

Anstellungsbedingungen Gemeinde Menzingen

Synopse zum neuen kantonalen Personalrecht

Die Anpassung des kantonalen Rechts wird zum Anlass genommen, im gemeindlichen Personalrecht nur noch das zu regeln, was von den kantonalen Regelungen abweicht. Im Übrigen soll kantonales Recht direkt angewendet werden.

Es braucht somit nur noch wenige Sonderbestimmungen und Klarstellungen für die Gemeinde sowie die ausdrückliche Unterstellung unter kantonales Recht. Diese werden in einem neuen Behörden- und Personalreglement (BPR) zusammengefasst. Mit dem neuen Titel wird klargestellt, dass die Regelungen betreffend die gemeindlichen Behörden ebenfalls enthalten sind.

Die Revision bietet gleichzeitig die Gelegenheit, verschiedene sprachliche Anpassungen vorzunehmen. So wird z.B. «Besoldung» neu durch «Lohn» ersetzt und es werden konsequent Doppelformen für die sprachliche Gleichstellung verwendet.

In dieser umfassenden Synopse werden alle Änderungen dargestellt, welche sich aus dem neuen Behörden- und Personalreglement und dem auf den 1. Januar 2024 in Kraft tretenden neuen kantonalen Personalgesetz gegenüber der heutigen Rechtslage ergeben. Den bisherigen Bestimmungen des gemeindlichen Personalrechts (1. Spalte) wird das neue kantonale Personalgesetz (2. Spalte) gegenübergestellt. Die sich aus der Übernahme des kantonalen Rechts ergebenden Änderungen werden in der 3. Spalte erläutert. Ebenfalls erläutert werden die neuen Bestimmungen des BPR, die in der 4. Spalte dargestellt sind.

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
1. Teil: Behörden, Kommissionen und weitere nebenamtliche Tätigkeiten		Die Bestimmungen im 1. Teil über die Behörden und Kommissionen sind weiterhin durch die Gemeinde Menzingen zu regeln.	1. Teil: Behörden, Kommissionen und weitere nebenamtliche Tätigkeiten
Gemeinderat		Für die bessere Gliederung werden die einzelnen Kapitel neu nummeriert.	1. Gemeinderat
Art. 1 Besoldung Die Mitglieder des Gemeinderates beziehen für die Inanspruchnahme im Dienste der Gemeinde eine Jahresbesoldung nach Tabelle I. Anhang PBR Tabelle I Besoldung der Behörden Jahresgrundbesoldung Die Mitglieder des Gemeinderates		Bisher wurde für die Entschädigung für die Mitglieder der Behörden auf drei angehängte Tabellen verwiesen. Die Systematik wird vereinfacht und die jeweiligen Bestimmungen aus den Tabellen direkt in die entsprechenden Artikel eingefügt. Eine inhaltliche Änderung erfolgt damit nicht. Da der Kanton per 1. Januar 2024 die Lohnstufen abschafft, braucht es eine sprachliche Anpassung an das neue	Art. 1 Lohn ¹ Die Mitglieder des Gemeinderates erhalten für die Inanspruchnahme im Dienst der Gemeinde ein jährliches Grundgehalt von 35 % des Maximalwertes der Lohnklasse 19 gemäss kantonalem Personalgesetz. ² Die Gemeindepräsidentin bzw. der Gemeindepräsident bezieht nebst dem Grundgehalt eine Funktionszulage von 25 % des Maximalwertes der Lohnklasse 19. ³ Zum Ausgleich der unterschiedlichen

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu																																				
<p>beziehen ein jährliches Grundgehalt von 35 % eines Jahresgehaltes der Lohnklasse 19, Stufe 10, gemäss derzeit aktuellem kant. Personalgesetz.</p> <p>Die/der Gemeindepräsidentin/Gemeindepräsident bezieht nebst dem Grundgehalt eine Funktionszulage von 25 % eines Jahresgehaltes der Lohnklasse 19, Stufe 10.</p> <p>Zum Ausgleich der unterschiedlichen zeitlichen Belastung der einzelnen Ratsmitglieder und für die Mitarbeit in Projekten mit besonderem Umfang und Dauer steht dem Gemeinderat ein Restgehalt von 30 % der Lohnklasse 19, Stufe 10 zur Verfügung.</p>		<p>kantonale Recht: Die bisherige Stufe 10 entspricht neu dem Maximalwert einer Lohnklasse (LK).</p> <p>Der Lohn der Mitglieder des Gemeinderats bezieht sich bereits heute direkt auf die kantonalen Lohnklassen. Der Kanton hat die Maximalwerte der einzelnen Lohnklassen angehoben, so dass die Gemeinderatsmitglieder in jedem Fall eine moderate Lohnerhöhung erhalten werden (Fr. 11'000.-/Jahr bei einem Pensum von 100 %, also rund Fr. 3'900.- bei 35 %).</p> <p>Auch Absatz 4 entspricht der heutigen Regelung.</p>	<p><i>zeitlichen Belastung der einzelnen Ratsmitglieder und für die Mitarbeit in Projekten mit besonderem Umfang und Dauer steht dem Gemeinderat ein Restgehalt von 30 % des Maximalwertes der Lohnklasse 19 zur Verfügung.</i></p> <p><i>⁴Die Tätigkeit in gemeindlichen Kommissionen wird nicht zusätzlich entschädigt.</i></p>																																				
<p>Anhang PBR Tabelle I Besoldung der Behörden Spesenpauschale</p> <table border="0"> <tr> <td>Gemeindepräsident/in</td> <td>Fr.</td> <td>1'000.--</td> </tr> <tr> <td>Vorsteher/in Bau</td> <td>Fr.</td> <td>1'500.--</td> </tr> <tr> <td>Vorsteher/in Bildung</td> <td>Fr.</td> <td>1'000.--</td> </tr> <tr> <td>Vorsteher/in Finanzen</td> <td>Fr.</td> <td>1'000.--</td> </tr> <tr> <td>Vorsteher/in Zentrale Dienste</td> <td>Fr.</td> <td>1'000.--</td> </tr> <tr> <td>Vorsteher/in Soziales</td> <td>Fr.</td> <td>1'000.--</td> </tr> </table>	Gemeindepräsident/in	Fr.	1'000.--	Vorsteher/in Bau	Fr.	1'500.--	Vorsteher/in Bildung	Fr.	1'000.--	Vorsteher/in Finanzen	Fr.	1'000.--	Vorsteher/in Zentrale Dienste	Fr.	1'000.--	Vorsteher/in Soziales	Fr.	1'000.--			<p>Art. 2 Spesenpauschale <i>Die Mitglieder des Gemeinderates beziehen für die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit entstehenden Auslagen eine jährliche Spesenpauschale im Umfang von:</i></p> <table border="0"> <tr> <td><i>Gemeindepräsident/in</i></td> <td><i>Fr.</i></td> <td><i>1'000.-</i></td> </tr> <tr> <td><i>Vorsteher/in Bau</i></td> <td><i>Fr.</i></td> <td><i>1'500.-</i></td> </tr> <tr> <td><i>Vorsteher/in Bildung</i></td> <td><i>Fr.</i></td> <td><i>1'000.-</i></td> </tr> <tr> <td><i>Vorsteher/in Finanzen</i></td> <td><i>Fr.</i></td> <td><i>1'000.-</i></td> </tr> <tr> <td><i>Vorsteher/in Zentrale Dienste</i></td> <td><i>Fr.</i></td> <td><i>1'000.-</i></td> </tr> <tr> <td><i>Vorsteher/in Soziales</i></td> <td><i>Fr.</i></td> <td><i>1'000.-</i></td> </tr> </table>	<i>Gemeindepräsident/in</i>	<i>Fr.</i>	<i>1'000.-</i>	<i>Vorsteher/in Bau</i>	<i>Fr.</i>	<i>1'500.-</i>	<i>Vorsteher/in Bildung</i>	<i>Fr.</i>	<i>1'000.-</i>	<i>Vorsteher/in Finanzen</i>	<i>Fr.</i>	<i>1'000.-</i>	<i>Vorsteher/in Zentrale Dienste</i>	<i>Fr.</i>	<i>1'000.-</i>	<i>Vorsteher/in Soziales</i>	<i>Fr.</i>	<i>1'000.-</i>
Gemeindepräsident/in	Fr.	1'000.--																																					
Vorsteher/in Bau	Fr.	1'500.--																																					
Vorsteher/in Bildung	Fr.	1'000.--																																					
Vorsteher/in Finanzen	Fr.	1'000.--																																					
Vorsteher/in Zentrale Dienste	Fr.	1'000.--																																					
Vorsteher/in Soziales	Fr.	1'000.--																																					
<i>Gemeindepräsident/in</i>	<i>Fr.</i>	<i>1'000.-</i>																																					
<i>Vorsteher/in Bau</i>	<i>Fr.</i>	<i>1'500.-</i>																																					
<i>Vorsteher/in Bildung</i>	<i>Fr.</i>	<i>1'000.-</i>																																					
<i>Vorsteher/in Finanzen</i>	<i>Fr.</i>	<i>1'000.-</i>																																					
<i>Vorsteher/in Zentrale Dienste</i>	<i>Fr.</i>	<i>1'000.-</i>																																					
<i>Vorsteher/in Soziales</i>	<i>Fr.</i>	<i>1'000.-</i>																																					
<p>Art. 2 Sitzungsgeld Aufgehoben</p>		<p>Diese Bestimmung war bereits im bestehenden Reglement aufgehoben.</p>																																					
<p>Art. 3 Besondere Entschädigungen aufgehoben</p>		<p>Diese Bestimmung war bereits im bestehenden Reglement aufgehoben.</p>																																					

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu																																	
Kommissionen			2. Kommissionen																																	
<p>Art. 4 Sitzungsgeld Soweit in diesem Reglement oder durch den Gemeinderat nichts anderes bestimmt ist, beziehen die Mitglieder ständiger und nichtständiger Kommissionen für ihre Sitzungen ein Sitzungsgeld gemäss Tabelle I.</p> <p>Anhang PBR Tabelle I Besoldung der Behörden Sitzungsgelder</p> <p>Präsident/in</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;">bis 2 Std.</td> <td style="width: 20%;">Fr.</td> <td style="width: 20%;">95.--</td> </tr> <tr> <td>bis 3 Std.</td> <td>Fr.</td> <td>120.--</td> </tr> <tr> <td>über 3 Std.</td> <td>Fr.</td> <td>150.--</td> </tr> </table> <p>Mitglieder</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;">bis 2 Std.</td> <td style="width: 20%;">Fr.</td> <td style="width: 20%;">75.--</td> </tr> <tr> <td>bis 3 Std.</td> <td>Fr.</td> <td>100.--</td> </tr> <tr> <td>über 3 Std.</td> <td>Fr.</td> <td>130.--</td> </tr> </table>	bis 2 Std.	Fr.	95.--	bis 3 Std.	Fr.	120.--	über 3 Std.	Fr.	150.--	bis 2 Std.	Fr.	75.--	bis 3 Std.	Fr.	100.--	über 3 Std.	Fr.	130.--		Die Ansätze werden der Teuerung angepasst und vereinfacht.	<p>Art. 3 Sitzungsgeld Soweit in diesem Reglement oder durch den Gemeinderat nichts anderes bestimmt ist, beziehen die Mitglieder ständiger und nichtständiger Kommissionen für ihre Sitzungen ein Sitzungsgeld im Umfang von:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;"><i>Präsident/in</i></td> <td style="width: 40%;"><i>bis 2 Std.</i></td> <td style="width: 40%; text-align: right;"><i>Fr. 120.-</i></td> </tr> <tr> <td></td> <td><i>ab 2 Std.</i></td> <td style="text-align: right;"><i>Fr. 150.-</i></td> </tr> <tr> <td> </td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><i>Mitglieder</i></td> <td><i>bis 2 Std.</i></td> <td style="text-align: right;"><i>Fr. 90.-</i></td> </tr> <tr> <td></td> <td><i>ab 2 Std.</i></td> <td style="text-align: right;"><i>Fr. 120.-</i></td> </tr> </table>	<i>Präsident/in</i>	<i>bis 2 Std.</i>	<i>Fr. 120.-</i>		<i>ab 2 Std.</i>	<i>Fr. 150.-</i>	 			<i>Mitglieder</i>	<i>bis 2 Std.</i>	<i>Fr. 90.-</i>		<i>ab 2 Std.</i>	<i>Fr. 120.-</i>
bis 2 Std.	Fr.	95.--																																		
bis 3 Std.	Fr.	120.--																																		
über 3 Std.	Fr.	150.--																																		
bis 2 Std.	Fr.	75.--																																		
bis 3 Std.	Fr.	100.--																																		
über 3 Std.	Fr.	130.--																																		
<i>Präsident/in</i>	<i>bis 2 Std.</i>	<i>Fr. 120.-</i>																																		
	<i>ab 2 Std.</i>	<i>Fr. 150.-</i>																																		
<i>Mitglieder</i>	<i>bis 2 Std.</i>	<i>Fr. 90.-</i>																																		
	<i>ab 2 Std.</i>	<i>Fr. 120.-</i>																																		
<p>Art. 5 Schulbesuche Die Mitglieder der Schulkommission beziehen für Schulbesuche eine Entschädigung gemäss Tabelle II.</p>		Die Schulbesuche werden nach neuem Art. 4 «Besondere Entschädigungen» vergütet und nicht mehr separat geregelt. Damit ist keine inhaltliche Änderung verbunden.																																		
<p>Art. 7 Besondere Entschädigungen Für a.o. Arbeiten und Bemühungen gilt Tabelle II.</p> <p>Anhang PBR</p>		Die Ansätze der bisherigen Tabelle II werden der Teuerung angepasst. Die separate Aufzählung von Schulbesuchen ausserhalb der offiziellen Schulbesuchstage pro Lektion von mind. 45	<p>Art. 4 Besondere Entschädigungen Die Mitglieder ständiger und nichtständiger Kommissionen werden für ausserordentliche Arbeiten und Bemühungen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit wie folgt entschädigt:</p>																																	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
<p>Tabelle II Entschädigung für ausserordentliche Arbeiten und Bemühungen</p> <p>pro Stunde Fr. 37.-- pro halber Tag Fr. 150.-- pro Tag Fr. 300.-- pro eingeschriebenen Schulbesuch Fr. 37.-- (mind. 45 Min. Dauer), nicht an offiziellen Schulbesuchstagen</p>		<p>Minute ist nicht notwendig, da ein Schulbesuch mit kurzer Begrüssung der und Nachbesprechung mit der Lehrperson ebenfalls eine Stunde dauert.</p> <p>Diese Regelung gilt sowohl für die Kommissionen als auch für das Stimmbüro.</p>	<p><i>Pro Stunde Fr. 45.-</i> <i>pro Halbtage Fr. 180.-</i> <i>pro Tag Fr. 360.-</i></p>
<p>Art. 6 Rechnungsprüfungskommission Die Mitglieder der Rechnungsprüfungskommission beziehen für ihre Tätigkeit eine Entschädigung gemäss Tabelle I und II.</p> <p>Anhang PBR Tabelle I Besoldung der Behörden Entschädigung der Kommissionen</p> <p>Präsident/in der Rechnungsprüfungskommission, nebst der Stundenentschädigung Fr. 900.--</p> <p>Mitglieder der Rechnungsprüfungskommission, nebst der Stundenentschädigung Fr. 600.--</p> <p>Mitglieder der Baukommission, nebst der Sitzungsentschädigung Fr. 900.--</p> <p>Wahl- und Abstimmungsbüro, je Stunde Fr. 37.--</p>		<p>Bisher erhielten die Mitglieder der Rechnungsprüfungskommission neben der Pauschale noch eine Stundenentschädigung. Diese Stundenentschädigung fällt weg. Die Pauschale wird entsprechend erhöht und entspricht im Schnitt ungefähr den bisherigen Aufwendungen. Die Einführung der Pauschale reduziert zudem den administrativen Aufwand.</p>	<p>Art. 5 Rechnungsprüfungskommission <i>Die Mitglieder der Rechnungsprüfungskommission beziehen für ihre Tätigkeit pauschal folgende jährliche Entschädigung:</i></p> <p><i>Präsident/in Fr. 4'500.-</i> <i>Mitglieder Fr. 3'000.-</i></p>
		<p>Da die Planungs- und Baukommission vom zuständigen Gemeinderatsmitglied präsiert wird, entfällt die separate Regelung</p>	<p>Art. 6 Planungs- und Baukommission ¹ <i>Die Mitglieder der Planungs- und Baukommission beziehen für ihre Tätigkeit eine</i></p>

