

Personalverordnung

vom 13. Dezember 2011 (Stand 1. Januar 2019)

Die Regierung des Kantons St.Gallen

erlässt

in Ausführung des Personalgesetzes vom 25. Januar 2011¹

als Verordnung;²

I. Allgemeine Bestimmungen

(1.)

Art. 1 *Geltungsbereich*
 a) Grundsatz

¹ Dieser Erlass gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Art. 2 des Personalgesetzes.³

² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Spitalverbunde und der Psychiatrieverbunde sowie des Zentrums für Labormedizin sind mit Ausnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben⁴, der eidgenössischen Arbeitsgesetzgebung⁵ unterstellt.*

³ Soweit dieser Erlass für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Spitalverbunde und der Psychiatrieverbunde sowie des Zentrums für Labormedizin günstigere Regelungen enthält, gehen diese den Bestimmungen der eidgenössischen Arbeitsgesetzgebung vor.*

1 sGS 143.1.

2 Abgekürzt PersV. Art. 61 und Art. 66 Abs. 1 Bst. c, Art. 94, 95 und Art. 104 Abs. 2, Art. 106 Abs. 3 sowie Art. 127 Abs. 1 dieses Erlasses werden ab 1. Januar 2013 angewendet; die übrigen Bestimmungen dieses Erlasses werden ab 1. Juni 2012 angewendet.

3 sGS 143.1.

4 Art. 9 der eidgenössischen Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000, SR 822.111.

5 SR 822.1.

143.11

Art. 2 *b) für nebenamtlich tätige Personen*

¹ Für Personen, die nach Massgabe von besonderen gesetzlichen Vorschriften nebenamtlich Aufgaben für den Kanton erfüllen, gelten folgende Bestimmungen des Personalgesetzes⁶ sowie die darauf bezogenen Bestimmungen dieses Erlasses:

- a1)* Art. 53 über die berufliche Vorsorge;
- a) Art. 56 über die Bearbeitung von Personendaten;
- b) Art. 61 über die mit der Aufgabenerfüllung verbundenen Pflichten der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters sowie über die Pflicht zur Wahrung der Interessen von Arbeitgeberin oder Arbeitgeber;
- c) Art. 63 Bst. c über die Pflicht der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters zur Meldung von Änderungen in den persönlichen Verhältnissen;
- d) Art. 67 über die Geheimhaltungspflicht;
- e) Art. 68 über das Verbot der Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen.

Art. 3 *Gestaltung des Arbeitsverhältnisses* *a) Arbeitsvertrag*

¹ Der Arbeitsvertrag nennt die Vertragsparteien und regelt wenigstens:

- a) das Eintrittsdatum;
- b) die Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- c) die Funktion und den Aufgabenbereich;
- d) den Beschäftigungsgrad;
- e)* die Referenzfunktion und den Anfangslohn;
- f) den Dienstort.

Art. 4 *b) Zuständigkeit*

¹ Soweit dieser Erlass die zuständige Stelle nicht ausdrücklich bezeichnet, richtet sich die Zuständigkeit, als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis zu gestalten, nach Art. 9 in Verbindung mit Art. 11 und 12 des Personalgesetzes.⁷

6 sGS 143.1.

7 sGS 143.1.

II. Aufgabenerfüllung (2.)

1. Grundsätze (2.1.)

Art. 5 Aufgaben a) Grundlagen

¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erfüllt die im Arbeitsvertrag und in der Stellenbeschreibung bezeichneten sowie die durch Anordnungen der oder des Vorgesetzten zugewiesenen Aufgaben.

Art. 6 b) Änderung

¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bietet der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter andere Aufgaben oder eine andere Tätigkeit an, wenn die Erfüllung von anderen Aufgaben oder die Ausübung einer anderer Tätigkeit:

- a) aus organisatorischen Gründen notwendig ist;
- b) infolge eines veränderten Gesundheitszustandes der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters geboten ist und keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Art. 7 Unterstützung des Kantonalen Führungsstabs

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen den Kantonalen Führungsstab, bei Bedarf auch über die Dienstzeit und die wöchentliche Arbeitszeit hinaus.

² Der Kantonale Führungsstab zieht die im Einzelfall benötigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei.⁸

Art. 8 Neue Arbeitsformen*

¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann mit Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern ergänzend zur Arbeit am Dienort neue Arbeitsformen vereinbaren, wenn diese die Aufgabenerfüllung in vergleichbarer Weise wie am Dienort zulassen und keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.*

² Der Kanton kann sich an den Kosten neuer Arbeitsformen beteiligen.*

Art. 8a* Verbot der Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen

¹ Geringfügige, sozial übliche Geschenke und Vorteile im Sinn von Art. 68 Abs. 2 des Personalgesetzes⁹ dürfen nicht angenommen oder beansprucht werden, wenn sie die Erfüllung der Dienstpflicht oder die Unabhängigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters beeinträchtigen können.

⁸ Art. 14 des Bevölkerungsschutzgesetzes, sGS 421.1.

⁹ sGS 143.1.

143.11

² Bestehen Zweifel, ob ein Geschenk oder ein Vorteil angenommen oder beansprucht werden darf, bestimmt die oder der Vorgesetzte das weitere Vorgehen.

2. Fort- und Weiterbildung

(2.2.)

Art. 9* ...

Art. 10 *Beteiligung des Kantons**

¹ Der Kanton kann sich an einer Fort- und Weiterbildung durch einen finanziellen Beitrag und durch volle oder teilweise Anrechnung der dafür aufgewendeten Zeit als Arbeitszeit beteiligen.*

^{1bis} Je Tag werden höchstens zehn Stunden der für die Fort- und Weiterbildung aufgewendeten Zeit als Arbeitszeit angerechnet.*

² Die Beteiligung richtet sich nach:

- a)* der Notwendigkeit und dem Nutzen der Fort- und Weiterbildung für den Kanton;
- b) den bisherigen Beteiligungen des Kantons an der Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters;
- c) der Leistung und dem Verhalten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

³ Das Personalamt erlässt Richtlinien über die Beteiligung des Kantons und legt für die zentral gesteuerte Fort- und Weiterbildung den finanziellen Beitrag im Einzelfall fest.

Art. 11 *Vereinbarung**

¹ Überschreitet die Beteiligung des Kantons an einer Fort- und Weiterbildung den Betrag von Fr. 5000.–, schliessen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die für die Verwendung des Fort- und Weiterbildungskredits zuständige Dienststelle eine schriftliche Vereinbarung über die Fort- und Weiterbildung ab.*

^{1bis} Als Beteiligung des Kantons gelten:*

- a) der finanzielle Beitrag und
- b) der Geldwert der für die Fort- und Weiterbildung angerechneten Arbeitszeit.

² Die Vereinbarung regelt:

- a) die Aufteilung der Kosten auf die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter und den Kanton;
- b)* die Anrechnung der für die Fort- und Weiterbildung aufgewendeten Zeit als Arbeitszeit;
- c)* die Modalitäten für eine Rückerstattung der Beteiligung des Kantons durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter.

*Art. 12 Rückerstattung**

¹ Endet das Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Jahren nach der letzten Beitragszahlung oder der zuletzt erfolgten Inanspruchnahme von Arbeitszeit, erstattet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Beteiligung des Kantons, die den Betrag von Fr. 5000.– übersteigt, anteilmässig nach Massgabe der Dauer zwischen dem Ende des Arbeitsverhältnisses und der Frist von drei Jahren Dauer zurück.

² Der Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb der Staatsverwaltung löst keine Rückerstattung aus. Die Rückerstattungsvereinbarung gilt weiter.

³ Die Rückerstattung entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis endet und die Beendigung nicht durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter verursacht wurde.*

3. Unterstützung der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters

(2.3.)

Art. 13 Bestellung einer Rechtsvertretung

¹ Das Departement, die Staatskanzlei, das Gericht oder das zuständige Organ der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt bestellt eine Rechtsverteilerin oder einen Rechtsvertreter, wenn:

- a) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Aufgabenerfüllung auf dem Rechtsweg belangt wird und die Beschreitung des Rechtsweges zur Wahrung ihrer oder seiner Rechte als angemessen erscheint;
- b) die Rechtsvertretung zum Schutz der Persönlichkeit nach Art. 30 des Personalgesetzes¹⁰ erforderlich ist.

² Das Departement, die Staatskanzlei, das Gericht oder das zuständige Organ der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt kann bei Unterliegen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters wegen schweren Verschuldens die Rückerstattung der geleisteten Kosten der Rechtsvertretung verlangen.

Art. 14 Richtigstellung bei ungerechtfertigten Angriffen

¹ Das Departement, die Staatskanzlei, das Gericht oder das zuständige Organ der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt kann eine Richtigstellung veranlassen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Aufgabenerfüllung ungerechtfertigten Angriffen ausgesetzt worden ist.

¹⁰ sGS 143.1.

4. Meldung von Missständen

(2.4.)

Art. 15 Grundsatz

¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann Missstände einer vorgesetzten Stelle oder der internen Meldestelle melden.

² Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verstösst gegen die Treuepflicht, wenn sie oder er das Recht auf Meldung offensichtlich missbraucht.

Art. 16 Interne Meldestelle a) Bezeichnung

¹ Die Regierung bezeichnet eine ausserhalb der Staatsverwaltung stehende Person, die als interne Meldestelle handelt.

² Sie legt in einer Leistungsvereinbarung deren Rechte und Pflichten fest und regelt die Stellvertretung.

Art. 17 b) Berichterstattung

¹ Die interne Meldestelle erstattet der Regierung jährlich Bericht über ihre Tätigkeit.

Art. 18 Verfahren

¹ Die interne Meldestelle:

- a) nimmt den Sachverhalt auf;
- b) klärt die meldende Mitarbeiterin oder den meldenden Mitarbeiter über das Verfahren sowie über deren oder dessen Rechte und Pflichten im Rahmen des Verfahrens auf;
- c) informiert das Departement, die Staatskanzlei, das Gericht oder das zuständige Organ der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt über die Meldung, wenn sie die Anordnung einer Massnahme als geboten erachtet;
- d) begleitet das Departement, die Staatskanzlei, das Gericht oder das zuständige Organ der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt bei der Abklärung des Sachverhalts und der Umsetzung von Massnahmen;
- e) erteilt der meldenden Mitarbeiterin oder dem meldenden Mitarbeiter Auskunft über die Erledigung der Meldung, wenn keine überwiegenden privaten oder öffentlichen Interessen entgegenstehen.

² Das Departement, die Staatskanzlei, das Gericht oder das zuständige Organ der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt informiert die interne Meldestelle über beabsichtigte und umgesetzte Massnahmen.

Art. 19 Vertraulichkeit

¹ Die interne Meldestelle behandelt die Meldung vertraulich.

² Sie gibt den Namen der meldenden Mitarbeiterin oder des meldenden Mitarbeiters ohne deren oder dessen Einverständnis nicht bekannt.

³ Sie stellt sicher, dass keine Rückschlüsse auf die meldende Person möglich sind.

5. Case Management

(2.5.)

Art. 20 Meldepflicht von Arbeitgeberin oder Arbeitgeber

¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber meldet nach vorgängiger Information der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters dem Case Management:

- a) längere Abwesenheiten;
- b) wiederholt auftretende auffällige Abwesenheiten;
- c) festgestellte Anzeichen von Suchtverhalten;
- d) markanten, nicht erklärbaren Leistungsabfall.

Art. 21 Tätigkeit

¹ Das Case Management klärt im Gespräch mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter sowie deren oder dessen Vorgesetzten den Sachverhalt ab.

² Es wirkt auf den Abschluss einer Vereinbarung über Beratungs-, Betreuungs- oder andere Hilfeleistungen hin.

³ Es besorgt Koordination und Kommunikation mit weiteren Beteiligten, insbesondere mit Ärztinnen und Ärzten sowie therapeutisch tätigen Fachpersonen, Beratungsstellen und Versicherungen.

6. Ausübung von Nebenbeschäftigungen

(2.6.)

Art. 22 Nebenbeschäftigungen

¹ Nebenbeschäftigungen sind Tätigkeiten, die nicht Gegenstand des Arbeitsverhältnisses sind. Nebenbeschäftigungen sind entgeltlich, wenn die Entschädigung 2400 Franken je Jahr übersteigt.

Art. 23 Arbeitszeit und Benützung von Infrastruktur

¹ Die für die Nebenbeschäftigung aufgewendete Zeit gilt nicht als Arbeitszeit.

² Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter leistet eine kostendeckende Entschädigung, wenn sie oder er die Infrastruktur des Kantons zur Ausübung der Nebenbeschäftigung benützt.

III. Arbeitszeit (3.)

1. Allgemeine Bestimmungen (3.1.)

Art. 24 Dienstzeit
a) Grundsatz

¹ Die wöchentliche Dienstzeit dauert von Montag bis Freitag.

² Die tägliche Dienstzeit dauert von 06.30 bis 19.00 Uhr. Die übrige Zeit gilt als Nachtzeit.

Art. 25 b) Ausdehnung

¹ Das Departement, die Staatskanzlei, das Gericht oder das zuständige Organ der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt können aus betrieblichen Gründen:

- a) die wöchentliche Dienstzeit für bestimmte Funktionen auf den Samstag ausdehnen;
- b) die tägliche Dienstzeit auf frühestens 05.00 Uhr und spätestens 21.00 Uhr ausdehnen. Die übrige Zeit gilt als Nachtzeit.

Art. 26 Erreichbarkeit für die Öffentlichkeit

¹ Das Departement, die Staatskanzlei und das Gericht stellen die Erreichbarkeit ihrer Dienststellen für die Öffentlichkeit von Montag bis Freitag zwischen 08.00 und 11.30 Uhr sowie zwischen 14.00 und 17.00 Uhr sicher.

² Sie können davon abweichende Erreichbarkeitszeiten vorsehen.

Art. 27 Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

¹ Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden.

² Sie beträgt für:

- a) die Werkmeisterinnen und Werkmeister Landwirtschaft im Straf- und Massnahmenvollzug 46 Stunden;
- b) das Landwirtschaftspersonal 48 Stunden;
- c)* Assistenzärztinnen und Assistenzärzte 48 Stunden;
- d)* Oberärztinnen und Oberärzte:
 - 1. in den Spitalverbunden und im Zentrum für Labormedizin 48 Stunden;
 - 2.* in den Psychiatrieverbunden 46 Stunden;
- e)* Wildhüterinnen und Wildhüter 45 Stunden.

