

Gesetz über das Personalwesen

(Personalgesetz)

Vom 5. Mai 2002 (Stand 1. Januar 2011)

(Erlassen von der Landsgemeinde am 5. Mai 2002)

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 *Geltungsbereich*

¹ Dieses Gesetz regelt das Rechtsverhältnis zwischen dem Kanton und seinem Personal.

² Es gilt für alle Angestellten des Kantons, soweit die übrige Gesetzgebung nicht etwas anderes vorsieht.

Art. 2 *Personalpolitik*

¹ Die Personalpolitik orientiert sich an den Grundsätzen der Gesetzmässigkeit, der Zweckmässigkeit, der Verhältnismässigkeit und der Wirtschaftlichkeit. Sie nimmt Rücksicht auf die Aufgabenerfüllung und Bedürfnisse des Personals, sorgt für Chancengleichheit von Frau und Mann und richtet sich ebenso nach dem Ziel der Bürgernähe wie nach den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes.

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.

Art. 4 *Mitwirkung der Personalvertretung*

¹ Der Kanton pflegt als Arbeitgeber die Sozialpartnerschaft.

² Die Personalvertretung ist repräsentatives Organ des Personals und nimmt im Rahmen ihrer Kompetenzen die Mitarbeiterinteressen wahr. Sie ist Mittlerin zwischen Personal und Regierungsrat.

³ Der Regierungsrat lädt die Personalvertretung zur Stellungnahme ein, bevor er Vorschriften erlässt oder ändert, welche die Rechtsstellung des Personals betreffen.

⁴ Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten wie Wahl, Konstituierung und Zusammenarbeit.

II A/6/1

Art. 5 *Geschützte Arbeitsplätze*

¹ Der Regierungsrat kann geschützte Arbeitsplätze für die berufliche Eingliederung und Wiedereingliederung anbieten. Massnahmen der beruflichen Eingliederung und Wiedereingliederung sind zeitlich befristet.

Art. 6 *Rechtsnatur der Arbeitsverhältnisse*

¹ Die Arbeitsverhältnisse beruhen grundsätzlich auf einem im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen abgeschlossenen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag.

² Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse sind zulässig, soweit die Spezialgesetzgebung solche vorsieht. Im Übrigen kann in besonderen Fällen ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, namentlich bei Ausnahmepersonal, Lehr- und Praktikumsverhältnissen und befristeten Arbeitsverhältnissen.

Art. 7 * *Zuständigkeit für personalrechtliche Entscheide*

¹ Zuständige Behörden für personalrechtliche Entscheide sind:

- a. * der Regierungsrat für die Staatsanwälte oder Staatsanwältinnen und die Jugendanwälte oder Jugendanwältinnen sowie den Leiter oder die Leiterin Finanzkontrolle, mit Ausnahme von Wahl und Wiederwahl, und die von ihm gewählten Angestellten.
- b. die Departemente, die Staatskanzlei, die Leitungsorgane von ausgliederten Verwaltungseinheiten und von Aufgabenträgern mit eigener Rechtspersönlichkeit sowie die Leiter oder Leiterinnen der durch Leistungsauftrag gesteuerten Verwaltungseinheiten nach Massgabe der Ausführungsbestimmungen für die von ihnen gewählten Angestellten;
- c. * die Verwaltungskommission der Gerichte nach Massgabe des Gerichtsorganisationsgesetzes¹⁾ für die von ihr gewählten Angestellten.

2. Begründung und Dauer der Arbeitsverhältnisse

Art. 8 *Ausschreibung*

¹ Offene Stellen sind öffentlich auszuschreiben.

² Bleibt eine Ausschreibung ohne Erfolg oder ist deren Ergebnis ungenügend, kann die Stelle neu ausgeschrieben oder auf dem Berufungsweg besetzt werden.

¹⁾ GS III A/2

Art. 9 * *Anstellungsinstanzen*

¹ Der Landrat wählt die Staatsanwälte oder Staatsanwältinnen und die Jugendanwälte oder Jugendanwältinnen sowie den Leiter oder die Leiterin Finanzkontrolle. Er bezeichnet den Ersten Staatsanwalt oder die Erste Staatsanwältin.

² Die Verwaltungskommission der Gerichte wählt nach Massgabe des Gerichtsorganisationsgesetzes die Angestellten der Gerichtsverwaltung.

