



IV. Nachtrag zur Personalverordnung

Erläuterungen (Entwurf) des Finanzdepartementes vom 17. April 2018

II. Aufgabenerfüllung

Art. 8 Alternative Arbeitsformen

Die technologische Erneuerung und die damit verbundene gesellschaftliche Entwicklung fordern eine flexiblere Gestaltung der Arbeitsbedingungen, und zwar in zeitlicher, örtlicher und auch organisatorischer Hinsicht. Das in den letzten Jahren stark fortgeschrittene digitale Umfeld (Einführung des Arbeitsplatzes der Zukunft [APZ] und der Kollaborationsplattform SharePoint) bietet heute viele neue Möglichkeiten, dafür geeignete Arbeit effizienter (kostengünstiger) und effektiver (wirkungsvoller) an verschiedenen Orten und zu flexiblen Zeiten, das heisst im Rahmen einer alternativen Arbeitsform zu erledigen. Um für die neuen Herausforderungen gerüstet zu sein, sind flexiblere Arbeitsformen nötig. Die bereits heute bestehende Möglichkeit, Arbeit über eine digitale Verbindung von zu Hause aus zu erledigen (sogenannte Telearbeit oder Homeoffice), ist nur eine dieser Formen. Zu denken ist zusätzlich an räumlich-flexibles Arbeiten in sogenannten Coworking Spaces, das heisst in gemeinschaftlich, flexibel nutzbaren Büroräumen, welche den Austausch unter den Mitarbeitenden fördern und wo besonders bei innovativen Aufgaben auf die Erfahrungen und Ideen anderer zurückgegriffen werden kann. In Frage kommt auch die Nutzung von Büroarbeitsplätzen innerhalb oder auch ausserhalb der Verwaltung durch mehrere Mitarbeitende im Rahmen eines Desk-Sharing Modells. Die Kommunikationstechnologien erlauben es bereits heute, in Zügen, Bahnhöfen, Restaurants und weiteren externen Orten das mobile Internet zu nutzen und Arbeiten wie E-Mail-Beantwortung oder auch andere Aufgaben unabhängig vom eigentlichen Büroarbeitsplatz «von unterwegs» zu erledigen. Der zeitliche Aufwand für den Arbeitsweg wird reduziert und den Anliegen an die Verbindung von Beruf und Privatleben kann entgegengekommen werden. Die Offenheit für alternative Arbeitsformen dient auch der Erhaltung der Arbeitgeberattraktivität für die unterschiedlichen Generationen mit ihren teils unterschiedlichen Wertvorstellungen in Bezug auf Arbeitsinhalte und Arbeitsgestaltung. Mit der offeneren Fassung von Art. 8 wird dem Bedürfnis nach solchen alternativen Beschäftigungsmodellen auch in der Staatsverwaltung Rechnung getragen. Gleichzeitig wird damit die Grundlage für die in Form einer Dienstanweisung auszuarbeitenden innerbetrieblichen Regelungen geschaffen, um möglichst einheitliche und nachvollziehbare Entscheidungen darüber zu erreichen, wer unter welchen Voraussetzungen (Aufgaben, Personen, Pensum usw.) mobil-flexibel arbeiten darf. Auch werden die Kostenbeteiligung zu klären und Detailregelungen zur Verwendung der digitalen Infrastruktur sowie zu den Möglichkeiten und Grenzen, zeitlich flexibel zu arbeiten (z.B. Anrechenbarkeit von Arbeit während der Fahrt), einzubeziehen sein. Bei regelmässiger, z.B. wöchentlicher Nutzung einer alternativen Arbeitsform werden die konkreten Arbeitsbedingungen in einer Vereinbarung mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter schriftlich festzuhalten sein.

Art. 8a (neu) Verbot der Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen

Gemäss Art. 68 des Personalgesetzes (sGS 143.1; abgekürzt PersG) ist es den Mitarbeitenden verboten, im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen, die weder als geringfügig noch als sozial üblich bezeichnet werden können.

Die Bagatellklausel in Art. 68 Abs. 2 PersG, wonach geringfügige, sozial übliche Geschenke und Vorteile vom Geschenkkannahmeverbot ausgenommen sind, bedeutet nicht, dass diese unbes-



hen als zulässig gelten können. Wesentlich bei der Annahme von Geschenken, gleichgültig welchen Werts, ist in jedem Fall, ob dadurch die Unabhängigkeit der oder des Mitarbeitenden bei einer dienstlichen Entscheidung beeinträchtigt werden kann. Dies kann im Einzelfall bereits bei geringfügigen, sozial üblichen Geschenken zutreffen. Wer etwa als Mitarbeiterin oder als Mitarbeiter des Kantons mit der Bearbeitung eines Gesuchs oder der Beurteilung eines Rechtsmittels befasst ist, darf keine, auch keine geringfügige Leistung der beteiligten Personen annehmen. Auch für Mitarbeitende, die im Beschaffungswesen tätig sind, muss in Bezug auf die Annahme von Geschenken eine Null-Toleranz verlangt werden. Selbst das, was nach dem allgemeinen Verständnis als sozialüblicher Vorteil gelten mag, kann in derartigen Situationen den Anschein von Befangenheit erwecken und das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Unbestechlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons beeinträchtigen. Lediglich Geschenke, die den Charakter einer Wertschätzung oder Anerkennung für eine nicht beeinflussbare oder bereits erbrachte Dienstleistung haben, also einmalige Aufmerksamkeiten von geringem Wert, sind vom Annahmeverbot ausgenommen.

