>

	<p>b. die Lohnfortzahlung bei Nichtantritt der Stelle infolge Krankheit oder Unfalls;</p> <p>c. die Lohnfortzahlung bei Einstellung oder Kürzung von Versicherungsleistungen;</p> <p>d. die Anrechnung von Leistungen Dritter, insbesondere von Versicherungen.</p> <p>⁴ Er entscheidet über die Einrichtung einer Krankentaggeldversicherung und legt die Aufteilung der Prämien fest.</p>
<p>Art. 19 Mutterschaft</p> <p>¹ Bei Mutterschaft erhält die Angestellte grundsätzlich während der Dauer der Mutterschaftsentschädigung gemäss dem eidgenössischen Erwerbsersatzgesetz vom Kanton das volle Gehalt. Der Regierungsrat regelt die Abstufung der vollen Gehaltszahlung nach Massgabe der Anstellungsdauer. Die Mutterschaftsentschädigung gemäss dem eidgenössischen Erwerbsersatzgesetz geht an den Kanton, soweit er die volle Gehaltszahlung erbringt.</p>	<p>Art. 19 <u>Lohnfortzahlung bei Mutterschaft</u></p> <p>¹ Bei Mutterschaft erhält die Angestellte grundsätzlich während der Dauer der Mutterschaftsentschädigung gemäss dem eidgenössischen Erwerbsersatzgesetz vom Kanton das volle Gehalt. Der Regierungsrat regelt die Abstufung der vollen Gehaltszahlung nach Massgabe der Anstellungsdauer. Die Mutterschaftsentschädigung gemäss dem eidgenössischen Erwerbsersatzgesetz geht an den Kanton, soweit er die volle Gehaltszahlung erbringt. <u>Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Urlaub.</u></p> <p>² Der Lohnfortzahlungsanspruch richtet sich nach dem Beschäftigungsumfang bei Antritt des Mutterschaftsurlaubs.</p> <p>³ Die Mutterschaftsentschädigung gemäss dem eidgenössischen Erwerbsersatzgesetz geht an den Kanton, soweit er die volle Gehaltszahlung erbringt.</p>
	<p>Art. 19a Vaterschaftsurlaub</p> <p>¹ Bei Geburt eigener Kinder hat der Angestellte Anspruch auf mindestens fünf Tage bezahlten Urlaub.</p> <p>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.</p>
<p>Art. 20 Militärdienst</p>	<p>Art. 20 <u>MilitärdienstLohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- und zivilem Ersatzdienst</u></p>

<p>¹ Während der Rekrutenschule sowie obligatorischen Diensten bis zu fünf Wochen im Jahr erhalten die Angestellten das volle Gehalt. Über Gehaltsansprüche bei anderweitigen Dienstleistungen erlässt der Regierungsrat nähere Bestimmungen. Die Lohnausfallentschädigung geht an den Kanton.</p>	<p>¹ Während der Rekrutenschule sowie des obligatorischen Diensten bis zu fünf Wochen im Jahr erhalten die Angestellten das Militär-, Zivilschutz- und zivilen Ersatzdiensts wird der volle Gehalt. Über Gehaltsansprüche bei anderweitigen Dienstleistungen erlässt der Regierungsrat nähere Bestimmungen. Die Lohnausfallentschädigung geht an den Kanton <u>Lohn ausgerichtet.</u></p> <p>² Der Regierungsrat regelt die Lohnfortzahlung während der Rekrutenschule und freiwillig geleisteten Diensten.</p> <p>³ Erwerbsausfallentschädigungen oder sonstige Vergütungen für Dienstleistungen, während denen der Lohn durch den Kanton ausgerichtet wird, fallen an den Kanton.</p>
<p>Art. 21 Entschädigung bei Stellenaufhebung</p> <p>¹ Werden Stellen aufgehoben und kann den betroffenen Angestellten keine andere Stelle angeboten werden, so erhalten diese nach fünf Dienstjahren eine Entschädigung im Umfang eines Monatslohnes. Ihr Anspruch erhöht sich um einen Monatslohn für je drei weitere Dienstjahre bis zum Maximum von sechs Monatslöhnen bei 20 Dienstjahren.</p>	<p>Art. 21 <i>Aufgehoben.</i></p>
<p>Art. 26 Amtsgeheimnis</p> <p>¹ Wer im Staatsdienst steht, unterliegt dem Amtsgeheimnis. Artikel 27 des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes¹⁾ bzw. Artikel 3b des Gerichtsorganisationsgesetzes gilt sinngemäss</p> <p>² Der Regierungsrat kann die Entbindung der zur Verwaltung gehörenden Angestellten vom Amtsgeheimnis im Sinne von Artikel 320 Absatz 2 StGB an eine andere als die für personalrechtliche Entscheide zuständige Behörde übertragen.</p>	<p>Art. 26 Amtsgeheimnis <u>Geheimhaltungspflicht</u></p> <p>¹ Wer im Staatsdienst steht, unterliegt dem Amtsgeheimnis. Artikel 27 des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes <u>Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur bzw. Artikel 3b des Gerichtsorganisationsgesetzes gilt sinngemäss nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.</u></p> <p>² Der Regierungsrat kann die Entbindung der zur Verwaltung gehörenden Angestellten vom Amtsgeheimnis im Sinne von Artikel 320 Absatz 2 StGB an eine andere als die für personalrechtliche Entscheide zuständige Behörde übertragen <u>Die Geheimhaltungspflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</u></p>