³ Der Regierungsrat wählt das übrige Personal. Er kann seine Wahlkompetenz durch die Ausführungsbestimmungen an die Departemente, an die Staatskanzlei, an die Leitungsorgane von ausgegliederten Verwaltungseinheiten und von Aufgabenträgern mit eigener Rechtspersönlichkeit sowie an die Leiter oder Leiterinnen der durch Leistungsauftrag gesteuerten Verwaltungseinheiten delegieren. Nicht übertragbar ist die Wahl der Angestellten mit folgenden Funktionen: Ratsschreiberamt und Stellvertretung, Leitung Departementssekretariat, Leitung von Verwaltungseinheiten, die direkt einem Departementsvorsteher oder einer Departementsvorsteherin unterstellt sind, sowie Leitung von ausgegliederten Verwaltungseinheiten und von Aufgabenträgern mit eigener Rechtspersönlichkeit.

Art. 10 *Anstellungsvoraussetzungen*

¹ Grundsätzlich können alle in der Schweiz wohnhaften Personen mit Schweizer Bürgerrecht oder mit Niederlassungsbewilligung angestellt werden.

² Der Regierungsrat regelt, welche Funktionen ausschliesslich durch Schweizer Bürger zu besetzen sind und welche auch durch ausländische Personen ohne Niederlassungsbewilligung besetzt werden können.

³ Die Anstellung kann von bestimmten Voraussetzungen abhängig gemacht (Befähigungsausweis, Vorbildung, Erfahrung usw.) und mit der Verpflichtung zur Übernahme weiterer Obliegenheiten verbunden werden.

Art. 11* *Begründung der Arbeitsverhältnisse*

¹ Das Arbeitsverhältnis wird grundsätzlich durch einen schriftlichen Vertrag begründet.

² Bei dem vom Landrat gewählten Personal erfolgt die Begründung des Arbeitsverhältnisses durch die Wahl; die Anstellungsbedingungen werden durch eine Anstellungsverfügung des Regierungsrates geregelt. *

Art. 12 *Stellenantritt und Vereidigung*

¹ Die zuständige Behörde bestimmt den Zeitpunkt des Stellenantritts.

² Vor Antritt ihres Amtes werden auf getreue Erfüllung ihrer Pflichten vereidigt: die Staatsanwälte, die Jugendanwälte, die Gerichtsschreiber, die Polizisten, die kantonalen Jagd-, Fischerei- und Forstbediensteten, die Wildhüter und die Revierförster. *

II A/6/1

Art. 13 *Probezeit*

¹ Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.

² Die Probezeit kann vertraglich bis auf längstens sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden.

Art. 14 *Dauer der Arbeitsverhältnisse*

¹ Die Anstellung erfolgt unter dem Vorbehalt einer abweichenden Regelung unbefristet.

² Die Staatsanwälte oder Staatsanwältinnen, die Jugendanwälte oder Jugendanwältinnen, die Gerichtsschreiber oder Gerichtsschreiberinnen sowie der Leiter oder die Leiterin der Finanzkontrolle werden auf die Amtsdauer angestellt. *

3. Rechte des Personals

Art. 15 *Arbeitsbedingungen*

¹ Der Kanton sorgt als Arbeitgeber für zeitgemässe Arbeitsbedingungen.

² Er fördert die berufliche Weiterbildung.

Art. 16 *Schutz der Persönlichkeit*

¹ Der Kanton achtet als Arbeitgeber die Persönlichkeit des Personals und trifft die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität.

² Er schützt die Angestellten gegenüber ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

Art. 17 *Besoldungen*

¹ Der Landrat regelt die Besoldungen der Angestellten.

Art. 18 *Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit*

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.

² Bei befristeten Arbeitsverhältnissen erfolgt die Lohnfortzahlung für einen Viertel der Anstellungsdauer, jedoch längstens bis zum Ablauf der Anstellung.

Art. 19 * Mutterschaft

¹ Bei Mutterschaft erhält die Angestellte grundsätzlich während der Dauer der Mutterschaftsentschädigung gemäss dem eidgenössischen Erwerbsersetzungsgesetz vom Kanton das volle Gehalt. Der Regierungsrat regelt die Abstufung der vollen Gehaltszahlung nach Massgabe der Anstellungsdauer. Die Mutterschaftsentschädigung gemäss dem eidgenössischen Erwerbsersetzungsgesetz geht an den Kanton, soweit er die volle Gehaltszahlung erbringt.

