



III. Nachtrag zur Personalverordnung (sGS 143.11)

mit Erläuterungen des Finanzdepartementes vom 4. Juli 2017 (RRB 2017/489)

1 Vorbemerkungen

Mit dem III. Nachtrag zur Personalverordnung (sGS 143.11; abgekürzt PersV) werden im kantonalen Personalrecht die rechtlichen Grundlagen für die Einführung des neuen Lohnsystems im Rahmen des Projekts «Neues Lohnwesen» (NeLo) geschaffen. Eckpfeiler dieser rechtlichen Grundlagen sind:

- Abschaffung des automatischen Stufenanstiegs und stärkere Anknüpfung der individuellen Lohnentwicklung an die Leistung;
- Ausgestaltung des Lohnsystems als sogenanntes Bandmodell (bisher Klassen-/Stufenmodell);
- Beibehaltung der bisherigen Lohnklassen und ihrer Minima / Maxima;
- Einführung von Referenzfunktionen (mit zugehörigem Lohnband), denen jede einzelne Stelle zugeordnet wird;
- keine Lohnänderungen bei Überführung in das neue System (unter Vorbehalt der Übergangsregelungen sowie individueller Beförderungen bzw. Lohnerhöhungen);
- Übergangsregelungen betreffend Löhne, die im Sinn der neuen Referenzfunktionen ausserhalb der massgebenden Lohnbänder liegen;

Die Implementierung eines neuen Lohnsystems im Bandmodell und ohne jeden Automatismus ist ein anspruchsvoller Change-Prozess. Um die Konsistenz des neuen Systems nachhaltig zu gewährleisten, sind die Zuständigkeiten zur Systempflege in der täglichen Anwendung anzupassen. Dies gilt insbesondere für die beiden statischen Systemelemente, d.h. die anforderungsgerechte Zuordnung einer Tätigkeit zu einer bestimmten Referenzfunktion und die personenbezogene Wertung der persönlichen Eigenschaften bei der Anfangseinstufung. Sind diese Grundeinstellungen im Einzelfall korrekt gelegt, kann auch das dynamische Element des Lohnsystems, d.h. die individuelle Lohnentwicklung, darauf aufbauen. Die Zuständigkeit zur Pflege des Systems im Allgemeinen und der erwähnten Grundeinstellungen im Besonderen soll deshalb dem Personalamt übertragen werden (Zustimmungserfordernis für die Zuordnung zu den Referenzfunktionen und für die Festlegung des Anfangslohns). Diese Zuständigkeitsordnung dient der departementsübergreifenden Qualitätssicherung und unterstützt die Anstrengungen zur Gewährleistung der internen Lohngerechtigkeit und zur einheitlichen Anwendung des Personalrechts.

Von den mit dem III. Nachtrag zur PersV vorgenommenen Änderungen und damit von der Einführung des neuen Lohnsystems nicht betroffen sind die Lehrpersonen der Berufsfachschulen und der Mittelschulen, der Pädagogischen Hochschule und der Universität. Deren Besoldung ist in eigenständigen Verordnungen geregelt¹. Das auf die interkantonal getragenen Fachhochschulen anwendbare Personalrecht richtet sich nach deren Trägervereinbarungen und den gestützt darauf erlassenen Personalreglementen.

¹ *Berufsfachschulen:* Ergänzende Verordnung über das Arbeitsverhältnis der Lehrpersonen an Berufs- und Weiterbildungszentren vom 24. März 2015 (sGS 231.31)
Mittelschulen: Ergänzende Verordnung über das Arbeitsverhältnis der Mittelschul-Lehrpersonen vom 15. Juni 2004 (sGS 143.4)
Pädagogische Hochschule: Personalverordnung der Pädagogischen Hochschule St. Gallen vom 28. Juni 2005 (sGS 216.11)
Universität: Gehaltsordnung für den Lehrkörper und das Verwaltungspersonal der Hochschule St.Gallen für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften vom 12. Oktober 1971 (sGS 217.31)



I.

Der Erlass «Personalverordnung vom 13. Dezember 2011»² wird wie folgt geändert:

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~~ **Referenzfunktion** und den Anfangslohn;
- f) den Dienstort.

Im neuen Lohnsystem werden die einzelnen Stellen einer Referenzfunktion und damit einem Lohnband mit Minimum und Maximum zugeordnet. Innerhalb dieses Lohnbandes besteht grundsätzlich Handlungsspielraum, d.h. es gibt keine Lohnstufen mehr. Aus diesem Grund wird mit dem Übergang von einem System mit Lohnklassen und -stufen zu einem Bandmodell die in Bst. e genannte Lohneinstufung hinfällig.

Aus Gründen der Transparenz und der Rechtssicherheit ist es geboten, die massgebende Referenzfunktion im Arbeitsvertrag zu nennen und damit auch die Lohnentwicklungsmöglichkeiten offen zu legen. Die Bezeichnung der Referenzfunktion erfolgt nicht im individualisierten Arbeitsvertrag selber, sondern in der neutralen Stellenbeschreibung, die jedoch integrierender Bestandteil eines Arbeitsvertrages ist. Damit wird auch dem Umstand Rechnung getragen, dass die Funktionsbezeichnung im Arbeitsvertrag nicht zwangsläufig mit der Bezeichnung in der Stellenbeschreibung übereinstimmt.

Art. 68 bis 73 werden aufgehoben.