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
		für den Vorsitz. Auch diese Ansätze wurden der Teuerung angepasst.	<i>jährliche Entschädigung von Fr. 1'200.-.</i> ² <i>Zusätzlich erhalten sie ein Sitzungsgeld gemäss Art. 3 dieses Reglements.</i>
		Neu werden die ständigen Kommissionen je einzelnen im neuen BPR aufgeführt, so auch die Grundstückgewinnsteuerkommission. Diese wird vom zuständigen Gemeinderatsmitglied präsiert, weshalb keine separate Regelung des Vorsitz notwendig ist. Die Ansätze entsprechen den heutigen Ansätzen, angepasst an die Teuerung.	Art. 7 Grundstückgewinnsteuerkommission ¹ <i>Die Mitglieder der Grundstückgewinnsteuerkommission beziehen für die Sitzungsvorbereitung jeweils eine pauschale Entschädigung von Fr. 180.-.</i> ² <i>Zusätzlich erhalten sie ein Sitzungsgeld gemäss Art. 3 dieses Reglements.</i>
Weitere nebenamtliche Tätigkeiten			3. Weitere nebenamtliche Tätigkeiten
Anhang PBR Tabelle III Weitere nebenamtliche Tätigkeiten Gemeinde Friedensrichter/in Fr. 1'500 Friedensrichter-Stellvertreter/in Fr. 425 Weibel Fr. 1'500 Begräbnisordner/in Fr. 750		Die separate Regelung für die Friedensrichterin bzw. den Friedensrichter und deren Stellvertreterin bzw. Stellvertreter entfallen, da die Entschädigung in der kantonalen Verordnung über die Schlichtungsbehörden (BGS 161.4) festgelegt ist. Die Entschädigung für die Weibelin bzw. den Weibel wurde der Teuerung angepasst. Die separate Regelung für die Begräbnisordnerin bzw. den Begräbnisordner entfällt, da diese Aufgaben, wenn überhaupt, durch gemeindliche Angestellte innerhalb der Arbeitszeit erledigt werden.	Art. 8 Weibelin bzw. Weibel <i>Die Weibelin bzw. der Weibel wird für ihre bzw. seine Tätigkeit im Dienst der Gemeinde jährlich mit pauschal Fr. 1'800.- entschädigt.</i>
Anhang PBR Tabelle III Weitere nebenamtliche Tätigkeiten			Art. 9 Feuerwehr <i>Der Gemeinderat legt die Höhe der Funktionsentschädigung jährlich im Rahmen des</i>

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
Feuerwehr Der Gemeinderat legt die Höhe der Funktionsentschädigung jährlich im Rahmen des Voranschlages fest.			<i>Voranschlages fest.</i>
Art. 8 Entschädigung der weiteren nebenamtlichen Tätigkeiten Die Entschädigung der weiteren nebenamtlichen Tätigkeiten richtet sich nach der Besoldungstabelle III. Anhang PBR Tabelle III Weitere nebenamtliche Tätigkeiten Für nebenamtliche Funktionen, die in diesem Reglement nicht oder nicht vollständig geregelt sind, setzt der Gemeinderat die Ansätze im Rahmen des Voranschlages fest.			Art. 10 Entschädigung der weiteren nebenamtlichen Tätigkeiten <i>Für nebenamtliche Funktionen, die in diesem Reglement nicht oder nicht vollständig geregelt sind, setzt der Gemeinderat die Ansätze im Rahmen des Voranschlages fest.</i>
Spesenvergütung und Teuerungszulage			4. Anpassung an die Preisentwicklung
Art. 9 Spesenvergütung Die Spesenvergütung für auswärtige Missionen wird vom Gemeinderat festgelegt.		Bereits heute werden den Kommissionsmitgliedern keine Spesen vergütet bzw. fallen keine Spesen an. Entsprechend kann die Bestimmung ersatzlos gestrichen werden. Der Titel des Abschnitts wird entsprechend angepasst.	
Art. 10 Teuerungszulage Auf den Ansätzen der Tabellen I - III wird eine Teuerungszulage gemäss kantonaler Regelung ausgerichtet.		Die Teuerung wird automatisch ausgerichtet, wenn der Regierungsrat die Teuerung beschliesst und der Kantonsrat das entsprechende Budget genehmigt. Die Anpassung für den Gemeinderat	Art. 11 Anpassung an die Preisentwicklung <i>Die Ansätze gemäss Art. 1 sowie Art. 3 - 8 werden entsprechend dem jeweiligen Regierungsratsbeschluss über die Ausrichtung einer Teuerungszulage an das Staatspersonal</i>

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
		ergibt sich aus der entsprechenden Anpassung der kantonalen Lohnklassen.	<i>angepasst.</i>
Versicherungen			5. Versicherungen
Art. 11 Pensionskasse Für die Mitglieder des Gemeinderates kann eine Pensionsregelung getroffen werden.		<i>Die bereits heute bestehende Regelung wird ausdrücklich stipuliert.</i>	Art. 12 Pensionskasse Für die Mitglieder des Gemeinderates ist der Beitritt zur kantonalen Pensionskasse gemäss den Vorschriften des Pensionskassengesetzes obligatorisch.
Art. 12 Unfallversicherung Behörden, Kommissionen und nebenamtliche Angestellte sind während ihrer Tätigkeit für die Gemeinde gegen Unfall versichert.		<i>Personen, die für die Gemeinde einer offiziellen Tätigkeit nachgehen, sind überobligatorisch gegen Berufsunfall versichert. Soweit auch eine Nichtberufsunfallversicherung besteht (insbesondere Mitglieder des Gemeinderats) kann den betreffenden Personen ein Anteil an die Versicherungsprämien belastet werden (vgl. auch die gleichlautende Regelung für Angestellte in Art. 22).</i>	Art. 13 Unfallversicherung ¹ Mitglieder von Behörden und Kommissionen sowie nebenamtliche Angestellte sind während ihrer Tätigkeit für die Gemeinde gegen Unfall versichert. ² Die entsprechenden Personen können zur Übernahme eines angemessenen Anteils der Prämien der Nichtberufsunfallversicherung verpflichtet werden.
Veränderte Verhältnisse / Besondere Fälle			6. Veränderte Verhältnisse / Besondere Fälle
Art. 13 Veränderte Verhältnisse Der Gemeinderat ist ermächtigt, wesentlich veränderten Verhältnissen mit Reduktion oder Erhöhung der festgelegten Entschädigungen Rechnung zu tragen.			Art. 14 Veränderte Verhältnisse Der Gemeinderat ist ermächtigt, wesentlich veränderten Verhältnissen mit Reduktion oder Erhöhung der festgelegten Entschädigungen Rechnung zu tragen.
Art. 14 Besondere Fälle Treten Fälle auf, die in diesem Reglement nicht im Besonderen geregelt sind, behandelt sie der Gemeinderat sinngemäss nach den Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und der dazu gehörenden		<i>Die Einschränkung auf Personalgesetz und Personalverordnung ist nicht opportun, grundsätzlich soll das ganze kantonale Personalrecht herangezogen werden (z.B. Arbeitszeitverordnung).</i>	Art. 15 Besondere Fälle Treten Fälle auf, die in diesem Reglement nicht im Besonderen geregelt sind, behandelt sie der Gemeinderat sinngemäss nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
Personalverordnung.			
2. Teil Angestellte			2. Teil Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Allgemeine Bestimmungen		Allgemeine Bestimmungen	
<p>Art. 15 Geltungsbereich Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis der auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Vollpensum oder im Teilpensum im Dienste der Einwohnergemeinde Menzingen tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Anstellungsverhältnis zwischen der Lehrerschaft und der Einwohnergemeinde Menzingen ist nach dem kantonalen Lehrbesoldungsgesetz und dem kantonalen Personalgesetz geregelt.</p>	<p>§ 1 Geltungsbereich ¹ Dieses Gesetz regelt das Arbeitsverhältnis der auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Vollpensum oder im Teilpensum im Dienste des Kantons tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. ² Der Begriff «Kanton» wird in diesem Gesetz als Sammelbegriff für die Staatsverwaltung, die kantonalen Anstalten mit Ausnahme des Kantonsspitals, die Gerichte, die Datenschutzstelle, die Ombudsstelle sowie die kantonalen Schulen verwendet. ³ Der Kanton als Arbeitgeber wird, sofern dieses Gesetz nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt, durch den Regierungsrat vertreten, im Bereich der Justizverwaltung durch das Obergericht bzw. das Verwaltungsgericht, im Bereich der Datenschutzstelle durch die Datenschutzbeauftragte oder den Datenschutzbeauftragten, im Bereich der Ombudsstelle durch die Ombudsperson jeweils für die ihrer bzw. seiner Aufsicht unterstehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. ⁴ Der Regierungsrat kann seine gesetzlichen Zuständigkeiten, mit Ausnahme der</p>	<p>Hier wird die generelle Unterstellung unter das kantonale Personalrecht festgeschrieben. Zu Abs. 1: Zum kantonalen Personalrecht gehören, neben dem Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (BGS 154.21), auch kantonale Verordnungen und Reglemente, die vom Regierungsrat für das Staatspersonal erlassen wurden, wie insbesondere: – Vollziehungsverordnung zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (BGS 154.211) – Verordnung über die Arbeitszeit (BGS 154.214) Abs. 2: Der Gemeinderat erhält die Kompetenz, in genau bezeichneten Bereichen in den Vollzugsbestimmungen vom kantonalen Personalrecht abzuweichen, um den Verhältnissen in der Einwohnergemeinde Menzingen Rechnung zu tragen. Das betrifft insbesondere die Öffnungszeiten der Verwaltung und die Spesenentschädigungen.</p>	<p>Art. 16 Kantonales Personalrecht ¹ Auf das Arbeitsverhältnis der auf bestimmte oder unbestimmte Zeit, im Vollpensum oder im Teilpensum, im Dienst der Einwohnergemeinde Menzingen tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird kantonales Personalrecht sinngemäss angewendet, soweit in diesem Reglement nichts anderes bestimmt ist. ² Der Gemeinderat ist für den Vollzug zuständig. Er kann vom kantonalen Personalrecht abweichen, soweit es in diesem Reglement oder übergeordnetem Recht vorgesehen ist. ³ Die Einwohnergemeinde Menzingen als Arbeitgeberin wird, sofern nicht anders bestimmt, durch den Gemeinderat vertreten. ⁴ Der Gemeinderat kann seine gesetzlichen Zuständigkeiten delegieren. ⁵ Das Anstellungsverhältnis zwischen den Lehrpersonen und der Einwohnergemeinde Menzingen ist nach dem kantonalen Lehrpersonalgesetz und dem kantonalen Personalgesetz geregelt.</p>