In der Personalverordnung soll nun die zu beachtende Grenze (Geringfügigkeit versus Erhalt der Unabhängigkeit) umschrieben und ein Vorgehen aufgezeigt werden, das bei Zweifel, ob ein Geschenk oder ein Vorteil angenommen oder beansprucht werden darf, zu ergreifen ist. Ein gewisses Mass an Ermessen muss hier bestehen bleiben, so dass eine betragsmässige Begrenzung nicht zielführend ist. Es darf erwartet werden, dass den Betroffenen unter Berücksichtigung der ihnen auferlegten Loyalitätspflichten eine im Einzelfall angemessene Beurteilung gelingt.

Art. 9 ff. Fort- und Weiterbildung

Davon ausgehend, dass eine Rückerstattungspflicht grundsätzlich und unabhängig von der Bedeutung der Fort- und Weiterbildung gelten soll, ist der auf die notwendige Fort- und Weiterbildung bezogene Art. 9 aufzuheben und Art. 10 Abs. 1 allgemeingültig zu fassen. In Art. 10 ist als neuer Absatz die bisher in Art 9 Abs. 2 vorhandene Regelung einzufügen, wonach für Fort- und Weiterbildung je Tag höchstens zehn Stunden als Arbeitszeit angerechnet werden. Die Beteiligung des Kantons richtet sich weiterhin nach dem Nutzen, neu aber auch nach der Notwendigkeit der Fort- und Weiterbildung für den Kanton. Demzufolge kann sich der Kanton weiterhin uneingeschränkt an einer für die Ausübung der Tätigkeit notwendigen Fort- und Weiterbildung beteiligen.

Aufgrund von Art. 11 gilt weiterhin, dass eine Weiterbildungsvereinbarung stets abzuschliessen ist, wenn die Beteiligung des Kantons den Betrag von Fr. 5'000.– übersteigt. Wie bisher, kann diese Beteiligung sowohl in finanzieller Form (ganze oder teilweise Übernahme der Ausbildungskosten) als auch durch Anrechnung von Arbeitszeit erfolgen. Die Summe von Geld- und geldwerter Zeitleistung ist massgebend für den Abschluss einer Weiterbildungsvereinbarung nach Art. 11 und konsequenterweise auch für die Rückerstattungspflicht nach Art. 12. Inhalt der Vereinbarung sind demnach weiterhin die in Art. 11 und 12 erwähnten Punkte, wozu ausdrücklich auch die Regelung der Rückerstattungsmodalitäten gehört.

Art. 27 Abs. 2 Bst. e Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für Wildhüterinnen und Wildhüter
Für die Wildhüterinnen und Wildhüter besteht bereits seit vielen Jahren eine wöchentliche Arbeitszeit von 45 Stunden. Diese Regelung wird als Bst. e in die Personalverordnung aufgenommen. Daraus ergibt sich auch eine Folgeanpassung in Art. 57 Abs. 2.



Art. 31a Einschränkung der Wahl des Bandbreitenmodells (neu)

Die Wahl einer Variante des Bandbreitenmodells steht gemäss Art. 28 Abs. 1 bereits heute unter einem doppelten Vorbehalt, nämlich der Zustimmung der oder des Vorgesetzten sowie des Fehlens eines betrieblichen Hinderungsgrunds. Da die jährlich abzusprechende Wahl des Bandbreitenmodells durch die Vorgesetzten kaum eingeschränkt wird, kommt es für Mitarbeitende, die mit dem Standard-Bandbreitenmodell 4 (42 Stunden je Woche) arbeiten, bei gleich grosser arbeitszeitlicher Belastung zu einer grösseren Kürzung des positiven Gleitzeitsaldos (Art. 43 Abs. 2) als bei der Wahl eines Bandbreitenmodells mit fünf oder zehn Kompensationstagen. Dieser Fehl-anreiz, der bei der Zustimmung der Wahl des Bandbreitenmodells durch den Vorgesetzten beachtet werden sollte, wird mit einem neuen Art. 31a eliminiert. Es lässt sich auch aus betrieblichen Gründen rechtfertigen, dass bei bereits hohen Zeitsaldi aus Ferien, Überzeit und zusätzlichen Kompensationstagen aus dem Bandbreitenmodell auf die Wahl eines Bandbreitenmodells verzichtet wird, das zu einer weiteren Erhöhung der Zeitsaldi führen könnte. Im Interesse einer einheitlichen Praxis ist in der Personalverordnung eine Regelung vorzusehen, nach der die Wahlfreiheit ausgesetzt und vom Standard-Bandbreitenmodell nicht abgewichen werden kann, wenn das Zeitguthaben aus Ferien, Überzeit und zusätzlichen Bandbreiten-Kompensationstagen am Jahresende mehr als zehn Arbeitstage beträgt. In diesen Fällen gilt ab dem Folgejahr die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach Art. 27, was dem Standard-Bandbreitenmodell 4 entspricht. Die Wahlmöglichkeit nach Art. 28 Abs. 1 entsteht erst wieder, wenn das Zeitguthaben am Ende des Vorjahrs unter die Grenze von zehn Arbeitstagen gefallen ist. Bei Teilzeitbeschäftigung richtet sich die Grenze des Zeitguthabens nach dem Beschäftigungsgrad.