2. Bandbreitenmodell

(3.2.)

Art. 28 Grundsatz

¹ Vollzeitlich tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden können die Arbeitszeit mit Zustimmung der oder des Vorgesetzten zwischen 40 und 44 Wochenarbeitsstunden festlegen, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

² Eine zusätzliche Wochenarbeitsstunde je Jahr berechtigt zum Bezug von fünf Kompensationstagen, eine Wochenarbeitsstunde weniger führt zu einer Lohnelbuse von 2,4 Prozent. Für den Bezug der Kompensationstage werden die Bestimmungen über die Ferien sachgemäss angewendet.

Art. 29 Varianten

¹ Varianten des Bandbreitenmodells sind:

Variante	Wöchentliche Arbeitszeit in Stunden	Jahreslohn in Prozent	Zusätzliche Kompensationstage
1	40	95,2	–
2	41	97,6	–
3	41	95,2	5
4	42	100,0	–
5	42	97,6	5
6	42	95,2	10
7	43	100,0	5
8	43	97,6	10
9	44	100,0	10

² Die festgelegte Variante gilt während eines Kalenderjahres. Änderungen erfolgen in der Regel auf Jahresbeginn.

³ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 42 Stunden gelten die Bandbreiten im Verhältnis zu den vereinbarten Wochenstunden.

Art. 30 Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

¹ Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können die Varianten 4, 7 oder 9 nach Art. 29 Abs. 1 dieses Erlasses im Verhältnis zum vereinbarten Beschäftigungsgrad wählen.

Art. 31 ...*

143.11

Art. 31a* *Einschränkung der Wahl des Bandbreitenmodells*

¹ Für eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter gilt für ein bestimmtes Kalenderjahr die Variante 4 des Bandbreitenmodells nach Art. 29 Abs. 1 dieses Erlasses, wenn das Zeitguthaben aus nicht bezogenen Ferien, Kompensationstagen aus dem Bandbreitenmodell und geleisteter Überzeit am Ende des Vorjahrs mehr als 15 Arbeitstage, bei Teilzeitbeschäftigung mehr als die entsprechende Anzahl Arbeitstage im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad, beträgt.

Art. 32 *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit fester Arbeitszeit*

¹ Wer an feste Arbeitszeiten gebunden und vollzeitlich beschäftigt ist, kann bei einer 42-Stunden-Woche die tägliche Arbeitszeit mit Zustimmung der oder des Vorgesetzten auf 8 Stunden 30 Minuten festlegen.

² Die zusätzliche Arbeitszeit wird jährlich durch zweieinhalb Kompensationstage abgegolten.

3. Tägliche Arbeitszeit

(3.3.)

Art. 33 *Tägliche Normalarbeitszeit*

¹ Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt ein Fünftel der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

Art. 34* ...

Art. 35 *Mittagspause*

¹ Bei einer zusammenhängenden tatsächlichen Tagesarbeitszeit von mehr als sieben Stunden wird eine Mittagspause oder eine vergleichbare Arbeitsunterbrechung von wenigstens einer halben Stunde eingehalten.*

² Sie gilt nicht als Arbeitszeit und wird in der Regel zwischen 11.00 und 14.00 Uhr bezogen.*

³ Die oder der Vorgesetzte kann aus betrieblichen Gründen im Einzelfall Ausnahmen zulassen.

Art. 36 *Abwesenheiten* *a) aus betrieblichen Gründen*

¹ Für ganztägige Abwesenheiten aus betrieblichen Gründen wird die tägliche Normalarbeitszeit angerechnet.

² Ist der tatsächliche Zeitaufwand grösser, werden höchstens zehn Stunden einschliesslich Fahrzeit und Pausen angerechnet.

Art. 37 b) aus privaten Gründen

¹ Abwesenheiten aus privaten Gründen gelten nicht als Arbeitszeit.*

4. Pikettdienst und Nachtarbeit

(3.4.)

Art. 38 Arbeitszeit bei Pikettdienst

¹ Bei Pikettdienst am Arbeitsplatz gelten als Arbeitszeit:

- a) 20 Prozent der ausserhalb von Einsätzen geleisteten Pikettdienstzeit;
- b) die bei Einsätzen tatsächlich geleistete Arbeitszeit.

² Als Arbeitszeit bei Pikettdienst zu Hause gilt die bei Einsätzen tatsächlich geleistete Arbeitszeit.

Art. 39 Nachtzeitausgleich bei Nachtarbeit

¹ Einen Nachtzeitausgleich bei Nachtarbeit erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- a) in den Vollzugseinrichtungen des Straf- und Massnahmenvollzugs sowie in den Gefängnissen;
- b) bei der Kantonspolizei;
- c) im Spitaldienst mit Ausnahme der Assistenzärztinnen und Assistenzärzte sowie Oberärztinnen und Oberärzte.

² Der Nachtzeitausgleich wird zur Arbeitszeit hinzugerechnet, wenn zusammenhängend während wenigstens sechs Stunden Nachtarbeit geleistet wird. Er beträgt 10 Prozent der in der Nachtzeit geleisteten Arbeitszeit.

³ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann anstelle des Nachtzeitausgleichs eine finanzielle Abgeltung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festlegen, deren Arbeitsleistung im Stundenlohn entschädigt wird oder deren Beschäftigungsgrad weniger als 25 Prozent beträgt.

5. Gleitzeit

(3.5.)

Art. 40 Anspruch

¹ Wer nicht aus betrieblichen Gründen an feste Arbeitszeiten gebunden ist, hat Anspruch auf Gleitzeit.

² Die oder der Vorgesetzte kann aus betrieblichen Gründen oder bei Missbrauch Einschränkungen anordnen.

143.11

Art. 41 *Zeitlicher Rahmen**

¹ Während der Gleitzeit können Arbeitsbeginn und Arbeitsende frei gewählt werden. Die Mittagspause richtet sich nach Art. 35 dieses Erlasses.*

² Die Gleitzeit entspricht der Dienstzeit nach Art. 24 dieses Erlasses.*

a)* ...

b)* ...

c)* ...

³ Die oder der Vorgesetzte kann in begründeten Fällen Gleitzeit auch ausserhalb der Dienstzeit zulassen, insbesondere im Zusammenhang mit neuen Arbeitsformen.*

Art. 42 *Zeitguthaben und Zeitschulden*

a) Begriff und Ausgleich

¹ Aus der Differenz zwischen der täglichen Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ergeben sich Zeitguthaben oder Zeitschulden.

² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichen Zeitguthaben während der Gleitzeit aus.

³ Der Ausgleich erfolgt nach vorgängiger Zustimmung der oder des Vorgesetzten im Rahmen von zwei Tagen je Monat. Die oder der Vorgesetzte kann Abweichungen bewilligen.*

Art. 43 *b) Übertragung auf das Folgejahr*

¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann Zeitguthaben und Zeitschulden im Umfang von höchstens 40 Stunden auf das Folgejahr übertragen.

² Zeitguthaben, die 40 Stunden übersteigen, verfallen. Zeitschulden werden durch Lohnabzug ausgeglichen, soweit sie 40 Stunden übersteigen.

³ Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertragen Zeitguthaben und Zeitschulden auf das Folgejahr im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad.

Art. 44 *c) Ausgleich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses*

¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter gleicht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Zeitguthaben und Zeitschulden bis zum Austrittstag aus.

² Das Zeitguthaben verfällt und die Zeitschuld führt zu einem entsprechenden Lohnabzug, wenn der Ausgleich bis zum Austrittstag nicht erfolgen kann.

6. Jahresarbeitszeit

(3.6.)

Art. 45 Grundsatz

¹ Im Arbeitsvertrag kann Jahresarbeitszeit vereinbart und deren Verteilung während des Kalenderjahres festgelegt werden, wenn der Arbeitsanfall saisonalen Schwankungen unterliegt.

² Der Lohn wird ohne Berücksichtigung der unterschiedlichen monatlichen Arbeitszeiten nach Massgabe des Beschäftigungsgrades in gleichbleibenden Monatslöhnen ausgerichtet.

Art. 46 Bezahlte Abwesenheiten

¹ Bezahlte Abwesenheiten werden entsprechend dem für den Lohn massgebenden Beschäftigungsgrad angerechnet. Art. 36 Abs. 2 dieses Erlasses wird sachgemäss angewendet.

Art. 47 Zeitguthaben und Zeitschulden

¹ Für die Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden auf das Folgejahr wird Art. 43 dieses Erlasses sachgemäss angewendet, soweit keine andere Regelung vereinbart wird.

Art. 48 Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahres

¹ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahres werden Zeitguthaben und Zeitschulden nach Möglichkeit während der Kündigungsfrist ausgeglichen.

² Das beim Austritt vorhandene Zeitguthaben wird entschädigt. Die beim Austritt vorhandene Zeitschuld führt zu einem Lohnabzug oder, falls der Lohn vollständig ausgerichtet wurde, zu einer Rückforderung.

7. Langzeitkonto

(3.7.)

Art. 49 Gegenstand

¹ Das Langzeitkonto ist ein auf die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter lautendes Konto zum Ansparen von Zeitguthaben während wenigstens drei und höchstens fünf Kalenderjahren.

143.11

Art. 50 *Vereinbarung*

¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann das Langzeitkonto mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vereinbaren, die unbefristet angestellt sind und nicht im Stundenlohn entschädigt werden.

² Die Vereinbarung regelt Anspardauer sowie Art und Zeitraum der Verwendung des Zeitguthabens.

Art. 51 *Äufnung*

¹ Das Zeitguthaben kann geäufnet werden mit:

- a) Umwandlung von Treueprämien;
- b) Kompensationstagen im Rahmen des Bandbreitenmodells;
- c) angeordneter Überzeit;
- d) Ferientagen, die aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Jahr bezogen werden können, wenn wenigstens vier Wochen des ordentlichen Ferienanspruchs bezogen werden.

Art. 52 *Verwendung*

¹ Das angesparte Zeitguthaben kann innert zweier Jahre nach Ablauf der Anspardauer verwendet werden für:

- a) Bezug von bezahltem Urlaub;
- b) befristete Herabsetzung des Beschäftigungsgrades bei gleichbleibendem Lohn.

² Bei Herabsetzung des Beschäftigungsgrades im Hinblick auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen kann die Verwendungsdauer auf vier Jahre verlängert werden.*

Art. 53 *Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses*

¹ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind Zeitguthaben während der Kündigungsfrist auszugleichen.

² Ist ein Ausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, wird das nicht verwendete Zeitguthaben entschädigt.

8. Überzeit

(3.8.)

Art. 54 *Begriff*

¹ Überzeit entsteht, wenn auf Anordnung der oder des Vorgesetzten die vereinbarte Arbeitszeit zur Erfüllung einer unaufschiebbaren Aufgabe überschritten wird.

² Die Anordnung erfolgt vorgängig und schriftlich. Ist dies in Dienststellen mit durchgehendem Dienst- oder Pikettbetrieb aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann die oder der Vorgesetzte die Anordnung der Überzeit nachträglich schriftlich bestätigen.*

Art. 55 *Ausgleich*
 a) Grundsatz

¹ Überzeit wird grundsätzlich mit Freizeit ausgeglichen.*

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann in betrieblich begründeten Ausnahmefällen eine Entschädigung festlegen, sofern:*

- a)* je Mitarbeiterin oder Mitarbeiter höchstens 40 Stunden je Jahr abgegolten werden und
- b)* die Entschädigung aus bestehenden Personalkrediten erfolgt und
- c)* die Vorsteherin oder der Vorsteher des Departementes, die Staatssekretärin oder der Staatssekretär oder die zuständige Stelle des Gerichtes oder der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt zustimmt.

³ Überzeit der im Einzelfall zur Unterstützung des Kantonalen Führungsstabs bezogenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird entschädigt.

Art. 56 *b) durch Freizeit*

¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter gleicht Überzeit im Einvernehmen mit der oder dem Vorgesetzten mit Freizeit aus. Der Ausgleich soll innerhalb von drei Jahren erfolgen.*

Art. 57 *c) durch Entschädigung*

¹ Kann Überzeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mit Freizeit ausgeglichen werden, wird sie entschädigt.*

² Die Entschädigung je Stunde ergibt sich aus dem Betrag des Jahreslohns einschliesslich 13. Monatslohn, jedoch ohne Sozialzulagen, geteilt durch:

- a) 2190 bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden;
- a^{bis})* 2346 bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 45 Stunden;
- b) 2399 bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 46 Stunden;
- c)* 2503 bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden.
 - 1.* ...
 - 2.* ...

143.11

9. Zeiterfassung

(3.9.)

Art. 58 Grundsatz

¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erfasst die Arbeitszeit in der Regel täglich und eine Abwesenheit spätestens nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz. Die oder der Vorgesetzte kann jederzeit Einsicht nehmen.*

² Das Departement, die Staatskanzlei, das Gericht und das zuständige Organ der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt können in Einzelfällen Ausnahmen von der Erfassungspflicht der Arbeitszeit vorsehen.*

³ Überzeit wird bei der Zeiterfassung separat ausgewiesen.

IV. Ruhetage, Ferien und Urlaub

(4.)

1. Ruhetage

(4.1.)

Art. 59 Bezeichnung

¹ Ruhetage sind die Sonntage sowie Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, 1. November, Weihnachts- und Stephanstag.

² Halbe Ruhetage sind die Nachmittage des 1. Mai sowie des 24. und des 31. Dezember.

Art. 60 Arbeitsfreie Tage

¹ Fällt der Weihnachtstag auf einen Mittwoch, ist der folgende Freitag arbeitsfrei.

² Fallen Weihnachtstag und Neujahr auf einen Dienstag, sind der 24. und der 31. Dezember arbeitsfrei.

Art. 60a* Zeitgutschrift

¹ An jedem auf einen Arbeitstag fallenden Ruhetag nach Art. 59 dieses Erlasses oder arbeitsfreien Tag nach Art. 60 dieses Erlasses wird die tägliche Sollarbeitszeit gemäss Beschäftigungsgrad als Arbeitszeit gutgeschrieben.

2. Ferien

(4.2.)

*Art. 61 Dauer¹*¹ Die Ferien betragen je Kalenderjahr:

- a)* 23 Arbeitstage;
- b) 28 Arbeitstage:
 - 1. für Lernende;
 - 2. für jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zu dem Jahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird;
 - 3. für die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem Jahr, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird;
- c) 30 Arbeitstage ab dem Jahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird.