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
	<p>Anstellung und Entlassung von Amtsleitenden, an die Direktionen delegieren und diese zur Subdelegation an die ihnen direkt Unterstellten ermächtigen, jedoch ohne Ermächtigung zur weiteren Subdelegation. Für das Obergericht und das Verwaltungsgericht gilt diese Regelung sinngemäss.</p> <p>⁵ Wo aufgrund von Spezialgesetzen eine vom Personalgesetz abweichende Zuständigkeitsregelung gilt, ist die Ermächtigung zur Kompetenzdelegation sinngemäss anwendbar.</p>	<p>Abs. 3: Wo keine andere Zuständigkeit bestimmt ist, handelt der Gemeinderat. Er erlässt auch die notwendigen Vollzugsbestimmungen.</p> <p>Abs. 4: Der Gemeinderat kann seine Zuständigkeit in personellen Angelegenheiten delegieren. Dies ist bereits heute in operativen Angelegenheiten der Fall.</p>	
<p>Art. 16 Art des Arbeitsverhältnisses Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis. Lehrlinge, Aushilfspersonal und Hilfskräfte werden durch zivilrechtlichen Arbeitsvertrag angestellt. Soweit dieser keine abweichenden Bestimmungen enthält, finden die Vorschriften des Obligationenrechts Anwendung.</p>	<p>§ 2 Art des Arbeitsverhältnisses ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis. ² Mit Lernenden gemäss Bundesgesetz über die Berufsbildung wird ein Lehrvertrag nach dem Obligationenrecht abgeschlossen.</p>	<p>Neu werden auch Hilfskräfte und Aushilfspersonal öffentlich-rechtlich angestellt. Dies hat insbesondere verfahrensrechtliche Auswirkungen (Kündigungsschutz), nicht aber eine Lohnerhöhung oder ähnliches. Zudem können in diesen Fällen, wenn notwendig, Abweichungen für Beendigung, Arbeitszeit, Besoldung und Ferien im Vertrag vereinbart werden (vgl. § 4 Abs. 3 PG).</p>	
<p>Art. 17 Teilzeitbeschäftigung Zum Zwecke vermehrter Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung soll der Zugang zur Teilzeitbeschäftigung auf allen Stufen offen sein, soweit nicht die Aufgabenerfüllung oder der geordnete Betriebsablauf beeinträchtigt werden oder organisatorische, betriebswirtschaftliche und sozialpolitische Gründe entgegenstehen.</p>	<p>§ 3 Teilzeitbeschäftigung ¹ Zum Zwecke vermehrter Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung soll der Zugang zur Teilzeitbeschäftigung auf allen Stufen offen sein, soweit nicht die Aufgabenerfüllung oder der geordnete Betriebsablauf beeinträchtigt werden oder organisatorische, betriebswirtschaftliche und sozialpolitische Gründe entgegenstehen.</p>	<p>Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.</p>	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
Aus dieser Zielvorgabe kann kein Rechtsanspruch abgeleitet werden.	² Aus dieser Zielvorgabe kann kein Rechtsanspruch abgeleitet werden.		
Begründung des Arbeitsverhältnisses			
<p>Art. 18 Anstellung Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag auf unbestimmte oder bestimmte Dauer angestellt. Die Anstellung kann vom Ergebnis einer ärztlichen Untersuchung abhängig gemacht werden. Das Anstellungsverhältnis wird durch einen gegenseitig zu unterzeichnenden Vertrag begründet. Anstellungsbehörde ist der Gemeinderat. Lehrlinge, Aushilfspersonal und Hilfskräfte werden durch zivilrechtlichen Arbeitsvertrag angestellt.</p>	<p>§ 4 Anstellung ¹ Unter Vorbehalt der Wahl auf Amtsdauer durch das Volk oder den Kantonsrat nach den Vorschriften der Kantonsverfassung werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Arbeitsvertrag auf unbestimmte oder bestimmte Dauer angestellt. ² Die Arbeitsverträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Anstellung nach den Vorschriften der Kantonsverfassung der Bestätigung durch den Kantonsrat bedarf, werden mit entsprechendem Vorbehalt abgeschlossen. ³ Der Arbeitsvertrag kann in besonderen Fällen, namentlich bei Ausbildungs- und Praktikumsverhältnissen sowie Aushilfen oder Hilfskräften, hinsichtlich Arbeitszeit, Entlohnung, Ferien und Beendigung des Arbeitsverhältnisses von diesem Gesetz abweichen. § 2bis Eignungsprüfungen ¹ Die Anstellung und Weiterbeschäftigung kann vom Ergebnis einer registerbasierten, einer medizinischen oder von einer anderen Eignungsprüfung abhängig gemacht werden. Vorbehalten bleiben abweichende spezialgesetzliche Bestimmungen. (...)</p>	<p>Ausweitung der Möglichkeiten der Eignungsprüfung, insbesondere auch Rechtsgrundlage für registerbasierte Abklärungen (Strafregister etc.). Detaillierte Bestimmungen insb. über die Datenbearbeitung in §§ 2^{bis} – 2^{quater} nPG.</p>	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
Art. 19 Dauer Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet. Ein befristeter Arbeitsvertrag darf, sofern er keine Kündigungsmöglichkeit während der Vertragsdauer vorsieht, höchstens für die Dauer von zwei Jahren abgeschlossen werden. Er kann erneuert werden, darf jedoch insgesamt die Dauer von sechs Jahren nicht überschreiten.	§ 5 Dauer ¹ Unter Vorbehalt der Wahl auf Amtsdauer ist das Arbeitsverhältnis in der Regel unbefristet. ² Ein befristeter Arbeitsvertrag darf, sofern er keine Kündigungsmöglichkeit während der Vertragsdauer vorsieht, höchstens für die Dauer von 2 Jahren abgeschlossen werden. Er kann erneuert werden, darf jedoch insgesamt die Dauer von 6 Jahren nicht überschreiten.	Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.	
Art. 20 Probezeit Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Die Probezeit kann bis auf sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden.	§ 6 Probezeit ¹ Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. ² Die Probezeit kann bis auf sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden.	Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.	
Beendigung des Arbeitsverhältnisses			
Allgemeines			
Art. 21 Beendigungsgründe Das Arbeitsverhältnis endet durch <ul style="list-style-type: none"> a) Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis b) Fristablauf oder Kündigung beim befristeten Arbeitsverhältnis c) Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen d) Einvernehmliche Auflösung e) Erreichen der Altersgrenze f) Vorzeitige Pensionierung g) Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit 	§ 7 Beendigungsgründe Das Arbeitsverhältnis endet durch <ul style="list-style-type: none"> a) Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis b) Fristablauf oder Kündigung beim befristeten Arbeitsverhältnis c) Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen d) Einvernehmliche Auflösung e) Erreichen der Altersgrenze f) Vorzeitige Pensionierung g) Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit 	Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
h) Tod	h) Tod.		
Unbefristetes Arbeitsverhältnis			
Art. 22 Kündigung im Allgemeinen Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch schriftliche Kündigung seitens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters oder seitens der Gemeinde.	§ 8 Kündigung im Allgemeinen ¹ Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch schriftliche Kündigung seitens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters oder seitens des Kantons.	Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.	
Art. 23 Kündigung seitens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen: <ul style="list-style-type: none"> a) 7 Tage während der ersten 3 Monate b) 20 Tage ab dem 4. Monat Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auf Monatsende gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen: <ul style="list-style-type: none"> a) 3 Monate während der ersten 6 Dienstjahre b) 4 Monate ab dem 7. Dienstjahr c) 6 Monate ab dem 15. Dienstjahr Beim Vorliegen besonderer Umstände kann im Arbeitsvertrag ein anderer Kündigungstermin vorgesehen werden.	§ 9 Kündigung seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen: <ul style="list-style-type: none"> a) 7 Tage während der ersten 3 Monate b) 20 Tage ab dem 4. Monat. ² Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auf Monatsende gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen: <ul style="list-style-type: none"> a) 3 Monate während der ersten 6 Dienstjahre b) 4 Monate ab dem 7. Dienstjahr c) 6 Monate ab dem 15. Dienstjahr. ³ Die Lehrpersonen der kantonalen Schulen können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten jeweils auf Ende eines Schulhalbjahres kündigen. Beim Vorliegen besonderer Umstände können im Arbeitsvertrag andere Kündigungstermine oder	Neu können vertraglich auch andere Kündigungsfristen vorgesehen werden.	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
	<p>Kündigungsfristen vorgesehen werden.</p> <p>⁴ Die Leiterinnen und Leiter der Ämter gemäss Gesetz über die Organisation der Staatsverwaltung können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten kündigen. Dieser Kündigungsregelung können weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonderen Funktionen unterstellt werden.</p>		
<p>Art. 24 Kündigung seitens der Gemeinde Die Gemeinde kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Kündigungsfristen und Kündigungstermine kündigen. Vor der Kündigung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Kündigung ist zu begründen. Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen zu erwägen.</p>	<p>§ 10 Kündigung seitens des Kantons ¹ Der Kanton kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Kündigungsfristen und Kündigungstermine kündigen. ² ... ³ Vor der Kündigung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Kündigung ist zu begründen. ⁴ Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen zu erwägen wie förmliche Erteilung eines Verweises, Lohnkürzung, Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung an eine andere Stelle (Funktionsänderung) oder Androhung der Entlassung. ⁵ ...</p>	<p>Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.</p>	
	<p>§ 10bis Vorsorgliche Massnahmen ¹ Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter kann freigestellt werden, wenn öffentliche</p>	<p>Bestimmung gilt gemäss § 99 Abs. 2 GG und Art. 78 Abs. 2 PBR bereits heute.</p>	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
	<p>oder betriebliche Interessen dies erfordern.</p> <p>² Die zuständige Instanz entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohns. Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses entschieden. Der Lohn kann insbesondere dann ganz oder teilweise entzogen bzw. zurückgefordert werden, wenn die freigestellte Person wiederholt oder schwer ihre Berufspflichten verletzt oder in anderer Weise ihre Vertrauenswürdigkeit schwer beeinträchtigt hat.</p> <p>³ Vor der Kürzung oder dem Entzug des Lohns ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren.</p>		
<p>Art. 25 Nichtige Kündigung Die Kündigung seitens der Gemeinde ist unter Vorbehalt einer gerechtfertigten fristlosen Entlassung aus wichtigen Gründen nichtig, wenn sie nach Ablauf der Probezeit während folgender Sperrfristen ausgesprochen wird:</p> <p>a) während sowie vier Wochen vor und nach einer mindestens sieben Tage dauernden obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, militärischer Frauendienst, Rotkreuzdienst,</p>	<p>§ 11 Nichtige Kündigung ¹ Die Kündigung seitens des Kantons ist unter Vorbehalt einer gerechtfertigten fristlosen Entlassung aus wichtigen Gründen nichtig, wenn sie nach Ablauf der Probezeit während folgender Sperrfristen ausgesprochen wird:</p> <p>a) während sowie 4 Wochen vor und nach einer mindestens 7 Tage dauernden obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste); b) während einer mit Zustimmung des</p>	<p>Zusätzliche Sperrfristen gemäss lit. e (verlängerter Mutterschaftsurlaub) und lit. f (max. 14 Wochen Betreuungsurlaub für gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind).</p>	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
<p>Beförderungsdienste);</p> <p>b) während einer mit Zustimmung der Gemeinde ausgeübten freiwilligen gemeinnützigen Dienstleistung;</p> <p>c) während 30 Tagen im 1. Dienstjahr, während 90 Tagen im 2. bis 5. Dienstjahr und während 180 Tagen ab dem 6. Dienstjahr im Falle unverschuldeter ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall;</p> <p>d) während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft.</p>	<p>Kantons ausgeübten freiwilligen gemeinnützigen Dienstleistung;</p> <p>c) während 30 Tagen im 1. Dienstjahr, während 90 Tagen im 2. bis 5. Dienstjahr und während 180 Tagen ab dem 6. Dienstjahr im Falle unverschuldeter ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall;</p> <p>d) während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft;</p> <p>e) während des infolge Hospitalisierung des Neugeborenen verlängerten Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung;</p> <p>f) während des Anspruchs auf Betreuungsurlaub nach § 24b Arbeitszeitverordnung, längstens aber während 6 Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt.</p>		
<p>Art. 26 Folgen der nichtigen Kündigung Die Kündigung, die während einer Sperrfrist erklärt wird, entfaltet keine Rechtswirkung. Ist die Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis zum Beginn der Sperrfrist noch nicht abgelaufen, so wird die Kündigungsfrist bis zum Ablauf der Sperrfrist unterbrochen. Fällt der Endtermin für die Auflösung des</p>	<p>§ 12 Folgen der nichtigen Kündigung ¹ Die Kündigung, die während einer Sperrfrist erklärt wird, entfaltet keine Rechtswirkung. ² Ist die Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis zum Beginn der Sperrfrist noch nicht abgelaufen, so wird die Kündigungsfrist bis zum Ablauf der Sperrfrist unterbrochen. ³ Fällt der Endtermin für die Auflösung des</p>	<p>Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.</p>	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
Arbeitsverhältnisses nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so kann daraus kein Anspruch auf Verlängerung der Kündigungsfrist bis zum nächstfolgenden Endtermin abgeleitet werden.	Arbeitsverhältnisses (Ende eines Monats oder eines Schulhalbjahres) nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so kann daraus kein Anspruch auf Verlängerung der Kündigungsfrist bis zum nächstfolgenden Endtermin abgeleitet werden.		
<p>Art. 27 Missbräuchliche Kündigung Die Kündigung seitens der Gemeinde ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt wurden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt, insbesondere, wenn sie ausgesprochen wird</p> <ul style="list-style-type: none"> a) wegen einer persönlichen Eigenschaft oder wegen der Ausübung verfassungsmässiger Rechte, es sei denn, die Eigenschaft oder die Rechtsausübung beeinträchtigt wesentlich die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis oder die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern; b) um die Entstehung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und deren Geltendmachung nach Treu und Glauben zu erschweren oder zu verunmöglichen. 	<p>§ 13 Missbräuchliche Kündigung ¹ Die Kündigung seitens des Kantons ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt wurden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt, insbesondere wenn sie ausgesprochen wird</p> <ul style="list-style-type: none"> a) wegen einer persönlichen Eigenschaft oder wegen der Ausübung verfassungsmässiger Rechte, es sei denn, die Eigenschaft oder die Rechtsausübung beeinträchtigt wesentlich die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis oder die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern; b) um die Entstehung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und deren Geltendmachung nach Treu und Glauben zu erschweren oder zu verunmöglichen. 	Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.	
<p>Art. 28 Folgen der missbräuchlichen Kündigung Eine missbräuchliche Kündigung begründet Anspruch auf Entschädigung.</p>	<p>§ 14 Folgen der missbräuchlichen Kündigung ¹ Eine missbräuchliche Kündigung begründet Anspruch auf Entschädigung.</p>	Die Obergrenze für die Entschädigung bleibt unverändert. Die Entschädigung wird neu nach den konkreten Umständen im Einzelfall bemessen.	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
<p>Die Entschädigung beträgt vom 1. bis 3. Dienstjahr drei Monatsgehälter, für jedes weitere Dienstjahr ein zusätzliches Monatsgehalt, höchstens jedoch neun Monatsgehälter. Ein angefangenes zählt dabei als volles Dienstjahr. Bemessungsgrundlage ist das im Zeitpunkt der Kündigung massgebende Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.</p> <p>Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer missbräuchlichen Kündigung nicht abgeleitet werden.</p>	<p>² Die Entschädigung wird unter Würdigung der Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Schwere der Verfehlung des Kantons bzw. der kündigenden Stelle, des Anlasses der Kündigung, eines allfälligen Mitverschuldens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und des Vorgehens bei der Kündigung festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für 9 Monate entspricht. Bemessungsgrundlage ist der im Zeitpunkt der Kündigung massgebende Jahreslohn einschliesslich Teuerungszulage sowie Sozialzulagen.</p> <p>³ Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer missbräuchlichen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen missbräuchlicher Kündigung haben keine aufschiebende Wirkung.</p>	<p>Zudem wird einer allfälligen Beschwerde die aufschiebende Wirkung entzogen.</p>	
<p>Befristetes Arbeitsverhältnis</p>			
<p>Art. 29 Fristablauf oder Kündigung Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer. Im Arbeitsvertrag kann das Recht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Frist gemäss den Bestimmungen über die Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses vorgesehen werden. In diesen Fällen endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung spätestens durch Ablauf</p>	<p>§ 15 Fristablauf oder Kündigung ¹ Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer. ² Im Arbeitsvertrag kann das Recht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Frist gemäss den Bestimmungen über die Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses vorgesehen werden. In diesen Fällen endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung spätestens durch Ablauf</p>	<p>Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.</p>	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
der Vertragsdauer.	der Vertragsdauer.		
Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen			
Art. 30 Grundsatz Beim Vorliegen wichtiger Gründe, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar machen, kann das Arbeitsverhältnis beidseitig ohne Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine bzw. der festen Vertragsdauer aufgelöst werden. Vor der Entlassung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Entlassung ist zu begründen.	§ 16 Grundsatz ¹ Beim Vorliegen wichtiger Gründe, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar machen, kann das Arbeitsverhältnis beidseitig ohne Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine bzw. der festen Vertragsdauer aufgelöst werden. ² Vor der Entlassung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Entlassung ist zu begründen.	Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.	
Art. 31 Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung Bei fristloser Entlassung ohne wichtigen Grund besteht Anspruch auf Ersatz dessen, was die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins oder durch Ablauf der Vertragsdauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses beendet worden wäre. An diesen Schadenersatz wird angerechnet, was die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart sowie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.	§ 17 Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung ¹ Bei fristloser Entlassung ohne wichtigen Grund besteht Anspruch auf Ersatz dessen, was die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins oder durch Ablauf der Vertragsdauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses beendet worden wäre. ² An diesen Schadenersatz wird angerechnet, was die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart sowie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.	Einer allfälligen Beschwerde wird die aufschiebende Wirkung entzogen.	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
<p>Der Anspruch auf Schadenersatz besteht unabhängig von einem allfälligen Anspruch auf Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung.</p> <p>Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung nicht abgeleitet werden.</p>	<p>³ Der Anspruch auf Schadenersatz besteht unabhängig von einem allfälligen Anspruch auf Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung.</p> <p>⁴ Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung haben keine aufschiebende Wirkung.</p>		
<p>Art. 32 Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle</p> <p>Tritt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder wird die Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund fristlos verlassen, so hat die Gemeinde Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Gehalts für einen Monat entspricht, ferner auf Ersatz des weiteren Schadens.</p> <p>Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage. Ist der Gemeinde ein geringerer Schaden als ein Viertel des Monatsgehalts entstanden, so ist die Entschädigung entsprechend herabzusetzen.</p>	<p>§ 18 Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle</p> <p>¹ Tritt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder wird die Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund fristlos verlassen, so hat der Kanton Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohns für einen Monat entspricht, ferner auf Ersatz des weiteren Schadens.</p> <p>² Bemessungsgrundlage ist der Jahreslohn einschliesslich Teuerungszulage sowie Sozialzulagen.</p> <p>³ Ist dem Kanton ein geringerer Schaden als ein Viertel des Monatslohns entstanden, so ist die Entschädigung entsprechend herabzusetzen.</p>	<p>Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.</p>	
<p>Einvernehmliche Auflösung</p>			
<p>Art. 33 Übereinkunft bei einvernehmlicher Auflösung</p> <p>Im gegenseitigen Einvernehmen kann das</p>	<p>§ 19 Übereinkunft</p> <p>¹ Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet</p>	<p>Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.</p>	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet der übrigen Bestimmungen dieses Titels schriftlich aufgelöst werden.	der übrigen Bestimmungen dieses Titels schriftlich aufgelöst werden.		
Erreichen der Altersgrenze			
Art. 34 Zeitpunkt der Beendigung Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ende des Monats, in welchem das 65. Altersjahr erfüllt wird. Durch gegenseitige Absprache kann das Arbeitsverhältnis ausnahmsweise bis zu einem Jahr über die Altersgrenze hinaus fortgesetzt werden, sofern dies im Interesse der Gemeinde liegt.	§ 20 Zeitpunkt der Beendigung ¹ Das Arbeitsverhältnis endigt mit dem Ende des Monats, für Lehrpersonen mit dem Ende des Schulhalbjahres, in welchem das 65. Altersjahr erfüllt wird. ² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auf ihren Wunsch hin längstens bis zur Erfüllung des 70. Altersjahrs weiter beschäftigt werden. Dies setzt das Einverständnis des Arbeitgebenden voraus.	Eine Weiterbeschäftigung über das Rentenalter ist neu bis 70 möglich.	
Vorzeitige Pensionierung			
Art. 35 Versetzung in den Ruhestand Sofern sachliche Gründe es erfordern, kann eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter ausnahmsweise vor dem Erreichen der Altersgrenze unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins in den Ruhestand versetzt werden. Es besteht Anspruch auf das rechtliche Gehör und auf Begründung der Verfügung. Die Versetzung in den Ruhestand ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt werden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt. Sie begründet den gleichen Entschädigungsanspruch wie die missbräuchliche	§ 22 Versetzung in den Ruhestand ¹ Sofern sachliche Gründe es erfordern, kann eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ausnahmsweise vor dem Erreichen der Altersgrenze unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins in den Ruhestand versetzt werden. Es besteht Anspruch auf das rechtliche Gehör und auf Begründung der Verfügung. ² Die dadurch entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistungen kann durch Einlagen des Kantons in die Pensionskasse ganz oder teilweise ausgeglichen werden. ³ Die Versetzung in den Ruhestand ist missbräuchlich, wenn	Neu könnte der Arbeitgeber bei einer Versetzung in den Ruhestand einen Beitrag in die PK einzahlen. Ein Anspruch darauf besteht nicht.	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
Kündigung.	Verfahrensvorschriften verletzt werden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt. Sie begründet einen Entschädigungsanspruch, der analog zur Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung (§ 14 Abs. 2) festzusetzen ist.		
<p>Art. 35^{bis} Vorzeitiger Altersrücktritt Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich ab dem Beginn des auf die Vollendung des 60. Altersjahres folgenden Monats vorzeitig altershalber pensionieren lassen. Mitarbeitende, die sich vorzeitig pensionieren lassen, haben bis zum Erreichen der ordentlichen AHV-Altersgrenze oder bis zum Bezug einer IV-Rente gegenüber der Gemeinde Anspruch auf eine Überbrückungsrente. Diese beträgt 90 Prozent der maximalen AHV-Altersrente. Der ausgerichtete Gesamtbetrag darf die Summe von drei Jahresüberbrückungsrenten nicht übersteigen; erfolgt die vorzeitige Pensionierung mehr als drei Jahre vor der AHV-Altersgrenze, wird dieser Maximalbetrag gleichmässig auf die Bezugsdauer aufgeteilt. Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Überbrückungsrente anteilmässig.</p>	<p>§ 21 Vorzeitiger Altersrücktritt ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich ab dem Beginn des auf die Vollendung des 58. Altersjahrs folgenden Monats vorzeitig altershalber pensionieren lassen. ² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich vorzeitig pensionieren lassen, haben bis zum Erreichen der ordentlichen AHV-Altersgrenze oder bis zum Bezug einer IV-Rente gegenüber dem Kanton Anspruch auf eine Überbrückungsrente, sofern sie mindestens 10 Jahre ununterbrochen beim Kanton Zug tätig waren. Die Überbrückungsrente beträgt 90 Prozent der maximalen AHV-Altersrente. Der ausgerichtete Gesamtbetrag darf die Summe von 3 Jahresüberbrückungsrenten nicht übersteigen; erfolgt die vorzeitige Pensionierung mehr als 3 Jahre vor der AHV-Altersgrenze, wird dieser Maximalbetrag gleichmässig auf die Bezugsdauer aufgeteilt. Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Überbrückungsrente anteilmässig. ³ Die Überbrückungsrente wird nach Massgabe des durchschnittlichen</p>	<p>Die Voraussetzungen für die Überbrückungsrente ändern sich, nicht aber deren Höhe. Neu muss das Arbeitsverhältnis ununterbrochen während 10 Jahren bestanden haben, um Anspruch auf eine Überbrückungsrente zu erhalten. Diese kann neu bereits ab Alter 58 bezogen werden.</p>	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
	Beschäftigungsumfangs während der gesamten Anstellungsdauer beim Kanton Zug berechnet.		
Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit			
Art. 36 Zeitpunkt der Beendigung Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf die volle Invalidenrente gemäss Pensionskassengesetz.	§ 23 Zeitpunkt der Beendigung ¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf die volle Invalidenrente gemäss Pensionskassengesetz.	Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.	
Abgangsentschädigung und Entlassungsrente			
Art. 37 Abgangsentschädigung Wird das Arbeitsverhältnis seitens der Gemeinde gekündigt, ohne dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter durch schuldhaftes Verhalten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründeten Anlass gibt, ferner bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand sowie bei Tod während des Arbeitsverhältnisses besteht Anspruch auf eine Abgangsentschädigung. Voraussetzung ist, ausser im Todesfall, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 45. Altersjahr überschritten und das Arbeitsverhältnis mindestens zehn Jahre ununterbrochen bestanden hat. Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.	§ 24 Abgangsentschädigung ¹ Wird das Arbeitsverhältnis seitens des Kantons gekündigt, ohne dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durch schuldhaftes Verhalten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründeten Anlass gibt, ferner bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand sowie bei Tod während des Arbeitsverhältnisses, besteht Anspruch auf eine Abgangsentschädigung. Voraussetzung ist, ausser im Todesfall, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 45. Altersjahr überschritten und das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen bestanden hat. ² Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.	Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.	
Art. 38 Höhe und Auszahlung	§ 25 Höhe und Auszahlung	Neu wird die Entschädigung im Todesfall	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
<p>Die Abgangsentschädigung beträgt nach zehn Dienstjahren ein Monatsgehalt und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf sechs Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren. Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.</p> <p>Im Todesfall beträgt die Abgangsentschädigung bis zum erfüllten 12. Dienstjahr drei Monatsgehälter und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf sechs Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren. Anspruch auf die Abgangsentschädigung haben der Ehegatte, minderjährige oder noch in Ausbildung befindliche Kinder oder weitere Personen, denen gegenüber der verstorbenen Person nachweisbar eine gesetzliche Unterstützungspflicht wahrgenommen hatte, in der genannten Reihenfolge.</p>	<p>¹ Die Abgangsentschädigung beträgt nach 10 Dienstjahren einen Monatslohn und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um einen Monatslohn bis auf 6 Monatslöhne nach 15 oder mehr Dienstjahren. Bemessungsgrundlage ist der Jahreslohn einschliesslich Teuerungszulage sowie Sozialzulagen.</p> <p>² Im Todesfall beträgt die Abgangsentschädigung bis zum erfüllten 12. Dienstjahr 3 Monatslöhne und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um einen Monatslohn bis auf 6 Monatslöhne nach 15 oder mehr Dienstjahren. Die Abgangsentschädigung ist dem Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder dem eingetragenen Partner, den minderjährigen oder noch in Ausbildung befindlichen Kindern oder weiteren Personen, denen gegenüber eine gesetzliche Unterstützungspflicht bestand, in der genannten Reihenfolge auszurichten.</p>	<p>auch an eingetragene Partnerinnen und Partner ausbezahlt.</p>	
<p>Art. 39 Abgangsentschädigung bzw. Entlassungsrente an die Gemeindeschreiberin/den Gemeindeschreiber aufgehoben</p>			
<p>Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</p>			
<p>Art. 40 Allgemeine Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht</p>	<p>§ 28 Allgemeine Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht</p>	<p>Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.</p>	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.	1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Kantons in guten Treuen zu wahren.		
	<p>§ 28^{bis} Meldung von Missständen</p> <p>1 Stellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit einen Missstand innerhalb der Organisation oder Institution fest, namentlich strafbare Handlungen oder anderweitige Unregelmässigkeiten, und geben die vorgesetzten Stellen der Meldung keine Folge oder verweigern sie die Entbindung vom Amtsgeheimnis, können die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter den Missstand einer Meldestelle anzeigen.</p> <p>2 Wer unter den Voraussetzungen nach Abs. 1 in Treu und Glauben einen Missstand meldet, verstösst nicht gegen die Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht und darf deswegen in der beruflichen Stellung nicht benachteiligt werden.</p> <p>3 Die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter verstossen gegen die Treuepflicht, wenn sie das Recht auf Meldung offensichtlich missbrauchen.</p> <p>4 Der Regierungsrat bestimmt eine Meldestelle und regelt deren Aufgaben und Kompetenzen.</p>	<p>Der Kanton hat die Ombudsstelle als Meldestelle definiert (§ 17a ff PVO), dies gilt analog auch für die Einwohnergemeinde Menzingen.</p> <p>Bestimmung gilt gemäss § 99 Abs. 2 GG und Art. 78 Abs. 2 PBR bereits heute.</p>	
	<p>§ 28^{ter} Meldung von strafbaren Handlungen</p>	Bestimmung gilt gemäss § 99 Abs. 2 GG und Art. 78 Abs. 2 PBR bereits heute.	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
	<p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen strafbare Handlungen, die von Amtes wegen verfolgt werden und die ihnen in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit bekannt werden, nach Absprache mit der vorgesetzten Stelle der Polizei oder Staatsanwaltschaft mit allen sachdienlichen Angaben anzeigen. Vorbehalten bleiben abweichende gesetzliche Regelungen.</p> <p>² Auf eine Anzeige kann mit Zustimmung der vorgesetzten Stelle verzichtet werden, wenn es sich um eine Übertretung handelt und im Falle einer Verurteilung von Strafe abzusehen wäre.</p>		
	<p>§ 28^{quater} Verbot der Annahme von Geschenken</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es verboten, Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.</p> <p>² Von diesem Verbot ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert sowie von wissenschaftlichen und kulturellen Auszeichnungen.</p>	Bestimmung gilt gemäss § 99 Abs. 2 GG und Art. 78 Abs. 2 PBR bereits heute.	
<p>Art. 41 Amtsgeheimnis Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es untersagt, Drittpersonen und anderen Amtsstellen Tatsachen mitzuteilen, die sie bei der Ausübung ihres Amtes erfahren und an denen ein öffentliches</p>	<p>§ 29 Amtsgeheimnis</p> <p>¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist unter Vorbehalt von § 28bis und § 28ter dieses Gesetzes sowie § 51 Abs. 2 Finanzhaushaltgesetz untersagt, Drittpersonen und anderen Amtsstellen Tatsachen</p>	Abs 4: Keine ausdrückliche Entbindung vom Amtsgeheimnis mehr notwendig für Aussagen vor einer PUK.	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
<p>Geheimhaltungsinteresse oder ein Persönlichkeitsschutzinteresse besteht oder die gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.</p> <p>Die Pflicht zur Wahrung des Amtsgeheimnisses bleibt nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p> <p>Zur Mitteilung geheimzuhaltender Tatsachen an Drittpersonen und andere Amtsstellen sowie zur Erfüllung der Zeugnispflicht in gerichtlichen Verfahren bedürfen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter der Entbindung vom Amtsgeheimnis durch den Gemeinderat bzw. wenn nötig durch kantonale Aufsichtsstellen.</p>	<p>mitzuteilen, die sie bei der Ausübung ihres Amtes erfahren und an denen ein öffentliches Geheimhaltungsinteresse oder ein Persönlichkeitsschutzinteresse besteht oder die gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.</p> <p>² Die Pflicht zur Wahrung des Amtsgeheimnisses bleibt nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p> <p>³ Zur Mitteilung geheim zu haltender Tatsachen an Drittpersonen und andere Amtsstellen sowie zur Erfüllung der Zeugnispflicht in gerichtlichen Verfahren bedürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Vorbehalt von § 28bis und § 28ter dieses Gesetzes sowie § 51 Abs. 2 Finanzhaushaltsgesetz der Entbindung vom Amtsgeheimnis durch die Direktionsvorsteherin oder den Direktionsvorsteher bzw. durch die Präsidentin oder den Präsidenten des Obergerichts bzw. des Verwaltungsgerichts.</p> <p>⁴ Das Amtsgeheimnis gilt nicht gegenüber parlamentarischen Untersuchungskommissionen.</p>		
<p>Art. 42 Arbeitszeit</p> <p>Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem kant. Personalgesetz. Der Gemeinderat erlässt ein Arbeits- und Gleitzeitreglement und kann weitere Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung treffen.</p>	<p>§ 30 Arbeitszeit</p> <p>¹ Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden.</p> <p>² Soweit die einwandfreie Aufgabenerfüllung und der ordnungsgemässe Betriebsablauf nicht beeinträchtigt werden, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die</p>	<p>Mit dem neuen Art. 17 wird klargestellt, dass der Gemeinderat weiterhin für die Vollzugsbestimmungen zuständig ist und darin vom kantonalen Recht abweichen kann.</p> <p>Auf Reglementsstufe ergeben sich keine Änderungen. In der kantonalen</p>	<p>Art. 17 Arbeitszeit</p> <p><i>Der Gemeinderat kann, im Interesse der Einwohnergemeinde Menzingen, im Bereich der Arbeitszeitgestaltung Vollzugsbestimmungen erlassen und darin von den kantonalen Vollzugsbestimmungen abweichen.</i></p>