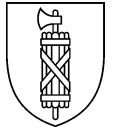
Die Aufzählung der anzurechnenden Zeitsaldi ist abschliessend (Ferien, Überzeit und Kompensationstage aus dem Bandbreitenmodell). Das durch die Umwandlung von Treueprämie entstehende Zeitguthaben (vgl. Art. 115) und der Saldo des Langzeitkontos sind darin nicht eingeschlossen. In der Praxis ist für den zeitlichen Bezug der Treueprämie eine Frist von zwei Jahren vorgesehen. Das Zeitguthaben auf dem Langzeitkonto wird wie in der dazu abgeschlossenen Vereinbarung kompensiert.

III. Arbeitszeit

Art. 34 Blockzeiten (streichen)

Das Festhalten an den Blockzeiten erscheint mit Blick auf die Möglichkeit, alternative Arbeitsformen einzuführen, also örtlich und zeitlich unabhängiger zu arbeiten (vgl. oben Art. 8), als zu einschränkend. Es ist daher generell auf Blockzeiten zu verzichten. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Regelungen zur Dienstzeit (Art. 24), deren Ausdehnung (Art. 25) und die Ansprechzeiten (Erreichbarkeit für die Öffentlichkeit; Art. 26) grundsätzlich weiterhin zu beachten sind. Arbeitsbeginn und Arbeitsende können von den Mitarbeitenden neu während der täglichen Dienstzeit nach Art. 24, das heisst von Montag bis Freitag zwischen 6.30 und 19.00 Uhr gewählt werden. Nach Art. 35 ist in der Regel die Zeit zwischen 11.00 und 14.00 Uhr für die Mittagspause zu nutzen. Die weiterhin vorhandenen Zeitraster gelten für alle Mitarbeitenden und dem Grundsatz nach auch für örtlich und zeitlich flexible Arbeitsformen, soweit dies Sinn macht und den Interessen der betreffenden Mitarbeitenden entspricht. Abweichungen davon können gemäss Art. 41 Abs. 3 (vgl. nachfolgend) vereinbart werden. Kein Anspruch auf Inkonvenienzentschädigung besteht für regelmässig ausserhalb der Dienstzeit tätige Mitarbeitende, wenn mit diesen eine alternative Arbeitsform nach Art. 8 vereinbart wurde.

Der Verzicht auf Blockzeiten durch Streichung von Art. 34 führt auch zu Folgeanpassungen in den Art. 37, 41 und 42 dieses Erlasses.



Art. 35 Mittagspause

Bereits im geltenden Recht ist eine Bestimmung zur Mittagspause von wenigstens täglich einer halben Stunde enthalten, die nicht als Arbeitszeit gilt. Sie wird neu durch den Hinweis ergänzt, dass diese Pause bei einer tatsächlich geleisteten Tagesarbeitszeit von mehr als sieben Stunden einzuhalten und in der Regel ungefähr nach der Hälfte der Arbeitszeit zu beziehen ist. Diese Bestimmung dient insbesondere dem Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden, indem diese die Möglichkeit zur Verpflegung und Erholung erhalten. In diesem Sinn handelt es sich um eine grundsätzliche Verpflichtung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers, den Mitarbeitenden die Möglichkeit zum tatsächlichen Pausenbezug zu verschaffen. Im Gegenzug sind die Mitarbeitenden verpflichtet, die Pause zur Entspannung und Regeneration zu nutzen. Hinzuweisen ist darauf, dass die Ausnahmeregelung in Abs. 3 nur für Situationen gilt, in denen die Arbeit aus betrieblichen Gründen nicht unterbrochen werden kann oder sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für einen Einsatz bereithalten muss. Es ist darauf zu achten, dass es sich beim Verzicht auf die Mittagspause tatsächlich um betrieblich begründete Ausnahmen im Einzelfall handeln soll. Eine Pause von einer halben Stunde nach der Hälfte der Arbeitszeit bei einer täglichen Arbeitszeit ab sieben Stunden soll die Regel sein. Es erscheint selbstverständlich, dass bei einem unumgänglichen Verzicht auf die Mittagspause oder eine vergleichbare Arbeitsunterbrechung aus betrieblichen Gründen auch keine Pausenzeit abzuziehen ist.

Art. 37 Abwesenheiten b) aus privaten Gründen

Mit dem Wegfall der Blockzeiten (Streichung Art. 34) entfällt diese Einschränkung auch für private Abwesenheiten.

Art. 41 Abs. 2 Gleitzeit: Zeitlicher Rahmen

Mit der Aufhebung der Blockzeiten in Art. 34 ist die Anwendung fester Gleitzeiten nicht mehr gerechtfertigt, so dass der Gleitzeitrahmen in Abs. 2 anzupassen ist. Neu sollen Mitarbeitende innerhalb der Dienstzeit gemäss Art. 24 Gleitzeit arbeiten können, das heisst von Montag bis Freitag zwischen 6.30 Uhr und 19.00 Uhr Beginn und Ende der Arbeit wählen können. Es handelt sich hier um eine Flexibilisierung der Arbeitszeit zugunsten der Mitarbeitenden. Es wird nicht erwartet, dass sie während der Dienstzeit dauernd verfügbar sein müssen. Auch erfolgt keine Ausdehnung der wöchentlichen Arbeitszeit. Art. 27 Abs. 1, wonach die wöchentliche Arbeitszeit bei einem Vollpensum 42 Stunden beträgt, gilt unverändert weiter. Von den Mitarbeitenden wird aber weiterhin erwartet, dass sie ihre Arbeitszeiten nach den betrieblichen Bedürfnissen ausrichten, und weiterhin gilt, dass die oder der Vorgesetzte aus betrieblichen Gründen Einschränkungen anordnen kann (Art. 40 Abs. 2). Abwesenheiten vom Arbeitsplatz sollen auch unter dem neuen, flexibleren Zeitsystem nicht ohne Not in jenen Stunden erfolgen, die für die gemeinsame Aufgabenerledigung benötigt werden. Die Mittagspause richtet sich nach Art. 35. Die oder der Vorgesetzte kann in begründeten Fällen Arbeit und damit Gleitzeit ausserhalb der Dienstzeit zulassen. Zu denken ist hier insbesondere an die Möglichkeit, alternative Arbeitsformen nach Art. 8 zu vereinbaren.

