

## Synopse

### Personaldekret\_Lohnrevision

Geltendes Recht	Arbeitsversion
	<b>[Geschäftstitel]</b>
	<i>Der [Autor]</i> <i>beschliesst:</i>
	<b>I.</b>
	<i>Keine Hauptänderung.</i>
	<b>II.</b>
	Der Erlass SGS <a href="#">150.1</a> (Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret) vom 8. Juni 2000) (Stand 1. August 2017) wird wie folgt geändert:
<b>§ 9 Einreihungsplan</b>  <sup>1</sup> Der Einreihungsplan bildet als Anhang I einen integrierenden Bestandteil dieses Dekrets.  <sup>2</sup> Er listet nach Funktionsbereichen, Funktionsketten und Lohnklassen geordnet die einzelnen Richtpositionen auf.	<b>§ 9 Absatz 2</b>  <sup>2</sup> Er listet nach Funktionsbereichen, Funktionsketten und <i>Lohnbändern</i> geordnet die einzelnen Richtpositionen auf.
<b>§ 10 Modellumschreibungen</b>  <sup>1</sup> Der Regierungsrat erlässt in einer Verordnung die Modellumschreibungen zu den einzelnen Richtpositionen.  <sup>2</sup> Er passt die Modellumschreibungen veränderten Verhältnissen an, insbesondere bei der Änderung von Berufsbildern und der Einführung neuer Funktionen.  <sup>3</sup> Der Regierungsrat legt mittels Arbeitsbewertung die zutreffende Lohnklasse einer Modellumschreibung fest.  <sup>4</sup> Die Einreihung der Stellen erfolgt durch ihre Zuordnung auf die Richtpositionen anhand der Modellumschreibungen.	<b>§ 10 Absatz 3</b>  <sup>3</sup> Der Regierungsrat legt mittels Arbeitsbewertung <i>das</i> zutreffende <i>Lohnband</i> einer Modellumschreibung fest.

Geltendes Recht	Arbeitsversion
<b>§ 11 Lohnklassen</b>	<b>§ 11 Titel</b> <b>Lohnbänder</b>
<b>§ 11 Lohnklassen</b>  <sup>1</sup> Für die Einreihung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen 28 Lohnklassen zur Verfügung.  <sup>2</sup> Jede Lohnklasse gliedert sich in 3 Anlaufstufen und 27 Erfahrungsstufen.  <sup>3</sup> Für die Lohnansätze ist <a href="#">Anhang II</a> massgebend, der integrierender Bestandteil dieses Dekrets ist. Die Beträge sind Jahreslöhne bei vollem Beschäftigungsgrad und schliessen das 13. Monatsgehalt ein.  <sup>4</sup> Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausbildung, für Praktikantinnen und Praktikanten, für Volontärinnen und Volontäre sowie für Jugendliche bis zum zurückgelegten 18. Altersjahr legt der Regierungsrat die Löhne fest.	<b>§ 11 Absatz 1, 1<sup>bis</sup>, 2 und 3</b>  <sup>1</sup> Für die Einreihung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen 28 <i>Lohnbänder</i> zur Verfügung.  <i><sup>1bis</sup> Das Lohnband bildet den Rahmen für die individuelle Lohnentwicklung aufgrund der Mitarbeitendenbeurteilung sowie der Position im Lohnband.</i>  <sup>2</sup> <i>Jedes Lohnband ist durch ihren Minimal- und Maximallohn begrenzt und enthält einen Funktionslohn.</i>  <sup>3</sup> Für die <i>Höhe der Minimal-, Maximal- sowie der Funktionslöhne der Lohnbänder</i> ist <a href="#">Anhang II</a> massgebend, der integrierender Bestandteil dieses Dekrets ist. Die Beträge sind Jahreslöhne bei vollem Beschäftigungsgrad und schliessen das 13. Monatsgehalt ein.
<b>§ 12 Einreihungskompetenz</b>  <sup>1</sup> Der Regierungsrat reiht jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter in eine Lohnklasse ein und weist ihnen eine Anlauf- oder Erfahrungsstufe zu. Er kann diese Kompetenz an die zuständige Anstellungsbehörde delegieren.  <sup>2</sup> Für Lehrpersonen ist die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion zuständig.  <sup>3</sup> Für die Mitarbeitenden der Gerichte ist das Kantonsgericht zuständig.	<b>§ 12 Absatz 1</b>  <sup>1</sup> Der Regierungsrat reiht jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter in <i>ein Lohnband</i> ein und weist ihnen eine <i>Position im Lohnband</i> zu. Er kann diese Kompetenz an die zuständige Anstellungsbehörde delegieren.
<b>§ 13 Einreihung in eine Lohnklasse</b>	<b>§ 13 Titel</b> <b>Einreihung in ein Lohnband</b>
<b>§ 13 Einreihung in eine Lohnklasse</b>	<b>§ 13 Absatz 1, 4 und 5</b>