*Art. 62 Bemessung*¹ Die Ferien werden im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit während eines Kalenderjahres bemessen:

- a) bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses im Lauf des Kalenderjahres;
- b) wenn die Tätigkeit insgesamt innerhalb eines Kalenderjahres oder zusammenhängend länger als zwei Monate ausgesetzt wird insbesondere wegen:
 - 1. Krankheit oder Unfalls;
 - 2. obligatorischer Dienstleistung in Armee, Zivilschutz und Feuerwehr;
 - 3. zivilen Ersatzdienstes;
 - 4. bezahlten Urlaubs;
- c) bei unbezahltem Urlaub.

² Wird die Tätigkeit aus anderen Gründen ausgesetzt, wird die ausgefallene Arbeitszeit an die Feriendauer angerechnet.*Art. 63 Ferienbezug*¹ Die Ferien werden jährlich bezogen.² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf den Ferienbezug von wenigstens zwei zusammenhängenden Wochen.³ Sie legen die Zeit des Ferienbezugs fest. Vorbehalten bleibt die von der oder dem Vorgesetzten angeordnete Einschränkung oder Zuteilung des Ferienbezugs aus betrieblichen Gründen.

¹¹ In Vollzug ab 1. Januar 2013.

143.11

Art. 64 *Nachbezug*

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Ferien, die aus betrieblichen Gründen im Kalenderjahr nicht oder nicht vollständig bezogen werden konnten, im folgenden Kalenderjahr nachbeziehen.

² Nicht bezogene Ferien werden nicht durch Geldleistungen abgegolten. Vorbehalten bleibt eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszurichtende Entschädigung für Ferien, die aus betrieblichen Gründen nicht bezogen werden konnten.

3. Urlaub

(4.3.)

Art. 65 *Allgemeine Gründe*

¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann Urlaub bewilligen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Tätigkeit aus andern Gründen als Krankheit, Schwangerschaft und Geburt, Unfall, Dienstleistung in Armee, Zivildienst und Feuerwehr, Leistung von zivilem Ersatzdienst oder Ausübung eines öffentlichen Amtes aussetzt und dazu nicht die Ferien benutzen kann. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter übernimmt die Arbeitgeberbeiträge an die berufliche Vorsorge.*

² Liegt der Urlaub im Interesse der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers, kann sie oder er bezahlten Urlaub bewilligen.

Art. 66 *Besondere Gründe*

¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann als bezahlten Urlaub beziehen:¹²

- a) bei Verheiratung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder bei Eintragung der Partnerschaft zwei Tage;
- b) bei Hochzeit oder bei Eintragung der Partnerschaft von Kindern und Geschwistern einen Tag;
- c)* nach Geburt eines Kindes fünf Tage Vaterschaftsurlaub innerhalb von vier Monaten. Bei einer Mehrlingsgeburt wird der Vaterschaftsurlaub nur einmal gewährt;
- d) bei plötzlicher Erkrankung eines Mitglieds des Haushalts oder eines nahen Angehörigen, wenn es an der notwendigen Betreuung fehlt, bis zwei Tage je Ereignis;
- e) beim Tod:
 1. von Ehe- oder Lebenspartnerin und Ehe- oder Lebenspartner sowie von eingetragener Partnerin oder eingetragenen Partner drei Tage;
 2. von Kindern und Eltern drei Tage;
 3. von Geschwistern zwei Tage;
 - 4.* von Grosseltern, Schwiegereltern und Enkelkindern einen Tag;

¹² In Vollzug ab 1. Januar 2013.

f) bei Wohnungswechsel einen Tag.

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann die Dauer in Ausnahmefällen verlängern.

Art. 67* ...

Art. 67a* *Öffentliches Amt*

¹ Ein öffentliches Amt übt aus, wer als Mitglied eines Parlamentes, einer Exekutive, eines Gerichtes, einer Kommission oder eines anderen Gremiums des Bundes, eines Kantons, einer Gemeinde, einer öffentlich-rechtlich anerkannten Religionsgemeinschaft oder einer anderen Körperschaft des öffentlichen Rechts tätig ist.

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann für die nebenamtlich oder ehrenamtlich erfolgende Ausübung eines öffentlichen Amtes bezahlten Urlaub von höchstens 15 Tagen je Amtsjahr gewähren.

³ Die für die Ausübung des öffentlichen Amtes ausserhalb der Arbeitszeit aufgewendete Zeit wird nicht angerechnet.

V. Entschädigungen aus dem Arbeitsverhältnis (5.)

1. Lohn sowie Zulagen und Inkonvenienzentschädigungen (5.1.)

a) Lohn (5.1.1.)

Art. 68* ...

Art. 69* ...

Art. 70* ...

Art. 71* ...

Art. 72* ...

Art. 73* ...

Art. 73a* *Lohnbänder und Lohnklassen*

¹ Lohnbänder umfassen mehrere Lohnklassen. Es bestehen 37 Lohnklassen.

143.11

² Ein Lohnband reicht vom Mindestansatz der tiefsten jeweiligen Lohnklasse bis zum Höchstansatz der höchsten jeweiligen Lohnklasse.

³ Der Standardbereich eines Lohnbands umfasst die unteren 90 Prozent eines Lohnbands, der ausserordentliche Bereich die oberen 10 Prozent.

Art. 73b Referenzfunktionen*

¹ Massgebend für die Bemessung des Lohns sind die Referenzfunktionen und die ihnen zugeordneten Lohnbänder nach Anhang 1 dieses Erlasses. Die Regierung erlässt durch Weisung weitere Einzelheiten zu den Referenzfunktionen.

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ordnet jede Stelle einer Referenzfunktion zu.

³ Bei Departementen, Staatskanzlei und Gerichten bedarf die Zuordnung der Zustimmung des Personalamtes. Besteht kein Einvernehmen mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber, entscheidet die Regierung.

Art. 73c Anfangslohn*

¹ Der Anfangslohn bei Eintritt in die Staatsverwaltung oder bei Übernahme einer anderen Stelle liegt in der Regel im Standardbereich des massgebenden Lohnbands.

² Werden die Anforderungen einer Stelle, insbesondere betreffend Ausbildung und Erfahrung, bei Stellenantritt nicht vollständig erfüllt, kann der Mindestansatz des massgebenden Lohnbands um bis zu 10 Prozent unterschritten werden. Die Zuordnung der Stelle zur entsprechenden Referenzfunktion bleibt davon unberührt.

³ Die Regierung erlässt durch Weisung Richtlinien zur Anrechnung früherer Tätigkeiten bei der Festlegung des Anfangslohns.

⁴ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber legt den Anfangslohn fest.

⁵ Bei Departementen, Staatskanzlei und Gerichten bedarf die Festlegung der Zustimmung des Personalamtes. Besteht kein Einvernehmen mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber, entscheidet die Regierung.

Art. 73d Individuelle Lohnerhöhungen* *a) Grundsatz*

¹ Bei guten oder besonders guten Leistungen kann innerhalb des massgebenden Lohnbands eine individuelle Lohnerhöhung gewährt werden. In Fällen, in denen der Anfangslohn nach Art. 73c Abs. 2 dieses Erlasses bestimmt wurde, ist eine individuelle Lohnerhöhung auch unterhalb des massgebenden Lohnbands möglich.

² Erreicht der neue Lohn den ausserordentlichen Bereich des massgebenden Lohnbands, ist eine qualifizierte Zustimmung erforderlich. Die Regierung regelt durch Weisung die Zuständigkeiten für die qualifizierte Zustimmung. Sie kann Ausnahmen vom Erfordernis der qualifizierten Zustimmung vorsehen.

³ Es besteht kein Rechtsanspruch auf eine individuelle Lohnerhöhung.

Art. 73e b) Umfang*

¹ Bei einer individuellen Lohnerhöhung wird der bisherige Jahreslohn erhöht um:

- a) wenigstens Fr. 650.– bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent. Bei Teilzeitbeschäftigung ist der Mindestbetrag entsprechend niedriger;
- b) höchstens 7,5 Prozent.

*Art. 74 Zeitpunkt von individuellen Lohnerhöhungen**

¹ Individuelle Lohnerhöhungen erfolgen in der Regel auf Beginn eines Kalenderjahres.*

Art. 75 Variabler Lohnbestandteil

¹ Der Jahreslohn wird herabgesetzt, wenn im Arbeitsvertrag ein variabler Lohnbestandteil vereinbart ist.

² Bei einem variablen Lohnbestandteil ist eine Spannweite festzulegen, die einen Zuschlag und einen Abschlag zum Jahreslohn vorsieht.

³ Die Regierung bestimmt die Regelungen im Einzelfall.

*Art. 76 Stundenlohn
a) Anwendungsbereich*

¹ Stundenlohn kann vereinbart werden mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

- a) die für eine befristete Zeit von weniger als drei Monaten angestellt sind;
- b) deren Beschäftigungsgrad grosse Schwankungen erfährt;
- c) die dauernd mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 25 Prozent arbeiten.

Art. 77 b) Berechnung

¹ Der Stundenlohn ergibt sich aus dem Betrag des Jahreslohns zuzüglich 13. Monatslohn geteilt durch:

- a) 2190 bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden;
 - b) 2399 bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 46 Stunden;
 - c)* 2503 bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden.
- 1.* ...

143.11

2.* ...

Art. 78 *c) Pauschalabgeltung von Ferien und Kurzabsenzen sowie Feier- und Ruhetagen*

¹ Ferien und Kurzabsenzen sowie Feier- und Ruhetage werden pauschal nach Anhang 2 zu diesem Erlass abgegolten.

² Kurzabsenzen sind:

- a) Urlaub nach Art. 66 dieses Erlasses;
- b) die ersten drei Tage der Absenz wegen Krankheit oder Unfalls.

b) Zulagen

(5.1.2.)

Art. 79 *Geburtszulage*
 a) Grundsatz

¹ Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wird bei Geburt eines Kindes eine Geburtszulage von höchstens 1360 Franken ausgerichtet.

² Massgebend ist der Beschäftigungsgrad der letzten zwölf Arbeitsmonate vor der Geburt.

Art. 80 *b) Begrenzung*

¹ Den Eltern wird je Kind lediglich eine Geburtszulage nach diesem Erlass ausgerichtet.*

² Sind beide Elternteile anspruchsberechtigt, wird ihnen die Geburtszulage anteilmässig im Verhältnis ihres Beschäftigungsgrades ausgerichtet.

Art. 81 *Funktionszulage*
 a) Voraussetzungen

¹ Die Funktionszulage kann befristet oder unbefristet ausgerichtet werden:

- a) bei Übernahme von zusätzlichen Aufgaben;
- b) bei Übernahme einer leitenden Funktion;
- c) bei Ausübung der Stellvertretung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters mit übergeordneter oder leitender Funktion.

² Sie entfällt, wenn aufgrund der nach Abs. 1 dieser Bestimmung gegebenen Voraussetzungen ein höherer Lohn ausgerichtet wird.

Art. 82 *b) Höhe*

¹ Die Höhe der Zulage richtet sich nach Art, Umfang und Anforderungen der zusätzlichen Aufgaben, der leitenden Funktion oder der Ausübung der Stellvertretung.

Art. 83 *Marktzulage*
 a) Voraussetzungen

¹ Die Marktzulage kann ausgerichtet werden, wenn die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt die Gewinnung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern erschweren oder deren Erhaltung gefährden.

Art. 84 *b) Befristung*

¹ Die Marktzulage kann befristet und schrittweise herabgesetzt werden.*

² Sie wird alle zwei Jahre überprüft und auf Grundlage der Überprüfung erhöht, gekürzt oder aufgehoben, wenn sich die Voraussetzungen für deren Ausrichtung verändert haben.*

Art. 85 *c) Höhe*

¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bestimmt die Höhe der Marktzulage sowie Dauer und schrittweise Herabsetzung.*

² Sind die Voraussetzungen für eine Marktzulage an Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter einer Berufsgruppe erfüllt, beschliesst die Regierung über deren Ausrichtung und Höhe.

c) Inkonvenienzentschädigungen

(5.1.3.)

Art. 86 *Bezugsberechtigung*

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach den Bestimmungen dieses Erlasses zum Bezug von Inkonvenienzentschädigungen berechtigt, wenn sie regelmässig und auf Dauer Arbeit ausserhalb der Dienstzeit, unter erschwerten Bedingungen oder Pikettdienst leisten.

² Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kantonspolizei richtet sich der Bezug von Inkonvenienzentschädigungen nach den Bestimmungen der Polizeiverordnung vom 2. Dezember 1980¹³.

13 sGS 451.11.

143.11

Art. 87 *Bezügerinnen und Bezüger*

a) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Staatsanwaltschaft und Jugendanwaltschaft

¹ Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Jugendanwältinnen und Jugendanwälte beziehen Inkonvenienzentschädigungen für:

- a) Augenscheine und Anordnungen ausserhalb der Dienstzeit;
- b) Pikettdienst zu Hause.

² Das Verwaltungspersonal der Staatsanwaltschaft bezieht Inkonvenienzen für:*

- a)* Aufgebote an den Arbeitsplatz ausserhalb der Dienstzeit;
- b)* Pikettdienst zu Hause.

³ Die Inkonvenienzentschädigungen nach Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 Bst. a dieser Bestimmung werden in Form eines Pauschalbetrags nach Anhang 3 zu diesem Erlass ausgerichtet.*

Art. 88 *b) Zwangsmassnahmen-Richterinnen und Zwangsmassnahmen-Richter*

¹ Zwangsmassnahmen-Richterinnen und Zwangsmassnahmen-Richter beziehen Inkonvenienzentschädigungen für Pikettdienst zu Hause.

Art. 89 *c) Assistenzärztinnen und Assistenzärzte sowie Oberärztinnen und Oberärzte**

¹ Assistenzärztinnen und Assistenzärzte beziehen Inkonvenienzentschädigungen für:

- a) Arbeit ausserhalb der Dienstzeit;
- b) Pikettdienst.

² Oberärztinnen und Oberärzte beziehen Inkonvenienzentschädigungen für Pikettdienst.*

Art. 90 *d) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Strassenunterhaltsdienstes*

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Strassenunterhaltsdienstes beziehen Inkonvenienzentschädigungen für:

- a) Arbeit zwischen 20.00 und 05.00 Uhr sowie an Samstagen und Ruhetagen;
- b) Pikettdienst;
- c) Arbeit unter erschwerten Bedingungen.