Art. 42 Abs. 3 Zeitguthaben und Zeitschulden a) Begriff und Ausgleich

Nach der Aufhebung der Blockzeitregelung (Streichung Art. 34) kann die Kompensation von Zeitguthaben während der gesamten täglichen Dienstzeit gemäss Art. 24 erfolgen. Art. 42 Abs. 3 ist entsprechend anzupassen. Beizubehalten ist, dass der Ausgleich nach vorgängiger Zustimmung der oder des Vorgesetzten im Rahmen von zwei Tagen je Monat erfolgt. Ein davon abweichendes Vorgehen kann wie nach dem bisherigen Recht bewilligt werden.



Art. 52 Langzeitkonto: Verwendung

Die bisherige Regelung, das angesparte Zeitguthaben innert zwei Jahren zu verwenden, hat sich in der Praxis als zu kurz erwiesen, wenn der Beschäftigungsgrad vor einer Pensionierung herabgesetzt werden sollte. Neu ist für diesen Verwendungszweck eine Frist von vier Jahren vorgesehen, womit auch weiterhin dem geltenden Vorrang des Bezugs des Langzeitguthabens als Freizeit und nicht als finanzielle Abgeltung angemessen Rechnung getragen sein dürfte.

Ergänzend ist hinzuzufügen, dass es nicht der Idee des Langzeitkontos entspricht, wenn Zeitguthaben erst rückwirkend diesem Konto gutgeschrieben werden. Vielmehr dient das Langzeitkonto ausschliesslich der mittel- bis langfristigen Planung von ausserberuflichen Engagements, für die bereits konkrete Absichten bestehen müssen. Es soll somit auf ein bestimmtes Ziel hin Zeit gespart werden und nicht einfach zur Verwendung hoher Zeitguthaben ein Langzeitkonto eingerichtet werden. Problematisch ist dieses Vorgehen insbesondere, weil damit die Schwierigkeiten bei der Zeitkompensation bei fehlender Arbeitskapazität nur aufgeschoben und keineswegs gelöst sind. Ein nicht konkret geplanter Bezug grosser Zeitguthaben in einem späteren Zeitpunkt kann zu einer äusserst belastenden betrieblichen Situation führen. Es empfiehlt sich daher, die Zeitkompensation bereits bei der Gutschrift der Zeit auf dem Langzeitkonto möglichst verbindlich zu klären.

Art. 54 Begriff Überzeit

Als Überzeit gelten die von der vorgesetzten Person angeordneten Arbeitsstunden, welche die vereinbarte Arbeitszeit übersteigen. Diese Mehrarbeitszeit ist bei der Zeiterfassung separat auszuweisen (vgl. Art. 58 Abs. 3).

Die Anordnung der Überzeit muss neu *vorgängig und schriftlich* erfolgen und ersetzt damit die bisherige Möglichkeit einer späteren mündlichen Absprache. Das nachträgliche Visum der vorgesetzten Person in der Zeiterfassung, das bisher an die Stelle der Schriftlichkeit und der Anerkennung treten konnte, genügt nicht mehr. Es liegt auf der Hand, dass die Anordnung, über die vertragliche Arbeitszeit hinaus zu arbeiten, möglichst frühzeitig und detailliert erfolgen sollte. Eine rechtzeitige schriftliche Vereinbarung schafft Klarheit und die vorgesetzte Person erhält die Möglichkeit, allenfalls mittels organisatorischer Massnahmen andere Lösungen zu suchen. Ist der Umfang der unentbehrlichen Mehrarbeit zu Beginn einer betrieblich begründeten Phase mit hoher zeitlicher Beanspruchung noch nicht klar, empfiehlt es sich, diesen laufend zu dokumentieren und von der vorgesetzten Person möglichst zeitnah anerkennen zu lassen.

Anzufügen ist, dass es bereits heute nicht erlaubt ist, einen positiven Gleitzeitsaldo Ende Jahr einfach als Überzeit zu verbuchen und damit über den Jahreswechsel vor der Kürzung gemäss Art. 43 zu retten. Die beiden Formen von Zeitguthaben unterscheiden sich aufgrund ihrer rechtlichen Grundlage stark voneinander (Gleitzeit entsteht durch freie Wahl der oder des Mitarbeitenden, Überzeit entsteht auf Anordnung der vorgesetzten Person). Überzeit ist aus diesem Grund separat zu erfassen (vgl. 58 Abs. 3) und eben auch vorgängig anzuordnen.