Art. 20 Militärdienst

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.

Art. 21 Entschädigung bei Stellenaufhebung

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.

Art. 22 Unfallversicherung

¹ Das Personal ist gegen Betriebsunfall versichert. In dieser Versicherung sind auch die Nichtbetriebsunfälle eingeschlossen.

Art. 23 * Berufliche Vorsorge

¹ Der Landrat bestimmt Rechtsform, Aufgabe und Organisation der Einrichtung zur Gewährleistung der beruflichen Vorsorge für die Angestellten.

² Die Angestellten sind nach Massgabe der Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung²⁾ zur Entrichtung der Arbeitnehmerbeiträge verpflichtet und zum Bezug der Vorsorgeleistungen berechtigt.

Art. 24 Ferien und Urlaub; Ausgleich von Mehrarbeit

¹ Der Regierungsrat regelt die Ferien und die Urlaube³⁾ sowie den Ausgleich für angeordnete Mehrarbeit von erheblichem Umfang.

²⁾ GS II D/2/1

³⁾ GS II A/6/6

II A/6/1

4. Pflichten des Personals

Art. 25 *Allgemeine Pflichterfüllung*

¹ Wer im Staatsdienst steht:

- a. erfüllt seine Aufgaben rechtmässig, zielgerichtet, wirtschaftlich und zweckmässig und
- b. bildet sich den Erfordernissen der Stelle entsprechend weiter.

Art. 26 * *Amtsgeheimnis*

¹ Wer im Staatsdienst steht, unterliegt dem Amtsgeheimnis. Artikel 27 des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes⁴⁾ bzw. Artikel 3b des Gerichtsorganisationsgesetzes gilt sinngemäss

Art. 27 *Nebenberuf, Nebenbeschäftigung und öffentliches Amt*

¹ Angestellte mit vollzeitlicher Beschäftigung dürfen weder einen anderen Beruf ausüben noch ein Gewerbe betreiben.

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.

³ Erteilte Bewilligungen können in begründeten Fällen wieder entzogen werden.

Art. 28 *Unvereinbarkeit mit dem Landratsamt*

¹ Dem Landrat dürfen keine Angestellten angehören,

- a. die aufgrund ihrer Kaderfunktion direkt einer Departementsvorsteherin oder einem Departementsvorsteher bzw. der Ratsschreiberin oder dem Ratsschreiber unterstellt sind oder
- b. deren Funktion gemäss Besoldungsverordnung⁵⁾ in Grundlohnklasse 25 und höher eingereiht ist.

Art. 29 *Arbeitszeit*

¹ Der Regierungsrat regelt die Arbeitszeit der Angestellten. Er fördert neue Arbeitszeitmodelle.

⁴⁾ GS II A/3/2

⁵⁾ ab 2008 Lohnverordnung, GS II C/1/1; ab Lohnband 12

Art. 30 *Tätigkeitsbereich und Stellvertretung*

¹ Angestellte können verpflichtet werden, Arbeiten auszuführen, für die sie nicht ausdrücklich angestellt worden sind, soweit ihnen dies aufgrund ihrer Voraussetzungen und Fähigkeiten sowie ihrer bisherigen Tätigkeit zugemutet werden kann. Insbesondere besteht eine Stellvertretungspflicht.

Art. 31 *Haftung für Schaden*

¹ Die Haftung für Schaden, den Angestellte des Kantons diesem oder Dritten zufügen, richtet sich nach dem Staatshaftungsgesetz⁶⁾.

Art. 32 *Ausstand*

¹ Der Ausstand der Angestellten richtet sich nach Artikel 77 der Kantonsverfassung⁷⁾ und nach den gesetzlichen Verfahrensordnungen.

Art. 33 * *Zuwendungen und andere Vorteile*

¹ Bezüglich des Verbotes der Annahme von Zuwendungen und anderer Vorteile gilt für das Verwaltungs- und das Gerichtspersonal Artikel 28 des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes sinngemäss.

Art. 34 *Wohnsitz*

¹ Wenn die Tätigkeit es erfordert, kann die zuständige Behörde für die Dauer des Arbeitsverhältnisses dazu verpflichten,

- a. den Wohnsitz an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet zu nehmen oder
- b. eine Dienstwohnung zu beziehen.