Die Art. 68 bis 73 PersV beschreiben das geltende Lohnsystem mit Klassen und Stufen, die Zuordnung der Funktionen zu den Lohnklassen und die Grundsätze für individuelle Beförderungen. Diese Bestimmungen sind wegen der Einführung des Bandmodells und der neuen Regeln für individuelle Beförderungen (ohne Automatismen) aufzuheben.

Art. 73a (neu) Lohnbänder und Lohnklassen

¹ Lohnbänder umfassen mehrere Lohnklassen. Es bestehen 37 Lohnklassen.

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

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

² sGS 143.11.



In Abs. 1 und 2 wird das neue Bandmodell umschrieben. Dieses Modell umfasst weiterhin 37 Lohnklassen, wobei die Unterscheidung in ordentliche Lohnklassen (1 bis 31) und Überklassen (32 bis 37) aufgegeben wird. Ein Lohnband umfasst in der Regel fünf bis sieben Lohnklassen. Die Differenz zwischen dem Minimum der tiefsten Lohnklasse eines Bandes und dem Maximum der höchsten Lohnklasse desselben Lohnbandes bilden den Rahmen für individuelle Lohnentwicklungen (vgl. unten Art. 73d [neu]). Die Lohntabelle mit Mindest- und Höchstansätzen der einzelnen Lohnklassen wird von der Regierung gestützt auf Art. 37 des Personalgesetzes (sGS 143.1; abgekürzt PersG) wie bisher jährlich als Anhang zur Verordnung über die Bemessung des Lohns für das Staatspersonal (sGS 143.23) erlassen.

Gemäss Abs. 3 umfasst der Standardbereich die unteren 90 Prozent des im Lohnband der entsprechenden Referenzfunktion möglichen Lohnanstiegs. Dieser Standardbereich bildet in der Regel den Rahmen für Einstufungen bei Eintritt in die Staatsverwaltung oder bei Übernahme einer anderen Stelle (Art. 73c [neu] Abs. 1) sowie für individuelle Lohnerhöhungen bei guten oder besonders guten Leistungen (Art. 73d [neu] Abs. 1). Die oberen 10 Prozent sind als ausserordentlicher Leistungsbereich definiert. Dem Leistungsgedanken des neuen Lohnsystems entsprechend soll der Aufstieg in diesen Bereich eines Lohnbands nur Mitarbeitenden mit nachhaltig sehr guter Leistung vorbehalten und von einer qualifizierten Zustimmung abhängig sein (vgl. unten Art. 73d [neu] Abs. 2).

Art. 73b (neu) Referenzfunktionen

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

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

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

Anhand der Zuordnungskriterien a) Funktionsbeschreibung (Aufgaben), b) berufliche Stellung und c) Verantwortung werden sogenannte Referenzfunktionen gebildet.

- a) Die Funktionsbeschreibung ist eine generalisierte Beschreibung der Referenzfunktion. Ziele, Aufgaben, Kompetenzen sowie Beziehungen zu anderen Stellen werden in einer allgemeinen und neutralen Form beschrieben, die sich nicht auf eine konkrete Stelle oder Funktion bezieht, sondern in der Regel mehrere vergleichbare Profile abbildet.*
- b) Die berufliche Stellung gibt Auskunft darüber, ob es sich um eine ausführende, eine leitende oder eine rechtsprechende Funktion handelt.*
- c) In der Zeile Verantwortung werden charakteristische Tätigkeiten der Referenzfunktion bzw. einzelner, der Referenzfunktion zugeordneter konkreter Funktionen beispielhaft aufgelistet. Sie soll vor allem als Hilfsmittel für die Zuordnung der konkreten Funktionen dienen. Die Liste beruht auf einer Auswahl und ist nicht abschliessend. Insbesondere kann aufgrund einer aufgeführten Tätigkeit kein Anspruch auf die Einreihung in die entsprechende Funktion abgeleitet werden.*



Bei der Zuordnung der Referenzfunktionen zur lohnmassigen Bandbreite wird einerseits dem internen Quervergleich Rechnung getragen (interne Lohngerechtigkeit). Ziel ist es, verschiedene Funktionen mit ähnlich anspruchsvoll gewichteten Aufgaben und Qualifikationen in etwa gleich zu entlohnen. Dabei erfolgt der Quervergleich über alle Funktionsbereiche hinweg. Andererseits werden für die Beurteilung der externen Lohngerechtigkeit Lohnvergleiche mit andern öffentlichen Verwaltungen und für ausgewählte Funktionen auch mit der Privatwirtschaft vorgenommen. Die einheitlich nach diesen Kriterien beschriebenen und summarisch zugeordneten Referenzfunktionen werden in einen Referenzfunktionskatalog mit dazugehörigen Einreihungsplänen zusammengefasst. Der Referenzfunktionskatalog ist in die nachfolgenden Funktionsbereiche gegliedert. Für den Bereich Gesundheit wird ein eigener Referenzfunktionskatalog gebildet.³

- Allgemeine Verwaltung;
- Handwerk, Technik und Betrieb;
- Betreuung und Soziales;
- Polizei;
- Rechtspflege;
- Justiz.

Gemäss Abs. 1 wird eine Liste mit den Referenzfunktionsbezeichnungen, den zugehörigen Abkürzungen und dem jeweiligen Lohnband in Anhang 1 zur PersV als reduzierte Variante der Referenzfunktionskataloge erlassen.

Die Referenzfunktionskataloge (einschliesslich allgemeinem Vorspann und weiteren Details wie Anrechnung von Ausbildung, Erfahrung usw.) werden von der Regierung als Weisung erlassen und im Personalhandbuch (abgekürzt PHB SG) im Intranet und/oder Internet veröffentlicht. Diese Weisungen ersetzen die bisherigen Richtlinien über die Einreihung und Beförderung des Staatspersonals (PHB SG 50.1).