Art. 55 – 57 Ausgleich der Überzeit

Die heutige Differenzierung der Art des Ausgleichs nach Lohnklassen lässt sich mit Blick auf die Einführung des neuen Lohnsystems mit dem Übergang von einem Klassen-/Stufenmodell zu einem Bandmodell mit mehreren Lohnklassen umfassenden Lohnbändern nicht länger aufrechterhalten. Im Interesse einer einheitlichen und transparenten Regelung soll geleistete Überzeit während der Dauer des Arbeitsverhältnisses neu ausschliesslich durch (Frei-)Zeit ausgeglichen



werden. Gleich wie ein Ferienguthaben, das wegen des sogenannten Abgeltungsverbots nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses finanziell ausgeglichen werden darf, ist die finanzielle Kompensation auch von Überzeit, auf welche die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen Anspruch hat, im Grundsatz nur noch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich. Der zeitliche Ausgleich soll neu innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren (bisher innerhalb eines Jahres) erfolgen. Mit der gewählten Formulierung wird auch klar, dass es sich hier nicht um eine Verwirkungsfrist handelt. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verjähren auch im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis in sachgemässer Anwendung von Art. 128 Ziff. 3 des Obligationenrechts (SR 220) fünf Jahre nach ihrer Fälligkeit. Die auf drei Jahre verlängerte Ausgleichsfrist kommt auch der vorgesetzten Person entgegen, die auf diese Weise mehr Zeit für ihre Einsatzdisposition hat. Eine Ausnahmeregelung zum generell geltenden Ausgleich der Überzeit mit Freizeit ist nicht vorgesehen.

Nicht ausgeglichene Überzeit kann einem Langzeitkonto (vgl. Art. 49 ff.) gutgeschrieben werden, wenn dies vorgängig vereinbart wurde.

Art. 57 Abs. 2 Ausgleich mit Entschädigung

In Art. 2 ist die Jahresstundenzahl für eine wöchentliche Arbeitszeit von 45 Stunden, wie sie für die Wildhüterinnen und Wildhüter in Art. 27 Abs. 2 bestimmt wird, nachzutragen.

IV. Ruhetage, Ferien und Urlaub

Art. 60a (neu) Zeitgutschrift für Ruhetage und arbeitsfreie Tage

Bisher fehlt für Vollzeit- und Teilzeitmitarbeitende eine ausdrückliche Regelung zur Abgeltung von Ruhetagen nach Art. 59 und von arbeitsfreien Tagen nach Art. 60, obwohl eine Zeitgutschrift natürlich stets erfolgt, wenn solche Tage auf einen Werktag fallen. Diese Bestimmung ist nun einzufügen. Gleichzeitig ist darauf hinzuweisen, dass sich die Zeitgutschrift für jeden auf einen Werktag fallenden Ruhetag oder arbeitsfreien Tag nach dem vereinbarten Beschäftigungsgrad richtet, bei Teilzeitbeschäftigten also nach der reduzierten täglichen Sollarbeitszeit.

Art. 61 Ferien: Dauer

Hier handelt es sich um eine rein redaktionelle Anpassung. Da der in Bst. a erwähnte Ferienanspruch von 23 Tagen für alle gilt, die nicht nach Bst. b oder c einen höheren Anspruch haben, ist die Angabe einer Alterseingrenzung in Bst. a unnötig und kann gestrichen werden.

Art. 66 Abs. 1 Bst. c) Vaterschaftsurlaub

Während die Geburtszulage – wegen des unbestreitbaren finanziellen Mehraufwands – bei Mehrlingsgeburten je Kind ausgerichtet wird (Art. 80), wird der fünftägige Vaterschaftsurlaub nur einmal gewährt. Es handelt sich hier um eine Präzisierung der bestehenden Praxis. Hinzuweisen bleibt auf die Möglichkeit des Vaters, durch die Umwandlung des 13. Monatslohns in Urlaub (Art. 97 Abs. 2) zu weiteren Freitagen zu kommen. Zudem ist anzumerken, dass der Urlaub nur Vätern bei Geburt eines *eigenen* Kindes zusteht.

Art. 67a (neu) Öffentliches Amt. Begriff

Da es in der Praxis immer wieder zu Unsicherheiten darüber kommt, was unter einem öffentlichen Amt zu verstehen ist, soll in einen neuen Art. 67a eine Begriffsumschreibung eingefügt und der bestehende Art. 67 gestrichen werden. Wie bis anhin beschränkt sich diese Bestimmung



nicht auf öffentliche Ämter im Kanton St.Gallen, sondern gilt, wie aus der Begriffsumschreibung nun erkennbar, auch bei Ausübung eines öffentlichen Amtes in einem andern Kanton (nicht aber im Ausland).

Ein öffentliches Amt übt aus, wer als Mitglied eines Parlaments, einer Exekutive, eines Gerichtes oder einer Kommission oder anderen Gremiums des Bundes, eines Kantons, einer Gemeinde, einer öffentlich-rechtlich anerkannten Religionsgemeinschaft oder einer anderen Körperschaft des öffentlichen Rechts Aufgaben erfüllt, die im öffentlichen Recht begründet sind und denen damit ein Teil der staatlichen Gewalt übertragen ist. Öffentliche Ämter werden mit einer auf die Neben- oder Ehrenamtlichkeit zugeschnittenen Entschädigung oder auch unentgeltlich ausgeübt. Wenn öffentliche Aufgaben im Rahmen eines voll- oder teilzeitlichen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrages erfüllt werden, liegt kein öffentliches Amt, sondern ein Arbeitsverhältnis vor. Die Umschreibung in Art. 67a erscheint geeignet, ein öffentliches Amt, das heisst eine neben- oder ehrenamtliche Tätigkeit, von einer Nebenbeschäftigung nach Art. 22 f. oder einer arbeitsvertraglichen beruflichen Tätigkeit zu unterscheiden. Nicht geändert wird der Grundsatz, wonach bei Ausübung des öffentlichen Amtes ausserhalb der Arbeitszeit kein Anspruch auf bezahlten Urlaub entsteht (vgl. neu Art. 67a Abs. 3).