¹⁾ GS II A/3/2

	<p>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.</p> <p>⁴ Von der Geheimhaltungspflicht ausgenommen sind Meldungen an die Anlauf- und Meldestelle nach Artikel 5a sowie spezialgesetzliche Anzeige- und Meldepflichten.</p>
<p>Art. 27 Nebenberuf, Nebenbeschäftigung und öffentliches Amt</p> <p>¹ Angestellte mit vollzeitlicher Beschäftigung dürfen weder einen anderen Beruf ausüben noch ein Gewerbe betreiben.</p> <p>² Die Ausübung einer bezahlten Nebenbeschäftigung und die Annahme eines öffentlichen Amtes durch Angestellte mit vollzeitlicher Beschäftigung bedürfen der Bewilligung durch die zuständige Behörde. Die Bewilligung wird verweigert, wenn durch die Nebenbeschäftigung oder die Annahme des öffentlichen Amtes die Berufsausübung voraussichtlich nachteilig beeinflusst wird.</p> <p>³ Erteilte Bewilligungen können in begründeten Fällen wieder entzogen werden.</p>	<p>Art. 27 Nebenberuf, Nebenbeschäftigung und öffentliches Amt<u>Nebenbeschäftigung, öffentliche Ämter</u></p> <p>¹ Angestellte mit vollzeitlicher Beschäftigung dürfen weder einen anderen Beruf ausüben noch ein Gewerbe betreiben.<u>Die Angestellten haben Nebenbeschäftigungen oder die Ausübung von öffentlichen Ämtern dem Kanton vorgängig zu melden.</u></p> <p>² Die Ausübung einer bezahlten Nebenbeschäftigung und die Annahme eines öffentlichen Amtes durch Angestellte mit vollzeitlicher Beschäftigung bedürfen der Bewilligung durch die zuständige Behörde. Die Bewilligung wird verweigert, wenn durch die Nebenbeschäftigung oder die Annahme des öffentlichen Amtes die Berufsausübung voraussichtlich nachteilig beeinflusst wird.<u>Der Regierungsrat legt die Annahme eines öffentlichen Amtes durch Angestellte mit vollzeitlicher Beschäftigung bedürfen <u>Ausnahmen von der Bewilligung durch die zuständige Behörde. Die Bewilligung wird verweigert, wenn durch Meldepflicht fest und bezeichnet die Nebenbeschäftigung oder die Annahme des bewilligungspflichtigen Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Amtes die Berufsausübung voraussichtlich nachteilig beeinflusst wird.</u>Ämter.</u></p> <p>³ Erteilte Bewilligungen können in begründeten Fällen wieder entzogen werden. 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.</p> <p>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.</p>
<p>Art. 28 Unvereinbarkeit mit dem Landratsamt</p> <p>¹ Dem Landrat dürfen nicht angehören:</p>	

