Personalverordnung

vom 13. Dezember 2011 (Stand 1. März 2026)

Die Regierung des Kantons St.Gallen

erlässt

in Ausführung des Personalgesetzes vom 25. Januar 2011[1]

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. Als selbständige öffentlich-rechtliche Anstalten nach Art. 2 Abs. 2 des Personalgesetzes[3] gelten auch die interkantonalen und interstaatlichen selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten nach Anhang 4 dieses Erlasses.*

[2] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Spitalverbundes und des Psychiatrieverbundes sowie des Zentrums für Labormedizin sind mit Ausnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben[4], der eidgenössischen Arbeitsgesetzgebung[5] unterstellt.*

[3] Soweit dieser Erlass für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Spitalverbundes und des Psychiatrieverbundes 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.

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 Personalgesetzes[6] 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, 12bis und 12ter 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 Dienstort neue Arbeitsformen vereinbaren, wenn diese die Aufgabenerfüllung in vergleichbarer Weise wie am Dienstort 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 Personalgesetzes[9] 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.

[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 Rechtsvertreterin 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 Personalgesetzes[10] 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.

[3] Die Dauer der Dienstzeit ist massgebend für den Anspruch auf Nachtzeitausgleich nach Art. 39 dieses Erlasses und Inkonvenienzentschädigungen nach Art. 86 bis 95 dieses Erlasses.*

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;
a[bis])* die Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter Spezialkulturen im Landwirtschaftlichen Zentrum St.Gallen 46 Stunden;
b)* das übrige Landwirtschaftspersonal 48 Stunden;
c)* Assistenzärztinnen und Assistenzärzte 48 Stunden;
d)* Oberärztinnen und Oberärzte:
1.* im Spitalverbund und im Zentrum für Labormedizin 48 Stunden;

2.* im Psychiatrieverbund 46 Stunden;
e)* Wildhüterinnen und Wildhüter 45 Stunden.

[3] Für Kaderärztinnen und Kaderärzte richtet sich die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach den dienstlichen Erfordernissen. Sie beträgt in der Regel 55 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 Lohneinbusse 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 mit Zustimmung der oder des Vorgesetzten die Varianten nach Art. 29 Abs. 1 dieses Erlasses im Verhältnis zum vereinbarten Beschäftigungsgrad wählen.*

*Art. 31** …

*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.

*Art. 41 Zeitlicher Rahmen**

[1] Während der Gleitzeit können Arbeitsbeginn und Arbeitsende unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse frei gewählt werden. Die Mittagspause richtet sich nach Art. 35 dieses Erlasses.*

[2] Die Gleitzeit dauert von Montag bis Samstag jeweils von 05.00 bis 21.00 Uhr.*
a)* …
b)* …
c)* …

[3] Die oder der Vorgesetzte kann in begründeten Fällen Gleitzeit auch ausserhalb des in Abs. 2 dieser Bestimmung festgelegten Zeitraums 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.

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 beigezogenen 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.* …

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 Dauer[11]

[1] Die Ferien betragen je Kalenderjahr:
a)* 23 Arbeitstage;
b) 28 Arbeitstage:
   1. für Lernende;
   2.* für jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis einschliesslich 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.

[2] Kaderärztinnen und Kaderärzten werden zusätzliche Ferien im Umfang von sieben Arbeitstagen gewährt.*

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 nach Art. 65 und 66 dieses Erlasses;
c) bei unbezahltem Urlaub.

[2] Wird die Tätigkeit aus anderen Gründen ausgesetzt, wird die ausgefallene Arbeitszeit an die Feriendauer angerechnet.

[3] Leisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Art. 2 Abs. 1 und 2 des Personalgesetzes vom 25. Januar 2011[12] Assistenzdienst zur Unterstützung der zivilen Behörden nach Art. 67 des Bundesgesetzes über die Armee und die Militärverwaltung vom 3. Februar 1995[13] oder gleichwertige Einsätze insbesondere in Krisensituationen, werden diese Dienstleistungen bei der Bemessung des Ferienanspruchs nach Abs. 1 Bst. b dieser Bestimmung nicht angerechnet.*

11 In Vollzug ab 1. Januar 2013.
12 sGS 143.1.
13 SR 510.10.

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.

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, Zivilschutz 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:*

a)* bei Verheiratung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zwei Tage;

b)* bei Hochzeit von Kindern und Geschwistern einen Tag;

c)* …

d)* bei einer notwendigen Betreuung eines Familienmitglieds sowie der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung höchstens die ersten drei Tage je Ereignis und höchstens zehn Tage je Kalenderjahr;

e) beim Tod:
   1. von Ehe- oder Lebenspartnerin und Ehe- oder Lebenspartner sowie von eingetragener Partnerin oder eingetragenem Partner drei Tage;
   2. von Kindern und Eltern drei Tage;
   3. von Geschwistern zwei Tage;
   4.* von Grosseltern, Schwiegereltern und Enkelkindern einen Tag;
f) bei Wohnungswechsel einen Tag.

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

*Art. 66a** *Vaterschaftsurlaub*

[1] Mitarbeiter können nach Geburt eines Kindes zehn Tage Vaterschaftsurlaub innerhalb von sechs Monaten als bezahlten Urlaub beziehen. Bei einer Mehrlingsgeburt beträgt der Vaterschaftsurlaub 15 Tage.

[2] Im Übrigen werden die Bestimmungen über die Vaterschaftsentschädigung in der Bundesgesetzgebung über die Erwerbsersatzordnung[14] sachgemäss angewendet. Die Leistungen der Erwerbsersatzordnung gehen im Ausmass der Lohnfortzahlung an den Kanton über.

[3] Abs. 1 dieser Bestimmung gilt sachgemäss auch für Mitarbeiterinnen, bei deren Ehefrau oder eingetragener Partnerin ein Kindesverhältnis mit Geburt begründet wird, soweit nicht durch eine andere Person für dasselbe Kind Vaterschaftsurlaub nach Abs. 1 und 2 dieser Bestimmung bezogen wird.*

*Art. 66b** *Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes*

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können für die Betreuung ihres wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen innerhalb von 18 Monaten beziehen, sofern sie Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach Art. 16n bis 16s des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz vom 25. September 1952[15] haben. Die Leistungen der Erwerbsersatzordnung gehen im Ausmass der Lohnfortzahlung an den Kanton über.

14 SR 834.
15 SR 834.1.

*Art. 66c** *Adoptionsurlaub*

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können bei Aufnahme eines weniger als vier Jahre alten Kindes zur Adoption einen Adoptionsurlaub von zwei Wochen innerhalb eines Jahres nach Aufnahme des Kindes beziehen, sofern sie Anspruch auf eine Adoptionsentschädigung nach Art. 16t bis 16x des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz vom 25. September 1952[16] haben. Die Leistungen der Erwerbsersatzordnung gehen im Ausmass der Lohnfortzahlung an den Kanton über.

*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** …

16 SR 834.1.

*Art. 73** …

*Art. 73a** *Lohnbänder und Lohnklassen*

[1] Lohnbänder umfassen mehrere Lohnklassen. Es bestehen 37 Lohnklassen.

[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 Referenzfunktionskommission ordnet die Stellen in den Departementen und der Staatskanzlei sowie in den anderen Justizbehörden einer Referenzfunktion zu.*

[2bis] Die weiteren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nach Art. 9 des Personalgesetzes[17] ordnen ihre Stellen selbst einer Referenzfunktion zu. Vorbehalten bleibt die Zuständigkeit der Referenzfunktionskommission als beratendes Gremium nach Art. 38a Abs. 1 Bst. b des Personalgesetzes[18].*

[3] …*

*Art. 73b^bis** *Referenzfunktionskommission*
a) Zusammensetzung und Arbeitsweise

[1] Die Referenzfunktionskommission hat fünf stimmberechtigte Mitglieder.

[2] Die Regierung wählt die Mitglieder der Referenzfunktionskommission für eine Amtsdauer von zwei Jahren. Sie achtet auf eine gleichmässige Vertretung der Departemente und der Staatskanzlei über einen längeren Zeitraum.

[3] Das Personalamt führt den Vorsitz und die Geschäfte der Referenzfunktionskommission. Es hat kein Stimmrecht.

[4] Die Referenzfunktionskommission erlässt ein Organisationsreglement. Es bedarf der Genehmigung durch die Regierung.

17 sGS 143.1.
18 sGS 143.1.

Art. 73b^ter^* b) Aufgaben

[1] Die Referenzfunktionskommission:

a) stellt die Kohärenz und Konsistenz der Zuordnung von Stellen zu den Referenzfunktionen sowie die Anwendung der Weisung der Regierung nach Art. 73b Abs. 1 Satz 2 dieses Erlasses sicher;
b) entscheidet über die Anträge der Departemente und der Staatskanzlei sowie der anderen Justizbehörden betreffend:
   1. die Zuordnung neuer Stellen zu den Referenzfunktionen;
   2. die Anpassung der Zuordnung bestehender Stellen zu den Referenzfunktionen;
c) nimmt beratend Stellung zu den Geschäften der Gerichte und der Parlamentsdienste betreffend:
   1. die Zuordnung neuer Stellen zu den Referenzfunktionen;
   2. die Anpassung der Zuordnung bestehender Stellen zu den Referenzfunktionen;
d) stellt den Austausch mit den selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten betreffend das System der Referenzfunktionen sicher;
e) kann für einfache Fälle die Erledigung von Anträgen nach Bst. b und c dieser Bestimmung an das Personalamt delegieren;
f) nimmt Stellung zu geplanten Anpassungen und Weiterentwicklungen des Systems der Referenzfunktionen oder stösst solche selbst an;
g) informiert die Generalsekretäre-Konferenz regelmässig über ihre Geschäfte.