² Die Inkonvenienzentschädigungen nach Abs. 1 Bst. a dieser Bestimmung werden in Form eines Lohnzuschlags nach Anhang 3 zu diesem Erlass ausgerichtet.

³ Das Baudepartement regelt im Einvernehmen mit dem Personalamt die Inkonvenienzentschädigungen nach Abs. 1 Bst. b und c dieser Bestimmung.

Art. 91 *f) übrige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

¹ Die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beziehen Inkonvenienzentschädigungen, wenn ihr Jahreslohn weniger als Fr. 128'000.– beträgt.*

Art. 92 *Form*

¹ Inkonvenienzentschädigungen werden unter Vorbehalt von besonderen Bestimmungen in Form einer Geldleistung je Stunde ausgerichtet.

² Das Departement, die Staatskanzlei, das Gericht und das zuständige Organ der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt können im Einvernehmen mit dem Personalamt für einzelne Personalkategorien die Inkonvenienzentschädigungen ganz oder teilweise in Pauschalbeträgen je Tag, Nacht, Woche, Monat oder Jahr festlegen.

Art. 93 *Ansatz*

¹ Der Ansatz der Inkonvenienzentschädigungen richtet sich unter Vorbehalt von besonderen Bestimmungen nach Anhang 3 zu diesem Erlass.

Art. 94 *Ausrichtung bei Abwesenheit*
a) *Grundsatz*¹⁴

¹ Die Ausrichtung der Inkonvenienzentschädigungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Art. 89 Abs. 1, Art. 90 und 91 dieses Erlasses dauert fort:*

- a) während der Ferien;
- b) bei Krankheit und Unfall;
- c) bei Dienstleistung in Armee, Zivilschutz und Feuerwehr sowie Leistung von zivilem Ersatzdienst;
- d) während des Mutterschaftsurlaubs.

² Sie entfällt insbesondere:

1. beim Bezug von Kompensationstagen im Rahmen eines Bandbreitenmodells;
2. bei der finanziellen Abgeltung von nicht bezogenen Ferien am Ende des Arbeitsverhältnisses.

Art. 95 *b) Bemessung und Auszahlung*¹⁵

¹ Der Betrag der Inkonvenienzentschädigung entspricht dem Durchschnitt der im vorgegangenen Kalenderjahr oder, bei einer kürzeren Anstellungsdauer, der während der Anstellungsdauer ausgerichteten Inkonvenienzentschädigungen.

² Lässt sich der Durchschnitt nicht ermitteln, wird auf Erfahrungswerte abgestellt.

¹⁴ In Vollzug ab 1. Januar 2013.

¹⁵ In Vollzug ab 1. Januar 2013.

143.11

³ Die Auszahlung der Inkonvenienzentschädigung erfolgt wenigstens vierteljährlich.

d) Auszahlung

(5.1.4.)

Art. 96 *Monatliche Auszahlung*

¹ Monatlich werden ausbezahlt:

- a) ein Dreizehntel des Jahreslohns;
- b) die Zulagen;
- c) Inkonvenienzentschädigungen. Vorbehalten bleibt der besondere Auszahlungsmodus nach Art. 95 dieses Erlasses bei Abwesenheit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters;
- d) der Stundenlohn aufgrund der im Vormonat geleisteten Arbeit.

² Für die monatliche Auszahlung wird eine Lohnabrechnung erstellt. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bestimmt Form und Zeitpunkt der monatlichen Lohnabrechnung.*

Art. 97 *13. Monatslohn*

¹ Der 13. Monatslohn wird je zur Hälfte im Juni und Dezember ausbezahlt.

² Der Mitarbeiter kann innerhalb eines Jahres nach der Geburt eines eigenen Kindes den 13. Monatslohn ganz oder zur Hälfte als bezahlten Urlaub beziehen.

Art. 98 *Naturalleistung*

¹ Der Arbeitsvertrag kann vorsehen, dass der Lohn teilweise als Naturalleistung in Form von verbilligter oder unentgeltlicher Verpflegung oder von verbilligter oder unentgeltlicher Bereitstellung einer Dienstwohnung ausgerichtet wird.

² Das Finanzdepartement legt für Dienstwohnungen den für die Bewertung der Naturalleistung massgebenden Wert fest. Im Übrigen werden für die Bewertung von Naturalleistungen die steuerrechtlichen Bestimmungen über Bemessung der Naturalbezüge bei Ermittlung des steuerbaren Einkommens sachgemäss angewendet.¹⁶

¹⁶ Vgl. insbesondere Art. 10 der Steuerverordnung, sGS 811.11.

2. Lohnfortzahlung

(5.2.)

*Art. 99 Anspruchsdauer
 a) Grundsatz*

¹ Der Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht ab dem Beginn bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses.

Art. 100 b) Probezeit

¹ Während der Probezeit besteht der Anspruch auf Lohnfortzahlung infolge Krankheit während eines Monats.

² Die Verlängerung der Probezeit bewirkt keine Verlängerung der Dauer des Anspruchs.

Art. 101 c) Bezug der Mutterschaftsentschädigung

¹ Der Anspruch auf Lohnfortzahlung infolge Krankheit oder Unfall wird während des Bezugs der Mutterschaftsentschädigung unterbrochen.

*Art. 102 Lohnfortzahlung und Kündigungsschutz
 a) Voraussetzungen*

¹ Die Lohnfortzahlung wegen Krankheit oder Unfall und Kündigungsschutz setzt voraus, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter:

- a) auf Verlangen der vorgesetzten Stelle ein Arztzeugnis beibringt, das die Arbeitsunfähigkeit bestätigt. Vorbehalten bleibt Art. 66 des Personalgesetzes¹⁷;
- b) die Mitwirkungspflicht erfüllt.

Art. 103 b) Mitwirkungspflicht

¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter:

- a) beteiligt sich aktiv an den von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber eingeleiteten Massnahmen zur Wiederaufnahme der bisherigen Tätigkeit oder zur Wiedereingliederung in eine andere Erwerbstätigkeit;
- b) trifft die ihr oder ihm zumutbaren Vorkehrungen, um Dauer und Ausmass der Arbeitsunfähigkeit zu verringern.

¹⁷ sGS 143.1.

143.11

Art. 104 Lohnfortzahlung infolge Krankheit

¹ Bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit wird die gesamte Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheiten in den letzten drei Jahren ermittelt. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird der im Arzzeugnis bescheinigte Grad der Arbeitsunfähigkeit berücksichtigt.*

² Die Lohnfortzahlung erfolgt für die Dauer, die sich aus der Differenz der nach Abs. 1 dieser Bestimmung ermittelten Dauer zu 24 Monaten ergibt. Die Fristen nach Art. 47 des Personalgesetzes¹⁸ verlängern sich bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit nicht.*

³ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann die Dauer der Lohnfortzahlung mit Zustimmung des Personalamtes in Härtefällen verlängern.

Art. 105 Lohnfortzahlung infolge Unfalls

¹ Bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit infolge Unfalls innert fünf Jahren wegen desselben Unfallereignisses beträgt die Lohnfortzahlung 100 Prozent des Lohns, bis die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit zwölf Monate betragen hat. Danach beträgt die Lohnfortzahlung während weiterer zwölf Monate 80 Prozent des Lohns.

² Treten an die Stelle des Lohns Lohnersatzleistungen, darf die Auszahlung bei Arbeitsunfähigkeit nicht grösser sein, als die Auszahlung bei Arbeitsleistung wäre. Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsunfähigkeit unterschiedlichen Beiträge berücksichtigt, insbesondere die bei Arbeitsunfähigkeit entfallenden Sozialversicherungsbeiträge.*

Art. 106 Anrechenbarer Lohn

¹ Der für die Lohnfortzahlung anrechenbare Lohn bemisst sich nach der täglichen Normalarbeitszeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

² Bei wiederholt wechselndem Beschäftigungsgrad bemisst sich der anrechenbare Lohn nach dem durchschnittlichen Lohn während der letzten zwölf Monate einschliesslich Sozialzulagen sowie Funktions- und Marktzulagen. Inkonvenienzentschädigungen sind Teil des anrechenbaren Lohns.

³ Inkonvenienzentschädigungen sind Teil des anrechenbaren Lohns.¹⁹

¹⁸ sGS 143.1.

¹⁹ Abs. 3 in Vollzug ab 1. Januar 2013.

Art. 107 Kürzung oder Einstellung

¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann die Lohnfortzahlung kürzen oder einstellen, wenn der Versicherer seine Versicherungsleistungen gekürzt oder eingestellt hat.

Art. 108 Abtretung von Lohnersatzansprüchen

¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter tritt dem Kanton Lohnersatzansprüche gegenüber Dritten bis zum Betrag der Lohnfortzahlung ab.

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 nachzahlenden Renten beim Versicherer zurückzufordern.*

Art. 108a Erwerbsausfallentschädigung*

¹ Bei Dienstleistungen nach Art. 51 des Personalgesetzes²⁰ hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf die Erwerbsausfallentschädigung für einzelne Diensttage, die sie oder er an arbeitsfreien Tagen, nicht aber in den Ferien, leistet.

² Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter fordert die Erwerbsausfallentschädigung in Fällen nach Abs. 1 dieser Bestimmung bei der Ausgleichskasse selbst ein. Ein Lohnfortzahlungsanspruch besteht für die betroffenen einzelnen Diensttage nicht.

Art. 109 Unfallfonds
a) Grundsatz

¹ Der Kanton führt den Fonds für Berufsunfälle und den Fonds für Nichtberufsunfälle.

² Die Regierung legt die Beiträge nach dem Grundsatz einer ausgeglichenen Fondsrechnung fest.

Art. 110 b) Fonds für Berufsunfälle

¹ Dem Fonds für Berufsunfälle fliessen die Beiträge des Kantons und allfällige Zinsen aus dem Fondsvermögen zu.

² Aus dem Fonds für Berufsunfälle werden geleistet:

- a) Prämien an die Berufsunfallversicherung;
- b) anteilmässige Kosten für die Fallbewirtschaftung.

²⁰ sGS 143.1.

143.11

Art. 111 c) Fonds für Nichtberufsunfälle

¹ Dem Fonds für Nichtberufsunfälle fliessen die Beiträge der Versicherten und all-fällige Zinsen aus dem Fondsvermögen zu.

² Die Versicherten entrichten Beiträge. Diese sind für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Personalkategorien gleich hoch.

³ Aus dem Fonds für Nichtberufsunfälle werden geleistet:

- a) Prämien an die Nichtberufsunfallversicherung;
- b) anteilmässige Kosten für die Fallbewirtschaftung.

3. Treueprämie

(5.3.)

Art. 112 Anspruch

¹ Die Treueprämie wird ausgerichtet nach Vollendung:

- a) des 10. und des 15. Dienstjahres in der Höhe eines halben Monatslohns;
- b) des 25. Dienstjahres in der Höhe eines Monatslohns.

Art. 113 Anrechnung von Dienstjahren

¹ Für die Ausrichtung von Treueprämien werden alle beim Kanton als Mitarbeite-rin oder Mitarbeiter nach Art. 2 Abs. 1 und 2 des Personalgesetzes²¹ geleisteten Dienstjahre angerechnet.

Art. 114 Höhe

¹ Die Höhe der Treueprämie bemisst sich nach dem Lohn am Ende des Dienstjah-res, bei dessen Erfüllung die Prämie ausgerichtet wird. Massgebend ist der durch-schnittliche Beschäftigungsgrad der letzten fünf Dienstjahre.

² Der 13. Monatslohn sowie die Inkonvenienzentschädigung und die Sozialzula-gen, die befristeten Funktionszulagen und die Marktzulagen werden nicht ange-rechnet.*

- a) ²²
- b) ...
- c) ...
- d) ...

²¹ sGS 143.1.

²² Bei der Datenmigration im September 2013 wurden Abs. 2 und Abs. 3 irrtümlicherweise zu-sammengefasst. Der Fehler wurde im Zusammenhang mit dem Nachtrag (nGS2014-046) korrigiert. Aus technischen Gründen lässt sich die Aufzählung nicht mehr entfernen.

³ Die Treueprämie wird anteilmässig ausgerichtet, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach mehr als zehn Dienstjahren aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Kanton ausscheidet wegen:

- a) Alter oder Invaliddität;
- b) Tod;
- c) unverschuldeter Kündigung seitens der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers;
- d) unverschuldeter Nichtwiederwahl.

Art. 115 Ausrichtung in Form von bezahltem Urlaub

¹ Die oder der Vorgesetzte kann auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters den Bezug der Treueprämie in Form von bezahltem Urlaub bewilligen, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

4. Abgangsentschädigung

(5.4.)

Art. 116 Voraussetzungen

¹ Die Regierung kann eine Abgangsentschädigung ausrichten, wenn:

- a) das Arbeitsverhältnis durch Kündigung seitens der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers oder in gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst wird;
- b) höchstens ein geringes Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters vorliegt;
- c) die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Kürzung der Rente aus der beruflichen Vorsorge zur Folge hat;
- d) keine Leistungen nach Massgabe eines nach Art. 55 des Personalgesetzes²³ erlassenen Sozialplans ausgerichtet werden.

Art. 117 Höhe

¹ Die Höhe der Abgangsentschädigung richtet sich nach:

- a) den persönlichen Verhältnissen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters;
- b) den Chancen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters auf dem Arbeitsmarkt;
- c) der Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- d) dem Kündigungsgrund;
- e) der Dauer einer Freistellung von der Arbeitsleistung;
- f) der Altersvorsorge der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

² Sie bemisst sich nach dem Jahreslohn einschliesslich 13. Monatslohn ohne Zulagen und variable Lohnbestandteile.

23 sGS 143.1.

5. Lohnnachgenuss

(5.5.)

Art. 118 Hinterlassene

¹ Hinterlassene nach Art. 42 des Personalgesetzes²⁴ sind:

- a) die überlebende Ehegattin oder der überlebende Ehegatte;
- b) die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner;
- c) die Partnerin oder der Partner, die mit dem oder der Verstorbenen in eheähnlicher Gemeinschaft gelebt hat;
- d) Kinder, Eltern, Enkelkinder und Geschwister der oder des Verstorbenen.

² Fehlen bezugsberechtigte Hinterlassene, wird der Lohn bis Ende des Sterbemonats dem Nachlass zugewiesen.