V. Entschädigungen aus dem Arbeitsverhältnis

Art. 80 Geburtszulage: Begrenzung

Es besteht je Kind lediglich Anspruch auf eine Geburtszulage gemäss Art. 79, auch wenn beide Eltern Mitarbeitende des Kantons sind. Wird für einen bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigten Elternteil eine weitere Geburtszulage ausgerichtet, bleibt dies unbeachtet. Dies soll durch den Hinweis, dass (nur) die Geburtszulage dieses Erlasses gemeint ist, verdeutlicht werden.

Art. 84 Marktzulage: b) Befristung

Eine Marktzulage kann bei arbeitsmarktbedingtem Personalmangel zur Gewinnung und Erhaltung von Mitarbeitenden ausgerichtet werden. Dieses Instrument hat sich wegen der zwingenden Befristung und zwingenden schrittweisen Herabsetzung nur bedingt bewährt. Damit den wechselnden Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt flexibler Rechnung getragen werden kann, soll die Verpflichtung wegfallen und in eine Kann-Bestimmung gefasst werden. Die Marktzulage soll aber periodisch, konkret alle zwei Jahre überprüft und je nach Prüfungsergebnis erhöht, gekürzt oder aufgehoben werden. Zuständig für die Prüfung und die Anpassung ist die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber (vgl. Art. 85).

Art. 105 Lohnfortzahlung infolge Unfalls (Abs. 2 neu)

Die Beitragspflicht bei der Alters- und Hinterlassenenversicherung unterscheidet sich nach der Herkunft der Leistungen für krankheits- oder unfallbedingten Lohnausfall. Während bei Krankheit der Mitarbeitenden des Kantons St.Gallen der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung erbringt und die Beitragspflicht somit voll bestehen bleibt, richtet die obligatorische Unfallversicherung bei unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit ein Taggeld aus, das nicht zum massgebenden, das heisst beitragspflichtigen AHV-Lohn gehört. Die Beiträge werden folglich nur auf dem Differenzbetrag abgezogen. Daraus resultiert für die Mitarbeitenden regelmässig ein höherer Nettolohn als im Gesundheitsfall. Um dies zu korrigieren soll neu der sogenannte Nettolohnausgleich vorgenommen werden. Die Mitarbeitenden erhalten damit im Ergebnis im ersten Jahr der unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit den gleichen Lohn wie im Gesundheitsfall. Wegen der Reduktion der Lohnfortzahlung auf 80 Prozent im zweiten Jahr der Lohnfortzahlung erhalten sie in dieser Zeit auch ohne den



Ausgleich weniger als 100 Prozent des üblichen Lohns. Lediglich das Vorgehen im ersten Jahr der Lohnfortzahlung infolge Unfalls soll in Abs. 2 geregelt werden.

Art. 108 Abtretung von Lohnersatzansprüchen (Abs. 2 neu)

Für die direkte Verrechnung der während eines gesundheitsbedingten Arbeitsausfalls ausgerichteten Lohnfortzahlung mit rückwirkend zugesprochenen Rentenleistungen der Sozialversicherungen bedarf es einer eindeutigen Regelung im Personalrecht. Art. 108 ist in diesem Sinn mit einem Abs. 2 zu ergänzen. Lediglich der Vollständigkeit halber ist darauf hinzuweisen, dass mit den Vorschussleistungen des Arbeitgebers auch Nachzahlungen von Zusatzrenten der AHV und der Kinderrenten verrechnet werden (vgl. Rz. 10074 der Wegleitung des Bundesamtes für Sozialversicherung über die Renten [RWL] in der Eidgenössischen Alters-, Hinterlassenen und Invalidenversicherung).

Art. 108a (neu) Erwerbsausfallentschädigung

Dienst in Armee, Zivilschutz, Feuerwehr oder zivilem Ersatzdienst gilt nicht als Arbeitszeit. Die Teilnahme an militärischen Diensten und Kurse werden den Mitarbeitenden mit der Lohnfortzahlung gemäss Art. 51 PersG abgegolten. Im Gegenzug wird die Erwerbssersatzleistung nach dem eidgenössischen Erwerbssersatzgesetz (SR 834.1) der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber ausgerichtet.

Werden nun einzelne Dienstage von Mitarbeitenden über ein arbeitsfreies Wochenende geleistet, was bei militärischen Kursen der Fall sein kann, wird die Leistung der EO ebenso an den Arbeitgeber ausgerichtet, wie wenn der Dienst an Arbeitstagen geleistet würde. Diese Praxis hat ihre Grundlage in Rz. 6029 f. der Wegleitung des Bundesamtes für Sozialversicherung zur Erwerbssersatzordnung für Dienstleistende und Mutterschaft (WEO). Dabei wird davon ausgegangen, dass Mitarbeitende keinen Erwerbssausfall haben, da auch Wochenenden als mit dem Lohn bezahlt gelten. Diese Annahme stösst bei den Betroffenen immer wieder auf Unverständnis. Es wird als ungerecht empfunden, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Taggelder der EO erhält, die nach Ansicht der Betroffenen ihnen zustehen, weil die Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber bei Dienstleistung am arbeitsfreien Wochenende oder entsprechenden Ersatztagen keine Arbeitsleistung verlustig geht. Diese Ansicht erscheint in jenen Einzelfällen nicht völlig unberechtigt, wo die Dienstleistung tatsächlich nur an einzelnen ohnehin freien Tagen, zum Beispiel an einem Wochenende stattfindet. Mit einer zusätzlichen Regel im Personalrecht soll nun den Mitarbeitenden das Recht eingeräumt werden, die Erwerbssersatzentschädigung für Dienstleistungen an einzelnen arbeitsfreien Tagen, also insbesondere an Wochenenden, direkt bei der zuständigen Ausgleichskasse geltend zu machen. Im Gegenzug steht der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter dann selbstverständlich für diese Einzeltage keine Lohnfortzahlung im Sinn von Art. 51 PersG zu. Die EO-Entschädigung für Dienstleistungen während der Ferien steht weiterhin der Arbeitgeberschaft zu. Sie richtet für diese Tage Lohnfortzahlung nach Art. 51 PersG aus. Fällt die Dienstleistung in die Ferien, kann der Ferienbezug verschoben und zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt werden.

