

Verweisblatt

bzgl. der Bestimmungen im

**kantonalen Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals
(‘Personalgesetz’ – PG ZG)**

PG ZG § 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 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.

PG ZG § 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
 - 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.

PG ZG § 14

Folgen der missbräuchlichen Kündigung

¹ Eine missbräuchliche Kündigung begründet Anspruch auf Entschädigung.

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.

³ Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer missbräuchlichen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen missbräuchlicher Kündigung haben keine aufschiebende Wirkung.

PG ZG § 44

Lohnklassen mit Minimal- und Maximalwerten

^{1bis}

Der Jahreslohn einschliesslich des 13. Monatslohns wird bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent im Rahmen folgender Lohnklassen festgesetzt:

Lohnklasse	Minimalwert	Maximalwert
4	50'585.50	72'139.50
5	53'957.55	76'598.05
6	57'485.05	81'220.55
7	61'162.85	86'006.95
8	64'995.15	90'960.40
9	68'826.35	96'077.80
10	72'965.45	101'525.15
11	77'412.45	107'137.45
12	82'163.10	113'080.80
13	87'221.65	119'189.10
14	92'587.05	125'461.30
15	98'258.20	131'899.55
16	104'237.25	138'502.80
17	110'522.10	145'602.00
18	117'113.75	153'360.05
19	124'011.20	161'779.05
20	131'215.50	170'859.05
21	138'727.65	180'764.90
22	146'544.55	191'493.60
23	154'669.35	203'215.25
24	163'405.70	215'925.75
25	172'603.35	229'628.15
26	182'415.75	244'320.45

Tabelle gem. PG ZG mit Stand per 1. Januar 2026 (inkl. 5.08% Teuerungszulage).

PG ZG § 52

Familien- und Kinderzulage

¹ Verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine jährliche Familienzulage von 2'200 Franken, sofern folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- 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.

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 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.

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.

⁴ Wer für ein oder mehrere Kinder dauernd sorgt, erhält für jedes Kind die Kinderzulage gemäss den Vorschriften des Gesetzes über die Kinderzulagen.

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.

Einführungsgesetz (Kt. Zug) zum FamZG § 4

Höhe der Zulagen

¹ Die monatlichen Kinder- bzw. Ausbildungszulagen betragen je anspruchsberechtigtes Kind

- a) bis zum erfüllten 18. Altersjahr: 330 Franken;
- b) ab dem erfüllten 18. Altersjahr: 385 Franken.

² Bei der Anpassung der bundesrechtlichen Mindestansätze an die Teuerung nach Artikel 5 Abs. 3 FamZG kann der Regierungsrat gleichzeitig die Zulagen nach § 4 Abs. 1 erhöhen, maximal im doppelten Umfang.

³ Die Kaufkraftbereinigung und damit die Höhe der kaufkraftabhängigen Zulagen richten sich nach den Ansätzen in Abs. 1.

PG ZG § 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. Im Gegensatz zum Personalgesetz ist eine Kombination des Bezugs des Dienstaltersgeschenks in Form einer Lohnzahlung und in Form von Urlaub möglich.

PG ZG § 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.

Baar, 5. Dezember 2025