

Personalverordnung

vom 13. Dezember 2011 (Stand 1. Januar 2013)

Die Regierung des Kantons St.Gallen

erlässt

in Ausführung des Personalgesetzes vom 25. Januar 2011¹

als Verordnung.²

I. Allgemeine Bestimmungen

(1.)

Art. 1 *Geltungsbereich*
 a) Grundsatz

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

² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Spitalverbunde und der Psychiatrieverbunde sind mit Ausnahme der Kaderärztinnen und Kaderärzte, der Oberärztinnen und Oberärzte, der Spitalfachärzte und Spitalfachärztinnen sowie des Verwaltungspersonals der eidgenössischen Arbeitsgesetzgebung⁴ unterstellt.

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

Art. 2 *b) für nebenamtlich tätige Personen*

¹ Für Personen, die nach Massgabe von besonderen gesetzlichen Vorschriften nebenamtlich Aufgaben für den Kanton erfüllen, gelten folgende Bestimmungen des Personalgesetzes⁵ sowie die darauf bezogenen Bestimmungen dieses Erlasses:

a) Art. 56 über die Bearbeitung von Personendaten;

1 sGS 143.1.

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

3 sGS 143.1.

4 SR 822.1.

5 sGS 143.1.

143.11

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

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

¹ Der Arbeitsvertrag nennt die Vertragsparteien und regelt wenigstens:

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

Art. 4 b) *Zuständigkeit*

¹ Soweit dieser Erlass die zuständige Stelle nicht ausdrücklich bezeichnet, richtet sich die Zuständigkeit, als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis zu gestalten, nach Art. 9 in Verbindung mit Art. 11 und 12 des Personalgesetzes.⁶

II. Aufgabenerfüllung (2.)

1. Grundsätze (2.1.)

Art. 5 *Aufgaben* a) *Grundlagen*

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

⁶ sGS 143.1.

Art. 6 b) Änderung

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

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

Art. 7 Unterstützung des Kantonalen Führungstabs

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

² Der Kantonale Führungstab zieht die im Einzelfall benötigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei.⁷

Art. 8 Telearbeit zu Hause

¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann mit Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern Telearbeit zu Hause vereinbaren, wenn sie über einen privaten Arbeitsplatz verfügen, der die Aufgabenerfüllung in vergleichbarer Weise wie am Dienstort zulässt, und keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

² Der Kanton kann sich an den Kosten des privaten Arbeitsplatzes beteiligen.

2. Fort- und Weiterbildung

(2.2.)

Art. 9 Notwendige Fort- und Weiterbildung

¹ Der Kanton trägt die Kosten für die Fort- und Weiterbildung, welche die oder der Vorgesetzte für die Ausübung der Tätigkeit als notwendig bezeichnet.

² Ist der tatsächliche Zeitaufwand, den die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für die Fort- und Weiterbildung aufwendet, grösser als die tägliche Normalarbeitszeit, werden höchstens zehn Stunden einschliesslich Fahrzeit und Pausen angerechnet.

Art. 10 Andere Fort- und Weiterbildung

a) Beteiligung des Kantons

¹ Der Kanton kann sich an der nicht oder nur teilweise zur Ausübung der Tätigkeit notwendigen Fort- und Weiterbildung durch einen finanziellen Beitrag und durch volle oder teilweise Anrechnung der dafür aufgewendeten Zeit als Arbeitszeit beteiligen.

⁷ Art. 14 des Bevölkerungsschutzgesetzes, sGS 421.1.

143.11

² Die Beteiligung richtet sich nach:

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

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

Art. 11 b) Vereinbarung

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

² Die Vereinbarung regelt:

- a) die Aufteilung der Kosten auf die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter und den Kanton;
- b) die Anrechnung der für die Fort- und Weiterbildung aufgewendeten Zeit als Arbeitszeit.

Art. 12 c) Rückerstattung

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

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

³ Die Rückerstattung entfällt, wenn das bestehende Arbeitsverhältnis ohne Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters endet.

3. Unterstützung der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters

(2.3.)

Art. 13 *Bestellung einer Rechtsvertretung*

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

- a) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Aufgabenerfüllung auf dem Rechtsweg belangt wird und die Beschreitung des Rechtsweges zur Wahrung ihrer oder seiner Rechte als angemessen erscheint;
- b) die Rechtsvertretung zum Schutz der Persönlichkeit nach Art. 30 des Personalgesetzes⁸ erforderlich ist.

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

Art. 14 *Richtigstellung bei ungerechtfertigten Angriffen*

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

4. Meldung von Missständen

(2.4.)

Art. 15 *Grundsatz*

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

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

Art. 16 *Interne Meldestelle* a) *Bezeichnung*

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

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

⁸ sGS 143.1.

