Reglement über das Staatspersonal (StPR)

vom 17.12.2002 (Fassung in Kraft getreten am 01.01.2026)

Der Staatsrat des Kantons Freiburg

gestützt auf das Gesetz vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG);

auf Antrag der Finanzdirektion,

beschliesst:

1 Geltungsbereich

Art. 1 Im Allgemeinen (Art. 2 und 3 StPG)

[1] Dieses Reglement findet auf das gesamte Staatspersonal Anwendung, und zwar:

a) auf das Personal der unterstellten Verwaltungseinheiten nach der Gesetzgebung über die Organisation der Verwaltung;

b) auf das Personal der Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit, unter Vorbehalt besonderer Bestimmungen;

c) auf das Personal der übrigen den Direktionen administrativ zugewiesenen Einheiten, unter Vorbehalt besonderer Bestimmungen.

[2] Dieses Reglement enthält die notwendigen ergänzenden oder vom StPG abweichenden Bestimmungen für das Personal, das für einen Zeitraum von weniger als zwei Jahren oder im Stundenlohn angestellt ist.

[3] Im Stundenlohn angestellt werden kann nur Personal, das für einen Zeitraum von weniger als drei Monaten angestellt wird, oder Personal, dessen durchschnittlicher jährlicher Beschäftigungsgrad aufgrund erheblicher und unvorhersehbarer Arbeitsschwankungen nicht bestimmt werden kann.

Art. 2 Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit (Art. 2 Abs. 2 StPG)

[1] Unter Vorbehalt besonderer Bestimmungen in den entsprechenden Spezialgesetzen untersteht diesem Reglement das Personal der folgenden Anstalten:

a) Universität;

b) Kantonale Lehrmittelverwaltung;
c) Freiburger Strafanstalt;
d) ...
e) Grangeneuve;
f) Nutztierversicherungsanstalt;
g) freiburger spital;
h) Freiburger Netzwerk für psychische Gesundheit;
i) Kantonale Sozialversicherungsanstalt;
j) Pensionskasse des Staatspersonals;
k) Fachhochschule Westschweiz//Freiburg;
l) …
m) Kantonale Anstalt für die aktive Bodenpolitik.

2 Allgemeine Zuständigkeitsordnung

2.1 Behörden

Art. 3 Anstellungsbehörden (Art. 8 und 9 StPG)

[1] Anstellungsbehörden im Sinne dieses Reglements sind:

a) der Staatsrat für die Staatskanzlerin oder den Staatskanzler, die Vizekanzlerin oder den Vizekanzler, die Direktorinnen und Direktoren der Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit (Anstalten) sowie für die Chefinnen und Chefs der zentralen Dienste;
b) das Kantonsgericht für das Personal der Gerichtsschreibereien;
c) die Direktionen, die Anstalten, die Staatskanzlei und das Sekretariat des Grossen Rates für die übrigen Personalkategorien, unter Vorbehalt der folgenden Buchstaben;
d) die Chefin oder der Chef des Hochbauamtes für das für weniger als zwei Jahre angestellte Personal für Reinigungsarbeiten;
e) die Chefin oder der Chef des Tiefbauamtes für das für weniger als zwei Jahre angestellte Personal für den Strassenunterhalt;
f) die Chefin oder der Chef des Amtes für Wald und Natur für das für weniger als zwei Jahre angestellte Personal für die Waldbewirtschaftung;
g) die Verwalterin oder der Verwalter der Staatsreben für das Betriebspersonal der Staatsreben;

h) die Chefin oder der Chef der Kantonalen Steuerverwaltung für das für weniger als zwei Jahre angestellte Personal für die Datenerfassung und -ablage;

i) die Chefin oder der Chef des Amtes für Archäologie für das für weniger als zwei Jahre angestellte Personal für Ausgrabungsarbeiten;

j) die Schuldirektorinnen und Schuldirektoren für das für weniger als ein Jahr angestellte Lehrpersonal;

k) die Dienstchefinnen und Dienstchefs, die aufgrund von Artikel 9 Abs. 3 StPG Anstellungsbefugnis haben.

[2] Die Spezialgesetze bleiben im Übrigen vorbehalten.

Art. 4 Dienstchefinnen und Dienstchefs (Art. 10 StPG)

[1] Die Chefinnen und Chefs von Verwaltungseinheiten, die direkt einer Direktion unterstellt sind, werden nach diesem Reglement als Dienstchefin oder Dienstchef bezeichnet und haben die entsprechenden Befugnisse inne.

[2] Eine Anstalt kann im Einvernehmen mit der Direktion, der sie zugewiesen ist, und nach Stellungnahme des Amtes für Personal und Organisation die für eine ihr direkt unterstellte Organisationseinheit verantwortliche Person als Dienstchefin oder Dienstchef bezeichnen.

[3] Eine Direktion oder Anstalt kann, nach Stellungnahme des Amtes für Personal und Organisation, einer Person, die für eine einer Dienstchefin oder einem Dienstchef unterstellte Organisationseinheit verantwortlich ist, die Befugnisse einer Dienstchefin oder eines Dienstchefs übertragen.

Art. 5 Höhere Kader

[1] Höhere Kader im Sinne von Artikel 8 Bst. c und d StPG sind die leitenden Kader des Staates, das heisst:

a) die Direktorinnen und Direktoren von Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit;

b) die Chefinnen und Chefs der untergeordneten oder administrativ zugewiesenen Verwaltungseinheiten.

[2] Die Direktionen und Anstalten bezeichnen ihre eigenen höheren Kader auf der Grundlage von Richtlinien des Amtes für Personal und Organisation, die der Staatsrat genehmigt hat, und setzen das Amt für Personal und Organisation darüber in Kenntnis. Als Grundlage nehmen sie dabei Bezug auf die Art und den Umfang der den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übertragenen Verantwortung und Entscheidungskompetenzen bei der:

a) Leitung einer Anstalt, einer Verwaltungseinheit oder einer grösseren Organisationseinheit;

b) Führung eines Fachbereichs in Stabsfunktion;

c) Leitung eines wichtigen strategischen Projekts.

Die so bezeichneten Kader sind grundsätzlich mindestens in Klasse 28 der Gehaltsskala eingereiht.

[3] Die höheren Kader des Staates nach Absatz 1 und die höheren Kader der Direktionen und Anstalten nach Absatz 2 können zu Geschäften, für die sie zuständig sind, angehört werden. Sie absolvieren besondere Leitungs- und Managementausbildungen. Je nach Geschäft können alle oder ein Teil von ihnen vom Staatsrat, einer Direktion oder einer Anstalt zu einer Konferenz einberufen werden.

Art. 6 Fachstellen (Art. 13 StPG) – Organisation und Aufgaben

[1] Fachstellen sind die gemäss Artikel 13 StPG in den Direktionen und Anstalten geschaffenen und organisierten Fachstellen für die Personalbewirtschaftung.

[2] Die Aufgaben der einzelnen Fachstellen werden in einer Vereinbarung zwischen der Direktion, zu der sie gehören, und dem Amt für Personal und Organisation geregelt. Die Vereinbarungen werden vom Staatsrat genehmigt.

[3] Solange die Fachstelle noch nicht gebildet und noch nicht im Stande ist, die ihr nach Vereinbarung zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen, hat das Amt für Personal und Organisation die der Fachstelle nach diesem Reglement zugewiesenen Befugnisse inne.

Art. 7 Fachstellen (Art. 13 StPG) – Fachstellenkonferenz

[1] Das Amt für Personal und Organisation schliesst die Verantwortlichen der Fachstellen in einer Fachstellenkonferenz zusammen.

[2] Die Ziele der Fachstellenkonferenz sind:

a) die Koordination der Tätigkeiten in organisatorischer und finanzieller Hinsicht sowie im Bereich der Informatik;

b) die Zusammenarbeit bei der Entwicklung von Instrumenten zur Personalführung und -bewirtschaftung und der Erarbeitung von entsprechenden Handbüchern;

c) die Mitarbeit beim Verfassen von Berichten, Stellungnahmen und Vorschlägen des Amtes für Personal und Organisation zuhanden des Staatsrates, sofern sie von gemeinsamem Interesse sind.

[3] Die Teilnahme der Verantwortlichen der Fachstellen an der Fachstellenkonferenz ist obligatorisch.

2.2 Allgemeine Aufgaben

Art. 8 Reglementarische Bestimmungen (Art. 9 und 12 StPG)

[1] Das Amt für Personal und Organisation ist zuständig für die Ausarbeitung von reglementarischen Bestimmungen, die das Personal betreffen.

[2] Bestimmungen, die lediglich das Personal einer Verwaltungseinheit oder spezifische Personalkategorien betreffen, werden von der zuständigen Direktion oder Anstalt auf Antrag der Fachstelle in Zusammenarbeit mit dem Amt für Personal und Organisation ausgearbeitet.

[3] …

[4] Das Personal wird gemäss den Artikeln 123 und 128 StPG konsultiert.

Art. 9 Von diesem Reglement abweichende besondere Bestimmungen (Art. 8 und 9 StPG)

[1] Die Befugnis, von diesem Reglement abweichende besondere Bestimmungen zu erlassen, obliegt dem Staatsrat. Handelt es sich dabei jedoch um Bestimmungen über die Arbeitszeit, werden diese von der betreffenden Direktion oder Anstalt erlassen. Der Staatsrat genehmigt diese Bestimmungen nach Stellungnahme des Amtes für Personal und Organisation. Das Recht des Personals auf Konsultation bleibt vorbehalten.

Art. 10 Richtlinien (Art. 12 und 13 StPG)

[1] Die Befugnis, Richtlinien für die Personalbewirtschaftung zu erlassen, obliegt dem Amt für Personal und Organisation. Die Fachstellen können jedoch Richtlinien für das Personal erlassen, mit dessen Verwaltung sie betraut sind, unter Vorbehalt der Stellungnahme des Amtes für Personal und Organisation und der Genehmigung der Direktion oder der Anstalt.

Art. 11 Stellungnahme (Art. 12 und 13 StPG)

[1] Das Amt für Personal und Organisation gibt seine Stellungnahme ab zu den von den Anstellungsbehörden getroffenen Entscheiden, die eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter betreffen, sowie in allen in diesem Reglement ausdrücklich vorgesehenen Fällen.

[2] Dem Amt für Personal und Organisation wird eine Kopie der Entscheide zugestellt.

[3] Die mit einer Fachstelle, namentlich der Fachstelle einer Anstalt, gemäss Artikel 6 abgeschlossene Vereinbarung kann vorsehen, dass die in Absatz 1 umschriebenen Kompetenzen zur Abgabe von Stellungnahmen teilweise delegiert werden. In diesem Fall ist in der Vereinbarung anzugeben, unter welchen Umständen die Kopie der Entscheide dem Amt für Personal und Organisation zugestellt werden muss.

[4] Entspricht der Entscheid nicht der Stellungnahme oder den Richtlinien des Amtes für Personal und Organisation, so informiert dieses den Staatsrat.

Art. 12 Information des Personals (Art. 123 StPG)

[1] Informationen, die das gesamte Personal betreffen, werden vom Amt für Personal und Organisation per Internet/Intranet, per Postversand oder per Rundschreiben an die Fachstellen übermittelt. Bei Information per Rundschreiben übermitteln die Fachstellen die Informationen an die Verwaltungseinheiten, die für die Weiterleitung an das Personal sorgen.

[2] Die Berufsverbände und die Gewerkschaften werden ebenfalls informiert.

Art. 13 Beratung und Mediation (Art. 12 und 13 StPG)

[1] Das Amt für Personal und Organisation kann bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben direkt mit einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter in Kontakt treten. Dies gilt auch für die Fachstellen für das sie betreffende Personal.

[2] Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann sich zu Informations- und Beratungszwecken an das Amt für Personal und Organisation oder an die entsprechende Fachstelle wenden und gegebenenfalls um eine Unterredung ersuchen, insbesondere im Falle der Auflösung des Dienstverhältnisses.

[3] Die Verordnung über Mobbing und zwischenmenschliche Probleme am Arbeitsplatz sowie die Bestimmungen über den Sozialfonds bleiben im Übrigen vorbehalten.

3 Anstellungsverfahren

Art. 14 Allgemeine Voraussetzungen (Art. 25 StPG)

[1] Die Anstellung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters kann nur dann erfolgen, wenn die zu besetzende Stelle im Voranschlag vorgesehen ist oder wenn sie sowohl in finanzieller Hinsicht als auch durch den Stellenbestand gemäss der Verordnung über die Stellenbewirtschaftung abgedeckt ist.

[2] Ist eine Stelleninhaberin oder ein Stelleninhaber wegen Krankheit oder Unfall, Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub arbeitsabwesend, kann die Anstellung einer Stellvertreterin oder eines Stellvertreters auch dann erfolgen, wenn die Stellvertretung finanziell oder über den Stellenbestand nicht abgedeckt ist. Grundsätzlich ist dafür eine Stellenvakanz von zwei Monaten einzuhalten.

[3] Die besonderen Bestimmungen für das Lehrpersonal und das Pflegepersonal bleiben vorbehalten.

Art. 15 Stellenausschreibung (Art. 25 StPG) – Im Allgemeinen

[1] Die offenen Stellen werden grundsätzlich intern und extern ausgeschrieben.

[2] Die Anstellungsbehörde kann auf der Grundlage von Verwaltungsrichtlinien oder auf Antrag des Amtes für Personal und Organisation auf die externe Ausschreibung verzichten, wenn eine offene Stelle voraussichtlich über einen internen Stellenwechsel oder eine interne Beförderung besetzt wird. In diesem Fall kann die interne Ausschreibung auf die betreffenden Verwaltungseinheiten beschränkt werden.

[3] Bei offenen Stellen, die für weniger als ein Jahr zu besetzen sind, kann die Anstellungsbehörde ganz auf die Ausschreibung verzichten.

Art. 16 Stellenausschreibung (Art. 25 StPG) – Rückgriff auf Personalvermittlungsunternehmen

[1] Das Amt für Personal und Organisation erstellt eine Liste der Personalvermittlungsunternehmen, deren Dienste die Anstellungsbehörden gemäss Absatz 2 in Anspruch nehmen können; es legt im Einvernehmen mit diesen Unternehmen die Bedingungen fest.

[2] Will eine Anstellungsbehörde die Dienste eines Personalvermittlungsunternehmens in Anspruch nehmen, so hat sie dazu die Stellungnahme des Amtes für Personal und Organisation einzuholen. Nimmt eine Anstellungsbehörde regelmässig die Dienste eines bestimmten Vermittlungsunternehmens in Anspruch, zu dem das Amt für Personal und Organisation bereits Stellung genommen hat, genügt es, das Amt jeweils darüber zu informieren.

[3] Für besondere Funktionen erstellen die betreffenden Anstellungsbehörden selbst die Liste der Personalvermittlungsunternehmen, mit denen sie zusammenarbeiten und legen auch die Bedingungen fest. Sie übermitteln diese Listen dem Amt für Personal und Organisation.

[4] Die Mehrkosten gehen zu Lasten des Budgets der Anstellungsbehörde.

Art. 17 Stellenausschreibung (Art. 25 StPG) – Ausschreibung

[1] Eine Stelle wird ausgeschrieben, sobald der Zeitpunkt bestimmt ist, ab dem sie frei ist.

[2] Die Ausschreibung erfolgt in Form eines Inserates, das insbesondere die zu besetzende Stelle, die Anforderungen der Stelle und die Bewerbungsfrist erwähnt. Das Amt für Personal und Organisation erlässt Verwaltungsrichtlinien für das Verfassen des Inserattextes.

[3] Unter Vorbehalt besonderer Bestimmungen für die Anstalten und gewisse Personalkategorien übermittelt die Anstellungsbehörde die Stellenanzeige dem Amt für Personal und Organisation, das prüft, ob die Stelle gemäss Artikel 14 im Voranschlag vorgesehen ist.

Art. 18 Stellenausschreibung (Art. 25 StPG) – Veröffentlichung

[1] Die externe Stellenausschreibung wird im Internet auf der Website des Staates Freiburg publiziert. Sie kann auch auf der Website der betreffenden Anstalt oder der betreffenden Verwaltungseinheit oder je nach Art der zu besetzenden Stelle auch in anderen Stellenportalen oder elektronischen Medien veröffentlicht werden.

[2] Die externe Stellenausschreibung kann je nach Art der zu besetzenden Stelle und der Arbeitsmarktlage in Zeitungen oder Fachzeitschriften publiziert werden. Die Zeitungen werden nach ihrer geografischen Abdeckung, dem Kreis der Leserschaft, der Erscheinungshäufigkeit und den Kosten ausgewählt.

[3] Die interne Stellenausschreibung, die sich an das gesamte Personal richtet, erfolgt über Internet/Intranet und per Rundschreiben. Ist die interne Stellenausschreibung auf eine oder mehrere spezifische Verwaltungseinheiten beschränkt, so werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der betreffenden Verwaltungseinheiten über die Stellenausschreibung informiert.

Art. 19 Stellenausschreibung (Art. 25 StPG) – Bewerbungen

[1] Die Bewerbungen sind an die jeweilige Anstellungsbehörde oder ihre Fachstelle zu richten. Die jeweilige Empfängerin erstellt eine Liste der Bewerbungen.

[2] Über Internet/Intranet eingereichte Bewerbungen werden nur dann berücksichtigt, wenn diese Möglichkeit im Inserattext ausdrücklich angegeben wurde. Die Risiken des elektronischen Postversands trägt in jedem Fall die Absenderin oder der Absender.

Art. 20 Prüfung der Bewerbungen – Im Allgemeinen (Art. 26 StPG)

[1] Die Anstellungsbehörde prüft die eingegangenen Bewerbungen oder lässt sie von der Dienstchefin oder vom Dienstchef prüfen.

[2] Das Amt für Personal und Organisation erlässt Richtlinien für die Bearbeitung der Bewerbungen und die Eignungsbeurteilung der Bewerberinnen und Bewerber. Die Richtlinien tragen den Grundsätzen der Personalpolitik hinsichtlich der Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann und der Förderung der Zweisprachigkeit Rechnung. Das Amt für Personal und Organisation stellt ausserdem Instrumente zur Umschreibung der Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle und zur Eignungsbeurteilung der Bewerberin oder des Bewerbers zur Verfügung. Es kann für die Prüfung der Bewerbungen beigezogen werden.

[3] Die Dienstchefin oder der Dienstchef, die oder der Verantwortliche der Fachstelle und die oder der direkte Vorgesetzte wirken bei der Auswahl mit. Sie nehmen dazu Stellung.

[4] Werden die Dienste eines Unternehmens in Anspruch genommen, das auf die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern spezialisiert ist, findet Artikel 16 sinngemäss Anwendung.

Art. 21 Prüfung der Bewerbungen – Höhere Kader und besondere Funktionen (Art. 26 StPG)

[1] Bei der Prüfung einer Bewerbung für eine höhere Kaderfunktion werden ein zusätzlicher Eignungstest (beispielsweise Persönlichkeitstest) sowie eine Sicherheitskontrolle vorgenommen. Das Amt für Personal und Organisation erlässt die Richtlinien für den Ablauf des zusätzlichen Eignungstests und für die Sicherheitskontrolle, die die Grundsätze des Datenschutzes einhalten müssen.

[2] Zusätzlich zu den in Absatz 1 vorgesehenen Fällen kann die Anstellungsbehörde nach Stellungnahme des Amtes für Personal und Organisation bei der Prüfung der Bewerbung einen Eignungstest vornehmen, wenn es die Funktion erfordert.