Geltendes Recht	Arbeitsversion
<p><sup>1</sup> Die Einreihung in eine Lohnklasse basiert auf dem Einreihungsplan (Anhang I), der Modellumschreibung und dem Stelleninhalt.</p> <p><sup>2</sup> Die in der Modellumschreibung umschriebenen formellen Anforderungen an die Ausbildung geben an, welches Fähigkeits- und Wissensniveau erforderlich ist.</p> <p><sup>3</sup> Die Ausbildungsanforderungen stellen keine formelle Voraussetzung zur Übernahme der Funktion dar, soweit nicht durch Gesetz, Verordnung oder stellenspezifische Anstellungsbedingungen anderes vorgeschrieben ist.</p> <p><sup>4</sup> Wird das zur Ausübung der Funktion erforderliche Fähigkeits- und Wissensniveau zum Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses nicht erreicht, erfolgt eine tieferwertige Lohnklasseneinreihung als es für die Funktion vorgesehen ist.</p> <p><sup>5</sup> Sobald das erforderliche Fähigkeits- und Wissensniveau erreicht ist, wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in die für die Funktion vorgesehene Lohnklasse eingereiht.</p>	<p><sup>1</sup> Die Einreihung in <i>ein Lohnband</i> basiert auf dem Einreihungsplan (Anhang I), der Modellumschreibung und dem Stelleninhalt.</p> <p><sup>4</sup> Wird das zur Ausübung der Funktion erforderliche Fähigkeits- und Wissensniveau zum Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses nicht erreicht, erfolgt eine tieferwertige <i>Lohnbandeinreihung</i> als es für die Funktion vorgesehen ist.</p> <p><sup>5</sup> Sobald das erforderliche Fähigkeits- und Wissensniveau erreicht ist, wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in das für die Funktion vorgesehene <i>Lohnband</i> eingereiht.</p>
<p><b>§ 14 Zuweisung einer Anlauf- oder Erfahrungsstufe</b></p>	<p><b>§ 14 Titel</b> <b>Zuweisung einer <i>Position im Lohnband</i></b></p>
<p><b>§ 14 Zuweisung einer Anlauf- oder Erfahrungsstufe</b></p> <p><sup>1</sup> Bei der Zuweisung einer Anlauf- und Erfahrungsstufe ist der beruflich wie auch der ausserberuflich, insbesondere der bei Familienarbeit und in sozialen Institutionen, erworbenen Erfahrung angemessen Rechnung zu tragen.</p> <p><sup>2</sup> Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das erforderliche Fähigkeits- und Wissensniveau ohne formellen Ausbildungsabschluss erreicht, vermindern sich die Erfahrungsjahre der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.</p> <p><sup>3</sup> Die Zuweisung einer Anlaufstufe kann nur erfolgen, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die an ihre Funktion gestellten Anforderungen in Bezug auf die Erfahrung noch nicht erfüllt. Absatz 2 bleibt vorbehalten.</p> <p><sup>4</sup> Das Nähere regelt die Verordnung.</p>	<p><b>§ 14 Absatz 1 und 3</b></p> <p><sup>1</sup> Bei der Zuweisung einer <i>Position im Lohnband</i> ist der beruflich wie auch der ausserberuflich, insbesondere der bei Familienarbeit und in sozialen Institutionen, erworbenen Erfahrung angemessen Rechnung zu tragen.</p> <p><sup>3</sup> <i>Wenn eine Mitarbeiterin die an ihre Funktion gestellten Anforderungen in Bezug auf die Erfahrung noch nicht erfüllt, kann ihr oder ihm für eine befristete Zeit eine Position unterhalb des Funktionslohns innerhalb des Lohnbandes zugewiesen werden. Absatz 2 bleibt vorbehalten.</i></p>