Art. 17 b) Berichterstattung

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

Art. 18 Verfahren

¹ Die interne Meldestelle:

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

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

Art. 19 Vertraulichkeit

¹ Die interne Meldestelle behandelt die Meldung vertraulich.

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

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

5. Case Management

(2.5.)

Art. 20 Meldepflicht von Arbeitgeberin oder Arbeitgeber

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

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

Art. 21 Tätigkeit

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

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

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

6. Ausübung von Nebenbeschäftigungen

(2.6.)

Art. 22 Nebenbeschäftigungen

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

Art. 23 Arbeitszeit und Benützung von Infrastruktur

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

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

III. Arbeitszeit

(3.)

1. Allgemeine Bestimmungen

(3.1.)

Art. 24 Dienstzeit
a) Grundsatz

¹ Die wöchentliche Dienstzeit dauert von Montag bis Freitag.

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

Art. 25 b) Ausdehnung

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

- a) die wöchentliche Dienstzeit für bestimmte Funktionen auf den Samstag ausdehnen;

143.11

- b) die tägliche Dienstzeit auf frühestens 05.00 Uhr und spätestens 21.00 Uhr ausdehnen. Die übrige Zeit gilt als Nachtzeit.

Art. 26 Erreichbarkeit für die Öffentlichkeit

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

² Sie können davon abweichende Erreichbarkeitszeiten vorsehen.

Art. 27 Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

¹ Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden.

² Sie beträgt für:

- die Werkmeisterinnen und Werkmeister Landwirtschaft im Straf- und Massnahmenvollzug 46 Stunden;
- das Landwirtschaftspersonal 48 Stunden;
- Assistenzärztinnen und Assistenzärzte sowie Oberärztinnen und Oberärzte 46 bis 50 Stunden.

2. Bandbreitenmodell

(3.2.)

Art. 28 Grundsatz

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

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

Art. 29 Varianten

¹ Varianten des Bandbreitenmodells sind:

Variante	Wöchentliche Arbeitszeit in Stunden	Jahreslohn in Prozent	Zusätzliche Kompensationstage
1	40	95,2	–
2	41	97,6	–
3	41	95.2	5

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

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

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

Art. 30 Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

Art. 31 Arbeitgeberbeiträge an die berufliche Vorsorge

¹ Bei Festlegung einer Variante mit einem Jahreslohn von weniger als 100 Prozent übernimmt der Kanton während längstens drei Jahren die Arbeitgeberbeiträge an die berufliche Vorsorge für den Unterschied zwischen dem tatsächlichen Jahreslohn und dem Jahreslohn zu 100 Prozent.

Art. 32 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit fester Arbeitszeit

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

² Die zusätzliche Arbeitszeit wird jährlich durch zweieinhalb Kompensationstage abgegolten.

3. Tägliche Arbeitszeit

(3.3.)

Art. 33 Tägliche Normalarbeitszeit

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

143.11

Art. 34 *Blockzeiten*

¹ Die Blockzeiten dauern von 08.30 bis 11.00 Uhr und von 14.00 bis 16.00 Uhr.

² Während den Blockzeiten sind in der Regel alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anwesend.

Art. 35 *Mittagspause*

¹ Die Mittagspause oder eine vergleichbare Arbeitsunterbrechung dauert wenigstens eine halbe Stunde.

² Sie gilt nicht als Arbeitszeit.

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

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

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

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

Art. 37 *b) aus privaten Gründen*

¹ Abwesenheiten aus privaten Gründen gelten nicht als Arbeitszeit und erfolgen in der Regel ausserhalb der Blockzeiten.

4. Pikettdienst und Nachtarbeit

(3.4.)

Art. 38 *Arbeitszeit bei Pikettdienst*

¹ Bei Pikettdienst am Arbeitsplatz gelten als Arbeitszeit:

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

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

Art. 39 Nachtzeitausgleich bei Nachtarbeit

¹ Einen Nachtzeitausgleich bei Nachtarbeit erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

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

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

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

5. Gleitzeit

(3.5.)

Art. 40 Anspruch

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

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

Art. 41 Dauer

¹ Während der Gleitzeit können Arbeitsbeginn, Mittagspause und Arbeitsende frei gewählt werden.

² Die Gleitzeit dauert:

- a) von 06.30 bis 08.30 Uhr;
- b) von 11.00 bis 14.00 Uhr;
- c) von 16.00 bis 19.00 Uhr.

³ Die oder der Vorgesetzte kann in begründeten Fällen Ausnahmen zulassen.

Art. 42 Zeitguthaben und Zeitschulden

a) Begriff und Ausgleich

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

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

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

Art. 43 b) Übertragung auf das Folgejahr

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

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

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

Art. 44 c) Ausgleich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

6. Jahresarbeitszeit

(3.6.)

