Personalgesetz

vom 25. Januar 2011 (Stand 1. März 2026)

Der Kantonsrat des Kantons St.Gallen

hat von der Botschaft der Regierung vom 27. April 2010[1] Kenntnis genommen und

erlässt*

als Gesetz:[2]

I. Grundlagen (1.)

1. Allgemeine Bestimmungen (1.1.)

Art. 1 Gegenstand

[1] Dieser Erlass regelt das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals.

Art. 2 Geltungsbereich

[1] Dieser Erlass gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von:
a) Departementen und Staatskanzlei;
b) Gerichten und anderen Justizbehörden, soweit sie nicht richterlich handeln.

[2] Er gilt unter Vorbehalt von besonderen gesetzlichen Bestimmungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:
1. von selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten;
2. von unabhängig und selbständig handelnden, dem Departement oder der Staatskanzlei zugeordneten Dienststellen.

[3] Die Regierung legt für Personen, die nach Massgabe von besonderen gesetzlichen Bestimmungen nebenamtlich Aufgaben für den Kanton erfüllen, durch Verordnung fest, welche Bestimmungen dieses Erlasses anwendbar sind.

1 ABl 2010, 1585 ff.
2 Abgekürzt PersG. Vom Kantonsrat erlassen am 1. Dezember 2010; nach unbenützter Referendumsfrist rechtsgültig geworden am 25. Januar 2011; die Änderung von Art. 28 des Gemeindegesetzes in Art. 93 in Vollzug ab 1. Januar 2011, Art. 47 in Vollzug ab 1. Januar 2013, übrige Bestimmungen in Vollzug ab 1. Juni 2012.

Art. 3 *Personalpolitik*
a) Grundsätze

[1] Der Kanton bekennt sich zu einer zeitgemässen, sozial verantwortungsvollen und wirtschaftlich tragbaren Personalpolitik.

[2] Er achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und nimmt auf deren Gesundheit Rücksicht.

Art. 4 *b) Instrumente**

[1] Die Regierung und die selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten nach Art. 2 Abs. 2 Ziff. 1 dieses Erlasses schaffen Instrumente zur Gestaltung und Umsetzung der Personalpolitik und sorgen für eine stufengerechte Personal- und Führungsentwicklung.*

[2] Sie überprüfen die Umsetzung der Personalpolitik regelmässig.*

Art. 5 *Sozialpartnerschaft*
a) Grundsatz

[1] Der Kanton bekennt sich zur Sozialpartnerschaft.

[2] Sozialpartner sind die Regierung und die Verbände des Staatspersonals.

[3] Die Regierung erlässt durch Verordnung ergänzende Bestimmungen über die Organisation der Sozialpartnerschaft.

Art. 6 *b) Information*

[1] Die Regierung informiert die Verbände des Staatspersonals frühzeitig und umfassend über Gestaltung und Umsetzung der Personalpolitik sowie über wichtige Personalangelegenheiten.

[2] Sie gibt den Verbänden des Staatspersonals Gelegenheit zur Vernehmlassung oder führt Verhandlungen und Anhörungen durch, insbesondere über:
a) Änderungen dieses Erlasses;
b) Erlass und Änderungen von Verordnungsrecht und weiteren Ausführungsbestimmungen zu diesem Erlass;
b^{bis})* Entwicklungen im Lohnsystem;
c) Umstrukturierung der Staatsverwaltung;
d) Übertragung von Teilen der Staatsverwaltung an Dritte;
e) Erlass eines Sozialplans.

[3] Sie erlässt durch Verordnung ergänzende Bestimmungen.

Art. 7 Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

[1] Die Regierung informiert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühzeitig und umfassend über Gestaltung und Umsetzung der Personalpolitik.

Art. 8 Ergänzendes Recht

[1] Soweit dieser Erlass und gestützt darauf erlassenes Verordnungsrecht sowie besondere gesetzliche Bestimmungen keine abweichende Regelung treffen, werden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 über den Arbeitsvertrag[3] sachgemäss angewendet.

2. Wahrnehmung der Arbeitgeberrechte (1.2.)

Art. 9 Arbeitgeberin oder Arbeitgeber

[1] Als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber nach diesem Erlass handeln:
a)* Regierung, Departemente und Staatskanzlei;
b)* …
c)* nach Gesetz oder zwischenstaatlicher Vereinbarung zuständige Organe von Gerichten und anderen Justizbehörden;
d)* nach Gesetz oder zwischenstaatlicher Vereinbarung zuständige Organe von selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten und weiteren Institutionen.

[2] Die besonderen gesetzlichen Bestimmungen betreffend die Parlamentsdienste, die Finanzkontrolle und die Fachstelle für Datenschutz bleiben vorbehalten.[4]*

Art. 10 Zuständigkeit*
a) Regierung

[1] Die Regierung ist zuständig für Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses von:
a) Generalsekretärin oder Generalsekretär;
b)* Leiterin oder Leiter eines Amtes;
c) Leiterin oder Leiter des Dienstes für politische Planung und Controlling;
d) …
e) weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach besonderen gesetzlichen Bestimmungen.

[2] Sie kann durch Verordnung die Zuständigkeit für Begründung und Beendigung auf weitere Arbeitsverhältnisse ausdehnen.

3 Art. 319 ff. OR, SR 220.
4 Art. 7c, 42d und 42e des Staatsverwaltungsgesetzes vom 16. Juni 1994, sGS 140.1; Art. 28 des Datenschutzgesetzes vom 20. Januar 2009, sGS 142.1.

Art. 11 *b) Departemente und Staatskanzlei**

[1] Soweit nicht die Regierung zuständig ist, sind die Departemente und die Staatskanzlei für Begründung und Beendigung sowie Gestaltung der Arbeitsverhältnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig.*

a)* …

b)* …

[2] Das Departement kann seine Zuständigkeit ganz oder teilweise an das Generalsekretariat sowie an Ämter und Anstalten, die Staatskanzlei an ihre Dienststellen übertragen.*

[3] Das Amt und die Anstalt können die Zuständigkeit für die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses an Abteilungen übertragen.*

*Art. 12** …

*Art. 12bis** *c) Gerichte und andere Justizbehörden*

[1] Die Gerichte und anderen Justizbehörden sind nach besonderen gesetzlichen Bestimmungen für Begründung und Beendigung sowie Gestaltung der Arbeitsverhältnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig.