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.

[3bis] Das Personalamt stellt den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern Berechnungsgrundlagen, mit denen eine Bandbreite für die Festlegung des Anfangslohns ermittelt wird, zur Verfügung.*

[4] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber legt den Anfangslohn fest.

[5] Bei Departementen und Staatskanzlei sowie bei anderen Justizbehörden bedarf die Festlegung der Zustimmung des Personalamtes, wenn die Bandbreite nach Abs. 3[bis] dieser Bestimmung nicht eingehalten wird.*

*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.* …
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.

Art. 78a Änderung der Löhne*

[1] Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Art. 2 Abs. 2 Ziff. 1 des Personalgesetzes[19] werden vor einer Änderung der Löhne nach Art. 37 des Personalgesetzes[20] zur schriftlichen Vernehmlassung eingeladen.

[2] Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Art. 2 Abs. 2 Ziff. 1 des Personalgesetzes[21] können der Regierung Antrag auf eine Änderung der Löhne ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen.

19 sGS 143.1.
20 sGS 143.1.
21 sGS 143.1.

[3] Die Regierung kann für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Art. 2 Abs. 2 Ziff. 1 des Personalgesetzes[22] eine Änderung der Löhne bestimmen, die von einer Änderung der Löhne von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Art. 2 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 2 Ziff. 2 des Personalgesetzes[23] abweicht. Sie berücksichtigt insbesondere die für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber massgebliche Arbeitsmarktlage sowie die Finanzlage der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers.

*Art. 78b** *Besondere Bestimmungen für hauptamtliche und teilamtliche Richterinnen und Richter*
a) Grundsatz

[1] Für hauptamtliche und teilamtliche Richterinnen und Richter des Versicherungsgerichtes, der Kreisgerichte sowie der Verwaltungsrekurskommission werden Art. 73a bis 78 sowie Art. 173 dieses Erlasses nicht angewendet. Es gelten die Bestimmungen nach Art. 78c, 78d und 177 dieses Erlasses.

[2] Die Besoldung von Richterinnen und Richter, die Magistratspersonen sind, richtet sich nach der Besoldungsverordnung für Magistratspersonen vom 3. September 2013[24].

*Art. 78c** *b) Besoldung*
1. Ziellohn

[1] Hauptamtliche und teilamtliche Richterinnen und Richter des Versicherungsgerichtes erhalten einen Lohn von 80 Prozent der Besoldung nach Art. 3 Abs. 2 der Besoldungsverordnung für Magistratspersonen vom 3. September 2013[25].

[2] Hauptamtliche und teilamtliche Richterinnen und Richter der Kreisgerichte und der Verwaltungsrekurskommission erhalten vorbehältlich von Abs. 3 dieser Bestimmung einen Lohn von 75 Prozent der Besoldung nach Art. 3 Abs. 2 der Besoldungsverordnung für Magistratspersonen vom 3. September 2013[26].

[3] Hauptamtliche und teilamtliche Richterinnen und Richter der Kreisgerichte, die unter Ziff. 3 der Übergangsbestimmungen des IV. Nachtrags zum Gerichtsgesetz vom 1. Juni 2008[27] fallen, erhalten einen Lohn von 65 Prozent der Besoldung nach Art. 3 Abs. 2 der Besoldungsverordnung für Magistratspersonen vom 3. September 2013[28].

[4] Der Lohn nach Abs. 1 bis 3 dieser Bestimmung wird als Ziellohn bezeichnet.

22 sGS 143.1.
23 sGS 143.1.
24 sGS 143.210.
25 sGS 143.210.
26 sGS 143.210.
27 nGS 44-52.
28 sGS 143.210.

Art. 78d 2. Abstufung*

[1] Den Ziellohn erhalten ab Amtsantritt Personen, die:
a) das 45. Altersjahr vollendet haben und
b) eine Richterfunktion in fester Anstellung mindestens 48 Monate ausgeübt haben.

[2] Personen, die eines der beiden Kriterien nach Abs. 1 dieser Bestimmung nicht erfüllen, erhalten den Ziellohn abzüglich 7,5 Prozent. Der Abzug beträgt 15 Prozent für Personen, die beide Kriterien nicht erfüllen.

[3] Der nach Abs. 2 dieser Bestimmung reduzierte Lohn erhöht sich auf den 1. Januar jedes Folgejahres um 3 Prozent des Ziellohns, bis er den Ziellohn erreicht.

[4] Wird nach Amtsantritt eines der Kriterien nach Abs. 1 dieser Bestimmung erreicht und sind in der Folge beide Kriterien erfüllt, entspricht der Lohn ab dem 1. Januar des Folgejahres dem Ziellohn.

[5] Wird nach Amtsantritt eines der Kriterien nach Abs. 1 dieser Bestimmung erreicht und ist in der Folge ein Kriterium erfüllt, wird für die Berechnung des Lohns ab dem 1. Januar des Folgejahres davon ausgegangen, dass jenes Kriterium schon bei Amtsantritt erfüllt war. Die weitere Lohnentwicklung richtet sich nach Abs. 3 und 4 dieser Bestimmung.

Art. 78e Besondere Bestimmungen für den Spitalverbund, den Psychiatrieverbund und das Zentrum für Labormedizin*
a) Kaderärztinnen und Kaderärzte
*1. Grundsatz**

[1] Kaderärztinnen und Kaderärzte sind:
a) Chefärztinnen und Chefärzte;
b) Leitende Ärztinnen und Leitende Ärzte;
c) Oberärztinnen und Oberärzte mit besonderen Funktionen.

[2] Für Kaderärztinnen und Kaderärzte werden Art. 73b und 75 dieses Erlasses nicht angewendet. Im Übrigen werden Art. 73a bis Art. 78 dieses Erlasses sachgemäss angewendet, unter Berücksichtigung der besonderen Anforderungen der Arbeitsverhältnisse der Kaderärztinnen und Kaderärzte.

Art. 78f 2. Referenzfunktionen*

[1] Massgebend für die Bemessung des Lohns sind die Referenzfunktionen und die ihnen zugeordneten Lohnbänder nach Anhang 5 dieses Erlasses. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber erlässt durch Weisung weitere Einzelheiten zu den Referenzfunktionen.

[2] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ordnet jede Kaderarztstelle einer Referenzfunktion zu.

Art. 78g 3. Lohn*

[1] Der Lohn für Kaderärztinnen und Kaderärzte setzt sich zusammen aus:
a) dem Grundlohn;
b) der Fachkomponente;
c) einem variablen Lohnbestandteil, falls die Voraussetzungen nach Art. 78j dieses Erlasses erfüllt sind.

[2] Der Lohn darf insgesamt den Höchstansatz des massgebenden Lohnbands nicht übersteigen. Art. 78k dieses Erlasses bleibt vorbehalten.

Art. 78h 4. Grundlohn*

[1] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber legt den Grundlohn anhand der Bemessungskriterien nach Art. 36 des Personalgesetzes[29] fest.

Art. 78i 5. Fachkomponente*

[1] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber legt die Fachkomponente fest und berücksichtigt dabei:
a) das marktübliche Lohnniveau des jeweiligen Fachgebiets und die Arbeitsmarktsituation;
b) die Rentabilität des Fachgebiets für den Spitalverbund, den Psychiatrieverbund oder das Zentrum für Labormedizin;
c) individuelle Faktoren wie die Dienstbelastung und unternehmerisches Denken und Handeln der Kaderärztin oder des Kaderarztes.

[2] Sie oder er überprüft die Fachkomponente periodisch und passt sie an veränderte Gegebenheiten an.

Art. 78j 6. variabler Lohnbestandteil*

[1] Kaderärztinnen und Kaderärzten kann ein variabler Lohnbestandteil in der Höhe von höchstens fünf Prozent des Grundlohns ausgerichtet werden, wenn das Unternehmensergebnis positiv ist und die persönliche Zielerreichung dies zulässt.

[2] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber legt die Ausrichtung und Höhe des variablen Lohnbestandteils jährlich fest.

[3] Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Ausrichtung eines variablen Lohnbestandteils.

29 sGS 143.1.

Art. 78k 7. Obergrenzen*

[1] Der Lohn einer Kaderärztin oder eines Kaderarztes beträgt höchstens:
a)* Fr. 700'000.– am Standort St.Gallen des Spitalverbundes;
b)* Fr. 500'000.– an den übrigen Standorten des Spitalverbundes und im Zentrum für Labormedizin;
c) Fr. 350'000.– im Psychiatrieverbund.