Art. 35 *Administrativuntersuchung*

¹ Bestehen Anhaltspunkte, dass Pflichten verletzt worden sind, kann die zuständige Behörde zur Klärung des Sachverhalts eine Administrativuntersuchung einleiten.

Art. 36 *Vorsorgliche Massnahmen*

¹ Die zuständige Behörde trifft die notwendigen vorsorglichen Massnahmen, wenn der geordnete Vollzug der Aufgaben gefährdet ist.

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.

⁶⁾ GS II F/2

⁷⁾ GS I A/1/1

II A/6/1

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.

5. Beendigung der Arbeitsverhältnisse

Art. 37 *Beendigungsarten*

¹ Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- 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.

Art. 38 *Form*

¹ Das Arbeitsverhältnis endet formlos durch Ablauf der befristeten Anstellung und durch Tod. Für die übrigen Beendigungen bedarf es einer schriftlichen Mitteilung oder Vereinbarung.

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.

Art. 39 *Ordentliche Kündigung*

¹ Die Arbeitsverhältnisse können beidseitig unter Einhaltung der gesetzlichen oder vereinbarten Fristen und Termine aufgelöst werden.

² Kündigungen seitens des Kantons müssen durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein.

³ Die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über den Schutz bei Kündigung zur Unzeit gelten sinngemäss.

Art. 40 *Kündigungsfristen und -termine*

¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auf das Ende einer Woche gekündigt werden, unter Einhaltung der folgenden Fristen:

- a. eine Woche während der ersten drei Monate;
- b. vier Wochen ab dem vierten Monat.

² Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auf das Ende eines Monats gekündigt werden, unter Einhaltung der folgenden Fristen:

- a. ein Monat beim unterjährigen Arbeitsverhältnis;
- b. drei Monate beim überjährigen Arbeitsverhältnis.

³ Die Kündigungsfrist kann vertraglich auf längstens sechs Monate verlängert werden.

⁴ Die zuständige Behörde kann im Kündigungsfall dem Gesuch auf Abkürzung der Frist entsprechen.

Art. 41 *Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen*

¹ Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit aufgelöst werden.

² Allfällige Entschädigungen an die Angestellten dürfen höchstens der Entschädigung bei ungerechtfertigter Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsprechen.

Art. 42 *Beendigung aus wichtigen Gründen*

¹ Bei Vorliegen wichtiger Gründe kann das Arbeitsverhältnis beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden.

² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum nächstmöglichen ordentlichen Beendigungstermin nicht zumutbar ist.

Art. 43 *Altersrücktritt*

¹ Angestellte können sich ab Erreichen des 60. Altersjahres vorzeitig und ab Erreichen des 63. Altersjahres ordentlich, unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist, pensionieren lassen.

² Während der Zeitdauer des vorzeitigen Altersrücktritts haben sie nach Erreichen von mindestens 20 Dienstjahren beim Kanton Anspruch auf eine Rente im Umfang von 90 Prozent der maximalen einfachen AHV-Altersrente. Bei Teilzeitbeschäftigung vermindert sich die Rente anteilmässig.

³ In finanziellen Härtefällen kann, zusätzlich zur Rente, wie sie gemäss Absatz 2 zur Auszahlung gelangt, die während der Zeitdauer des vorzeitigen Altersrücktritts entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistung im Rahmen der entgangenen Prämienzahlungen durch eine Einlage des Kantons in die Pensionskasse ganz oder teilweise ausgeglichen werden.

II A/6/1

⁴ Die in Absatz 2 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.

Art. 44 *Versetzung in den Ruhestand*

¹ Wenn sachliche Gründe es erfordern, können Angestellte ausnahmsweise ab dem 60. Altersjahr unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist in den Ruhestand versetzt werden.

² Zusätzlich zur Rente, wie sie gemäss Artikel 43 Absatz 2 zur Auszahlung gelangt, wird die während der Zeitdauer des vorzeitigen Altersrücktritts entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistung im Rahmen der entgangenen Prämienzahlungen durch eine Einlage des Kantons in die Pensionskasse ausgeglichen.

Art. 45 *Beendigung infolge Erreichen des AHV-Alters*

¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Erreichen des ordentlichen gesetzlichen AHV-Alters.