V^{bis} Ablieferung von finanziellen Abgeltungen (neu)

Art. 119a (neu) Grundsatz

Im Rahmen der Umsetzung der Public Corporate Governance (PCG) wurde auf der Grundlage von Art. 52 Abs. 2 PersG die Ablieferungspflicht derjenigen Mitarbeitenden geregelt, die für Tätigkeiten, die sie in der Arbeitszeit ausüben, zusätzliche finanzielle Abgeltungen erhalten (ABI 2014, 3150ff, 3195). Diesem Auftrag ist die Regierung mit der Vergütungsverordnung (sGS 145.2) für



die Mitglieder der strategischen Leitungsorgane von Organisationen mit kantonaler Beteiligung nachgekommen.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ausserhalb eines solchen Leitungsgremiums nach Vereinbarung mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber für Dritte tätig sind, soll in die Personalverordnung eine analoge Bestimmung aufgenommen werden. Auch für sie gilt grundsätzlich eine Ablieferungspflicht, da derartige Tätigkeiten über den im Arbeitsvertrag vereinbarten Lohn abgegolten sind und eine zusätzliche Abgeltung daher nicht gerechtfertigt ist. Dies betrifft beispielsweise Mitarbeitende, die im Bereich der Berufsbildung als Expertin oder Experte in der Arbeitszeit an Lehrabschlussprüfungen teilnehmen. Auch Mitarbeitende, die dank ihrer besonderen fachlichen Kenntnisse zum Beispiel in überregionalen Berufsverbänden in ihrer Arbeitszeit als Referentin oder Referent auftreten, sind zur Ablieferung der dafür ausgerichteten Abgeltung verpflichtet.

Im neuen Art. 119a wird daher als Grundsatz festgehalten, dass sämtliche Abgeltungen an den Kanton abzuliefern sind, wenn die zusätzliche Tätigkeit während der Arbeitszeit ausgeübt wird.

Nicht betroffen von dieser Bestimmung in der Personalverordnung sind Vergütungen an Mitglieder strategischer Leitungsorgane. Diese sind wie erwähnt bereits in der Vergütungsverordnung (sGS 145.2) geregelt. Ebenso vorbehalten bleibt die Besoldungsverordnung für Magistratspersonen (sGS 143.210).

VI. Spesen

Art. 125 Öffentliche Verkehrsmittel

Die prioritäre Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für dienstliche Fahrten wird durch die Formulierung «grundsätzlich» (statt bloss «nach Möglichkeit») hervorgehoben.

Art. 125a (neu) Geschäftsfahrzeuge

Der Kanton hat mit der Mobility Genossenschaft als führende Carsharing-Anbieterin einen Rahmenvertrag abgeschlossen, der den Mitarbeitenden des Kantons und der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten die Nutzung dieses Mobility-Angebots für dienstliche Fahrten ermöglicht. Mit dem Einsatz von Carsharing-Modellen in der Staatsverwaltung unterstreicht der Kanton seine Vorbildrolle bei der Steuerung des Mobilitätsverhaltens seiner Mitarbeitenden. Um den damit aus ökologischer, volkswirtschaftlicher und auch betriebswirtschaftlicher Sicht erzielbaren Nutzen zu unterstützen, rechtfertigt es sich, die Prioritäten bei der Wahl des Verkehrsmittels für dienstliche Fahrten neu zu setzen.

Im Rahmen dieser Nutzungskaskade bleibt die Verwendung öffentlicher Verkehrsmittel an erster Stelle und soll als Grundsatz (nicht bloss als Möglichkeit) noch unterstrichen werden (vgl.

Art. 125). Der Einsatz von Fahrzeugen, die von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt oder vermittelt werden (sogenannte Geschäftsfahrzeuge), soll jedoch grundsätzlich Vorrang haben gegenüber dem Einsatz eines Privatfahrzeugs. Zu den Geschäftsfahrzeugen gehören insbesondere die Fahrzeuge im Eigentum der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers sowie die aufgrund eines Carsharing-Vertrags zur Verfügung stehenden Fahrzeuge.

Art. 125b (neu) Privatfahrzeuge

Um die angestrebte Prioritätenordnung zu erreichen, soll die Benutzung von Privatfahrzeugen für Dienstfahrten nur dann zulässig sein, wenn keine geeigneten öffentlichen Verkehrsmittel oder



Geschäftsfahrzeuge zur Verfügung stehen oder deren Benutzung aus betrieblichen Gründen nicht zweckmässig oder zumutbar ist. Die Benutzung eines Privatfahrzeugs für Dienstfahrten soll neu unter dem Vorbehalt der Zustimmung der oder des Vorgesetzten stehen.

Art. 126 Kilometerentschädigung

Aufgrund der Einfügung von Art. 125b bedarf es in Art. 126 einer kleinen systematischen Anpassung. Inhaltlich ist hier keine Änderung vorgesehen.