[3] Zusätzlich zu den in Absatz 1 vorgesehenen Fällen wird bei der Prüfung der Bewerbungen für eine Funktion, die bezüglich Staatssicherheit oder in finanzieller Hinsicht besonderen Risiken ausgesetzt ist, eine Sicherheitskontrolle vorgenommen.

[4] Erklärt sich eine Person, für deren Funktion die Durchführung eines Tests oder eine Kontrolle im Sinne der Absätze 1 bis 3 vorgesehen ist, damit nicht einverstanden, so wird ihre Bewerbung nicht berücksichtigt. Die im Rahmen dieser Tests und Kontrollen gesammelten Daten werden der Bewerberin oder dem Bewerber mitgeteilt.

[5] Das Amt für Personal und Organisation stellt den Anstellungsbehörden eine Liste der Unternehmen zur Verfügung, die befähigt sind, einen Eignungstest entsprechend der Art der Funktion durchzuführen.

Art. 22 Prüfung der Bewerbungen – Kontrolle durch das Amt für Personal und Organisation und Abschluss des Anstellungsverfahrens (Art. 12 StPG)

[1] Die Anstellungsbehörde übermittelt dem Amt für Personal und Organisation die Liste der Bewerbungen und den Namen der ausgewählten Person. Für Anstellungen in der Lohnklasse 25 und höher legt sie einen kurzen Bericht über die getroffene Wahl bei.

[2] Das Amt für Personal und Organisation prüft die Korrektheit des Verfahrens und gibt seine Stellungnahme ab. Die Stellungnahme kann nur negativ sein, wenn:

a) das Amt für Personal und Organisation Unregelmässigkeiten im Verfahren erkannt oder festgestellt hat, dass seine Richtlinien nicht eingehalten wurden, oder

b) das Profil der Bewerberin oder des Bewerbers offensichtlich nicht dem Anforderungsprofil der Stelle entspricht, oder

c) bei der Auswahl der Bewerberin oder des Bewerbers diskriminierende Gründe mitgespielt haben, oder

d) das von der Anstellungsbehörde beantragte Gehalt nicht gesetzeskonform ist.

[3] Bei negativer Stellungnahme informiert das Amt für Personal und Organisation den Staatsrat.

[4] Mit der Zustimmung der betroffenen Personen übermittelt die Anstellungsbehörde dem Amt für Personal und Organisation die Bewerbungsunterlagen von höchstens drei der abgewiesenen Personen, die für den Staat als Arbeitgeber von Interesse sein könnten.

[5] Nach Abschluss des Anstellungsverfahrens informiert die Anstellungsbehörde oder ihre Fachstelle die nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerber.

[6] Die Befugnisse der Fachstellen in Anwendung der Artikel 6 und 11 Abs. 3 sowie die besonderen Bestimmungen für gewisse Personalkategorien bleiben vorbehalten.

Art. 23 Vertragsabschluss (Art. 30 StPG)

[1] Der schriftliche Vertrag wird vom Amt für Personal und Organisation erstellt. Er wird von der Anstellungsbehörde unterschrieben und der angestellten Person in drei Exemplaren zugestellt, mit Beilage eines Exemplars der gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen sowie des Pflichtenheftes.

[2] Die angestellte Person schickt ein von ihr unterschriebenes Exemplar an die Anstellungsbehörde und eines an die für die Gehaltszahlung zuständige Fachstelle.

[3] In Anwendung von Artikel 6 kann der Vertrag von der Fachstelle auf der Grundlage von Verwaltungsrichtlinien des Amtes für Personal und Organisation erstellt werden.

[4] Im Falle eines mündlichen Vertrags gemäss Artikel 30 Abs. 3 StPG gilt der Vertrag aufgrund übereinstimmender Willenserklärungen als abgeschlossen. In der Regel bestätigt die Anstellungsbehörde den Vertrag einige Tage nach Vertragsabschluss schriftlich.

Art. 24 Inhalt des schriftlichen Vertrags (Art. 30 StPG)

[1] Der schriftliche Vertrag führt namentlich auf:

a) die ausgeübte Funktion und die Dienststelle, der die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zugeteilt ist;

b) den Beschäftigungsgrad;

c) gegebenenfalls den Hinweis, dass die Stelle gemäss Artikel 33 Abs. 1 nicht oder nur teilweise garantiert ist;

d) das Datum des Stellenantritts;

e) die Gehaltsklasse und -stufe;

f) das Ferienguthaben für das laufende Jahr;

g) die Dauer der Probezeit und das Datum der Gewährung der nächsten jährlichen Gehaltserhöhung;

h) die Verpflichtung, den Gesundheitsfragebogen auszufüllen und sich gegebenenfalls einer ergänzenden ärztlichen Untersuchung zu unterziehen, sowie den Vorbehalt der Folgen der Ergebnisse des Fragebogens und des Befundes der ergänzenden ärztlichen Untersuchung;

i) die Adresse der für die Gehaltsabrechnung der angestellten Person zuständigen Fachstelle;

j) den Anschluss an die Pensionskasse des Staatspersonals;

k) gegebenenfalls die besonderen Anstellungsbedingungen, namentlich die Kündigungsfristen für Personal mit befristeter Anstellung oder mit einer Anstellung ohne Stellengarantie.

Art. 25 Ärztliche Untersuchung (Art. 28 StPG) – Fragebogen

[1] Die ärztliche Untersuchung ist obligatorisch, wenn die Bewerberin oder der Bewerber für eine Dauer von mindestens einem Jahr angestellt wird.

[2] Sie erfolgt auf der Grundlage eines Gesundheitsfragebogens, welcher der Bewerberin oder dem Bewerber spätestens mit dem Anstellungsvertrag zugestellt wird.

Art. 26 Ärztliche Untersuchung (Art. 28 StPG) – Durchführung

[1] Die angestellte Person füllt den Gesundheitsfragebogen aus und schickt ihn dann an die Vertrauensärztin oder den Vertrauensarzt des Staates.

[2] Die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt bestimmt innert Monatsfrist nach Erhalt des Fragebogens, ob eine ergänzende ärztliche Untersuchung erforderlich ist und ob die angestellte Person die vorgesehene Tätigkeit ausüben kann. Sie oder er teilt den Befund der Anstellungsbehörde und der angestellten Person mit.

[3] Eine allfällige ergänzende ärztliche Untersuchung erfolgt bei einer Ärztin oder einem Arzt für Allgemeinmedizin, Innere Medizin oder Chirurgie freier Wahl mit einer Bewilligung zur Berufsausübung im Kanton Freiburg.

Art. 27 Ärztliche Untersuchung (Art. 28 StPG) – Unzureichender Gesundheitszustand

[1] Erlaubt es der Gesundheitszustand der angestellten Person nicht, die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer auszuüben, so wird der Vertrag hinfällig.

[2] Die Anstellungsbehörde informiert die angestellte Person umgehend auf schriftlichem Wege.

[3] Die Wirkungen der Anstellung erlöschen nach Erhalt dieser Mitteilung oder, falls die angestellte Person ihre Stelle bereits angetreten hat, am Ende der auf den Erhalt der Mitteilung folgenden Woche.

[4] Eine Falschangabe zum Gesundheitszustand gilt als wichtiger Entlassungsgrund im Sinne von Artikel 44 StPG und von Artikel 32 dieses Reglements.

4 Beendigung des Dienstverhältnisses

Art. 28 …

Art. 29 Ordentliche Kündigung (Art. 37–41 StPG) – Verfahren

[1] Das Kündigungsverfahren kann erst eingeleitet werden, nachdem der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein von der Dienstchefin oder vom Dienstchef unterzeichnetes Mahnschreiben zugestellt worden ist.

[2] Das Mahnschreiben nennt die festgestellten Mängel und die erwarteten Verbesserungen sowie eine angemessene Frist zur Behebung dieser Mängel.

[2bis] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann innerhalb von zehn Tagen schriftlich und unter Angabe von Gründen eine Überprüfung des Mahnschreibens beantragen. Die Anstellungsbehörde nimmt schriftlich und mit einer summarischen Begründung dazu Stellung.

[3] Wenn sich nach Ablauf der im Mahnschreiben gesetzten Frist zeigt, dass die festgestellten Mängel weiterbestehen, so leitet die Anstellungsbehörde oder die von ihr bezeichnete Person das Kündigungsverfahren ein und führt gegebenenfalls die zur Vervollständigung des Dossiers notwendigen Untersuchungsmassnahmen durch.

[4] Bevor die Anstellungsbehörde oder die von ihr bezeichnete Person ihren Entscheid fällt, hört sie, gemäss dem Anspruch auf rechtliches Gehör, die betroffene Person grundsätzlich mündlich an und setzt ihr eine Frist zur Einsichtnahme ins Dossier und zur schriftlichen Einreichung von Bemerkungen.

[5] Nach Ablauf der Frist für die Einsichtnahme fällt die Anstellungsbehörde ihren Entscheid. Der Entscheid kann bestehen:

a) in einer Kündigung mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats gemäss Artikel 37 StPG;

b) in einer Versetzung im Sinne von Artikel 34 Abs. 1 Bst. d StPG;

c) in der Zustellung eines erneuten Mahnschreibens;

d) im Verzicht auf das Ergreifen einer Massnahme.

Art. 30 …

Art. 31 Ordentliche Kündigung (Art. 37–41 StPG) – Besondere Fälle (Art. 36 StPG)

[1] Das Dienstverhältnis des Personals mit befristeter Anstellung endet von Rechts wegen mit dem Ablauf des Vertrags.

[2] Sieht der Vertrag eine vorzeitige Kündigung vor und ist er für eine Dauer von weniger als zwei Jahren abgeschlossen, so kann das Dienstverhältnis vom Arbeitgeber jederzeit aufgelöst werden, und zwar unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist auf das Ende einer Woche in den ersten zwei Monaten und einer einmonatigen Kündigungsfrist auf das Ende eines Monats ab dem dritten Monat.

[3] Wird der Vertrag für eine Dauer von zwei Jahren und mehr abgeschlossen, so ist die vorzeitige ordentliche Kündigung nur dann möglich, wenn dies im Vertrag ausdrücklich vorgesehen ist und die Voraussetzungen nach Artikel 29 erfüllt sind.

[4] Das Dienstverhältnis des Personals im Stundenlohn endet automatisch zum im Vertrag vereinbarten Zeitpunkt. Bei einem ausnahmsweise für eine unbefristete Dauer abgeschlossenen Vertrag gemäss Artikel 1 Abs. 3 in fine kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfristen nach Absatz 2 jederzeit aufgelöst werden. Ab dem 10. Dienstjahr kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

[5] …

Art. 32 Verfahren bei Entlassung aus wichtigen Gründen (Art. 44 StPG)

[1] Das Entlassungsverfahren kann eingeleitet werden, sobald ernst zu nehmende Hinweise für einen Entlassungsgrund vorhanden sind.

[2] Je nach Art des vermuteten Grundes und wenn das Vertrauensverhältnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nicht unwiderruflich gebrochen ist, stellt die Anstellungsbehörde der betreffenden Mitarbeiterin oder dem betreffenden Mitarbeiter ein Mahnschreiben zu.

[3] Bevor die Anstellungsbehörde oder die von ihr bezeichnete Person ihren Entscheid fällt, hört sie, gemäss dem Anspruch auf rechtliches Gehör, die betroffene Person grundsätzlich mündlich an und setzt ihr oder ihm eine Frist zur Einsichtnahme ins Dossier und zur schriftlichen Einreichung von Bemerkungen.

[4] Nach Ablauf der Frist fällt die Anstellungsbehörde ihren Entscheid, der in der sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses oder einer anderen angemessenen Massnahme wie einer Versetzung oder aber im Verzicht auf eine Massnahme bestehen kann.

[5] Ist der Grund zum vornherein erwiesen (z. B. wenn jemand auf frischer Tat ertappt wird) oder gesteht die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den erhobenen Tatbestand ein, so spricht die Anstellungsbehörde die Entlassung unmittelbar nach Anhören der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters aus.

[6] Die Entlassung wird nach Erhalt des Entscheids durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter rechtskräftig.

Art. 33 Abschaffung einer Stelle (Art. 47 StPG)

[1] Als Abschaffung einer Stelle gilt:

a) die vollständige oder teilweise Abschaffung einer im Anstellungsvertrag garantierten Stelle;

b) die dauerhafte und wesentliche Änderung des Pflichtenhefts der Inhaberin oder des Inhabers einer im Anstellungsvertrag garantierten Stelle;

c) die Abschaffung einer nicht garantierten Stelle, wenn sie nach sieben aufeinander folgenden, von der Inhaberin oder vom Inhaber dieser Stelle geleisteten Dienstjahren erfolgt;

d) die Verringerung der Zahl der Unterrichtseinheiten einer Lehrerin oder eines Lehrers gegenüber der im Anstellungsvertrag garantierten Zahl von Unterrichtseinheiten;

e) die erhebliche Verringerung der Zahl der Unterrichtseinheiten, die im Anstellungsvertrag einer Lehrerin oder eines Lehrers nicht garantiert sind, gegenüber der durchschnittlichen Zahl von Unterrichtseinheiten, die regelmässig während sieben aufeinander folgenden Schuljahren übernommen wurden.

[2] Spätestens wenn die Abschaffung einer Stelle beschlossen ist, leitet die Anstellungsbehörde das Dossier der betroffenen Person an die Fachstelle und wenn nötig an das Amt für Personal und Organisation weiter, die das Dossier im Hinblick auf eine Neuanstellung in Zirkulation setzen.

[3] Sechs Monate bevor die Stelle tatsächlich abgeschafft wird, wird das Dienstverhältnis bedingt aufgelöst, wenn der betroffenen Person nicht schon zu diesem Zeitpunkt eine Neuanstellung zugesichert werden kann.

[4] Vor Auflösung des Dienstverhältnisses wird die betroffene Person von der Fachstelle oder der Dienstchefin beziehungsweise dem Dienstchef angehört. Die betroffene Person kann eine Anhörung bei der Anstellungsbehörde verlangen. Auf diese Möglichkeit ist die betroffene Person bei der ersten Anhörung hinzuweisen.

[5] Bei teilweiser Abschaffung der Stelle bezieht sich die Auflösung des Dienstverhältnisses nur auf den abgeschafften Teil der Stelle.

[6] Die für das Lehrpersonal geltenden Vorschriften, insbesondere bei Teilzeitanstellung, bleiben vorbehalten.

Art. 34 Entschädigung bei Stellenabschaffung (Art. 47 StPG) – Unbefristeter Vertrag

[1] Die Entschädigung bei Stellenabschaffung beträgt bei einer Kündigung:

a) ein Wochengehalt (einschliesslich 13. Monatsgehalt), sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Stellenabschaffung weniger als 30 Jahre alt ist oder weniger als 3 Dienstjahre geleistet hat;

b) das dreifache Monatsgehalt (einschliesslich 13. Monatsgehalt), sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Stellenabschaffung zwischen dem vollendeten 30. und dem 40. Altersjahr steht;

c) das fünffache Monatsgehalt (einschliesslich 13. Monatsgehalt), sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Stellenabschaffung zwischen dem vollendeten 40. und dem 50. Altersjahr steht;

d) das sechsfache Monatsgehalt, sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Stellenabschaffung das 50. Altersjahr vollendet hat.

[2] Der in Absatz 1 vorgesehene Betrag wird pro geleistete vier Dienstjahre um ein Monatsgehalt (einschliesslich 13. Monatsgehalt) erhöht.

[3] Bei Versetzung an Stelle der Entlassung hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine Entschädigung, die entsprechend den Absätzen 1 und 2 und auf der Grundlage der Differenz zwischen dem alten und dem neuen Gehalt berechnet wird.

[4] Der Artikel 38 bleibt vorbehalten.

Art. 34a Besitzstandsentschädigung

[1] Wird einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter eine Stelle in einer Funktion zugewiesen, die in einer tieferen Klasse eingereiht ist, so garantiert der Staat das Lohnniveau der über 55-jährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zur Auflösung ihres Dienstverhältnisses mit einer Besitzstandsentschädigung.

[2] Die der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter angebotene Funktion muss zumutbar sein. Die Zumutbarkeit gilt als gegeben, wenn die vorgeschlagene Lohnklasse nicht mehr als 4 Klassen unter der vorherigen liegt.

[3] Die Besitzstandsentschädigung entspricht der Differenz zwischen dem bisherigen Gehalt, erhöht um das 13. Monatsgehalt, und dem neuen Gehalt, erhöht um das 13. Monatsgehalt.

[4] Die Entschädigung wird monatlich ausbezahlt und entspricht einem Zwölftel des nach Absatz 3 berechneten Betrags.

[5] Die Entschädigung wird nicht an die Teuerung angepasst.

[6] Sie ist bei der Pensionskasse des Staatspersonals versichert.

[7] Bei Beförderung oder späterem Stellenwechsel wird die Besitzstandentschädigung aufgehoben. Bei der Festsetzung des neuen Gehalts, die nach den Artikeln 107-109 erfolgt, wird diese Entschädigung nicht berücksichtigt. Erreicht jedoch das neue Gehalt bei einer Beförderung das bisherige Gehalt plus Besitzstandentschädigung nicht, so wird die Entschädigung bis zum Differenzbetrag weiter ausbezahlt.

[8] Das Amt für Personal und Organisation gibt seine Stellungnahme zur Gewährung der Besitzstandsentschädigung ab.

Art. 35 Entschädigung bei Stellenabschaffung (Art. 47 StPG) – Befristeter Vertrag

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit befristetem Vertrag haben keinen Entschädigungsanspruch bei Abschaffung ihrer Stelle, wenn diese zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt erfolgt.

[2] Bei Abschaffung einer Stelle vor Vertragsende und ohne vertraglich vorgesehene vorzeitige Kündigungsmöglichkeit wird die Entschädigung gemäss Artikel 34 gewährt. Sie darf jedoch nicht über dem Gehalt liegen, das die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bis zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt hätte beziehen können.

Art. 36 Dauernde Arbeitsunfähigkeit (Art. 48 StPG)

[1] Bei dauernder Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall informiert die Fachstelle zwei Monate vor Ablauf der 365 Ganztages- oder Teilabwesenheiten wegen Arbeitsunfähigkeit die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter darüber, dass das Dienstverhältnis von Rechts wegen beendet wird. Der Artikel 84 bleibt im Übrigen vorbehalten.

Art. 37 Freiwillige Pensionierung (Art. 50 StPG) – Grundsatz

[1] Im Einverständnis mit der Anstellungsbehörde kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter teilweise in den Ruhestand treten, sofern der Mindestbeschäftigungsgrad beim Staat weiterhin 40 % beträgt. Die Teilpensionierung kann in zwei Schritten erfolgen, wobei jedoch der Mindestbeschäftigungsgrad einzuhalten ist. Im Interesse des Arbeitgebers kann im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein Mindestbeschäftigungsgrad von weniger als 40 % vereinbart werden.

[2] Bei vollständiger Pensionierung oder von der Anstellungsbehörde genehmigter Teilpensionierung beteiligt sich der Staat an der Rückerstattung des von der Pensionskasse des Staatspersonals gewährten AHV-Vorschusses, sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mindestens 13 Jahre im Dienst des Staates tätig war und ihr oder sein Verhalten den Anforderungen der ausgeübten Funktion entsprach.