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
<p>Soweit die einwandfreie Aufgabenerfüllung und der ordnungsgemässe Betriebsablauf nicht beeinträchtigt werden, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die wöchentliche Normalarbeitszeit um eine Stunde verlängern. Zum Ausgleich besteht im betreffenden Jahr Anspruch auf eine arbeitsfreie Woche.</p> <p>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem gesetzlichen Ferienanspruch von mehr als vier Wochen, ausgenommen Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge, können ferner die wöchentliche Normalarbeitszeit um eine Stunde verkürzen. Zum Ausgleich werden die Ferien um eine Woche gekürzt.</p>	<p>wöchentliche Normalarbeitszeit um eine Stunde verlängern. Zum Ausgleich besteht im betreffenden Jahr Anspruch auf eine arbeitsfreie Woche.</p> <p>³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem gesetzlichen Ferienanspruch von mindestens 25 Tagen, ausgenommen Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge, können ferner die wöchentliche Normalarbeitszeit um eine Stunde verkürzen. Zum Ausgleich werden die Ferien um fünf Tage gekürzt.</p> <p>⁴ Der Regierungsrat kann weitere Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung treffen.</p>	<p>Verordnung über die Arbeitszeit (BGS 154.214) finden sich jedoch Detailregelungen, die teilweise von den Vollzugsbestimmungen der Einwohnergemeinde Menzingen abweichen (z.B. andere Schalteröffnungszeiten). Der Gemeinderat wird wie bisher in einer Personalverordnung die gemeindespezifisch notwendigen Anpassungen vornehmen.</p>	
<p>Art. 43 Überstundenarbeit Wenn es die Umstände erfordern, sind die Angestellten zur Leistung von Überstunden verpflichtet, soweit ihnen dies nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.</p> <p>Anspruch auf zeitliche Kompensation bzw. soweit eine solche nicht möglich ist, auf stundenweise Vergütung, besteht nur, wenn die Überstundenarbeit zum Voraus angeordnet oder nachträglich genehmigt wird.</p> <p>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Lohnklasse 17 und höher eingestuft sind, haben, soweit die Überstunden nicht durch Freizeit kompensiert werden</p>	<p>§ 31 Überstundenarbeit ¹ Wenn es die Umstände erfordern, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Leistung von Überstundenarbeit verpflichtet, soweit ihnen dies nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.</p> <p>² Anspruch auf zeitliche Kompensation bzw., soweit eine solche nicht möglich ist, auf stundenweise Vergütung besteht nur, wenn die Überstundenarbeit zum Voraus angeordnet oder nachträglich genehmigt wird.</p> <p>³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Lohn betragsmässig dem Minimum der Lohnklasse 20 entspricht oder höher ist, haben, soweit die Überstundenarbeit nicht</p>	<p>Neu ist eine Auszahlung von Überstunden bis zur Lohnklasse 19 möglich.</p>	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
können, keinen Anspruch auf Vergütung.	durch Freizeit kompensiert werden kann, keinen Anspruch auf Vergütung.		
<p>Art. 44 Funktionsänderung Wenn es die Umstände erfordern, kann Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, die nicht von Verfassung wegen vom Volk gewählt sind, jederzeit eine den Fähigkeiten und der Eignung entsprechende andere Funktion zugewiesen werden. Vor einer Funktionsänderung ist der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Funktionsänderung ist zu begründen. Eine mit der Zuweisung einer anderen Stelle oder Arbeit verbundene Besoldungsreduktion kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins angeordnet werden.</p>	<p>§ 32 Funktionsänderung ¹ Wenn es die Umstände erfordern, kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht von Verfassung wegen vom Volk oder vom Kantonsrat gewählt sind, jederzeit eine den Fähigkeiten und der Eignung entsprechende andere Funktion zugewiesen werden. ² Vor einer Funktionsänderung ist der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Funktionsänderung ist zu begründen. ³ Eine mit der Zuweisung einer anderen Stelle oder Arbeit verbundene Lohnreduktion kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins angeordnet werden.</p>	Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.	
<p>Art. 45 Wohnsitz und Amtswohnung Sofern es die Aufgabenerfüllung erfordert, kann den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Wohnsitz in der Gemeinde vorgeschrieben oder eine Amtswohnung zugewiesen werden.</p>	<p>§ 33 Wohnsitz und Amtswohnung ¹ Sofern es die Aufgabenerfüllung erfordert, kann den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein bestimmter Wohnsitz vorgeschrieben oder eine Amtswohnung zugewiesen werden.</p>	Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.	
<p>Art. 46 Öffentliche Nebenämter Die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung des Gemeinderates. Die Bewilligung muss vor der Kandidatur eingeholt werden.</p>	<p>§ 34 Öffentliche Nebenämter ¹ Die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung. ² Soweit die Ausübung eines öffentlichen Nebenamts nicht in der arbeitsfreien Zeit</p>	Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
Für die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes wird bezahlter Urlaub bis zu zwölf Arbeitstagen pro Kalenderjahr gewährt. Bei Teilzeitpensum wird der Urlaub anteilmässig berechnet.	möglich ist, wird bezahlter Urlaub bis zu 12 Arbeitstagen pro Kalenderjahr gewährt. Bei Teilzeitpensum wird der Urlaub anteilmässig berechnet.		
Art. 47 Nebenerwerb Die Ausübung einer Nebenerwerbstätigkeit darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung des Gemeinderates.	§ 35 Nebenerwerb ¹ Die Ausübung einer Nebenerwerbstätigkeit darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung.	Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.	
Art. 48 Ausstandspflicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, in den Ausstand zu treten, wenn sie in einer Angelegenheit ein persönliches Interesse haben.	§ 36 Ausstandspflicht ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, in den Ausstand zu treten, wenn sie in einer Angelegenheit ein persönliches Interesse haben.	Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.	
Art. 49 Fort- und Weiterbildung Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Fähigkeiten nach bestem Können weiterzuentwickeln und auf neue Erkenntnisse und Methoden auszurichten. Sie können zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungskursen verpflichtet werden.	§ 37 Aus-, Fort- und Weiterbildung ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Fähigkeiten anzueignen bzw. diese nach bestem Können weiterzuentwickeln und auf neue Erkenntnisse und Methoden auszurichten. Sie können zur Teilnahme an Aus-, Fort- und Weiterbildungsgängen verpflichtet werden. ² Der Regierungsrat legt die Bedingungen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung, die Voraussetzungen und den Umfang einer allfälligen Kostenbeteiligung durch den Kanton sowie der Rückzahlungsverpflichtung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Verordnung fest.	Mit dem neuen Art. 18 wird klargestellt, dass der Gemeinderat weiterhin für die Vollzugsbestimmungen zuständig ist und darin vom kantonalen Recht abweichen kann. Auf Reglementsstufe ergeben sich keine Änderungen. Im kantonalen Reglement über die Weiter- oder Zusatzbildung sowie den Studienurlaub des Staatspersonals (BGS 154.215) finden sich jedoch Detailregelungen, die teilweise von den Vollzugsbestimmungen der Einwohnergemeinde Menzingen abweichen. Der Gemeinderat wird in einer Personalverordnung die gemeindespezifisch notwendigen Anpassungen vornehmen.	Art. 18 Aus- und Weiterbildung <i>Der Gemeinderat kann im Interesse der Einwohnergemeinde Menzingen im Bereich Fort- und Weiterbildung Vollzugsbestimmungen erlassen und darin auch von den kantonalen Vollzugsbestimmungen abweichen.</i>