Gemäss Abs. 2 erfolgt die Zuordnung jeder Stelle zu einer Referenzfunktion durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber. Zur Gewährleistung der internen, departementsübergreifenden Lohngerechtigkeit und zur Überwindung der im bisherigen System allmählich entstandenen Inkonsistenzen ist gemäss Abs. 3 die Zustimmung des Personalamtes zu den Zuordnungen in den Departementen, in der Staatskanzlei und bei den Gerichten erforderlich. Können sich Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und Personalamt nicht verständigen, wird die Zuordnung der Regierung zum Entscheid unterbreitet (Antragsrechts des Personalamtes nach Art. 147 PersV). Eine Zustimmung des Personalamtes ist für jene Funktionen hinfällig, in denen die Regierung nach Art. 10 Abs. 1 PersG und Art. 132 PersV als Arbeitgeberin für die Begründung des Arbeitsverhältnisses selbst zuständig ist.

Bei den selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten liegt die Zuständigkeit zur Zuordnung zu einer Referenzfunktion bei den nach Gesetz bestimmten Organen (vgl. Art. 9 Bst. c PersG). Eine Zustimmung des Personalamtes entfällt.

³ Der Referenzfunktionskatalog Gesundheit wird von der Regierung später erlassen. Er soll ebenfalls ab 1. Januar 2019 zur Anwendung kommen.



Art. 73c (neu) Anfangslohn

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

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

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

⁴ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber legt den Anfangslohn fest.

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

Gemäss Art. 15 PersG wird das Arbeitsverhältnis durch Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags, in dem auch der Anfangslohn festgehalten ist (Art. 3 Bst. e PersV), begründet. Nachträgliche Änderungen bezüglich der Stelle (neue Aufgaben und Verantwortung) und/oder andere Referenzfunktion werden in einem neuen bzw. angepassten Arbeitsvertrag vereinbart. Für die Bestimmung des Lohns bei Eintritt in die Staatsverwaltung oder bei Übernahme einer neuen Funktion (in diesen Fällen ist in der Regel ein neuer Arbeitsvertrag erforderlich) stehen die folgenden, in Art. 36 PersG aufgeführten Kriterien im Vordergrund:

- a) die Anforderung der Stelle, die in der Umschreibung der entsprechenden Referenzfunktion zum Ausdruck kommt, sowie*
- b) die persönlichen Eigenschaften wie Ausbildung, Qualifikation und Erfahrung.*

Anzurechnen ist auch die Erfahrung aus vorübergehendem Erwerbsunterbruch zur Erfüllung von Familien-, Eltern- oder Betreuungspflichten. Das Lebensalter einer Person ist somit weiterhin kein eigenständiges Kriterium für die Festlegung des Anfangslohns im massgebenden Lohnband, sondern höchstens indirekt, das heisst in Kombination mit der Erfahrung aus früheren Tätigkeiten.

Bei Eintritt in die Staatsverwaltung oder bei Übernahme einer anderen Stelle wird der Anfangslohn in der Regel im Standardbereich des massgebenden Lohnbands festgelegt (Abs. 1). Der Standardbereich umfasst die unteren 90 Prozent des jeweiligen Lohnbands (vgl. oben Art. 73a [neu] Abs. 3). Eine Abweichung von der Regel der Festlegung des Anfangslohns im Standardbereich soll nur in Sonderfällen möglich sein – insbesondere wenn der Lohn einer bisherigen Mitarbeiterin oder eines bisherigen Mitarbeiters bereits zwischen 90 und 100 Prozent des massgebenden Lohnbands (ausserordentlicher Bereich) liegt und innerhalb der Staatsverwaltung ein Stellenwechsel erfolgt (sei es mit oder ohne Wechsel der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers, mit oder ohne Wechsel der Referenzfunktion und mit oder ohne effektive Lohnanpassung). In diesen Fällen wird ein neuer Arbeitsvertrag mit zugehörigem (neuen) Anfangslohn abgeschlossen. Dabei soll die Wahrung des bisherigen lohnmassigen Besitzstands und damit eine Festlegung des neuen Anfangslohns im ausserordentlichen Bereich des massgebenden Lohnbands der neuen Stelle möglich sein. Oberhalb des massgebenden Lohnbands der neuen Stelle kann der neue Anfangslohn hingegen in keinem Fall liegen.



Wird bei einer Stellenbesetzung eine Bewerbung berücksichtigt, obwohl die Mindestanforderungen der entsprechenden Referenzfunktion nicht (oder noch nicht) erfüllt sind, kann zwar eine Zuordnung zu dieser Referenzfunktion erfolgen, doch kann der Anfangslohn um bis zu zehn Prozent unterhalb des Minimums des massgebenden Lohnbands festgelegt werden (Abs. 2). Umgekehrt kann eine überschüssige Erfüllung der Anforderungen (z.B. durch einen für die Funktion nicht erforderlichen akademischen Abschluss) grundsätzlich nicht zu einer Zuordnung zu einer höheren Referenzfunktion führen. Innerhalb des Standardbereichs des massgeblichen Lohnbands können solche Zusatzqualifikationen aber bei der Festlegung des Anfangslohns berücksichtigt werden, soweit diese Qualifikationen für die Erfüllung der Aufgabe dienlich sind. Insgesamt ist die in der Referenzfunktion ausgedrückte Anforderung der Stelle bei der Festlegung des Anfangslohns in den Vordergrund zu stellen.