*Art. 12ter** *d) selbständige öffentlich-rechtliche Anstalten*

[1] Die selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten und weiteren Institutionen sind nach besonderen gesetzlichen Bestimmungen für Begründung und Beendigung sowie Gestaltung der Arbeitsverhältnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig.

Art. 13 *Personalamt*

[1] Das Personalamt:*

a)* übernimmt eine strategische Rolle in der Entwicklung und Gestaltung der Personalpolitik der Regierung;

b)* unterstützt die Regierung, die Departemente, die Staatskanzlei, die Gerichte und anderen Justizbehörden sowie die selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten und weiteren Institutionen in der Umsetzung der Personalpolitik und in der einheitlichen Anwendung des Personalrechts;

c)* stellt die Personaladministration für die Regierung, die Departemente, die Staatskanzlei sowie die Gerichte und anderen Justizbehörden sicher. Es kann die Personaladministration auch für selbständige öffentlich-rechtliche Anstalten und weitere Institutionen übernehmen.

[2] Die Regierung erlässt durch Verordnung Bestimmungen über Aufgaben und Zuständigkeit des Personalamtes.

II. Arbeitsverhältnis (2.)

1. Bestand (2.1.)

Art. 14 Rechtsnatur

[1] Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich, soweit das Gesetz nichts anderes bestimmt.

Art. 15 Begründung
a) im Allgemeinen

[1] Das Arbeitsverhältnis wird durch Abschluss des schriftlichen Arbeitsvertrags begründet.

Art. 16 b) bei vom Volk oder Kantonsrat gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

[1] Bei vom Volk oder Kantonsrat gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird das Arbeitsverhältnis durch gültige Wahl und Abschluss des schriftlichen Arbeitsvertrags begründet.

[2] Kommt der Arbeitsvertrag nicht zustande und nimmt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Tätigkeit auf, wird das Arbeitsverhältnis nach den von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber angebotenen Bedingungen begründet.

[3] Einigen sich die Vertragsparteien bei der erstmaligen Begründung des Arbeitsverhältnisses über den Inhalt des Arbeitsvertrags nicht, kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter öffentlich-rechtliche Klage vor Verwaltungsgericht erheben.

2. Beginn (2.2.)

Art. 17 Grundsatz

[1] Das Arbeitsverhältnis beginnt:
a) an dem im Arbeitsvertrag festgelegten Tag;
b) bei Wahl auf Amtsdauer am ersten Tag der Amtsdauer oder, während einer laufenden Amtsdauer, am Tag der Aufnahme der Amtstätigkeit. Vorbehalten bleibt eine abweichende Vereinbarung im Arbeitsvertrag.

Art. 18 Probezeit

[1] Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Ausgenommen ist das auf Amtsdauer bestehende Arbeitsverhältnis.

[2] Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter infolge Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub oder Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht oder aus betrieblichen Gründen verhindert, die Arbeit während der Probezeit zu leisten, wird diese im Ausmass der Abwesenheitsdauer verlängert.

[3] Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und Mitarbeiterin oder Mitarbeiter können in gegenseitigem Einvernehmen die Probezeit verkürzen oder auf diese verzichten.

3. Ende (2.3.)

Art. 19 Gründe

[1] Das Arbeitsverhältnis endet:
a) mit der im Arbeitsvertrag vereinbarten Dauer oder dem Ablauf der Amtsdauer;
b) durch Kündigung;
c) durch Aufhebung des Arbeitsvertrags in gegenseitigem Einvernehmen;
d) aus Altersgründen;
e) bei der nach den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung des Kantons vollständigen oder teilweisen Invalidität der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters auf dem rentenberechtigten Teil;
f) mit dem Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

[2] Die Vertragsparteien können die vorzeitige Auflösung des befristeten Arbeitsverhältnisses im Arbeitsvertrag regeln.

Art. 20 Kündigung
a) Grundsatz

[1] Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Kalendermonats kündigen. Vorbehalten bleibt eine andere Kündigungsfrist nach Massgabe des Arbeitsvertrags.

[2] Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis während der Probezeit unter Einhaltung einer Frist von sieben Kalendertagen kündigen.

Art. 21 b) Begründung

[1] Die Kündigung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber bedarf eines ausreichenden sachlichen Grundes.

[2] Nach Ablauf der Probezeit liegt ein ausreichender sachlicher Grund vor, insbesondere wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt:
a) aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen, wie Umstrukturierungen oder Aufhebung von Stellen;
b) wegen Arbeitsunfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen;

c) wegen ungenügender Arbeitsleistung oder unbefriedigenden Verhaltens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters;
d) wegen schwerwiegender oder wiederholter schuldhafter Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis;
e) wegen schwerwiegenden schuldhaften Verhaltens ausserhalb des Arbeitsverhältnisses, das mit diesem offensichtlich nicht vereinbar ist.

Art. 22 c) Fristlose Kündigung

[1] Die Vertragspartei kann das Arbeitsverhältnis fristlos kündigen, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für sie nach Treu und Glauben unzumutbar ist.

[2] Die fristlose Kündigung bewirkt die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 23 d) Form

[1] Die Kündigung wird schriftlich mitgeteilt.

Art. 24 e) Freistellung

[1] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann aus wichtigen öffentlichen oder betrieblichen Interessen die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter während der ordentlichen Kündigungsfrist bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Arbeitsleistung freistellen.

[2] Ein während der Freistellung anderweitig erzieltes Erwerbseinkommen wird an den Lohn angerechnet. Die Vertragsparteien können eine andere Regelung vereinbaren.

Art. 25 f) Kündigungsschutz

[1] Das Arbeitsverhältnis kann während Krankheit oder Unfall frühestens auf den Zeitpunkt, an dem die Lohnfortzahlung endet, gekündigt werden, es sei denn, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter missachte die Meldepflicht oder wirke bei der Betreuung infolge krankheits- und unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht oder ungenügend mit.

[2] Vorbehalten bleiben:
a) die Kündigung während der Probezeit;
b) die fristlose Kündigung.

[3] Im Übrigen werden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 über den Kündigungsschutz[5] sachgemäss angewendet.

5 Art. 336 ff. OR, SR 220.

Art. 26 g) Ausnahme

[1] Auf die vom Volk oder Kantonsrat gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden die Bestimmungen über die Kündigung durch den Arbeitgeber nach Art. 20 bis 25 dieses Erlasses nicht angewendet.

Art. 27 Abgangsentschädigung

[1] Die Regierung kann eine Abgangsentschädigung von höchstens einem Jahreslohn ausrichten.

