

Synopse

Revision Personalverordnung (PeV)

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassungsverfahren
	I.
	Änderung Personalverordnung (PeV) vom 30. November 1998:
<p>Art. 3 Zuständigkeit</p> <p>¹ Soweit diese Verordnung und darauf beruhende Ausführungserlasse nichts anderes regeln, liegen die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung im Personalbereich bei der Standeskommission.</p> <p>² Die Standeskommission kann diese Aufgaben und Kompetenzen einzelnen Departementen, Kommissionen oder anderen Verwaltungseinheiten übertragen.</p> <p>³ ...</p>	<p>⁴ Unter den Begriff des Departements gemäss dieser Verordnung und den darauf beruhenden Ausführungserlassen fällt auch die vom Ratschreiber geleitete Ratskanzlei.</p>
<p>Art. 4 Personalamt</p> <p>¹ Das Personalamt ist gegenüber der Standeskommission, den Departementen und den Mitarbeitenden die Dienstleistungsstelle in sämtlichen Personalangelegenheiten.</p>	<p>¹ Das Personalamt ist die Fachstelle für Personalfragen der kantonalen Verwaltung.</p> <p>² Es unterstützt die Standeskommission in Fragen der Personalpolitik und der Personalentwicklung.</p> <p>³ Es unterstützt die Departemente, vorgesetzten Personen und Mitarbeitenden in ihren Personalbelangen.</p> <p>⁴ Die Standeskommission legt die Aufgaben und Zuständigkeiten des Personalamts fest.</p>

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassungsverfahren
<p>Art. 7b Vertrauensärztliche Untersuchung</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>	<p>¹ Die Mitarbeitenden können vom für die Anstellung zuständigen Organ in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>
<p>Art. 8 Ausschreibung</p> <p>¹ Zu besetzende Stellen sind öffentlich auszuschreiben. In begründeten Ausnahmefällen, insbesondere bei internen Umbesetzungen, kann die Ständekommission davon absehen.</p>	<p>¹ Zu besetzende Stellen sind öffentlich auszuschreiben. In begründeten Ausnahmefällen, insbesondere bei internen Umbesetzungen, kann das für die Anstellung zuständige Organ davon absehen.</p>
<p>Art. 9 Wohnsitznahme</p> <p>¹ Die Ständekommission kann, wenn die Tätigkeit es erfordert, die Mitarbeitenden zur Wohnsitznahme im Kanton verpflichten.</p> <p>² Sie kann die Wohnsitzpflicht vertraglich vereinbaren.</p>	<p>¹ Das für die Anstellung zuständige Organ kann, wenn die Tätigkeit es erfordert, die Mitarbeitenden zur Wohnsitznahme im Kanton verpflichten.</p> <p>² Es kann die Wohnsitzpflicht vertraglich vereinbaren.</p>
<p>Art. 9a Gesundheitsprüfung</p> <p>¹ Die Ständekommission kann, wenn es die Tätigkeit erfordert, vor der Anstellung eine Gesundheitsprüfung durch einen Vertrauensarzt verlangen.</p>	<p>¹ Das für die Anstellung zuständige Organ kann, wenn es die Tätigkeit erfordert, vor der Anstellung eine Gesundheitsprüfung durch einen Vertrauensarzt verlangen.</p>
<p>Art. 12 Ferien</p> <p>¹ Den Mitarbeitenden stehen in jedem Kalenderjahr 25 bezahlte Ferientage, je nach ab dem vollendeten 50. Altersjahr 30 Ferientage zur Verfügung.</p> <p>² Für ein unvollendetes Kalenderjahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Anstellungsverhältnisses im betreffenden Jahr zu gewähren.</p>	<p>¹ Den Mitarbeitenden stehen in jedem Kalenderjahr 25 bezahlte Ferientage zur Verfügung und ab dem Jahr, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird, 30 Ferientage.</p>