[2] Bei einer Teilzeitbeschäftigung werden die Obergrenzen entsprechend dem Beschäftigungsgrad herabgesetzt.

[3] In begründeten Ausnahmefällen können die Obergrenzen mit Zustimmung der Regierung überschritten werden.

Art. 78l b) Vorsitzende der Geschäftsleitungen*

[1] Die Vorsitzenden der Geschäftsleitungen des Spitalverbundes, des Psychiatrieverbundes und des Zentrums für Labormedizin erhalten einen marktüblichen Lohn innerhalb des massgebenden Lohnbands nach Anhang 5 dieses Erlasses. Eine bisherige Tätigkeit als Kaderärztin oder Kaderarzt wird bei der Lohnbemessung berücksichtigt.*

[2] Es gelten die Obergrenzen nach Art. 78k dieses Erlasses.

[3] Für die Vorsitzenden der Geschäftsleitungen des Spitalverbundes, des Psychiatrieverbundes und des Zentrums für Labormedizin werden Art. 73b und 75 dieses Erlasses nicht angewendet. Im Übrigen werden Art. 73a bis Art. 78 dieses Erlasses sachgemäss angewendet, unter Berücksichtigung der besonderen Anforderungen der betreffenden Arbeitsverhältnisse.*

Art. 78m c) weitere Mitglieder der Geschäftsleitungen mit Kaderarztfunktion*

[1] Für weitere Mitglieder der Geschäftsleitungen des Spitalverbundes, des Psychiatrieverbundes und des Zentrums für Labormedizin, die als Kaderärztinnen oder Kaderärzte tätig sind, richtet sich der Lohn nach Art. 78e ff. dieses Erlasses.*

[2] Unter Berücksichtigung der Obergrenzen nach Art. 78k dieses Erlasses kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber zur Abgeltung der zusätzlichen Aufgaben eine Funktionszulage von höchstens 20 Prozent des Ansatzes der Lohnklasse 37 ausrichten.

Art. 78n d) weitere Mitglieder der Geschäftsleitungen ohne Kaderarztfunktion*

[1] Für weitere Mitglieder der Geschäftsleitungen des Spitalverbundes, des Psychiatrieverbundes und des Zentrums für Labormedizin, die nicht als Kaderärztinnen oder Kaderärzte tätig sind, richtet sich der Lohn nach der Referenzfunktion «Mitglied Geschäftsleitung» nach Anhang 1 dieses Erlasses.*

[2] Für Mitglieder der Geschäftsleitung des Spitalverbundes kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber zusätzlich eine Marktzulage von höchstens 55 Prozent des Jahreslohns ausrichten.*

b) Zulagen (5.1.2.)

*Art. 79** …

*Art. 80** …

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. 82a** *c) Präsidialzulage Gerichte*

[1] Als jährliche, vom Beschäftigungsgrad unabhängige Präsidialzulage erhält die Präsidentin oder der Präsident:
a) des Versicherungsgerichtes Fr. 7'200.–;
b) der Verwaltungsrekurskommission Fr. 6'600.–;
c) des Kreisgerichtes St.Gallen Fr. 6'600.–;
d) der übrigen Kreisgerichte jeweils Fr. 5'400.–.

[2] Die Präsidialzulage für die Kantonsgerichtspräsidentin oder den Kantonsgerichtspräsidenten und die Verwaltungsgerichtspräsidentin oder den Verwaltungsgerichtspräsidenten richtet sich nach der Besoldungsverordnung für Magistratspersonen vom 3. September 2013[30].

30 sGS 143.210.

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 1980[31].

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;

31 sGS 451.11.

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 Werktagen ausserhalb der Dienstzeit, an Samstagen und an 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 Bau- und Umweltdepartement regelt im Einvernehmen mit dem Personalamt die Inkonvenienzentschädigungen nach Abs. 1 Bst. b und c dieser Bestimmung.*

*Art. 91** …

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[32]

[1] Die Ausrichtung der Inkonvenienzentschädigungen 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;
e)* während eines Betreuungsurlaubs nach Art. 66b dieses Erlasses.

[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.

[3] Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Art. 87, 88 und 89 Abs. 2 dieses Erlasses erfolgt keine Fortdauer der Ausrichtung nach Abs. 1 dieser Bestimmung.*

Art. 95 b) Bemessung und Auszahlung[33]

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

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

32 In Vollzug ab 1. Januar 2013.
33 In Vollzug ab 1. Januar 2013.

[3] Die Auszahlung der Inkonvenienzentschädigung erfolgt wenigstens vierteljährlich.

d) Auszahlung (5.1.4.)

Art. 96 Monatliche Auszahlung

[1] Monatlich werden ausbezahlt:
a)* ein Dreizehntel oder wahlweise ein Vierzehntel 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. und 14. 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. Gleiches gilt für eine Mitarbeiterin, bei deren Ehefrau oder eingetragener Partnerin ein Kindesverhältnis mit Geburt begründet wird.*

[2bis] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können innerhalb eines Jahres nach Aufnahme eines Kindes zur Adoption den 13. Monatslohn ganz oder zur Hälfte als bezahlten Urlaub beziehen.*

[3] Wählt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die monatliche Auszahlung eines Vierzehntels des Jahreslohns: *
a) richtet sich die Auszahlung des 14. Monatslohns nach Abs. 1 dieser Bestimmung;
b) gilt die festgelegte Variante während eines Kalenderjahres. Änderungen erfolgen auf Jahresbeginn.

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] …

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.

[3] Während der Probezeit im Anschluss an einen Stellenwechsel innerhalb des Geltungsbereichs von Art. 2 Abs. 1 und 2 des Personalgesetzes[34] richtet sich der Anspruch auf Lohnfortzahlung infolge Krankheit nach Art. 99 dieses Erlasses.*

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 Personalgesetzes[35];
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.

34 sGS 143.1.
35 sGS 143.1.

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 Arztzeugnis 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 Personalgesetzes[36] 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] …*

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.[37]

Art. 106a Nettolohnausgleich*

[1] Treten an die Stelle des Lohns Lohnersatzleistungen, darf die Auszahlung bei Arbeitsausfall nicht grösser sein, als die Auszahlung bei Arbeitsleistung wäre. Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsausfall unterschiedlichen Beiträge berücksichtigt, insbesondere die bei Arbeitsausfall entfallenden Sozialversicherungsbeiträge.

36 sGS 143.1.
37 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 nachzuzahlenden Renten beim Versicherer zurückzufordern.*

Art. 108a Erwerbsausfallentschädigung*

[1] Bei Dienstleistungen nach Art. 51 des Personalgesetzes[38] 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.

38 sGS 143.1.

Art. 111 c) Fonds für Nichtberufsunfälle

[1] Dem Fonds für Nichtberufsunfälle fliessen die Beiträge der Versicherten und allfällige 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.

Art. 111a Sozialplan*

[1] Das zuständige Organ der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt kann der Regierung Antrag auf Erlass oder Anpassung eines Sozialplans stellen.

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 Mitarbeiterin oder Mitarbeiter nach Art. 2 Abs. 1 und 2 des Personalgesetzes[39] geleisteten Dienstjahre angerechnet.

Art. 114 Höhe

[1] Die Höhe der Treueprämie bemisst sich nach dem Lohn am Ende des Dienstjahres, bei dessen Erfüllung die Prämie ausgerichtet wird. Massgebend ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der letzten fünf Dienstjahre.

[2] Der 13. Monatslohn sowie die Inkonvenienzentschädigung und die Sozialzulagen, die befristeten Funktionszulagen und die Marktzulagen werden nicht angerechnet.*
a) [40]
b) …

39 sGS 143.1.
40 Bei der Datenmigration im September 2013 wurden Abs. 2 und Abs. 3 irrtümlicherweise zusammengefasst. Der Fehler wurde im Zusammenhang mit dem Nachtrag (nGS2014-046) korrigiert. Aus technischen Gründen lässt sich die Aufzählung nicht mehr entfernen.

c) …
d) …

[3] …*

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 ausnahmsweise eine Abgangsentschädigung ausrichten, wenn:*

a)* das Arbeitsverhältnis durch Kündigung seitens der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers oder in gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst wird, weil eine konstruktive Zusammenarbeit nicht mehr möglich ist;
b)* höchstens ein geringes Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters vorliegt und es an einem ausreichenden sachlichen Kündigungsgrund nach Art. 21 des Personalgesetzes[41] fehlt;
c)* …
d)* keine Leistungen nach Massgabe eines nach Art. 55 des Personalgesetzes[42] erlassenen Sozialplans ausgerichtet werden;
e)* die Lohnfortzahlung infolge Krankheit nach Art. 47 des Personalgesetzes[43] oder infolge Unfall nach Art. 48 des Personalgesetzes[44] nicht ausgeschöpft wurde.

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)* den Umständen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
e) der Dauer einer Freistellung von der Arbeitsleistung;
f) der Altersvorsorge der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

41 sGS 143.1.
42 sGS 143.1.
43 sGS 143.1.
44 sGS 143.1.