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
Art. 50 Amtsübergabe Die ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur ordnungsgemässen Übergabe des Amtes verpflichtet.	§ 38 Amtsübergabe ¹ Die ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur ordnungsgemässen Übergabe des Amtes verpflichtet.	Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.	
Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter			
Besoldung im Allgemeinen	Entlöhnung im Allgemeinen		
Art. 51 Lohngleichheit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung, soweit sie für die Arbeit von Nutzen sind, Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und Leistung.	§ 39 Lohngleichheit ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung, soweit sie für die Arbeit von Nutzen sind, Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und Leistung.	Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.	
Art. 52 Zusammensetzung der Besoldung Die Besoldung setzt sich wie folgt zusammen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Jahresgehalt, bestehend aus: <ol style="list-style-type: none"> a) Grundgehalt (12/13 des Jahresgehaltes) b) 13. Monatsgehalt (1/13 des Jahresgehaltes) 2. Teuerungszulage 3. Familienzulage 4. Kinderzulage 5. Treue- und Erfahrungszulage. Das Gehalt bildet in der Regel die Entschädigung für die gesamte im Dienste der Gemeinde geleistete Arbeit. Bei Teilzeitarbeit oder Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Jahres besteht der Besoldungsanspruch anteilmässig nach	§ 40 Zusammensetzung der Entlöhnung ¹ Die Entlöhnung setzt sich wie folgt zusammen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Jahreslohn, bestehend aus: <ol style="list-style-type: none"> a) Grundlohn (12/13 des Jahreslohns) b) 13. Monatslohn (1/13 des Jahreslohns) 2. Teuerungszulage 3. Familienzulage 4. Kinderzulage 5. (aufgehoben) ² Der Lohn bildet in der Regel die Entschädigung für die gesamte im Dienste des Kantons geleistete Arbeit. Bei Teilzeitarbeit oder bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Jahres besteht der Lohnanspruch anteilmässig nach	Die Treue- und Erfahrungszulage (TREZ) wird abgeschafft. Es wird ein betragsmässiger Besitzstand gewährt (die Lohnbänder werden um den Betrag der maximalen TREZ angehoben). Bei der Überführung ins neue Lohnsystem werden zudem allfällige Anwartschaften auf eine Erhöhung der TREZ im Jahr 2024 ebenfalls gewährt (vgl. Übergangsbestimmung Art. 23)	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
Massgabe des Teilpensums bzw. der Beschäftigungsdauer. Dasselbe gilt auch für andere gesetzliche Vergütungen.	Massgabe des Teilpensums bzw. der Beschäftigungsdauer. Dasselbe gilt auch für andere gesetzliche Vergütungen.		
Art. 53 Auszahlung Das Grundgehalt einschliesslich Teuerungszulage sowie die Familien- und Kinderzulage werden monatlich, das 13. Monatsgehalt im November und die Treue- und Erfahrungszulage im Juni und Dezember je zur Hälfte ausbezahlt.	§ 41 Auszahlung ¹ Der Grundlohn einschliesslich Teuerungszulage sowie die Familien- und Kinderzulage werden monatlich, der 13. Monatslohn im November ausbezahlt.	Keine materielle Änderung, TREZ fällt weg.	
Art. 54 Anrechnung von Naturalien Von der Besoldung wird der Wert der Naturalbezüge (Wohnung, Verpflegung, Heizung usw.) in Abzug gebracht. Der Gemeinderat setzt den Wert der Naturalbezüge fest.	§ 42 Anrechnung von Naturalien ¹ Vom Lohn wird der Wert der Naturalbezüge (Wohnung, Verpflegung, Heizung und dgl.) in Abzug gebracht. ² Der Regierungsrat setzt den Wert der Naturalbezüge fest.	Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.	
Gehaltsanspruch			
Art. 55 Jahresgehalt Das Jahresgehalt wird im Rahmen der Besoldungsklassen 4 - 22 des kant. Personalgesetzes festgesetzt. In besonderen Fällen kann das Gehalt auch ohne Klasseneinreihung in Form eines Monatsgehaltes, Tages- oder Stundenlohnes festgesetzt werden.	§ 44 Lohnklassen mit Minimal- und Maximalwerten ¹ ... ^{1bis} Der Jahreslohn einschliesslich des 13. Monatslohns wird bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent im Rahmen folgender Lohnklassen fest- gesetzt:	Die neuen Lohnklassen werden nicht mehr in Stufen unterteilt, sondern mit Minimal- und Maximalwerten definiert. Die Lohneinreihung und die Lohnentwicklung ist damit innerhalb der Lohnklassen flexibler möglich. Die Ausnahmebestimmung von Absatz 2 entfällt damit.	
	§ 44^{bis} Referenzfunktionen, Einreihungsplan und Lohneinreihung ¹ Die Referenzfunktionen, der Einreihungsplan und die Lohneinreihung werden vom Regierungsrat, vom Obergericht und vom	Sämtliche Funktionen müssen Referenzfunktionen zugeordnet werden. Die Gemeinde Menzingen wird die Referenzfunktionen des Kantons übernehmen (vgl. die Verordnung über die Referenzfunktionen,	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
	<p>Verwaltungsgericht auf dem Verordnungsweg geregelt.</p> <p>² Referenzfunktionen sind in Struktur und Arbeitswert ähnliche Funktionen, welche zusammenfassend, abstrahiert und personenunabhängig beschrieben werden.</p> <p>³ Eine Referenzfunktion legt unter anderem die Anforderungen an die berufliche Stellung, an die Ausbildung sowie an die berufliche Erfahrung der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber der Funktionen fest, die dieser Referenzfunktion zugeordnet sind.</p> <p>⁴ Im Einreihungsplan wird jede Referenzfunktion einem Lohnband zugeordnet, das mehrere Lohnklassen umfasst.</p> <p>⁵ Für die Lehrpersonen der kantonalen Schulen, Teile des Hochschulpersonals (Mitglieder der Hochschulleitung, Dozierende, besondere wissenschaftliche Mitarbeitende und wissenschaftliche Assistierende), die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei mit hoheitlicher polizeilicher Gewalt und die gewählten Behörden gemäss § 45 dieses Gesetzes werden keine Referenzfunktionen definiert.</p> <p>⁶ In besonderen Fällen kann der Lohn auch ohne Zuteilung zu einer Referenzfunktion in Form eines Monats-, Tages- oder Stundenlohns festgesetzt werden.</p>	<p>den Einreihungsplan und die Lohnreihung, LEVO).</p>	
<p>Art. 56 Gehaltsstufen Jede Gehaltsklasse besteht aus zehn</p>		<p>Die Unterteilung in Gehaltsstufen fällt weg. Der bisher gewährte Stufenautomatismus</p>	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
<p>Gehaltsstufen. Die erste Stufe entspricht dem Minimum der Gehaltsklasse. Die weiteren Stufen erhöhen sich jeweils um den neunten Teil der Differenz zwischen dem Klassenmaximum und dem Klassenminimum. Die zehnte Stufe entspricht dem Maximum der Gehaltsklasse.</p> <p>Bei guter Leistung, Fähigkeit und Eignung erfolgt der Aufstieg innerhalb der Gehaltsklasse in einjährigen Stufen. Bei Dienstantritt in der zweiten Jahreshälfte erfolgt im darauffolgenden Jahr kein Stufenaufstieg. Bei ungenügender Leistung, Fähigkeit oder Eignung kann der Stufenaufstieg jederzeit hinausgeschoben oder verweigert werden. Vor dieser Massnahme ist das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Massnahme ist zu begründen.</p> <p>Bei unbezahltem Urlaub, Krankheit oder Unfall von mehr als einem halben Jahr erfolgt im darauffolgenden Jahr kein Stufenaufstieg.</p>		<p>fällt ebenfalls weg. An dessen Stelle tritt die individuelle Lohnerhöhung gemäss § 48 PG.</p> <p>Bei der Überführung ins neue Lohnsystem werden allfällige Anwartschaften auf eine Lohnerhöhung im Jahr 2024 berücksichtigt (vgl. auch Übergangsbestimmung Art. 23).</p>	
<p>Art. 57 Anfangsgehalt Das Anfangsgehalt entspricht in der Regel der ersten Stufe der untersten für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse. Bei der Besoldungseinreihung sind Ausbildung, Berufserfahrung und die ausserberufliche Erfahrung, soweit diese für die Arbeit von Nutzen sind, sowie Fähigkeit und Eignung zu berücksichtigen. Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit innerhalb oder</p>	<p>LEVO § 5 Festlegung des Lohns ¹ Die Lohneinreihung innerhalb des für die entsprechende Referenzfunktion massgebenden Lohnbandes erfolgt unter Berücksichtigung der Fähigkeiten und Eignung sowie der hierfür anrechenbaren Berufserfahrung. ² Erfüllt die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber bei Stellenantritt die grundsätzlichen Anforderungen an die auszuübende</p>	<p>Das Anfangsgehalt wird weiterhin unter Berücksichtigung der bisherigen Erfahrungen festgesetzt werden.</p>	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
<p>ausserhalb des Gemeindedienstes kann angemessen angerechnet werden. Bei Funktionen, die eine längere Einarbeitung und spezifische Erfahrung voraussetzen, kann für eine angemessene Einführungszeit ohne Bindung an die für die Funktion massgebende Gehaltsklasse eine tiefere Gehaltsklasse festgesetzt werden.</p>	<p>Funktion, so entspricht das Anfangsgehalt in der Regel dem Mindestansatz des massgebenden Lohnbandes für die entsprechende Referenzfunktion . ³ Erfolgt eine Anstellung, obwohl die Anforderungen der entsprechenden Referenzfunktionen, insbesondere betreffend Ausbildung und Erfahrung, bei Stellenantritt nicht vollständig erfüllt sind, kann der Mindestansatz des massgebenden Lohnbandes unterschritten werden. ⁴ Die Finanzdirektion erlässt eine Weisung betreffend Ermittlung der anrechenbaren Berufserfahrung. ⁵ Langjährige Berufserfahrung erfordert eine anrechenbare Berufserfahrung von mindestens sechs Jahren</p>		
<p>Art. 58 Beförderung Aus der Einreihung einer Funktion in mehrere Gehaltsklassen kann kein Anspruch auf Aufstieg in eine höhere Gehaltsklasse abgeleitet werden. Gute Leistung, besondere Fähigkeit und Eignung sowie die Übertragung zusätzlicher Aufgaben oder der ständigen Stellvertretung von Vorgesetzten und ähnliche Verhältnisse können durch Beförderung in eine höhere Gehaltsstufe oder Gehaltsklasse abgegolten werden. Besonderen Verhältnissen bei einzelnen Funktionsgruppen kann durch Festlegung bestimmter Beförderungsmechanismen Rechnung</p>	<p>§ 48 Individuelle Lohnerhöhung und Einmalzulagen ¹ Aus der Zuordnung einer Referenzfunktion auf ein Lohnband gemäss Einreihungsplan kann kein Anspruch auf einen Lohnanstieg abgeleitet werden. ² Gute Leistungen sowie besondere Befähigung und Eignung können durch eine individuelle Lohnerhöhung innerhalb des für die Referenzfunktion massgebenden Lohnbands oder mit einer Einmalzulage honoriert werden. ³ Besonderen Verhältnissen bei einzelnen Personalkategorien (z. B. Lehrpersonen, Hochschulpersonal, Polizeikorps) kann</p>	<p>Anstelle des Stufenautomatismus (vgl. Art. 56 aPBR) oder einer Beförderung tritt eine individuelle Lohnerhöhung bei guter Leistung im Rahmen des Budgets. Die jährliche Festlegung der Summe für die Lohnerhöhungen wird analog zum kantonalen Prozess erfolgen. Verändert sich eine Funktion, so wird ihre Zuordnung zu den Referenzfunktionen geprüft und eine allfällige Neuordnung führt zu einer Anpassung des Lohnes. Dies ersetzt die bisherige Beförderungsregelung gemäss Abs. 2.</p>	<p>Art. 19 Individuelle Lohnerhöhung und Einmalzulagen ¹ Der Gemeinderat legt jährlich fest, welche Gesamtsumme für individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen zur Verfügung steht. ² Die Gemeindeversammlung genehmigt mit dem Budget abschliessend die Summe für individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen.</p>