Art. 119 Anrechenbarer Lohn

¹ Der für den Lohnnachgenuss anrechenbare Lohn bemisst sich nach dem Beschäftigungsgrad im Zeitpunkt des Todes einschliesslich 13. Monatslohn, Inkonvenienzentschädigung sowie Sozial-, Funktions- und Marktzulagen.

V^{bis}. Ablieferung finanzieller Abgeltungen*

(5^{bis}.)

Art. 119a Grundsatz*

¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter liefert nicht im Lohn enthaltene finanzielle Abgeltungen durch Dritte für Tätigkeiten, die nach Vereinbarung mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber in der Arbeitszeit ausgeübt werden können, an die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ab. Ausgenommen sind Abgeltungen für öffentliche Ämter nach Art. 67a Abs. 1 dieses Erlasses.

² Die Bestimmungen der Verordnung über die Höhe, Ausrichtung und Ablieferung von Vergütungen an die Mitglieder strategischer Leitungsorgane von Organisationen mit kantonaler Beteiligung (Vergütungsverordnung) vom 6. Oktober 2015²⁵ sowie der Besoldungsverordnung für Magistratspersonen vom 3. September 2013²⁶ bleiben vorbehalten.

24 sGS 143.1.

25 sGS 145.2.

26 sGS 143.210.

VI. Spesenersatz (6.)

1. Grundsätze (6.1.)

Art. 120 Geltungsbereich

¹ Als Spesen gelten die Auslagen für:

- a) Verpflegung;
- b) Unterkunft;
- c) Dienstreisen.

Art. 121 Grundsatz

¹ Spesen werden nach den in diesem Erlass festgelegten Ansätzen vergütet, soweit sie tatsächlich entstanden und angemessen sind.

² In begründeten Fällen können das Departement, die Staatskanzlei, das Gericht und das zuständige Organ der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt im Einvernehmen mit dem Personalamt pauschale Vergütungen festlegen.

2. Verpflegung (6.2.)

Art. 122 Vergütung

¹ Vergütet werden die Auslagen für:

- a) Arbeits- und Geschäftsessen oder wenn eine Mahlzeit aus betrieblichen Gründen ausserhalb des Dienstorts eingenommen werden muss;
- b) Konsumationen insbesondere bei Sitzungen, Konferenzen, Verhandlungen oder Augenscheinen.

Art. 123 Ansätze

¹ Die Vergütung beträgt höchstens:

- a) für das Morgenessen: Fr. 8.–
- b) für das Mittagessen: Fr. 25.–
- c) für das Abendessen: Fr. 25.–
- d) für übrige Konsumationen: Fr. 6.–²⁷

² Sind aus besonderen Gründen höhere Auslagen für die Verpflegung entstanden, können diese mit Zustimmung der oder des Vorgesetzten vollumfänglich vergütet werden.

²⁷ In der gedruckten Fassung des Erlasses vom April 2012 (nGS 47–32) ist irrtümlicherweise ein Ansatz von Fr. 8.– aufgeführt.

3. Unterkunft

(6.3.)

Art. 124 Vergütung

¹ Auslagen für die Unterkunft werden vergütet, wenn die Anreise am Vortag nötig oder die Rückfahrt am Tag der Anreise nicht mehr möglich ist.

² Vergütet werden die tatsächlichen Auslagen einschliesslich Morgenessen, nicht jedoch Privatauslagen.

4. Dienstreisen

(6.4.)

Art. 125 Öffentliche Verkehrsmittel

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benützen für Dienstreisen grundsätzlich öffentliche Verkehrsmittel.*

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber rechnet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Kosten von privat erworbenen Abonnementen ganz oder teilweise als Spesen an.

Art. 125a Geschäftsfahrzeuge*

¹ Als Geschäftsfahrzeuge gelten die von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber für Dienstfahrten zur Verfügung gestellten oder vermittelten Fahrzeuge.

² Stehen für Dienstfahrten keine geeigneten öffentlichen Verkehrsmittel zur Verfügung oder ist deren Benützung aus betrieblichen Gründen nicht zweckmässig oder nicht zumutbar, werden grundsätzlich Geschäftsfahrzeuge verwendet.

Art. 125b Privatfahrzeuge*
a) Verwendung

¹ Die Benützung von Privatfahrzeugen für Dienstfahrten ist in Ausnahmefällen zulässig, insbesondere wenn keine geeigneten öffentlichen Verkehrsmittel oder Geschäftsfahrzeuge zur Verfügung stehen oder deren Benützung aus betrieblichen Gründen nicht zweckmässig oder nicht zumutbar ist.

² Die Benützung von Privatfahrzeugen für Dienstfahrten bedarf der Zustimmung der oder des Vorgesetzten.

*Art. 126 b) Kilometerentschädigung**

¹ Für Dienstfahrten mit Privatfahrzeugen wird eine Kilometerentschädigung ausgerichtet.

² In der Kilometerentschädigung sind die Kosten für eine private Kaskoversicherung zur Deckung von Unfallschäden enthalten.

*Art. 127 c) Personenwagen**

¹ Die Vergütung für die Benützung des eigenen Personenwagens beträgt je Kilometer:

- a) bis 5000 Kilometer im Kalenderjahr: Rp. 78
- b) von 5001 bis 10 000 Kilometer im Kalenderjahr: Rp. 65
- c) über 10 000 Kilometer im Kalenderjahr: Rp. 56

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Einvernehmen mit dem Personalamt einen Zuschlag von fünf Rappen je Kilometer ausrichten, wenn der Personenwagen vorwiegend unter besonders schwierigen Verhältnissen eingesetzt wird.

Art. 128 Kleinfahrzeuge

¹ Die Vergütung für die Benützung von eigenen Kleinfahrzeugen beträgt je Kilometer:

- a) für Motorfahräder: Rp. 20
- b) für Motorräder und Roller: Rp. 30

Art. 129 Flugzeug

¹ Die Benützung des Flugzeugs bedarf der vorgängigen Bewilligung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers.

² Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter informiert die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten über erhaltene Meilengutschriften, Bonuspunkte und Prämien. Deren Wert wird im Rahmen der Spesenvergütung angerechnet.

Art. 130 Weitere Auslagen

¹ Weitere mit Dienstreisen zusammenhängende Auslagen werden entschädigt, soweit sie durch Belege ausgewiesen sind.

5. Wegentschädigung

(6.5.)

Art. 131 Ausrichtung

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsort vorübergehend ausserhalb des Dienstorts liegt, wird eine Wegentschädigung im Umfang der Mehrkosten für den Arbeitsweg vergütet.

143.11

² Bei dauerhafter Verlegung des Dienstorts wird die Wegentschädigung während der Kündigungsfrist ausgerichtet.

³ Für die Wegentschädigung werden die Bestimmungen dieses Erlasses über die Vergütung der Auslagen für die Benützung von öffentlichen Verkehrsmitteln und Privatfahrzeugen sachgemäss angewendet.

VII. Zuständigkeiten (7.)

1. Regierung (7.1.)

Art. 132 Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen

¹ Die Regierung ist zusätzlich zu den in Art. 10 Abs. 1 des Personalgesetzes²⁸ und besonderen gesetzlichen Bestimmungen bezeichneten Arbeitsverhältnissen zuständig für Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

- a) in der Staatskanzlei von:
 - 1. Vizestaatssekretärin oder Vizestaatssekretär;
 - 2. Mitarbeiterin oder Mitarbeiter der Regierungspräsidentin oder des Regierungspräsidenten;
 - 3. Leiterin oder Leiter Recht und Legistik;
 - 4. Leiterin oder Leiter Kommunikation;
 - 5. Leiterin oder Leiter Koordinationsstelle für Aussenbeziehungen;
- b)* ...
- c) im Finanzdepartement der Leiterin oder des Leiters Personal- und Organisationsentwicklung;
- d)* ...
- e) im Gesundheitsdepartement von:
 - 1. Kantonsärztin oder Kantonsarzt;
 - 2. Kantonstierärztin oder Kantonstierarzt;
 - 3. Kantonschemikerin oder Kantonschemiker;
 - 4. Kantonsapothekerin oder Kantonsapotheker.

Art. 133 Übertragung von Aufgaben

¹ Anstelle der Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses kann die Regierung die Aufgaben der Vizestaatssekretärin oder des Vizestaatssekretärs und der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters der Regierungspräsidentin oder des Regierungspräsidenten an Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit bereits bestehendem Arbeitsverhältnis übertragen.

28 sGS 143.1.

2. Sozialpartnerschaft (7.2.)

a) Verhandlungsparteien (7.2.1.)

Art. 134 Verbände des Staatspersonals

¹ Als Verbände des Staatspersonals gelten die auf Dauer gegründeten privatrechtlichen Organisationen, welche die Wahrnehmung von Interessen des Staatspersonals und der Lehrpersonen der Volksschule bezwecken.

² Die Personalverbändekonferenz ist Ansprechpartnerin der Regierung.

³ Sie konstituiert sich selbst und bezeichnet die an Verhandlungen beteiligte Verhandlungsdelegation.

Art. 135 Regierung

¹ Das Finanzdepartement vertritt die Regierung, soweit diese nicht als Kollegium handelt²⁹ oder eine besondere Vertretung bezeichnet.

² Das Personalamt führt die Geschäfte der Sozialpartnerschaft.

b) Zusammenarbeit (7.2.2.)

Art. 136 Verhandlungen

¹ Verhandlungen über Gegenstände, die mehrere Personalverbände betreffen, werden in der Regel mit der Personalverbändekonferenz geführt.

² Das Departement kann Verhandlungen mit einzelnen Personalverbänden über Gegenstände führen, die das Personal nach Massgabe des Geschäftskreises dieses Departementes³⁰ betreffen, soweit die Regierung keine andere Regelung trifft. Es kann das Personalamt beziehen.

³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Teilnahme an Sitzungen der Personalverbändekonferenz und der Verhandlungsdelegation sowie, wenn die Regierung oder das Finanzdepartement einlädt, an weiteren Sitzungen im Rahmen der Sozialpartnerschaft als Arbeitszeit angerechnet.

²⁹ Art. 69 Abs. 2 der Kantonsverfassung, sGS 111.1.

³⁰ Geschäftsreglement der Regierung und der Staatskanzlei, sGS 141.3.

143.11

Art. 137 Vernehmlassung, Anhörung und Mitarbeit

¹ Die Personalverbände werden vor Entscheiden der Regierung über Gegenstände nach Art. 6 Abs. 1 und 2 des Personalgesetzes³¹ zur schriftlichen Vernehmlassung oder zur Anhörung eingeladen.

² Sie können zur Mitarbeit in Projektorganisationen oder Arbeitsgruppen eingeladen werden.

Art. 138 Vorschlags- und Antragsrecht

¹ Die Personalverbände können der Regierung zu Gegenständen nach Art. 6 Abs. 1 und 2 des Personalgesetzes³² sowie weiteren Personalangelegenheiten Vorschläge und Anträge unterbreiten.

² Die Regierung oder in deren Auftrag das Finanzdepartement nimmt zu den Vorschlägen und Anträgen in der Regel schriftlich Stellung. Eine ablehnende Haltung wird begründet.

Art. 139 Infrastrukturbeitrag

¹ Die Personalverbändekonferenz erhält jährlich einen im Rahmen des Voranschlags des Kantons St.Gallen festgelegten Infrastrukturbeitrag.

3. Personalamt

(7.3.)

Art. 140 Stellung

¹ Das Personalamt unterstützt als Kompetenz- und Dienstleistungszentrum Regierung, Departemente und Staatskanzlei sowie Gerichte und andere Justizbehörden in Personalangelegenheiten.

² Es erfüllt die ihm durch Gesetz und Verordnung sowie von Regierung und Finanzdepartement zugewiesenen Aufgaben.

Art. 141 Zusammenarbeit

¹ Das Personalamt sowie die Dienststellen von Departement, Staatskanzlei, Gericht und anderer Justizbehörde arbeiten zusammen und erteilen gegenseitig die für die Aufgabenerfüllung erforderlichen Auskünfte.

31 sGS 143.1.

32 sGS 143.1.

² Es arbeitet nach Massgabe von Leistungsvereinbarungen mit selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten zusammen. Die Leistungsvereinbarungen werden zwischen dem Personalamt und dem zuständigen Organ der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten im Einvernehmen mit dem Departement, dem die selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt zugeordnet ist, abgeschlossen.

³ Abs. 2 dieser Bestimmung wird sachgemäss auch auf die Zusammenarbeit mit weiteren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern angewendet, für die das Personalamt Lohnverwaltung und Lohnauszahlung besorgt.*

Art. 142 *Aufgaben*
a) *Personalpolitik*

¹ Das Personalamt:

- a) berät die Regierung bei der Weiterentwicklung der Personalpolitik;
- b) unterstützt Departemente und Staatskanzlei sowie Gerichte und andere Justizbehörden bei der Umsetzung der Personalpolitik;
- c) erarbeitet Grundlagen für ein einheitliches, dezentrales Personalcontrolling und stellt Instrumente bereit;
- d) wertet periodisch Kennzahlen zuhanden der Generalsekretäre-Konferenz und der Regierung aus, erstattet Bericht und schlägt Massnahmen vor.

Art. 143 *b) Führungsunterstützung sowie Personal- und Organisationsentwicklung*

¹ Das Personalamt:

- a) unterstützt Departemente und Staatskanzlei sowie Gerichte und andere Justizbehörden in der Führungstätigkeit sowie der Personal- und Organisationsentwicklung;
- b) steuert die zentrale Fort- und Weiterbildung;
- c) stellt Konzepte, Instrumente und Angebote für die Personal- und Organisationsentwicklung bereit;
- d) koordiniert die verwaltungsinterne Berufsausbildung.

Art. 144 *c) Information*

¹ Das Personalamt informiert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Departemente und der Staatskanzlei sowie der Gerichte und anderer Justizbehörden über Personalangelegenheiten von allgemeiner Bedeutung.

Art. 145 *d) Vollzug des Personalrechts*

¹ Das Personalamt sorgt in Zusammenarbeit mit Departementen, Staatskanzlei und Gerichten für den einheitlichen Vollzug des Personalrechts.

143.11

² Es erstattet der Staatssekretärin oder dem Staatssekretär, der zuständigen Generalsekretärin oder dem zuständigen Generalsekretär oder dem Gericht Meldung, wenn es zur Auffassung gelangt, dass:

- a) Vollzugshandlungen einer Dienststelle mit personalrechtlichen Vorschriften nicht in Einklang stehen;
- b) eine Dienststelle von der üblichen Praxis in der Rechtsanwendung abweicht.

