Personalgesetz

vom 25. Januar 2011[1]

Der Kantonsrat des Kantons St.Gallen

hat von der Botschaft der Regierung vom 27. April 2010[2] Kenntnis genommen und

erlässt

als Gesetz:

I. Grundlagen

1. Allgemeine Bestimmungen

Gegenstand

Art. 1. Dieser Erlass regelt das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals.

Geltungsbereich

Art. 2. Dieser Erlass gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von:

a) Departementen und Staatskanzlei;
b) Gerichten und anderen Justizbehörden, soweit sie nicht richterlich handeln.

Er gilt unter Vorbehalt von besonderen gesetzlichen Bestimmungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

1. von selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten;
2. von unabhängig und selbständig handelnden, dem Departement oder der Staatskanzlei zugeordneten Dienststellen.

Die Regierung legt für Personen, die nach Massgabe von besonderen gesetzlichen Bestimmungen nebenamtlich Aufgaben für den Kanton erfüllen, durch Verordnung fest, welche Bestimmungen dieses Erlasses anwendbar sind.

Personalpolitik
a) Grundsätze

Art. 3. Der Kanton bekennt sich zu einer zeitgemässen, sozial verantwortungsvollen und wirtschaftlich tragbaren Personalpolitik.

Er achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und nimmt auf deren Gesundheit Rücksicht.

---

1 Vom Kantonsrat erlassen am 1. Dezember 2010; nach unbenützter Referendumsfrist rechtsgültig geworden am 25. Januar 2011; die Änderung von Art. 28 des Gemeindegesetzes in Art. 93 in Vollzug ab 1. Januar 2011, Art. 47 in Vollzug ab 1. Januar 2013, übrige Bestimmungen in Vollzug ab 1. Juni 2012. Geändert durch Art. 32 des Gesetzes über die Spitalplanung und -finanzierung vom 31. Januar 2012, nGS 47–44 (sGS 320.1).

2 ABl *2010*, 1585 ff.

b) Leitbild

Art. 4. Die Regierung erlässt ein Leitbild über die Personalpolitik.

Sie schafft die notwendigen Voraussetzungen für die Umsetzung des Leitbildes und überprüft es regelmässig.

Sozialpartnerschaft
a) Grundsatz

Art. 5. Der Kanton bekennt sich zur Sozialpartnerschaft.

Sozialpartner sind die Regierung und die Verbände des Staatspersonals.

Die Regierung erlässt durch Verordnung ergänzende Bestimmungen über die Organisation der Sozialpartnerschaft.

b) Information

Art. 6. Die Regierung informiert die Verbände des Staatspersonals frühzeitig und umfassend über Gestaltung und Umsetzung der Personalpolitik sowie über wichtige Personalangelegenheiten.

Sie gibt den Verbänden des Staatspersonals Gelegenheit zur Vernehmlassung oder führt Verhandlungen und Anhörungen durch, insbesondere über:

a) Änderungen dieses Erlasses;
b) Erlass und Änderungen von Verordnungsrecht und weiteren Ausführungsbestimmungen zu diesem Erlass;
c) Umstrukturierung der Staatsverwaltung;
d) Übertragung von Teilen der Staatsverwaltung an Dritte;
e) Erlass eines Sozialplans.

Sie erlässt durch Verordnung ergänzende Bestimmungen.

Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Art. 7. Die Regierung informiert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühzeitig und umfassend über Gestaltung und Umsetzung der Personalpolitik.

Ergänzendes Recht

Art. 8. Soweit dieser Erlass und gestützt darauf erlassenes Verordnungsrecht sowie besondere gesetzliche Bestimmungen keine abweichende Regelung treffen, werden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 über den Arbeitsvertrag[1] sachgemäss angewendet.

2. Wahrnehmung der Arbeitgeberrechte

Arbeitgeberin oder Arbeitgeber

Art. 9. Als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber nach diesem Erlass handeln:

a) Regierung;
b) Departemente und Staatskanzlei;
c) nach Gesetz oder zwischenstaatlicher Vereinbarung zuständige Organe von Gerichten und anderen Justizbehörden, selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten und weiteren Institutionen.

1 Art. 319 ff. OR, SR 220.

Zuständigkeit a) Regierung

Art. 10.[1] Die Regierung ist zuständig für Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses von:
a) Generalsekretärin oder Generalsekretär;
b) Leiterin oder Leiter eines Amtes oder einer Anstalt;
c) Leiterin oder Leiter des Dienstes für politische Planung und Controlling;
d) …;
e) weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach besonderen gesetzlichen Bestimmungen.

Sie kann durch Verordnung die Zuständigkeit für Begründung und Beendigung auf weitere Arbeitsverhältnisse ausdehnen.

b) Departemente, Staatskanzlei sowie Gerichte und andere Justizbehörden 1. Grundsatz

Art. 11. Für Begründung und Beendigung sowie Gestaltung des Arbeitsverhältnisses sind zuständig:
a) Departement und Staatskanzlei, soweit nicht die Regierung zuständig ist;
b) Gerichte und andere Justizbehörden nach besonderen gesetzlichen Bestimmungen.

2. Übertragung

Art. 12. Das Departement kann die Zuständigkeit der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers ganz oder teilweise an das Generalsekretariat sowie an Ämter und Anstalten, die Staatskanzlei an ihre Dienste, übertragen.

Das Amt und die Anstalt können die Zuständigkeit für die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses an Abteilungen übertragen.

Personalamt

Art. 13. Das Personalamt unterstützt Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Umsetzung der Personalpolitik und in der einheitlichen Anwendung des Personalrechts.

Die Regierung erlässt durch Verordnung Bestimmungen über Aufgaben und Zuständigkeit des Personalamtes.