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassungsverfahren
<p>³ Die Ferien sind in der Regel im Verlaufe des betreffenden Kalenderjahres, mindestens zwei Wochen zusammenhängend, zu beziehen.</p> <p>⁴ Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt des Ferienbezugs. Er nimmt auf die Wünsche der Mitarbeitenden Rücksicht, soweit dies mit den Interessen des Betriebs und jenen der andern Mitarbeitenden vereinbar ist.</p>	
<p>Art. 15 Unbezahlter Urlaub</p> <p>¹ Zuständig für die Gewährung und Regelung von unbezahltem Urlaub ist die Standeskommission.</p> <p>² Es besteht kein Anspruch auf unbezahlten Urlaub.</p>	<p>¹ Zuständig für die Regelung von unbezahltem Urlaub ist die Standeskommission.</p>
<p>Art. 22 Änderung des Aufgabenkreises</p> <p>¹ Im Bedarfsfall kann den Mitarbeitenden auch eine andere ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende Tätigkeit zugewiesen werden, welche nicht zum Aufgabenbereich der Stelle gehört, für die sie angestellt wurden.</p>	<p>¹ Im Bedarfsfall kann das für die Anstellung zuständige Organ den Mitarbeitenden eine andere ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende Tätigkeit zuweisen, welche nicht zum Aufgabenbereich der Stelle gehört, für die sie angestellt wurden.</p>
<p>Art. 23 Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter</p> <p>¹ Die Ausübung von Nebenbeschäftigungen oder die Übernahme öffentlicher Ämter ist zulässig, wenn sie die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt, mit dem Anstellungsverhältnis vereinbar ist und keine Interessenkollisionen zur Folge hat.</p> <p>² Eine Nebenbeschäftigung oder die Ausübung eines öffentlichen Amtes kann eingeschränkt oder untersagt werden, wenn die Anstellung beim Kanton deswegen beeinträchtigt wird.</p> <p>³ Bevor ein öffentliches Amt übernommen oder eine Nebenbeschäftigung aufgenommen wird, ist der Departementsvorsteher zu informieren.</p> <p>⁴ Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.</p>	<p>² Eine Nebenbeschäftigung oder die Ausübung eines öffentlichen Amtes kann vom für die Anstellung zuständigen Organ eingeschränkt oder untersagt werden, wenn die Anstellung beim Kanton deswegen beeinträchtigt wird.</p>

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassungsverfahren
<p>Art. 24 Bewilligung</p> <p>¹ Wird für eine Nebenbeschäftigung oder ein öffentliches Amt Arbeitszeit beansprucht, ist eine Bewilligung der Standeskommission erforderlich. Die Bewilligung kann mit Bedingungen und Auflagen verbunden werden.</p> <p>² Ämter mit Amtszwang unterstehen nicht der Bewilligungspflicht. Beeinträchtigt aber die Amtsausübung die Anstellung beim Kanton, kann letztere ebenfalls unter Bedingungen gestellt, mit Auflagen verbunden, angepasst oder aufgehoben werden.</p>	<p>¹ Wird für eine Nebenbeschäftigung oder ein öffentliches Amt Arbeitszeit beansprucht, ist eine Bewilligung des für die Anstellung zuständigen Organs erforderlich. Die Bewilligung kann mit Bedingungen und Auflagen verbunden werden.</p>
<p>Art. 31 Mutterschaftsurlaub</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen haben einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen.</p> <p>² Der Urlaub beginnt mit dem Tag der Niederkunft. Bei längerem Spitalaufenthalt des neu geborenen Kindes kann die Mutter beantragen, dass der Urlaub erst mit der Heimkehr des Kindes beginnt.</p> <p>³ Nach fünf Dienstjahren hat die Mutter Anspruch auf Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes um drei Monate unbezahlten Urlaub, sofern die betrieblichen Verhältnisse dies zulassen und das Anstellungsverhältnis danach fortgesetzt wird.</p>	<p>¹ Mitarbeiterinnen haben ab dem Tag der Niederkunft einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen.</p> <p>² Bei einer Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub um die Zeit, während welcher die Mutterschaftsversicherung zusätzliche Entschädigungen ausrichtet.</p>
<p>Art. 35 Berufliche Vorsorge</p> <p>¹ Die berufliche Vorsorge richtet sich nach den Bestimmungen über die kantonale Versicherungskasse.</p>	<p>¹ Die berufliche Vorsorge richtet sich nach den Bestimmungen über die Kantonale Versicherungskasse.</p>
<p>Art. 36 Beendigung des Anstellungsverhältnisses</p> <p>¹ Das Anstellungsverhältnis wird beendet durch:</p> <p>1. Kündigung</p>	