<p>a. die Ratsschreiberin oder der Ratsschreiber, die sie oder ihn stellvertretende Person sowie die weiteren, vom Regierungsrat zu bezeichnenden Angestellten der Staatskanzlei und weiterer Stabsstellen, welche Aufgabenerfüllungen durch den Regierungsrat oder den Landrat massgeblich beeinflussen können;</p> <p>b. der Leiter oder die Leiterin der Finanzkontrolle;</p> <p>c. Angestellte, die direkt einer Departementsvorsteherin oder einem Departementsvorsteher unterstellt sind;</p> <p>d. Angestellte, die direkt einer Person gemäss Buchstabe c unterstellt sind und eine Verwaltungseinheit leiten;</p> <p>e. die Mitglieder der Leitungen von ausgegliederten Verwaltungseinheiten und von selbstständigen Aufgabenträgern des kantonalen öffentlichen Rechts;</p> <p>f. die Mitglieder der Schulleitungen kantonalen Schulen;</p> <p>g. die ordentlichen Staats- und Jugendanwältinnen und -anwälte;</p> <p>h. die ordentlichen Gerichtsschreiberinnen und -schreiber.</p>	<p>h. die ordentlichen Gerichtsschreiberinnen und -schreiber;</p> <p>i. die ständigen Mitglieder der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde.</p>
<p>Art. 36 Vorsorgliche Massnahmen</p> <p>¹ Die zuständige Behörde trifft die notwendigen vorsorglichen Massnahmen, wenn der geordnete Vollzug der Aufgaben gefährdet ist.</p> <p>² Ist der Vollzug von Aufgaben durch Gründe gefährdet, die in der angestellten Person liegen, so kann die zuständige Behörde insbesondere das Arbeitsverhältnis mit der Person vorläufig einstellen oder sie versetzen sowie den Lohn und weitere Leistungen kürzen oder streichen.</p> <p>³ Erweisen sich vorsorgliche Massnahmen als ungerechtfertigt, so werden die betroffenen Angestellten wieder in ihre Rechte eingesetzt. Zurückbehaltene Beträge auf Lohn oder auf weitere Leistungen werden ausbezahlt.</p>	<p>Art. 36 Aufgehoben.</p>

<p>Art. 37 Beendigungsarten</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet durch:</p> <ul style="list-style-type: none">a. ordentliche Kündigung;b. Auflösung des Dienstverhältnisses durch auf die Amtsdauer gewählte Angestellte;c. Ablauf einer befristeten Anstellung oder Nichtwiederwahl nach Ablauf der Amtsdauer;d. Beendigung in gegenseitigem Einvernehmen;e. Beendigung aus wichtigen Gründen;f. disziplinarische Entlassung von auf die Amtsdauer gewählten Angestellten;g. Beendigung infolge krankheitsbedingter Pensionierung (Art. 18 Abs. 1);h. Altersrücktritt;i. Versetzung in den Ruhestand;k. Beendigung infolge Erreichen des AHV-Alters;l. Tod.	<p>Art. 37 Beendigungsarten, <u>Freistellung</u></p> <p>g. <i>Aufgehoben.</i></p> <p>h. Altersrücktritt <u>Erreichen der Altersgrenze</u>;</p> <p>i. Versetzung in den Ruhestand <u>vorzeitige Pensionierung</u>;</p> <p>k. <i>Aufgehoben.</i></p> <p>² Über eine allfällige volle oder teilweise Freistellung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses entscheidet die zuständige Behörde.</p>
<p>Art. 38 Form</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet formlos durch Ablauf der befristeten Anstellung und durch Tod. Für die übrigen Beendigungen bedarf es einer schriftlichen Mitteilung oder Vereinbarung.</p>	<p>Art. 38 <i>Aufgehoben.</i></p>