Art. 45 Grundsatz

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

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

Art. 46 Bezahlte Abwesenheiten

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

Art. 47 Zeitguthaben und Zeitschulden

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

Art. 48 Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahres

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

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

7. Langzeitkonto

(3.7.)

Art. 49 Gegenstand

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

Art. 50 Vereinbarung

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

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

Art. 51 Äufnung

¹ Das Zeitguthaben kann geäufnet werden mit:

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

143.11

Art. 52 Verwendung

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

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

Art. 53 Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

8. Überzeit

(3.8.)

Art. 54 Begriff

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

Art. 55 Ausgleich *a) Grundsatz*

¹ Überzeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis Lohnklasse 22 wird ausgeglichen.

² Überzeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab Lohnklasse 23 kann mit Freizeit ausgeglichen werden, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann in Ausnahmefällen mit Zustimmung des Personalamtes oder der zuständigen Stelle der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt eine Entschädigung festlegen.

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

Art. 56 b) durch Freizeit

¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter gleicht Überzeit im Einvernehmen mit der oder dem Vorgesetzten mit Freizeit aus. Der Ausgleich erfolgt innerhalb eines Jahres.

Art. 57 c) durch Entschädigung

¹ Kann Überzeit aus betrieblichen Gründen nicht mit Freizeit ausgeglichen werden, wird sie entschädigt.

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

- a) 2190 bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden;
- b) 2399 bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 46 Stunden;
- c) 2503 bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit:
 - 1. der Assistenzärztinnen und Assistenzärzte sowie Oberärztinnen und Oberärzte von 46 bis 50 Stunden;
 - 2. der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 48 Stunden.

9. Zeiterfassung

(3.9.)

Art. 58 Grundsatz

¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erfasst die Arbeitszeit in der Regel täglich. Die oder der Vorgesetzte kann jederzeit Einsicht nehmen.

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

³ Überzeit wird bei der Zeiterfassung separat ausgewiesen.

IV. Ruhetage, Ferien und Urlaub

(4.)

1. Ruhetage

(4.1.)

Art. 59 Bezeichnung

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

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

Art. 60 Arbeitsfreie Tage

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

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

2. Ferien

(4.2.)

Art. 61 *Dauer*⁹

¹ Die Ferien betragen je Kalenderjahr:

- a) 23 Arbeitstage ab vollendetem 20. Altersjahr bis zu dem Jahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird;
- b) 28 Arbeitstage:
 - 1. für Lernende;
 - 2. für jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zu dem Jahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird;
 - 3. für die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem Jahr, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird;
- c) 30 Arbeitstage ab dem Jahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird.

Art. 62 *Bemessung*

¹ Die Ferien werden im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit während eines Kalenderjahres bemessen:

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

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

Art. 63 *Ferienbezug*

¹ Die Ferien werden jährlich bezogen.

² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf den Ferienbezug von wenigstens zwei zusammenhängenden Wochen.

³ Sie legen die Zeit des Ferienbezugs fest. Vorbehalten bleibt die von der oder dem Vorgesetzten angeordnete Einschränkung oder Zuteilung des Ferienbezugs aus betrieblichen Gründen.

⁹ In Vollzug ab 1. Januar 2013.

Art. 64 *Nachbezug*

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

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

3. Urlaub

(4.3.)

Art. 65 *Allgemeine Gründe*

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

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

Art. 66 *Besondere Gründe*

¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann als bezahlten Urlaub beziehen:¹⁰

- a) bei Verheiratung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder bei Eintragung der Partnerschaft zwei Tage;
- b) bei Hochzeit oder bei Eintragung der Partnerschaft von Kindern und Geschwistern einen Tag;
- c) nach Geburt eines Kindes fünf Tage Vaterschaftsurlaub innerhalb von vier Monaten;¹¹
- d) bei plötzlicher Erkrankung eines Mitglieds des Haushalts oder eines nahen Angehörigen, wenn es an der notwendigen Betreuung fehlt, bis zwei Tage je Ereignis;
- e) beim Tod:
 1. von Ehe- oder Lebenspartnerin und Ehe- oder Lebenspartner sowie von eingetragener Partnerin oder eingetragenen Partner drei Tage;
 2. von Kindern und Eltern drei Tage;
 3. von Geschwistern zwei Tage;
- f) bei Wohnungswechsel einen Tag.

¹⁰ In Vollzug ab 1. Januar 2013.

¹¹ In Vollzug ab 1. Januar 2013.