Die korrekte, aufgabenbezogene Zuordnung zu einer Referenzfunktion und die sachgerechte, personenbezogene Festlegung des Anfangslohns sind die zentralen Elemente für ein möglichst konsistentes Lohnsystem. Aus diesem Grund und im Interesse einer verwaltungswelt einheitlichen Anwendung wird die Regierung gemäss Abs. 3 durch Weisung die Grundsätze zur Anrechnung früherer Tätigkeiten bei der Festlegung des Anfangslohns festlegen. Diese Richtlinien zur Festlegung des Anfangslohns befinden sich im Vorspann des Referenzfunktionskatalogs (Ziff. 6) und beinhalten folgende Kriterien:

- Für die Berücksichtigung der Erfahrungen aus bisherigen Tätigkeiten wird grundsätzlich das gesamte Curriculum berücksichtigt. Eine bloss teilweise Berücksichtigung (z.B. die letzten zehn Jahre) könnte im Einzelfall zu stossenden Ergebnissen führen, insbesondere bei Erwerbsunterbrüchen.
- Frühere berufliche Tätigkeiten werden ab einem Beschäftigungsgrad von 60 Prozent vollumfänglich, d.h. zu 100 Prozent angerechnet. Demzufolge wird eine Tätigkeit von drei Tagen je Woche als ausreichend intensiv zur Erreichung der notwendigen Berufserfahrung erachtet. Auf diese Weise wird auch der personalpolitischen Zielsetzung, Teilzeitbeschäftigungen zu fördern, angemessen Rechnung getragen. Damit werden beispielsweise auch Bewerbende, die ihre Erwerbstätigkeit zur Erfüllung von Elternpflichten vorübergehend auf bis zu 60 Prozent reduziert haben, nicht benachteiligt.
- Frühere berufliche Tätigkeiten werden aufgrund ihrer Relevanz für die vorgesehene Funktion nach einer abgestuften Skala bewertet. Diese Skala reicht von einer Anrechnung von drei Dritteln (grosse Relevanz) über zwei Drittel (eher relevant) bis hin zu einem Drittel (bedingt relevant). Frühere berufliche Tätigkeiten ohne jede Relevanz werden nicht angerechnet.
- Die Anrechnung von Familien-, Eltern- und Betreuungspflichten bei vorübergehendem Aussetzen der Erwerbstätigkeit erfolgt im Umfang von generell 50 Prozent. Eine solche Anrechnung entspricht einer bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern üblichen Praxis. Wird die Erwerbstätigkeit in dieser Phase nicht weiter als auf 60 Prozent herabgesetzt, erfolgt keine Anrechnung, weil in diesem Fall die berufliche Tätigkeit zu 100 Prozent angerechnet wird.

Von einer Anrechnung weiterer Tätigkeiten wie etwa Freiwilligenarbeit oder Behördentätigkeit wird abgesehen, zumal es in der Praxis nicht möglich ist, hieraus einen massgeblichen Beschäftigungsumfang abzuleiten. Sind die aus solchen Tätigkeiten gewonnenen Erfahrungen für die vorgesehene Funktion hilfreich (z.B. Führungserfahrung), ist im Einzelfall eine Anrechnung als persönliche Eigenschaft denkbar.



Die Kompetenz zur Festlegung des Anfangslohnes liegt – wie für die Zuordnung zu den Referenzfunktionen (Art. 73b [neu] Abs. 2) – bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber (Abs. 4), wobei die von der Regierung erlassenen Richtlinien zu berücksichtigen sind. Ebenso sind gemäss Abs. 5 das Einvernehmen mit dem Personalamt sowie, bei Fehlen dieser Zustimmung, der abschliessende Entscheid der Regierung vorgesehen. Die Zustimmung des Personalamtes ist auch erforderlich bei der Festlegung des neuen (Anfangs-)Lohns bei einem Stellenwechsel, selbst wenn die Referenzfunktion beibehalten wird, nicht aber bei der Festlegung des Anfangslohns bei Arbeitsverhältnissen, die durch die Regierung begründet werden (Art. 10 Abs. 1 PersG und Art. 132 PersV). Das Personalamt überprüft einen in Aussicht genommenen Anfangslohn auf seine Konformität mit den entsprechenden Richtlinien gemäss Vorspann zum Referenzfunktionskatalog und stellt bei Bedarf auch departementsübergreifende Quervergleiche an.

Bei den selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten liegt die Zuständigkeit zur Festlegung des Anfangslohns bei den nach Gesetz bestimmten Organen (vgl. Art. 9 Bst. c PersG). Eine Zustimmung des Personalamtes entfällt.

Art. 73d (neu) Individuelle Lohnerhöhungen
a) Grundsatz

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

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

³ Es besteht kein Rechtsanspruch auf eine individuelle Lohnerhöhung.

Für die individuelle Lohnentwicklung wird in erster Linie die erbrachte Leistung als Massstab herangezogen (Abs. 1). Naturgemäss kann dabei auch das Verhalten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nicht völlig ausser Acht gelassen werden. Bei der Grundsatzregelung der individuellen Lohnentwicklung handelt sich um eine Kann-Bestimmung. Das Fehlen eines Rechtsanspruchs auf individuelle Lohnentwicklung wird mit einem entsprechenden Abs. 3 noch unterstrichen. Dies bedeutet, dass sie wohl von der Beurteilung der konkreten Leistung und des Verhaltens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters abhängig ist, ohne dass aber ein Anspruch auf eine Lohnentwicklung daraus abgeleitet werden kann. Auch aus einer guten oder sehr guten Qualifikation im Rahmen des jährlichen Standortgesprächs kann kein unmittelbarer Anspruch auf eine individuelle Lohnentwicklung im Folgejahr abgeleitet werden. Es besteht mit anderen Worten keine direkte Koppelung zwischen Standortgespräch und individueller Lohnentwicklung. Letztere ist vielmehr von weiteren Kriterien, insbesondere von den für individuelle Lohnentwicklungen zur Verfügung stehenden Krediten, abhängig.