³ Es erlässt Richtlinien und stellt Musterdokumente zur Verfügung.

Art. 146 e) Personaladministration

¹ Das Personalamt:

- a) führt die öffentliche Stellenausschreibung durch;
- b) begleitet das Verfahren der Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis von der Regierung begründet wird;
- c)* nimmt Stellung zu einer in Aussicht genommenen Funktions- oder Marktzulage. Es erstattet bei Nichteinverständnis in sachgemässer Anwendung von Art. 145 Abs. 2 dieses Erlasses Meldung und informiert die Vorsteherin oder den Vorsteher des Finanzdepartementes;
- c^{bis})* stimmt der Festlegung des Anfangslohns bei Eintritt in die Staatsverwaltung oder bei Übernahme einer anderen Stelle sowie der Zuordnung der Stellen zu den Referenzfunktionen zu;
- d) besorgt in Zusammenarbeit mit Staatskanzlei, Departementen und Gerichten Lohnverwaltung und Lohnauszahlung;
- e) vollzieht das Sozialversicherungsrecht und koordiniert Leistungen und Lohn;
- f) betreibt die zentralen Informatiksysteme für das Personalwesen und sorgt für deren Weiterentwicklung;
- g) führt das innerbetriebliche Case Management für Departemente und Staatskanzlei sowie Gerichte und andere Justizbehörden nach Art. 21 dieses Erlasses.

Art. 147 Antragsrecht

¹ Das Personalamt kann bei Meinungsverschiedenheiten der Regierung Bericht erstatten und Anträge stellen.

Art. 148 Personaldienstleiterkonferenz

¹ Die von den Departementen und der Staatskanzlei sowie den Gerichten bezeichneten Leiterinnen und Leiter der für Personalangelegenheiten zuständigen Dienststellen bilden die Personaldienstleiterkonferenz.

² Die Personaldienstleiterkonferenz behandelt unter Leitung und zuhanden des Personalamtes allgemeine Personalangelegenheiten.

VIII. Schlichtungsverfahren im Rahmen der Streiterledigung (8.)

1. Schlichtungsstelle in Personalsachen (8.1.)

Art. 149 Organisation

¹ Die Amtsdauer der Mitglieder beträgt vier Jahre. Die Bestimmungen über die Amtsdauer der Behörden des Kantons werden sachgemäss angewendet.

² Regierung und Verbände des Staatspersonals achten bei Bezeichnung der Mitglieder auf eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter.

³ Die Entschädigung der Mitglieder richtet sich sachgemäss nach der Verordnung über die Entschädigung der nicht festangestellten Richterinnen und Richter sowie die Mitglieder der Schlichtungsbehörden (Entschädigungsverordnung) vom 19. Mai 2009.³³

Art. 150 Ausstand

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken in Verfahren, die das Departement betreffen, denen sie nach Massgabe des Arbeitsverhältnisses angehören, nicht mit.

² Abs. 1 dieser Bestimmung wird für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Staatskanzlei und Gerichten sachgemäss angewendet.

³ Im Übrigen werden die Bestimmungen des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege vom 16. Mai 1965³⁴ über den Ausstand sachgemäss angewendet.

2. Schlichtungsbegehren (8.2.)

Art. 151 Einreichung

¹ Das Schlichtungsbegehren wird der Schlichtungsstelle in Personalsachen schriftlich eingereicht oder dieser mündlich zu Protokoll gegeben.

² Es bezeichnet die andere Partei und enthält Antrag sowie Begründung.

Art. 152 Behandlung

¹ Die Schlichtungsstelle in Personalsachen übermittelt der anderen Partei das Schlichtungsbegehren und gibt dieser Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme.

³³ sGS 941.13.

³⁴ sGS 951.1.

143.11

² Sie kann Verfahren mit inhaltlichem Zusammenhang und gleichen oder ähnlichen Rechtsfragen vereinigen.

³ Die Präsidentin oder der Präsident der Schlichtungsstelle in Personalsachen kann in besonderen Fällen vor der Verständigungsverhandlung einen zweiten Schriftenwechsel anordnen.

Art. 153 Unterlagen und Abklärungen

¹ Die Parteien reichen die für die Beurteilung von Sachverhalt und Rechtsfragen notwendigen Unterlagen ein.

² Die Schlichtungsstelle in Personalsachen kann sachdienliche Abklärungen treffen und sich weitere Unterlagen vorlegen lassen.

3. Verfahren

(8.3.)

Art. 154 Verständigungsverhandlung a) Durchführung

¹ Die Verständigungsverhandlung ist nicht öffentlich.

² Die Parteien können sich von einer Rechtsbeistandin oder einem Rechtsbeistand oder von einer anderen Vertrauensperson begleiten lassen. Sie oder die Schlichtungsstelle in Personalsachen informieren die andere Partei vor der Verständigungsverhandlung über die Vertretung.

Art. 155 b) Vertraulichkeit

¹ Die Aussagen der Parteien sind vertraulich.

² Sie werden im Verfahren der personalrechtlichen Klage nicht verwendet.

Art. 156 c) Empfehlung der Schlichtungsstelle in Personalsachen

¹ Die Schlichtungsstelle in Personalsachen kann in Angelegenheiten, die nach Art. 79 des Personalgesetzes³⁵ Streitgegenstand der personalrechtlichen Klage sind, eine Empfehlung zur gütlichen Verständigung abgeben.

² Das Schlichtungsverfahren ist gescheitert, wenn nicht beide Vertragsparteien der Empfehlung zustimmen.

35 sGS 143.1.

Art. 157 d) gütliche Verständigung

¹ Die Schlichtungsstelle nimmt die gütliche Verständigung zu Protokoll, wenn sich die Vertragsparteien durch Zustimmung zur Empfehlung oder eine andere Übereinkunft einigen.

² Sie lässt das Protokoll durch die Vertragsparteien unterzeichnen.

Art. 158 e) Abschluss

¹ Die Schlichtungsstelle in Personalsachen erwähnt in der Feststellung über den Abschluss des Schlichtungsverfahrens insbesondere:

- a) die Namen der Vertragsparteien;
- b) das Datum der Feststellung;
- c) das gestellte Schlichtungsbegehren;
- d) den Verhandlungsgegenstand;
- e) die Art des Ausgangs des Schlichtungsverfahrens durch Hinweis auf die gütliche Verständigung oder das Scheitern des Schlichtungsverfahrens;
- f) bei gescheitertem Schlichtungsverfahren den Hinweis auf Art. 81 des Personalgesetzes³⁶.

² Die Feststellung der Schlichtungsstelle in Personalsachen über die gütliche Verständigung der Vertragsparteien oder das Scheitern des Schlichtungsverfahrens wird nicht begründet.

Art. 159 Säumnis

¹ Bei Säumnis der das Schlichtungsbegehren stellenden Partei gilt das Schlichtungsbegehren als zurückgezogen. Die Schlichtungsstelle in Personalsachen schreibt das Schlichtungsbegehren als gegenstandslos ab.

² Bei Säumnis der anderen Partei stellt die Schlichtungsstelle in Personalsachen das Scheitern der Verständigungsverhandlung fest.

³ Bei Säumnis beider Vertragsparteien schreibt die Schlichtungsstelle in Personalsachen das Verfahren als gegenstandslos ab.

Art. 159a Kosten des Schlichtungsverfahrens*

¹ Die Kosten des Schlichtungsverfahrens werden den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die das kantonale Personalrecht nach besonderen rechtlichen Grundlagen anwenden, nach dem tatsächlichen Aufwand verrechnet.

² Das Personalamt nimmt die jährliche Abrechnung vor.

³⁶ sGS 143.1.

143.11

Art. 160 *Ergänzendes Recht*

¹ Im Übrigen werden für das Verfahren der Schlichtungsstelle in Personalsachen die Bestimmungen der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008³⁷ sachgemäss angewendet.

IX. Schlussbestimmungen

(9.)

Art. 161 ³⁸

Art. 162 ³⁹

Art. 163 ⁴⁰

Art. 164 ⁴¹

Art. 165 *Aufhebung bisherigen Rechts* *a) Besoldungsverordnung*

¹ Die Besoldungsverordnung vom 27. Februar 1996⁴² wird mit Ausnahme von Art. 29 und 30 mit Wirkung ab 1. Juni 2012 aufgehoben.

² Art. 29 und 30 werden mit Wirkung ab 1. Januar 2015 aufgehoben.

Art. 166 *b) Verordnung über den Staatsdienst*

¹ Die Verordnung über den Staatsdienst vom 5. März 1996⁴³ wird mit Ausnahme von Art. 17 und Art. 22 Abs. 1 Bst. c, Art. 42 und Art. 45 Abs. 1 sowie Art. 51 mit Wirkung ab 1. Juni 2012 aufgehoben.

² Art. 17 und Art. 22 Abs. 1 Bst. c, Art. 42 und Art. 45 Abs. 1 sowie Art. 51 werden mit Wirkung ab 1. Januar 2013 aufgehoben.

Art. 167 *c) Arbeitszeitverordnung*

¹ Die Arbeitszeitverordnung vom 27. Mai 1997⁴⁴ wird mit Wirkung ab 1. Juni 2012 aufgehoben.

37 SR 272.

38 Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.

39 Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.

40 Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.

41 Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.

42 nGS 43-1 (sGS 143.2).

43 nGS 43-3 (sGS 143.20).

44 nGS 32-52 (sGS 143.22).

Art. 168 d) Spesenverordnung

¹ Die Spesenverordnung vom 6. Dezember 2004⁴⁵ wird mit Ausnahme von Art. 10 mit Wirkung ab 1. Juni 2012 aufgehoben.

² Art. 10 wird mit Wirkung ab 1. Januar 2013 aufgehoben.

Art. 169 Übergangsbestimmung

¹ Leistungszulagen, die nach Art. 32 der Verordnung über den Staatsdienst vom 5. März 1996⁴⁶ zugesprochen worden sind, werden als Lohnsonderzulage weitergeführt.

Art. 170 Vollzugsbeginn

¹ Art. 61 und Art. 66 Abs. 1 Bst. c, Art. 94, 95 und Art. 104 Abs. 2, Art. 106 Abs. 3 sowie Art. 127 Abs. 1 dieses Erlasses werden ab 1. Januar 2013 angewendet.

² Die übrigen Bestimmungen dieses Erlasses werden ab 1. Juni 2012 angewendet.

Art. 171 Übergangsbestimmung des II. Nachtrags⁴⁷ vom 7. Oktober 2014*

¹ Für Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit Jahrgang 1955 oder älter, für die weiterhin das Leistungsprimat gilt und die ein Bandbreitenmodell mit einem Jahreslohn von weniger als 100 Prozent gewählt haben, übernimmt der Kanton während längstens drei Jahren die Arbeitgeberbeiträge an die berufliche Vorsorge für den Unterschied zwischen dem tatsächlichen Jahreslohn und dem Jahreslohn zu 100 Prozent.

Art. 172 Übergangsbestimmungen des III. Nachtrags vom 4. Juli 2017*
a) Lohnänderungen
1. Grundsatz

¹ Die Löhne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfahren mit Vollzugsbeginn dieses Nachtrags keine Änderung. Art. 73d, 73e und 173 dieses Erlasses bleiben vorbehalten.

45 nGS 46-3 (sGS 143.6).

46 sGS 143.20.

47 nGS 2014-059.

143.11

Art. 173 2. Anpassung an die Lohnbänder der Referenzfunktionen*

¹ Liegt der Lohn einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters am 1. Januar 2019 unterhalb des Lohnbands der massgebenden Referenzfunktion, wird er auf den Mindestansatz dieses Lohnbands erhöht. Vorbehalten bleibt die Beibehaltung einer Unterschreitung des Mindestansatzes um bis zu 10 Prozent, wenn die Anforderungen einer Stelle, insbesondere betreffend Ausbildung und Erfahrung, nicht vollständig erfüllt werden.

² Liegt der Lohn einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters am 1. Januar 2019 oberhalb des Lohnbands der massgebenden Referenzfunktion, wird:

- a) er per 1. Januar 2022 auf 100 Prozent des Höchstansatzes dieses Lohnbands gesenkt.
- b) der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in den Jahren 2019 bis 2021 eine allfällige allgemeine Lohnerhöhung nach Art. 37 f. des Personalgesetzes⁴⁸ nur bis zum Höchstansatz des massgebenden Lohnbands nach der allgemeinen Lohnerhöhung gewährt.

³ Abs. 2 Bst. a dieser Bestimmung wird nicht angewendet auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 2019 das 60. Altersjahr vollendet haben.

Art. 174 b) Beförderungen im Jahr 2018*

¹ Bei guten oder besonders guten Leistungen kann im Jahr 2018 die Beförderung in eine höhere Lohnstufe innerhalb der derselben Lohnklasse, in eine höhere Lohnklasse oder, sofern dies aufgrund der bisherigen Lohneinstufung geboten ist, in die erste oder eine höhere Überklasse erfolgen.

Art. 175 c) schriftliche Mitteilung bei bestehenden Arbeits- und Dienstverhältnissen*

¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden vor dem 1. Januar 2019 die Zuordnung ihrer Stelle zur entsprechenden Referenzfunktion, das massgebende Lohnband sowie die Höhe des Lohns ab 1. Januar 2019 schriftlich mitgeteilt.

² Bestehende Arbeitsverträge sowie Verfügungen, mit denen bestehende Dienstverhältnisse vor Vollzugsbeginn des Personalgesetzes⁴⁹ begründet wurden, bedürfen keiner Anpassung an Art. 3 Bst. e dieses Erlasses.

48 sGS 143.1.

49 sGS 143.1.

Art. 176* *Übergangsbestimmung des IV. Nachtrags vom 14. August 2018*⁵⁰

¹ Für Überzeitguthaben, die am 31. Dezember 2018 bestehen, werden die Bestimmungen der Personalverordnung vom 13. Dezember 2011⁵¹ in der Fassung vor Vollzugsbeginn dieses Nachtrags angewendet.

50 nGS 2018-050.

51 sGS 143.11.