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

Art. 67 Öffentliches Amt

¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann für die Ausübung eines öffentlichen Amtes bezahlten Urlaub von höchstens fünfzehn Tagen je Jahr gewähren.

² Die für die Ausübung des öffentlichen Amtes ausserhalb der Arbeitszeit aufgewendete Zeit wird nicht angerechnet.

V. Entschädigungen aus dem Arbeitsverhältnis (5.)

1. Lohn sowie Zulagen und Inkonvenienzentschädigungen (5.1.)

a) Lohn (5.1.1.)

Art. 68 Lohnklassen

¹ Die Lohnklassen 1 bis 31 umfassen je acht Lohnstufen. Die erste Lohnstufe gilt als Mindestansatz. Jede folgende Stufe entspricht dem um die Lohnspanne erhöhten Lohn.

² Die Lohnspanne beträgt einen Siebtel des Unterschieds zwischen dem Mindest- und dem Höchstansatz der Lohnklasse.

³ Die Lohnklasse 32 bis 37 sind Überklassen ohne Lohnstufen.

Art. 69 Zuordnung der Funktionen

¹ Die Zuordnung der Funktionen zu den Lohnklassen richtet sich nach Anhang 1 zu diesem Erlass.

Art. 70 Beförderung innerhalb einer Lohnklasse
a) Grundsatz

¹ Bei guten Leistungen wird der Lohn jährlich bis zur Erreichung des Höchstansatzes der Lohnklasse um eine Lohnspanne erhöht. Vorbehalten bleibt der Beschluss der Regierung über das allgemeine Aussetzen des Stufenanstiegs.

² Sind die Leistungen besonders gut, können zusätzliche Lohnspannen gewährt werden.

³ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann verlangen, dass die Verweigerung der Lohnerhöhung schriftlich begründet wird.

Art. 71 b) Vorbehalt

¹ Die Regierung kann den Stufenanstieg innerhalb einer Lohnklasse ganz oder teilweise aussetzen, wenn die Finanzlage des Kantons oder die Wirtschaftslage es erfordern.

² Der Stufenanstieg kann auf Beginn des Folgejahres ausgesetzt werden:

- a) bei Beförderung während des Jahres;
- b) bei Beginn des Arbeitsverhältnisses im letzten Quartal des Jahres.

Art. 72 Beförderung in eine höhere Lohnklasse

a) Lohnklassen 1 bis 31

¹ Bei guten oder besonders guten Leistungen kann die Beförderung in eine höhere Lohnklasse erfolgen.

² Es wird in der Regel eine Lohnspanne der neuen Lohnklasse gewährt.

³ Der neue Jahreslohn wird auf den Betrag der nächsten Lohnstufe aufgerundet.

Art. 73 b) Überklassen

¹ Bei guten oder besonders guten Leistungen kann die Beförderung schrittweise in die erste oder eine höhere Überklasse erfolgen.

Art. 74 Zeitpunkt der Beförderung

¹ Beförderungen erfolgen in der Regel auf Beginn eines Kalenderjahres.

Art. 75 Variabler Lohnbestandteil

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

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

³ Die Regierung bestimmt die Regelungen im Einzelfall.

Art. 76 Stundenlohn

a) Anwendungsbereich

¹ Stundenlohn kann vereinbart werden mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

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

143.11

Art. 77 *b) Berechnung*

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

- a) 2190 bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden;
- b) 2399 bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 46 Stunden;
- c) 2503 bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit:
 - 1. der Assistenzärztinnen und Assistenzärzte sowie Oberärztinnen und Oberärzte von 46 bis 50 Stunden;
 - 2. der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 48 Stunden.

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

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

² Kurzabsenzen sind:

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

b) Zulagen (5.1.2.)

Art. 79 *Geburtszulage* *a) Grundsatz*

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

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

Art. 80 *b) Begrenzung*

¹ Den Eltern wird höchstens eine Geburtszulage je Kind ausgerichtet.

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

Art. 81 *Funktionszulage* *a) Voraussetzungen*

¹ Die Funktionszulage kann befristet oder unbefristet ausgerichtet werden:

- a) bei Übernahme von zusätzlichen Aufgaben;
- b) bei Übernahme einer leitenden Funktion;

- c) bei Ausübung der Stellvertretung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters mit übergeordneter oder leitender Funktion.

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

Art. 82 b) Höhe

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

Art. 83 Marktzulage a) Voraussetzungen

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

Art. 84 b) Befristung

¹ Die Marktzulage wird befristet und stufenweise herabgesetzt.

² Sie kann vor Ablauf der Frist erhöht, gekürzt oder aufgehoben werden, wenn sich die Voraussetzungen für deren Ausrichtung verändert haben.

Art. 85 c) Höhe

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

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

c) Inkonvenienzentschädigungen

(5.1.3.)