Mit dem Grundsatz, dass eine Lohnentwicklung innerhalb der gleichen Referenzfunktion nur über die Leistung möglich ist, wird die angestrebte Beseitigung des automatischen Anstiegs umgesetzt. Jeder erfahrungsbedingte Grundanstieg hätte einen gewissen Automatismus zur Folge. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass sich Erfahrung letztlich auch in der erbrachten Leistung niederschlägt und auf diesem Weg bei der individuellen Lohnentwicklung berücksichtigt werden kann. Dies gilt grundsätzlich auch für Mitarbeitende mit einem Anfangslohn unter dem Minimum des massgeblichen Lohnbands.



Individuelle Lohnentwicklungen sind nach Abs. 1 sowohl innerhalb des Standardbereichs eines Lohnbands (Art. 73a [neu] Abs. 3) als auch bei Unterschreitung des Lohnbandminimums nach Art. 73c (neu) Abs. 2 möglich. Der Aufstieg in den ausserordentlichen Bereich, d.h. in die oberen 10 Prozent des massgebenden Lohnbandes, ist jedoch nur Mitarbeitenden mit nachhaltig sehr guter Leistung vorbehalten. Um dieser hohen Qualifikation und dem Ziel der Verstärkung des Leistungsgedankens angemessen Rechnung zu tragen, ist für den erstmaligen Übertritt in diesen ausserordentlichen Bereich eine qualifizierte Zustimmung erforderlich. Die Regierung wird die entsprechenden Zuständigkeiten in einer Weisung regeln. Vorgesehen ist grundsätzlich die Zuständigkeit der Generalsekretärin oder des Generalsekretärs als oberster Personalverantwortlicher bzw. oberstem Personalverantwortlichen des jeweiligen Departementes. Einer besonderen Regelung bedarf die Zustimmung zum Aufstieg in den ausserordentlichen Bereich beispielsweise für die Mitarbeitenden der Generalsekretariate, der Staatskanzlei und der Gerichte. Soweit die Regierung selbst bereits Arbeitgeberin ist (vgl. Art. 10 PersG und Art. 132 PersV), erübrigt sich eine spezielle Regelung. Vielmehr kann die Regierung Ausnahmen vom Zuständigkeitserfordernis definieren, wenn sich in einigen Bereichen die qualifizierte Zustimmung als nicht praktikabel erweisen sollte. Individuelle Lohnentwicklungen innerhalb des ausserordentlichen Bereichs bedürfen keiner qualifizierten Zustimmung.

Art. 73e (neu) b) Umfang

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

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

Der Umfang der individuellen Lohnerhöhung soll sich in einem gewissen Rahmen bewegen. Zur Vermeidung von Bagatellbeförderungen wird deshalb ein minimaler Frankenbetrag festgelegt. Mit der Festlegung eines prozentualen Höchstwerts soll auch eine gewisse Policy innerhalb der Staatsverwaltung zum Ausdruck gebracht werden. Als untere Grenze soll ein Betrag von jährlich Fr. 650.– gelten (bei Beschäftigungsgrad 100 Prozent), und eine individuelle Lohnerhöhung soll höchstens 7,5 Prozent des bisherigen Jahreslohnes betragen. Dieser Schritt entspricht im heutigen Lohnsystem einer Lohnerhöhung um etwas mehr als zwei Stufen innerhalb der gleichen Lohnklasse.

Art. 74 Zeitpunkt der Beförderung von individuellen Lohnerhöhungen

¹ ~~Beförderungen~~ **Individuelle Lohnerhöhungen** erfolgen in der Regel auf den Beginn eines Kalenderjahrs.

Die Lohnentwicklung innerhalb des Lohnbands einer Referenzfunktion erfolgt wie bisher in der Regel auf Beginn eines Kalenderjahres. Unterjährige Lohnerhöhungen bleiben in Ausnahmefällen möglich, z.B. bei unterjährigem Ausbildungsabschluss. In der Praxis wird indessen in jenen Fällen eine gewisse Zurückhaltung bei unterjährigen Beförderungen aufgrund von Ausbildungsabschlüssen erwartet, in denen sich der Kanton im Sinn von Art. 10 f. PersV an der Fort- und Weiterbildung beteiligt hat. In solchen Fällen würde eine unterjährige Beförderung zu einer doppelten Honorierung führen.

Eine Lohnanpassung kann hingegen ohne weiteres bei einem Funktionswechsel (andere Referenzfunktion, neuer Arbeitsvertrag) auch unterjährig erfolgen. Der Wechsel von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung bedeutet letztlich die Zuordnung zu einer neuen Referenzfunktion bzw. einer neuen Stelle mit einem neuen Arbeitsvertrag und einem neuen Anfangslohn.



Art. 84 b) Befristung

¹ Die Marktzulage wird befristet und ~~stufenweise~~ **schrittweise** herabgesetzt.

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

Als Folge des Wegfalls von Lohnstufen im neuen Bandmodell ist von einer schrittweisen und nicht mehr von einer stufenweisen Herabsetzung der Marktzulage auszugehen.