[3] Wurde die Arbeitstätigkeit beim Staat mehr als zehn Jahre lang unterbrochen, so werden die vor dem Unterbruch geleisteten Arbeitsjahre nicht berücksichtigt.

Art. 37a Freiwillige Pensionierung (Art. 50 StPG) – Höhe und Berechnung der Beteiligung des Staates

[1] Die Beteiligung des Staates entspricht höchstens 90 % der monatlichen maximalen AHV-Altersrente multipliziert mit 60 Monaten.

[2] Bei vollständiger Pensionierung ab dem vollendeten 60. Altersjahr entspricht die Beteiligung des Staates 90 % der maximalen AHV-Altersrente. Sie wird bis zu dem Zeitpunkt ausbezahlt, in dem das AHV-Rentenalter erreicht ist oder ein Anspruch auf eine IV-Rente entsteht.

[3] Erfolgt die Pensionierung vor dem vollendeten 60. Altersjahr, so wird der Höchstbetrag nach Absatz 1 pro vorgezogenen Monat anteilsmässig gekürzt.

[4] Bei Teilpensionierung wird die Beteiligung des Staates nach den Absätzen 2 und 3 dem Pensionierungsgrad angepasst.

[5] Massgebend für die anteilige Berechnung der Beteiligung des Staates ist ausserdem der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in den letzten 7 Arbeitsjahren beim Staat. Fällt die Berechnung bei Berücksichtigung der letzten 13 Jahre für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter vorteilhafter aus, werden jedoch diese berücksichtigt.

[6] Die Zahlungsmodalitäten für die Beteiligung an der Rückerstattung des AHV-Vorschusses an die Pensionskasse des Staates werden in der Gesetzgebung über die Pensionskasse des Staatspersonals festgelegt.

Art. 37b Freiwillige Pensionierung (Art. 50 StPG) – Wiederanstellung

[1] Liegt es im Interesse des Arbeitgebers, namentlich bei Personalmangel, können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im vollständigen oder teilweisen Ruhestand mit ihrem Einverständnis für eine befristete Dauer wieder angestellt werden.

[2] Entspricht die wiederaufgenommene Arbeitstätigkeit mehr als einer 1-monatigen Vollzeitbeschäftigung pro Kalender- oder Schuljahr, so wird das Gehalt der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in der Regel um denjenigen Betrag gekürzt, welcher der vor der Wiederanstellung festgelegten Beteiligung des Staates an der Rückerstattung des AHV-Vorschusses entspricht.

Art. 38 Höchstalter (Art. 51 StPG)

[1] Das Höchstalter für die Pensionierung beträgt 65 Jahre. Der Absatz 2 bleibt vorbehalten.

[2] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann beantragen, über das Höchstalter von 65 Jahren hinaus bis zum 67. Altersjahr im Dienst zu verbleiben. Der Antrag muss mindestens sechs Monate vor Vollendung des 65. Altersjahres bei der Anstellungsbehörde eingereicht werden. Die Anstellungsbehörde kann ihre Zustimmung verweigern, wenn sie der Auffassung ist, dass die Weiterbeschäftigung für den Dienstbetrieb oder die Weiterentwicklung dessen Tätigkeiten ungünstig ist.

[3] Die besonderen Bestimmungen für Personalkategorien, für die ein tieferes oder höheres Höchstalter festgelegt wird, bleiben vorbehalten.

Art. 39 Versetzung in den Ruhestand (Art. 52–54 StPG)

[1] Es kann eine teilweise Versetzung in den Ruhestand zu höchstens 60 % oder die vollständige Versetzung in den Ruhestand erfolgen.

[2] Der Staat richtet den in den Ruhestand versetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter Vorbehalt von Absatz 4 folgende Leistungen aus:

a) bei Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen des gesetzlichen AHV-Alters eine Beteiligung an der Rückerstattung des AHV-Vorschusses nach Artikel 37a;

b) bei Versetzung in den Ruhestand vor dem vollendeten 60. Altersjahr den Auskauf der versicherungstechnischen Kürzung nach dem Gesetz über die Pensionskasse des Staatspersonals.

[3] Ist die Versetzung in den Ruhestand die Folge eines Fehlverhaltens, so können die Leistungen des Staates gekürzt oder gestrichen werden.

[4] Bei Versetzung in den Ruhestand wegen Stellenabschaffung richtet der Staat die gleichen Leistungen aus wie nach Absatz 2. Die Beteiligung an der Rückerstattung des AHV-Vorschusses beträgt bei einer Vollzeitstelle jedoch 100 % der maximalen AHV-Rente. Diese Leistungen ersetzen die Entschädigung nach Artikel 34.

[5] Bei teilweiser Versetzung in den Ruhestand werden die Leistungen des Staates in jedem Fall im Verhältnis zum entsprechenden Prozentsatz angepasst.

5 Arbeitszeit und Arbeitsabwesenheit

5.1 Arbeitsdauer (Art. 58 StPG)

Art. 40

[1] Die wöchentliche Arbeitsdauer beträgt 42 Stunden.

[2] Die Bestimmungen über die Arbeitszeitmodelle im Reglement über die Arbeitszeit des Staatspersonals sowie die besonderen Bestimmungen für gewisse Personalkategorien bleiben vorbehalten.

5.2 Ordentliche Arbeitszeit

Art. 41 5-Tage-Woche (Art. 58 StPG)

[1] Die wöchentliche Arbeitszeit wird auf fünf Tage verteilt.

[2] Die besonderen Bestimmungen für gewisse Personalkategorien bleiben vorbehalten.

Art. 42 Wöchentliche freie Tage (Art. 58 StPG)

[1] Die wöchentlichen freien Tage sind der Samstag und der Sonntag.

[2] Wenn die Funktion der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters es erfordert und das Pflichtenheft es vorsieht, können andere, in der Regel aufeinander folgende Wochentage zu freien Tagen bestimmt werden; mindestens einmal pro Monat muss darunter der Sonntag sein.

Art. 43 Dienstfreie Tage (Art. 58 StPG) – Begriff

[1] Dienstfreie Tage im Sinne dieses Reglements sind:

a) die gesetzlichen Feiertage, nämlich Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, Mariä Himmelfahrt, der 1. August, Allerheiligen, Mariä Unbefleckte Empfängnis und Weihnachten;

b) der 2. Januar, der Ostermontag, der Pfingstmontag, der 26. Dezember und die Nachmittage des 1. Mais und des 24. Dezembers.

[2] Fallen Weihnachten und Neujahr auf einen Dienstag oder Samstag, so sind die Vortage dieser beiden Feiertage dienstfrei.

[3] Am Vortag der Feiertage ist um 16 Uhr Dienstschluss.

Art. 44 Dienstfreie Tage (Art. 58 StPG) – Arbeit während der dienstfreien Tage

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Funktion es erfordert und deren Pflichtenheft es vorsieht, können verpflichtet werden, einen Teil ihrer ordentlichen Arbeitszeit während der dienstfreien Tage zu leisten.

[2] Die während einem ganzen oder halben dienstfreien Tag geleistete Arbeit wird mit Urlaub von gleicher Dauer ausgeglichen.

Art. 45 Tägliche Arbeitszeit (Art. 58 StPG) – Frei wählbare Arbeitszeit

[1] Die Verwaltungseinheiten richten elektronische oder mechanische Zeiterfassungsgeräte ein.

[2] In der Verwaltung kommen folgende Arbeitszeitmodelle zur Anwendung: flexible Arbeitszeit, teilweise vorgeschriebene Arbeitszeit und vollumfänglich vorgeschriebene Arbeitszeit.

[3] …

[4] Die Einzelheiten dieser Arbeitszeiten sind Gegenstand eines separaten Reglements.

Art. 46 Tägliche Arbeitszeit (Art. 58 StPG) – Vorgeschriebene Arbeitszeit

[1] Wenn die Funktion es erfordert und das Pflichtenheft es vorsieht, kann die Arbeitszeit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter gänzlich vorgeschrieben werden.

Art. 47 Nachtdienst (Art. 58 StPG)

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Funktion es erfordert und deren Pflichtenheft es vorsieht, können verpflichtet werden, einen Teil ihrer ordentlichen Arbeitszeit als Nachtdienst zu leisten.

[2] Als Nachtdienst wird jene Arbeit bezeichnet, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr geleistet wird. Artikel 47a bleibt vorbehalten.

[3] Der Wechsel zwischen Tages- und Nachtarbeit wird in Übereinstimmung mit den bundesgesetzlichen Vorschriften festgelegt und tritt schrittweise in Kraft, und zwar bis spätestens am 1. Januar 2012.

[4] Die besonderen Bestimmungen für gewisse Personalkategorien bleiben vorbehalten.

Art. 47a Kompensation des Nachtdienstes (Art. 58 StPG)

[1] Die nachts zwischen 23 Uhr und 6 Uhr geleistete Arbeit wird zu 115 % kompensiert.

Art. 48 Entschädigung für Nachtdienst, Sonntagsdienst oder Dienst an dienstfreien Tagen (Art. 59 StPG)

[1] Die während der Nacht, an einem Sonntag oder an einem dienstfreien Tag geleistete Arbeit gibt Anspruch auf Entschädigungen, deren Betrag in Anhang 3 dieses Reglements aufgeführt ist.

[2] Für die in der Nacht vor einem Sonntag oder einem dienstfreien Tag geleisteten Arbeitsstunden werden die Entschädigungen kumuliert.

5.3 Überstundenarbeit

Art. 49 Begriff (Art. 59 StPG)

[1] Als Überstunden gelten die Arbeitsstunden, die auf Anordnung oder mit dem ausdrücklichen Einverständnis der oder des Vorgesetzten zusätzlich zur ordentlichen Arbeitszeit geleistet werden.

[2] Das Reglement über die gleitende und die feste Arbeitszeit legt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit frei wählbarer Arbeitszeit fest, was als ordentliche Arbeitszeit und was als Überstundenarbeit gilt.

Art. 50 Grenzen (Art. 59 StPG)

[1] Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter kann verpflichtet werden, mehr als 120 Überstunden pro Kalenderjahr zu leisten.

[2] Die Überstundenarbeit kann nur mit dem Einverständnis der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder sofern es das Pflichtenheft vorsieht auf die Nacht, den Sonntag oder einen dienstfreien Tag ausgedehnt werden.

Art. 51 Ausgleich und Vergütung (Art. 59 und 91 StPG) – Im Allgemeinen

[1] Eine Überstunde wird mit einer Stunde Urlaub ausgeglichen.

[2] Erfolgt innerhalb von sechs Monaten kein Ausgleich, so geben die Überstunden Anspruch auf eine Vergütung zum Stundenansatz des um ein Viertel erhöhten Monatsgehalts.

[3] Die nachts und an Sonntagen und dienstfreien Tagen geleisteten Überstunden geben ferner Anspruch auf eine Entschädigung, deren Betrag in Anhang 3 dieses Reglements aufgeführt ist.

[4] Die besonderen Bestimmungen für gewisse Personalkategorien bleiben vorbehalten.

Art. 52 Ausgleich und Vergütung (Art. 59 und 91 StPG) – Höhere Kader

[1] Den höheren Kadern, die in Klasse 28 oder höher eingereiht sind, werden die Überstunden von der 101. Überstunde bis und mit der 300. Überstunde pro Jahr vergütet.

[2] Die Auszahlung der Überstunden muss von der vorgesetzten Behörde genehmigt werden. Nach Auszahlung der Überstunden werden die restlichen Überstunden gestrichen.

[3] Werden die Überstunden nicht bezahlt, so können die höheren Kader sie innerhalb des laufenden Jahres ausgleichen. Sie können sie auch auf das folgende Jahr übertragen. Werden mehr als 100 Überstunden übertragen, so braucht es dazu jedoch die Zustimmung der vorgesetzten Behörde.

[4] Im Einvernehmen mit der vorgesetzten Behörde kann ein Ausgleichsplan für die Überstunden erstellt werden, der über ein Jahr hinausgeht. In diesem Fall wird nach Ablauf der Ausgleichsperiode ein allfälliger, zwischen 100 und 300 Überstunden liegender Saldo von nicht ausgeglichenen Überstunden vergütet und die restlichen Überstunden werden gestrichen.

[5] In jedem Fall, auch bei Auflösung des Dienstverhältnisses, können höchsten 200 Überstunden vergütet werden.

[6] Artikel 51 Abs. 3 ist nicht anwendbar.

[7] Ausgleich und Vergütung der Überstunden der Direktorinnen und Direktoren der Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit können in einer Vereinbarung mit strengeren Vorschriften als denjenigen nach den vorangehenden Absätzen geregelt werden.

Art. 53 Ausgleich und Vergütung (Art. 59 und 91 StPG) – Teilzeitbeschäftigtes Personal

[1] Überstunden von teilzeitbeschäftigtem Personal, für die innerhalb von sechs Monaten kein Ausgleich erfolgt, geben bis zum Erreichen von 100 % einer Vollzeitbeschäftigung Anspruch auf eine Vergütung zum Stundenansatz, erhöht um das 13. Monatsgehalt und den Ferienanspruch. Sie sind bei der Pensionskasse versichert.

[2] Für Überstunden, die über 100 % einer Vollzeitbeschäftigung hinausgehen, gelten die Artikel 50–52.

5.4 Besondere Dienstzeiten (Art. 59 StPG)

Art. 54 Begriffe – Pikettdienst

[1] Falls die Funktion es erfordert und das Pflichtenheft es vorsieht, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu verpflichtet werden, über die ordentliche Arbeitszeit hinaus Pikettdienst zu leisten.

[2] Während des Pikettdienstes stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung, damit sie im Bedarfsfall zum Einsatz kommen können. Zu diesem Zweck müssen sie erreichbar sein und den Arbeitsort unverzüglich aufsuchen können.

Art. 55 Begriffe – Präsenzdienst

[1] Falls die Funktion es erfordert und das Pflichtenheft es vorsieht, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu verpflichtet werden, über die ordentliche Arbeitszeit hinaus Präsenzdienst zu leisten.

[2] Während des Präsenzdienstes stehen sie am Arbeitsplatz zur Verfügung, damit sie im Bedarfsfall zum Einsatz kommen können.

Art. 56 Grenzen

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können nicht für mehr als acht aufeinander folgende Tage oder Nächte zum Pikettdienst verpflichtet werden.

[2] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können nicht für mehr als zwei aufeinander folgende Tage oder Nächte zum Präsenzdienst verpflichtet werden. Sie können ferner nicht für mehr als ein Wochenende im Monat zu diesem Präsenzdienst verpflichtet werden.

[3] Ausnahmsweise kann im Notfall oder bei ausserordentlichem Arbeitsanfall von den Einschränkungen nach den Absätzen 1 und 2 abgewichen werden.

[4] Die besonderen Bestimmungen für gewisse Personalkategorien bleiben vorbehalten.

Art. 57 Entschädigung für den Pikettdienst

[1] Wer Pikettdienst leistet, hat Anspruch auf eine Entschädigung nach Anhang 3 dieses Reglements; vorbehalten bleibt die Berücksichtigung der mit dem Pikettdienst verbundenen Belastung in der Funktionsbewertung durch Evalfri.

[2] Der Artikel 138 bleibt vorbehalten.

Art. 58 Ausgleich und Entschädigung für den Präsenzdienst

[1] Wer Präsenzdienst leistet, hat Anspruch auf eine Kompensation in Urlaubsstunden und, unter Vorbehalt der Berücksichtigung der mit dem Präsenzdienst verbundenen Belastung in der Funktionsbewertung durch Evalfri, auf Präsenzdienstentschädigungen.

[2] Der Präsenzdienst zählt vollumfänglich als Arbeitszeit. Der nachts geleistete Präsenzdienst wird zudem gemäss Artikel 47a kompensiert.

[3] Die Beträge der Präsenzdienstentschädigungen sind in Anhang 3 dieses Reglements aufgeführt. Für die in der Nacht vor einem Sonntag oder einem dienstfreien Tag geleisteten Arbeitsstunden werden die Entschädigungen kumuliert.

[4] Die besonderen Bestimmungen für gewisse Personalkategorien bleiben vorbehalten.

Art. 59 Einsatz

[1] Wird eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter während eines Pikettdienstes oder eines Präsenzdienstes zum Einsatz aufgeboten, so zählt die Einsatzzeit einschliesslich der Wegzeit zum Arbeitsort als Überstundenarbeit.

[2] Diese Einsatzstunden werden nach Artikel 51 ausgeglichen und vergütet.

5.5 Ferien (Art. 117 StPG)

Art. 60 Dauer – Im Allgemeinen

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben pro Kalenderjahr Anspruch auf bezahlte Ferien von:

a) 25 Tagen (fünf Wochen) bis zum vollendeten 49. Altersjahr;

b) 28 Tagen (fünf Wochen und drei Tage) vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden;

c) 30 Tagen (sechs Wochen) vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 58. Altersjahr vollenden.

[2] …

Art. 61 Dauer – Unvollständiges Jahr

[1] Bei Stellenantritt oder -austritt im Laufe des Jahres wird die Feriendauer im Verhältnis zur Dauer der Dienstzeit berechnet.

[2] Sie wird nach der Tabelle in Anhang 1 dieses Reglements berechnet.

Art. 62 Dauer – Durchführung

[1] Die in Artikel 43 aufgezählten ganzen und halben dienstfreien Tage, die in die Ferien der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fallen, werden nicht als Ferientage berechnet.

[2] Die Ferien werden aufgeschoben, wenn sie wegen Krankheit oder Unfall mehr als drei Tage unterbrochen wurden und ein Arztzeugnis dies bestätigt. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter teilt dies unverzüglich der Dienstchefin oder dem Dienstchef mit. Die besonderen Bestimmungen für das Lehrpersonal bleiben vorbehalten.

Art. 63 Kürzung

[1] Die Feriendauer wird gekürzt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Laufe des Jahres insgesamt während mehr als zwei Monaten an der Arbeit verhindert war. In diesem Fall werden die zwei ersten Abwesenheitsmonate bei der Berechnung der Kürzung nicht berücksichtigt.

[2] Die Kürzung der Feriendauer erfolgt erst nach einer Abwesenheit von insgesamt drei Monaten, wenn die Abwesenheit durch Berufsunfall oder Berufskrankheit oder durch die Leistung obligatorischen Militärdienstes bedingt ist; als solcher gilt auch ein Beförderungsdienst, wenn er im Einverständnis mit der Anstellungsbehörde geleistet wird. In diesem Fall werden die drei ersten Monate der Abwesenheit zur Berechnung der Kürzung nicht in Betracht gezogen.

[3] Bei Abwesenheit wegen Mutterschaftsurlaub erfolgt die Kürzung der Feriendauer erst nach sechzehn Wochen, wobei diese Zeit für die Berechnung der Kürzung nicht in Betracht fällt.

[4] Die Kürzung der Feriendauer erfolgt im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit gemäss der Tabelle in Anhang 1 dieses Reglements. Bei ununterbrochener Abwesenheit während 12 Monaten hat jedoch die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter keinen Ferienanspruch.

Art. 64 Zeitpunkt

[1] Der Zeitpunkt der Ferien wird von der Dienstchefin oder vom Dienstchef bestimmt, wobei den dienstlichen Bedürfnissen und den Wünschen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, namentlich jenen, die aus familiären Gründen angebracht werden, Rechnung getragen wird. Zu Jahresbeginn wird ein Ferienplan erstellt.