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
<p>getragen werden. Mangelhafte Leistung, Fähigkeit und Eignung sind in jedem Fall Beförderungshindernisse. Sinngemäss können auch Hilfskräften Lohnaufbesserungen gewährt werden.</p>	<p>durch Festlegung bestimmter Mechanismen für die individuelle Lohnerhöhung Rechnung getragen werden. Mangelhafte Leistung, Fähigkeit und Eignung sind in jedem Fall Hindernisse für eine Lohnerhöhung. ⁴ Sinngemäss können auch Hilfskräften Lohnaufbesserungen gewährt werden. ⁵ Der Regierungsrat bzw. in ihrem Zuständigkeitsbereich die Gerichte legen fest, welche Gesamtsumme für individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen zur Verfügung steht, und bestimmen, wie diese unter den Direktionen, der Staatskanzlei und den Gerichten aufgeteilt wird. Sie berücksichtigen dabei die allgemeine Wirtschaftslage und den Finanzhaushalt und können zu dessen Sanierung auch bei Personalkategorien mit bestimmten Mechanismen für die individuelle Lohnerhöhung diese Lohnerhöhungen aussetzen. Der Kantonsrat genehmigt mit dem Budget abschliessend die Summe für individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen.</p>		
<p>Art. 59 Ausserordentliche Gehaltserhöhungen und Zuwendungen Um der Gemeinde besonders geeignete Angestellte in wichtiger Stellung zu gewinnen oder zu erhalten, kann das Gehalt ausnahmsweise bis zu einem Viertel des Maximums der höchstens für die Funktion</p>	<p>§ 49 Markt- oder Funktionszulage ¹ Damit der Kanton besonders geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in wichtiger Stellung zu gewinnen oder zu erhalten vermag, kann ausnahmsweise eine Marktzulage ausgerichtet werden. Die Zulage beträgt maximal 25 Prozent des</p>	Keine inhaltliche Änderung, vgl. § 48 Abs. 2 nPG.	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
<p>massgebenden Gehaltsklasse erhöht werden. Die Erfüllung besonderer Aufträge, ausserordentliche Leistungen sowie wertvolle Anregungen zu Verbesserungen organisatorischer, technischer oder anderer Art können durch einmalige Zuwendungen belohnt werden.</p>	<p>Höchstsatzes des für die entsprechende Referenzfunktion massgebenden Lohnbands. ² Für die Übernahme von zusätzlichen Aufgaben oder Funktionen kann eine Funktionszulage ausgerichtet werden.</p>		
<p>Art. 60 Gehaltskürzung Bei ungenügender Leistung, Fähigkeit oder Eignung können unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine jederzeit Gehaltserhöhungen ganz oder teilweise rückgängig gemacht sowie die Versetzung in eine tiefere Gehaltsstufe oder Gehaltsklasse angeordnet werden. Dabei besteht keine Bindung an die Funktionseinreihung.</p>	<p>§ 50 Lohnkürzung ¹ Bei ungenügender Leistung, Fähigkeit oder Eignung können unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine jederzeit Lohnerhöhungen ganz oder teilweise rückgängig gemacht werden oder der Lohn innerhalb des Lohnbands für die entsprechende Referenzfunktion herabgesetzt werden bzw. bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, für welche keine Referenzfunktionen definiert sind, der Lohn innerhalb der aktuellen Lohnklasse oder auch in tiefere Lohnklassen herabgesetzt werden.</p>	<p>Nur sprachliche Anpassung an die neuen Referenzfunktionen.</p>	
<p>Art. 61 Anpassung an die Preisentwicklung Eine allfällige Teuerungszulage richtet sich nach der kantonalen Regelung.</p>	<p>§ 51 Anpassung an die Preisentwicklung ¹ Der Lohn basiert auf dem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise von 100,4 Indexpunkten per Ende Oktober 2008 (Basis Dezember 2010 = 100). ² Der Regierungsrat kann die Löhne jeweils auf Jahresanfang unter Vorbehalt der Budgetgenehmigung durch den Kantonsrat ganz oder teilweise der Teuerung anpassen. Dabei können Teuerungseffekte, die auf fiskal- oder umweltpolitische</p>	<p>Der Entscheid des Regierungsrates zur Teuerung wird wie bisher übernommen, es braucht dazu keinen separaten Beschluss des Gemeinderats. Der Entscheid des Regierungsrates steht unter dem Genehmigungsvorbehalt durch den Kantonsrat. Lehnt der Kantonsrat die Teuerung ab oder passt diese an, gilt dies auch für die Teuerung des Gemeindepersonals.</p>	<p>Art. 20 Anpassung an die Preisentwicklung <i>Die Löhne werden entsprechend dem jeweiligen Regierungsratsbeschluss über die Ausrichtung einer Teuerungszulage an das Staatspersonal angepasst.</i></p>

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
	Massnahmen des Bundes zurückzuführen sind, ausgeklammert werden.		
Zulagen, Dienstaltersgeschenke und besondere Vergütungen			
<p>Art. 62 Familien- und Kinderzulage Familienzulagen werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemäss den Bestimmungen des kant. Personalgesetzes ausgerichtet. Wer für ein oder mehrere Kinder dauernd sorgt, erhält für jedes Kind die Kinderzulage gemäss den Vorschriften des Gesetzes über die Kinderzulagen. Umstände, die zu einer Änderung der Zulagenberechtigung führen, sind sofort nach deren Eintritt zu melden. Was durch die Verletzung dieser Meldepflicht zuviel bezogen wurde, ist zurückzuerstatten.</p>	<p>§ 52 Familien- und Kinderzulage ¹ Verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine jährliche Familienzulage von 2200 Franken, sofern folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz) beziehen; b) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss ganz oder vorwiegend für den finanziellen Unterhalt der Familie oder der eingetragenen Partnerschaft aufkommen; c) der Doppelbezug muss ausgeschlossen sein. <p>² Verheirateten oder in eingetragener Partnerschaft lebenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Teilzeitbeschäftigung wird die Familienzulage ungeachtet der Anspruchsvoraussetzung des vorwiegenden Unterhalts der Familie oder der eingetragenen Partnerschaft anteilmässig nach Massgabe ihres Teilpensums ausgerichtet, wenn beide Ehegatten oder eingetragene</p>	<p>Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.</p>	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
	<p>Partnerinnen bzw. eingetragene Partner im Dienste des Kantons stehen, oder wenn der andere Ehegatte oder die eingetragene Partnerin bzw. der eingetragene Partner im Dienste einer zugerischen Gemeinde oder einer Institution tätig ist, deren Personalaufwand zu mindestens 50 Prozent vom Kanton subventioniert wird. Die Zulage darf für beide Ehegatten oder eingetragenen Partnerinnen bzw. eingetragene Partner zusammen den Betrag gemäss Abs. 1 nicht übersteigen.</p> <p>³ In getrennter Ehe lebenden, verwitweten, geschiedenen und ledigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Familienzulage ausgerichtet, sofern sie die Voraussetzungen von Abs. 1 erfüllen und mit ihren Kindern oder solchen des anderen Ehegatten oder der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners einen gemeinsamen Haushalt führen.</p> <p>⁴ Wer für ein oder mehrere Kinder dauernd sorgt, erhält für jedes Kind die Kinderzulage gemäss den Vorschriften des Gesetzes über die Kinderzulagen.</p> <p>⁵ Umstände, die zu einer Änderung der Zulagenberechtigung führen, sind sofort nach deren Eintritt zu melden. Was durch die Verletzung dieser Meldepflicht zuviel bezogen wurde, ist zurückzuerstatten.</p>		
Art. 63 Treue- und Erfahrungszulage Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,		Die Treue- und Erfahrungszulage (TREZ) wird abgeschafft. Es wird ein	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
die sich bewährt haben, werden Treue- und Erfahrungszulagen gemäss den Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes ausgerichtet.		betragsmässiger Besitzstand gewährt (die Lohnbänder werden um den Betrag der maximalen TREZ angehoben). Bei der Überführung ins neue Lohnsystem werden zudem allfällige Anwartschaften auf eine Erhöhung der TREZ im Jahr 2024 ebenfalls gewährt (vgl. auch Übergangsbestimmung Art. 23)	
Art. 64 Dienstaltersgeschenk Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, werden Dienstaltersgeschenke nach den Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes ausgerichtet.	§ 54 Dienstaltersgeschenk ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich bewährt haben, erhalten ein Dienstaltersgeschenk. Nach 10 und 15 Dienstjahren beträgt das Dienstaltersgeschenk je einen Viertel eines Monatslohns. Nach 20 Dienstjahren wird alle 5 Jahre ein Dienstaltersgeschenk in der Höhe von je einem halben Monatslohn ausgerichtet. Massgebend ist der durchschnittliche effektive Monatslohn der letzten 2 Dienstjahre einschliesslich des Monats des Dienstjubiläums. Berechnungsgrundlage bildet der jeweilige Lohn einschliesslich Teuerungs- sowie Familien- und Kinderzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatslohns. ² Soweit der Dienst es gestattet, kann das Dienstaltersgeschenk vollständig als Urlaub bezogen werden. Eine Kombination des Bezugs des Dienstaltersgeschenks in Form einer Lohnzahlung und in Form von Urlaub ist nicht möglich. ³ ...	Das Dienstaltersgeschenk wird umfangmässig leicht reduziert und dafür öfter gewährt. Bisher: 1 Monatslohn nach 25 und nach 35 Dienstjahren Neu: Ab 10 Dienstjahren alle fünf Jahre, zunächst ¼ Monatslohn, ab 20 Dienstjahren ½ Monatslohn	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
<p>Art. 65 Besondere Entschädigungen Spesen und Auslagen im Zusammenhang mit der Erfüllung dienstlicher Aufgaben werden nach bestimmten Ansätzen vergütet. Besondere Arbeitsleistungen wie Einsatz an arbeitsfreien Tagen, Nacht-, Pikett- und Schichtdienst sowie Überstundenarbeit werden mit Freizeit oder finanziell abgegolten.</p>	<p>§ 56 Besondere Entschädigungen ¹ Spesen und Auslagen im Zusammenhang mit der Erfüllung dienstlicher Aufgaben werden nach bestimmten Ansätzen vergütet. ² Besondere Arbeitsleistungen wie Einsatz an arbeitsfreien Tagen, Nacht-, Pikett- und Schichtdienst sowie Überstundenarbeit werden mit Freizeit oder finanziell abgegolten.</p>	<p>Mit dem neuen Art. 21 wird klargestellt, dass der Gemeinderat weiterhin für die Vollzugsbestimmungen zuständig ist und darin vom kantonalen Recht abweichen kann. Auf Reglementsstufe ergeben sich keine Änderungen. In der kantonalen Verordnung über besondere Entschädigungen (BGS 154.221) finden sich jedoch Detailregelungen, die teilweise von den Vollzugsbestimmungen der Einwohnergemeinde Menzingen abweichen. Der Gemeinderat wird in einer Personalverordnung die gemeindespezifisch notwendigen Anpassungen vornehmen.</p>	<p>Art. 21 Besondere Entschädigungen <i>Der Gemeinderat kann im Interesse der Einwohnergemeinde Menzingen im Bereich der besonderen Entschädigungen Vollzugsbestimmungen erlassen und darin auch von den kantonalen Bestimmungen abweichen.</i></p>
	<p>§ 56^{bis} Rechtsschutz und Kostenersatz ¹ Die zuständige Direktion gewährt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unentgeltlich Rechtsschutz, wenn diese in Erfüllung ihrer Amtspflicht von Dritten für Folgen aus gesetzmässigen Handlungen verantwortlich gemacht werden oder in Ausübung des Dienstes zu Schaden kommen und Forderungen dafür gegenüber Dritten einzuklagen haben. ² Ergibt das Verfahren, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Amtspflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt hat, kann sie bzw. er zur Rückerstattung der Kosten verpflichtet werden.</p>	<p>Bestimmung gilt gemäss § 99 Abs. 2 GG und Art. 78 Abs. 2 PBR bereits heute.</p>	
	<p>§ 57 Weitere Massnahmen und Leistungen ¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern</p>	<p>Bestimmung gilt gemäss § 99 Abs. 2 GG und Art. 78 Abs. 2 PBR bereits heute.</p>	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
	<p>sowie den pensionierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können verbilligte Reisechecks der Schweizerischen Reisekasse abgegeben werden. Der Regierungsrat setzt den Arbeitgeberbeitrag fest. Die Anspruchsberechtigung ist nach dem Familienstand und den Unterhaltsverpflichtungen sowie dem Beschäftigungsgrad abzustufen.</p> <p>² Beiträge können gewährt werden für</p> <ul style="list-style-type: none"> a) den Betrieb oder die Unterstützung von Einrichtungen zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; b) Massnahmen und Leistungen zugunsten eines ökologischen, gesundheitsbewussten und sicherheitsfördernden Verhaltens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 		
Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung			
<p>Art. 66 Krankheit und Unfall Unbefristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne großes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf Gehaltsfortzahlung. Während der ersten 12 Monate wird die volle Besoldung ausgerichtet. Bei längerdauernder Arbeitsunfähigkeit besteht Anspruch auf 80 Prozent der Besoldung während weiterer 12 Monate, längstens aber bis zur Beendigung</p>	<p>§ 58 Krankheit und Unfall ¹ Unbefristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne großes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf Lohnfortzahlung. Während der ersten 12 Monate wird der volle Lohn ausgerichtet. Bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit besteht Anspruch auf 80 Prozent des Lohns während weiterer 12 Monate, längstens aber bis zur Beendigung des</p>	<p>Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.</p>	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
<p>des Arbeitsverhältnisses. Befristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf volle Besoldung während eines Viertels der vertraglichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p>Beim Vorliegen besonderer Umstände, vor allem in Härtefällen oder bei sehr langer Dienstzeit, kann eine längerdauernde Lohnfortzahlung bewilligt werden.</p> <p>Bei nachweisbarer Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfalls oder Berufskrankheit ohne grobes Selbstverschulden besteht Anspruch auf volle Besoldung bis zur Wiederaufnahme der Arbeit, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p>	<p>Arbeitsverhältnisses. ² Befristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf vollen Lohn während eines Viertels der vertraglichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p>³ Beim Vorliegen besonderer Umstände, vor allem in Härtefällen oder bei sehr langer Dienstzeit, kann eine längerdauernde Lohnfortzahlung bewilligt werden.</p> <p>⁴ Bei nachweisbarer Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfalls oder Berufskrankheit ohne grobes Selbstverschulden besteht Anspruch auf vollen Lohn bis zur Wiederaufnahme der Arbeit, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p>		
	<p>§ 58bis Pflichten bei Krankheit und Unfall ¹ Absenzen wegen Krankheit oder Unfall sind den Leiterinnen bzw. den Leitern der Ämter und Abteilungen sofort zu melden. Dauert die Abwesenheit länger als 3 Tage, ist ein Arztzeugnis einzureichen, das sich über den Grad und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ausspricht. ² In begründeten Fällen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet werden,</p>	Keine Änderung zur heute gültigen Regelung	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
	<ul style="list-style-type: none"> a) Arztzeugnisse früher als zu dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt einzureichen oder weitere Arztzeugnisse beizubringen; b) sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung durch die Kantonsärztin bzw. den Kantonsarzt oder durch eine bzw. einen vom Personalamt bezeichnete Ärztin bzw. bezeichneten Arzt zu unterziehen. <p>³ Wird gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über den Kanton oder dessen Versicherer (namentlich Pensionskasse, Unfallversicherung und dgl.) zwecks Unterstützung der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess oder Verhinderung der Invalidität ein Case Management angeboten, so sind sie im Rahmen der Treuepflicht zur Teilnahme und Mitwirkung verpflichtet.</p> <p>⁴ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen die zumutbaren Bemühungen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess kooperativ und aktiv, insbesondere durch die Umsetzung der mit den vorgesetzten Stellen vereinbarten Massnahmen.</p> <p>⁵ Die Lohn- bzw. Lohnfortzahlung kann gekürzt oder eingestellt werden, wenn die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne zureichende Gründe</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ärztliche Zeugnisse nicht oder nicht rechtzeitig einreichen; b) die Durchführung einer 		