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

5. Lohnnachgenuss (5.5.)

Art. 118 Hinterlassene

[1] Hinterlassene nach Art. 42 des Personalgesetzes[45] 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* (5bis.)

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 im Zusammenhang mit der Einsitznahme in Organe von Organisationen mit kantonaler Beteiligung (Vergütungsverordnung) vom 6. Oktober 2015[46] sowie der Besoldungsverordnung für Magistratspersonen vom 3. September 2013[47] bleiben vorbehalten.*

45 sGS 143.1.
46 sGS 145.2.
47 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.–[48]

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

48 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. 70
b)* von 5001 bis 10 000 Kilometer im Kalenderjahr: Rp. 60
c)* über 10 000 Kilometer im Kalenderjahr: Rp. 55

[2] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Einvernehmen mit dem Personalamt einen Zuschlag von 15 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 Motorfahrräder: 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.

[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 Personalgesetzes[49] 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 Vizestaatsekretärin oder des Vizestaatssekretärs und der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters der Regierungspräsidentin oder des Regierungspräsidenten an Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit bereits bestehendem Arbeitsverhältnis übertragen.

49 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 handelt[50] 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 oder das strategische Leitungsorgan der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt kann Verhandlungen mit einzelnen Personalverbänden über Gegenstände führen, die das Personal nach Massgabe des Geschäftskreises dieses Departementes[51] oder dieser Anstalt betreffen, soweit die Regierung keine andere Regelung trifft. Das Departement oder das strategische Leitungsorgan der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt kann das Personalamt beiziehen.*

[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.

50 Art. 69 Abs. 2 der Kantonsverfassung, sGS 111.1.
51 Geschäftsreglement der Regierung und der Staatskanzlei, sGS 141.3.

Art. 137 Vernehmlassung, Anhörung und Mitarbeit

[1] Die Personalverbände werden vor Entscheiden der Regierung über Gegenstände nach Art. 6 Abs. 1 und 2 des Personalgesetzes[52] zur schriftlichen Vernehmlassung oder zur Anhörung eingeladen.

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

[3] Über die Entwicklungen im Lohnsystem nach Art. 6 Abs. 2 Bst. b[bis] des Personalgesetzes[53] werden die Personalverbände regelmässig informiert.*

Art. 138 Vorschlags- und Antragsrecht

[1] Die Personalverbände können der Regierung zu Gegenständen nach Art. 6 Abs. 1 und 2 des Personalgesetzes[54] 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.

52 sGS 143.1.
53 sGS 143.1.
54 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.*

[4] Nehmen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nach Abs. 2 und 3 dieser Bestimmung Dienstleistungen des Personalamtes in Anspruch, gelten für sie dieselben Abläufe und Standards wie für Regierung, Departemente und Staatskanzlei sowie Gerichte und andere Justizbehörden.*

Art. 142 Aufgaben
a) Personalpolitik

[1] Das Personalamt:
a)* entwickelt und betreibt Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik;
b) unterstützt Departemente und Staatskanzlei sowie Gerichte und andere Justizbehörden bei der Umsetzung der Personalpolitik;
c)* erarbeitet Grundlagen für ein zentrales Personalcontrolling und stellt Instrumente bereit;
d) wertet periodisch Kennzahlen zuhanden der Generalsekretäre-Konferenz und der Regierung aus, erstattet Bericht und schlägt Massnahmen vor.

[2] Das Personalamt bezieht die HR-Management-Konferenz angemessen in die Erfüllung dieser Aufgaben ein.*

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;
a^{bis})* führt den Vorsitz und die Geschäfte der Referenzfunktionskommission;
b) steuert die zentrale Fort- und Weiterbildung;
c)* stellt unter Einbezug der HR-Management-Konferenz Konzepte, Instrumente und Angebote für die Führungsunterstützung und die Personal- und Organisationsentwicklung bereit;
c^{bis})* begleitet das Verfahren der Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis von der Regierung begründet wird;

d)* steuert und koordiniert die verwaltungsinterne Berufsausbildung und fördert vergleichbare Ausbildungs- und Einstiegsprogramme zur Sicherung des Personalbedarfs;
e)* führt das innerbetriebliche Case Management nach Art. 21 dieses Erlasses für Departemente und Staatskanzlei sowie Gerichte und andere Justizbehörden.

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.

[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.

[4] Es kann über das Finanzdepartement bei der Regierung den Erlass von verbindlichen Weisungen zum Vollzug des Personalrechts beantragen.*

Art. 146 e) Personaladministration

[1] Das Personalamt sorgt nach Anhörung der HR-Management-Konferenz für die Umsetzung der Personaladministration und legt die hierfür notwendigen Abläufe und Standards fest. Insbesondere:*
a)* …
b)* …
c)* nimmt es 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})* …
d)* besorgt es Lohnverwaltung und Lohnauszahlung;
e)* vollzieht es das Sozialversicherungsrecht und koordiniert Leistungen und Lohn;

f)* betreibt es die zentralen Informatiksysteme für das Personalwesen und sorgt für deren Weiterentwicklung;
g)* …

Art. 147 Antragsrecht

[1] Bei Meinungsverschiedenheiten kann das Personalamt über das Finanzdepartement der Regierung Bericht erstatten und Anträge stellen.*

Art. 147a HR-Managements*

[1] Die Departemente, die Staatskanzlei und die Gerichte bezeichnen je eine für Personalangelegenheiten zuständige Stelle (HR-Management).

[2] Die HR-Managements sind für die dezentrale HR-Beratung in den Departementen, der Staatskanzlei und den Gerichten zuständig. Insbesondere obliegt ihnen die Führungsunterstützung und die HR-Prozessführung.

*Art. 148 HR-Management-Konferenz**

[1] Die Leiterinnen und Leiter der HR-Managements bilden die HR-Management-Konferenz.*

[2] Die HR-Management-Konferenz:*
a)* wirkt unter Leitung und zuhanden des Personalamtes bei der Entwicklung und Bereitstellung von Instrumenten der Personalpolitik und der Führungsunterstützung mit;
b)* koordiniert die Aktivitäten der HR-Managements und sorgt dabei für eine einheitliche Umsetzung.

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.[55]

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 1965[56] 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.

[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.

55 sGS 941.13.
56 sGS 951.1.

[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 Rechtsbeiständin 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 Personalgesetzes[57] Streitgegenstand der personalrechtlichen Klage sind, eine Empfehlung zur gütlichen Verständigung abgeben.

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

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;

57 sGS 143.1.

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 Personalgesetzes[58].

[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.

Art. 160 Ergänzendes Recht

[1] Im Übrigen werden für das Verfahren der Schlichtungsstelle in Personalsachen die Bestimmungen der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008[59] sachgemäss angewendet.

IX. Schlussbestimmungen (9.)

Art. 161 [60]

58 sGS 143.1.
59 SR 272.
60 Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.

Art. 162 [61]

Art. 163 [62]

Art. 164 [63]

Art. 165 *Aufhebung bisherigen Rechts*
a) Besoldungsverordnung

[1] Die Besoldungsverordnung vom 27. Februar 1996[64] 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 1996[65] 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 1997[66] wird mit Wirkung ab 1. Juni 2012 aufgehoben.

Art. 168 *d) Spesenverordnung*

[1] Die Spesenverordnung vom 6. Dezember 2004[67] wird mit Ausnahme von Art. 10 mit Wirkung ab 1. Juni 2012 aufgehoben.

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

61 Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.
62 Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.
63 Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.
64 nGS 43–1 (sGS 143.2).
65 nGS 43–3 (sGS 143.20).
66 nGS 32–52 (sGS 143.22).
67 nGS 46–3 (sGS 143.6).

Art. 169 Übergangsbestimmung

[1] Leistungszulagen, die nach Art. 32 der Verordnung über den Staatsdienst vom 5. März 1996[68] 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. Nachtrags[69] 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.

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.

68 sGS 143.20.
69 nGS 2014-059.

b) der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in den Jahren 2019 bis 2021 eine allfällige allgemeine Lohnerhöhung nach Art. 37 f. des Personalgesetzes[70] 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 Personalgesetzes[71] begründet wurden, bedürfen keiner Anpassung an Art. 3 Bst. e dieses Erlasses.

Art. 176 Übergangsbestimmung des IV. Nachtrags vom 14. August 2018[72]*

[1] Für Überzeitguthaben, die am 31. Dezember 2018 bestehen, werden die Bestimmungen der Personalverordnung vom 13. Dezember 2011[73] in der Fassung vor Vollzugsbeginn dieses Nachtrags angewendet.

Art. 177 Übergangsbestimmungen des VII. Nachtrags vom 10. September 2019*

[1] Liegt der Jahreslohn einer Richterin oder eines Richters, auf die oder den die Bestimmungen nach Art. 78b bis Art. 78d dieses Erlasses anwendbar sind, am 1. Januar 2020 oberhalb des Ziellohns, wird:
a) er per 1. Juni 2023 auf den Ziellohn, höchstens aber um Fr. 6'500.– gesenkt;

70 sGS 143.1.
71 sGS 143.1.
72 nGS 2018-050.
73 sGS 143.11.

b) der Richterin oder dem Richter ab dem Jahr 2020 eine allfällige allgemeine Lohnerhöhung nach Art. 37 f. des Personalgesetzes[74] nur bis zur Höhe des Ziellohns nach der allgemeinen Lohnerhöhung gewährt.