[2] Die Ferien können aufgeteilt werden, müssen aber mindestens zwei zusammenhängende Wochen umfassen. Sie können ausserdem zum Teil stundenweise bezogen werden gemäss Arbeitszeitreglement des Staatspersonals.

[3] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann im Einvernehmen mit der Dienstchefin oder dem Dienstchef höchstens die Hälfte der Ferien eines Jahres auf das folgende Jahr übertragen. In keinem Fall können mehr als vier Wochen übertragen werden.

[4] Ausnahmsweise kann die Anstellungsbehörde in Notfällen und bei ausserordentlichem Arbeitsanfall in einem Jahr bewilligen, dass mehr als die Hälfte der Ferien auf das folgende Jahr übertragen wird. In diesem Fall besteht für den über die Hälfte der Ferien hinausgehenden Teil ein Anspruch auf Ausgleich oder auf finanzielle Abgeltung bei Auflösung des Dienstverhältnisses gemäss Artikel 65.

[5] Die Bewilligung, mehr als die Hälfte der Ferien auf das folgende Jahr zu übertragen, muss im Voraus und schriftlich nach Stellungnahme der Fachstelle erteilt werden.

[6] …

Art. 65 Finanzielle Abgeltung

[1] Während der Dauer des Dienstverhältnisses dürfen die Ferien nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.

[2] Wird das Dienstverhältnis im Laufe des Jahres aufgelöst, so werden die nicht bezogenen Ferien durch einen diesem Ferienanspruch entsprechenden Gehaltszuschlag, die über die reglementarische Dauer hinaus bezogenen Ferien hingegen durch eine entsprechende Gehaltskürzung verrechnet.

5.6 Urlaub

Art. 66 Grundsatz

[1] Die Arbeitsaussetzung aus einem anderen Grund als Ferien, Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Mutterschaft, Vaterschaft, Adoption oder Militärdienst setzt die Gewährung eines Urlaubs voraus.

Art. 67 Bezahlter Kurzurlaub (Art. 118 StPG) – Ordentlicher Urlaub

[1] Die Dienstchefin oder der Dienstchef gewährt bezahlten Urlaub für folgende Ereignisse:

a) Heirat oder Eintragung der Partnerschaft der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters: 3 Tage;

b) Heirat oder Eintragung der Partnerschaft eines Kindes, des Bruders, der Schwester, des Vaters oder der Mutter der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters: 1 Tag;

c) …

d) Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, eines Kindes oder einer mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter im gemeinsamen Haushalt lebenden Person: 5 Tage;

e) Tod des Vaters oder der Mutter der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters: 3 Tage;

f) Tod des Bruders oder der Schwester der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters: 2 Tage;

g) Beisetzung einer oder eines anderen Verwandten, einer Arbeitskollegin oder eines Arbeitskollegen oder einer anderen, der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nahe stehenden Person, je nach Entfernung: ½ bis 1 Tag;

h) Krankheit oder Unfall eines Kindes der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters: bis zu fünf Arbeitstage pro Jahr und pro Kind;

i) für die Betreuung eines nicht unter Art. 67 Abs. 1 Bst. h fallenden Familienmitglieds oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung: der Urlaub ist auf die für die Betreuung notwendige Zeit beschränkt, beträgt jedoch höchstens 3 Arbeitstage pro Ereignis und insgesamt höchstens 10 Arbeitstage pro Jahr;

j) Umzug: 1 Tag; falls der Wohnsitzwechsel vom Staat vorgeschrieben oder wegen einer Versetzung gemäss Artikel 34 Abs. 1 Bst. b StPG nötig wird: 2 Tage;

k) militärische Entlassungsinspektion, je nach Entfernung: ½ bis 1 Tag;

l) Teilnahme als Mitglied an den Generalversammlungen von Berufsverbänden oder Gewerkschaften: 1 Tag pro Jahr.

[2] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gewerkschaftliche oder genossenschaftliche Verantwortung übernehmen, haben für die mit diesem Amt verbundenen Aufgaben Anspruch auf einen von der Dienstchefin oder vom Dienstchef gewährten bezahlten Urlaub von höchstens fünf Tagen pro Jahr.

[3] Ausser im Falle der Heirat oder der Eintragung der Partnerschaft der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters kann der Urlaub nur im Zeitpunkt des betreffenden Ereignisses und an den darauf folgenden Tagen bezogen werden.

Art. 67a Betreuungsurlaub

[1] Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung für ein schwer krankes oder verunfalltes Kind, so hat sie oder er Anspruch auf bezahlten Urlaub von höchstens vierzehn Wochen.

[2] Der Urlaub muss in einer Rahmenfrist von 18 Monaten bezogen werden. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld gezahlt wird.

[3] Der Urlaub kann auf einmal oder tageweise bezogen werden.

Art. 68 Bezahlter Kurzurlaub (Art. 118 StPG) – Weitere Fälle

[1] Zuständig für die Gewährung von bezahltem Urlaub aus anderen als den in Artikel 67 vorgesehenen Gründen sind:

a) die Dienstchefinnen und Dienstchefs für Urlaub bis zu einem Tag pro Jahr für Verpflichtungen, denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter unmöglich ausserhalb der Arbeitszeit nachkommen kann;

b) die Fachstellen nach Stellungnahme der betroffenen Dienststelle für Urlaub von höchstens 5 Tagen;

c) die Direktionen und Anstalten nach Stellungnahme der Fachstelle für bezahlten Urlaub von 6 bis 15 Tagen;

d) die Direktionen und Anstalten nach Stellungnahme des Amts für Personal und Organisation für bezahlten Urlaub von mehr als 15 Tagen.

Die Verordnung über die Weiterbildung des Staatspersonals bleibt vorbehalten.

[2] Das Amt für Personal und Organisation kann Richtlinien für die Gewährung von Urlaub für bestimmte Zwecke (z.B. Jugend-und-Sport-Kurse) erlassen. Für die Gewährung von Urlaub im Rahmen dieser Richtlinien sind die Dienstchefinnen und Dienstchefs zuständig.

Art. 69 …

Art. 70 Unbezahlter Urlaub (Art. 120 StPG)

[1] Zuständig für die Gewährung von unbezahltem Urlaub sind:

a) die Dienstchefinnen und Dienstchefs für Urlaub von weniger als 10 Tagen;

b) die Fachstellen nach Stellungnahme der betroffenen Dienststelle für Urlaub von 11 bis 20 Tagen;

c) die Direktionen und Anstalten nach Stellungnahme der Fachstelle für Urlaub von mehr als 20 Tagen.

[2] Ein unbezahlter Urlaub kann höchstens zwei Jahre dauern, ausser in Ausnahmefällen, über die der Staatsrat entscheidet.

Art. 71 Vorgängige Mitteilung

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Arbeitstätigkeit urlaubshalber unterbrechen werden, setzen ihre direkte Vorgesetzte oder ihren direkten Vorgesetzten frühzeitig davon in Kenntnis.

5.7 Öffentliches Amt (Art. 119 StPG)

Art. 72 Zuständigkeit für die Urlaubsgewährung und Dauer des Urlaubs

[1] Die Direktionen und Anstalten sind dafür zuständig, nach Stellungnahme der Fachstelle einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter die Ausübung eines öffentlichen Amtes zu erlauben und dafür bezahlten Urlaub zu gewähren.

[2] Das Amt für Personal und Organisation erstellt eine Liste der als öffentliche Ämter anerkannten Funktionen und erlässt Richtlinien für die Dauer des bezahlten Urlaubs. Diese darf für alle von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter übernommenen Ämter zusammen in keinem Fall 15 Arbeitstage pro Kalenderjahr übersteigen.

Art. 73 Zusätzliche Abwesenheit

[1] Übersteigt die Abwesenheit die Dauer des bezahlten Urlaubs, so sind die überzähligen Tage als Ferien anzurechnen oder es muss dafür unbezahlter Urlaub beantragt werden.

[2] Als Ferien können sie höchstens bis zur Hälfte des Ferienanspruchs angerechnet werden. Vorbehalten bleibt die Verringerung des Beschäftigungsgrads nach Artikel 119 StPG.

Art. 74 Vorgängige Mitteilung

[1] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter informiert die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten frühzeitig über jede für die Ausübung des öffentlichen Amtes erforderliche Abwesenheit.

5.8 Dienstjahre (Art. 47 Abs. 4 StPG)

Art. 75

[1] Als Dienstjahre anerkannt werden alle diejenigen Jahre, in denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während mindestens sechs Monaten gearbeitet und dafür ein Monatsgehalt bezogen hat.

[2] Wird die Arbeitstätigkeit jedoch für mehr als zwei Jahre unterbrochen, so werden die vor dem Unterbruch geleisteten Arbeitsjahre nicht als Dienstjahre anerkannt. Die Übergangsbestimmungen bleiben vorbehalten.

5.9 Streik (Art. 68 und 68a StPG)

Art. 75a Streik (Art. 68 StPG) – Meldung

[1] Die in Streik getretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter melden sich bis spätestens 48 Stunden nach Streikende bei ihrer oder ihrem direkten Vorgesetzten bzw. bei der Dienstchefin oder beim Dienstchef. Die Vorankündigung nach Artikel 75c bleibt vorbehalten.

[2] Die Anstalten und Verwaltungseinheiten legen unter der Verantwortung der Direktorin oder des Direktors der Anstalt bzw. der Dienstchefin oder des Dienstchefs eine vollständige Liste der in Streik getretenen Personen mit Angabe der Dauer der Arbeitsniederlegung an. Sie stellen diese Liste umgehend der betreffenden Direktion zu, die sie an das Amt für Personal und Organisation und an die Personalfachstelle weiterleitet.

[3] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich nicht melden und grundlos der Arbeit fernbleiben, verletzen ihre Dienstpflichten (Art. 56 StPG).

Art. 75b Streik (Art. 68 StPG) – Folgen

[1] Während des Streiks im Sinne von Artikel 68 StPG ist das Arbeitsverhältnis zwischen dem Staat und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sistiert.

[2] Der nach Streikdauer und im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad berechnete Lohn wird nicht ausbezahlt. Ein Ausgleich mit Ferien oder Überstunden oder eine andere Form der Kompensation ist nicht möglich.

Art. 75c Streik (Art. 68 StPG) – Minimalbetrieb

[1] Nach Stellungnahme der Direktionen und Anstalten bestimmt der Staatsrat, in welchen Tätigkeitsbereichen ein Minimalbetrieb gewährleistet werden muss.

[2] Zur Gewährleistung des Minimalbetriebs melden sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Streikbeginn bei ihren Vorgesetzten und organisieren sich unter der Verantwortung der Dienstchefinnen und Dienstchefs oder der Person, die für das von der Direktion der Anstalt bezeichnete Organ verantwortlich ist. Bei Uneinigkeit bestimmen diese Personen, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Minimalbetrieb gewährleisten müssen.

[3] Das Gesetz über die Haftung der Gemeinwesen und ihrer Amtsträger bleibt vorbehalten.

6 Soziale Sicherheit

6.1 Krankheit und Unfall (Art. 108 und 109 StPG)

Art. 76 Feststellung der nicht beruflich bedingten Krankheit – Bei Abwesenheit

[1] Bei Abwesenheit wegen einer nicht beruflich bedingten Krankheit hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ab dem vierten aufeinander folgenden Tag der Dienstchefin oder dem Dienstchef ein Arztzeugnis zuzustellen, das der Vertrauensärztin oder dem Vertrauensarzt des Staates zur Beurteilung unterbreitet werden kann.

[2] Bei lang dauernder Abwesenheit oder im Falle wiederholter kurzer Abwesenheit können die Direktion, die Anstalt oder das Amt für Personal und Organisation jederzeit ein Arztzeugnis oder eine Untersuchung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters durch die Vertrauensärztin oder den Vertrauensarzt des Staates verlangen.

[3] Die Auszahlung des Gehalts wird ausgesetzt, falls die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter trotz Mahnung das Arztzeugnis nicht vorlegt oder sich der verlangten Untersuchung nicht unterzieht.

Art. 77 Feststellung der nicht beruflich bedingten Krankheit – Beeinträchtigte Arbeitsleistung

[1] Ist die Arbeitsleistung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters aus gesundheitlichen Gründen offenbar beeinträchtigt, so kann die Anstellungsbehörde eine ärztliche Untersuchung anordnen, deren Ergebnis der Vertrauensärztin oder dem Vertrauensarzt des Staates mitgeteilt wird.

[2] Falls nötig kann die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt des Staates eine erneute Untersuchung durchführen oder durchführen lassen.

[3] Die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt des Staates bestimmt falls nötig das Datum, ab dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter als ganz oder teilweise arbeitsunfähig im Sinne der Verordnung vom 16. September 2003 über die Lohngarantie des Staatspersonals bei Krankheit und Unfall gilt.

Art. 78 Prämie der obligatorischen Unfallversicherung (UVG)

[1] Der UVG-Prämienanteil für Nichtberufsunfälle geht zu Lasten des Personals. Er wird direkt vom Gehalt abgezogen.

Art. 79 Feststellung des Unfalls oder der Berufskrankheit

[1] Die Feststellung des Unfalls oder der Berufskrankheit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters erfolgt gemäss den Artikeln 53–60 der Verordnung des Bundes über die Unfallversicherung (UVV).

[2] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter lässt der Dienstchefin oder dem Dienstchef umgehend mit dem dafür vorgesehenen Formular die in Artikel 53 Abs. 1 UVV verlangten Angaben zukommen über:

a) Zeit, Ort, Hergang und Folgen des Unfalls;

b) die behandelnde Ärztin resp. den behandelnden Arzt oder das Spital;

c) die betroffenen Haftpflichtigen und Versicherungen.

Art. 80 Lohngarantie

[1] Der Anspruch auf Gehaltsfortzahlung und die Verwaltung der krankheits- und unfallbedingten Abwesenheiten sind in der Verordnung vom 16. September 2003 über die Lohngarantie des Staatspersonals bei Krankheit und Unfall geregelt.

6.2 Schwangerschaft und Mutterschaft (Art. 112–116 StPG)

Art. 81 Anwendung der Bundesbestimmungen

[1] Die Bestimmungen der Arbeitsgesetzgebung des Bundes über den Gesundheitsschutz bei schwangeren Frauen und stillenden Müttern sind anwendbar, namentlich:

a) bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Tätigkeit ab dem vierten Schwangerschaftsmonat: Gewährung von zehnminütigen Kurzpausen nach jeder zweiten Stunde;

b) ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat: Beschränkung stehender Tätigkeiten auf insgesamt vier Stunden pro Tag;

c) Nachtarbeitsverbot während den acht Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft;

d) die Möglichkeit zur Tagesarbeit für Frauen, die während ihrer Schwangerschaft keine Nachtarbeit leisten wollen; besteht diese Möglichkeit nicht, Zahlung des Gehalts zu 80 %.

Art. 82 Mutterschaftsurlaub – Personal mit unbefristeter Anstellung

[1] Unter Vorbehalt von Absatz 2 kann der Mutterschaftsurlaub zum Teil vor und zum Teil nach oder vollumfänglich nach der Niederkunft bezogen werden. Der Teil des nach der Niederkunft bezogenen Mutterschaftsurlaubs kann nicht weiter aufgeteilt werden.

[2] Die Mitarbeiterin kann bis zu zwei Wochen ihres bezahlten Mutterschaftsurlaubs vor dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Niederkunft beziehen. Reicht der Rest des bezahlten Mutterschaftsurlaubs nicht aus, um die 16 Wochen nach der Niederkunft abzudecken, kann die Mitarbeiterin die fehlenden Wochen auf Gesuch hin als unbezahlten Urlaub beziehen. Die Mitarbeiterin darf in keinem Fall in den auf die Niederkunft folgenden 8 Wochen die Arbeit wieder aufnehmen.

[3] …

[4] …

Art. 83 Mutterschaftsurlaub – Personal mit befristeter Anstellung

[1] Der Mutterschaftsurlaub endet spätestens bei Vertragsablauf.

[2] …

Art. 83a Mutterschaftsurlaub - Bei Spitalaufenthalt des Neugeborenen

[1] Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen wird der Mutterschaftsurlaub gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz verlängert.

Art. 84 Arbeitszeit und Stillzeit bei Schwangerschaft und Mutterschaft

[1] Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden,jedoch keinesfalls über 9 Stunden hinaus.

[2] Stillenden Müttern werden die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freigegeben. Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:

a) bei einer täglichen Arbeitszeit bis 4 Stunden: 30 Minuten;

b) bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden: 60 Minuten;

c) bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: 90 Minuten.

Art. 85 Beendigung des Dienstverhältnisses am Ende des Mutterschaftsurlaubs

[1] Kündigt eine schwangere Mitarbeiterin das Dienstverhältnis auf den Zeitpunkt der Niederkunft, so werden die Wirkungen der Kündigung bis zum Ende der in Artikel 113 StPG vorgesehenen Dauer des bezahlten Urlaubs aufgeschoben.

[2] Will eine Mitarbeiterin ihren Beschäftigungsgrad nach dem Mutterschaftsurlaub herabsetzen, so stellt sie vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs ein entsprechendes Gesuch. Wird das Gesuch bewilligt, so wird ihr Vertrag mit einem Nachtrag abgeändert, in dem der neue Beschäftigungsgrad festgesetzt ist. Wird das Gesuch aus Gründen des Dienstbetriebs abgelehnt, so arbeitet die Mitarbeiterin entweder nach dem Mutterschaftsurlaub zum gleichen Beschäftigungsgrad weiter wie vorher, oder sie kündigt ihre Stelle. Die Mitarbeiterin hat in keinem Fall Anspruch auf eine Änderung des Beschäftigungsgrades.

Art. 86 Pensionskassenbeiträge

[1] Während einer unbezahlten Abwesenheit wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft und bis nach Ablauf der sechzehn Wochen nach der Niederkunft entrichtet der Staat weiterhin den der Pensionskasse geschuldeten Arbeitgeberbeitrag.

6.2a Vaterschaftsurlaub (Art. 114a StPG)

Art. 86a Vaterschaftsurlaub

[1] Der Mitarbeiter hat gegen Vorweisen der Geburtsurkunde oder eines anderen amtlichen Dokuments Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von fünfzehn Arbeitstagen.

[2] Der Vaterschaftsurlaub kann aufgeteilt oder auf einmal bezogen werden. Er muss innert sechs Monaten nach der Geburt bezogen werden. Es gilt Artikel 71.

6.3 Militär , Zivil oder Zivilschutzdienst (Art. 111 StPG)

Art. 87 Dauer der Gehaltsfortzahlung

[1] Die in Artikel 111 Abs. 1 StPG vorgesehene Dauer der Gehaltsfortzahlung gilt pro Kalenderjahr. Besucht jedoch die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Einvernehmen mit der Dienstchefin oder dem Dienstchef innerhalb eines Jahres zwei obligatorische Dienste, so kann die Dauer der Gehaltsfortzahlung auf höchstens zwei Monate verlängert werden. Verlässt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Staatsdienst im darauf folgenden Jahr, so muss der zu viel ausbezahlte Gehaltsanteil pro rata temporis zurückerstattet werden.

Art. 88 Vorgängige Mitteilung

[1] Muss eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Arbeit wegen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst unterbrechen, so hat sie oder er die direkte Vorgesetzte oder den direkten Vorgesetzten frühzeitig zu benachrichtigen.

7 Gehaltssystem

7.1 Gehaltsskalen und ausserordentliche Gehaltsskalen

Art. 89 Struktur der Gehaltsskalen (Art. 80 StPG)

[1] Die allgemeine Gehaltsskala umfasst 36 Gehaltsklassen.