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
	<p>vertrauensärztlichen Untersuchung verweigern, verzögern oder bei dieser nicht mitwirken;</p> <p>c) die Teilnahme oder Mitwirkung an einem Case Management verweigern; oder</p> <p>d) in anderer Weise ihren Mitwirkungspflichten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess nicht nachkommen.</p> <p>Die Ergreifung weiterer oder anderer personalrechtlicher Massnahmen bleibt vorbehalten.</p>		
<p>Art. 67 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen</p> <p>Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Gehaltsfortzahlung gehen die Ansprüche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer von der Gemeinde abgeschlossenen Unfall- oder Krankenversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf die Gemeinde über.</p>	<p>§ 59 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen</p> <p>¹ Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Lohnfortzahlung gehen die Ansprüche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer vom Kanton abgeschlossenen Unfall- oder Krankenversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf den Kanton über.</p> <p>² Werden wegen Krankheit oder Unfall Renten der obligatorischen Unfallversicherung, der Invalidenversicherung oder der Militärversicherung zugesprochen, hat der Kanton das Recht, den Lohn, den er trotz vollständiger oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit geleistet hat, bis zum Betrag der für die entsprechende Periode nachzuzahlenden Renten beim Versicherer</p>	<p>Ausdrückliche Rechtsgrundlage für die Rückforderung von Lohn, soweit gleichzeitig Renten bezahlt wurden.</p>	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
	zurückzufordern.		
<p>Art. 68 Mutterschaftsurlaub Den Mitarbeiterinnen wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser Urlaub beträgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis mindestens zwei Jahre bestanden hat und nach der Niederkunft für mindestens 1 Jahr weitergeführt wird; b) 8 Wochen in den übrigen Fällen. <p>Der Mutterschaftsurlaub beginnt in der Regel frühestens 4 Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft. Wird der Beschäftigungsgrad nach der Niederkunft verringert, so wird der Lohnanspruch für die Hälfte des Mutterschaftsurlaubs entsprechend angepasst. Wird der Mutterschaftsurlaub nicht voll beansprucht, so entsteht kein Anspruch auf Entschädigung. Soweit der Mutterschaftsurlaub in die Ferien fällt, werden diese angerechnet. Dabei darf jedoch der Anspruch auf 4 Wochen Ferien pro Kalenderjahr bis zum vollendeten 49. Altersjahr bzw. 5 Wochen Ferien pro Kalenderjahr ab dem 50. Altersjahr nicht geschmälert werden.</p>	<p>§ 60 Mutterschaftsurlaub ¹ Den Mitarbeiterinnen wird unabhängig vom Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser dauert</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre bestanden hat; b) 8 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis noch nicht 2 Jahre bestanden hat; c) für neu eintretende Mitarbeiterinnen vom vertraglich festgelegten Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zum 56. Tag nach der Niederkunft, wenn die Niederkunft kurz vor Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgte. <p>^{1bis} Bei Hospitalisierung des Neugeborenen besteht zusätzlich Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub während der verlängerten Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung. ² Der Mutterschaftsurlaub beginnt in der Regel frühestens 4 Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft. ³ ... ⁴ Endet der bezahlte Mutterschaftsurlaub, bevor der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende, bei</p>	<p>Es gibt neu eine ausdrückliche Regelung für den Fall, dass eine Mitarbeiterin vor Antritt der Stelle ein Kind auf die Welt bringt. Zudem erfolgt eine Anpassung an Bundesrecht betreffend die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs bei Hospitalisierung von Neugeborenen. Die Reduktion der Mutterschaftsentschädigung für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis mit reduziertem Pensum weitergeführt wird, entfällt.</p>	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
	<p>Mutterschaft und bei Vaterschaft (Erwerbsersatzgesetz) ausgeschöpft ist, wird den Mitarbeiterinnen unter Vorbehalt von Abs.^{1bis} zusätzlich bis zur Beendigung des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung ein unbezahlter Urlaub gewährt, der nicht auf die Ferien angerechnet wird. Ein vollständiger bzw. teilweiser Verzicht auf den unbezahlten Urlaub bzw. eine vorzeitige Wiederaufnahme der Arbeit hat den Verlust des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung zur Folge und bedarf einer schriftlichen Erklärung der Mitarbeiterin.</p> <p>⁵ Soweit der Mutterschaftsurlaub in die Ferien fällt, werden diese angerechnet. Dabei darf jedoch der Ferienanspruch gemäss § 62 dieses Gesetzes nicht geschmälert werden.</p>		
<p>Art. 69 Obligatorische Dienstleistung Während einer obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, militärischer Frauendienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste) beziehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die volle Besoldung. Die Erwerbsausfallentschädigung fällt in die Gemeindekasse. Die Besoldung während freiwilligen Beförderungsdiensten kann, soweit sie die Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn das Arbeitsverhältnis seitens</p>	<p>§ 61 Obligatorische Dienstleistung ¹ Während einer obligatorischen Dienstleistung (namentlich Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste) beziehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den vollen Lohn. ² Die Erwerbsausfallentschädigung fällt in die Staatskasse. ³ Der Lohn während freiwilligen Beförderungsdiensten kann, soweit er die Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn das Arbeitsverhältnis seitens</p>	<p>Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.</p>	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters innert eines Jahres nach Beendigung des Dienstes gekündigt wird. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vorwiegend zu ihrer eigenen Ausbildung bei der Gemeinde tätig sind, wie Praktikanten usw., beziehen lediglich die Erwerbsausfallentschädigung.	der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters innert kurzer Zeit nach Beendigung des Dienstes gekündigt wird. ⁴ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vorwiegend zu ihrer eigenen Ausbildung beim Kanton tätig sind, wie Praktikanten, Auditoren und Volontäre, beziehen lediglich die Erwerbsausfallentschädigung. Der Anspruch der Lehrlinge richtet sich nach Abs. 1 und 2.		
Ferien und Urlaub			
Art. 70 Ferien Pro Kalenderjahr besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien: a) bis zum vollendeten 49. Altersjahr 4 Arbeitswochen b) vom 50. Altersjahr an sowie für Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge 5 Arbeitswochen	§ 62 Ferien 1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben pro Kalenderjahr folgenden Anspruch auf bezahlte Ferien: a) 25 Tage bis und mit dem Kalenderjahr, in welchem sie das 20. Altersjahr erreichen; b) 23 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 21. Altersjahr erreichen; c) 25 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 30. Altersjahr erreichen; d) 28 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 50. Altersjahr erreichen; e) 30 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 60. Altersjahr erreichen. ² Die Ferien der Lehrpersonen richten sich nach dem Schuljahr.	Per 1. Januar 2024 hat der Kanton je nach Alterskategorie den Ferienanspruch um 3 – 5 Tage erhöht.	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
<p>Art. 71 Urlaub Beim Vorliegen besonderer Umstände, vor allem aus gesundheitlichen oder familiären Gründen sowie zum Zwecke freiwilliger gemeinnütziger Dienstleistung, des Wohnungsumzuges oder der Weiterbildung, kann bezahlter oder unbezahlter Urlaub bewilligt werden. Der Urlaub kann ganz oder teilweise an die Ferien angerechnet werden. Im Übrigen wird ohne Gehaltsabzug und ohne Kürzung der Ferien folgender Urlaub gewährt:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) drei Tage für die eigene Hochzeit b) drei Tage beim Tode des Ehegatten, von Kindern und Eltern c) zwei Tage bei der Niederkunft der Ehefrau d) ein Tag zur Hochzeit eines eigenen oder Pflegekindes und von Geschwistern, bei Todesfall von Grosseltern, Geschwistern, Schwiegereltern, Schwager oder Schwägerin, Onkel oder Tante, bei Wohnungsumzug sowie bei militärischer Entlassung e) ein halber Tag für militärische Waffen- und Kleiderinspektionen 	<p>§ 63 Urlaub ¹ Beim Vorliegen besonderer Umstände, vor allem aus gesundheitlichen oder familiären Gründen sowie zum Zwecke freiwilliger gemeinnütziger Dienstleistung, des Wohnungsumzuges oder der Weiterbildung, kann bezahlter oder unbezahlter Urlaub bewilligt werden. Der Urlaub kann ganz oder teilweise an die Ferien angerechnet werden.</p>	<p>Im neuen Art. 17 «Arbeitszeit» wird klargestellt, dass der Gemeinderat weiterhin für die Vollzugsbestimmungen zuständig ist und auch vom kantonalen Recht abweichen kann. Dazu gehören auch die Bestimmungen zum Urlaub.</p>	
<p>Berufliche Förderung, Mitarbeiterbeurteilung</p>			
<p>Art. 72 Förderung der Fort- und Weiterbildung Die berufliche Fort- und Weiterbildung</p>	<p>§ 64 Förderung der Fort- und Weiterbildung ¹ Die berufliche Fort- und Weiterbildung</p>	<p>Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.</p>	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
wird auf allen Stufen gefördert, soweit dies im Interesse der Gemeinde liegt. Die Gemeinde sorgt für ein angemessenes und zielgerichtetes Fort- und Weiterbildungsprogramm.	wird auf allen Stufen gefördert, soweit dies im Interesse des Kantons liegt. Der Kanton sorgt für ein angemessenes und zielgerichtetes Fort- und Weiterbildungsprogramm.		
Art. 73 Mitarbeiterbeurteilung Leistung, Fähigkeit, Eignung und Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in angemessenen Zeitabständen zu beurteilen. Die periodischen Mitarbeitergespräche bilden die Grundlage für eine Standortbestimmung, für die Beurteilung der Fort- und Weiterbildungsbedürfnisse, die Laufbahnplanung sowie für die fähigkeitsbezogene Funktionszuweisung und leistungsgerechte Entlohnung.	§ 65 Mitarbeiterbeurteilung ¹ Leistung, Fähigkeit, Eignung und Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in angemessenen Zeitabständen zu beurteilen. ² Die periodischen Mitarbeitergespräche bilden die Grundlage für eine Standortbestimmung, für die Beurteilung der Fort- und Weiterbildungsbedürfnisse, für die Laufbahnplanung sowie für die fähigkeitsbezogene Funktionszuweisung und für den leistungsgerechten Lohn.	Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.	
	Mitspracherecht		
	§ 66 Gewährleistung ¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ein Mitspracherecht im Bereich der arbeitsrechtlichen Bedingungen gewährt, soweit sie davon allgemein betroffen sind. ² Sie haben Anspruch auf Information. Die Wahrnehmung ihrer Interessen erfolgt durch Eingaben, Anregungen, Anträge und Vernehmlassungen der Personalvertretungen sowie durch Verhandlungen zwischen Delegationen des Personals und des Kantons.	Bestimmung gilt gemäss § 99 Abs. 2 GG und Art. 78 Abs. 2 PBR bereits heute.	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
	<p>§ 67 Personalvertretungen ¹ Der Kanton kann Verbände und Vereine, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Wahrung ihrer Interessen zusammengeschlossen sind, als Personalvertretungen anerkennen.</p>	<p>Diese Bestimmung hat aktuell keine Bedeutung, da in der Gemeinde Menzingen kein Personalverband besteht.</p>	
Personalvorsorge			
<p>Art. 74 Pensionskasse Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Beitritt zur kantonalen Pensionskasse gemäss den Vorschriften des Pensionskassengesetzes obligatorisch. Zur Gewinnung besonders geeigneter Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter kann sich die Gemeinde ausnahmsweise durch Einlagen in die Pensionskasse an den Kosten zur Vermeidung einer Schmälerung der Vorsorgeleistungen beteiligen.</p>	<p>§ 68 Pensionskasse ¹ Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Beitritt zur kantonalen Pensionskasse gemäss den Vorschriften des Pensionskassengesetzes obligatorisch. ² Zur Gewinnung besonders geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann sich der Kanton ausnahmsweise durch Einlagen in die Pensionskasse an den Kosten zur Vermeidung einer Schmälerung der Vorsorgeleistungen beteiligen.</p>	<p>Die Bestimmung im bisherigen aBPR entspricht dem kantonalen Recht.</p>	
<p>Art. 75 Unfall- und Krankentaggeldversicherung Zur Absicherung der Leistungen gemäss Art. 67 schliesst die Gemeinde eine Unfall- und Krankentaggeldversicherung ab. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen angemessenen Anteil der Prämien der Nichtberufsunfall- und der Krankentaggeldversicherung zu übernehmen.</p>	<p>§ 69 Unfallversicherung ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zu Lasten des Kantons gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen angemessen versichert, soweit sie nicht bei der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt versichert sind. Die Nichtberufsunfall-Versicherung kann von der Übernahme eines angemessenen Anteils der Prämien durch die Versicherten abhängig gemacht werden. ² Der Abschluss der erforderlichen Versicherungsverträge ist Sache des</p>	<p>Da in den kantonalen Grundlagen nur eine Rechtsgrundlage für den Abschluss einer Unfallversicherung enthalten ist, muss die bisher bestehende zusätzliche Rechtsgrundlage für eine Krankentaggeldversicherung wiederum geschaffen werden.</p>	<p>Art. 22 Unfall- und Krankentaggeldversicherung <i>Zur Absicherung der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall kann der Gemeinderat eine Unfall- und/oder eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zur Übernahme eines angemessenen Anteils der Prämien der Nichtberufsunfall- und/oder der Krankentaggeldversicherung verpflichtet werden.</i></p>