Art. 85 c) Höhe

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

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

Als Folge des Wegfalls von Lohnstufen im neuen Bandmodell ist von einer schrittweisen und nicht mehr von einer stufenweisen Herabsetzung der Marktzulage auszugehen.

Art. 91 f) übrige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

¹ Die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beziehen Inkonvenienzentschädigungen, wenn sie ~~in den Lohnklassen 1 bis 24 eingestuft sind~~ **ihir Jahreslohn weniger als Fr. 128'000.– beträgt.**

Die bestehende Abgrenzung nach den Lohnklassen 1 bis 24 ist ebenfalls dem neuen Lohnsystem anzupassen. Festgelegt wird ein Lohnbereich bis Fr. 128'000.– (bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent), in dem Inkonvenienzentschädigungen nach Art. 91 möglich sind. Zu beachten ist, dass nicht alle Mitarbeitenden, die einen Jahreslohn (inkl. 13. Monatslohn) von weniger als Fr. 128'000.– beziehen, Anspruch auf Inkonvenienzentschädigungen haben, sondern nur jene, die auch die Kriterien nach Art. 86 Abs. 1 PersV erfüllen, d.h. die Arbeit muss regelmässig und auf Dauer ausserhalb der Dienstzeit, unter erschwerten Bedingungen oder im Pikettdienst geleistet werden.

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~~ **einer** 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;
- c^{bis}) stimmt der Festlegung des Anfangslohns bei Eintritt in die Staatsverwaltung oder bei Übernahme einer anderen Stelle sowie der Zuordnung der Stellen zu den Referenzfunktionen zu;**



- d) besorgt in Zusammenarbeit mit Staatskanzlei, Departementen und Gerichten Lohnverwaltung und Lohnauszahlung;
- e) vollzieht das Sozialversicherungsrecht und koordiniert Leistungen und Lohn;
- f) betreibt die zentralen Informatiksysteme für das Personalwesen und sorgt für deren Weiterentwicklung;
- g) führt das innerbetriebliche Case Management für Departemente und Staatskanzlei sowie Gerichte und andere Justizbehörden nach Art. 21 dieses Erlasses.

Gestrichen wird in Bst. c die Formulierung «lohnwirksame Änderung des Arbeitsvertrags», da diese schwierig abzugrenzen wäre von «Übernahme einer anderen Stelle » in Bst c^{bis}. Die Streichung ist unproblematisch, weil hier in Bst. c alle in Aussicht genommenen Funktions- und Marktzulagen erfasst werden. Da für die Bemessung der Funktions- und Marktzulagen sowohl im Personalrecht (Art. 40 i.V.m. Art. 81 ff. PersV) als auch im Personalhandbuch (PHB SG 51.5) ausreichend verbindliche Rahmenbedingungen vorhanden sind, ist eine Zustimmung des Personalamtes hier auch mit Blick auf die einheitliche Anwendung des Lohnsystems nicht nötig.

In Bst. c^{bis} dieser Bestimmung ersetzt die Formulierung «bei Übernahme einer anderen Stelle» die bisherige Formulierung in Bst. c «bei lohnwirksamer Änderung des Arbeitsvertrags» (vgl. auch Art. 73c [neu]).

Neu nimmt das Personalamt somit gemäss Bst. c^{bis} nicht nur Stellung zur Höhe des Anfangslohns, sondern muss diesem bei Eintritt in die Staatsverwaltung oder bei Übernahme einer anderen Stelle (vgl. oben zu Art. 73c [neu] Abs. 5 PersV) zustimmen. Das Zustimmungserfordernis erstreckt sich zudem auf die Zuordnung der Stellen zu den Referenzfunktionen (vgl. oben zu Art. 73b [neu] Abs. 3 PersV).

Wie bereits ausgeführt, soll mit dem Zustimmungsvorbehalt zugunsten des Personalamtes (und dem allfälligen Entscheid durch die Regierung) den Zielen des neuen Lohnsystems Rechnung getragen werden. Diese sind:

- eine Vermischung von Funktion und Berufen bzw. Ausbildung zu beseitigen und damit eine rechtsgleiche Entlöhnungen zu fördern;
- durch die Zuweisung der Stellen zu einer Referenzfunktion und zu einem Lohnband die Transparenz für die einzelnen Mitarbeitenden hinsichtlich der möglichen Lohnentwicklung zu erhöhen;
- bei ändernden Aufgabenbereichen und Verantwortlichkeiten oder bei der Aufnahme neuer Funktionen eine Überprüfung und entsprechende Neuzuweisung zu einer Referenzfunktion zeitnah und unter Berücksichtigung des internen Quervergleichs zu ermöglichen.

Damit diese Ziele erreicht werden können, ist eine möglichst einheitliche Anwendung der durch die Regierung erlassenen Richtlinien und Weisungen notwendig. Dem Personalamt fällt bereits bisher die Aufgabe zu, für den einheitlichen Vollzug des Personalrechts zu sorgen (Art. 145 Abs. 1 PersV). Die Zustimmung des Personalamtes in den genannten Fällen ist insoweit ein unverzichtbares Instrument zur Erreichung der genannten Ziele. Vorbehalten bleibt weiterhin eine abschliessende Beurteilung durch die Regierung (vgl. Art. 73b [neu] Abs. 3 und Art. 73c [neu] Abs. 5).



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

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

Dem Grundsatz nach sollen die Löhne der Mitarbeitenden im Zeitpunkt der Umstellung auf das neue Lohnsystem keine Änderung erfahren. Dies entspricht dem Auftrag des Kantonsrates und der Absicht der Regierung zu einer kostenneutralen Umsetzung des neuen Lohnsystems.