II. Arbeitsverhältnis

1. Bestand

Rechtsnatur

Art. 14. Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich, soweit das Gesetz nichts anderes bestimmt.

Begründung a) im Allgemeinen

Art. 15. Das Arbeitsverhältnis wird durch Abschluss des schriftlichen Arbeitsvertrags begründet.

1 Geändert durch Gesetz über die Spitalplanung und -finanzierung, sGS 320.1.

b) bei vom Volk oder Kantonsrat gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Art. 16. Bei vom Volk oder Kantonsrat gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird das Arbeitsverhältnis durch gültige Wahl und Abschluss des schriftlichen Arbeitsvertrags begründet.

Kommt der Arbeitsvertrag nicht zustande und nimmt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Tätigkeit auf, wird das Arbeitsverhältnis nach den von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber angebotenen Bedingungen begründet.

Einigen sich die Vertragsparteien bei der erstmaligen Begründung des Arbeitsverhältnisses über den Inhalt des Arbeitsvertrags nicht, kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter öffentlich-rechtliche Klage vor Verwaltungsgericht erheben.

2. Beginn

Grundsatz

Art. 17. Das Arbeitsverhältnis beginnt:

a) an dem im Arbeitsvertrag festgelegten Tag;
b) bei Wahl auf Amtsdauer am ersten Tag der Amtsdauer oder, während einer laufenden Amtsdauer, am Tag der Aufnahme der Amtstätigkeit. Vorbehalten bleibt eine abweichende Vereinbarung im Arbeitsvertrag.

Probezeit

Art. 18. Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Ausgenommen ist das auf Amtsdauer bestehende Arbeitsverhältnis.

Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter infolge Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub oder Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht oder aus betrieblichen Gründen verhindert, die Arbeit während der Probezeit zu leisten, wird diese im Ausmass der Abwesenheitsdauer verlängert.

Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und Mitarbeiterin oder Mitarbeiter können in gegenseitigem Einvernehmen die Probezeit verkürzen oder auf diese verzichten.

3. Ende

Gründe

Art. 19. Das Arbeitsverhältnis endet:

a) mit der im Arbeitsvertrag vereinbarten Dauer oder dem Ablauf der Amtsdauer;
b) durch Kündigung;
c) durch Aufhebung des Arbeitsvertrags in gegenseitigem Einvernehmen;
d) aus Altersgründen;

e) bei der nach den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung des Kantons vollständigen oder teilweisen Invalidität der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters auf dem rentenberechtigten Teil;
f) mit dem Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

Die Vertragsparteien können die vorzeitige Auflösung des befristeten Arbeitsverhältnisses im Arbeitsvertrag regeln.

Kündigung
a) Grundsatz

Art. 20. Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Kalendermonats kündigen. Vorbehalten bleibt eine andere Kündigungsfrist nach Massgabe des Arbeitsvertrags.

Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis während der Probezeit unter Einhaltung einer Frist von sieben Kalendertagen kündigen.

b) Begründung

Art. 21. Die Kündigung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber bedarf eines ausreichenden sachlichen Grundes.

Nach Ablauf der Probezeit liegt ein ausreichender sachlicher Grund vor, insbesondere wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt:
a) aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen, wie Umstrukturierungen oder Aufhebung von Stellen;
b) wegen Arbeitsunfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen;
c) wegen ungenügender Arbeitsleistung oder unbefriedigenden Verhaltens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters;
d) wegen schwerwiegender oder wiederholter schuldhafter Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis;
e) wegen schwerwiegenden schuldhaften Verhaltens ausserhalb des Arbeitsverhältnisses, das mit diesem offensichtlich nicht vereinbar ist.

c) Fristlose Kündigung

Art. 22. Die Vertragspartei kann das Arbeitsverhältnis fristlos kündigen, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für sie nach Treu und Glauben unzumutbar ist.

Die fristlose Kündigung bewirkt die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

d) Form

Art. 23. Die Kündigung wird schriftlich mitgeteilt.

e) Freistellung

Art. 24. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann aus wichtigen öffentlichen oder betrieblichen Interessen die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter während der ordentlichen Kündigungsfrist bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Arbeitsleistung freistellen.

Ein während der Freistellung anderweitig erzieltes Erwerbseinkommen wird an den Lohn angerechnet. Die Vertragsparteien können eine andere Regelung vereinbaren.

f) Kündigungsschutz

Art. 25. Das Arbeitsverhältnis kann während Krankheit oder Unfall frühestens auf den Zeitpunkt, an dem die Lohnfortzahlung endet, gekündigt werden, es sei denn, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter missachte die Meldepflicht oder wirke bei der Betreuung infolge krankheits- und unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht oder ungenügend mit.

Vorbehalten bleiben:

a) die Kündigung während der Probezeit;
b) die fristlose Kündigung.

Im Übrigen werden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 über den Kündigungsschutz[1] sachgemäss angewendet.

g) Ausnahme

Art. 26. Auf die vom Volk oder Kantonsrat gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden die Bestimmungen über die Kündigung durch den Arbeitgeber nach Art. 20 bis 25 dieses Erlasses nicht angewendet.

Abgangsentschädigung

Art. 27. Die Regierung kann eine Abgangsentschädigung von höchstens einem Jahreslohn ausrichten.

Sie regelt Voraussetzungen und Bemessung durch Verordnung.

Ende des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen

Art. 28. Das Arbeitsverhältnis endet aus Altersgründen:

a) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf Amtsdauer angestellt sind, mit Ende der Amtsdauer, während der sie das 65. Altersjahr erfüllen. Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Bestimmungen oder eine abweichende Vereinbarung im Arbeitsvertrag;
b) für die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach erfülltem 65. Altersjahr auf Ende des Monats.