Geltendes Recht	Arbeitsversion
<p><b>§ 15 Stufenanstieg</b></p>	<p><b>§ 15 Titel</b> <i>Individuelle Lohnentwicklung</i></p>
<p><b>§ 15 Stufenanstieg</b></p> <p><sup>1</sup> Der Anstieg in den Anlauf- oder Erfahrungsstufen erfolgt jährlich per 1. Januar, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Stellenauftrag und die Stellenanforderungen erfüllt hat.</p> <p><sup>2</sup> Beginnt ein Arbeitsverhältnis vor dem 2. Juli eines Jahres erfolgt per 1. Januar des folgenden Kalenderjahres ein Anstieg in den Anlauf- oder Erfahrungsstufen nach Massgabe des Absatzes 1.</p> <p><sup>3</sup> Unbezahlter Urlaub ist für die Berechnung der Erfahrungsstufen angemessen zu berücksichtigen.</p> <p><sup>4</sup> Das Nähere regelt die Verordnung.</p>	<p><b>§ 15 Absatz 1, 1<sup>bis</sup>, 2 und 3</b></p> <p><sup>1</sup> Der Regierungsrat beschliesst jährlich die individuelle Lohnentwicklung der Mitarbeitenden gemäss § 1 Personalgesetz per 1. Januar auf Grundlage der jährlichen Mitarbeitendenbeurteilung, der Position im Lohnband sowie der zur Verfügung stehenden Mittel.</p> <p><sup>1bis</sup> Für die Mitarbeitenden der Gerichte fasst die Geschäftsleitung des Kantonsgerichts den Beschluss gemäss Absatz 1, wobei sie die Vorgaben des Regierungsrats in dessen Beschluss über die individuelle Lohnentwicklung unverändert übernimmt.</p> <p><sup>2</sup> Beginnt ein Arbeitsverhältnis nach dem 1. Juli eines Jahres erfolgt per 1. Januar des folgenden Kalenderjahres keine individuelle Lohnentwicklung.</p> <p><sup>3</sup> Längere Absenzen sind für die Gewährung der individuellen Lohnentwicklung angemessen zu berücksichtigen.</p>
<p><b>§ 16 Beschleunigter Stufenanstieg</b></p> <p><sup>1</sup> Der Stufenanstieg kann beschleunigt erfolgen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nachgewiesen eine ausserordentlich gute Leistung erbracht hat.</p> <p><sup>2</sup> Das Nähere regelt die Verordnung.</p>	<p><b>§ 16</b></p> <p><i>Aufgehoben.</i></p>
<p><b>§ 17 Funktionsänderung</b></p> <p><sup>1</sup> Ändert die Funktion einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, erfolgt eine Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Lohnklasseneinreihung und der Erfahrungsstufenzuweisung.</p>	<p><b>§ 17 Absatz 1</b></p> <p><sup>1</sup> Ändert die Funktion einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, erfolgt eine Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der <i>Lohnbandeinreihung</i> und der <i>Zuweisung einer Position im Lohnband</i>.</p>
<p><b>§ 18 Einreihungsfehler</b></p>	<p><b>§ 18 Absatz 1 Einleitungssatz und Buchstabe a</b></p>

Geltendes Recht	Arbeitsversion
<p><sup>1</sup> Wird ein offensichtlicher Fehler bei der Einreihung in eine Lohnklasse oder bei der Zuweisung einer Anlauf- oder Erfahrungsstufe festgestellt, ist wie folgt zu verfahren:</p> <p>a. Liegt ein Einreihungsfehler vor, der sich zu Gunsten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters auswirkt, ist sie oder er nach Ablauf der Kündigungsfrist in die richtige Lohnklasse und/oder Anlauf- bzw. Erfahrungsstufe einzuweisen. Bei auf Amtsperiode gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern muss das Ende der laufenden Amtsperiode nicht abgewartet werden.</p> <p>b. Wirkt sich der Einreihungsfehler zu Ungunsten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters aus, ist die Korrektur sofort vorzunehmen und die Lohndifferenz seit Beginn des Arbeitsverhältnisses, jedoch längstens für 5 Jahre nachzuzahlen.</p>	<p><sup>1</sup> Wird ein offensichtlicher Fehler bei der Einreihung in <i>ein Lohnband</i> oder bei der <i>Zuweisung einer Position im Lohnband</i> festgestellt, ist wie folgt zu verfahren:</p> <p>a. Liegt ein Einreihungsfehler vor, der sich zu Gunsten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters auswirkt, ist sie oder er nach Ablauf der Kündigungsfrist in das richtige <i>Lohnband</i> und/oder in <i>die richtige Position im Lohnband</i> einzuweisen. Bei auf Amtsperiode gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern muss das Ende der laufenden Amtsperiode nicht abgewartet werden.</p>
	<p><b>5.1.1 Verfahren für die Überführung von Lohnklassen in Lohnbänder</b></p>
	<p><b>§ 75a Überführung in Lohnbandsystematik</b></p> <p><sup>1</sup> Per 1. Januar 2021 wird der Lohn gemäss der jeweiligen Lohnklasse und Erfahrungsstufe sämtlicher in Lohnklassen eingereichten Mitarbeitenden in die Lohnbandsystematik überführt.</p> <p><sup>2</sup> Für den Stufenanstieg per 1. Januar 2021 gilt das Dekret in der Fassung vom xxx.</p>
	<p><b>III.</b></p>
	<p><i>Keine Fremdaufhebungen.</i></p>
	<p><b>IV.</b></p> <p>Diese Änderung tritt am 1. Januar 2021 in Kraft.</p>