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassungsverfahren
<p>2. Gegenseitige Vereinbarung</p> <p>3. Ablauf der vertraglich vereinbarten Frist</p> <p>4. Vorzeitige Pensionierung</p> <p>5. Erreichen des Rücktrittsalters</p> <p>6. Tod</p>	<p>² Für die Kündigung durch den Arbeitgeber und den Abschluss von Aufhebungsvereinbarungen ist die Standeskommission zuständig. Sie kann im Falle von Aushilfen, Praktikanten und ähnlichen Funktionen eine andere Zuständigkeit festlegen.</p>
<p>Art. 37 Pensionierung</p> <p>¹ Das Anstellungsverhältnis gilt mit Ablauf des Monats, in dem das AHV-Rentenalter erreicht wird, als aufgelöst. In Ausnahmefällen kann die Standeskommission das Anstellungsverhältnis verlängern.</p> <p>² Unter Wahrung der Kündigungsfrist und der Formalien für eine Kündigung kann ab dem vollendeten 60. Altersjahr eine vorzeitige Pensionierung vorgenommen werden; die Meldung wirkt wie eine Kündigung. Die Standeskommission kann bei einer vorzeitigen Pensionierung eine Einlage in die Versicherungskasse leisten.</p> <p>³ Sie kann ab dem vollendeten 60. Altersjahr eine Teilpensionierung mit einem gestaffelt abnehmenden Anstellungsumfang bewilligen.</p> <p>⁴ Die Rentenleistungen werden durch die Kantonale Versicherungskasse geregelt.</p>	<p>Art. 37 Beendigung im Pensionsalter</p> <p>¹ Das Anstellungsverhältnis gilt mit Ablauf des Monats, in dem das AHV-Rentenalter erreicht wird, als beendet.</p> <p>² Die Standeskommission kann auf Antrag eine Verlängerung des Anstellungsverhältnisses über das 65. Altersjahr hinaus bewilligen.</p> <p>³ Mitarbeiterinnen können bis spätestens ein Jahr vor Erreichen des Rentenalters mit schriftlicher Erklärung gegenüber dem Personalamt eine Verlängerung der Anstellung bis längstens zum Ende des Monats, in welchem sie das 65. Altersjahr beenden, bewirken.</p> <p>⁴ Die Rentenleistungen bei einer Pensionierung werden durch die Kantonale Versicherungskasse geregelt.</p>

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassungsverfahren
	<p>Art. 37a Vorzeitige Pensionierung</p> <p>¹ Unter Wahrung der Kündigungsfrist und der Formalien für eine Kündigung kann ab dem vollendeten 60. Altersjahr eine vorzeitige Pensionierung vorgenommen werden; die Meldung wirkt wie eine Kündigung.</p> <p>² Die Standeskommission kann bei einer vorzeitigen Pensionierung eine Einlage in die Versicherungskasse leisten.</p> <p>³ Sie kann ab dem vollendeten 60. Altersjahr eine Teilpensionierung mit einem gestaffelt abnehmenden Anstellungsumfang bewilligen.</p>
<p>Art. 40 Übergangsbestimmungen</p> <p>¹ Für Mitarbeiterinnen, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung den bezahlten Mutterschaftsurlaub beziehen, gilt das neue Recht.</p> <p>² Die Bewilligungen zur Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes behalten grundsätzlich ihre Gültigkeit. Die Standeskommission kann die Voraussetzungen zur Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes überprüfen. Sie kann die Bewilligung einschränken oder widerrufen, wenn die Voraussetzungen nach geltendem Recht nicht mehr erfüllt sind.</p>	<p>¹ <i>Aufgehoben.</i></p> <p>² <i>Aufgehoben.</i></p> <p>³ Mitarbeiterinnen, die am 1. April 2022 im 64. Altersjahr stehen, können bei der Standeskommission ein Gesuch um Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis längstens zum Ende des Monats, in welchem sie das 65. Altersjahr beenden, stellen. Dieses wird bewilligt, wenn sich die Verlängerung betrieblich einrichten lässt.</p>
	II.
	<i>Keine Fremdänderungen.</i>
	III.
	<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassungsverfahren
	IV. Dieser Beschluss tritt am 1. April 2022 in Kraft.