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
	Regierungsrats.		
Rechtspflege			
<p>Art. 76 Rechtsschutz und Verfahren Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach dem Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen (Verwaltungsrechtspflegegesetz).</p> <p>Wird bei Beschwerden gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rechtsverletzung festgestellt, so sind mit dem Feststellungsentscheid gleichzeitig die gemäss diesem Reglement bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschuldeten finanziellen Leistungen zuzusprechen. Unter Vorbehalt der Nichtigkeit ist die Aufhebung der das Arbeitsverhältnis beendigen- den Verfügung ausgeschlossen.</p> <p>Das Verfahren ist rasch durchzuführen und, sofern es nicht mutwillig veranlasst wurde, bis zu einem Streitwert von 20'000 Franken kostenlos.</p> <p>Bei zivilrechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach den Bestimmungen des Obligationenrechtes und der Zivilprozessordnung.</p>	<p>§ 70 Anwendbares Recht und Verfahren ¹ Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach dem Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen (Verwaltungsrechtspflegegesetz).</p> <p>² Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen von Behördemitgliedern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die der Aufsicht des Obergerichts unterstehen, werden vom Verwaltungsgericht beurteilt. Zur Beurteilung von Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen von Behördemitgliedern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die der Aufsicht des Verwaltungsgerichts unterstehen, ist das Obergericht zuständig.</p> <p>³ Wird bei Beschwerden gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rechtsverletzung festgestellt, so sind mit dem Feststellungsentscheid gleichzeitig die gemäss diesem Gesetz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschuldeten finanziellen Leistungen zuzusprechen. Unter Vorbehalt der Nichtigkeit ist die Aufhebung der das Arbeitsverhältnis beendigen- den Verfügung ausgeschlossen.</p> <p>⁴ Das Verfahren ist rasch durchzuführen und, sofern es nicht mutwillig veranlasst wurde, bis zu einem Streitwert von 30'000</p>	<p>Anpassung des Streitwerts für ein kostenloses Verfahren an die Zivilprozessordnung.</p>	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
	<p>Franken kostenlos.</p> <p>⁵ Bei zivilrechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach den Bestimmungen des Obligationenrechts und der Zivilprozessordnung.</p>		
Schlussbestimmungen			3. Teil Schlussbestimmungen
<p>Art. 56 Gehaltsstufen Jede Gehaltsklasse besteht aus zehn Gehaltsstufen. Die erste Stufe entspricht dem Minimum der Gehaltsklasse. Die weiteren Stufen erhöhen sich jeweils um den neunten Teil der Differenz zwischen dem Klassenmaximum und dem Klassenminimum. Die zehnte Stufe entspricht dem Maximum der Gehaltsklasse. Bei guter Leistung, Fähigkeit und Eignung erfolgt der Aufstieg innerhalb der Gehaltsklasse in einjährigen Stufen. Bei Dienstantritt in der zweiten Jahreshälfte erfolgt im darauffolgenden Jahr kein Stufenaufstieg. Bei ungenügender Leistung, Fähigkeit oder Eignung kann der Stufenaufstieg jederzeit hinausgeschoben oder verweigert werden. Vor dieser Massnahme ist das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Massnahme ist zu begründen. Bei unbezahlttem Urlaub, Krankheit oder Unfall von mehr als einem halben Jahr erfolgt im darauffolgenden Jahr kein Stufenaufstieg.</p>	<p>§ 72 Übergangsrecht ¹ Ansprüche aus dem Wechsel vom zivilrechtlichen ins öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis gemäss § 2 berechnen sich ab Datum des Inkraftsetzens dieser Gesetzesänderung. Eine Rückwirkung ist ausgeschlossen. ² ... ³ ... ⁴ ... ⁵ ... ⁶ ... ⁷ ... ⁸ § 27 Abs. 1 dieses Gesetzes (in Kraft seit 1. Januar 1995) gilt weiterhin bis zum Ende der Amtsperiode 2013–2018 am 31. Dezember 2018 für die Mitglieder der Gerichte bzw. bis zum Ende der Legislatur 2015–2018 am 31. Dezember 2018 für die Landschreiberin bzw. den Landschreiber, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesetzesänderung im Amt sind. ⁹ Führt die Zuordnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. ihrer Funktionen zu den entsprechenden Referenzfunktionen mit Inkrafttreten des neuen</p>	<p>Der Kanton gewährt für die Überführung in das neue Lohnsystem und die Abschaffung der TREZ den Besitzstand mit Stichtag 31.12.2023.</p> <p>Die Personalrechtsänderung für das Personal der Einwohnergemeinde Menzingen soll zwar ebenfalls per 1. Januar 2024 umgesetzt werden, die Genehmigung dazu kann die Gemeindeversammlung aber erst am 30. November 2023 erteilen. Daher werden allfällige Anwartschaften auf einen automatischen Stufenanstieg bzw. die Erhöhung der TREZ, die nach altem Recht im Jahr 2024 noch entstanden wären, per 1. Januar 2024 in den Lohn eingerechnet.</p>	<p>Art. 23 Übergangsrecht ¹ Ansprüche aus dem Wechsel vom zivilrechtlichen ins öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis gemäss § 2 des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals des Kantons Zug vom 1. September 1994 (Personalgesetz, BGS 154.21) berechnen sich ab Datum des Inkraftsetzens dieses Reglements. Eine Rückwirkung ist ausgeschlossen. ² Der für die Überführung in das neue Lohnsystem nach kantonalem Personalrecht massgebliche Lohn berechnet sich aus dem Lohn per 31. Dezember 2023 zuzüglich eines Stufenanstiegs und einer Erhöhung der Treue- und Erfahrungszulage, die ohne Rechtsänderung nach bisherigem Recht für das Jahr 2024 gewährt worden wären (vgl. bisheriger Art. 56 Abs. 2 Personal- und Besoldungsreglement vom 1. Januar 1995 sowie § 53 Personalgesetz). ³ Führt die Zuordnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. ihrer Funktionen zu den entsprechenden Referenzfunktionen mit Inkrafttreten des neuen Lohnsystems (vgl. § 44 ff. des Personalgesetzes) dazu, dass ihr bisheriger Lohn über dem Maximalwert des</p>

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
	<p>Lohnsystems (§ 44 ff. dieses Gesetzes) dazu, dass ihr bisheriger Lohn über dem Maximalwert des für die entsprechende Referenzfunktion vorgesehenen Lohnbands liegt, so erfolgt keine Lohnreduktion (Besitzstandswahrung). Vorbehalten bleiben Lohnanpassungen nach Massgabe des neuen Lohnsystems aufgrund späterer Funktionsänderungen.</p> <p>¹⁰ Führt die Zuordnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. ihrer Funktionen zu den entsprechenden Referenzfunktionen mit Inkrafttreten des neuen Lohnsystems (§ 44 ff. dieses Gesetzes) dazu, dass ihr bisheriger Lohn unter dem Minimalwert des für die entsprechende Referenzfunktion vorgesehenen Lohnbands liegt, so ist ihr Lohn auf eine innerhalb des entsprechenden Lohnbands liegende Lohnhöhe anzuheben.</p> <p>¹¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits vor Inkrafttreten des neuen Lohnsystems (§ 44 ff. dieses Gesetzes) Anspruch auf die Treue- und Erfahrungszulage und auch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz) und/oder auf Kinder- und Familienzulage nach § 52 dieses Gesetzes hatten, haben weiterhin Anspruch auf den vor Inkrafttreten auf die vorgenannten Sozialzulagen entfallenden Anteil an der Treue- und Erfahrungszulage</p>		<p><i>für die entsprechende Referenzfunktion vorgesehenen Lohnbands liegt, so erfolgt keine Lohnreduktion (Besitzstandswahrung). Vorbehalten bleiben Lohnanpassungen nach Massgabe des neuen Lohnsystems aufgrund späterer Funktionsänderungen.</i></p> <p>⁴ <i>Führt die Zuordnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. ihrer Funktionen zu den entsprechenden Referenzfunktionen mit Inkrafttreten des neuen Lohnsystems (vgl. § 44 ff. des Personalgesetzes) dazu, dass ihr bisheriger Lohn unter dem Minimalwert des für die entsprechende Referenzfunktion vorgesehenen Lohnbands liegt, so ist ihr Lohn auf eine innerhalb des entsprechenden Lohnbands liegende Lohnhöhe anzuheben.</i></p> <p>⁵ <i>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits vor Inkrafttreten des neuen Lohnsystems (vgl. § 44 ff. des Personalgesetzes) Anspruch auf die Treue- und Erfahrungszulage und auch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz) und/oder auf Kinder- und Familienzulage nach § 52 des Personalgesetzes hatten, haben weiterhin Anspruch auf den vor Inkrafttreten auf die vorgenannten Sozialzulagen entfallenden Anteil an der Treue- und Erfahrungszulage (Besitzstandswahrung). Dieser Anspruch auf den auf die Sozialzulagen entfallenden Anteil an der Treue- und Erfahrungszulage erlischt zeitgleich mit dem Ende des Anspruchs auf Kinder- oder Ausbildungszulagen nach</i></p>

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
	<p>(Besitzstandswahrung). Dieser Anspruch auf den auf die Sozialzulagen entfallenden Anteil an der Treue- und Erfahrungszulage erlischt zeitgleich mit dem Ende des Anspruchs auf Kinder- oder Ausbildungszulagen nach Familienzulagengesetz bzw. dem Ende des Anspruchs auf Kinder- und Familienzulage nach § 52 dieses Gesetzes.</p> <p>¹² Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innert 5 Jahren nach Inkrafttreten der neuen Regelung über das Dienstaltersgeschenk (§ 54 dieses Gesetzes) ihr 25., 30. oder 35. Dienstjahr erreichen, gelten die bisherigen Regelungen zum Dienstaltersgeschenk inklusive des bisherigen § 19 Abs. 1 Personalverordnung betreffend die anteilige Ausrichtung des zweiten Dienstaltersgeschenks nach Erreichen des 30. Dienstjahrs (befristete Besitzstandswahrung).</p>		<p>Familienzulagengesetz bzw. dem Ende des Anspruchs auf Kinder- und Familienzulage nach § 52 dieses Gesetzes.</p> <p>⁶ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innert 5 Jahren nach Inkrafttreten dieses Reglements ihr 25. oder 35. Dienstjahr erreichen, gelten die bisherigen Regelungen zum Dienstaltersgeschenk (befristete Besitzstandswahrung).</p>
			<p>Art. 24 Aufhebung bisheriges Recht Das Personal- und Besoldungsreglement vom 1.1.1995 wird per Inkrafttreten dieses Reglements aufgehoben.</p>
<p>Art. 77 Inkrafttreten Dieses Reglement tritt unter Vorbehalt der Annahme durch die Gemeindeversammlung rückwirkend auf den 1. Januar 1995 in Kraft.</p>			<p>Art. 25 Inkrafttreten Dieses Reglement tritt unter Vorbehalt der Annahme durch die Gemeindeversammlung auf den 1. Januar 2024 in Kraft.</p>
<p>Art. 78 Vollzug Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, obliegt der Vollzug dem</p>		<p>Da das kantonale Personalrecht (inkl. Verordnungen) neu direkt auf die Angestellten der Einwohnergemeinde Menzingen</p>	

Personal- und Besoldungsreglement Fassung vom 28. November 2018	Personalgesetz und Personalverordnung ZG Fassung ab 1. Januar 2024	Änderungen / Erläuterungen	Behörden- und Personalreglement (BPR) neu
<p>Gemeinderat. Treten Fälle auf, die in diesem Reglement nicht im Besonderen geregelt sind, behandelt sie der Gemeinderat sinngemäss nach den Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und der dazu gehörenden Personalverordnung.</p>		<p>anwendbar ist, muss der Gemeinderat zur Abweichung von kantonalem Recht ausdrücklich ermächtigt werden. Dies ist bezüglich Arbeitszeit/Urlaub, Aus- und Weiterbildung sowie für besondere Entschädigungen vorgesehen. Die Zuständigkeit des Gemeinderats für den Vollzug ergibt sich neu aus Art. 16.</p>	
<p>Art. 79 Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts Mit dem Inkrafttreten dieses Reglementes wird das Dienst- und Besoldungsreglement vom 9. April 1988 samt Besoldungstabellen I - IV aufgehoben.</p>		<p>Vgl. neuer Art. 24.</p>	