[2] Sie regelt Voraussetzungen und Bemessung durch Verordnung.

Art. 28 Ende des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen

[1] Das Arbeitsverhältnis endet aus Altersgründen:

a) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf Amtsdauer angestellt sind, mit Ende der Amtsdauer, während der sie das 65. Altersjahr erfüllen. Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Bestimmungen oder eine abweichende Vereinbarung im Arbeitsvertrag;
b) für die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach erfülltem 65. Altersjahr auf Ende des Monats.

[2] Arbeitgeberin oder Arbeitgeber sowie Mitarbeiterin oder Mitarbeiter können in gegenseitigem Einvernehmen das Ende des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen über das 65. Altersjahr hinaus verschieben.

[3] Auf die vom Volk oder Kantonsrat gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter findet diese Bestimmung keine Anwendung.

III. Unvereinbarkeit (3.)

Art. 29 Ausschluss von der Mitgliedschaft im Kantonsrat

[1] Von der Mitgliedschaft im Kantonsrat sind ausgeschlossen:

a) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die der unmittelbaren Weisungsgewalt von Departementsvorsteherin oder Departementsvorsteher sowie von Staatssekretärin oder Staatssekretär unterstehen, insbesondere:
   1. Generalsekretärinnen und Generalsekretäre;
   2. Leiterinnen und Leiter der Ämter und Anstalten;
   3. Leiterinnen und Leiter der Rechtsdienste;
   4. Leiterinnen und Leiter der Dienste der Staatskanzlei;
   5. Leiterinnen und Leiter der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten;
   6. Leiterinnen und Leiter der kantonalen psychiatrischen Kliniken;
b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Parlamentsdienste;

c) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Finanzkontrolle;
d) Leiterin oder Leiter der kantonalen Fachstelle für Datenschutz;
e) Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Bst. a und d dieser Bestimmung;
f) Mitglieder der Kreisgerichte, des Versicherungsgerichtes und der Verwaltungsrekurskommission.

IV. Gestaltung des Arbeitsverhältnisses (4.)

1. Grundsätze (4.1.)

Art. 30 Schutz der Persönlichkeit

[1] Der Kanton:
a) achtet die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
b) schützt Leben, persönliche Integrität und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
c) sorgt dafür, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht Opfer von Diskriminierung werden;
d) trifft die nach der Erfahrung notwendigen, dem Stand der Technik anwendbaren und nach den Verhältnissen an den Arbeitsplätzen angemessenen Massnahmen zum Schutz und zur Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Art. 31 Rechtliche Unterstützung

[1] Der Kanton gewährt rechtliche Unterstützung, wenn 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.

[2] Die Regierung erlässt durch Verordnung ergänzende Bestimmungen.

Art. 32 Förderung von Fort- und Weiterbildung

[1] Der Kanton fördert und unterstützt die berufliche Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

[2] Die Regierung erlässt durch Verordnung ergänzende Bestimmungen, insbesondere über:
a) Kostentragung;
b) Voraussetzungen und Umfang der Kostenrückerstattung durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter;
c) Abschluss von Weiterbildungsvereinbarungen.

Art. 33 Anwesenheit am Dienstort

[1] Wenn die Art der Aufgabe es erfordert, kann im Arbeitsvertrag:
a) die Zeitspanne festgelegt werden, innert der die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach Aufforderung durch die vorgesetzte Stelle oder bei Pikettdienst am Dienstort anwesend ist;
b) vereinbart werden, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die am Dienstort vorhandene Dienstwohnung bezieht.

Art. 34 Verordnung

[1] Die Regierung erlässt durch Verordnung Bestimmungen über:
a) Arbeits-, Dienst- und Überzeit;
b) Feier- und Ruhetage;
c) Ferien;
d) bezahlten und unbezahlten Urlaub.

2. Lohn sowie Zulagen und weitere Entschädigungen (4.2.)

Art. 35 Anspruch

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben nach Massgabe dieses Erlasses Anspruch auf:
a) Lohn;
b) Zulagen;
c) weitere Entschädigungen.

Art. 36 Lohn
a) Bemessung

[1] Der Lohn bemisst sich:
a) nach den Anforderungen der Stelle;
b)* nach den persönlichen Eigenschaften, insbesondere Ausbildung, Qualifikation, Leistung und Erfahrung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters;
c)* im Rahmen von Referenzfunktionen und den ihnen zugeordneten Lohnbändern.

[2] Bei vergleichbarer Ausbildung, Qualifikation, Leistung und Erfahrung wird gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit ausgerichtet.

[3] Wurde die Erwerbstätigkeit zur unentgeltlichen Erfüllung von Familien-, Eltern- oder Betreuungspflichten vorübergehend ausgesetzt, werden die damit verbundenen Erfahrungen mitberücksichtigt.

Art. 37 *b) Änderung*
1. Grundsatz

[1] Die Regierung überprüft jährlich die Löhne.

[2] Sie bestimmt die Änderung im Rahmen der mit dem Staatsvoranschlag bewilligten Kredite durch Verordnung. Sie berücksichtigt die Entwicklung der Lebenshaltungskosten, die allgemeine Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage sowie die Finanzlage des Kantons.

[3] Die Änderung erfolgt in der Regel auf Beginn eines Kalenderjahres.

Art. 38 *2. Begrenzung*

[1] Die jährliche Änderung weicht von der Jahresteuerung gemäss Landesindex der Konsumentenpreise nicht mehr als 3 Prozentpunkte ab.

[2] Der Landesindex der Konsumentenpreise kann höchstens um 6 Prozent über- und 6 Prozent unterschritten werden.

[3] Massgebend ist der Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise im Oktober des Vorjahres.

*Art. 38a** *c) Referenzfunktionskommission*

[1] Die Pflege des Systems der Referenzfunktionen nach Art. 36 Abs. 1 Bst. c dieses Erlasses obliegt einer Referenzfunktionskommission. Sie wird von der Regierung eingesetzt und ist insbesondere:
a) als Entscheidgremium für die Zuordnung von Stellen zu Referenzfunktionen in den Departementen und der Staatskanzlei sowie den anderen Justizbehörden zuständig. Abs. 2 dieser Bestimmung bleibt vorbehalten;
b) als beratendes Gremium betreffend die Zuordnung von Stellen zu Referenzfunktionen bei den Gerichten und den Parlamentsdiensten tätig.