[2] Die Anzahl Klassen der Sondergehaltsskala wird entsprechend der Einreihung der betroffenen Funktionen festgesetzt.

[3] Die einzelnen Gehaltsklassen sind in je 20 Gehaltsstufen unterteilt. Die Gehaltsstufen können in halbe Stufen unterteilt werden.

Art. 90 Veröffentlichung (Art. 79 StPG)

[1] Der Staatsrat legt die allgemeine Gehaltsskala und die Sondergehaltsskala in einer Verordnung fest.

[2] Er legt die ausserordentlichen Gehaltsskalen in den besonderen Regelungen für die betreffenden Personalkategorien fest.

Art. 91 Teuerungsanpassung (Art. 81 StPG)

[1] Der Staatsrat entscheidet jedes Jahr über die Anpassung der Gehaltsskalen und ausserordentlichen Gehaltsskalen an die Teuerung.

[2] Für die Berechnung der Teuerung stützt sich der Staatsrat auf den Landesindex der Konsumentenpreise vom November.

[3] Der Staatsrat vollzieht die Anpassung der Gehaltsskalen und ausserordentlichen Gehaltsskalen gemäss Artikel 81 Abs. 3 StPG erstmals mit Wirkung auf den 1. Januar 2007. Die Anpassung entspricht höchstens der Differenz zwischen dem Landesindex der Konsumentenpreise vom November 2006 und dem zu diesem Zeitpunkt tatsächlich auf die Gehaltsskalen angewendeten Index.

Art. 92 Anpassung an die Reallohnentwicklung – Im Allgemeinen (Art. 81 StPG)

[1] Der Staatsrat entscheidet jedes Jahr über die Anpassung der Gehaltsskalen und ausserordentlichen Gehaltsskalen an die Reallohnentwicklung.

[2] Zur Ermittlung der massgebenden Entwicklung bezieht sich der Staat auf die eidgenössischen Lohnstatistiken, die vom Bundesamt für Statistik, namentlich von dessen Sammelstelle für die Statistik der Unfallversicherung herausgegeben werden. Der Staat beteiligt sich selber an Lohnerhebungen. Der Staatsrat bestimmt auf diesen Grundlagen und nach Anhören des Personals die massgebende Wachstumsrate (massgebende Wachstumsrate der Reallöhne).

[3] Die Lohnentwicklung beim Staatspersonal berechnet sich aus der Lohnsummendifferenz zwischen zwei aufeinander folgenden Jahren, bei gleichem Personalbestand und gleicher Teuerung (Wachstumsrate der Reallöhne des Staatspersonals). Die Einreihungsänderungen als Folge von Funktionsbewertungen gemäss Evalfri, die Einzel- und Gruppenprämien sowie die Beförderungen werden jedoch bei der Berechnung nicht berücksichtigt.

[4] Der Staatsrat vollzieht die Anpassung der Gehaltsskalen und ausserordentlichen Gehaltsskalen gemäss Artikel 81 Abs. 4 StPG erstmals im Jahr 2006, mit Wirkung auf den 1. Januar 2007. Die Anpassung entspricht höchstens der Differenz zwischen der nach Absatz 2 ermittelten massgebenden Wachstumsrate (massgebende Wachstumsrate der Reallöhne) und der nach Absatz 3 ermittelten Lohnentwicklung (Wachstumsrate der Reallöhne des Staatspersonals).

Art. 93 ...

7.2 Begriffsbestimmungen

Art. 94 Referenzgehalt

[1] Das Referenzgehalt entspricht dem Gehalt beim Indexstand 100 (Mai 2000) der Konsumentenpreise. Die Anpassungen an die Reallohnentwicklung werden in das Referenzgehalt integriert.

Art. 95 Grundgehalt

[1] Das Grundgehalt entspricht dem an die Teuerung angepassten Referenzgehalt.

7.3 Dreizehntes Monatsgehalt (Art. 83 StPG)

Art. 96

[1] Das dreizehnte Monatsgehalt wird halbjährlich ausbezahlt, und zwar zu 50 % Ende Juni und zu 50 % Ende Dezember.

7.4 Arbeitsmarktzulage

Art. 97 Individuelle Ausrichtung – Grundsatz (Art. 84 StPG)

[1] Die Arbeitsmarktzulage kann individuell ausgerichtet werden, wenn die folgenden Bedingungen kumulativ erfüllt sind:

a) Nach den ordentlichen geltenden Besoldungsvorschriften ist es nicht möglich, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter anzustellen oder zu halten.

b) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verfügt über besondere Fähigkeiten, die zur Erfüllung der ihr oder ihm übertragenen Aufgaben erforderlich sind.

Art. 98 Individuelle Ausrichtung – Ausrichtung in Form zusätzlicher Gehaltsstufen (Art. 84 und 88 Abs. 2 StPG)

[1] Die Anstellungsbehörde kann im Einvernehmen mit dem Amt für Personal und Organisation als Arbeitsmarktzulage einige zusätzliche Gehaltsstufen gewähren, höchstens jedoch bis zur Höhe der letzten Gehaltsstufe der Gehaltsklasse, die der Funktion zugeordnet ist.

[2] Die der Arbeitsmarktzulage entsprechende Anzahl Gehaltsstufen wird im Anstellungsvertrag festgelegt. Dieser kann für eine bestimmte Zeit ein festes Gehalt ohne Erhöhung der Gehaltsstufe vorsehen.

[3] Das Amt für Personal und Organisation übermittelt dem Staatsrat periodisch einen Bericht über die in Anwendung der Absätze 1 und 2 getroffenen Entscheide und fügt diesem Bericht seine Stellungnahme bei.

Art. 99 Individuelle Ausrichtung (Art. 84 StPG) – Ausrichtung in Form einer Gehaltszulage (Art. 84 StPG)

[1] Der Staatsrat entscheidet über die Gewährung einer Gehaltszulage, die maximal 20 % des für die Funktion vorgesehenen Höchstgehalts einschliesslich dreizehntes Monatsgehalt betragen darf.

[2] In Ausnahmefällen kann der Staatsrat eine Gehaltszulage gewähren, welche die Höchstgrenze von 20% überschreitet.

[3] Das Amt für Personal und Organisation muss dazu Stellung nehmen.

[4] Die Beibehaltung, Kürzung oder Aufhebung der Arbeitsmarktzulage ist Gegenstand eines regelmässigen Berichts der Anstellungsbehörde zuhanden des Staatsrats. Das Amt für Personal und Organisation nimmt dazu Stellung.

Art. 100 Ausrichtung an eine ganze Personalkategorie (Art. 84 StPG)

[1] Die Arbeitsmarktzulage kann einer Gruppe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgerichtet werden, die dieselbe Funktion ausüben, wenn es nach den ordentlichen geltenden Vorschriften über die Besoldung und aufgrund der Funktionseinreihung nicht möglich ist, die der betreffenden Personalkategorie angehörenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzustellen oder zu halten.

[2] Der Staatsrat entscheidet nach Stellungnahme des Amtes für Personal und Organisation über die Gewährung und die Höhe der Arbeitsmarktzulage.

[3] Nach Durchführung einer Arbeitsmarktanalyse und gestützt auf Lohnerhebungen schlägt das Amt für Personal und Organisation dem Staatsrat regelmässig die Beibehaltung, Kürzung oder Aufhebung der Arbeitsmarktzulage vor.

Art. 101 Gemeinsame Bestimmung (Art. 84 StPG)

[1] Die Arbeitsmarktzulage wird der Teuerung angepasst und es werden die gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge erhoben, namentlich die Beiträge an die Pensionskasse des Staatspersonals, und zwar bis zur Höhe der gesetzlichen Höchstbeträge.

[2] Sofern die Arbeitsmarktzulage nicht in zusätzlichen Gehaltsstufen nach Artikel 98 besteht, wird sie für die Auszahlung von Überstunden nicht berücksichtigt.

7.5 Gehaltszahlung nach geleisteten Arbeitsstunden

Art. 102

[1] Unter Vorbehalt der für gewisse Personalkategorien geltenden besonderen Bestimmungen entspricht der Stundenlohn dem monatlichen Grundgehalt geteilt durch 182.

[2] Der Stundenlohn wird erhöht um einen Zuschlag von 8,33 % zur Abgeltung des dreizehnten Monatslohns, um einen Zuschlag zur Abgeltung des Ferienanspruchs und einen Zuschlag von 4 % für das Verwaltungspersonal und 2 % für das Lehrpersonal zur Abgeltung der dienstfreien Tage.

7.6 Jährliche Gehaltserhöhung

Art. 103 Betrag und Zeitpunkt (Art. 88 StPG)

[1] Die massgebende jährliche Gehaltserhöhung für die in den Gehaltsskalen eingereihten Gehälter beträgt eine Gehaltsstufe.

[2] Die jährliche Gehaltserhöhung wird jedes Jahr zu Beginn des Kalenderjahres gewährt. Die erste jährliche Gehaltserhöhung wird jedoch erst am Ende der ersten zwölf Arbeitsmonate gewährt, sofern im Anstellungsvertrag kein anderes Datum vorgesehen wurde.

[3] Die massgebende jährliche Gehaltserhöhung für die in den ausserordentlichen Gehaltsskalen eingereihten Gehälter sowie der Zeitpunkt der Gewährung sind in den für die betreffenden Personalkategorien geltenden besonderen Bestimmungen geregelt.

Art. 104 Gewährung einer ausserordentlichen Gehaltserhöhung (Art. 88 StPG)

[1] Die Anstellungsbehörde kann zu Beginn des Kalenderjahres Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern, die auf der Grundlage einer Gesamtbeurteilung des Verhaltens, der Fähigkeiten und der Leistungsqualität die Anforderungen der Funktion und der Stelle übertreffen, eine über den Betrag der jährlichen Gehaltsstufe hinausgehende Gehaltserhöhung gewähren, jedoch nicht mehr als zwei Gehaltsstufen.

Art. 105 Verweigerung oder Aufschub bei ungenügenden Leistungen (Art. 89 StPG)

[1] Die Verweigerung oder der Aufschub der jährlichen Gehaltserhöhung kann nur auf der Grundlage einer Gesamtbeurteilung des Verhaltens, der Fähigkeiten und der Leistungsqualität der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters beschlossen werden. Aus dieser Gesamtbeurteilung muss hervorgehen, dass die Anforderungen der Stelle nicht erfüllt sind.

[2] Sind die Anforderungen hinsichtlich der Fähigkeiten nur zum Teil erfüllt, so wird eine Teilerhöhung gewährt, die einer halben Gehaltsstufe entspricht. Die zweite Hälfte der Gehaltsstufe kann mit Wirkung auf den 1. Juli gewährt werden, wenn eine erneute Gesamtbeurteilung aufzeigt, dass sich die Leistungen verbessert haben und vollumfänglich den Anforderungen der Stelle entsprechen.

[3] Vorbehalten bleibt das allfällige Verfahren zur Auflösung des Dienstverhältnisses nach den Artikeln 29 und 30.

Art. 106 Nichtgewährung aus anderen Gründen (Art. 88 und 89 StPG)

[1] Die jährliche Gehaltserhöhung wird in den folgenden Fällen nicht gewährt:

a) Das Gehalt ist unterhalb der der Funktion zugeordneten Klasse festgesetzt, unter Vorbehalt von Absatz 2.

b) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist noch in der Probezeit.

c) Die Abwesenheiten im Vorjahr aus anderen Gründen als Ferien, Krankheit, Berufsunfall oder Mutterschaftsurlaub betrugen mehr als 6 Monate.

d) Im Anstellungsvertrag ist wegen vorübergehender Anstellung für weniger als zwei Jahre ein festes Gehalt vorgesehen.

e) Der Anstellungsvertrag ist aus Arbeitsmarktgründen auf der Grundlage eines festen Gehalts für eine bestimmte Dauer ausgehandelt worden.

[2] Bleibt das Gehalt dauerhaft in einer unterhalb der der Funktion zugeordneten Klasse festgesetzt, so kann die jährliche Gehaltserhöhung auf Entscheid der Anstellungsbehörde hin gewährt werden.

[3] Die Vertragsbedingungen in Bezug auf den Anspruch und die Abfolge der jährlichen Gehaltserhöhungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Gehalt in der Sondergehaltsskala eingereiht ist, bleiben vorbehalten.

7.7 Beförderung und Stellenwechsel

Art. 107 Beförderung ohne Funktionswechsel

[1] Die Beförderung ohne Funktionswechsel besteht in einem Aufstieg von einer Gehaltsklasse in eine andere ohne Änderung der Referenzfunktion gemäss dem vom Staatsrat beschlossenen Einreihungsverzeichnis.

[2] Die Beförderung wird von der Anstellungsbehörde im Einvernehmen mit dem Amt für Personal und Organisation im vorgesehenen Budgetrahmen und unter einer der folgenden Voraussetzungen beschlossen:

a) Die Anforderungen der Arbeitsstelle haben sich geändert.

b) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat eine weiterführende Ausbildung oder mehr Erfahrung vorzuweisen.

[3] Die Beförderung kann in jedem Fall erst dann erfolgen, wenn eine Gesamtbeurteilung des Verhaltens, der Fähigkeiten und der Leistungsqualität der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gezeigt hat, dass sie oder er den Anforderungen der Stelle vollumfänglich entspricht.

[4] Das neue Gehalt entspricht mindestens dem bisherigen Gehalt erhöht um den Betrag einer Gehaltsstufe der neuen Gehaltsklasse.

Art. 108 Beförderung mit Funktionswechsel

[1] Die Beförderung mit Funktionswechsel besteht in der Versetzung an eine Stelle, der eine hierarchisch höhere Referenzfunktion als die bisher ausgeübte entspricht.

[2] Die Beförderung wird von der Anstellungsbehörde im Einvernehmen mit dem Amt für Personal und Organisation im vorgesehenen Budgetrahmen und unter einer der folgenden Voraussetzungen beschlossen:

a) Es handelt sich um die Wiederbesetzung einer offenen Stelle.

b) Das Stellenprofil hat eine Änderung erfahren, die zu einer Neuzuordnung zu einer anderen Referenzfunktion führt.

[3] Die Beförderung kann in jedem Fall erst dann erfolgen, wenn eine Gesamtbeurteilung des Verhaltens, der Fähigkeiten und der Leistungsqualität der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gezeigt hat, dass die Leistungen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters über den Minimalanforderungen der bisherigen Stelle liegen.

[4] Das neue Gehalt wird gemäss Artikel 87 StPG festgesetzt. Es entspricht mindestens dem bisherigen Gehalt erhöht um den Betrag einer Gehaltsstufe der neuen Gehaltsklasse.

[5] Vorbehalten sind die Fälle nach den Artikeln 34 und 35 StPG.

Art. 109 Stellenwechsel

[1] Der Stellenwechsel besteht in der Versetzung an eine andere Stelle, der:

a) die gleiche Referenzfunktion zugeordnet ist;

b) eine Referenzfunktion zugeordnet ist, die hierarchisch nicht über der bisherigen steht.

[2] Das neue Gehalt wird gemäss Artikel 87 StPG festgesetzt. Das bisherige Gehalt ist nicht garantiert.

[3] Vorbehalten sind die Fälle nach den Artikeln 34 und 35 StPG.

7.8 Arbeitgeberzulage für Kinder (Art. 96 StPG)

Art. 110 Betrag

[1] Die Zulage beträgt:

a) 150 Franken für jedes der ersten beiden Kinder;

b) 75 Franken für das dritte und jedes weitere Kind.

[2] Die Zulage wird im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ausgerichtet. Der Artikel 112 bleibt vorbehalten.

Art. 111 Entstehung und Erlöschen des Anspruchs

[1] Ein Anspruch auf die Zulage besteht nur dann, wenn auch ein Anspruch auf ein Monatsgehalt besteht.

[2] Die Zulage wird ab dem Monat gewährt, in dem die Bedingungen von Artikel 96 StPG eintreten, und bis zum Ende des Monates, in dem diese Bedingungen erlöschen.

[3] Der Anspruch auf die Zulage muss von der Mitarbeiterin oder vom Mitarbeiter geltend gemacht werden. Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus Nachlässigkeit es versäumt, den Anspruch rechtzeitig geltend zu machen, so wird die Zulage rückwirkend höchstens für zwei Jahre ausbezahlt.

Art. 112 Aufteilung der Zulage

[1] Können zwei Personen einen Anspruch auf Arbeitgeberzulage für das gleiche Kind geltend machen, so wird die Zulage jener Person ausbezahlt, die vollzeitbeschäftigt ist. Sind beide Personen vollzeitbeschäftigt, wird jeder Person die Hälfte der Zulage ausbezahlt.

[2] Sind beide Personen teilzeitbeschäftigt, so wird die Zulage im Verhältnis zu ihrem Beschäftigungsgrad ausbezahlt, sie kann aber den Betrag einer vollen Zulage insgesamt nicht übersteigen. Gegebenenfalls wird der ausbezahlte Betrag anteilsmässig gekürzt.

[3] Arbeitet eine der beiden Personen beim Staat und die andere bei einer subventionierten Institution, so wird die vom Staat ausbezahlte Zulage im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad beim Staat festgesetzt. Die von der subventionierten Institution ausbezahlte Zulage wird in Ergänzung zur staatlichen Zulage bis zur Höhe einer vollen Zulage festgesetzt, und zwar im Verhältnis des Beschäftigungsgrads der bei der subventionierten Institution beschäftigten Person.

7.9 Dienstaltersgeschenk (Art. 98 StPG)

Art. 113 Wert und Form

[1] Das Dienstaltersgeschenk entspricht dem Wert eines Monatsgehalts oder eines bezahlten Urlaubs von einem Monat (20 Arbeitstage). Es wird im Verhältnis des im Anstellungsvertrag festgelegten Beschäftigungsgrads oder für das Lehrpersonal im Verhältnis des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads im vergangenen Schuljahr berechnet.

[2] Die anspruchsberechtigte Person kann sich für eine Kombination von Barauszahlung und bezahltem Urlaub entscheiden. Sie hat dabei die Wahl zwischen folgenden Aufteilungsmöglichkeiten: 1/4 und 3/4, 1/2 und 1/2 oder 3/4 und 1/4.

[3] Die anspruchsberechtigte Person informiert die Anstellungsbehörde spätestens zwei Monate vor der Fälligkeit des Anspruchs über die gewählte Form.

Art. 114 Barauszahlung

[1] Anhand der Angaben der Anstellungsbehörde an die für die Gehaltszahlungen zuständige Fachstelle wird das Dienstaltersgeschenk in dem Monat ausbezahlt, in dem der Anspruch fällig geworden ist. Ohne Angaben wird das Dienstaltersgeschenk vollständig ausbezahlt.

Art. 115 Modalitäten des Bezugs von bezahltem Urlaub

[1] Der bezahlte Urlaub kann in einem Mal bezogen oder aufgeteilt werden. Der Zeitpunkt des Bezugs wird auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters von der Dienstchefin oder vom Dienstchef nach Massgabe der Bedürfnisse der Dienststelle festgesetzt.

[2] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann den bezahlten Urlaub ganz oder teilweise kurz vor der Pensionierung beziehen.

[3] Bei Aufgabe der Arbeitstätigkeit wird der fällig gewordene, aber nicht bezogene Urlaub auf der Grundlage des letzten Monatsgehalts im entsprechenden Verhältnis ausbezahlt.