<p>² Beendigungen seitens des Kantons sind zu begründen. Beendigungen seitens der Angestellten müssen begründet werden, wenn es um die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen (Art. 42) geht sowie wenn der Kanton für eine anderweitige Beendigung eine Begründung verlangt.</p>	
<p>Art. 39 Ordentliche Kündigung</p> <p>¹ Die Arbeitsverhältnisse können beidseitig unter Einhaltung der gesetzlichen oder vereinbarten Fristen und Termine aufgelöst werden.</p> <p>² Kündigungen seitens des Kantons müssen durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein.</p> <p>³ Die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über den Schutz bei Kündigung zur Unzeit gelten sinngemäss.</p>	<p>² Kündigungen seitens des Kantons müssen durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein voraus. <u>Die Kündigung durch den Kanton setzt einen sachlich hinreichenden Grund voraus.</u></p> <p>³ Die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über den Schutz bei Kündigung zur Unzeit gelten sinngemäss vor Beginn einer solchen Frist und fällt die Sperrfrist in die Kündigungsfrist, so verlängert sich das Arbeitsverhältnis entsprechend. <u>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 zur Unzeit sinngemäss vor Beginn einer solchen Frist und fällt die Sperrfrist in die Kündigungsfrist, so verlängert sich das Arbeitsverhältnis entsprechend.</u></p>
<p>Art. 41 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen</p> <p>¹ Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit aufgelöst werden.</p> <p>² Allfällige Entschädigungen an die Angestellten dürfen höchstens der Entschädigung bei ungerechtfertigter Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsprechen.</p>	<p>² <i>Aufgehoben.</i></p>
<p>Art. 43 Altersrücktritt</p> <p>¹ Angestellte können sich ab Erreichen des 60. Altersjahres vorzeitig, unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist, pensionieren lassen.</p> <p>²</p> <p>³ Bei vorzeitiger Pensionierung kann in finanziellen Härtefällen:</p>	<p>Art. 43 <i>Aufgehoben.</i></p>

<p>a. die während der Zeitdauer des vorzeitigen Altersrücktritts entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistung durch entgangene Prämienzahlungen mittels Einlage des Kantons in die Pensionskasse ganz oder teilweise ausgeglichen werden;</p> <p>b. bis zur Erreichung des ordentlichen gesetzlichen AHV-Alters eine Übergangrente im Umfang von 80 Prozent der maximalen einfachen AHV-Altersrente bezahlt werden. Bei Teilzeitbeschäftigung vermindert sich die Rente anteilmässig.</p> <p>⁴ Die in Absatz 3 aufgeführten Leistungen werden gekürzt, soweit das Gesamteinkommen aufgrund von Ansprüchen gegenüber Dritten oder aus einem Ersatzerwerb zusammen mit Leistungen aus Renten und Vorsorge mehr als 90 Prozent des früheren Einkommens beträgt.</p>	
<p>Art. 44 Versetzung in den Ruhestand</p> <p>¹ Wenn sachliche Gründe es erfordern, können Angestellte ausnahmsweise ab dem 60. Altersjahr unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist in den Ruhestand versetzt werden.</p> <p>² Die während der Zeitdauer des vorzeitigen Altersrücktritts entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistung durch entgangene Prämienzahlungen wird mittels Einlage des Kantons in die Pensionskasse ausgeglichen.</p> <p>³ In finanziellen Härtefällen kann eine Rente gemäss Artikel 43 Absatz 3 Buchstabe b gewährt werden.</p>	<p>Art. 44 Aufgehoben.</p>
<p>Art. 45 Beendigung infolge Erreichen des AHV-Alters</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Erreichen des ordentlichen gesetzlichen AHV-Alters.</p>	<p>Art. 45 Beendigung infolge Erreichen des AHV-Alters <u>Altersgrenze, aufgeschobene Pensionierung</u></p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet <u>mit dem Erreichen ohne Kündigung auf das Ende des ordentlichen gesetzlichen AHV-Alters</u> <u>Monats, in welchem die angestellte Person das 65. Altersjahr vollendet.</u></p>

	<p>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.</p> <p>³ Der Regierungsrat kann für besondere Arbeitsverhältnisse abweichende Termine festlegen.</p>
	<p>Art. 45a Vorzeitige Alterspensionierung</p> <p>¹ Angestellte können sich, unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist, ab dem vollendeten 60. Altersjahr vorzeitig pensionieren lassen.</p> <p>² Die vorzeitige Pensionierung kann durch den Kanton angeordnet werden, wenn sachlich hinreichende Gründe vorliegen.</p> <p>³ Der Kanton kann vorzeitige Pensionierungen finanziell unterstützen. Der Regierungsrat legt die entsprechenden Leistungen fest.</p>
	<p>Art. 45b Pensionierung aus gesundheitlichen Gründen</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung im Umfang des Invaliditätsgrads.</p>
<p>Art. 46 Folgen einer ungerechtfertigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses</p> <p>¹ Wird die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im Beschwerdeverfahren aufgehoben, so bietet der Kanton der betroffenen Person die bisherige, oder wenn dies nicht möglich ist, eine andere zumutbare Arbeit an.</p> <p>² Erfolgt weder die Fortsetzung des bisherigen noch die Begründung eines andern Arbeitsverhältnisses beim Kanton, ohne dass dies von der betroffenen Person zu vertreten ist, so hat diese Anspruch auf Entschädigung. Die Entschädigung bemisst sich nach den besonderen Umständen und beträgt höchstens ein Jahresgehalt.</p>	<p>Art. 46 Aufgehoben.</p>