[2] Die Referenzfunktionskommission kann Fälle von grundsätzlicher Bedeutung, welche die Zuordnung von Stellen zu Referenzfunktionen in den Departementen und der Staatskanzlei betreffen, der Regierung zum Entscheid vorlegen.

Art. 39 *Zulagen*
*a) Kinderzulage**

[1] Es werden ausgerichtet:
a)* …
b) die Kinderzulage nach Massgabe der Gesetzgebung über die Kinderzulagen.[6]

6 sGS 371.1.

Art. 40 b) Funktions- und Marktzulage

[1] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann zusprechen:
a) eine Funktionszulage bei Übernahme von zusätzlichen Aufgaben;
b) in besonderen Fällen eine Marktzulage zur Gewinnung oder Erhaltung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Art. 41 Variabler Lohnbestandteil

[1] In besonderen Fällen kann im Arbeitsvertrag ein variabler Lohnbestandteil vereinbart werden.

Art. 42 Lohnnachgenuss

[1] Hinterlassene einer verstorbenen Mitarbeiterin oder eines verstorbenen Mitarbeiters, für deren Unterhalt diese oder dieser ganz oder teilweise aufgekommen ist, haben für den Monat, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verstorben ist, und zwei weitere Monate Anspruch auf Ausrichtung von Lohn und Zulagen.

Art. 43 Weitere Entschädigungen
a) Inkonvenienzen und Spesen

[1] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber richtet aus:
a) Inkonvenienzentschädigungen für Arbeit ausserhalb der üblichen Arbeitszeit oder unter erschwerten Bedingungen;
b) Spesenentschädigungen als Ersatz von ausgewiesenen arbeitsbedingten Auslagen.

Art. 44 b) Ausserordentliche Leistungsprämie

[1] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber anerkennt ausserordentliche Leistungen und ausserordentliches Leistungsverhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Ausrichtung von ausserordentlichen Leistungsprämien.

[2] Der Kantonsrat stellt für ausserordentliche Leistungsprämien jährlich im Voranschlag einen Betrag ein.

Art. 45 c) Treueprämie

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten nach Massgabe der Dauer ihres Arbeitsverhältnisses, erstmals nach Vollendung des 10. Jahres, eine Treueprämie.

3. Lohnfortzahlung und Vorsorge (4.3.)

Art. 46 Anspruch

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf:
a) Lohnfortzahlung bei
   1. Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall;
   2. Mutterschaft;
   3. Dienstleistung in Armee, Zivilschutz und Feuerwehr sowie Leistung von zivilem Ersatzdienst;
b) berufliche Vorsorge;
c) Unfallversicherung;
d) Leistungen aus Sozialplan.

Art. 47 Lohnfortzahlung
a) bei Krankheit[7]

[1] Die Lohnfortzahlung bei Krankheit dauert 24 Monate innert dreier Jahre.

[2] Sie beträgt während der ersten zwölf Monate 100 Prozent und anschliessend 80 Prozent des Lohns.

[3] Die Regierung kann eine Versicherung abschliessen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten, sich zur Hälfte an den Prämien zu beteiligen.

Art. 48 b) bei Unfall

[1] Die Lohnfortzahlung bei Unfall beträgt während der ersten zwölf Monate 100 Prozent und während weiterer zwölf Monate 80 Prozent des Lohns.

Art. 49 c) Kürzung

[1] Die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall wird gekürzt, soweit sie zusammen mit Renten und anderen Ersatzeinkünften die Leistung nach Art. 47 und 48 dieses Erlasses übersteigt.

Art. 50 d) bei Mutterschaft

[1] Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft dauert sechzehn Wochen. Sie bemisst sich nach dem durchschnittlichen Lohn unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades der neun Monate vor der Geburt.

7 In Vollzug ab 1. Januar 2013.

[2] Im Übrigen werden die Bestimmungen über die Mutterschaftsentschädigung in der Bundesgesetzgebung über die Erwerbsersatzordnung[8] sachgemäss angewendet.

Art. 51 e) bei Dienstleistung in Armee, Zivilschutz und Feuerwehr sowie Leistung von zivilem Ersatzdienst

[1] Die Lohnfortzahlung bei Dienstleistungen in Armee, Zivilschutz und Feuerwehr sowie Leistung von zivilem Ersatzdienst beträgt:

a) während des ersten Monats 100 Prozent des Lohns;
b) ab dem zweiten Monat:
   1. 90 Prozent des Lohns für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die verheiratet sind, in eingetragener Partnerschaft leben oder nach den Bestimmungen des Schweizerischen Zivilgesetzbuches[9] unterhaltspflichtig sind;
   2. 70 Prozent des Lohns für die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

[2] Den Dienstleistungen nach Abs. 1 dieser Bestimmung sind gleichwertige Einsätze im Dienst der Allgemeinheit, insbesondere bei Rettungsdiensten, gleichgestellt.

[3] Leistungen der Erwerbsersatzordnung[10] gehen im Ausmass der Lohnfortzahlung an den Kanton über.

Art. 52 Verordnung

[1] Die Regierung erlässt durch Verordnung ergänzende Bestimmungen über Lohn, Lohnfortzahlung und weitere Entschädigungen, einschliesslich solcher über die Referenzfunktionen sowie über Organisation und Aufgaben der Referenzfunktionskommission.*

[2] Die Regierung regelt durch Verordnung die Pflicht der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zur Ablieferung von nicht im Lohn enthaltenen finanziellen Abgeltungen von Tätigkeiten, die nach Vereinbarung mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber in der Arbeitszeit ausgeübt werden können.*

Art. 53 Berufliche Vorsorge

[1] Der Kanton versichert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.

8 SR 834.
9 SR 210.
10 SR 834.

Art. 54 Unfallversicherung

[1] Der Kanton versichert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung vom 20. März 1981[11] gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen.

[2] Die Prämien tragen:
a) der Kanton für die Berufsunfallversicherung;
b) die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Nichtberufsunfallversicherung.

Art. 55 Sozialplan

[1] Die Regierung kann einen Sozialplan erlassen, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen betrieblicher Umstrukturierungen oder Aufhebung von Dienststellen den Arbeitsplatz verlieren.

4. Datenschutz (4.4.)

Art. 56 Bearbeitung von Personendaten
a) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

[1] Die für den Vollzug dieses Erlasses zuständigen Stellen bearbeiten Personendaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit diese für das Arbeitsverhältnis notwendig und geeignet sind.