Art. 116 Aufschub des Dienstaltersgeschenks

[1] Hat sich bei einer Gesamtbeurteilung des Verhaltens, der Fähigkeiten und der Leistungsqualität der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters herausgestellt, dass sie oder er die Anforderungen der Stelle nicht vollumfänglich erfüllt, so kann die Anstellungsbehörde die Ausrichtung des Dienstaltersgeschenks um ein Jahr aufschieben. Die Ausrichtung des Dienstaltersgeschenks im folgenden Jahr setzt eine erneute Gesamtbeurteilung voraus, die aufzeigt, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Anforderungen der Stelle vollumfänglich erfüllt. Die Artikel 29 und 30 bleiben im Übrigen vorbehalten.

8 Verschiedene Entschädigungen

8.1 Vertretungsentschädigung (Art. 99 StPG)

Art. 117

[1] Ein Anspruch auf eine Vertretungsentschädigung besteht nur bei Vertretungen mit einer Mindestdauer von zwei Monaten.

[2] Die Entschädigung entspricht dem Gehalt, das die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aufgrund einer Beförderung gemäss Artikel 108 in diese Funktion erhalten hätte.

[3] Die Anstellungsbehörde entscheidet über die Gewährung der Entschädigung nach Stellungnahme des Amtes für Personal und Organisation.

8.2 Umzugsentschädigung (Art. 102 StPG)

Art. 118

[1] Die Umzugsentschädigung umfasst die Transport- und Einrichtungskosten.

[2] Die Transportkosten gehen zu Lasten des Staates.

[3] Die Einrichtungskosten werden mit einem Betrag vergütet, der in Anhang 3 dieses Reglements aufgeführt ist.

8.3 Entschädigung für Dienstreisen (Art. 101 StPG)

8.3.1 Allgemeine Bedingungen

Art. 119 Anspruch auf Vergütung

[1] Jede von der zuständigen vorgesetzten Person angeordnete Dienstreise einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters gibt Anspruch auf Vergütung der damit verbundenen Auslagen.

[2] Für die Anordnung einer Dienstreise sind zuständig:

a) die Dienstchefinnen oder Dienstchefs für Dienstreisen innerhalb der Schweiz;

b) die Direktion oder Anstalt für Dienstreisen ins Ausland.

Art. 120 Vergütete Kosten

[1] Die Reisekosten sind auf das Notwendige zu beschränken.

[2] Nur die der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter tatsächlich entstandenen Auslagen werden vergütet.

[3] Die Auszahlung der Vergütung kann jederzeit von der Vorlage von Belegen abhängig gemacht werden.

Art. 121 Abrechnung und Auszahlung

[1] Die Entschädigung wird in der Regel Ende Monat zusammen mit dem Gehalt aufgrund einer Abrechnung ausbezahlt, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter der Dienstchefin oder dem Dienstchef zustellt. Diese oder dieser überprüft und unterschreibt die Abrechnung und stellt sie dann der betreffenden Fachstelle zu.

8.3.2 Vergütung der Fahrkosten

Art. 122 Grundsatz

[1] Die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels oder eines Privatfahrzeuges für eine Dienstreise gibt Anspruch auf Vergütung der Fahrkosten.

[2] Die Benützung eines Privatfahrzeuges muss bewilligt worden sein; andernfalls wird nur der Gegenwert der Fahrkosten der öffentlichen Verkehrsmittel vergütet.

[3] Die Fahrkosten vom Wohnort zum Arbeitsort werden nicht vergütet, selbst wenn die Fahrt aus dienstlichen Gründen unterbrochen wird.

[4] Besitzen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter eine Bewilligung für die Benützung eines Privatfahrzeuges, so können sie dazu angehalten werden, andere Mitarbeitende, Dritte oder Material unentgeltlich zu befördern.

Art. 123 Benützung eines Privatfahrzeuges – Allgemeine Bedingungen

[1] Die Benützung eines Privatfahrzeuges kann allgemein oder von Fall zu Fall bewilligt werden, wenn:

a) damit eine erhebliche Zeit- oder Kosteneinsparung erzielt werden kann;

b) der Bestimmungsort mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht erreichbar ist.

[2] Für die Bewilligungen von Fall zu Fall für die Benützung eines Privatfahrzeuges ist die Dienstchefin oder der Dienstchef zuständig. Für die allgemeine Bewilligung der Benützung eines Privatfahrzeugs ist die Direktion oder Anstalt zuständig.

Art. 124 Benützung eines Privatfahrzeuges – Allgemeine Bewilligung

[1] Die allgemeine Bewilligung wird Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern erteilt, wenn ihre Funktion häufige Reisen erfordert.

[2] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss eine Privathaftpflichtversicherung mit unbegrenzter Deckungssumme sowie eine Teilkaskoversicherung für Diebstahl, Feuer und Glasbruch abgeschlossen haben.

[3] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss sich zudem verpflichten, das Fahrzeug während der ganzen Dienstreise selber zu lenken.

[4] Die allgemeine Bewilligung ist so lange gültig, wie es die Funktion erfordert.

Art. 125 Vergüteter Betrag – Öffentliche Verkehrsmittel

[1] Benützt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für eine Dienstreise ein öffentliches Verkehrsmittel, so hat sie oder er Anspruch auf Vergütung des Fahrpreises.

[2] Für Dienstreisen mit der Bahn besteht Anspruch auf Vergütung des Preises für Billette zweiter Klasse. Indessen haben Anspruch auf die Rückerstattung des Preises für ein Billett erster Klasse:

a) die höheren Kader;

b) die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine in dieser Klasse reisende Person begleiten müssen.

[3] Ist abzusehen, dass sich bei häufigen Dienstreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln ein Halbtax-Abonnement der SBB lohnen würde, berechnet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die oder der ein Halbtax-Abonnement besitzt, den vollen Fahrpreis für die jeweiligen Dienstreisen, bis die Abonnementskosten gedeckt sind. Dazu ist eine Abrechnung aufzustellen.

Art. 126 Vergüteter Betrag – Privatfahrzeuge

[1] Ist einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter die Benützung des eigenen Fahrzeugs für eine Dienstreise bewilligt worden, so erhält sie oder er eine Kilometerentschädigung gemäss der Tabelle in Anhang 2 dieses Reglements.

[2] Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund der Art ihrer Tätigkeit regelmässig auf Dienstreise sind und grundsätzlich mehr als 10'000 km pro Jahr zurücklegen, kann die in Absatz 1 vorgesehene Kilometerentschädigung durch eine Pauschalentschädigung ersetzt werden.

[3] Die Pauschalentschädigung wird von der Anstellungsbehörde nach Stellungnahme des Amtes für Personal und Organisation gewährt. Diese wird so berechnet, dass sie die durchschnittlich auf das Jahr aufgerechneten Fixkosten deckt, und sie wird monatlich ausbezahlt. Die variablen Kosten werden nach der Kilometerzahl gemäss Anhang 2 dieses Reglements bezahlt.

[4] Der Anstellungsvertrag hält die Versicherungsbedingungen fest sowie die Rückerstattungsbedingungen für die Pauschalentschädigung im Falle eines Rücktritts oder bei lang dauernder Abwesenheit.

Art. 127 Vergüteter Betrag – Fahrten unter erschwerenden Bedingungen

[1] Die zuständige Direktion oder Anstalt regelt im Einvernehmen mit dem Amt für Personal und Organisation die Ausrichtung einer zusätzlichen Entschädigung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das Privatfahrzeug regelmässig für Materialtransporte oder auf schlechten Strassen benützen.

8.3.3 Vergütung für Verpflegung und Unterkunft

Art. 128 Anspruch auf Vergütung

[1] Jede Dienstreise, die eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter daran hindert, die Mahlzeiten am gewohnten Ort einzunehmen oder dort zu übernachten, gibt Anspruch auf eine Verpflegungs- bzw. Unterkunftsentschädigung.

[2] Als Hinderungsgrund für die Einnahme der Mahlzeit zu Hause gilt eine Dienstreise mit einer Mindestdauer von vier Stunden, die sich ganz über mindestens eine der folgenden Zeitspannen erstreckt:

a) von 6 Uhr bis 9 Uhr,

b) von 11.30 Uhr bis 14 Uhr;

c) von 18.30 Uhr bis 21 Uhr.

Art. 129 Vergüteter Betrag

[1] Die Verpflegungskosten werden mit Pauschalbeträgen nach dem Anhang 3 dieses Reglements vergütet.

[2] Ist der Pauschalbetrag für die Deckung der von der Direktion oder der Anstalt anerkannten tatsächlichen und begründeten Kosten nicht ausreichend, so kann ein Zuschlag bewilligt werden.

[3] Gelangt jedoch die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei regelmässigen Dienstreisen oder solchen von längerer Dauer in den Genuss ermässigter Preise, so wird der Pauschalbetrag entsprechend gekürzt.

[4] Die Unterkunftsentschädigung hat die angemessenen tatsächlichen Kosten für die Übernachtungen einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters auf einer Dienstreise zu decken.

8.3a Entschädigungen für Haupt- und Zwischenmahlzeiten am Arbeitsort

Art. 129a Entschädigung bei Tagesarbeit

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund eines mobilen Arbeitsortes (z.B. Baustelle) nicht zu Hause essen können, haben Anspruch auf eine Entschädigung für ein Mittagessen nach Anhang 3 dieses Reglements.

[2] Die Mindestpause von einer halben Stunde, in der die Mahlzeit eingenommen wird, zählt nicht als Arbeitszeit.

Art. 129b Entschädigungen bei Nachtarbeit

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Nacht zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr arbeiten müssen, haben Anspruch auf eine Entschädigung für eine Haupt- oder Zwischenmahlzeit nach Anhang 3 dieses Reglements.

[2] Die Zwischenmahlzeiten werden nur dann vergütet, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden, aber weniger als sieben Stunden gearbeitet hat.

[3] Die Hauptmahlzeiten werden nur dann vergütet, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr mindestens sieben Stunden gearbeitet hat.

[4] Die Entschädigungen für Haupt- und Zwischenmahlzeiten sind nicht kumulierbar.

[5] Sorgt die Dienststelle oder Anstalt für eine den Bedürfnissen der Mitarbeitenden mit Nachtarbeit angemessene Verpflegung, so wird die Entschädigung für Haupt- und Zwischenmahlzeiten entweder durch diese Verpflegung ersetzt, oder der gewährte Betrag entspricht dem Selbstkostenpreis der angebotenen Verpflegung.

[6] Die Zeit, in der die Haupt- oder Zwischenmahlzeit eingenommen wird, zählt als Arbeitszeit.

8.4 Entschädigung im Schadensfall (Art. 101 StPG)

Art. 130 Schaden am Fahrzeug der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters

[1] Wurde einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter die Bewilligung zur Benützung eines Privatfahrzeugs erteilt und erleidet sie oder er mit diesem Fahrzeug im Dienst einen Unfall, so kommt der Staat nach Abzug eines Selbstbehalts von 200 Franken ganz oder teilweise für den Schaden am Fahrzeug auf.

[2] Liegt kein Verschulden vor, so wird kein Selbstbehalt abgezogen. Bei grobem Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entfällt indessen die Beteiligung des Staates.

[3] Für die Anwendung dieser Bestimmung ist die betroffene Direktion oder Anstalt im Einvernehmen mit dem Amt für Personal und Organisation zuständig.

Art. 131 Schaden an den persönlichen Gegenständen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters

[1] Erleidet eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in Ausübung der Funktion Schaden an den Kleidern oder an anderen persönlichen Gegenständen, so kann der Staat für den Schaden ganz oder teilweise aufkommen.

[2] Bei grober Fahrlässigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entfällt indessen jegliche Beteiligung des Staates.

[3] Über die Anwendung dieser Bestimmung entscheidet die Direktion oder Anstalt im Einvernehmen mit dem Amt für Personal und Organisation.

8.4a Vertretungsentschädigungen

Art. 131a

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den Staat oder andere kantonale Interessen in einem Verwaltungs- oder Stiftungsrat oder anderen Exekutivorganen von juristischen Personen des Privatrechts oder des öffentlichen Rechts vertreten, verzichten zugunsten des Staates vollumfänglich auf die dafür vorgesehenen Entschädigungen (feste Entschädigungen, Sitzungsgelder und sonstige geldwerte Vorteile oder Vorteile in Form von Beteiligungen).

[2] Spesen (Reiseentschädigungen, Entschädigungen für Mahlzeiten, Übernachtungen und Material in Zusammenhang mit der Amtsausübung) sind jedoch von der Rückerstattungspflicht ausgenommen.

[3] Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen dafür, dass die Entschädigungen nach Absatz 1 mit Angabe der Person und des betreffenden Mandats direkt auf das Bankkonto des Staates überwiesen werden. Die Finanzverwaltung verbucht die so eingenommenen Beträge in den Konten der Einheit, in der die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter die Funktion ausübt.

[4] Die obigen Bestimmungen gelten für die Entschädigung der Mitglieder der in Anwendung des Bundesrechts eingesetzten Exekutivorgane, soweit die Freiburger Behörden für diese Entschädigung zuständig sind, und in den Fällen, in denen das kantonale Recht vorschreibt, dass eine bestimmte Funktion mit der Eigenschaft als Mitglied der genannten Organe verbunden ist.

8.5 Anpassung der Entschädigungen

Art. 132

[1] Die Beträge der in den Artikeln 48, 51, 57, 58 und 136–138 dieses Reglements vorgesehenen Entschädigungen werden alle zwei Jahre an den Landesindex der Konsumentenpreise angepasst, sofern dieser um mindestens 10 % gestiegen ist. Es kann jedoch nach Konsultation des Personals im Sinne von Artikel 123 StPG entschieden werden, dass der Teuerungsausgleich unter Berücksichtigung der Wirtschaftslage und der Finanzlage des Kantons nur teilweise gewährt wird.

[2] Die in den Artikeln 118 und 129 vorgesehenen Beträge werden seit dem 1. Januar 2000 alle drei Jahre angepasst, und zwar auf der Grundlage von Marktstudien in den betroffenen Bereichen und nach Konsultation des Personals im Sinne von Artikel 123 StPG. Die Beträge nach den Artikeln 129a und 129b werden nach denselben Modalitäten ab dem 1. Januar 2007 alle drei Jahre angepasst.

[3] Der Betrag der Kilometerentschädigung (Art. 126) bezieht sich auf die durchschnittlichen Kosten für die Benützung eines Personenwagens mit einem Hubraum von 1600cm³ am 1. Januar 2000. Er wird regelmässig der Kostenentwicklung angepasst.

8.6 Dienstwohnung

Art. 133

[1] Der Mietpreis für die von der Mitarbeiterin oder vom Mitarbeiter zu benützende Dienstwohnung wird vom Hochbauamt aufgrund der Marktpreise und mit Rücksicht auf allfällige dienstliche Vor- und Nachteile festgesetzt.

[2] Er wird alle zwei Jahre der Marktpreisentwicklung angepasst.

8.7 Leistung bei Todesfall durch Berufsunfall oder Berufskrankheit

Art. 134

[1] Der Staat übernimmt die Beerdigungskosten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, die oder der Opfer eines Berufsunfalls oder einer Berufskrankheit geworden ist.

9 Besondere Bestimmungen für gewisse Personalkategorien

Art. 135 Geltungsbereich

[1] Dieser Abschnitt betrifft nur diejenigen Personalkategorien, für die keine besonderen Regelungen getroffen wurden.

Art. 136 Fachleute für Justizvollzug in den Gefängnissen

[1] Die Fachleute für Justizvollzug, die am 1. Januar 1992 im Dienste des Zentralgefängnisses standen, erhalten eine monatliche Dienstentschädigung nach Anhang 3 dieses Reglements. Die punktuellen Entschädigungen nach Artikel 48 für den im Rahmen der ordentlichen Arbeitszeit geleisteten Nachtdienst, Dienst an Sonntagen oder dienstfreien Tagen werden den Fachleuten für Justizvollzug nur in dem Betrag ausgerichtet, der die monatliche Pauschalentschädigung übersteigt.

Art. 137 Wildhüterinnen-Fischereiaufseherinnen und Wildhüter-Fischereiaufseher

[1] Anstelle der in den Artikeln 48, 57 und 58 vorgesehenen Entschädigungen erhalten die Wildhüterinnen-Fischereiaufseherinnen und Wildhüter-Fischereiaufseher eine monatliche Pauschalentschädigung nach Anhang 3 dieses Reglements.

[2] …

[3] …

Art. 138 Pflegepersonal und medizinisch-technisches Personal

[1] Die Direktion oder Anstalt kann einer ihr angegliederten Personalkategorie den Pikettdienst mit Urlaub statt mit der in Artikel 57 vorgesehenen Entschädigung vergüten, wobei fünf Stunden Pikettdienst einer Stunde Urlaub entsprechen.

Art. 139 Landwirtschaftliches Personal

[1] Die Direktion oder Anstalt kann die Arbeitsdauer einer ihr angegliederten Personalkategorie bis zur Arbeitsdauer festlegen, die im Normalarbeitsvertrag des Kantons Freiburg für die Landwirtschaft vorgesehen ist.

Art. 140 Strassenwärterinnen und Strassenwärter sowie Arbeiterinnen und Arbeiter für den Strassenunterhalt – Arbeitszeit und Überstunden

[1] Die Arbeitszeit, die Sonderdienste sowie die Entschädigungen für Strassenwärterinnen und Strassenwärter sowie Arbeiterinnen und Arbeiter sind in den Dienstreglementen für das Unterhaltspersonal der National- und Kantonsstrassen geregelt.

[2] Die Strassenwärterinnen und Strassenwärter sowie die Arbeiterinnen und Arbeiter können verpflichtet werden, bis zu 50 Überstunden pro Monat, jedoch nicht mehr als 220 Überstunden pro Jahr zu leisten.

[3] Bei ausserordentlichen Verhältnissen (Winterdienst, Felsstürze, Erdrutsche usw.) können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet werden, ausnahmsweise über die in Absatz 2 festgelegten Höchstgrenzen hinaus Überstunden zu leisten.

[4] Überstunden, die unter den in Absatz 3 vorgesehenen ausserordentlichen Umständen geleistet werden, sind mit eineinhalb Stunden Urlaub pro Stunde Arbeit auszugleichen.

[5] Die in Absatz 3 genannten Überstunden, die nicht ausgeglichen werden konnten, werden zum Stundenansatz des um 50 % erhöhten Monatsgehalts entschädigt.

Art. 141 ...

9a Rechtsmittel

Art. 141a

[1] Die Schlichtungskommission für die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben kann ersucht werden, zu einer Beschwerde gegen einen erstinstanzlichen Entscheid Stellung zu nehmen, der ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis betrifft und eine von der beschwerdeführenden Partei geltend gemachte Diskriminierung im Sinne des Bundesgesetzes vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann enthält.

10 Übergangsbestimmungen

10.1 Übergang vom alten zum neuen Dienstverhältnis

Art. 142 Nach dem Gesetz vom 22. Mai 1975 über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (altes StPG) ernanntes Personal

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 2003 zu Beamtinnen und Beamten ernannt wurden, sind ab diesem Datum offiziell als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes anerkannt.

[2] Vorbehalten bleibt die Eröffnung eines Verfahrens zur Auflösung des Dienstverhältnisses vor Inkrafttreten des neuen StPG gemäss den Artikeln 8g Abs. 2, 26, 55, 56, 58b oder 58d altes StPG; in diesem Fall richtet sich das Verfahren auch nach Inkrafttreten des neuen StPG nach den Vorschriften des alten StPG.