<p>³ Bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung besteht überdies Anspruch auf Ersatz dessen, was Angestellte verdient hätten, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Die Angestellten müssen sich dabei anrechnen lassen, was sie infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart haben und was sie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen haben.</p> <p>⁴ Bei ungerechtfertigter Versetzung in den Ruhestand wird anstelle einer Entschädigung gemäss Absatz 2 zusätzlich zur allfälligen Rente gemäss Artikel 43 Absatz 2 die während der Zeitdauer des vorzeitigen und ordentlichen Altersrücktritts entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistung im Rahmen der entgangenen Prämienzahlungen durch eine Einlage des Kantons in die Pensionskasse ausgeglichen.</p>	
	<p>Art. 46a Besondere Beendigungsfolgen</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>³ Die Entschädigung bei einer angeordneten vorzeitigen Pensionierung ohne sachlich hinreichenden Grund richtet sich nach Artikel 55a Absatz 1 Buchstabe a und Absatz 2.</p>
<p>Art. 50 Massnahmen bei Verletzung der Pflichten</p>	

<p>¹ Die vorsätzliche oder fahrlässige Verletzung von Pflichten kann disziplinarisch geahndet werden. Als Disziplinar massnahmen fallen Verweis, Kürzung oder Aufhebung der ordentlichen Besoldungserhöhung, vorübergehende Einstellung der Tätigkeit, Versetzung ins provisorische Arbeitsverhältnis, Androhung der Entlassung und Entlassung in Betracht.</p> <p>² Disziplinarbehörden sind die jeweiligen zuständigen Behörden gemäss Artikel 7. Sie erstatten dem Landrat Bericht über Versetzungen ins provisorische Arbeitsverhältnis und Entlassungen von durch die Landsgemeinde oder dem Landrat gewähltem Personal.</p>	<p>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.</p>
<p>7. Datenschutz</p>	<p>7. Datenschutz <u>Bearbeitung von Personendaten</u></p>
<p>Art. 52 Bearbeitung von Personendaten</p> <p>¹ Der Arbeitgeber bearbeitet die für die Personal- und Lohnbewirtschaftung notwendigen Personendaten.</p>	<p>Art. 52 BearbeitungPersonendaten von PersonendatenAngestellten und Bewerbenden</p> <p>¹ <u>Der Arbeitgeber bearbeitet die für die Personal- Die für den Vollzug dieses Gesetzes zuständigen Stellen dürfen Personendaten und Lohnbewirtschaftung notwendigen besonders schützenswerte Personendaten bearbeiten, soweit diese für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses geeignet und notwendig sind.</u></p> <p>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.</p>
<p>Art. 53 Einsichtsrecht der Angestellten</p> <p>¹ Angestellte haben das Recht auf Einsicht in alle sie betreffenden Personendaten.</p>	<p>Art. 53 Einsichtsrecht der AngestelltenElektronische Datenbewirtschaftung</p> <p>¹ <u>Angestellte haben das Recht auf Einsicht in alle sie betreffenden Personendaten. Der Kanton betreibt Personalinformationssysteme. Sie dienen der Erfüllung der Aufgaben nach diesem Gesetz und seiner Ausführungsbestimmungen.</u></p>