[1bis] Im Auftrag der für den Vollzug dieses Erlasses zuständigen Stellen können Personendaten sowie besonders schützenswerte Personendaten und Persönlichkeitsprofile bearbeitet werden, wenn dies:*
a) zur Sicherstellung der ordnungsgemässen Aktenführung unentbehrlich ist und
b) durch Personen erfolgt, die mit der Sicherstellung der ordnungsgemässen Aktenführung betraut sind.

[2] Sie sind berechtigt, den im Versicherungsverhältnis mit dem Kanton stehenden Versicherungsgesellschaften die für die Bearbeitung der Versicherungsfälle notwendigen Personendaten bekannt zu geben.

Art. 57 b) von Bewerberinnen und Bewerbern

[1] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber beschafft Personendaten im Hinblick auf die Begründung eines Arbeitsverhältnisses, soweit diese für die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens für das Arbeitsverhältnis notwendig und geeignet sind.

11 SR 832.20.

[2] Die Personendaten werden nach Möglichkeit bei der betroffenen Person beschafft. Sie werden bei Nichtzustandekommen des Arbeitsverhältnisses zurückgegeben oder vernichtet, wenn die betroffene Person der Aufbewahrung nicht zustimmt.

Art. 58 Datenschutzgesetz

[1] Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes vom 20. Januar 2009[12].

5. Konfliktregelung (4.5.)

Art. 59 Gütliche Erledigung

[1] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann sich bei Konflikten an die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber wenden und diese oder diesen um gütliche Erledigung ersuchen. Sie oder er hält in der Regel den Dienstweg ein.

[2] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann eine Vertrauensperson beiziehen.

Art. 60 Ombudsstelle

[1] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann sich bei Konflikten sowie bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, in denen die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber weder eine personalrechtliche Massnahme angeordnet noch eine Kündigung ausgesprochen hat, an die Ombudsstelle wenden.

[2] Die Ombudsstelle berät die Beteiligten. Sie kann Empfehlungen abgeben.

[3] Die Ombudsstelle besteht aus:
a) den von der Regierung bezeichneten Vertreterinnen und Vertretern des Personalamtes;
b) den von den Verbänden des Staatspersonals bezeichneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Staatsverwaltung.

V. Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (5.)

1. Arten (5.1.)

Art. 61 Grundsatz

[1] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter:
a) erfüllt die Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft, wirtschaftlich und rechtmässig;

12 sGS 142.1.

b) wahrt die Interessen von Arbeitgeberin oder Arbeitgeber.

Art. 62 Meldung von Missständen

[1] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verstösst nicht gegen die Treuepflicht, wenn sie oder er der internen Meldestelle in Treu und Glauben Missstände meldet.

[2] Die Regierung erlässt durch Verordnung ergänzende Vorschriften:
a) zum Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Missstände nach Abs. 1 dieser Bestimmung melden;
b) über die Organisation und das Verfahren der internen Meldestelle.

Art. 63 Meldepflicht

[1] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter meldet der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber bzw. der bezeichneten Stelle ohne Verzug:
a) Verhinderung in der Aufgabenerfüllung;
b) Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall. Die vorgesetzte Stelle kann ein ärztliches Zeugnis verlangen;
c) Änderungen in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind.

Art. 64 Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter
a) Mitteilungspflicht

[1] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter teilt der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber vorgängig die Ausübung von gegen Entgelt ausgeübten Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern mit.

Art. 65 b) Verbot und Auflagen

[1] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann die Ausübung von öffentlichem Amt oder Nebenbeschäftigung untersagen oder Auflagen festlegen, wenn sich diese nachteilig auf die Erfüllung der Aufgaben auswirkt oder auswirken könnte oder sich aus anderen Gründen mit dem Arbeitsverhältnis nicht verträgt. Ausgenommen sind öffentliche Ämter, zu deren Übernahme eine Rechtspflicht besteht.

[2] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis kündigen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Auflagen nicht einhält oder ein öffentliches Amt oder eine Nebenbeschäftigung trotz untersagter Ausübung beibehält.

Art. 66 Vertrauensärztliche Untersuchung

[1] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann durch vertrauensärztliche Untersuchung krankheits- und unfallbedingte Auswirkungen auf die Erfüllung der Arbeitspflicht der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters abklären lassen.

[2] Die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt informiert die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber über Ausmass und Dauer der Arbeitsunfähigkeit.

Art. 67 Geheimhaltungspflicht

[1] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hält Tatsachen geheim, die nach ihrer Natur oder nach besonderer Vorschrift geheim sind. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Öffentlichkeitsgesetzes vom 18. November 2014[13].*

[2] Die Geheimhaltungspflicht dauert nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses fort.

Art. 68 Verbot der Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen

[1] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter darf im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit weder Geschenke noch andere Vorteile annehmen oder beanspruchen.

[2] Ausgenommen sind geringfügige, sozial übliche Geschenke und Vorteile.[14]

Art. 69 Streikrecht

[1] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter darf weder selbst in Streik treten noch andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu veranlassen, wenn durch die Arbeitsniederlegung:

a) die Sicherstellung der für Leben, Gesundheit und Sicherheit der Bevölkerung unerlässlichen Dienstleistungen gefährdet würden;
b) grundlegende Sicherheitsaufgaben nicht oder nicht rechtzeitig erfüllt würden.

Art. 70 Verzicht auf Rechte an Erfindungen und urheberrechtlich geschützten Werken

[1] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verzichtet auf die Rechte an Erfindungen und an urheberrechtlich geschützten Werken, die sie oder er bei Ausübung der Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsverhältnisses schafft. Die Rechte gehören unabhängig von ihrer Schutzfähigkeit dem Kanton.

13 sGS 140.2.
14 Vgl. Art. 322^{octies} des Schweizerischen Strafgesetzbuches vom 21. Dezember 1937, SR 311.0.

[2] Der Verzicht erfolgt unabhängig davon, ob Erfindungen und urheberrechtlich geschützte Werke in Erfüllung oder nicht in Erfüllung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis entstanden sind.

[3] Der Kanton richtet für die an ihn übergegangenen Rechte an Erfindungen und urheberrechtlich geschützten Werken, die nicht in Erfüllung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis entstanden sind, eine angemessene Vergütung aus, wenn diese von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung sind. Art. 332 Abs. 4 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911[15] wird sachgemäss angewendet.

2. Vorgehen bei Pflichtverletzungen (5.2.)

Art. 71 *Ermahnung und Beanstandung*
a) Grundsatz

[1] Anstelle oder vor Anordnung einer personalrechtlichen Massnahme kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber:
a) die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter ermahnen;
b) das Verhalten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters beanstanden.