Vorbehalten bleiben einerseits die jährlichen Lohnrunden nach Massgabe der Art. 73d (neu) und Art. 73e (neu) sowie andererseits die Anpassung des Lohns von Mitarbeitenden, die unterhalb oder oberhalb des Lohnbands der massgebenden Referenzfunktion liegen (Art. 173 [neu]).

Art. 173 (neu) 2. Anpassung an die Lohnbänder der Referenzfunktionen

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

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

- a) er per 1. Januar 2022 auf 100 Prozent des Höchstansatzes dieses Lohnbands gesenkt.
- b) der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in den Jahren 2019 bis 2021 eine allfällige allgemeine Lohnerhöhung nach Art. 37 f. des Personalgesetzes⁴ nur bis zum Höchstansatz des massgebenden Lohnbands nach der allgemeinen Lohnerhöhung gewährt.

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

Löhne, die am 1. Januar 2019 unterhalb des Lohnbands der Referenzfunktion liegen, werden gemäss Abs. 1 auf das Minimum des neuen Lohnbands angehoben. Davon ausgenommen werden können die Löhne, die im Sinn von Art. 73c (neu) Abs. 2 unterhalb dieses Minimums liegen, weil die Anforderungen der Stelle noch nicht vollständig erfüllt sind.

Löhne, die per 1. Januar 2019 oberhalb des Maximums des massgebenden Lohnbands liegen, sollen nach Ablauf von drei Jahren, d.h. per 1. Januar 2022, in einem einzigen Schritt auf dieses Maximum zurückgeführt werden. Dieses Maximum darf auch nicht durch allgemeine Lohnerhöhungen nach Art. 37 f. PersG überschritten werden (Abs. 2). Den betroffenen Mitarbeitenden wird daher eine solche Lohnerhöhung nur gewährt, soweit der neue Lohn dadurch den Höchstansatz des massgebenden Lohnbands nicht überschreitet. Es würde keinen Sinn machen, Mitarbeitenden, deren Lohn oberhalb des massgebenden Lohnbands liegt, auf diese Weise eine Lohnerhöhung zu gewähren, um ihren Lohn dann im Rahmen der Anpassungsregel von Bst. a wieder zu kürzen.

⁴ sGS 143.1.



Wie bei vergleichbaren Projekten soll wiederum eine Sonderregelung für ältere Mitarbeitende vorgesehen werden. Konkret wird in Abs. 3 für Mitarbeitende, die am 1. Januar 2019 bereits das 60. Altersjahr vollendet haben, eine eigentliche Besitzstandsgarantie festgeschrieben. In den Genuss dieser Besitzstandsregel kommen somit alle Mitarbeitenden mit Jahrgang 1958 und älter. Diese Regel gilt bis zum Austritt oder bis zur Übernahme einer neuen Funktion.

Art. 174 (neu) b) Beförderungen im Jahr 2018

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

Die Bestimmungen über die Beförderungen im Jahr 2018 sind im Kontext der Bestimmungen in Abschnitt IV betreffend den Zeitpunkt der Anwendung dieses Nachtrags zu würdigen. Diese sehen vor, dass der III. Nachtrag zur Personalverordnung grösstenteils per 1. Januar 2019 anwendbar sein wird. Auf diesen Stichtag sind auch die Übergangsbestimmungen von Art. 173 (neu) ausgelegt. Bereits auf den 1. Januar 2018 werden jedoch die bisherigen Bestimmungen über die Beförderung innerhalb einer Lohnklasse (automatischer Stufenanstieg nach Art. 70 PersV, Aussetzen des Stufenanstiegs nach Art. 71 PersV) sowie über die Beförderung in eine höhere Lohnklasse und im Bereich der Überklassen nach Art. 72 f. PersV aufgehoben. Die Beförderungen per 1. Januar 2018 erfolgen demgemäss weiterhin leistungsabhängig, aber ohne jeden Automatismus. Grundlage ist zwar das bisherige Klassen-/Stufensystem, weil das Bandmodell nach Art. 73a (neu) erst per 1. Januar 2019 implementiert werden wird. Beförderungen per 1. Januar 2018 können jedoch insofern flexibler gestaltet werden, als sie nicht zwangsläufig nach den bisher geltenden Vorgaben für den Umfang der Lohnerhöhung verlaufen müssen.⁵ So können auch kleinere Beförderungsschritte in eine tiefere Stufe einer höheren Lohnklasse vorgenommen werden. Entscheidend ist dabei, dass bei jeder Beförderung das mutmassliche künftige Lohnbandmaximum beachtet wird, da ansonsten die Gefahr von späteren Lohnsenkungen in Form der Übergangsbestimmung nach Art. 173 (neu) Abs. 2 bestehen würde.

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

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

² Bestehende Arbeitsverträge sowie Verfügungen, mit denen bestehende Dienstverhältnisse vor Vollzugsbeginn des Personalgesetzes⁶ begründet wurden, bedürfen keiner Anpassung an Art. 3 Bst. e dieses Erlasses.

Die Zuordnung zu einer Referenzfunktion liegt nach Art. 73b (neu) Abs. 2 PersV in der Zuständigkeit der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers. Eine unmittelbare Beteiligung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist hier nicht vorgesehen, und weil PersG und PersV integrierende Bestandteile des Arbeitsvertrags sind, ist eine Änderung der PersV nicht zwangsläufig als zustimmungsbedürftige Änderung des Arbeitsvertrags einzustufen. Dies auch deshalb, weil sich aus der Zuordnung zu einer bestimmten Referenzfunktion keine unmittelbaren Rechtsansprüche herleiten lassen.