Art. 86 Bezugsberechtigung

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

² Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kantonspolizei richtet sich der Bezug von Inkonvenienzenschädigungen nach den Bestimmungen der Polizeiverordnung vom 2. Dezember 1980¹².

Art. 87 Bezügerinnen und Bezüger

a) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Staatsanwaltschaft und Jugendanwaltschaft

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

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

² Das Verwaltungspersonal der Staatsanwaltschaft bezieht Inkonvenienzen für Aufgebote an den Arbeitsplatz ausserhalb der Dienstzeit.

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

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

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

Art. 89 c) Assistenzärztinnen und Assistenzärzte

¹ Assistenzärztinnen und Assistenzärzte beziehen Inkonvenienzenschädigungen für:

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

Art. 90 d) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Strassenunterhaltsdienstes

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Strassenunterhaltsdienstes beziehen Inkonvenienzenschädigungen für:

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

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

¹² sGS 451.11.

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

Art. 91 f) übrige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

¹ Die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beziehen Inkonvenienzentschädigungen, wenn sie in den Lohnklassen 1 bis 22 eingestuft sind.

Art. 92 Form

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

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

Art. 93 Ansatz

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

Art. 94 Ausrichtung bei Abwesenheit
a) Grundsatz¹³

¹ Die Ausrichtung der Inkonvenienzentschädigungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Art. 89 bis 91 dieses Erlasses dauert fort:

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

² Sie entfällt insbesondere:

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

¹³ In Vollzug ab 1. Januar 2013.

Art. 95 *b) Bemessung und Auszahlung*¹⁴

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

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

³ Die Auszahlung der Inkonvenienzentschädigung erfolgt wenigstens vierteljährlich.

d) Auszahlung

(5.1.4.)

Art. 96 *Monatliche Auszahlung*

¹ Monatlich werden ausbezahlt:

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

Art. 97 *13. Monatslohn*

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

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

Art. 98 *Naturalleistung*

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

² Das Finanzdepartement legt für Dienstwohnungen den für die Bewertung der Naturalleistung massgebenden Wert fest. Im Übrigen werden für die Bewertung von Naturalleistungen die steuerrechtlichen Bestimmungen über Bemessung der Naturalbezüge bei Ermittlung des steuerbaren Einkommens sachgemäss angewendet.¹⁵

¹⁴ In Vollzug ab 1. Januar 2013.

¹⁵ Vgl. insbesondere Art. 10 der Steuerverordnung, sGS 811.11.

2. Lohnfortzahlung

(5.2.)

Art. 99 *Anspruchsdauer*
a) Grundsatz

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

Art. 100 *b) Probezeit*

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

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

Art. 101 *c) Bezug der Mutterschaftsentschädigung*

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

Art. 102 *Lohnfortzahlung und Kündigungsschutz* a) Voraussetzungen

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

- a) auf Verlangen der vorgesetzten Stelle ein Arztzeugnis beibringt, das die Arbeitsunfähigkeit bestätigt. Vorbehalten bleibt Art. 66 des Personalgesetzes¹⁶;
- b) die Mitwirkungspflicht erfüllt.

Art. 103 *b) Mitwirkungspflicht*

¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter:

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

Art. 104 *Lohnfortzahlung infolge Krankheit*

¹ Bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit wird die gesamte Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheiten in den letzten drei Jahren ermittelt.

¹⁶ sGS 143.1.

² Die Lohnfortzahlung erfolgt für die Dauer, die sich aus der Differenz der nach Abs. 1 dieser Bestimmung ermittelten Dauer zu 24 Monaten ergibt.¹⁷

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

Art. 105 Lohnfortzahlung infolge Unfalls

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

Art. 106 Anrechenbarer Lohn

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

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

³ Inkonvenienzen-schädigungen sind Teil des anrechenbaren Lohns.¹⁸

Art. 107 Kürzung oder Einstellung

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

Art. 108 Abtretung von Lohnersatzansprüchen

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

Art. 109 Unfallfonds
a) Grundsatz

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

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

¹⁷ Abs. 2 in Vollzug ab 1. Januar 2013.

¹⁸ Abs. 3 in Vollzug ab 1. Januar 2013.

Art. 110 b) Fonds für Berufsunfälle

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

² Aus dem Fonds für Berufsunfälle werden geleistet:

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

Art. 111 c) Fonds für Nichtberufsunfälle

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

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

³ Aus dem Fonds für Nichtberufsunfälle werden geleistet:

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

3. Treueprämie

(5.3.)