[3] Wer im Sinne der Artikel 8f Abs. 4 oder 57 Abs. 2 altes StPG verwarnt worden ist, wird nicht offiziell als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes anerkannt. In diesem Fall wird die Anerkennung frühestens nach Ablauf der mit der Verwarnung gesetzten Frist gewährt. Zeigt sich zu diesem Zeitpunkt nach einer Personalbeurteilung, dass die festgestellten Mängel weiter bestehen, so wird das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten aufgelöst.

Art. 143 Nach dem alten StPG öffentlich-rechtlich angestelltes Personal – Seit einem Jahr und länger im Staatsdienst

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die seit einem Jahr und länger im Staatsdienst tätig sind, werden auf den 1. Januar 2003 offiziell als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes anerkannt, sofern sie zuvor einer Personalbeurteilung unterzogen worden sind, die ergeben hat, dass sie den Anforderungen der Stelle entsprechen.

[2] Ist das Ergebnis der Beurteilung ungenügend, so wird die offizielle Anerkennung auf einen von der Anstellungsbehörde festgesetzten Zeitpunkt verschoben, mit vorheriger Neubeurteilung. In diesem Zeitraum kann das Dienstverhältnis von jeder Partei mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

[3] Vorbehalten bleibt die Eröffnung eines Verfahrens zur Auflösung des Dienstverhältnisses gemäss Artikel 60 altes StPG vor dem Inkrafttreten des neuen StPG; in diesem Fall richtet sich das Verfahren auch nach Inkrafttreten des neuen StPG nach den Vorschriften des alten StPG.

Art. 144 Nach dem alten StPG öffentlich-rechtlich angestelltes Personal – Seit weniger als einem Jahr im Staatsdienst

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die seit weniger als einem Jahr im Staatsdienst tätig sind, befinden sich ab dem 1. Januar 2003 in der Probezeit im Sinne von Artikel 31 neues StPG.

[2] Befindet sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter am 31. Dezember 2002 in der Probezeit, so gilt ab dem 1. Januar 2003 eine Kündigungsfrist von einem Monat. Befindet sie oder er sich am 31. Dezember 2002 nicht mehr in der Probezeit nach altem StPG, so gilt ab dem 1. Januar 2003 eine Kündigungsfrist von drei Monaten.

[3] Nach Ablauf eines Dienstjahres seit Eintritt in den Staatsdienst, frühestens jedoch am 1. Juli 2003, wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach den Voraussetzungen von Artikel 32 neues StPG offiziell als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes anerkannt.

Art. 145 Dem Reglement über das Dienstverhältnis des Hilfspersonal und des vorübergehend angestellten Personals (HPR) unterstelltes Personal – Seit einem Jahr und länger im Staatsdienst

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die seit einem Jahr und länger im Staatsdienst tätig sind, werden auf den 1. Januar 2003 offiziell als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes anerkannt, sofern sie zuvor einer Personalbeurteilung unterzogen worden sind, die ergeben hat, dass sie den Anforderungen der Stelle entsprechen.

[2] Ist das Ergebnis der Beurteilung ungenügend, so wird die offizielle Anerkennung auf einen von der Anstellungsbehörde festgesetzten Zeitpunkt verschoben, mit vorheriger Neubeurteilung. In diesem Zeitraum kann das Dienstverhältnis von jeder Partei mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

[3] Vorbehalten bleibt die Eröffnung eines Verfahrens zur Auflösung des Dienstverhältnisses gemäss Artikel 49 ff. HPR vor Inkrafttreten des neuen StPG; in diesem Fall richtet sich das Verfahren nach den Vorschriften des HPR, auch nach Inkrafttreten des neuen StPG.

Art. 146 Dem Reglement über das Dienstverhältnis des Hilfspersonal und des vorübergehend angestellten Personals (HPR) unterstelltes Personal – Seit weniger als einem Jahr im Staatsdienst

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die seit weniger als einem Jahr im Staatsdienst tätig sind, befinden sich ab dem 1. Januar 2003 in der Probezeit im Sinne von Artikel 31 neues StPG. Ab dem 1. Januar 2003 gilt jedoch in jedem Fall eine Kündigungsfrist von einem Monat.

[2] Nach Ablauf eines Dienstjahres seit Eintritt in den Staatsdienst, frühestens jedoch am 1. Juli 2003, wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach den Voraussetzungen von Artikel 32 neues StPG offiziell als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes anerkannt.

Art. 147 Personal mit befristeter Anstellung und Personal im Stundenlohn

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dem alten StPG oder dem HPR unterstellt und mit befristetem Vertrag für weniger als zwei Jahre seit dem Inkrafttreten des neuen StPG angestellt sind, sowie die im Stundenlohn angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nicht auf den 1. Januar 2003 offiziell als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes anerkannt. Die in der vor Inkrafttreten des neuen StPG gültigen Anstellungsverfügung oder im Vertrag vorgesehenen Kündigungsfristen und das Ende des Dienstverhältnisses bleiben in Kraft.

[2] Die Vertragsverlängerung richtet sich nach den Bestimmungen des neuen StPG, insbesondere nach den Artikeln 30 und 36.

Art. 148 Personal in einem besonderen Dienstverhältnis

[1] Die Artikel 143 und 144 beziehungsweise 145, 146 und 147 für das zu weniger als 50 % oder mit befristetem Vertrag angestellte Personal gelten auch für das in einem besonderen Dienstverhältnis stehende Personal, wie Assistentinnen und Assistenten an der Universität oder Assistenzärztinnen und Assistenzärzte. Im Übrigen bleiben die Spezialbestimmungen vorbehalten.

10.2 Berechnung der Dienstjahre für den Zeitraum vor dem 1. Januar 2003

Art. 149

[1] Die Dienstjahre, die das nach dem alten StPG angestellte Personal vor dem 1. Januar 2003 geleistet hat, werden gemäss altem StPG berechnet. Der Absatz 3 bleibt vorbehalten.

[2] Für die Berechnung der Dienstjahre des Personals, das nicht nach dem alten StPG angestellt wurde, werden alle Dienstjahre berücksichtigt, die seit dem 1. Januar 1994 ohne Unterbrechung von mehr als zwei Monaten geleistet wurden.

[3] Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die oder der dem alten StPG unterstellt ist, per 31. Dezember 2002 weniger als neun anerkannte Dienstjahre geleistet, so werden die seit dem 1. Januar 1994 ohne Unterbrechung von mehr als zwei Monaten in einem anderen Dienstverhältnis geleisteten Dienstjahre den bereits anerkannten Dienstjahren hinzugerechnet. Sie begründen jedoch keinen Anspruch auf die Treueprämie.

10.3 Stellengarantie

Art. 150

[1] Die Stellengarantie im Sinne von Artikel 33 entspricht dem in der Ernennungsurkunde aufgeführten Beschäftigungsgrad.

[2] Dem nicht ernannten oder nicht dem alten StPG unterstellten Personal wird keine Stellengarantie gewährt. Bei künftiger Abschaffung einer Stelle wird die Anstellungsbehörde jedoch abklären, ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in den Genuss der Stellengarantie hätte kommen können, wenn sie oder er nach dem 1. Januar 2003 angestellt worden wäre. Gegebenenfalls kommen die Artikel 33 und 34 zur Anwendung.

[3] Das teilzeitbeschäftigte Lehrpersonal hat in keinem Fall Anspruch auf eine Beibehaltung der Unterrichtszeit über das laufende Schuljahr hinaus. Artikel 33 Abs. 1 Bst. d und e ist anwendbar.

10.4 Wechsel von der BVG-Vorsorgeregelung zur Pensions-Vorsorgeregelung

Art. 151

[1] Die in der BVG-Vorsorgeregelung versicherten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Anstellung nicht auf ein Datum vor dem 1. Januar 2004 befristet ist und die nicht vor dem 1. Januar 2003 gekündigt haben, werden auf den 1. Januar 2003 in die Pensions-Vorsorgeregelung überführt.

[2] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich nach den Artikeln 25ff. ärztlich untersuchen lassen.

[3] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich nach Artikel 42 des Gesetzes über die Pensionskasse des Staatspersonals in die Pensionskasse einkaufen müssen, können in der BVG-Vorsorgeregelung bleiben. Die Pensionskasse teilt der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die Höhe der obligatorischen Einkaufssumme mit und setzt ihr oder ihm eine Bedenkfrist.

10.5 Wechsel zum neuen Gehaltssystem

Art. 152 Festsetzung des Gehalts in der neuen allgemeinen Gehaltsskala

[1] Am 1. Januar 2004 erfolgt der Wechsel von der alten Gehaltsskala zur neuen allgemeinen Gehaltsskala nach den folgenden Grundsätzen:

a) War das bisherige Gehalt in der Funktionsklasse festgesetzt, so wird das neue Gehalt in der neuen allgemeinen Gehaltsskala in der entsprechenden Klasse (identische Klassenzahl) festgesetzt, und zwar auf der dem bisherigen Gehalt am nächsten liegenden höheren Gehaltsstufe.

b) War das bisherige Gehalt in der Anfangsklasse oder in der Selektionsklasse festgesetzt, so wird das neue Gehalt in der neuen allgemeinen Gehaltsskala in der Klasse festgesetzt, die der bisherigen Funktionsklasse entspricht, und zwar auf der dem bisherigen Gehalt am nächsten liegenden höheren Gehaltsstufe.

c) War das bisherige Gehalt unterhalb der der Funktion zugeordneten Klasse festgesetzt, so wird das neue Gehalt in der neuen allgemeinen Gehaltsskala in der entsprechenden Klasse festgesetzt, und zwar auf der dem bisherigen Gehalt am nächsten liegenden höheren Gehaltsstufe.

[2] Die Gewährung der jährlichen Gehaltserhöhung gemäss den Artikeln 103–106 StPR erfolgt nach dem Wechsel gemäss Absatz 1.

Art. 153 Festsetzung des Gehalts in der neuen Sondergehaltsskala

[1] Am 1. Januar 2004 erfolgt der Wechsel von der bisherigen Besoldung ausser Klasse zur neuen Sondergehaltsskala nach den folgenden Grundsätzen:

a) War das bisherige Gehalt in der ordentlichen für die Funktion vorgesehenen Klasse festgesetzt, so wird das neue Gehalt in der neuen allgemeinen Gehaltsskala in der entsprechenden Klasse festgesetzt, und zwar auf der dem bisherigen Gehalt am nächsten liegenden höheren Gehaltsstufe.

b) War das bisherige Gehalt in der für das Anfangsgehalt vorgesehenen Klasse festgesetzt, so wird das neue Gehalt in der neuen allgemeinen Gehaltsskala in der ordentlichen für die Funktion vorgesehenen Klasse festgesetzt, und zwar auf der dem bisherigen Gehalt am nächsten liegenden höheren Gehaltsstufe.

[2] Sieht der Anstellungsvertrag einen Anspruch auf jährliche Gehaltserhöhung vor, so wird diese nach dem Wechsel gemäss Absatz 1 nach den Artikeln 103–106 dieses Reglements gewährt.

Art. 154 Personen mit Anspruch auf die Funktionsklasse oder Selektionsklasse im Jahr 2004

[1] Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gemäss Gesetz vom 26. Februar 1987 über die Besoldungen des Staatspersonals Anspruch auf den Übertritt in die Funktionsklasse oder die Selektionsklasse per 1. Januar 2004 gehabt hätten, erfolgt der Übertritt auf den 31. Dezember 2003 gemäss den zu diesem Zeitpunkt geltenden Regeln.

[2] Personen, die gemäss Gesetz vom 26. Februar 1987 über die Besoldungen des Staatspersonals Anspruch auf den Übertritt in die Funktionsklasse per 1. Juli oder 1. September 2004 gehabt hätten, wird per 1. Januar 2004 eine zusätzliche Gehaltsstufe gewährt.

[3] Der Wechsel in die neuen Gehaltsklassen erfolgt gemäss den Artikeln 152 und 153.

Art. 155 Treueprämie (Art. 137 StPG)

[1] Der Betrag der am 31. Dezember 2003 einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter geschuldeten Treueprämie wird auf diesem Stand eingefroren.

[2] Dieser Betrag wird jedes Jahr im Dezember ausbezahlt, und zwar in Abhängigkeit vom durchschnittlichen jährlichen Beschäftigungsgrad.

[3] Solange das Gehalt jedes Jahr nach Artikel 93 dieses Reglements erhöht wird, wird der Betrag der Treueprämie um die Hälfte des Betrags der Erhöhung gekürzt. Die Kürzung wird im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters berechnet.

10a Massnahmen zur Sanierung der Kantonsfinanzen 2026-2028

Art. 155a Einfrieren der Entschädigungen

[1] In den Jahren 2026, 2027 und 2028 bleiben die Beträge der Entschädigungen nach Artikel 132 Abs. 1-3 unverändert. In diesem Zeitraum wird keine Erhöhung gewährt.

11 Schlussbestimmungen

Art. 156 Aufhebung bisherigen Rechts

[1] Das Reglement vom 10. Juli 1985 für das Staatspersonal (altes StPR; SGF 122.70.11) wird aufgehoben, unter Vorbehalt der folgenden Bestimmungen: Die Artikel 135–144 gelten weiter bis zum Inkrafttreten der Verordnungen über die Weiterbildung und über die Einführung eines Systems zur Förderung von Erfindungen und Vorschlägen des Personals. [1)]

[2] Aufgehoben werden auch:

a) das Reglement vom 23. April 1991 über das Dienstverhältnis des Hilfspersonals und des vorübergehend angestellten Personals (SGF 122.70.42);

b) der Beschluss vom 23. April 1991 über die Zuständigkeit für die Anstellung des Personals, das dem Gesetz über das Dienstverhältnis des Staatspersonals nicht unterstellt ist (SGF 122.70.41);

c) der Beschluss vom 17. November 1981 über das privatrechtlich angestellte Reinigungspersonal (SGF 122.70.53).

Art. 157 Inkrafttreten

[1] Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2003 in Kraft, mit Ausnahme der Artikel 36 und 76–157, die am 1. Januar 2004 in Kraft treten.

ANHÄNGE IN DER FORM SEPARATER DOKUMENTE

Anhang 1: Berechnungstabelle für die Feriendauer (Art. 61 Abs. 2)

Anhang 2: Berechnungstabelle für die Kilometerentschädigung (Art. 126)

Anhang 3: Verschiedene Entschädigungen

Anhang 4: Bestimmungen des Reglements vom 10. Juli 1985 für das Staatspersonal über die Erfindungen und Verbesserungsvorschläge (Art. 156 Abs. 1)

[1)] Siehe Art. 32 Abs. 2 der Verordnung vom 30.05.2012 über die Weiterbildung des Staatspersonals (SGF 122.70.13).

Änderungstabelle – Nach Beschlussdatum

Beschluss	Berührtes Element	Änderungstyp	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
17.12.2002	Erlass	Grunderlass	01.01.2003	2003_008
11.11.2003	Art. 36	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 6	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 6.1	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 76	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 77	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 78	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 79	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 80	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 6.2	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 81	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 82	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 83	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 84	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 85	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 86	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 6.3	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 87	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 88	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 7	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 7.1	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 89	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 90	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 91	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 92	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 93	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 7.2	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 94	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 95	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 7.3	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 96	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 7.4	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 97	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 98	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 99	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 100	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 101	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 7.5	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 102	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 7.6	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 103	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 104	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 105	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 106	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 7.7	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 107	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 108	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 109	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 7.8	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 110	geändert	01.01.2004	2003_162

Beschluss	Berührtes Element	Änderungstyp	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
11.11.2003	Art. 111	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 112	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 7.9	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 113	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 114	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 115	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 116	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 8	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 8.1	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 117	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 8.2	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 118	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 8.3	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 8.3.1	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 119	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 120	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 121	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 8.3.2	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 122	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 123	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 124	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 125	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 126	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 127	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 8.3.3	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 128	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 129	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 8.4	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 130	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 131	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 8.5	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 132	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 8.6	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 133	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 8.7	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 134	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 9	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 135	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 136	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 137	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 138	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 139	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 140	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 141	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 10	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 10.1	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 142	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 143	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 144	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 145	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 146	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 147	eingefügt	01.01.2004	2003_162

Beschluss	Berührtes Element	Änderungstyp	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
11.11.2003	Art. 148	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 10.2	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 149	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 10.3	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 150	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 10.4	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 151	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 10.5	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 152	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 153	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 154	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 155	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Abschnitt 11	geändert	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 156	eingefügt	01.01.2004	2003_162
11.11.2003	Art. 157	eingefügt	01.01.2004	2003_162
16.12.2003	Art. 137	geändert	01.01.2004	2003_188
16.12.2003	Anhang 3	Inhalt geändert	01.01.2004	2003_188
17.02.2004	Art. 137	geändert	01.01.2004	2004_031
27.02.2004	Art. 128	geändert	01.01.2004	2003_162a1
13.05.2005	Art. 57	geändert	01.01.2003	2003_162a2
18.05.2005	Art. 3	geändert	01.06.2005	2005_049
25.04.2006	Art. 82	geändert	01.05.2006	2006_032
07.11.2006	Art. 67	geändert	01.01.2007	2006_140
07.11.2006	Anhang 3	Inhalt geändert	01.01.2007	2006_140
12.12.2006	Abschnitt 8.3a	eingefügt	01.01.2007	2006_166
12.12.2006	Art. 129a	eingefügt	01.01.2007	2006_166
12.12.2006	Art. 129b	eingefügt	01.01.2007	2006_166
12.12.2006	Art. 132	geändert	01.01.2007	2006_166
12.12.2006	Anhang 3	Inhalt geändert	01.01.2017	2006_166
12.12.2006	Art. 136	geändert	01.01.2007	2007_022
12.12.2006	Anhang 3	Inhalt geändert	01.01.2007	2007_022
03.07.2007	Art. 136	geändert	01.07.2007	2007_072
18.12.2007	Anhang 3	Inhalt geändert	01.01.2008	2007_145
08.01.2008	Art. 3	geändert	01.01.2008	2008_001
08.07.2008	Anhang 2	Inhalt geändert	01.07.2008	2008_085
09.12.2008	Art. 60	geändert	01.01.2009	2008_155
09.12.2008	Art. 60	geändert	01.01.2011	2008_155
09.12.2008	Art. 62	geändert	01.01.2009	2008_155
09.12.2008	Art. 64	geändert	01.01.2009	2008_155
09.12.2008	Anhang 1	Inhalt geändert	01.01.2009	2008_155
14.12.2009	Art. 67	geändert	01.01.2010	2009_141
14.12.2009	Abschnitt 6.2a	eingefügt	01.01.2010	2009_141
14.12.2009	Art. 86a	eingefügt	01.01.2010	2009_141
22.12.2009	Art. 47	geändert	01.01.2010	2009_148
22.12.2009	Art. 47a	eingefügt	01.01.2010	2009_148
22.12.2009	Art. 58	geändert	01.01.2010	2009_148
30.11.2010	Abschnitt 9a	eingefügt	01.01.2011	2010_153
30.11.2010	Art. 141a	eingefügt	01.01.2011	2010_153
14.12.2010	Anhang 2	Inhalt geändert	01.01.2011	2010_142
28.06.2011	Art. 37	geändert	01.01.2012	2011_065
28.06.2011	Art. 37a	eingefügt	01.01.2012	2011_065
28.06.2011	Art. 37b	eingefügt	01.01.2012	2011_065