⁵ Z.B. «in der Regel eine Lohnspanne der neuen Lohnklasse» bei der Beförderung in eine höhere Lohnklasse (Art. 72 Abs. 2 PersV in der bisherigen Fassung).

⁶ sGS 143.1



Gleichwohl ist es gerechtfertigt, die Mitarbeitenden schriftlich über die für sie massgebende Referenzfunktion und das entsprechende Lohnband zu informieren und auch den Lohn im Übergang zum neuen Lohnsystem anzuführen. Die Mitarbeitenden sind bis zum Vollzugsbeginn des neuen Lohnsystems (also vor dem 1. Januar 2019) mit diesen persönlichen Informationen zu bedienen. Mit dieser Vorgehensweise kann auf eine formelle Änderung von bestehenden Arbeitsverträgen und von Verfügungen, mit denen bestehende Dienstverhältnisse vor Vollzugsbeginn des Personalgesetzes begründet wurden, verzichtet werden. Dies wird in Abs. 2 ausdrücklich festgehalten.

Anhang 1 (geändert)

II.

[keine Änderung anderer Erlasse]

III.

[keine Aufhebung anderer Erlasse]

IV.

Dieser Erlass wird wie folgt angewendet:

- a) Art. 174 und Art. 175 sowie die Aufhebung von Art. 70 bis 73 der Personalverordnung vom 13. Dezember 2011 ab 1. Januar 2018;
- b) die übrigen Bestimmungen ab 1. Januar 2019.

Der allgemeine Vollzugsbeginn des neuen Lohnsystems wird auf den 1. Januar 2019 festgelegt. Auf diesen Zeitpunkt ist auch der von der Regierung am 4. Juli 2017 erlassene Referenzfunktionskatalog anwendbar. Bereits auf den 1. Januar 2018 erfolgt jedoch die Aufhebung der bisherigen Bestimmungen zu den Beförderungen innerhalb einer Lohnklasse (einschliesslich des automatischen Stufenanstiegs) und zu den Beförderungen in eine höhere Lohnklasse oder eine Überklasse. An deren Stelle treten die Bestimmungen über die Beförderungen im Jahr 2018 (Art. 174 [neu]). Zudem hat bis Ende des Jahres 2018 die schriftliche Information der Mitarbeitenden nach Art. 175 (neu) zu erfolgen. Die Umstellung auf das neue Lohnsystem nach den Bestimmungen dieses III. Nachtrags zur Personalverordnung erfolgt gleichzeitig bei den Departementen, der Staatskanzlei und den Gerichten sowie bei den selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten.



Anhang 1 (geändert)

Referenzfunktionen (Art. 73b)

A Verwaltung

1. Allgemeine Verwaltungsfunktionen

Bezeichnung	Abkürzung	Lohnbandbreite
Administrative Mitarbeit 1	AMA1	1 bis 3
Administrative Mitarbeit 2	AMA2	4 bis 8
Administrative Mitarbeit 3	AMA3	6 bis 10
Administrative Mitarbeit 4	AMA4	8 bis 13
Administrative Sachbearbeitung 1	ASB1	10 bis 16
Administrative Sachbearbeitung 2	ASB2	12 bis 18
Administrative Sachbearbeitung 3	ASB3	15 bis 21
Technische Sachbearbeitung 1	TSB1	10 bis 16
Technische Sachbearbeitung 2	TSB2	12 bis 18
Technische Sachbearbeitung 3	TSB3	15 bis 21
Fachbearbeitung 1	FBE1	18 bis 23
Fachbearbeitung 2	FBE2	20 bis 25
Fachbearbeitung 3	FBE3	22 bis 27
Fachbearbeitung 4	FBE4	24 bis 29
Fachbearbeitung 5	FBE5	26 bis 31
Leitung Sachbereich 1	LSB1	14 bis 19
Leitung Sachbereich 2	LSB2	16 bis 21
Leitung Sachbereich 3	LSB3	18 bis 23
Leitung Fachbereich 1	LFB1	20 bis 25
Leitung Fachbereich 2	LFB2	22 bis 27
Leitung Fachbereich 3	LFB3	24 bis 29
Leitung Fachbereich 4	LFB4	26 bis 31
Leitung Fachbereich 5	LFB5	28 bis 33
Leitung Amt 1	LAM1	28 bis 37
Generalsekretär/in	LGS1	31 bis 37
Vorsitz Geschäftsleitung 1	VGL1	32 bis 37

2. Handwerk, Technik und Betrieb

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



3. Betreuung und Soziales

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

4. Polizei

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

5. Rechtspflege

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



6. Justiz

Bezeichnung	Abkürzung	Lohnbandbreite
Gerichtsschreiber/in 1	GES1	22 bis 29
Gerichtsschreiber/in 2	GES2	24 bis 31
Kreisrichter/in ⁷	KRI1	30 bis 35
Kreisgerichtspräsident/in	KGP1	30 bis 35
Abteilungspräsident/in		
Verwaltungsrekurskommission (VRK)	VRK1	30 bis 35
Versicherungsrichter/in	VGR1	31 bis 36
Abteilungspräsident/in Versicherungsgericht	VGP1	31 bis 36

⁷ Auch: Vizepräsident/-in des Kreisgerichtes, Abteilungspräsident/-in, Kammerpräsident/-in, Mitglied der Verwaltungskommission.