<p>² Sie können verlangen, dass unrichtige Daten berichtigt oder durch eine kurze Gegendarstellung beziehungsweise einen Vermerk über die bestrittene Richtigkeit ergänzt werden.</p>	<p>² Sie können verlangen, dass unrichtige Daten berichtigt oder durch eine kurze Gegendarstellung beziehungsweise einen Vermerk Als Betreiber der Personalinformationssysteme ist der zentrale Personaldienst verantwortlich für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben. Er entscheidet über die bestrittene Richtigkeit ergänzt werdendatenschutzrechtlichen Ansprüche der Betroffenen.</p> <p>³ Der Regierungsrat regelt die Zugriffs- und Bearbeitungsrechte.</p>
<p>Art. 54 Übrige Bestimmungen</p> <p>¹ Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Datenschutzgesetzgebung¹⁾.</p>	<p>Art. 54 Übrige Bestimmungen<u>Bekanntgabe von Personendaten</u></p> <p>¹ Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Datenschutzgesetzgebung<u>Personendaten von Angestellten dürfen bekannt gegeben werden:-</u></p> <ul style="list-style-type: none">a. wenn eine gesetzliche Grundlage es erlaubt oder wenn es im Einzelfall zur Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe der Empfänger notwendig ist;b. wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat;c. für den Staatskalender, Behördenverzeichnisse und ähnliche Publikationen;d. an die vorgesetzte Organisationseinheit, wenn diese die Daten im Rahmen ihrer Aufsichtstätigkeit benötigt. <p>² Der zentrale Personaldienst kann vorgesetzten Personen Personendaten von Angestellten, die sie zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses benötigen, im Rahmen eines Abrufverfahrens zugänglich machen.</p>
	<p>Art. 54a Vorsorgliche Massnahmen</p> <p>¹ Angestellte können versetzt oder unter Einstellung der Lohnzahlungen im Arbeitsverhältnis eingestellt werden, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none">a. genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grunds für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses oder für die disziplinarische Entlassung bestehen;

¹⁾ GS I F

	<p>b. wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist;</p> <p>c. zwingende öffentliche Interessen es erfordern.</p>
<p>Art. 55 Verfahren bei Streitigkeiten; Rechtsschutz</p> <p>¹ Bei Streitigkeiten aus dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis oder über dessen Beendigung streben die Vertragspartner eine Einigung an.</p> <p>² Kommt keine Einigung zu Stande, so erlässt die zuständige Behörde eine Verfügung. In dringenden Fällen kann ohne vorgängigen Einigungsversuch verfügt werden.</p> <p>³ Beschwerden gegen vorsorgliche Massnahmen gemäss Artikel 36 und gegen Beendigungen von Arbeitsverhältnissen aus wichtigen Gründen gemäss Artikel 42 kommt nur aufschiebende Wirkung zu, sofern dies die Beschwerdeinstanz anordnet.</p> <p>⁴ Im Übrigen richtet sich der Rechtsschutz gegen Verfügungen und Entscheide gestützt auf dieses Gesetz und seine Ausführungsbestimmungen nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.¹⁾</p>	<p>³ <u>Beschwerden gegen vorsorgliche Massnahmen gemäss Artikel 36 Artikel 54a und gegen Beendigungen von Arbeitsverhältnissen durch den Kanton ausgesprochene ordentliche Kündigungen, Kündigungen aus wichtigen Gründen gemäss Artikel 42 kommt wichtigem Grund, angeordnete vorzeitige Pensionierungen oder disziplinarische Entlassungen von auf Amtsdauer gewählten Angestellten haben nur aufschiebende Wirkung zu, sofern dies die Beschwerdeinstanz von Amtes wegen oder auf Antrag anordnet.</u></p>
	<p>Art. 55a Beschwerdeentscheid bei Kündigungen</p> <p>¹ Heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine durch den Kanton ausgesprochene Kündigung gut, so kann sie:</p> <p>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;</p>

¹⁾ GS III G/1

	<p>b. die Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder des befristeten Arbeitsvertrags anordnen, wenn wichtige Gründe fehlen;</p> <p>c. das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist erstrecken, wenn Vorschriften über den zeitlichen Kündigungsschutz verletzt worden sind.</p> <p>² Die Entschädigung nach Absatz 1 Buchstabe a beträgt höchstens zwölf Monatslöhne. Die Beschwerdeinstanz setzt sie unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände fest.</p> <p>³ Anstelle der Entschädigung nach Absatz 1 Buchstabe a kann der Kanton der angestellten Person die bisherige oder eine andere zumutbare Stelle anbieten.</p> <p>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.</p>
<p>Art. 57 Ergänzende Bestimmungen</p> <p>¹ Soweit in der Personalgesetzgebung keine eigene Regelung enthalten ist, sind die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts sinngemäss anwendbar.</p>	<p>Art. 57 Aufgehoben.</p>
	<p>Art. 58a Übergangsbestimmung zu den Änderungen vom Mai 2016</p> <p>¹ Für Streitige personalrechtliche Verfahren, welche bei Inkrafttreten dieser Änderungen rechtshängig sind, findet das bisherige Recht bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens Anwendung.</p> <p>² Im Übrigen gelten die Änderungen für alle bestehenden Anstellungsverhältnisse ab Inkrafttreten.</p>
	<p>II.</p>
	<p>1. GS II E/2, Gemeindegesetz vom 3. Mai 1992 (Stand 1. September 2014), wird</p>