Art. 72 *b) Ergänzung*

[1] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann die Ermahnung oder die Beanstandung ergänzen mit:
a) Einräumung einer Bewährungsfrist;
b) Zuweisung von anderen Aufgaben bei gleichem Lohn;
c) Androhung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

[2] Ermahnung und Beanstandung erfolgen schriftlich, wenn sie nach Abs. 1 dieser Bestimmung ergänzt werden.

[3] Diese Bestimmung wird auf die vom Volk oder Kantonsrat gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht angewendet.

Art. 73 *Administrativuntersuchung*
a) Durchführung

[1] Bestehen Anhaltspunkte, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt hat, kann zur Klärung des Sachverhalts eine Administrativuntersuchung eingeleitet werden.

[2] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann die Einleitung einer Administrativuntersuchung gegen sich selbst beantragen.

15 SR 220.

[3] Mit der Durchführung der Administrativuntersuchung kann eine aussenstehende Person beauftragt werden.

Art. 74 b) Zuständigkeit

[1] Für die Einleitung einer Administrativuntersuchung sind zuständig:

a)* der Kantonsrat gegenüber Mitgliedern der Regierung und gegenüber der Staatsekretärin oder dem Staatssekretär sowie gegenüber Richterinnen und Richtern des Kantonsgerichtes, des Verwaltungsgerichtes und des Versicherungsgerichtes;

b)* das Verwaltungsgericht gegenüber Richterinnen und Richtern der Verwaltungsrekurskommission;

c) das Kantonsgericht gegenüber Richterinnen und Richtern der Kreisgerichte sowie gegenüber Mitgliedern von Schlichtungsbehörden, soweit diese in einem Arbeitsverhältnis zum Kanton stehen;

d) die Anklagekammer gegenüber Staatsanwältinnen und Staatsanwälten, Jugendanwältinnen und Jugendanwälten sowie Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern mit staatsanwaltlichen oder jugendanwaltlichen Befugnissen;

e) die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nach Art. 9 dieses Erlasses gegenüber den übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

VI. Personalrechtliche Massnahmen (6.)

Art. 75 Voraussetzungen

[1] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann personalrechtliche Massnahmen anordnen, wenn:

a) Leistung oder Verhalten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters den Anforderungen nicht genügt;

b) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt.

[2] Diese Bestimmung wird auf die vom Volk oder Kantonsrat gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht angewendet.

Art. 76 Arten

[1] Personalrechtliche Massnahmen sind:

a) Zuweisung von anderen Aufgaben mit Lohnkürzung;

b) Freistellung, wenn:
   1. ein Strafverfahren gegen die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter eingeleitet worden ist;
   2. öffentliche Interessen vorliegen;
   3. betriebliche Gründe diese erfordern;

c) Kündigung und fristlose Kündigung.

Art. 77 Stellungnahme

[1] Die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter erhält Gelegenheit zur Stellungnahme:
a) vor Eröffnung der Kündigung;
b) vor Anordnung einer personalrechtlichen Massnahme.

VII. Streiterledigung (7.)

Art. 78 Rechtsmittel

[1] Die Verwaltungsrekurskommission beurteilt personalrechtliche Klagen in erster, das Verwaltungsgericht in zweiter Instanz.*

[2] Das Anhängigmachen der personalrechtlichen Klage setzt das Schlichtungsverfahren vor der Schlichtungsstelle für Personalsachen voraus.

[3] Schlichtungsverfahren und Anhängigmachen der personalrechtlichen Klage:
a) hemmen bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses den Fristenlauf nicht;
b) haben bei personalrechtlichen Massnahmen keine aufschiebende Wirkung.

Art. 79 Personalrechtliche Klage
a) Streitgegenstand

[1] Personalrechtliche Klage kann erhoben werden:
a) gegen personalrechtliche Massnahmen des Arbeitgebers, ausgenommen gegen Kündigung und fristlose Kündigung;
b) zur Geltendmachung von vermögensrechtlichen Ansprüchen:
   1. aus dem Arbeitsverhältnis;
   2. wegen Kündigung oder fristloser Kündigung. Klagegrund bildet die Verletzung von Art. 20 bis 23 dieses Erlasses.

[2] Ausgenommen von der personalrechtlichen Klage nach Abs. 1 Bst. b dieser Bestimmung sind Ansprüche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters aus öffentlich-rechtlichen Versicherungen.

Art. 80 b) Ausschluss

[1] Die personalrechtliche Klage ist ausgeschlossen bei:
a) Begründung und vertraglicher Regelung des Arbeitsverhältnisses;
b) Beförderungsentscheiden;
c) Entscheiden über die Ausrichtung von ausserordentlichen Leistungsprämien.

[2] Der Ausschluss der personalrechtlichen Klage besteht nicht, wenn die Verletzung eines verfassungsmässigen Rechts geltend gemacht wird.

Art. 81 c) Frist

[1] Die personalrechtliche Klage vor der Verwaltungsrekurskommission ist innert drei Monaten seit Abschluss des Schlichtungsverfahrens zu erheben.*

Art. 81bis c^bis) Rechtsmittel*

[1] Der Entscheid der Verwaltungsrekurskommission kann innert vierzehn Tagen mit Beschwerde an das Verwaltungsgericht weitergezogen werden.

Art. 82 d) Verfahren und Kosten

[1] Das Verfahren richtet sich sachgemäss nach den Bestimmungen des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege vom 16. Mai 1965[16] über die öffentlich-rechtliche Klage vor der Verwaltungsrekurskommission.*

[2] Es werden keine amtlichen Kosten erhoben. Art. 114 Bst. c der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008[17] wird sachgemäss angewendet.

Art. 83 Schlichtungsverfahren
a) Schlichtungsstelle in Personalsachen

[1] Der Schlichtungsstelle in Personalsachen gehören an:
a) die oder der von der Regierung bezeichnete, nicht in einem Arbeitsverhältnis mit dem Kanton stehende Vorsitzende und stellvertretende Vorsitzende;
b) je ein von den Verbänden des Staatspersonals bezeichnetes ordentliches Mitglied und Ersatzmitglied;
c) je ein von der Regierung bezeichnetes, in einem Arbeitsverhältnis mit dem Kanton stehendes ordentliches Mitglied und Ersatzmitglied als Vertreterin oder Vertreter der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers.

[2] Die Schlichtungsstelle verhandelt in Dreierbesetzung.