Arbeitgeberin oder Arbeitgeber sowie Mitarbeiterin oder Mitarbeiter können in gegenseitigem Einvernehmen das Ende des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen über das 65. Altersjahr hinaus verschieben.

Auf die vom Volk oder Kantonsrat gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter findet diese Bestimmung keine Anwendung.

1 Art. 336 ff. OR, SR 220.

III. Unvereinbarkeit

Ausschluss von der Mitgliedschaft im Kantonsrat

Art. 29. Von der Mitgliedschaft im Kantonsrat sind ausgeschlossen:

a) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die der unmittelbaren Weisungsgewalt von Departementsvorsteherin oder Departementsvorsteher sowie von Staatssekretärin oder Staatssekretär unterstehen, insbesondere:
   1. Generalsekretärinnen und Generalsekretäre;
   2. Leiterinnen und Leiter der Ämter und Anstalten;
   3. Leiterinnen und Leiter der Rechtsdienste;
   4. Leiterinnen und Leiter der Dienste der Staatskanzlei;
   5. Leiterinnen und Leiter der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten;
   6. Leiterinnen und Leiter der kantonalen psychiatrischen Kliniken;
b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Parlamentsdienste;
c) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Finanzkontrolle;
d) Leiterin oder Leiter der kantonalen Fachstelle für Datenschutz;
e) Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Bst. a und d dieser Bestimmung;
f) Mitglieder der Kreisgerichte, des Versicherungsgerichtes und der Verwaltungsrekurskommission.

IV. Gestaltung des Arbeitsverhältnisses

1. Grundsätze

Schutz der Persönlichkeit

Art. 30. Der Kanton:

a) achtet die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
b) schützt Leben, persönliche Integrität und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
c) sorgt dafür, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht Opfer von Diskriminierung werden;
d) trifft die nach der Erfahrung notwendigen, dem Stand der Technik anwendbaren und nach den Verhältnissen an den Arbeitsplätzen angemessenen Massnahmen zum Schutz und zur Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Rechtliche Unterstützung

Art. 31. Der Kanton gewährt rechtliche Unterstützung, wenn 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.

Die Regierung erlässt durch Verordnung ergänzende Bestimmungen.

Förderung von Fort- und Weiterbildung

Art. 32. Der Kanton fördert und unterstützt die berufliche Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Regierung erlässt durch Verordnung ergänzende Bestimmungen, insbesondere über:

a) Kostentragung;
b) Voraussetzungen und Umfang der Kostenrückerstattung durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter;
c) Abschluss von Weiterbildungsvereinbarungen.

Anwesenheit am Dienstort

Art. 33. Wenn die Art der Aufgabe es erfordert, kann im Arbeitsvertrag:

a) die Zeitspanne festgelegt werden, innert der die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach Aufforderung durch die vorgesetzte Stelle oder bei Pikettdienst am Dienstort anwesend ist;
b) vereinbart werden, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die am Dienstort vorhandene Dienstwohnung bezieht.

Verordnung

Art. 34. Die Regierung erlässt durch Verordnung Bestimmungen über:

a) Arbeits-, Dienst- und Überzeit;
b) Feier- und Ruhetage;
c) Ferien;
d) bezahlten und unbezahlten Urlaub.

2. Lohn sowie Zulagen und weitere Entschädigungen

Anspruch

Art. 35. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben nach Massgabe dieses Erlasses Anspruch auf:

a) Lohn;
b) Zulagen;
c) weitere Entschädigungen.

Lohn
a) Bemessung

Art. 36. Der Lohn bemisst sich:

a) nach den Anforderungen der Stelle;
b) nach den persönlichen Eigenschaften, insbesondere Ausbildung, Qualifikation, Leistung und Erfahrung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

Bei vergleichbarer Ausbildung, Qualifikation, Leistung und Erfahrung wird gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit ausgerichtet.

Wurde die Erwerbstätigkeit zur unentgeltlichen Erfüllung von Familien-, Eltern- oder Betreuungspflichten vorübergehend ausgesetzt, werden die damit verbundenen Erfahrungen mitberücksichtigt.

b) Änderung
1. Grundsatz

Art. 37. Die Regierung überprüft jährlich die Löhne.

Sie bestimmt die Änderung im Rahmen der mit dem Staatsvoranschlag bewilligten Kredite durch Verordnung. Sie berücksichtigt die Entwicklung der Lebenshaltungskosten, die allgemeine Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage sowie die Finanzlage des Kantons.

Die Änderung erfolgt in der Regel auf Beginn eines Kalenderjahres.

2. Begrenzung

Art. 38. Die jährliche Änderung weicht von der Jahresteuerung gemäss Landesindex der Konsumentenpreise nicht mehr als 3 Prozentpunkte ab.

Der Landesindex der Konsumentenpreise kann höchstens um 6 Prozent über- und 6 Prozent unterschritten werden.

Massgebend ist der Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise im Oktober des Vorjahres.

Zulagen
a) Geburts- und Kinderzulage

Art. 39. Es werden ausgerichtet:

a) die Geburtszulage bei Geburt eines Kindes;
b) die Kinderzulage nach Massgabe der Gesetzgebung über die Kinderzulagen.[1]

b) Funktions- und Marktzulage

Art. 40. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann zusprechen:

a) eine Funktionszulage bei Übernahme von zusätzlichen Aufgaben;
b) in besonderen Fällen eine Marktzulage zur Gewinnung oder Erhaltung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Variabler Lohnbestandteil

Art. 41. In besonderen Fällen kann im Arbeitsvertrag ein variabler Lohnbestandteil vereinbart werden.