Beschluss	Berührtes Element	Änderungstyp	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
28.06.2011	Art. 38	geändert	01.01.2012	2011_065
28.06.2011	Art. 39	geändert	01.01.2012	2011_065
03.10.2011	Art. 2	geändert	01.01.2012	2011_096
30.05.2012	Art. 68	geändert	01.01.2013	2012_047
30.05.2012	Art. 69	aufgehoben	01.01.2013	2012_047
30.05.2012	Anhang 4	Inhalt geändert	01.01.2013	2012_047
07.07.2012	Art. 5	geändert	01.07.2012	2012_060
07.07.2012	Art. 52	geändert	01.07.2012	2012_060
11.12.2012	Art. 47	geändert	01.01.2013	2012_126
11.12.2012	Art. 47a	geändert	01.01.2013	2012_126
15.01.2013	Art. 47	geändert	01.01.2013	2012_126a
15.01.2013	Art. 47a	geändert	01.01.2013	2012_126a
03.12.2013	Art. 10	geändert	01.01.2014	2013_119
04.11.2014	Art. 2	geändert	01.01.2015	2014_080
14.12.2015	Anhang 3	Inhalt geändert	01.01.2016	2015_139
14.12.2015	Art. 13	geändert	01.07.2016	2015_140
14.03.2016	Art. 3	geändert	01.03.2016	2016_036
07.03.2017	Abschnitt 8.4a	eingefügt	01.07.2017	2017_021
07.03.2017	Art. 131a	eingefügt	01.07.2017	2017_021
05.12.2017	Art. 2	geändert	01.01.2018	2017_107
08.05.2018	Art. 2	geändert	01.07.2018	2018_029
08.05.2018	Art. 67	geändert	01.07.2018	2018_029
08.05.2018	Art. 84	geändert	01.07.2018	2018_029
08.05.2018	Art. 93	aufgehoben	01.07.2018	2018_029
08.05.2018	Art. 141	aufgehoben	01.07.2018	2018_029
02.04.2019	Art. 3 Abs. 1, f)	geändert	01.04.2019	2019_023
12.06.2019	Abschnitt 5.9	eingefügt	01.07.2019	2019_049
12.06.2019	Art. 75a	eingefügt	01.07.2019	2019_049
12.06.2019	Art. 75b	eingefügt	01.07.2019	2019_049
12.06.2019	Art. 75c	eingefügt	01.07.2019	2019_049
12.10.2021	Art. 2 Abs. 1, m)	eingefügt	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 3 Abs. 1, d)	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 3 Abs. 1, e)	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 5 Abs. 2	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 8 Abs. 3	aufgehoben	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 14 Abs. 2	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 18 Abs. 1	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 18 Abs. 2	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 25 Abs. 2	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 26 Abs. 2	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Abschnitt 4	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 28	aufgehoben	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 29 Abs. 1	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 29 Abs. 2	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 29 Abs. 2bis	eingefügt	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 29 Abs. 3	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 29 Abs. 4	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 29 Abs. 5	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 29 Abs. 5, a)	eingefügt	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 29 Abs. 5, b)	eingefügt	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 29 Abs. 5, c)	eingefügt	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 29 Abs. 5, d)	eingefügt	01.01.2022	2021_133

Beschluss	Berührtes Element	Änderungstyp	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
12.10.2021	Art. 30	aufgehoben	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 31 Abs. 2	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 31 Abs. 3	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 31 Abs. 5	aufgehoben	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 32 Abs. 2	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 32 Abs. 3	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 32 Abs. 4	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 32 Abs. 5	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 32 Abs. 6	eingefügt	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 34a	eingefügt	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 45 Abs. 2	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 45 Abs. 3	aufgehoben	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 45 Abs. 4	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 64 Abs. 6	aufgehoben	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 66 Abs. 1	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 67 Abs. 1, h)	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 67 Abs. 1, i)	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 67a	eingefügt	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 82 Abs. 3	aufgehoben	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 82 Abs. 4	aufgehoben	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 83 Abs. 2	aufgehoben	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 83a	eingefügt	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 86a Abs. 1	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 86a Abs. 2	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 99 Abs. 1	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 99 Abs. 2	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 99 Abs. 3	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 99 Abs. 4	eingefügt	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 103 Abs. 2	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 104 Abs. 1	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 105 Abs. 1	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 105 Abs. 2	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 105 Abs. 3	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 107 Abs. 3	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 108 Abs. 3	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 116 Abs. 1	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 117 Abs. 1	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 117 Abs. 2	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 129a Abs. 2	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Art. 156 Abs. 1	geändert	01.01.2022	2021_133
12.10.2021	Anhang 4	Titel und Inhalt geändert	01.01.2022	2021_133
14.12.2021	Art. 2 Abs. 1, e)	geändert	01.01.2022	2021_186
17.06.2025	Art. 2 Abs. 1, l)	aufgehoben	01.08.2025	2025_038
17.06.2025	Art. 3 Abs. 1, j)	geändert	01.08.2025	2025_038
01.09.2025	Abschnitt 10a	eingefügt	01.01.2026	2025_063
01.09.2025	Art. 155a	eingefügt	01.01.2026	2025_063

Änderungstabelle – Nach Artikel

Berührtes Element	Änderungstyp	Beschluss	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
Erlass	Grunderlass	17.12.2002	01.01.2003	2003_008
Art. 2	geändert	03.10.2011	01.01.2012	2011_096
Art. 2	geändert	04.11.2014	01.01.2015	2014_080
Art. 2	geändert	05.12.2017	01.01.2018	2017_107
Art. 2	geändert	08.05.2018	01.07.2018	2018_029
Art. 2 Abs. 1, e)	geändert	14.12.2021	01.01.2022	2021_186
Art. 2 Abs. 1, l)	aufgehoben	17.06.2025	01.08.2025	2025_038
Art. 2 Abs. 1, m)	eingefügt	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 3	geändert	18.05.2005	01.06.2005	2005_049
Art. 3	geändert	08.01.2008	01.01.2008	2008_001
Art. 3	geändert	14.03.2016	01.03.2016	2016_036
Art. 3 Abs. 1, d)	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 3 Abs. 1, e)	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 3 Abs. 1, f)	geändert	02.04.2019	01.04.2019	2019_023
Art. 3 Abs. 1, j)	geändert	17.06.2025	01.08.2025	2025_038
Art. 5	geändert	07.07.2012	01.07.2012	2012_060
Art. 5 Abs. 2	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 8 Abs. 3	aufgehoben	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 10	geändert	03.12.2013	01.01.2014	2013_119
Art. 13	geändert	14.12.2015	01.07.2016	2015_140
Art. 14 Abs. 2	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 18 Abs. 1	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 18 Abs. 2	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 25 Abs. 2	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 26 Abs. 2	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Abschnitt 4	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 28	aufgehoben	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 29 Abs. 1	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 29 Abs. 2	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 29 Abs. 2^{bis}	eingefügt	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 29 Abs. 3	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 29 Abs. 4	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 29 Abs. 5	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 29 Abs. 5, a)	eingefügt	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 29 Abs. 5, b)	eingefügt	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 29 Abs. 5, c)	eingefügt	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 29 Abs. 5, d)	eingefügt	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 30	aufgehoben	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 31 Abs. 2	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 31 Abs. 3	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 31 Abs. 5	aufgehoben	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 32 Abs. 2	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 32 Abs. 3	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 32 Abs. 4	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 32 Abs. 5	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 32 Abs. 6	eingefügt	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 34a	eingefügt	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 36	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 37	geändert	28.06.2011	01.01.2012	2011_065
Art. 37a	eingefügt	28.06.2011	01.01.2012	2011_065

Berührtes Element	Änderungstyp	Beschluss	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
Art. 37b	eingefügt	28.06.2011	01.01.2012	2011_065
Art. 38	geändert	28.06.2011	01.01.2012	2011_065
Art. 39	geändert	28.06.2011	01.01.2012	2011_065
Art. 45 Abs. 2	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 45 Abs. 3	aufgehoben	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 45 Abs. 4	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 47	geändert	22.12.2009	01.01.2010	2009_148
Art. 47	geändert	11.12.2012	01.01.2013	2012_126
Art. 47	geändert	15.01.2013	01.01.2013	2012_126a
Art. 47a	eingefügt	22.12.2009	01.01.2010	2009_148
Art. 47a	geändert	11.12.2012	01.01.2013	2012_126
Art. 47a	geändert	15.01.2013	01.01.2013	2012_126a
Art. 52	geändert	07.07.2012	01.07.2012	2012_060
Art. 57	geändert	13.05.2005	01.01.2003	2003_162a2
Art. 58	geändert	22.12.2009	01.01.2010	2009_148
Art. 60	geändert	09.12.2008	01.01.2009	2008_155
Art. 60	geändert	09.12.2008	01.01.2011	2008_155
Art. 62	geändert	09.12.2008	01.01.2009	2008_155
Art. 64	geändert	09.12.2008	01.01.2009	2008_155
Art. 64 Abs. 6	aufgehoben	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 66 Abs. 1	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 67	geändert	07.11.2006	01.01.2007	2006_140
Art. 67	geändert	14.12.2009	01.01.2010	2009_141
Art. 67	geändert	08.05.2018	01.07.2018	2018_029
Art. 67 Abs. 1, h)	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 67 Abs. 1, i)	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 67a	eingefügt	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 68	geändert	30.05.2012	01.01.2013	2012_047
Art. 69	aufgehoben	30.05.2012	01.01.2013	2012_047
Abschnitt 5.9	eingefügt	12.06.2019	01.07.2019	2019_049
Art. 75a	eingefügt	12.06.2019	01.07.2019	2019_049
Art. 75b	eingefügt	12.06.2019	01.07.2019	2019_049
Art. 75c	eingefügt	12.06.2019	01.07.2019	2019_049
Abschnitt 6	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 6.1	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 76	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 77	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 78	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 79	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 80	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 6.2	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 81	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 82	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 82	geändert	25.04.2006	01.05.2006	2006_032
Art. 82 Abs. 3	aufgehoben	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 82 Abs. 4	aufgehoben	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 83	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 83 Abs. 2	aufgehoben	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 83a	eingefügt	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 84	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 84	geändert	08.05.2018	01.07.2018	2018_029
Art. 85	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162

Berührtes Element	Änderungstyp	Beschluss	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
Art. 86	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 6.2a	eingefügt	14.12.2009	01.01.2010	2009_141
Art. 86a	eingefügt	14.12.2009	01.01.2010	2009_141
Art. 86a Abs. 1	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 86a Abs. 2	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Abschnitt 6.3	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 87	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 88	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 7	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 7.1	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 89	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 90	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 91	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 92	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 93	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 93	aufgehoben	08.05.2018	01.07.2018	2018_029
Abschnitt 7.2	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 94	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 95	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 7.3	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 96	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 7.4	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 97	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 98	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 99	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 99 Abs. 1	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 99 Abs. 2	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 99 Abs. 3	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 99 Abs. 4	eingefügt	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 100	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 101	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 7.5	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 102	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 7.6	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 103	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 103 Abs. 2	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 104	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 104 Abs. 1	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 105	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 105 Abs. 1	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 105 Abs. 2	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 105 Abs. 3	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 106	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 7.7	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 107	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 107 Abs. 3	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 108	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 108 Abs. 3	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 109	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 7.8	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 110	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 111	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162

Berührtes Element	Änderungstyp	Beschluss	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
Art. 112	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 7.9	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 113	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 114	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 115	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 116	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 116 Abs. 1	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Abschnitt 8	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 8.1	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 117	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 117 Abs. 1	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 117 Abs. 2	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Abschnitt 8.2	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 118	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 8.3	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 8.3.1	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 119	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 120	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 121	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 8.3.2	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 122	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 123	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 124	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 125	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 126	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 127	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 8.3.3	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 128	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 128	geändert	27.02.2004	01.01.2004	2003_162a1
Art. 129	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 8.3a	eingefügt	12.12.2006	01.01.2007	2006_166
Art. 129a	eingefügt	12.12.2006	01.01.2007	2006_166
Art. 129a Abs. 2	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 129b	eingefügt	12.12.2006	01.01.2007	2006_166
Abschnitt 8.4	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 130	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 131	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 8.4a	eingefügt	07.03.2017	01.07.2017	2017_021
Art. 131a	eingefügt	07.03.2017	01.07.2017	2017_021
Abschnitt 8.5	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 132	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 132	geändert	12.12.2006	01.01.2007	2006_166
Abschnitt 8.6	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 133	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 8.7	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 134	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 9	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 135	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 136	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 136	geändert	12.12.2006	01.01.2007	2007_022
Art. 136	geändert	03.07.2007	01.07.2007	2007_072
Art. 137	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162

Berührtes Element	Änderungstyp	Beschluss	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
Art. 137	geändert	16.12.2003	01.01.2004	2003_188
Art. 137	geändert	17.02.2004	01.01.2004	2004_031
Art. 138	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 139	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 140	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 141	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 141	aufgehoben	08.05.2018	01.07.2018	2018_029
Abschnitt 9a	eingefügt	30.11.2010	01.01.2011	2010_153
Art. 141a	eingefügt	30.11.2010	01.01.2011	2010_153
Abschnitt 10	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 10.1	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 142	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 143	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 144	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 145	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 146	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 147	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 148	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 10.2	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 149	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 10.3	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 150	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 10.4	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 151	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 10.5	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 152	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 153	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 154	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 155	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Abschnitt 10a	eingefügt	01.09.2025	01.01.2026	2025_063
Art. 155a	eingefügt	01.09.2025	01.01.2026	2025_063
Abschnitt 11	geändert	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 156	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Art. 156 Abs. 1	geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133
Art. 157	eingefügt	11.11.2003	01.01.2004	2003_162
Anhang 1	Inhalt geändert	09.12.2008	01.01.2009	2008_155
Anhang 2	Inhalt geändert	08.07.2008	01.07.2008	2008_085
Anhang 2	Inhalt geändert	14.12.2010	01.01.2011	2010_142
Anhang 3	Inhalt geändert	16.12.2003	01.01.2004	2003_188
Anhang 3	Inhalt geändert	07.11.2006	01.01.2007	2006_140
Anhang 3	Inhalt geändert	12.12.2006	01.01.2017	2006_166
Anhang 3	Inhalt geändert	12.12.2006	01.01.2007	2007_022
Anhang 3	Inhalt geändert	18.12.2007	01.01.2008	2007_145
Anhang 3	Inhalt geändert	14.12.2015	01.01.2016	2015_139
Anhang 4	Inhalt geändert	30.05.2012	01.01.2013	2012_047
Anhang 4	Titel und Inhalt geändert	12.10.2021	01.01.2022	2021_133

ANHANG 1

Berechnungstabelle für die Feriendauer (Art. 61 Abs. 2)

Anzahl Arbeitstage pro Woche	Anzahl Ferientage			
	pro Jahr	pro Monat	pro Woche	pro Arbeitstag
Woche zu 5 Tagen	23	1,9167	0,4423	0,0885
	25	2,0833	0,4808	0,0962
	28	2,3333	0,5385	0,1077
	30	2,5000	0,5769	0,1154

Bei der Berechnung des Ferienanspruchs gemäss oben stehender Tabelle wird das Ergebnis auf den nächsten Halbtag aufgerundet.

ANHANG 2

Berechnungstabelle für die Kilometerentschädigung (Art. 126)

Gefahrene km für Dienstfahrten seit Kalenderjahrbeginn				**Rp. pro km (Stand am 01.01.2011)**
von	0	bis	2 000	74
von	2 001	bis	4 000	69
von	4 001	bis	6 000	66
von	6 001	bis	8 000	63
von	8 001	bis	10 000	60
von	10 001	bis	12 000	58
ab	12 001			56
Bei Ausrichtung der Pauschalentschädigung nach Artikel 126 Abs. 2				32

ANHANG 3
Verschiedene Entschädigungen

Entschädigung für Nachtdienst, Sonntagsdienst oder Dienst an dienstfreien Tagen (Art. 48)

– Für jede in der Nacht geleistete Stunde	5.80 Fr.	Index November 2007
– Für jede am Tag geleistete Stunde	3 Fr.	Index November 2007

Nachts, an Sonntagen und dienstfreien Tagen geleistete Überstunden (Art. 51)

– Je Stunde	7.30 Fr.	Index November 2007

Entschädigung für Pikettdienst (Art. 57)

– Je Tag oder Nacht	25 Fr.	Index November 2010

Entschädigung für Präsenzdienst (Art. 58)

– Für jede in der Nacht geleistete Stunde	5.80 Fr.	Index November 2007
– Für jede am Tag geleistete Stunde	3 Fr.	Index November 2007

Umzugsentschädigung (Art. 118)

– Für verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für diejenigen, die den Haushalt mit einer oder mehreren Personen teilen, für deren Unterhalt sie aufgrund einer gesetzlichen Pflicht aufkommen	1350 Fr.	Stand am 1.1.2000

– Für alle übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	338 Fr.	Stand am 1.1.2000

Verpflegungsentschädigung (Art. 129)

– Für das Frühstück	7.90 Fr.	Stand am 1.1.2000
– Für eine Hauptmahlzeit	23 Fr.	Stand am 1.1.2000

Entschädigungen für die Verpflegung am Arbeitsort

1. Entschädigung für ein Mittagessen bei Tagesarbeit mit mobilem Arbeitsort (Art.129a)

– ausserhalb eines Restaurants	20 Franken	Stand am 1.1.2007
– in einem Restaurant auf Anordnung der bzw. des Vorgesetzten	23 Franken	Stand am 1.1.2000

2. Entschädigung für Zwischen- und Hauptmahlzeiten bei Nachtarbeit (Art. 129b)

– Zwischenmahlzeit bei Nachtarbeit	4 Franken	Stand am 1.1.2007
– Hauptmahlzeit bei Nachtarbeit	11.50 Fr.	Stand am 1.1.2007

Dienstentschädigung der Fachleute für Justizvollzug beim Amt für Gefängnisse (Art. 136)

– Für die Fachleute für Justizvollzug, die vor dem 1. Januar 1992 angestellt wurden, monatlich	473 Fr.	Index November 2007

Dienstentschädigung der Wildhüterinnen-Fischereiaufseherinnen und Wildhüter-Fischereiaufseher (Art. 137)

– Monatlich	491 Fr.	Index November 2007

ANHANG 4
Bestimmungen des Reglements vom 10. Juli 1985 für das Staatspersonal über die Erfindungen und Verbesserungsvorschläge (Art. 156 Abs. 1)

[IX. KAPITEL
Verschiedene Bestimmungen]

6. Berufliche Fortbildung (Art. 48 StPG)

Art. 135–142

…

7. Erfindungen und Verbesserungsvorschläge

Art. 143 Erfindungen

[1] Für Erfindungen von Mitarbeitern ist Artikel 332 des Obligationenrechts sinngemäss anwendbar.

[2] Ist eine Erfindung im Sinne von Artikel 332 Abs. 1 des Obligationenrechts für den Staat von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung, so gewährt der Staatsrat dem Erfinder darüber hinaus eine angemessene Vergütung.

Art. 144 Anregungen

[1] Macht ein Mitarbeiter eine Anregung, die geeignet ist, die Methoden oder Arbeitsmittel einer Dienststelle dauernd und vorteilhaft zu verändern, so kann ihm eine angemessene Belohnung gewährt werden.

[2] Der Staatsrat entscheidet über deren Gewährung und den Betrag.

Art. 145

…