[3] Stellvertretende Vorsitzende handeln bei Verhinderung der oder des Vorsitzenden, Ersatzmitglieder bei Verhinderung von ordentlichen Mitgliedern.

Art. 84 b) Schlichtungsbegehren bei Kündigung

[1] Wer wegen Kündigung eine Entschädigung geltend machen will, reicht das Schlichtungsbegehren bis spätestens Ende der Kündigungsfrist ein.

16 sGS 951.1.
17 SR 272.

Art. 85 *c) Verständigungsverhandlung*
1. Durchführung

[1] Die Schlichtungsstelle in Personalsachen führt in der Regel innert einem Monat seit Einreichung des Schlichtungsbegehrens die Verständigungsverhandlung durch.*

[2] Sie kann mit Zustimmung der Vertragsparteien eine zweite Verständigungsverhandlung durchführen.*

[3] Die Vertragsparteien erscheinen persönlich. Die oder der Vorsitzende kann im Einzelfall Ausnahmen bewilligen.

Art. 86 *2. Ablauf*

[1] Die Schlichtungsstelle in Personalsachen:
a) hört die Vertragsparteien an;
b) berät die Vertragsparteien;
c) wirkt auf eine gütliche Verständigung hin.

Art. 87 *d) Abschluss*

[1] Die Schlichtungsstelle in Personalsachen schliesst das Schlichtungsverfahren mit der Feststellung ab, dass sich die Vertragsparteien geeinigt haben oder das Schlichtungsverfahren gescheitert ist.

[2] Sie eröffnet die Feststellung schriftlich:
a) den Vertragsparteien;
b) Departement, Staatskanzlei, Gericht oder anderen Justizbehörden, wenn eine diesen Stellen nachgeordnete Dienststelle Vertragspartei ist.

[3] Das Verfahren vor der Schlichtungsstelle in Personalsachen ist kostenlos.

Art. 88 *e) ergänzende Vorschriften*

[1] Die Regierung erlässt durch Verordnung ergänzende Vorschriften über:
a) die Organisation der Schlichtungsstelle in Personalsachen;
b) das Schlichtungsverfahren.

VIII. Magistratspersonen (8.)

Art. 89 *Bezeichnung*

[1] Magistratspersonen sind:
a) Regierungsrätinnen und Regierungsräte;
b) Staatssekretärin oder Staatssekretär;

c) Kantonsrichterinnen und Kantonsrichter;
d)* hauptamtliche Mitglieder des Verwaltungsgerichtes.

Art. 90 Besoldungsverordnung

[1] Die Regierung erlässt eine Besoldungsverordnung für Magistratspersonen.

[2] Die Besoldungsverordnung bedarf der Genehmigung des Kantonsrates.[18]

Art. 91 Anwendbarkeit des Personalgesetzes

[1] Die Regierung kann durch Verordnung Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis der Magistratspersonen erlassen, die von diesem Erlass abweichen. Diese bedürfen der Genehmigung des Kantonsrates.

[2] Im Übrigen wird dieser Erlass auf Magistratspersonen sachgemäss angewendet.

IX. Schlussbestimmungen (9.)

Art. 92 [19]

Art. 93 [20]

Art. 94 [21]

Art. 95 [22]

Art. 96 [23]

Art. 97 [24]

Art. 98 [25]

Art. 99 [26]

18 Vgl. GRB über die Besoldung der Magistratspersonen vom 12. April 1988, sGS 143.21.
19 Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.
20 Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.
21 Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.
22 Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.
23 Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.
24 Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.
25 Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.
26 Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.

Art. 100 [27]

Art. 101 [28]

Art. 102 [29]

Art. 103 [30]

Art. 104 [31]

Art. 105 [32]

Art. 106 [33]

Art. 107 *Übergangsbestimmungen*
a) bisherige Dienstverhältnisse

[1] Dienstverhältnisse, die vor Vollzugsbeginn dieses Erlasses mit Verfügung begründet worden sind, werden als Arbeitsverhältnisse nach den Bestimmungen dieses Erlasses weitergeführt. Die Verfügung wird durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag ersetzt, wenn sie einer Änderung bedarf.

Art. 108 *b) Probezeit*

[1] Die bei Vollzugsbeginn dieses Erlasses laufende Probezeit dauert nach bisherigem Recht fort.

Art. 109 *c) Lohnfortzahlungen*

[1] Ist der Anspruch nach Art. 46 Bst. a in Verbindung mit Art. 47 bis 51 dieses Erlasses vor dessen Vollzugsbeginn eingetreten, werden die Lohnfortzahlungen nach diesem Erlass berechnet. Die nach bisherigem Recht erbrachten Leistungen werden angerechnet.

27 Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.
28 Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.
29 Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.
30 Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.
31 Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.
32 Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.
33 Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.

Art. 110 d) personalrechtliche Massnahmen und Streiterledigung

[1] Die Bestimmungen dieses Erlasses über personalrechtliche Massnahmen und Streiterledigung werden auch auf die durch Verfügung begründeten Dienstverhältnisse angewendet.

[2] Bei Vollzugsbeginn dieses Erlasses hängige, das Dienstverhältnis oder Ansprüche aus dem Dienstverhältnis betreffende Verfahren sowie hängige Disziplinarverfahren werden von der nach bisherigem Recht zuständigen Behörde und in dem nach bisherigem Recht massgebenden Verfahren erledigt.

Art. 111 e) Dienstverhältnisse von Lehrpersonen der öffentlichen Volksschule

[1] Art. 107 sowie 109 und 110 dieses Erlasses werden auf die vor Vollzugsbeginn dieses Erlasses durch Verfügung begründeten Dienstverhältnisse der Lehrpersonen der öffentlichen Volksschule sachgemäss angewendet.

Art. 112 Vollzugsbeginn

[1] Die Regierung bestimmt den Vollzugsbeginn dieses Erlasses.