* Änderungstabelle - Nach Bestimmung

Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle	Erlassdatum	Vollzugsbeginn
Erlass	Grunderlass	47-32	13.12.2011	01.01.2013
Art. 1, Abs. 2	geändert	2014-046	28.01.2014	01.01.2014
Art. 1, Abs. 3	geändert	2014-046	28.01.2014	01.01.2014
Art. 2, Abs. 1, a1)	eingefügt	2014-059	07.10.2014	01.01.2014
Art. 2, Abs. 1, a1)	geändert	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Art. 3, Abs. 1, e)	geändert	2017-055	04.07.2017	01.01.2019
Art. 8	Artikeltitle ge-ändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 8, Abs. 1	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 8, Abs. 2	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 8a	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 9	aufgehoben	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 10	Artikeltitle ge-ändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 10, Abs. 1	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 10, Abs. 1 ^{bis}	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 10, Abs. 2, a)	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 11	Artikeltitle ge-ändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 11, Abs. 1	geändert	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Art. 11, Abs. 1 ^{bis}	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 11, Abs. 2, b)	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 11, Abs. 2, c)	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 12	Artikeltitle ge-ändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 12, Abs. 3	geändert	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Art. 27, Abs. 2, c)	geändert	2014-046	28.01.2014	01.01.2014
Art. 27, Abs. 2, d)	eingefügt	2014-046	28.01.2014	01.01.2014
Art. 27, Abs. 2, d), 2.	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 27, Abs. 2, e)	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 31	aufgehoben	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Art. 31a	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 34	aufgehoben	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 35, Abs. 1	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 35, Abs. 2	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 37, Abs. 1	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 41	Artikeltitle ge-ändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 41, Abs. 1	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 41, Abs. 2	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 41, Abs. 2, a)	aufgehoben	2018-050	14.08.2018	01.01.2019

Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle	Erlassdatum	Vollzugsbeginn
Art. 41, Abs. 2, b)	aufgehoben	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 41, Abs. 2, c)	aufgehoben	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 41, Abs. 3	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 42, Abs. 3	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 52, Abs. 2	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 54, Abs. 2	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 55, Abs. 1	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 55, Abs. 2	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 55, Abs. 2, a)	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 55, Abs. 2, b)	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 55, Abs. 2, c)	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 56, Abs. 1	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 57, Abs. 1	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 57, Abs. 2, a ^{bis})	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 57, Abs. 2, c)	geändert	2014-046	28.01.2014	01.01.2014
Art. 57, Abs. 2, c), 1.	aufgehoben	2014-046	28.01.2014	01.01.2014
Art. 57, Abs. 2, c), 2.	aufgehoben	2014-046	28.01.2014	01.01.2014
Art. 58, Abs. 1	geändert	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Art. 58, Abs. 2	geändert	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Art. 60a	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 61, Abs. 1, a)	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 65, Abs. 1	geändert	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Art. 66, Abs. 1, c)	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 66, Abs. 1, e), 4.	eingefügt	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Art. 67	aufgehoben	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 67a	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 68	aufgehoben	2017-055	04.07.2017	01.01.2019
Art. 69	aufgehoben	2017-055	04.07.2017	01.01.2019
Art. 70	aufgehoben	2017-055	04.07.2017	01.01.2018
Art. 71	aufgehoben	2017-055	04.07.2017	01.01.2018
Art. 72	aufgehoben	2017-055	04.07.2017	01.01.2018
Art. 73	aufgehoben	2017-055	04.07.2017	01.01.2018
Art. 73a	eingefügt	2017-055	04.07.2017	01.01.2019
Art. 73b	eingefügt	2017-055	04.07.2017	01.01.2019
Art. 73c	eingefügt	2017-055	04.07.2017	01.01.2019
Art. 73d	eingefügt	2017-055	04.07.2017	01.01.2019
Art. 73e	eingefügt	2017-055	04.07.2017	01.01.2019
Art. 74	Artikeltitel ge- ändert	2017-055	04.07.2017	01.01.2019
Art. 74, Abs. 1	geändert	2017-055	04.07.2017	01.01.2019
Art. 77, Abs. 1, c)	geändert	2014-046	28.01.2014	01.01.2014
Art. 77, Abs. 1, c), 1.	aufgehoben	2014-046	28.01.2014	01.01.2014
Art. 77, Abs. 1, c), 2.	aufgehoben	2014-046	28.01.2014	01.01.2014
Art. 80, Abs. 1	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019

143.11

Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle	Erlassdatum	Vollzugsbeginn
Art. 84, Abs. 1	geändert	2017-055	04.07.2017	01.01.2019
Art. 84, Abs. 1	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 84, Abs. 2	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 85, Abs. 1	geändert	2017-055	04.07.2017	01.01.2019
Art. 87, Abs. 2	geändert	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Art. 87, Abs. 2, a)	eingefügt	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Art. 87, Abs. 2, b)	eingefügt	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Art. 87, Abs. 3	geändert	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Art. 89	Artikeltitle ge- ändert	2014-046	28.01.2014	01.01.2014
Art. 89, Abs. 2	eingefügt	2014-046	28.01.2014	01.01.2014
Art. 91, Abs. 1	geändert	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Art. 91, Abs. 1	geändert	2017-055	04.07.2017	01.01.2019
Art. 94, Abs. 1	geändert	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Art. 96, Abs. 2	eingefügt	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Art. 104, Abs. 1	geändert	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Art. 104, Abs. 2	geändert	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Art. 105, Abs. 2	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 108, Abs. 2	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 108a	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 114, Abs. 2	geändert	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Gliederungstitel 5 ^{bis} .	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 119a	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 125, Abs. 1	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 125a	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 125b	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 126	Artikeltitle ge- ändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 127	Artikeltitle ge- ändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 132, Abs. 1, b)	aufgehoben	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Art. 132, Abs. 1, d)	aufgehoben	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 141, Abs. 3	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 146, Abs. 1, c)	geändert	2017-055	04.07.2017	01.01.2019
Art. 146, Abs. 1, c ^{bis})	eingefügt	2017-055	04.07.2017	01.01.2019
Art. 159a	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 171	eingefügt	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Art. 172	eingefügt	2017-055	04.07.2017	01.01.2019
Art. 173	eingefügt	2017-055	04.07.2017	01.01.2019
Art. 174	eingefügt	2017-055	04.07.2017	01.01.2018
Art. 175	eingefügt	2017-055	04.07.2017	01.01.2018
Art. 176	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Anhang 1	Inhalt geändert	2017-055	04.07.2017	01.01.2019
Anhang 1	Inhalt geändert	2018-060	09.10.2018	01.01.2019

Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle	Erlassdatum	Vollzugsbeginn
Anhang 3	Inhalt geändert	2014-059	07.10.2014	01.01.2015

*** Änderungstabelle - Nach Erlassdatum**

Erlassdatum	Vollzugsbeginn	Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle
13.12.2011	01.01.2013	Erlass	Grunderlass	47–32
28.01.2014	01.01.2014	Art. 1, Abs. 2	geändert	2014-046
28.01.2014	01.01.2014	Art. 1, Abs. 3	geändert	2014-046
28.01.2014	01.01.2014	Art. 27, Abs. 2, c)	geändert	2014-046
28.01.2014	01.01.2014	Art. 27, Abs. 2, d)	eingefügt	2014-046
28.01.2014	01.01.2014	Art. 57, Abs. 2, c)	geändert	2014-046
28.01.2014	01.01.2014	Art. 57, Abs. 2, c), 1.	aufgehoben	2014-046
28.01.2014	01.01.2014	Art. 57, Abs. 2, c), 2.	aufgehoben	2014-046
28.01.2014	01.01.2014	Art. 77, Abs. 1, c)	geändert	2014-046
28.01.2014	01.01.2014	Art. 77, Abs. 1, c), 1.	aufgehoben	2014-046
28.01.2014	01.01.2014	Art. 77, Abs. 1, c), 2.	aufgehoben	2014-046
28.01.2014	01.01.2014	Art. 89	Artikeltitel ge- ändert	2014-046
28.01.2014	01.01.2014	Art. 89, Abs. 2	eingefügt	2014-046
07.10.2014	01.01.2014	Art. 2, Abs. 1, a1)	eingefügt	2014-059
07.10.2014	01.01.2015	Art. 2, Abs. 1, a1)	geändert	2014-059
07.10.2014	01.01.2015	Art. 11, Abs. 1	geändert	2014-059
07.10.2014	01.01.2015	Art. 12, Abs. 3	geändert	2014-059
07.10.2014	01.01.2015	Art. 31	aufgehoben	2014-059
07.10.2014	01.01.2015	Art. 58, Abs. 1	geändert	2014-059
07.10.2014	01.01.2015	Art. 58, Abs. 2	geändert	2014-059
07.10.2014	01.01.2015	Art. 65, Abs. 1	geändert	2014-059
07.10.2014	01.01.2015	Art. 66, Abs. 1, e), 4.	eingefügt	2014-059
07.10.2014	01.01.2015	Art. 87, Abs. 2	geändert	2014-059
07.10.2014	01.01.2015	Art. 87, Abs. 2, a)	eingefügt	2014-059
07.10.2014	01.01.2015	Art. 87, Abs. 2, b)	eingefügt	2014-059
07.10.2014	01.01.2015	Art. 87, Abs. 3	geändert	2014-059
07.10.2014	01.01.2015	Art. 91, Abs. 1	geändert	2014-059
07.10.2014	01.01.2015	Art. 94, Abs. 1	geändert	2014-059
07.10.2014	01.01.2015	Art. 96, Abs. 2	eingefügt	2014-059
07.10.2014	01.01.2015	Art. 104, Abs. 1	geändert	2014-059
07.10.2014	01.01.2015	Art. 104, Abs. 2	geändert	2014-059
07.10.2014	01.01.2015	Art. 114, Abs. 2	geändert	2014-059
07.10.2014	01.01.2015	Art. 132, Abs. 1, b)	aufgehoben	2014-059
07.10.2014	01.01.2015	Art. 171	eingefügt	2014-059
07.10.2014	01.01.2015	Anhang 3	Inhalt geändert	2014-059
04.07.2017	01.01.2019	Art. 3, Abs. 1, e)	geändert	2017-055
04.07.2017	01.01.2019	Art. 68	aufgehoben	2017-055

143.11

Erlassdatum	Vollzugsbeginn	Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle
04.07.2017	01.01.2019	Art. 69	aufgehoben	2017-055
04.07.2017	01.01.2018	Art. 70	aufgehoben	2017-055
04.07.2017	01.01.2018	Art. 71	aufgehoben	2017-055
04.07.2017	01.01.2018	Art. 72	aufgehoben	2017-055
04.07.2017	01.01.2018	Art. 73	aufgehoben	2017-055
04.07.2017	01.01.2019	Art. 73a	eingefügt	2017-055
04.07.2017	01.01.2019	Art. 73b	eingefügt	2017-055
04.07.2017	01.01.2019	Art. 73c	eingefügt	2017-055
04.07.2017	01.01.2019	Art. 73d	eingefügt	2017-055
04.07.2017	01.01.2019	Art. 73e	eingefügt	2017-055
04.07.2017	01.01.2019	Art. 74	Artikeltitle ge- ändert	2017-055
04.07.2017	01.01.2019	Art. 74, Abs. 1	geändert	2017-055
04.07.2017	01.01.2019	Art. 84, Abs. 1	geändert	2017-055
04.07.2017	01.01.2019	Art. 85, Abs. 1	geändert	2017-055
04.07.2017	01.01.2019	Art. 91, Abs. 1	geändert	2017-055
04.07.2017	01.01.2019	Art. 146, Abs. 1, c)	geändert	2017-055
04.07.2017	01.01.2019	Art. 146, Abs. 1, c ^{bis})	eingefügt	2017-055
04.07.2017	01.01.2019	Art. 172	eingefügt	2017-055
04.07.2017	01.01.2019	Art. 173	eingefügt	2017-055
04.07.2017	01.01.2018	Art. 174	eingefügt	2017-055
04.07.2017	01.01.2018	Art. 175	eingefügt	2017-055
04.07.2017	01.01.2019	Anhang 1	Inhalt geändert	2017-055
14.08.2018	01.01.2019	Art. 8	Artikeltitle ge- ändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 8, Abs. 1	geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 8, Abs. 2	geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 8a	eingefügt	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 9	aufgehoben	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 10	Artikeltitle ge- ändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 10, Abs. 1	geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 10, Abs. 1 ^{bis}	eingefügt	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 10, Abs. 2, a)	geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 11	Artikeltitle ge- ändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 11, Abs. 1 ^{bis}	eingefügt	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 11, Abs. 2, b)	geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 11, Abs. 2, c)	eingefügt	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 12	Artikeltitle ge- ändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 27, Abs. 2, d), 2.	geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 27, Abs. 2, e)	eingefügt	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 31a	eingefügt	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 34	aufgehoben	2018-050

Erlassdatum	Vollzugsbeginn	Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle
14.08.2018	01.01.2019	Art. 35, Abs. 1	geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 35, Abs. 2	geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 37, Abs. 1	geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 41	Artikeltitel ge- ändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 41, Abs. 1	geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 41, Abs. 2	geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 41, Abs. 2, a)	aufgehoben	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 41, Abs. 2, b)	aufgehoben	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 41, Abs. 2, c)	aufgehoben	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 41, Abs. 3	geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 42, Abs. 3	geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 52, Abs. 2	eingefügt	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 54, Abs. 2	eingefügt	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 55, Abs. 1	geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 55, Abs. 2	geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 55, Abs. 2, a)	eingefügt	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 55, Abs. 2, b)	eingefügt	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 55, Abs. 2, c)	eingefügt	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 56, Abs. 1	geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 57, Abs. 1	geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 57, Abs. 2, a ^{bis})	eingefügt	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 60a	eingefügt	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 61, Abs. 1, a)	geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 66, Abs. 1, c)	geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 67	aufgehoben	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 67a	eingefügt	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 80, Abs. 1	geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 84, Abs. 1	geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 84, Abs. 2	geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 105, Abs. 2	eingefügt	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 108, Abs. 2	eingefügt	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 108a	eingefügt	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Gliederungstitel 5 ^{bis} .	eingefügt	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 119a	eingefügt	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 125, Abs. 1	geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 125a	eingefügt	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 125b	eingefügt	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 126	Artikeltitel ge- ändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 127	Artikeltitel ge- ändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 132, Abs. 1, d)	aufgehoben	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 141, Abs. 3	eingefügt	2018-050