	wie folgt geändert:
<p>Art. 114 Publikation der Stellen</p> <p>¹ Die neu zu besetzenden Stellen müssen öffentlich ausgeschrieben werden. Vorbehalten bleibt Artikel 65 des Bildungsgesetzes¹⁾.</p>	<p>¹ Die neu zu besetzenden Stellen müssen öffentlich ausgeschrieben werden. Vorbehalten bleibt Artikel 65 des Bildungsgesetzes <u>Gemeinden und ihre Anstalten sowie die Zweckverbände schreiben zu besetzende Stellen öffentlich aus.</u></p> <p>² Sie können Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht vorsehen.</p>
	2. GS IV B/1/3, Gesetz über Schule und Bildung (Bildungsgesetz) vom 6. Mai 2001 (Stand 1. August 2015), wird wie folgt geändert:
<p>Art. 65 Ausschreibung</p> <p>¹ Eine Lehrstelle, die neu zu besetzen ist, muss ab einem Pensum von 30 Prozent ausgeschrieben werden.</p>	<p>¹ Eine Lehrstelle, die neu zu besetzen ist, muss ab einem Pensum von 30 Prozent ausgeschrieben werden <u>Zu besetzende Stellen sind öffentlich auszuschreiben.</u></p> <p>² Die Schulträgerschaften regeln die Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht.</p>
<p>Art. 71 Mutterschaftsurlaub</p> <p>¹ Bei Mutterschaft erhält die Lehrerin grundsätzlich während der Dauer der Mutterschaftsentschädigung gemäss dem eidgenössischen Erwerbsersatzgesetz vom Arbeitgeber das volle Gehalt. Das Departement regelt die Abstufung der vollen Gehaltszahlung nach Massgabe der Anstellungsdauer. Die Mutterschaftsentschädigung geht an den Arbeitgeber, soweit dieser die volle Gehaltszahlung erbringt.</p>	<p>¹ Bei Mutterschaft erhält die <u>Fallen bei einer</u> Lehrerin grundsätzlich während der Dauer der Mutterschaftsentschädigung gemäss dem eidgenössischen Erwerbsersatzgesetz vom Arbeitgeber das volle Gehalt. Das Departement regelt <u>die ganzen Sommerferien in</u> die Abstufung der vollen Gehaltszahlung nach Massgabe der Anstellungsdauer. Die Mutterschaftsentschädigung geht an den Arbeitgeber, soweit dieser die volle Gehaltszahlung erbringt <u>Zeit des Mutterschaftsurlaubs, sind damit nicht sechs, sondern vier Wochen des Urlaubs abgegolten.</u></p>
<p>Art. 75 Lohnfortzahlung</p>	

¹⁾ GS IV B/1/3

<p>¹ Können Lehrpersonen, die auf unbestimmte Zeit angestellt sind, infolge Krankheit oder Unfalls ihren Beruf nicht ausüben, so darf für die Dauer eines Jahres kein Gehaltsabzug gemacht werden, sofern nicht grobes Selbstverschulden vorliegt. Bei fortdauernder Dienstunfähigkeit nach Ablauf eines Jahres kann die Anstellungsinstanz die krankheitsbedingte Pensionierung anordnen.</p> <p>² Bei den befristeten Anstellungsverhältnissen erfolgt die Lohnfortzahlung für einen Viertel der Anstellungsdauer, jedoch längstens bis zum Ablauf der Anstellung.</p> <p>³ Während der Rekrutenschule sowie für obligatorische Dienste bis zu vier Wochen im Jahr erhalten Lehrpersonen das volle Gehalt. Die Lohnausfallentschädigung fällt an den Arbeitgeber.</p> <p>⁴ Die Gemeinden können bezüglich der Lohnfortzahlung für ihre Lehrpersonen abweichende Bestimmungen erlassen.</p>	<p>¹ <i>Aufgehoben.</i></p> <p>² <i>Aufgehoben.</i></p> <p>³ <i>Aufgehoben.</i></p>
	III.
	<i>Keine anderen Erlasse aufgehoben.</i>
	IV.
	Der Regierungsrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.
	[Ort] [Behörde]