[2] Für eine Richterin oder einen Richter, für die oder den grundsätzlich ein reduzierter Ziellohn nach Art. 78d dieses Erlasses zur Anwendung käme, wird der Lohn auf den 1. Januar 2020 und in den Folgejahren so berechnet, als hätte das Ziellohnmodell nach Art. 78c und Art. 78d dieses Erlasses bereits bei Amtsantritt gegolten.

[3] Abs. 1 Bst. a dieser Bestimmung wird nicht angewendet auf Richterinnen und Richter, die vor dem 1. Januar 2020 das 60. Altersjahr vollendet haben.

Art. 178 Übergangsbestimmungen des XV. Nachtrags vom 2. Mai 2023*
a) Grundsatz

[1] Die Löhne der Kaderärztinnen und Kaderärzte erfahren mit Vollzugsbeginn dieses Nachtrags keine Änderung. Art. 73d und 73e dieses Erlasses bleiben vorbehalten.

[2] Liegt der Lohn am 1. Januar 2024 oberhalb des Lohnbands der massgebenden Referenzfunktion, wird:
a) er per 1. Januar 2027 auf 100 Prozent des Höchstansatzes dieses Lohnbands gesenkt;
b) der Kaderärztin oder dem Kaderarzt in den Jahren 2024 bis 2026 eine allfällige allgemeine Lohnerhöhung nach Art. 37 f. des Personalgesetzes[75] nur bis zum Höchstansatz des massgebenden Lohnbands nach der allgemeinen Lohnerhöhung gewährt.

[3] Abs. 2 Bst. a dieser Bestimmung wird nicht angewendet auf Kaderärztinnen und Kaderärzte, die vor dem 1. Januar 2024 das 60. Altersjahr vollendet haben.

[4] Den Kaderärztinnen und Kaderärzten werden vor dem 1. Januar 2024 die Zuordnung ihrer Stelle zur entsprechenden Referenzfunktion, das massgebende Lohnband sowie die Höhe des Lohns ab 1. Januar 2024 schriftlich mitgeteilt.

74 sGS 143.1.
75 sGS 143.1.

Art. 179 b) Besitzstandswahrung*

[1] In begründeten Fällen kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bis längstens drei Jahre nach Vollzugsbeginn dieses Nachtrags weiterhin eine Erfolgsbeteiligung nach Art. 10 der Verordnung über die Besoldung der Kaderärztinnen und Kaderärzte vom 19. September 2006[76] in der Fassung vor Vollzugsbeginn dieses Erlasses ausrichten. Im entsprechenden Zeitraum ist für die betroffene Kaderärztin oder den betroffenen Kaderarzt die Anwendung von Art. 78j dieses Erlasses ausgeschlossen.

76 sGS 320.41.

* Änderungstabelle - Nach Bestimmung

Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle	Erlassdatum	Vollzugsbeginn
Erlass	Grunderlass	47–32	13.12.2011	01.01.2013
Art. 1, Abs. 1	geändert	2022-033	24.05.2022	01.09.2020
Art. 1, Abs. 2	geändert	2014-046	28.01.2014	01.01.2014
Art. 1, Abs. 2	geändert	2024-044	19.11.2024	01.01.2025
Art. 1, Abs. 3	geändert	2014-046	28.01.2014	01.01.2014
Art. 1, Abs. 3	geändert	2024-044	19.11.2024	01.01.2025
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. 4, Abs. 1	geändert	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 8	Artikeltitel geändert	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	Artikeltitel geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 10, Abs. 1	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 10, Abs. 1bis	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	Artikeltitel geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 11, Abs. 1	geändert	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Art. 11, Abs. 1bis	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	Artikeltitel geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 12, Abs. 3	geändert	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Art. 24, Abs. 3	eingefügt	2022-033	24.05.2022	01.07.2022
Art. 27, Abs. 2, a^{bis})	eingefügt	2023-040	30.05.2023	01.07.2023
Art. 27, Abs. 2, b)	geändert	2023-040	30.05.2023	01.07.2023
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), 1.	geändert	2024-044	19.11.2024	01.01.2025
Art. 27, Abs. 2, d), 2.	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 27, Abs. 2, d), 2.	geändert	2024-044	19.11.2024	01.01.2025
Art. 27, Abs. 2, e)	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 27, Abs. 3	eingefügt	2023-032	02.05.2023	01.01.2024
Art. 30, Abs. 1	geändert	2023-040	30.05.2023	01.07.2023

143.11

Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle	Erlassdatum	Vollzugsbeginn
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	Artikeltitel geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 41, Abs. 1	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 41, Abs. 1	geändert	2022-033	24.05.2022	01.07.2022
Art. 41, Abs. 2	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 41, Abs. 2	geändert	2022-033	24.05.2022	01.07.2022
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. 41, Abs. 3	geändert	2022-033	24.05.2022	01.07.2022
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. 61, Abs. 1, b), 2.	geändert	2021-064	22.06.2021	01.08.2021
Art. 61, Abs. 2	eingefügt	2023-032	02.05.2023	01.01.2024
Art. 62, Abs. 1, b), 4.	geändert	2021-064	22.06.2021	01.08.2021
Art. 62, Abs. 3	eingefügt	2020-025	21.04.2020	06.03.2020
Art. 62, Abs. 3	geändert	2020-117	22.12.2020	01.01.2021
Art. 62, Abs. 3	geändert	2021-064	22.06.2021	01.08.2021
Art. 65, Abs. 1	geändert	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Art. 66, Abs. 1	geändert	2020-109	15.12.2020	01.01.2021
Art. 66, Abs. 1, a)	geändert	2022-033	24.05.2022	01.07.2022

Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle	Erlassdatum	Vollzugsbeginn
Art. 66, Abs. 1, b)	geändert	2022-033	24.05.2022	01.07.2022
Art. 66, Abs. 1, c)	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 66, Abs. 1, c)	aufgehoben	2020-109	15.12.2020	01.01.2021
Art. 66, Abs. 1, d)	geändert	2021-064	22.06.2021	01.08.2021
Art. 66, Abs. 1, e), 4.	eingefügt	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Art. 66a	eingefügt	2020-109	15.12.2020	01.01.2021
Art. 66a, Abs. 3	eingefügt	2022-033	24.05.2022	01.07.2022
Art. 66b	eingefügt	2021-064	22.06.2021	01.08.2021
Art. 66c	eingefügt	2023-040	30.05.2023	01.07.2023
Art. 67	aufgehoben	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 67a	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Gliederungstitel 5.1.	geändert	2022-033	24.05.2022	01.07.2022
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. 73b, Abs. 2	geändert	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 73b, Abs. 2bis	eingefügt	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 73b, Abs. 3	aufgehoben	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 73b^{bis}	eingefügt	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 73b^{ter}	eingefügt	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 73c	eingefügt	2017-055	04.07.2017	01.01.2019
Art. 73c, Abs. 3bis	eingefügt	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 73c, Abs. 5	geändert	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
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 geändert	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. 78a	eingefügt	2019-060	03.09.2019	01.10.2019
Art. 78b	eingefügt	2019-061	10.09.2019	01.01.2020
Art. 78c	eingefügt	2019-061	10.09.2019	01.01.2020
Art. 78d	eingefügt	2019-061	10.09.2019	01.01.2020
Art. 78e	eingefügt	2023-032	02.05.2023	01.01.2024
Art. 78e	Artikeltitel geändert	2024-044	19.11.2024	01.01.2025
Art. 78f	eingefügt	2023-032	02.05.2023	01.01.2024

Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle	Erlassdatum	Vollzugsbeginn
Art. 78g	eingefügt	2023-032	02.05.2023	01.01.2024
Art. 78h	eingefügt	2023-032	02.05.2023	01.01.2024
Art. 78i	eingefügt	2023-032	02.05.2023	01.01.2024
Art. 78j	eingefügt	2023-032	02.05.2023	01.01.2024
Art. 78k	eingefügt	2023-032	02.05.2023	01.01.2024
Art. 78k, Abs. 1, a)	geändert	2024-044	19.11.2024	01.01.2025
Art. 78k, Abs. 1, b)	geändert	2024-044	19.11.2024	01.01.2025
Art. 78l	eingefügt	2023-032	02.05.2023	01.01.2024
Art. 78l, Abs. 1	geändert	2024-044	19.11.2024	01.01.2025
Art. 78l, Abs. 3	geändert	2024-044	19.11.2024	01.01.2025
Art. 78m	eingefügt	2023-032	02.05.2023	01.01.2024
Art. 78m, Abs. 1	geändert	2024-044	19.11.2024	01.01.2025
Art. 78n	eingefügt	2023-032	02.05.2023	01.01.2024
Art. 78n, Abs. 1	geändert	2024-044	19.11.2024	01.01.2025
Art. 78n, Abs. 2	geändert	2024-044	19.11.2024	01.01.2025
Art. 79	aufgehoben	2026-042	06.10.2026	01.03.2026
Art. 80	aufgehoben	2026-042	06.10.2026	01.03.2026
Art. 80, Abs. 1	geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 82a	eingefügt	2019-061	10.09.2019	01.01.2020
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. 86, Abs. 1	geändert	2022-033	24.05.2022	01.07.2022
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	Artikeltitel geändert	2014-046	28.01.2014	01.01.2014
Art. 89, Abs. 2	eingefügt	2014-046	28.01.2014	01.01.2014
Art. 90, Abs. 1, a)	geändert	2021-064	22.06.2021	01.08.2021
Art. 90, Abs. 3	geändert	2021-066	29.06.2021	01.10.2021
Art. 91	aufgehoben	2021-064	22.06.2021	01.08.2021
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. 94, Abs. 1	geändert	2021-064	22.06.2021	01.08.2021
Art. 94, Abs. 1	geändert	2023-040	30.05.2023	01.07.2023
Art. 94, Abs. 1, d)	geändert	2022-033	24.05.2022	01.07.2022
Art. 94, Abs. 1, e)	eingefügt	2022-033	24.05.2022	01.07.2022
Art. 94, Abs. 3	eingefügt	2023-040	30.05.2023	01.07.2023
Art. 96, Abs. 1, a)	geändert	2021-064	22.06.2021	01.08.2021
Art. 96, Abs. 2	eingefügt	2014-059	07.10.2014	01.01.2015

Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle	Erlassdatum	Vollzugsbeginn
Art. 97	Artikeltitel geändert	2021-064	22.06.2021	01.08.2021
Art. 97, Abs. 2	geändert	2022-033	24.05.2022	01.07.2022
Art. 97, Abs. 2bis	eingefügt	2023-040	30.05.2023	01.07.2023
Art. 97, Abs. 3	eingefügt	2021-064	22.06.2021	01.08.2021
Art. 100, Abs. 3	eingefügt	2021-064	22.06.2021	01.08.2021
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. 105, Abs. 2	aufgehoben	2021-064	22.06.2021	01.08.2021
Art. 106a	eingefügt	2021-064	22.06.2021	01.08.2021
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. 111a	eingefügt	2019-060	03.09.2019	01.10.2019
Art. 114, Abs. 2	geändert	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Art. 114, Abs. 3	aufgehoben	2022-033	24.05.2022	01.01.2023
Art. 116, Abs. 1	geändert	2021-064	22.06.2021	01.08.2021
Art. 116, Abs. 1	geändert	2023-040	30.05.2023	01.07.2023
Art. 116, Abs. 1, a)	geändert	2023-040	30.05.2023	01.07.2023
Art. 116, Abs. 1, b)	geändert	2023-040	30.05.2023	01.07.2023
Art. 116, Abs. 1, c)	aufgehoben	2023-040	30.05.2023	01.07.2023
Art. 116, Abs. 1, d)	geändert	2023-040	30.05.2023	01.07.2023
Art. 116, Abs. 1, e)	eingefügt	2021-064	22.06.2021	01.08.2021
Art. 117, Abs. 1, d)	geändert	2023-040	30.05.2023	01.07.2023
Gliederungstitel 5bis.	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 119a	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 119a, Abs. 2	geändert	2021-064	22.06.2021	01.08.2021
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 geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 127	Artikeltitel geändert	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 127, Abs. 1, a)	geändert	2019-062	10.09.2019	01.01.2020
Art. 127, Abs. 1, b)	geändert	2019-062	10.09.2019	01.01.2020
Art. 127, Abs. 1, c)	geändert	2019-062	10.09.2019	01.01.2020
Art. 127, Abs. 2	geändert	2023-040	30.05.2023	01.07.2023
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. 136, Abs. 2	geändert	2019-060	03.09.2019	01.10.2019
Art. 137, Abs. 3	eingefügt	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 141, Abs. 3	eingefügt	2018-050	14.08.2018	01.01.2019
Art. 141, Abs. 4	eingefügt	2025-041	23.09.2025	01.01.2026

143.11

Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle	Erlassdatum	Vollzugsbeginn
Art. 142, Abs. 1, a)	geändert	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 142, Abs. 1, c)	geändert	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 142, Abs. 2	eingefügt	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 143, Abs. 1, a^{bis})	eingefügt	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 143, Abs. 1, c)	geändert	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 143, Abs. 1, c^{bis})	eingefügt	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 143, Abs. 1, d)	geändert	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 143, Abs. 1, e)	eingefügt	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 145, Abs. 4	eingefügt	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 146, Abs. 1	geändert	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 146, Abs. 1, a)	aufgehoben	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 146, Abs. 1, b)	aufgehoben	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 146, Abs. 1, c)	geändert	2017-055	04.07.2017	01.01.2019
Art. 146, Abs. 1, c)	geändert	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 146, Abs. 1, c^{bis})	eingefügt	2017-055	04.07.2017	01.01.2019
Art. 146, Abs. 1, c^{bis})	aufgehoben	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 146, Abs. 1, d)	geändert	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 146, Abs. 1, e)	geändert	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 146, Abs. 1, f)	geändert	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 146, Abs. 1, g)	aufgehoben	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 147, Abs. 1	geändert	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 147a	eingefügt	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 148	Artikeltitel geändert	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 148, Abs. 1	geändert	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 148, Abs. 2	geändert	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 148, Abs. 2, a)	eingefügt	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Art. 148, Abs. 2, b)	eingefügt	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
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
Art. 177	eingefügt	2019-061	10.09.2019	01.01.2020
Art. 178	eingefügt	2023-032	02.05.2023	01.01.2024
Art. 179	eingefügt	2023-032	02.05.2023	01.01.2024
Anhang 1	Inhalt geändert	2017-055	04.07.2017	01.01.2019
Anhang 1	Inhalt geändert	2018-060	09.10.2018	01.01.2019
Anhang 1	Inhalt geändert	2019-061	10.09.2019	01.01.2020
Anhang 1	Inhalt geändert	2020-110	15.12.2020	01.01.2021
Anhang 1	Inhalt geändert	2023-032	02.05.2023	01.01.2024
Anhang 1	Inhalt geändert	2024-005	13.02.2024	01.04.2024

Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle	Erlassdatum	Vollzugsbeginn
Anhang 1	Inhalt geändert	2024-044	19.11.2024	01.01.2025
Anhang 3	Inhalt geändert	2014-059	07.10.2014	01.01.2015
Anhang 4	eingefügt	2022-033	24.05.2022	01.09.2020
Anhang 4	Inhalt geändert	2025-041	23.09.2025	01.01.2026
Anhang 5	eingefügt	2023-032	02.05.2023	01.01.2024
Anhang 5	Inhalt geändert	2024-044	19.11.2024	01.01.2025

* 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 geändert	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

143.11

Erlassdatum	Vollzugsbeginn	Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle
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
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	Artikeltitel geändert	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	Artikeltitel geändert	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	Artikeltitel geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 10, Abs. 1	geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 10, Abs. 1bis	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	Artikeltitel geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 11, Abs. 1bis	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

Erlassdatum	Vollzugsbeginn	Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle
14.08.2018	01.01.2019	Art. 12	Artikeltitel geändert	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
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 geändert	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 5bis.	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

143.11

Erlassdatum	Vollzugsbeginn	Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle
14.08.2018	01.01.2019	Art. 126	Artikeltitel geändert	2018-050
14.08.2018	01.01.2019	Art. 127	Artikeltitel geändert	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
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
03.09.2019	01.10.2019	Art. 78a	eingefügt	2019-060
03.09.2019	01.10.2019	Art. 111a	eingefügt	2019-060
03.09.2019	01.10.2019	Art. 136, Abs. 2	geändert	2019-060
10.09.2019	01.01.2020	Art. 78b	eingefügt	2019-061
10.09.2019	01.01.2020	Art. 78c	eingefügt	2019-061
10.09.2019	01.01.2020	Art. 78d	eingefügt	2019-061
10.09.2019	01.01.2020	Art. 82a	eingefügt	2019-061
10.09.2019	01.01.2020	Art. 127, Abs. 1, a)	geändert	2019-062
10.09.2019	01.01.2020	Art. 127, Abs. 1, b)	geändert	2019-062
10.09.2019	01.01.2020	Art. 127, Abs. 1, c)	geändert	2019-062
10.09.2019	01.01.2020	Art. 177	eingefügt	2019-061
10.09.2019	01.01.2020	Anhang 1	Inhalt geändert	2019-061
21.04.2020	06.03.2020	Art. 62, Abs. 3	eingefügt	2020-025
15.12.2020	01.01.2021	Art. 66, Abs. 1	geändert	2020-109
15.12.2020	01.01.2021	Art. 66, Abs. 1, c)	aufgehoben	2020-109
15.12.2020	01.01.2021	Art. 66a	eingefügt	2020-109
15.12.2020	01.01.2021	Anhang 1	Inhalt geändert	2020-110
22.12.2020	01.01.2021	Art. 62, Abs. 3	geändert	2020-117
22.06.2021	01.08.2021	Art. 61, Abs. 1, b), 2.	geändert	2021-064
22.06.2021	01.08.2021	Art. 62, Abs. 1, b), 4.	geändert	2021-064
22.06.2021	01.08.2021	Art. 62, Abs. 3	geändert	2021-064
22.06.2021	01.08.2021	Art. 66, Abs. 1, d)	geändert	2021-064
22.06.2021	01.08.2021	Art. 66b	eingefügt	2021-064
22.06.2021	01.08.2021	Art. 90, Abs. 1, a)	geändert	2021-064
22.06.2021	01.08.2021	Art. 91	aufgehoben	2021-064
22.06.2021	01.08.2021	Art. 94, Abs. 1	geändert	2021-064
22.06.2021	01.08.2021	Art. 96, Abs. 1, a)	geändert	2021-064
22.06.2021	01.08.2021	Art. 97	Artikeltitel geändert	2021-064
22.06.2021	01.08.2021	Art. 97, Abs. 3	eingefügt	2021-064
22.06.2021	01.08.2021	Art. 100, Abs. 3	eingefügt	2021-064
22.06.2021	01.08.2021	Art. 105, Abs. 2	aufgehoben	2021-064
22.06.2021	01.08.2021	Art. 106a	eingefügt	2021-064
22.06.2021	01.08.2021	Art. 116, Abs. 1	geändert	2021-064
22.06.2021	01.08.2021	Art. 116, Abs. 1, e)	eingefügt	2021-064