Art. 112 Anspruch

¹ Die Treueprämie wird ausgerichtet nach Vollendung:

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

Art. 113 Anrechnung von Dienstjahren

¹ Für die Ausrichtung von Treueprämien werden alle beim Kanton als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter nach Art. 2 Abs. 1 und 2 des Personalgesetzes¹⁹ geleisteten Dienstjahre angerechnet.

Art. 114 Höhe

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

¹⁹ sGS 143.1.

² Der 13. Monatslohn sowie die Inkonvenienzentschädigung und die Sozial-, Funktions- und Marktzulagen werden nicht angerechnet. Die Treueprämie wird anteilmässig ausgerichtet, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach mehr als zehn Dienstjahren aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Kanton ausscheidet wegen:

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

Art. 115 Ausrichtung in Form von bezahltem Urlaub

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

4. Abgangsentschädigung

(5.4.)

Art. 116 Voraussetzungen

¹ Die Regierung kann eine Abgangsentschädigung ausrichten, wenn:

- a) das Arbeitsverhältnis durch Kündigung seitens der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers oder in gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst wird;
- b) höchstens ein geringes Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters vorliegt;
- c) die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Kürzung der Rente aus der beruflichen Vorsorge zur Folge hat;
- d) keine Leistungen nach Massgabe eines nach Art. 55 des Personalgesetzes²⁰ erlassenen Sozialplans ausgerichtet werden.

Art. 117 Höhe

¹ Die Höhe der Abgangsentschädigung richtet sich nach:

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

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

²⁰ sGS 143.1.

5. Lohnnachgenuss

(5.5.)

*Art. 118 Hinterlassene*¹ Hinterlassene nach Art. 42 des Personalgesetzes²¹ sind:

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

² Fehlen bezugsberechtigte Hinterlassene, wird der Lohn bis Ende des Sterbemoments dem Nachlass zugewiesen.*Art. 119 Anrechenbarer Lohn*¹ Der für den Lohnnachgenuss anrechenbare Lohn bemisst sich nach dem Beschäftigungsgrad im Zeitpunkt des Todes einschliesslich 13. Monatslohn, Inkonvenienzenerschädigung sowie Sozial-, Funktions- und Marktzulagen.**VI. Spesenersatz**

(6.)

1. Grundsätze

(6.1.)

*Art. 120 Geltungsbereich*¹ Als Spesen gelten die Auslagen für:

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

*Art. 121 Grundsatz*¹ Spesen werden nach den in diesem Erlass festgelegten Ansätzen vergütet, soweit sie tatsächlich entstanden und angemessen sind.² In begründeten Fällen können das Departement, die Staatskanzlei, das Gericht und das zuständige Organ der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt im Einvernehmen mit dem Personalamt pauschale Vergütungen festlegen.

²¹ sGS 143.1.

2. Verpflegung

(6.2.)

Art. 122 Vergütung

¹ Vergütet werden die Auslagen für:

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

Art. 123 Ansätze

¹ Die Vergütung beträgt höchstens:²²

- a) für das Morgenessen: Fr. 8.–
- b) für das Mittagessen: Fr. 25.–
- c) für das Abendessen: Fr. 25.–
- d) für übrige Konsumationen: Fr. 6.–²³

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

3. Unterkunft

(6.3.)

Art. 124 Vergütung

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

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

4. Dienstreisen

(6.4.)

Art. 125 Öffentliche Verkehrsmittel

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benützen für Dienstreisen nach Möglichkeit öffentliche Verkehrsmittel.

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

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

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

Art. 126 *Privatfahrzeuge*
 a) Kilometerentschädigung

¹ Für Dienstfahrten mit Privatfahrzeugen wird eine Kilometerentschädigung ausgerichtet.

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

Art. 127 *b) Personenwagen*²⁴

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

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

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

Art. 128 *Kleinfahrzeuge*

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

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

Art. 129 *Flugzeug*

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

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

²⁴ Abs. 1 in Vollzug ab 1. Januar 2013.

Art. 130 Weitere Auslagen

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

5. Wegentschädigung

(6.5.)

Art. 131 Ausrichtung

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

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

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

VII. Zuständigkeiten

(7.)

1. Regierung

(7.1.)

Art. 132 Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen

¹ Die Regierung ist zusätzlich zu den in Art. 10 Abs. 1 des Personalgesetzes²⁵ und besonderen gesetzlichen Bestimmungen bezeichneten Arbeitsverhältnissen zuständig für Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

- a) in der Staatskanzlei von:
 - 1. Vizestaatssekretärin oder Vizestaatssekretär;
 - 2. Mitarbeiterin oder Mitarbeiter der Regierungspräsidentin oder des Regierungspräsidenten;
 - 3. Leiterin oder Leiter Recht und Legistik;
 - 4. Leiterin oder Leiter Kommunikation;
 - 5. Leiterin oder Leiter Koordinationsstelle für Aussenbeziehungen;
- b) im Departement des Innern der Leiterin oder des Leiters Amtsnotariat;
- c) im Finanzdepartement der Leiterin oder des Leiters Personal- und Organisationsentwicklung;
- d) im Baudepartement der Strasseninspektorin oder des Strasseninspektors;
- e) im Gesundheitsdepartement von:
 - 1. Kantonsärztin oder Kantonsarzt;

²⁵ sGS 143.1.