Art. 127 Personenwagen

Nebst einer kleinen systematischen Anpassung wegen des Einfügens von Art. 125b ist eine Anpassung der fahrleistungsabhängigen Entschädigung für die Benützung des eigenen Personenwagens vorgesehen. Ein Vergleich mit anderen öffentlichen Arbeitgebern hat nämlich gezeigt, dass insbesondere der bisherige Ansatz von Rp. 78 für die ersten 5'000 Kilometer im Kalenderjahr als zu hoch erscheint. In mehreren Kantonen (darunter Thurgau, Solothurn, Graubünden, Aargau) liegt der entsprechende Ansatz bei Rp. 70. Tiefere Ansätze kennen der Kanton Luzern (Rp. 65) oder auch die Stadt St.Gallen (Rp. 60). Eine Entschädigung von höchstens Rp. 70 je Kilometer entspricht überdies den Richtlinien der Schweizer Steuerkonferenz für die Genehmigung von Spesenreglementen. Zudem kann bei einer Entschädigung von höchstens Rp. 70 je Kilometer auf die Angabe des effektiven Spesenbetrags im Lohnausweis verzichtet werden. Vor diesem Hintergrund ist eine Reduktion des derzeitigen Ansatzes von Rp. 78 auf Rp. 70 (für die ersten 5'000 Kilometer) sachlich gerechtfertigt. Für die Fahrleistung zwischen 5'001 und 10'000 Kilometern ist eine Absenkung von Rp. 65 auf Rp. 63 angemessen, währenddem für Fahrleistungen über 10'001 Kilometer der bisherige Ansatz von Rp. 56 unverändert beibehalten werden kann.

Art. 128 Kleinfahrzeuge

Die Verwendung eigener Kleinfahrzeuge für Dienstfahrten ist nicht in die Nutzungskaskade «öffentliche Verkehrsmittel – Geschäftsfahrzeuge – Privatfahrzeuge» eingebunden. Mitarbeitende können somit ungeachtet der Zumutbarkeit eines öffentlichen Verkehrsmittels oder eines Geschäftsfahrzeugs für Dienstfahrten ein privates Kleinfahrzeug benutzen. Einer speziellen Zustimmung bedarf es dazu nicht.

Der technischen Entwicklung und dem praktischen Nutzen folgend sollen auch betrieblich notwendige Fahrten mit durch Strom angetriebene Zweiradfahrzeuge nach Streckenaufwand vergütet werden. Da gewöhnliche Fahrräder wie bisher und anders als Motorfahrräder, Motorräder und Roller nicht zu einer Vergütung führten, rechtfertigt es sich, das elektrisch angetriebene Fahrrad (E-Bike) in Bst. a neu besonders zu erwähnen. Vorgesehen ist dafür, wie bei der Nutzung von privaten Motorfahrrädern, eine Vergütung von 20 Rp. je Kilometer. Elektrisch angetriebene Motorräder und Roller fallen unter die Entschädigungsregel nach Bst. b, d.h. 30 Rp. je Kilometer.

VII. Zuständigkeiten

Art. 132 Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch die Regierung

Die organisatorische Einordnung der Strasseninspektorin oder des Strasseninspektors hat sich geändert. Die Strasseninspektorin oder der Strasseninspektor ist Abteilungsleiterin oder Abteilungsleiter und damit durch die Vorsteherin oder den Vorsteher des Baudepartementes und nicht durch die Regierung zu bestimmen. Bst. d wird daher aufgehoben.



Art. 141 Abs. 3 (neu) Zusammenarbeit

Die Regelung der Zusammenarbeit mit dem Personalamt aufgrund von Leistungsvereinbarungen bezog sich bisher auf die selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten (Abs. 2). Dies hat sich in der Praxis als zu einschränkend erwiesen, namentlich bei Verselbständigungen ausserhalb der Form einer selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt. Als Beispiele hierfür sind die St.Galler Pensionskasse (öffentlich-rechtliche Stiftung) und die Heimstätten Wil (privatrechtliche Stiftung) zu nennen. Für beide Institutionen erfolgen Lohnverwaltung und Lohnauszahlung weiterhin durch das Personalamt. Es ist deshalb sachgerecht, die Möglichkeit von Leistungsvereinbarungen auf derartige Sachverhalte auszudehnen.

VIII. Schlichtungsverfahren im Rahmen der Streiterledigung

Art. 159a (neu) Kosten des Schlichtungsverfahrens

Im geltenden Recht fehlte eine ausreichende Rechtsgrundlage für die Weiterverrechnung der verursachten Kosten von Schlichtungsverfahren an Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber, die aufgrund einer besonderen rechtlichen Grundlage die Schlichtungsstelle in Personalsachen als zuständig erklären. Dies trifft zum Beispiel aufgrund von Art. 86^{ter} des Volksschulgesetzes (sGS 213.1) für die Schulgemeinden zu. Mit dem neuen Art. 159a wird diese Lücke geschlossen.

IX. Schlussbestimmungen

Art. 176 (neu) Übergangsbestimmung des IV. Nachtrags vom ●●

Das bisherige Recht (Art. 55–57) gilt für Überzeitguthaben weiter, die am 31. Dezember 2018 bestehen. Demzufolge kann der Ausgleich dieser Überzeitguthaben, soweit am 31. Dezember 2018 darauf ein Anspruch besteht, sowohl durch Freizeit als durch eine finanzielle Entschädigung erfolgen. Diese Regelung erscheint auch unter dem Aspekt von Treu und Glauben sachgerecht.