Erlassdatum	Vollzugsbeginn	Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle
22.06.2021	01.08.2021	Art. 119a, Abs. 2	geändert	2021-064
29.06.2021	01.10.2021	Art. 90, Abs. 3	geändert	2021-066
24.05.2022	01.09.2020	Art. 1, Abs. 1	geändert	2022-033
24.05.2022	01.07.2022	Art. 24, Abs. 3	eingefügt	2022-033
24.05.2022	01.07.2022	Art. 41, Abs. 1	geändert	2022-033
24.05.2022	01.07.2022	Art. 41, Abs. 2	geändert	2022-033
24.05.2022	01.07.2022	Art. 41, Abs. 3	geändert	2022-033
24.05.2022	01.07.2022	Art. 66, Abs. 1, a)	geändert	2022-033
24.05.2022	01.07.2022	Art. 66, Abs. 1, b)	geändert	2022-033
24.05.2022	01.07.2022	Art. 66a, Abs. 3	eingefügt	2022-033
24.05.2022	01.07.2022	Gliederungstitel 5.1.	geändert	2022-033
24.05.2022	01.07.2022	Art. 86, Abs. 1	geändert	2022-033
24.05.2022	01.07.2022	Art. 94, Abs. 1, d)	geändert	2022-033
24.05.2022	01.07.2022	Art. 94, Abs. 1, e)	eingefügt	2022-033
24.05.2022	01.07.2022	Art. 97, Abs. 2	geändert	2022-033
24.05.2022	01.01.2023	Art. 114, Abs. 3	aufgehoben	2022-033
24.05.2022	01.09.2020	Anhang 4	eingefügt	2022-033
02.05.2023	01.01.2024	Art. 27, Abs. 3	eingefügt	2023-032
02.05.2023	01.01.2024	Art. 61, Abs. 2	eingefügt	2023-032
02.05.2023	01.01.2024	Art. 78e	eingefügt	2023-032
02.05.2023	01.01.2024	Art. 78f	eingefügt	2023-032
02.05.2023	01.01.2024	Art. 78g	eingefügt	2023-032
02.05.2023	01.01.2024	Art. 78h	eingefügt	2023-032
02.05.2023	01.01.2024	Art. 78i	eingefügt	2023-032
02.05.2023	01.01.2024	Art. 78j	eingefügt	2023-032
02.05.2023	01.01.2024	Art. 78k	eingefügt	2023-032
02.05.2023	01.01.2024	Art. 78l	eingefügt	2023-032
02.05.2023	01.01.2024	Art. 78m	eingefügt	2023-032
02.05.2023	01.01.2024	Art. 78n	eingefügt	2023-032
02.05.2023	01.01.2024	Art. 178	eingefügt	2023-032
02.05.2023	01.01.2024	Art. 179	eingefügt	2023-032
02.05.2023	01.01.2024	Anhang 1	Inhalt geändert	2023-032
02.05.2023	01.01.2024	Anhang 5	eingefügt	2023-032
30.05.2023	01.07.2023	Art. 27, Abs. 2, a^{bis})	eingefügt	2023-040
30.05.2023	01.07.2023	Art. 27, Abs. 2, b)	geändert	2023-040
30.05.2023	01.07.2023	Art. 30, Abs. 1	geändert	2023-040
30.05.2023	01.07.2023	Art. 66c	eingefügt	2023-040
30.05.2023	01.07.2023	Art. 94, Abs. 1	geändert	2023-040
30.05.2023	01.07.2023	Art. 94, Abs. 3	eingefügt	2023-040
30.05.2023	01.07.2023	Art. 97, Abs. 2bis	eingefügt	2023-040
30.05.2023	01.07.2023	Art. 116, Abs. 1	geändert	2023-040
30.05.2023	01.07.2023	Art. 116, Abs. 1, a)	geändert	2023-040
30.05.2023	01.07.2023	Art. 116, Abs. 1, b)	geändert	2023-040

Erlassdatum	Vollzugsbeginn	Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle
30.05.2023	01.07.2023	Art. 116, Abs. 1, c)	aufgehoben	2023-040
30.05.2023	01.07.2023	Art. 116, Abs. 1, d)	geändert	2023-040
30.05.2023	01.07.2023	Art. 117, Abs. 1, d)	geändert	2023-040
30.05.2023	01.07.2023	Art. 127, Abs. 2	geändert	2023-040
13.02.2024	01.04.2024	Anhang 1	Inhalt geändert	2024-005
19.11.2024	01.01.2025	Art. 1, Abs. 2	geändert	2024-044
19.11.2024	01.01.2025	Art. 1, Abs. 3	geändert	2024-044
19.11.2024	01.01.2025	Art. 27, Abs. 2, d), 1.	geändert	2024-044
19.11.2024	01.01.2025	Art. 27, Abs. 2, d), 2.	geändert	2024-044
19.11.2024	01.01.2025	Art. 78e	Artikeltitel geändert	2024-044
19.11.2024	01.01.2025	Art. 78k, Abs. 1, a)	geändert	2024-044
19.11.2024	01.01.2025	Art. 78k, Abs. 1, b)	geändert	2024-044
19.11.2024	01.01.2025	Art. 78l, Abs. 1	geändert	2024-044
19.11.2024	01.01.2025	Art. 78l, Abs. 3	geändert	2024-044
19.11.2024	01.01.2025	Art. 78m, Abs. 1	geändert	2024-044
19.11.2024	01.01.2025	Art. 78n, Abs. 1	geändert	2024-044
19.11.2024	01.01.2025	Art. 78n, Abs. 2	geändert	2024-044
19.11.2024	01.01.2025	Anhang 1	Inhalt geändert	2024-044
19.11.2024	01.01.2025	Anhang 5	Inhalt geändert	2024-044
23.09.2025	01.01.2026	Art. 4, Abs. 1	geändert	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 73b, Abs. 2	geändert	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 73b, Abs. 2bis	eingefügt	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 73b, Abs. 3	aufgehoben	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 73b^{bis}	eingefügt	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 73b^{ter}	eingefügt	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 73c, Abs. 3bis	eingefügt	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 73c, Abs. 5	geändert	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 137, Abs. 3	eingefügt	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 141, Abs. 4	eingefügt	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 142, Abs. 1, a)	geändert	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 142, Abs. 1, c)	geändert	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 142, Abs. 2	eingefügt	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 143, Abs. 1, a^{bis})	eingefügt	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 143, Abs. 1, c)	geändert	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 143, Abs. 1, c^{bis})	eingefügt	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 143, Abs. 1, d)	geändert	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 143, Abs. 1, e)	eingefügt	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 145, Abs. 4	eingefügt	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 146, Abs. 1	geändert	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 146, Abs. 1, a)	aufgehoben	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 146, Abs. 1, b)	aufgehoben	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 146, Abs. 1, c)	geändert	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 146, Abs. 1, c^{bis})	aufgehoben	2025-041

Erlassdatum	Vollzugsbeginn	Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle
23.09.2025	01.01.2026	Art. 146, Abs. 1, d)	geändert	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 146, Abs. 1, e)	geändert	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 146, Abs. 1, f)	geändert	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 146, Abs. 1, g)	aufgehoben	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 147, Abs. 1	geändert	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 147a	eingefügt	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 148	Artikeltitel geändert	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 148, Abs. 1	geändert	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 148, Abs. 2	geändert	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 148, Abs. 2, a)	eingefügt	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Art. 148, Abs. 2, b)	eingefügt	2025-041
23.09.2025	01.01.2026	Anhang 4	Inhalt geändert	2025-041
06.10.2026	01.03.2026	Art. 79	aufgehoben	2026-042
06.10.2026	01.03.2026	Art. 80	aufgehoben	2026-042

Anhang 1: **Referenzfunktionen (Art. 73b)**

A Verwaltung und Justiz[1,2]

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[2]	AMA4	8 bis 14
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

1 Fassung gemäss III. Nachtrag vom 4. Juli 2017, nGS 2017-055.
2 Geändert durch XVII. Nachtrag vom 13. Februar 2024, nGS 2024-005.