2. Kantonstierärztin oder Kantonstierarzt;
3. Kantonschemikerin oder Kantonschemiker;
4. Kantonsapothekerin oder Kantonsapotheker.

Art. 133 Übertragung von Aufgaben

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

2. Sozialpartnerschaft

(7.2.)

a) Verhandlungsparteien

(7.2.1.)

Art. 134 Verbände des Staatspersonals

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

² Die Personalverbändekonferenz ist Ansprechpartnerin der Regierung.

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

Art. 135 Regierung

¹ Das Finanzdepartement vertritt die Regierung, soweit diese nicht als Kollegium handelt²⁶ oder eine besondere Vertretung bezeichnet.

² Das Personalamt führt die Geschäfte der Sozialpartnerschaft.

b) Zusammenarbeit

(7.2.2.)

Art. 136 Verhandlungen

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

²⁶ Art. 69 Abs. 2 der Kantonsverfassung, sGS 111.1.

² Das Departement kann Verhandlungen mit einzelnen Personalverbänden über Gegenstände führen, die das Personal nach Massgabe des Geschäftskreises dieses Departementes²⁷ betreffen, soweit die Regierung keine andere Regelung trifft. Es kann das Personalamt beiziehen.

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

Art. 137 Vernehmlassung, Anhörung und Mitarbeit

¹ Die Personalverbände werden vor Entscheiden der Regierung über Gegenstände nach Art. 6 Abs. 1 und 2 des Personalgesetzes²⁸ zur schriftlichen Vernehmlassung oder zur Anhörung eingeladen.

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

Art. 138 Vorschlags- und Antragsrecht

¹ Die Personalverbände können der Regierung zu Gegenständen nach Art. 6 Abs. 1 und 2 des Personalgesetzes²⁹ sowie weiteren Personalangelegenheiten Vorschläge und Anträge unterbreiten.

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

Art. 139 Infrastrukturbeitrag

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

3. Personalamt

(7.3.)

Art. 140 Stellung

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

²⁷ Geschäftsreglement der Regierung und der Staatskanzlei, sGS 141.3.

²⁸ sGS 143.1.

²⁹ sGS 143.1.

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

Art. 141 Zusammenarbeit

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

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

Art. 142 Aufgaben *a) Personalpolitik*

¹ Das Personalamt:

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

Art. 143 b) Führungsunterstützung sowie Personal- und Organisationsentwicklung

¹ Das Personalamt:

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

Art. 144 c) Information

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

Art. 145 d) Vollzug des Personalrechts

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

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

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

³ Es erlässt Richtlinien und stellt Musterdokumente zur Verfügung.

Art. 146 e) Personaladministration

¹ Das Personalamt:

- a) führt die öffentliche Stellenausschreibung durch;
- b) begleitet das Verfahren der Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis von der Regierung begründet wird;
- c) nimmt Stellung zu der in Aussicht genommenen Höhe des Lohns und einer allfälligen Funktions- oder Marktzulage bei Begründung des Arbeitsverhältnisses oder bei lohnwirksamer Änderung des Arbeitsvertrags. Es erstattet bei Nichteinverständnis in sachgemässer Anwendung von Art. 145 Abs. 2 dieses Erlasses Meldung und informiert die Vorsteherin oder den Vorsteher des Finanzdepartementes;
- d) besorgt in Zusammenarbeit mit Staatskanzlei, Departementen und Gerichten Lohnverwaltung und Lohnauszahlung;
- e) vollzieht das Sozialversicherungsrecht und koordiniert Leistungen und Lohn;
- f) betreibt die zentralen Informatiksysteme für das Personalwesen und sorgt für deren Weiterentwicklung;
- g) führt das innerbetriebliche Case Management für Departemente und Staatskanzlei sowie Gerichte und andere Justizbehörden nach Art. 21 dieses Erlasses.

Art. 147 Antragsrecht

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

Art. 148 Personaldienstleiterkonferenz

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

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

VIII. Schlichtungsverfahren im Rahmen der Streiterledigung (8.)

1. Schlichtungsstelle in Personalsachen (8.1.)

Art. 149 Organisation

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

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

³ Die Entschädigung der Mitglieder richtet sich sachgemäss nach der Verordnung über die Entschädigung der nicht festangestellten Richterinnen und Richter sowie die Mitglieder der Schlichtungsbehörden (Entschädigungsverordnung) vom 19. Mai 2009.³⁰

Art. 150 Ausstand

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

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

³ Im Übrigen werden die Bestimmungen des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege vom 16. Mai 1965³¹ über den Ausstand sachgemäss angewendet.