Lohnnachgenuss

Art. 42. Hinterlassene einer verstorbenen Mitarbeiterin oder eines verstorbenen Mitarbeiters, für deren Unterhalt diese oder dieser ganz oder teilweise aufgekommen ist, haben für den Monat, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verstorben ist, und zwei weitere Monate Anspruch auf Ausrichtung von Lohn und Zulagen.

Weitere Entschädigungen
a) Inkonvenienzen und Spesen

Art. 43. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber richtet aus:

a) Inkonvenienzentschädigungen für Arbeit ausserhalb der üblichen Arbeitszeit oder unter erschwerten Bedingungen;
b) Spesenentschädigungen als Ersatz von ausgewiesenen arbeitsbedingten Auslagen.

b) Ausserordentliche Leistungsprämie

Art. 44. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber anerkennt ausserordentliche Leistungen und ausserordentliches Leistungsverhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Ausrichtung von ausserordentlichen Leistungsprämien.

Der Kantonsrat stellt für ausserordentliche Leistungsprämien jährlich im Voranschlag einen Betrag ein.

---

1 sGS 371.1.

c) Treueprämie

Art. 45. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten nach Massgabe der Dauer ihres Arbeitsverhältnisses, erstmals nach Vollendung des 10. Jahres, eine Treueprämie.

3. Lohnfortzahlung und Vorsorge

Anspruch

Art. 46. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf:

a) Lohnfortzahlung bei:
   1. Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall;
   2. Mutterschaft;
   3. Dienstleistung in Armee, Zivilschutz und Feuerwehr sowie Leistung von zivilem Ersatzdienst;
b) berufliche Vorsorge;
c) Unfallversicherung;
d) Leistungen aus Sozialplan.

Lohnfortzahlung a) bei Krankheit

Art. 47. Die Lohnfortzahlung bei Krankheit dauert 24 Monate innert dreier Jahre.

Sie beträgt während der ersten zwölf Monate 100 Prozent und anschliessend 80 Prozent des Lohns.

Die Regierung kann eine Versicherung abschliessen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten, sich zur Hälfte an den Prämien zu beteiligen.

b) bei Unfall

Art. 48. Die Lohnfortzahlung bei Unfall beträgt während der ersten zwölf Monate 100 Prozent und während weiterer zwölf Monate 80 Prozent des Lohns.

c) Kürzung

Art. 49. Die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall wird gekürzt, soweit sie zusammen mit Renten und anderen Ersatzeinkünften die Leistung nach Art. 47 und 48 dieses Erlasses übersteigt.

d) bei Mutterschaft

Art. 50. Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft dauert sechzehn Wochen. Sie bemisst sich nach dem durchschnittlichen Lohn unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades der neun Monate vor der Geburt.

Im Übrigen werden die Bestimmungen über die Mutterschaftsentschädigung in der Bundesgesetzgebung über die Erwerbsersatzordnung[1] sachgemäss angewendet.

1 SR 834.

e) bei Dienstleistung in Armee, Zivilschutz und Feuerwehr sowie Leistung von zivilem Ersatzdienst

Art. 51. Die Lohnfortzahlung bei Dienstleistungen in Armee, Zivilschutz und Feuerwehr sowie Leistung von zivilem Ersatzdienst beträgt:

a) während des ersten Monats 100 Prozent des Lohns;
b) ab dem zweiten Monat:
   1. 90 Prozent des Lohns für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die verheiratet sind, in eingetragener Partnerschaft leben oder nach den Bestimmungen des Schweizerischen Zivilgesetzbuches[1] unterhaltspflichtig sind;
   2. 70 Prozent des Lohns für die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Den Dienstleistungen nach Abs. 1 dieser Bestimmung sind gleichwertige Einsätze im Dienst der Allgemeinheit, insbesondere bei Rettungsdiensten, gleichgestellt.

Leistungen der Erwerbsersatzordnung[2] gehen im Ausmass der Lohnfortzahlung an den Kanton über.

Verordnung

Art. 52. Die Regierung erlässt durch Verordnung ergänzende Bestimmungen über Lohn, Lohnfortzahlung und weitere Entschädigungen.

Berufliche Vorsorge

Art. 53. Der Kanton versichert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.

Unfallversicherung

Art. 54. Der Kanton versichert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung vom 20. März 1981[3] gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen.

Die Prämien tragen:

a) der Kanton für die Berufsunfallversicherung;
b) die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Nichtberufsunfallversicherung.

Sozialplan

Art. 55. Die Regierung kann einen Sozialplan erlassen, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen betrieblicher Umstrukturierungen oder Aufhebung von Dienststellen den Arbeitsplatz verlieren.

1 SR 210.
2 SR 834.
3 SR 832.20.

4. Datenschutz

Bearbeitung von Personendaten a) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Art. 56. Die für den Vollzug dieses Erlasses zuständigen Stellen bearbeiten Personendaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit diese für das Arbeitsverhältnis notwendig und geeignet sind.

Sie sind berechtigt, den im Versicherungsverhältnis mit dem Kanton stehenden Versicherungsgesellschaften die für die Bearbeitung der Versicherungsfälle notwendigen Personendaten bekannt zu geben.

b) von Bewerberinnen und Bewerbern

Art. 57. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber beschafft Personendaten im Hinblick auf die Begründung eines Arbeitsverhältnisses, soweit diese für die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens für das Arbeitsverhältnis notwendig und geeignet sind.

Die Personendaten werden nach Möglichkeit bei der betroffenen Person beschafft. Sie werden bei Nichtzustandekommen des Arbeitsverhältnisses zurückgegeben oder vernichtet, wenn die betroffene Person der Aufbewahrung nicht zustimmt.