Art. 46 *Folgen einer ungerechtfertigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses*

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.

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.

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.

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.

6. Auf die Amtsdauer gewähltes Personal

Art. 47 *Amtsdauer*

¹ Die Amtsdauer richtet sich nach Artikel 78 der Kantonsverfassung.

Art. 48 *Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Angestellten*

¹ Die Angestellten können durch schriftliche Mitteilung an den Regierungsrat bzw. die Verwaltungskommission der Gerichte das Arbeitsverhältnis jederzeit binnen sechs Monaten auf das Monatsende auflösen.

Art. 49 *Wiederwahl und Nichtwiederwahl durch Behörden*

¹ Die Wahlbehörden können von der Wiederwahl von Angestellten absehen, wenn zureichende Gründe vorliegen.

² Das Wiederwahlverfahren im Landrat richtet sich nach der Landratsverordnung⁸⁾. Wird eine Nichtwiederwahl erwogen, so führt der Regierungsrat die Stellungnahme der betreffenden Person im Bericht zuhanden des Landrates auf.

³ Bei Beschwerden betreffend das Wiederwahlverfahren vor dem Landrat gilt Artikel 55 Absatz 3 sinngemäss.

Art. 50 *Massnahmen bei Verletzung der Pflichten*

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.

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. *

Art. 51 *Übrige Bestimmungen*

¹ Im Übrigen gelten für das auf die Amtsdauer gewählte Personal die Bestimmungen gemäss diesem Gesetz und den zugehörigen Ausführungsbestimmungen.

⁸⁾ GS II A/2/3

7. Datenschutz

Art. 52 *Bearbeitung von Personendaten*

¹ Der Arbeitgeber bearbeitet die für die Personal- und Lohnbewirtschaftung notwendigen Personendaten.

Art. 53 *Einsichtsrecht der Angestellten*

¹ Angestellte haben das Recht auf Einsicht in alle sie betreffenden Personendaten.

² Sie können verlangen, dass unrichtige Daten berichtigt oder durch eine kurze Gegendarstellung beziehungsweise einen Vermerk über die bestrittene Richtigkeit ergänzt werden.

Art. 54 *Übrige Bestimmungen*

¹ Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Datenschutzgesetzgebung⁹⁾.

8. Rechtsschutz- und Ausführungsbestimmungen

Art. 55 *Verfahren bei Streitigkeiten; Rechtsschutz*

¹ Bei Streitigkeiten aus dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis oder über dessen Beendigung streben die Vertragspartner eine Einigung an.

² Kommt keine Einigung zu Stande, so erlässt die zuständige Behörde eine Verfügung. In dringenden Fällen kann ohne vorgängigen Einigungsversuch verfügt werden.

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.

⁴ Im Übrigen richtet sich der Rechtsschutz gegen Verfügungen und Entscheide gestützt auf dieses Gesetz und seine Ausführungsbestimmungen nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.¹⁰⁾

Art. 56 *Ausführungsbestimmungen und -vereinbarungen*

¹ Der Regierungsrat erlässt die näheren Bestimmungen über die Rechte und Pflichten der Angestellten, insbesondere über die Arbeitszeit, den Bezug von Ferien und Urlaub, die zusätzlichen Entschädigungen (Spesen), die Personalbeurteilung sowie die Aus- und Weiterbildung. Er regelt zudem die Delegation seiner Wahlkompetenzen und die Aufgaben des Personaldienstes in den delegierten Bereichen. *

⁹⁾ GS I F

¹⁰⁾ GS III G/1

² Der Regierungsrat kann Verwaltungseinheiten ermächtigen, für ihren Bereich Rechte und Pflichten durch von ihm zu genehmigende Vereinbarungen mit dem Personal festzulegen.

³ Vorbehalten bleiben Bestimmungen in Gesetzen oder landrätlichen Verordnungen, die Leitungsorgane von ausgegliederten Verwaltungseinheiten zum selbstständigen Erlass von Regelungen für ihr Personal ermächtigen.

9. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 57 *Ergänzende Bestimmungen*

¹ Soweit in der Personalgesetzgebung keine eigene Regelung enthalten ist, sind die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts sinngemäss anwendbar.

Art. 58 *Übergangsbestimmungen*

¹ Für alle beim Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt das Personalgesetz und seine Ausführungserlasse.