2. Schlichtungsbegehren (8.2.)

Art. 151 Einreichung

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

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

³⁰ sGS 941.13.

³¹ sGS 951.1.

Art. 152 Behandlung

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

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

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

Art. 153 Unterlagen und Abklärungen

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

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

3. Verfahren

(8.3.)

Art. 154 Verständigungsverhandlung
a) Durchführung

¹ Die Verständigungsverhandlung ist nicht öffentlich.

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

Art. 155 b) Vertraulichkeit

¹ Die Aussagen der Parteien sind vertraulich.

² Sie werden im Verfahren der personalrechtlichen Klage nicht verwendet.

Art. 156 c) Empfehlung der Schlichtungsstelle in Personalsachen

¹ Die Schlichtungsstelle in Personalsachen kann in Angelegenheiten, die nach Art. 79 des Personalgesetzes³² Streitgegenstand der personalrechtlichen Klage sind, eine Empfehlung zur gütlichen Verständigung abgeben.

³² sGS 143.1.

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

Art. 157 d) gütliche Verständigung

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

² Sie lässt das Protokoll durch die Vertragsparteien unterzeichnen.

Art. 158 e) Abschluss

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

- a) die Namen der Vertragsparteien;
- b) das Datum der Feststellung;
- c) das gestellte Schlichtungsbegehren;
- d) den Verhandlungsgegenstand;
- e) die Art des Ausgangs des Schlichtungsverfahrens durch Hinweis auf die gütliche Verständigung oder das Scheitern des Schlichtungsverfahrens;
- f) bei gescheitertem Schlichtungsverfahren den Hinweis auf Art. 81 des Personalgesetzes³³.

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

Art. 159 Säumnis

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

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

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

³³ sGS 143.1.

143.11

Art. 160 Ergänzendes Recht

¹ Im Übrigen werden für das Verfahren der Schlichtungsstelle in Personalsachen die Bestimmungen der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008³⁴ sachgemäss angewendet.

IX. Schlussbestimmungen

(9.)

Art. 161 ³⁵

Art. 162 ³⁶

Art. 163 ³⁷

Art. 164 ³⁸

Art. 165 Aufhebung bisherigen Rechts a) Besoldungsverordnung

¹ Die Besoldungsverordnung vom 27. Februar 1996³⁹ wird mit Ausnahme von Art. 29 und 30 mit Wirkung ab 1. Juni 2012 aufgehoben.

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

Art. 166 b) Verordnung über den Staatsdienst

¹ Die Verordnung über den Staatsdienst vom 5. März 1996⁴⁰ wird mit Ausnahme von Art. 17 und Art. 22 Abs. 1 Bst. c, Art. 42 und Art. 45 Abs. 1 sowie Art. 51 mit Wirkung ab 1. Juni 2012 aufgehoben.

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

Art. 167 c) Arbeitszeitverordnung

¹ Die Arbeitszeitverordnung vom 27. Mai 1997⁴¹ wird mit Wirkung ab 1. Juni 2012 aufgehoben.

³⁴ SR 272.

³⁵ Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.

³⁶ Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.

³⁷ Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.

³⁸ Änderungen bisherigen Rechts werden nicht aufgeführt.

³⁹ nGS 43-1 (sGS 143.2).

⁴⁰ nGS 43-3 (sGS 143.20).

⁴¹ nGS 32-52 (sGS 143.22).

Art. 168 d) Spesenverordnung

¹ Die Spesenverordnung vom 6. Dezember 2004⁴² wird mit Ausnahme von Art. 10 mit Wirkung ab 1. Juni 2012 aufgehoben.

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

Art. 169 Übergangsbestimmung

¹ Leistungszulagen, die nach Art. 32 der Verordnung über den Staatsdienst vom 5. März 1996⁴³ zugesprochen worden sind, werden als Lohnsonderzulage weitergeführt.

Art. 170 Vollzugsbeginn

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

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

⁴² nGS 46-3 (sGS 143.6).

⁴³ sGS 143.20.

* Änderungstabelle - Nach Bestimmung

Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle	Erlassdatum	Vollzugsbeginn
Erlass	Grunderlass	47-32	13.12.2011	01.01.2013

* Änderungstabelle - Nach Erlassdatum

Erlassdatum	Vollzugsbeginn	Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle
13.12.2011	01.01.2013	Erlass	Grunderlass	47-32