Datenschutzgesetz

Art. 58. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes vom 20. Januar 2009[1].

5. Konfliktregelung

Gütliche Erledigung

Art. 59. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann sich bei Konflikten an die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber wenden und diese oder diesen um gütliche Erledigung ersuchen. Sie oder er hält in der Regel den Dienstweg ein.

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann eine Vertrauensperson beiziehen.

Ombudsstelle

Art. 60. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann sich bei Konflikten sowie bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, in denen die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber weder eine personalrechtliche Massnahme angeordnet noch eine Kündigung ausgesprochen hat, an die Ombudsstelle wenden.

Die Ombudsstelle berät die Beteiligten. Sie kann Empfehlungen abgeben.

Die Ombudsstelle besteht aus:

a) den von der Regierung bezeichneten Vertreterinnen und Vertretern des Personalamtes;
b) den von den Verbänden des Staatspersonals bezeichneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Staatsverwaltung.

---

1 sGS 142.1.

V. Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. Arten

Grundsatz

Art. 61. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter:
a) erfüllt die Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft, wirtschaftlich und rechtmässig;
b) wahrt die Interessen von Arbeitgeberin oder Arbeitgeber.

Meldung von Missständen

Art. 62. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verstösst nicht gegen die Treuepflicht, wenn sie oder er der internen Meldestelle in Treu und Glauben Missstände meldet.

Die Regierung erlässt durch Verordnung ergänzende Vorschriften:
a) zum Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Missstände nach Abs. 1 dieser Bestimmung melden;
b) über die Organisation und das Verfahren der internen Meldestelle.

Meldepflicht

Art. 63. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter meldet der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber bzw. der bezeichneten Stelle ohne Verzug:
a) Verhinderung in der Aufgabenerfüllung;
b) Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall. Die vorgesetzte Stelle kann ein ärztliches Zeugnis verlangen;
c) Änderungen in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind.

Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter
a) Mitteilungspflicht

Art. 64. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter teilt der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber vorgängig die Ausübung von gegen Entgelt ausgeübten Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern mit.

b) Verbot und Auflagen

Art. 65. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann die Ausübung von öffentlichem Amt oder Nebenbeschäftigung untersagen oder Auflagen festlegen, wenn sich diese nachteilig auf die Erfüllung der Aufgaben auswirkt oder auswirken könnte oder sich aus anderen Gründen mit dem Arbeitsverhältnis nicht verträgt. Ausgenommen sind öffentliche Ämter, zu deren Übernahme eine Rechtspflicht besteht.

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis kündigen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Auflagen nicht einhält oder ein öffentliches Amt oder eine Nebenbeschäftigung trotz untersagter Ausübung beibehält.

Vertrauensärztliche Untersuchung

Art. 66. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann durch vertrauensärztliche Untersuchung krankheits- und unfallbedingte Auswirkungen auf die Erfüllung der Arbeitspflicht der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters abklären lassen.

Die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt informiert die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber über Ausmass und Dauer der Arbeitsunfähigkeit.

Geheimhaltungspflicht

Art. 67. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hält Tatsachen geheim, die nach ihrer Natur oder nach besonderer Vorschrift geheim sind. Vorbehalten bleibt die Information nach Art. 3 des Staatsverwaltungsgesetzes vom 16. Juni 1994[1].

Die Geheimhaltungspflicht dauert nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses fort.

Verbot der Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen

Art. 68. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter darf im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit weder Geschenke noch andere Vorteile annehmen oder beanspruchen.

Ausgenommen sind geringfügige, sozial übliche Geschenke und Vorteile.[2]

Streikrecht

Art. 69. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter darf weder selbst in Streik treten noch andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu veranlassen, wenn durch die Arbeitsniederlegung:

a) die Sicherstellung der für Leben, Gesundheit und Sicherheit der Bevölkerung unerlässlichen Dienstleistungen gefährdet würden;
b) grundlegende Sicherheitsaufgaben nicht oder nicht rechtzeitig erfüllt würden.

Verzicht auf Rechte an Erfindungen und urheberrechtlich geschützten Werken

Art. 70. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verzichtet auf die Rechte an Erfindungen und an urheberrechtlich geschützten Werken, die sie oder er bei Ausübung der Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsverhältnisses schafft. Die Rechte gehören unabhängig von ihrer Schutzfähigkeit dem Kanton.

Der Verzicht erfolgt unabhängig davon, ob Erfindungen und urheberrechtlich geschützte Werke in Erfüllung oder nicht in Erfüllung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis entstanden sind.

Der Kanton richtet für die an ihn übergegangenen Rechte an Erfindungen und urheberrechtlich geschützten Werken, die nicht in Erfüllung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis entstanden sind, eine angemessene Vergütung aus, wenn diese von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung sind. Art. 332 Abs. 4 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911[3] wird sachgemäss angewendet.

---

1 sGS 140.1.
2 Vgl. Art. 322octies des Schweizerischen Strafgesetzbuches; 21. Dezember 1937, SR 311.0.
3 SR 220.

2. Vorgehen bei Pflichtverletzungen

Ermahnung und Beanstandung a) Grundsatz

Art. 71. Anstelle oder vor Anordnung einer personalrechtlichen Massnahme kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber:
a) die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter ermahnen;
b) das Verhalten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters beanstanden.

b) Ergänzung

Art. 72. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann die Ermahnung oder die Beanstandung ergänzen mit:
a) Einräumung einer Bewährungsfrist;
b) Zuweisung von anderen Aufgaben bei gleichem Lohn;
c) Androhung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Ermahnung und Beanstandung erfolgen schriftlich, wenn sie nach Abs. 1 dieser Bestimmung ergänzt werden.