² Bei den gemäss neuem Recht durch öffentlich-rechtlichen Vertrag zu regelnden Funktionen gelten für die bestehenden Arbeitsverhältnisse die Regelbestimmungen dieses Gesetzes als Vertragsinhalt, soweit nicht schriftlich etwas anderes vereinbart wird.

³ Sollen Personen, die neu nicht mehr auf die Amtsdauer gewählt werden, nicht gemäss den Regelbestimmungen dieses Gesetzes in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden, so ist dies wie eine ordentliche Kündigung zu eröffnen und zu begründen.

⁴ Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten des Personalgesetzes bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Art. 59 *Vollzug*

¹ Der Regierungsrat bzw. die Verwaltungskommission der Gerichte ist mit dem Vollzug beauftragt.

Art. 60 *Aufhebung bisherigen Rechts*

¹ Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes werden alle entgegenstehenden Bestimmungen aufgehoben, insbesondere der Beschluss vom 5. Mai 1963 betreffend die Ausrichtung von Teuerungszulagen an die Rentner und ehemaligen Sparmitglieder der Beamten- und Lehrerversicherungskasse.

II A/6/1

Art. 61 *Änderung bisherigen Rechts*

¹ Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes werden die folgenden Gesetze geändert:¹¹⁾

Art. 62 *Inkrafttreten*

¹ Dieses Gesetz tritt auf den 1. Juli 2002 in Kraft.

¹¹⁾ Die Änderungen wurden in den betroffenen Erlassen eingefügt.

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	SBE Fundstelle
02.05.2004	07.05.2006	Art. 7	totalrevidiert	SBE IX/2 122
02.05.2004	07.05.2006	Art. 9	totalrevidiert	SBE IX/2 122
02.05.2004	07.05.2006	Art. 26	totalrevidiert	SBE IX/2 122
02.05.2004	07.05.2006	Art. 33	totalrevidiert	SBE IX/2 122
02.05.2004	07.05.2006	Art. 50 Abs. 2	geändert	SBE IX/2 122
02.05.2004	07.05.2006	Art. 56 Abs. 1	geändert	SBE IX/2 122
01.05.2005	01.07.2005	Art. 19	totalrevidiert	SBE IX/4 215
01.05.2005	01.05.2005	Art. 23	totalrevidiert	SBE IX/4 215
02.05.2010	01.01.2011	Art. 7 Abs. 1, a.	geändert	SBE XI/6 399
02.05.2010	01.01.2011	Art. 7 Abs. 1, c.	geändert	SBE XI/6 399
02.05.2010	01.01.2011	Art. 9	totalrevidiert	SBE XI/6 399
02.05.2010	01.01.2011	Art. 11* Abs. 2	geändert	SBE XI/6 399
02.05.2010	01.01.2011	Art. 12 Abs. 2	geändert	SBE XI/6 399
02.05.2010	01.01.2011	Art. 14 Abs. 2	geändert	SBE XI/6 399

II A/6/1

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	SBE Fundstelle
Art. 7	02.05.2004	07.05.2006	totalrevidiert	SBE IX/2 122
Art. 7 Abs. 1, a.	02.05.2010	01.01.2011	geändert	SBE XI/6 399
Art. 7 Abs. 1, c.	02.05.2010	01.01.2011	geändert	SBE XI/6 399
Art. 9	02.05.2004	07.05.2006	totalrevidiert	SBE IX/2 122
Art. 9	02.05.2010	01.01.2011	totalrevidiert	SBE XI/6 399
Art. 11* Abs. 2	02.05.2010	01.01.2011	geändert	SBE XI/6 399
Art. 12 Abs. 2	02.05.2010	01.01.2011	geändert	SBE XI/6 399
Art. 14 Abs. 2	02.05.2010	01.01.2011	geändert	SBE XI/6 399
Art. 19	01.05.2005	01.07.2005	totalrevidiert	SBE IX/4 215
Art. 23	01.05.2005	01.05.2005	totalrevidiert	SBE IX/4 215
Art. 26	02.05.2004	07.05.2006	totalrevidiert	SBE IX/2 122
Art. 33	02.05.2004	07.05.2006	totalrevidiert	SBE IX/2 122
Art. 50 Abs. 2	02.05.2004	07.05.2006	geändert	SBE IX/2 122
Art. 56 Abs. 1	02.05.2004	07.05.2006	geändert	SBE IX/2 122