* Änderungstabelle - Nach Bestimmung

Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle	Erlassdatum	Vollzugsbeginn
Erlass	Grunderlass	47–31	25.01.2011	25.01.2011
Ingress	geändert	2015-003	18.11.2014	18.11.2014
Art. 4	Artikeltitel geändert	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 4, Abs. 1	geändert	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 4, Abs. 2	geändert	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 6, Abs. 2, b^{bis})	eingefügt	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 9, Abs. 1, a)	geändert	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 9, Abs. 1, b)	aufgehoben	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 9, Abs. 1, c)	geändert	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 9, Abs. 1, d)	eingefügt	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 9, Abs. 2	eingefügt	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 10	geändert	47-44	31.01.2012	keine Angabe
Art. 10, Abs. 1, b)	geändert	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 11	Artikeltitel geändert	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 11, Abs. 1	geändert	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 11, Abs. 1, a)	aufgehoben	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 11, Abs. 1, b)	aufgehoben	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 11, Abs. 2	eingefügt	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 11, Abs. 3	eingefügt	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 12	aufgehoben	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 12bis	eingefügt	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 12ter	eingefügt	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 13, Abs. 1	geändert	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 13, Abs. 1, a)	eingefügt	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 13, Abs. 1, b)	eingefügt	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 13, Abs. 1, c)	eingefügt	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 36, Abs. 1, b)	geändert	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 36, Abs. 1, c)	eingefügt	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 38a	eingefügt	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 39	Artikeltitel geändert	2026-005	27.01.2026	01.03.2026
Art. 39, Abs. 1, a)	aufgehoben	2026-005	27.01.2026	01.03.2026
Art. 52, Abs. 1	geändert	2025-048	06.05.2025	01.01.2026
Art. 52, Abs. 2	eingefügt	2016-039	04.08.2015	01.06.2016
Art. 56, Abs. 1bis	eingefügt	2019-003	20.11.2018	01.01.2019
Art. 67, Abs. 1	geändert	2015-003	18.11.2014	18.11.2014
Art. 74, Abs. 1, a)	geändert	2017-032	31.01.2017	01.06.2017
Art. 74, Abs. 1, b)	geändert	2017-032	31.01.2017	01.06.2017

Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle	Erlassdatum	Vollzugsbeginn
Art. 78, Abs. 1	geändert	2017-032	31.01.2017	01.06.2017
Art. 81, Abs. 1	geändert	2017-032	31.01.2017	01.06.2017
Art. 81bis	eingefügt	2017-032	31.01.2017	01.06.2017
Art. 82, Abs. 1	geändert	2017-032	31.01.2017	01.06.2017
Art. 85, Abs. 1	geändert	2017-032	31.01.2017	01.06.2017
Art. 85, Abs. 2	geändert	2017-032	31.01.2017	01.06.2017
Art. 89, Abs. 1, d)	geändert	2017-032	31.01.2017	01.06.2017

* Änderungstabelle - Nach Erlassdatum

Erlassdatum	Vollzugsbeginn	Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle
25.01.2011	25.01.2011	Erlass	Grunderlass	47–31
31.01.2012	keine Angabe	Art. 10	geändert	47-44
18.11.2014	18.11.2014	Ingress	geändert	2015-003
18.11.2014	18.11.2014	Art. 67, Abs. 1	geändert	2015-003
04.08.2015	01.06.2016	Art. 52, Abs. 2	eingefügt	2016-039
31.01.2017	01.06.2017	Art. 74, Abs. 1, a)	geändert	2017-032
31.01.2017	01.06.2017	Art. 74, Abs. 1, b)	geändert	2017-032
31.01.2017	01.06.2017	Art. 78, Abs. 1	geändert	2017-032
31.01.2017	01.06.2017	Art. 81, Abs. 1	geändert	2017-032
31.01.2017	01.06.2017	Art. 81bis	eingefügt	2017-032
31.01.2017	01.06.2017	Art. 82, Abs. 1	geändert	2017-032
31.01.2017	01.06.2017	Art. 85, Abs. 1	geändert	2017-032
31.01.2017	01.06.2017	Art. 85, Abs. 2	geändert	2017-032
31.01.2017	01.06.2017	Art. 89, Abs. 1, d)	geändert	2017-032
20.11.2018	01.01.2019	Art. 56, Abs. 1bis	eingefügt	2019-003
06.05.2025	01.01.2026	Art. 4	Artikeltitel geändert	2025-048
06.05.2025	01.01.2026	Art. 4, Abs. 1	geändert	2025-048
06.05.2025	01.01.2026	Art. 4, Abs. 2	geändert	2025-048
06.05.2025	01.01.2026	Art. 6, Abs. 2, b^{bis})	eingefügt	2025-048
06.05.2025	01.01.2026	Art. 9, Abs. 1, a)	geändert	2025-048
06.05.2025	01.01.2026	Art. 9, Abs. 1, b)	aufgehoben	2025-048
06.05.2025	01.01.2026	Art. 9, Abs. 1, c)	geändert	2025-048
06.05.2025	01.01.2026	Art. 9, Abs. 1, d)	eingefügt	2025-048
06.05.2025	01.01.2026	Art. 9, Abs. 2	eingefügt	2025-048
06.05.2025	01.01.2026	Art. 10, Abs. 1, b)	geändert	2025-048
06.05.2025	01.01.2026	Art. 11	Artikeltitel geändert	2025-048
06.05.2025	01.01.2026	Art. 11, Abs. 1	geändert	2025-048
06.05.2025	01.01.2026	Art. 11, Abs. 1, a)	aufgehoben	2025-048
06.05.2025	01.01.2026	Art. 11, Abs. 1, b)	aufgehoben	2025-048
06.05.2025	01.01.2026	Art. 11, Abs. 2	eingefügt	2025-048

Erlassdatum	Vollzugsbeginn	Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle
06.05.2025	01.01.2026	Art. 11, Abs. 3	eingefügt	2025-048
06.05.2025	01.01.2026	Art. 12	aufgehoben	2025-048
06.05.2025	01.01.2026	Art. 12bis	eingefügt	2025-048
06.05.2025	01.01.2026	Art. 12ter	eingefügt	2025-048
06.05.2025	01.01.2026	Art. 13, Abs. 1	geändert	2025-048
06.05.2025	01.01.2026	Art. 13, Abs. 1, a)	eingefügt	2025-048
06.05.2025	01.01.2026	Art. 13, Abs. 1, b)	eingefügt	2025-048
06.05.2025	01.01.2026	Art. 13, Abs. 1, c)	eingefügt	2025-048
06.05.2025	01.01.2026	Art. 36, Abs. 1, b)	geändert	2025-048
06.05.2025	01.01.2026	Art. 36, Abs. 1, c)	eingefügt	2025-048
06.05.2025	01.01.2026	Art. 38a	eingefügt	2025-048
06.05.2025	01.01.2026	Art. 52, Abs. 1	geändert	2025-048
27.01.2026	01.03.2026	Art. 39	Artikeltitel geändert	2026-005
27.01.2026	01.03.2026	Art. 39, Abs. 1, a)	aufgehoben	2026-005