Diese Bestimmung wird auf die vom Volk oder Kantonsrat gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht angewendet.

Administrativuntersuchung a) Durchführung

Art. 73. Bestehen Anhaltspunkte, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt hat, kann zur Klärung des Sachverhalts eine Administrativuntersuchung eingeleitet werden.

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann die Einleitung einer Administrativuntersuchung gegen sich selbst beantragen.

Mit der Durchführung der Administrativuntersuchung kann eine aussenstehende Person beauftragt werden.

b) Zuständigkeit

Art. 74. Für die Einleitung einer Administrativuntersuchung sind zuständig:
a) der Kantonsrat gegenüber Mitgliedern der Regierung und gegenüber der Staatsekretärin oder dem Staatssekretär sowie gegenüber Richterinnen und Richtern des Kantonsgerichtes und des Verwaltungsgerichtes;
b) das Verwaltungsgericht gegenüber Richterinnen und Richtern der Verwaltungsrekurskommission und des Versicherungsgerichtes;
c) das Kantonsgericht gegenüber Richterinnen und Richtern der Kreisgerichte sowie gegenüber Mitgliedern von Schlichtungsbehörden, soweit diese in einem Arbeitsverhältnis zum Kanton stehen;
d) die Anklagekammer gegenüber Staatsanwältinnen und Staatsanwälten, Jugendanwältinnen und Jugendanwälten sowie Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern mit staatsanwaltlichen oder jugendanwaltlichen Befugnissen;
e) die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nach Art. 9 dieses Erlasses gegenüber den übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

VI. Personalrechtliche Massnahmen

Voraussetzungen

Art. 75. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann personalrechtliche Massnahmen anordnen, wenn:

a) Leistung oder Verhalten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters den Anforderungen nicht genügt;
b) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt.

Diese Bestimmung wird auf die vom Volk oder Kantonsrat gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht angewendet.

Arten

Art. 76. Personalrechtliche Massnahmen sind:

a) Zuweisung von anderen Aufgaben mit Lohnkürzung;
b) Freistellung, wenn:
   1. ein Strafverfahren gegen die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter eingeleitet worden ist;
   2. öffentliche Interessen vorliegen;
   3. betriebliche Gründe diese erfordern;
c) Kündigung und fristlose Kündigung.

Stellungnahme

Art. 77. Die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter erhält Gelegenheit zur Stellungnahme:

a) vor Eröffnung der Kündigung;
b) vor Anordnung einer personalrechtlichen Massnahme.

VII. Streiterledigung

Rechtsmittel

Art. 78. Das Verwaltungsgericht beurteilt personalrechtliche Klagen.

Das Anhängigmachen der personalrechtlichen Klage setzt das Schlichtungsverfahren vor der Schlichtungsstelle für Personalsachen voraus.

Schlichtungsverfahren und Anhängigmachen der personalrechtlichen Klage:

a) hemmen bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses den Fristenlauf nicht;
b) haben bei personalrechtlichen Massnahmen keine aufschiebende Wirkung.

Personalrechtliche Klage
a) Streitgegenstand

Art. 79. Personalrechtliche Klage kann erhoben werden:

a) gegen personalrechtliche Massnahmen des Arbeitgebers, ausgenommen gegen Kündigung und fristlose Kündigung;
b) zur Geltendmachung von vermögensrechtlichen Ansprüchen:
   1. aus dem Arbeitsverhältnis;
   2. wegen Kündigung oder fristloser Kündigung. Klagegrund bildet die Verletzung von Art. 20 bis 23 dieses Erlasses.

Ausgenommen von der personalrechtlichen Klage nach Abs. 1 Bst. b dieser Bestimmung sind Ansprüche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters aus öffentlich-rechtlichen Versicherungen.

b) Ausschluss

Art. 80. Die personalrechtliche Klage ist ausgeschlossen bei:
a) Begründung und vertraglicher Regelung des Arbeitsverhältnisses;
b) Beförderungsentscheiden;
c) Entscheiden über die Ausrichtung von ausserordentlichen Leistungsprämien.

Der Ausschluss der personalrechtlichen Klage besteht nicht, wenn die Verletzung eines verfassungsmässigen Rechts geltend gemacht wird.

c) Frist

Art. 81. Die personalrechtliche Klage ist innert sechs Monaten seit Abschluss des Schlichtungsverfahrens zu erheben.

d) Verfahren und Kosten

Art. 82. Das Verfahren richtet sich sachgemäss nach den Bestimmungen des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege vom 16. Mai 1965[1] über die öffentlich-rechtliche Klage vor Verwaltungsgericht.

Es werden keine amtlichen Kosten erhoben. Art. 114 Bst. c der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008[2] wird sachgemäss angewendet.

Schlichtungsverfahren
a) Schlichtungsstelle in Personalsachen

Art. 83. Der Schlichtungsstelle in Personalsachen gehören an:
a) die oder der von der Regierung bezeichnete, nicht in einem Arbeitsverhältnis mit dem Kanton stehende Vorsitzende und stellvertretende Vorsitzende;
b) je ein von den Verbänden des Staatspersonals bezeichnetes ordentliches Mitglied und Ersatzmitglied;
c) je ein von der Regierung bezeichnetes, in einem Arbeitsverhältnis mit dem Kanton stehendes ordentliches Mitglied und Ersatzmitglied als Vertreterin oder Vertreter der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers.

Die Schlichtungsstelle verhandelt in Dreierbesetzung.