143.11

Erlasdatum	Vollzugsbeginn	Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle
14.08.2018	01.01.2019	Art. 159a	eingefügt	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 176	eingefügt	2018-050
09.10.2018	01.01.2019	Anhang 1	Inhalt geändert	2018-060

Anhang 1: Referenzfunktionen (Art. 73b)

A Verwaltung¹

1. Allgemeine Verwaltungsfunktionen

Bezeichnung	Abkürzung	Lohnbandbreite
Administrative Mitarbeit 1	AMA1	1 bis 3
Administrative Mitarbeit 2	AMA2	4 bis 8
Administrative Mitarbeit 3	AMA3	6 bis 10
Administrative Mitarbeit 4	AMA4	8 bis 13
Administrative Sachbearbeitung 1	ASB1	10 bis 16
Administrative Sachbearbeitung 2	ASB2	12 bis 18
Administrative Sachbearbeitung 3	ASB3	15 bis 21
Technische Sachbearbeitung 1	TSB1	10 bis 16
Technische Sachbearbeitung 2	TSB2	12 bis 18
Technische Sachbearbeitung 3	TSB3	15 bis 21
Fachbearbeitung 1	FBE1	18 bis 23
Fachbearbeitung 2	FBE2	20 bis 25
Fachbearbeitung 3	FBE3	22 bis 27
Fachbearbeitung 4	FBE4	24 bis 29
Fachbearbeitung 5	FBE5	26 bis 31
Leitung Sachbereich 1	LSB1	14 bis 19
Leitung Sachbereich 2	LSB2	16 bis 21
Leitung Sachbereich 3	LSB3	18 bis 23
Leitung Fachbereich 1	LFB1	20 bis 25
Leitung Fachbereich 2	LFB2	22 bis 27
Leitung Fachbereich 3	LFB3	24 bis 29
Leitung Fachbereich 4	LFB4	26 bis 31
Leitung Fachbereich 5	LFB5	28 bis 33
Leitung Amt 1	LAM1	28 bis 37
Generalsekretär/in	LGS1	31 bis 37
Vorsitz/Mitglied Geschäftsleitung 1 ²	VMG1	32 bis 37

1 Fassung gemäss III. Nachtrag vom 4. Juli 2017, nGS 2017-055.

2 Geändert durch V. Nachtrag vom 9. Oktober 2018, nGS 2018-060.

2. Handwerk, Technik und Betrieb

Bezeichnung	Abkürzung	Lohnbandbreite
Mitarbeit Handwerk, Technik und Betrieb 1	MHB1	1 bis 3
Mitarbeit Handwerk, Technik und Betrieb 2	MHB2	4 bis 8
Mitarbeit Handwerk, Technik und Betrieb 3	MHB3	6 bis 10
Mitarbeit Handwerk, Technik und Betrieb 4	MHB4	8 bis 13
Handwerk, Technik und Betrieb 1	HTB1	10 bis 16
Handwerk, Technik und Betrieb 2	HTB2	12 bis 18
Handwerk, Technik und Betrieb 3	HTB3	15 bis 21
Leitung Handwerk, Technik und Betrieb 1	LHB1	12 bis 18
Leitung Handwerk, Technik und Betrieb 2	LHB2	14 bis 19
Leitung Handwerk, Technik und Betrieb 3	LHB3	16 bis 21
Leitung Handwerk, Technik und Betrieb 4	LHB4	18 bis 23
Leitung Handwerk, Technik und Betrieb 5	LHB5	20 bis 25

3. Betreuung und Soziales

Bezeichnung	Abkürzung	Lohnbandbreite
Mitarbeit Betreuung 1	MAB1	6 bis 10
Mitarbeit Betreuung 2	MAB2	8 bis 13
Betreuung und Soziales 1	BUS1	10 bis 16
Betreuung und Soziales 2	BUS2	12 bis 18
Betreuung und Soziales 3	BUS3	14 bis 19
Betreuung und Soziales 4	BUS4	16 bis 21
Betreuung und Soziales 5	BUS5	18 bis 23
Leitung Betreuung und Soziales 1	LBS1	16 bis 21
Leitung Betreuung und Soziales 2	LBS2	18 bis 23
Leitung Betreuung und Soziales 3	LBS3	20 bis 25
Leitung Betreuung und Soziales 4	LBS4	22 bis 27

4. Polizei

Bezeichnung	Abkürzung	Lohnbandbreite
Allgemeine Polizeiarbeit 1	APO1	14 bis 19
Allgemeine Polizeiarbeit 2	APO2	15 bis 20
Allgemeine Polizeiarbeit 3	APO3	16 bis 21
Spezialisierte Polizeiarbeit 1	SPO1	18 bis 22
Spezialisierte Polizeiarbeit 2	SPO2	19 bis 23
Spezialisierte Polizeiarbeit 3	SPO3	21 bis 25
Leitung Polizei 1	LPO1	18 bis 23
Leitung Polizei 2	LPO2	20 bis 25
Leitung Polizei 3	LPO3	22 bis 27
Leitung Polizei 4	LPO4	24 bis 29
Leitung Polizei 5	LPO5	26 bis 31
Leitung Polizei 6	LPO6	28 bis 33
Leitung Polizei 7	LPO7	30 bis 34

5. Rechtspflege

Bezeichnung	Abkürzung	Lohnbandbreite
Sachbearbeiter/-in mit staats- oder jugendanwaltlichen Befugnissen 1	SMB1	20 bis 25
Staatsanwältin / Staatsanwalt 1 Jugendanwältin / Jugendanwalt 1	SJA1	24 bis 31
Staatsanwältin / Staatsanwalt 2 Jugendanwältin / Jugendanwalt 2	SJA2	26 bis 32
Stv. leitende Staats- oder Jugendanwältin Stv. leitender Staats- oder Jugendanwalt	LSJ1	28 bis 34
Leitende Staats- oder Jugendanwältin Leitender Staats- oder Jugendanwalt	LSJ2	30 bis 35
Erste Staatsanwältin / Erster Staatsanwalt	LSJ3	32 bis 37

143.11

6. Justiz

Bezeichnung	Abkürzung	Lohnbandbreite
Gerichtsschreiber/in 1	GES1	22 bis 29
Gerichtsschreiber/in 2	GES2	24 bis 31
Kreisrichter/in	KRI1	30 bis 35
Kreisgerichtspräsident/in	KGP1	30 bis 35
Abteilungspräsident/in Verwaltungsrekurskommission (VRK)	VRK1	30 bis 35
Versicherungsrichter/in	VGR1	31 bis 36
Abteilungspräsident/in Versicherungsgericht	VGP1	31 bis 36

B Bereich Gesundheit³

1. Pflege und Betreuung

Bezeichnung	Abkürzung	Lohnbandbreite
Pflege- und Betreuungsassistenz 1	PBA1	6 bis 10
Pflege- und Betreuungsassistenz 2	PBA2	8 bis 12
Lagerungspflege 1	OPL1	10 bis 16
Lagerungspflege 2	OPL2	15 bis 21
Fachperson Pflege und Betreuung 1	FPB1	10 bis 16
Fachperson Pflege und Betreuung 2	FPB2	12 bis 18
Dipl. Pflegefachperson 1	DPF1	14 bis 20
Dipl. Pflegefachperson 2	DPF2	15 bis 21
Dipl. Pflegefachperson 3	DPF3	16 bis 22
Dipl. Fachperson Operationstechnik 1	TOA1	13 bis 18
Dipl. Fachperson Operationstechnik 2	TOA2	15 bis 20
Entbindung 1	ENT1	15 bis 20
Pflegeexpertin/experte 1	PEX1	16 bis 22
Pflegeexpertin/experte 2	PEX2	18 bis 23
Pflegeexpertin/experte 3	PEX3	20 bis 25
Ausbildung in der Pflege 1	AUS1	16 bis 22

³ Eingefügt durch V.Nachtrag vom 9. Oktober 2018, nGS 2018-060.

Bezeichnung	Abkürzung	Lohnbandbreite
Ausbildung in der Pflege 2	AUS2	18 bis 23
Ausbildung in der Pflege 3	AUS3	20 bis 25
Leitung Pflege und Betreuung 1	LPB1	16 bis 22
Leitung Pflege und Betreuung 2	LPB2	18 bis 23
Leitung Pflege und Betreuung 3	LPB3	20 bis 25
Leitung Pflege und Betreuung 4	LPB4	22 bis 27
Leitung Pflege und Betreuung 5	LPB5	24 bis 29
Leitung Pflege und Betreuung 6	LPB6	26 bis 31

2. Therapie

Bezeichnung	Abkürzung	Lohnbandbreite
Mitarbeit Therapie 1	MTH1	6 bis 10
Mitarbeit Therapie 2	MTH2	8 bis 12
Mitarbeit Therapie 3	MTH3	10 bis 15
Mitarbeit Therapie 4	MTH4	11 bis 16
Diplomierte Therapie 1	DTH1	13 bis 18
Diplomierte Therapie 2	DTH2	15 bis 20
Spezialisierte Therapie 1	STH1	17 bis 21
Spezialisierte Therapie 2	STH2	19 bis 23
Leitung Therapie 1	LTH1	16 bis 20
Leitung Therapie 2	LTH2	18 bis 22
Leitung Therapie 3	LTH3	20 bis 25

3. Psychologie

Bezeichnung	Abkürzung	Lohnbandbreite
Assistenzpsychologie	PSY1	20 bis 24
Fachpsychologie	PSY2	24 bis 28
Leitung Psychologie 1	LPS1	27 bis 30
Leitung Psychologie 2	LPS2	28 bis 31

4. Ärztinnen/Ärzte

Bezeichnung	Abkürzung	Lohnbandbreite
Assistenzärztin/Assistenzarzt	ASS1	20 bis 24
Fachärztin/Facharzt	FMH1	24 bis 25
Spitalfachärztin/Spitalfacharzt	SFA1	26 bis 28
Oberärztin/Oberarzt i.V.	OBA1	26 bis 29
Oberärztin/Oberarzt	OBA2	30 bis 31

5. Medizintechnik

Bezeichnung	Abkürzung	Lohnbandbreite
Technische Sterilisationsassistentz 1	TSA1	6 bis 10
Technische Sterilisationsassistentz 2	TSA2	8 bis 12
Leitung techn. Sterilisationsassistentz 1	LTS1	10 bis 14
Mitarbeit Medizintechnik 1	MMT1	6 bis 10
Mitarbeit Medizintechnik 2	MMT2	8 bis 12
Mitarbeit Medizintechnik 3	MMT3	10 bis 15
Mitarbeit Medizintechnik 4	MMT4	11 bis 16
Mitarbeit Medizintechnik 5	MMT5	13 bis 18
Dipl. Orthoptik 1	ORT1	13 bis 18
Dipl. Medizin-technische Radiologie 1	MTR1	13 bis 18
Dipl. Medizin-technische Radiologie 2	MTR2	15 bis 20
Dipl. Biomedizinische Analytik 1	BMA1	13 bis 18
Dipl. Biomedizinische Analytik 2	BMA2	15 bis 20
Ausbildung MTR / BMA 1	AMB1	15 bis 20
Ausbildung MTR / BMA 2	AMB2	17 bis 22
Leitung Medizintechnik 1	LMT1	10 bis 14
Leitung Medizintechnik 2	LMT2	16 bis 20
Leitung Medizintechnik 3	LMT3	18 bis 22
Leitung Medizintechnik 4	LMT4	20 bis 24

6. Diverse Funktionen (Gesundheit)

Bezeichnung	Abkürzung	Lohnbandbreite
Rettungssanität 1	RET1	10 bis 16
Rettungssanität 2	RET2	13 bis 18
Rettungssanität 3	RET3	15 bis 20
Zahnärztin/Zahnarzt 1	ZAH1	20 bis 24
Zahnärztin/Zahnarzt 2	ZAH2	24 bis 28
Zahnärztin/Zahnarzt 3	ZAH3	29 bis 31
Spitalapotheker/in 1	SPA1	20 bis 25
Spitalapotheker/in 2	SPA2	22 bis 27
Spitalapotheker/in 3	SPA3	24 bis 29
Medizin Naturwissenschaft 1	MEN1	20 bis 25
Medizin Naturwissenschaft 2	MEN2	23 bis 28
Medizin Naturwissenschaft 3	MEN3	29 bis 31
Fachspezialist/in Pflegeinformatik 1	PIN1	15 bis 20
Fachspezialist/in Pflegeinformatik 2	PIN2	18 bis 23
Fachspezialist/in Pflegeinformatik 3	PIN3	20 bis 25
Betten- und OP-Disposition	BOD1	12 bis 18
Study Nurse 1	SNU1	12 bis 18
Study Nurse 2	SNU2	15 bis 21

Anhang 2: **Stundenlohn** (Art. 78)**Lohnzuschlag zur pauschalen Abgeltung von Ferien, Feier- und Ruhetagen sowie Kurzabsenzen**

Abgeltung von:	Prozentsatz	Total Lohnzuschlag in Prozent
23 Ferientagen	10,26	
9 Ruhetagen	4,02	16,50
5 Tage Kurzabsenzen	2,23	
28 Ferientagen	12,80	
9 Ruhetagen	4,12	19,20
5 Tage Kurzabsenzen	2,29	
30 Ferientagen	13,84	
9 Ruhetagen	4,15	20,30
5 Tage Kurzabsenzen	2,31	

143.11

Anhang 3: Inkonvenienzentschädigungen

Pauschale Inkonvenienzentschädigung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Staatsanwaltschaft und Jugendanwaltschaft (Art. 87 Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 Bst. a)¹

	Pauschalbetrag
Je Augenschein, Anordnung oder Aufgebot	Fr. 30.–

Lohnzuschläge für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Strassenunterhaltsdienst (Art. 90 Abs. 1 Bst. a)

	Lohnzuschlag in Prozent
Montag bis Freitag	25
Samstag	35
Ruhetag	50
Nacht (von 20.00 Uhr bis 05.00 Uhr)	50

Geldleistung je Stunde (Art. 93)

	Arbeit ausserhalb der Dienstzeit	Pikettdienst am Arbeitsplatz oder in dessen unmittelbaren Nähe	Pikettdienst zu Hause
	Fr.	Fr.	Fr.
Werktag			2.40
Samstag	6.80	3.20	2.40
Ruhetag	6.80	3.80	2.90
Nacht	6.80	3.20	2.40

¹ Fassung gemäss II. Nachtrag vom 7. Oktober 2014, nGS 2014-059.