Bezeichnung	Abkürzung	Lohnbandbreite
Generalsekretär/in	LGS1	31 bis 37
Vorsitz/Mitglied Geschäftsleitung 1[3]	VMG1	28 bis 37

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[4]	BUS1	10 bis 16
Betreuung und Soziales 2[4]	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

3 Geändert durch XI. Nachtrag vom 15. Dezember 2020, nGS 2020-110.
4 Geändert durch XVII. Nachtrag vom 13. Februar 2024, nGS 2024-005.

Bezeichnung	Abkürzung	Lohnbandbreite
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
Spezialisierte Polizeiarbeit 4[5]	SPO4	23 bis 27
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 Eingefügt durch XVII. Nachtrag vom 13. Februar 2024, nGS 2024-005.

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

6. Justiz

Bezeichnung	Abkürzung	Lohnbandbreite
Gerichtsschreiber/in 1	GES1	22 bis 29
Gerichtsschreiber/in 2	GES2	24 bis 31
…[6]	…	… … …
…[6]	…	… … …
…[6]	…	… … …
…[6]	…	… … …
…[6]	…	… … …

6 Aufgehoben durch VII. Nachtrag vom 10. September 2019, nGS 2019-061.

B Gesundheit[7]

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
…[8]		
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[7]	OT1	14 bis 20
Dipl. Fachperson Operationstechnik 2[7]	OT2	15 bis 21
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
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

7 Geändert durch XVII. Nachtrag vom 13. Februar 2024, nGS 2024-005.
8 Aufgehoben durch XVII. Nachtrag vom 13. Februar 2024, nGS 2024-005.

2. Therapie

Bezeichnung	Abkürzung	Lohnband-breite
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

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	Lohnband-breite
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
Akademikerin / Akademiker in Ausbildung zu FAMH ZLM[6]	FAZ1	20 bis 21
Spezialistin / Spezialist Labormedizin FAMH ZLM 1[9]	LMZ1	23 bis 28
Spezialistin / Spezialist Labormedizin FAMH ZLM 2[9]	LMZ2	29 bis 31

9 Eingefügt durch XV. Nachtrag vom 2. Mai 2023, nGS 2023-032.

5. Medizintechnik

Bezeichnung	Abkürzung	Lohnband-breite
Technische Sterilisationsassistenz 1[10]	TSA1	6 bis 12
Technische Sterilisationsassistenz 2[10]	TSA2	8 bis 14
Leitung techn. Sterilisationsassistenz 1[11]	LTS1	12 bis 18
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
Medizinproduktetechnologie 1[12]	MPT1	10 bis 16
Dipl. Orthoptik 1[11]	ORT1	14 bis 20
Dipl. Orthoptik 2[11]	ORT2	15 bis 21
Dipl. Medizin-technische Radiologie 1[11]	MTR1	14 bis 20
Dipl. Medizin-technische Radiologie 2[11]	MTR2	16 bis 22
Dipl. Biomedizinische Analytik 1	BMA1	13 bis 18
Dipl. Biomedizinische Analytik 2	BMA2	15 bis 20
Ausbildung MTR / BMA 1[11]	AMB1	16 bis 22
Ausbildung MTR / BMA 2[11]	AMB2	18 bis 23
Leitung Medizintechnik 1[10]	LMT1	12 bis 16
Leitung Medizintechnik 2[11]	LMT2	16 bis 22
Leitung Medizintechnik 3[11]	LMT3	18 bis 24
Leitung Medizintechnik 4[11]	LMT4	20 bis 26

10 Geändert durch XVII. Nachtrag vom 13. Februar 2024, nGS 2024-005.
11 Geändert durch XVIII. Nachtrag vom 19. November 2024, nGS 2024-044.
12 Eingefügt durch XVII. Nachtrag vom 13. Februar 2024, nGS 2024-005.

6. Diverse Funktionen (Gesundheit)

Bezeichnung	Abkürzung	Lohnbandbreite
Rettungssanität 1	RET1	10 bis 16
Rettungssanität 2	RET2	13 bis 18
Rettungssanität 3[13]	RET3	15 bis 21
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 1[13]	BOD1	12 bis 18
Betten- und OP-Disposition 2[14]	BOD2	14 bis 20
Study Nurse 1[15]	SNU1	14 bis 20
Study Nurse 2	SNU2	15 bis 21
Study Nurse 3[16]	SNU3	16 bis 22

13 Geändert durch XVII. Nachtrag vom 13. Februar 2024, nGS 2024-005.
14 Eingefügt durch XVII. Nachtrag vom 13. Februar 2024, nGS 2024-005.
15 Geändert durch XVIII. Nachtrag vom 19. November 2024, nGS 2024-044.
16 Eingefügt durch XVIII. Nachtrag vom 19. November 2024, nGS 2024-044.

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	

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 Fr.	**Pikettdienst am Arbeitsplatz oder in dessen unmittelbaren Nähe** Fr.	**Pikettdienst zu Hause** 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.

Anhang 4: Interkantonale und interstaatliche öffentlich-rechtliche Anstalten (Art. 1)

Folgende interkantonalen und interstaatlichen selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten gelten als selbständige öffentlich-rechtliche Anstalten nach Art. 2 Abs. 2 des Personalgesetzes[1]:

a) Ost – Ostschweizer Fachhochschule
b)[2] ISME – Interstaatliche Maturitätsschule für Erwachsene

1 sGS 143.1.
2 Eingefügt durch XIX. Nachtrag vom 23. September 2025, nGS 2025-041.

Anhang 5: **Referenzfunktionen Kaderärztinnen und Kaderärzte sowie Vorsitzende der Geschäftsleitungen des Spitalverbundes, des Psychiatrieverbundes und des Zentrums für Labormedizin (Art. 78h bis 78j)**[1]

A. Spitalverbund (SV)[1]

Bezeichnung	Abkürzung	Lohnbandbreite in % vom Maximum der Lohnklasse 37
Leitende Spezialistin / Leitender Spezialist SV 1	LSS1	79 bis 117
Oberärztin / Oberarzt mbF SV 1	OFS1	79 bis 117
Oberärztin / Oberarzt mbF SV 2	OFS2	91 bis 130
Leitende Ärztin / Leitender Arzt SV 1	LAS1	95 bis 146
Leitende Ärztin / Leitender Arzt SV 2	LAS2	124 bis 175
Leitende Ärztin / Leitender Arzt SV 3	LAS3	145 bis 209
Chefärztin / Chefarzt SV 1	CAS1	145 bis 209
Chefärztin / Chefarzt SV 2	CAS2	166 bis 292
Vorsitz Geschäftsleitung SV	VGS1	95 bis 250
Vorsitz Geschäftsleitung SV a.o. Lohnband (bei bisheriger Tätigkeit als Kaderärztin oder Kaderarzt)	VGS2	100 bis 292

B. Psychiatrieverbund (PV)

Bezeichnung	Abkürzung	Lohnbandbreite in % vom Maximum der Lohnklasse 37
Oberärztin / Oberarzt mbF PV 1	OFP1	67 bis 80
Oberärztin / Oberarzt mbF PV 2	OFP2	74 bis 84
Leitende Ärztin / Leitender Arzt PV 1	LAP1	70 bis 92
Leitende Ärztin / Leitender Arzt PV 2	LAP2	83 bis 102
Chefärztin / Chefarzt PV 1	CAP1	99 bis 125
Chefärztin / Chefarzt PV 2	CAP2	108 bis 136

1 Geändert durch XVIII. Nachtrag vom 19. November 2024, nGS 2024-044.

Chefärztin / Chefarzt PV 3	CAP3	116	bis	146
Vorsitz Geschäftsleitung PV	VGLP	83	bis	146

C. Zentrum für Labormedizin (ZLM)

Bezeichnung	Abkürzung	Lohnbandbreite in % vom Maximum der Lohnklasse 37		
Spezialistin / Spezialist Kader FAMH	LKMZ	70	bis	84
Leitende Spezialistin / Leitender Spezialist Labormedizin FAMH	LLMZ	80	bis	121
Oberärztin / Oberarzt mbF ZLM 1	OFZ1	67	bis	84
Oberärztin / Oberarzt mbF ZLM 2	OFZ2	70	bis	92
Leitende Ärztin / Leitender Arzt ZLM 1	LAZ1	80	bis	117
Leitende Ärztin / Leitender Arzt ZLM 2	LAZ2	95	bis	142
Chefärztin / Chefarzt ZLM 1	CAZ1	105	bis	163
Chefärztin / Chefarzt ZLM 2	CAZ2	120	bis	179
Vorsitz Geschäftsleitung ZLM	VGZ1	90	bis	163
Vorsitz Geschäftsleitung ZLM a.o. Lohnband (bei bisheriger Tätigkeit als Kaderärztin oder Kaderarzt)	VGZ2	100	bis	209