Stellvertretende Vorsitzende handeln bei Verhinderung der oder des Vorsitzenden, Ersatzmitglieder bei Verhinderung von ordentlichen Mitgliedern.

b) Schlichtungsbegehren bei Kündigung

Art. 84. Wer wegen Kündigung eine Entschädigung geltend machen will, reicht das Schlichtungsbegehren bis spätestens Ende der Kündigungsfrist ein.

1 sGS 951.1.
2 SR 272.

c) Verständigungsverhandlung
1. Durchführung

Art. 85. Die Schlichtungsstelle in Personalsachen führt innert vierzehn Tagen seit Einreichung des Schlichtungsbegehrens die Verständigungsverhandlung durch.

Sie kann mit Zustimmung der Vertragsparteien innert vierzehn Tagen seit der Verständigungsverhandlung eine zweite Verständigungsverhandlung durchführen.

Die Vertragsparteien erscheinen persönlich. Die oder der Vorsitzende kann im Einzelfall Ausnahmen bewilligen.

2. Ablauf

Art. 86. Die Schlichtungsstelle in Personalsachen:
a) hört die Vertragsparteien an;
b) berät die Vertragsparteien;
c) wirkt auf eine gütliche Verständigung hin.

d) Abschluss

Art. 87. Die Schlichtungsstelle in Personalsachen schliesst das Schlichtungsverfahren mit der Feststellung ab, dass sich die Vertragsparteien geeinigt haben oder das Schlichtungsverfahren gescheitert ist.

Sie eröffnet die Feststellung schriftlich:
a) den Vertragsparteien;
b) Departement, Staatskanzlei, Gericht oder anderen Justizbehörden, wenn eine diesen Stellen nachgeordnete Dienststelle Vertragspartei ist.

Das Verfahren vor der Schlichtungsstelle in Personalsachen ist kostenlos.

e) ergänzende Vorschriften

Art. 88. Die Regierung erlässt durch Verordnung ergänzende Vorschriften über:
a) die Organisation der Schlichtungsstelle in Personalsachen;
b) das Schlichtungsverfahren.

VIII. Magistratspersonen

Bezeichnung

Art. 89. Magistratspersonen sind:
a) Regierungsrätinnen und Regierungsräte;
b) Staatssekretärin oder Staatssekretär;
c) Kantonsrichterinnen und Kantonsrichter;
d) Präsidentin oder Präsident des Verwaltungsgerichtes.

Besoldungsverordnung

Art. 90. Die Regierung erlässt eine Besoldungsverordnung für Magistratspersonen.

Die Besoldungsverordnung bedarf der Genehmigung des Kantonsrates.[1]

---

1 Vgl. GRB über die Besoldung der Magistratspersonen vom 12. April 1988, sGS 143.21.

Anwendbarkeit des Personalgesetzes

Art. 91. Die Regierung kann durch Verordnung Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis der Magistratspersonen erlassen, die von diesem Erlass abweichen. Diese bedürfen der Genehmigung des Kantonsrates.

Im Übrigen wird dieser Erlass auf Magistratspersonen sachgemäss angewendet.

IX. Schlussbestimmungen

Änderung bisherigen Rechts a) Staatsverwaltungsgesetz

Art. 92. Das Staatsverwaltungsgesetz vom 16. Juni 1994[1] wird wie folgt geändert:

Geheimhaltung

Art. 3 a (neu). Die Staatsverwaltung hält Tatsachen geheim, die nach ihrer Natur oder nach besonderer Vorschrift geheim sind.

Übrige Staatsverwaltung

Art. 6. Die Regierung lässt der zuständigen Kommission des Kantonsrates durch die Staatsverwaltung:

a) Sekretariats- und im Einzelfall Sachbearbeiterdienste leisten;
b) Sachauskünfte erteilen.

Vorbehalten bleibt die Zuständigkeit des parlamentarischen Kommissionsdienstes.

Die Kommission kann im Rahmen ihres Auftrags vom zuständigen Departement die Anhörung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie die Einsichtnahme in Akten verlangen. Das Departement hat das Recht, sich zum Ergebnis einer Befragung zu äussern. In Akten, die unter das Amtsgeheimnis fallen, nimmt die Kommission durch eine Abordnung Einblick.

Bestand und Vereidigung

Art. 13. Der Regierung gehören die Regierungsräte und mit beratender Stimme der Staatssekretär an.

Regierungsräte und Staatssekretär leisten Eid oder Gelübde vor dem Kantonsrat zu Beginn jeder Amtsdauer gemeinsam.

Delegation

Art. 27. Die Regierung kann durch Verordnung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermächtigen, in besonders bezeichneten Angelegenheiten im Namen des Departementes oder für eine andere Dienststelle zu handeln.

1 sGS 140.1.

Art. 67 bis 94 werden aufgehoben.

Verordnungen

Art. 95. Die Regierung erlässt durch Verordnung nähere Vorschriften insbesondere über:
a) ihre Geschäftsordnung;
b) Organisation und Zuständigkeit der Staatsverwaltung;
c) Planung und Steuerung der Staatstätigkeit;
d) …;
e) Archivierung der Akten;
f) Finanzhaushalt, Rechnungsführung und Finanzkontrolle;
g) ….

b) Gemeindegesetz

Art. 93. Das Gemeindegesetz vom 21. April 2009[1] wird wie folgt geändert:

Zeitpunkt

Art. 28. Die Bürgerversammlung beschliesst bis 15. April über Jahresrechnung, Voranschlag und Steuerfuss. Das zuständige Departement kann die Frist für die Abnahme der Rechnung bis 15. Juni verlängern.

Die Gemeindeordnung kann vorsehen, dass die Bürgerversammlung über Voranschlag und Steuerfuss bis spätestens 10. Dezember des Vorjahres beschliesst.

Bürgerschaft oder Rat können weitere Bürgerversammlungen anordnen.

Der Rat setzt Ort und Zeitpunkt der Bürgerversammlung fest. Der Versammlungsraum kann mit Nebenräumen ergänzt werden, sofern die audiovisuelle Übertragung der Versammlung sichergestellt ist.

Verwaltungspersonal

Art. 95. Die im öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde stehenden Angestellten bilden das Verwaltungspersonal.

Das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis wird durch Reglement geordnet. Ist nichts anderes bestimmt, wird das Personalgesetz vom 25. Januar 2011[2] sachgemäss angewendet.

1 sGS 151.2.
2 sGS 143.1.

c) Verantwortlichkeitsgesetz

Art. 94. Das Verantwortlichkeitsgesetz vom 7. Dezember 1959[1] wird wie folgt geändert:

Titel. Gesetz über die Haftung der öffentlich-rechtlichen Körperschaften und Anstalten und die Verantwortlichkeit der Behörden und öffentlichen Angestellten (Verantwortlichkeitsgesetz)

Grundsatz

Art. 1. Der Staat, die Gemeinden, die übrigen öffentlich-rechtlichen Körperschaften und die öffentlich-rechtlichen Anstalten des kantonalen Rechts haften für den Schaden, den ihre Behörden und Angestellten in Ausübung dienstlicher Verrichtungen Dritten widerrechtlich zufügen.

Als Angestellte gelten auch Personen, die nebenamtlich, provisorisch oder privatrechtlich angestellt sind.

Der Geschädigte kann Behördemitglieder und Angestellte nicht unmittelbar belangen.

Überschrift vor Art. 7. II. Verantwortlichkeit der Behörden und öffentlichen Angestellten

Grundsatz

Art. 7. Behördemitglieder und Angestellte sind für den Schaden verantwortlich, den sie der öffentlich-rechtlichen Körperschaft oder Anstalt durch vorsätzliche oder grobfahrlässige Verletzung der Dienstpflicht zufügen.

Als Angestellte gelten die Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen, auch wenn sie nebenamtlich oder provisorisch angestellt sind.

Rückgriff

Art. 8. Hat eine öffentlich-rechtliche Körperschaft oder Anstalt nach diesem Gesetz oder nach andern Vorschriften Ersatz geleistet, so steht ihr der Rückgriff auf die Behördemitglieder und Angestellten zu, die den Schaden vorsätzlich oder grobfahrlässig verursacht haben.

Die Körperschaft oder Anstalt hat den Behördemitgliedern und Angestellten, die von einer Rückgriffsklage bedroht sind, von einem Schadenersatzbegehren unverzüglich Kenntnis zu geben. Sie kann ihnen im Sinn der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008[2] den Streit verkünden.

1 sGS 161.1.
2 SR 272.

Verantwortlichkeit mehrerer

Art. 9. Haben mehrere Behördemitglieder oder Angestellte einen Schaden gemeinsam verschuldet, so haben sie anteilsmässig, je nach der Grösse des Verschuldens, dafür aufzukommen.

Von den Mitgliedern einer Behörde wird vermutet, dass sie an deren Handlungen teilgenommen haben, sofern sie nicht das Gegenteil beweisen.

Soweit Behördemitglieder und Angestellte einen Schaden vorsätzlich verursacht haben, kann auf solidarische Verantwortlichkeit erkannt werden.

Überschrift vor Art. 14bis. III^{bis}. Sicherung von Schadenersatz- und Rückgriffsansprüchen gegen Behördemitglieder und Angestellte

Sicherheitsleistung a) Grundsatz

Art. 14bis. Behördemitglieder und Angestellte, die Geld oder Geldeswert verwahren oder verwalten, haben zur Deckung von Schadenersatz- und Rückgriffsansprüchen aus diesem Gesetz angemessene Sicherheit zu leisten.

Diese Verpflichtung beginnt bei Amtsantritt.

Sie erlischt zwei Jahre nach dem Ausscheiden aus dem Amt, wenn keine Schadenersatz- oder Rückgriffsklage hängig oder kein Schadenersatzbegehren eingereicht ist.

d) Disziplinargesetz

Art. 95. Das Disziplinargesetz vom 28. März 1974[1] wird wie folgt geändert:

Titel. Gesetz über die disziplinarische Verantwortlichkeit der Behördemitglieder und öffentlichen Angestellten (Disziplinargesetz)

Grundsatz

Art. 1. Dieses Gesetz regelt die disziplinarische Verantwortlichkeit:

a) der Magistratspersonen;
b) der vom Volk, Kantonsrat, Kantonsgericht oder von einem Kreisgericht gewählten Mitglieder der Gerichte und anderer Justizbehörden;
c) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Kantons, soweit die besondere Gesetzgebung für diese anstelle der personalrechtlichen Massnahmen nach dem Personalgesetz vom 25. Januar 2011[2] die disziplinarische Verantwortlichkeit vorsieht;

1 sGS 161.3.
2 sGS 143.1.

d) der Mitglieder der obersten Leitungsorgane von selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften. Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Bestimmungen und zwischenstaatliche Vereinbarungen;
e) der vom Volk gewählten Behördemitglieder der Gemeinden;
f) der in einem Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde, dem selbständigen öffentlich-rechtlichen Gemeindeunternehmen, dem Zweckverband oder dem Gemeindeverband stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn das Reglement oder die Verbandsvereinbarung für diese die disziplinarische Verantwortlichkeit vorsieht.

Zuständigkeit zum Erlass von Disziplinarmassnahmen

Art. 12. Zum Erlass von Disziplinarmassnahmen ist die Disziplinarbehörde zuständig.

Disziplinarbehörde ist:

a) der Kantonsrat für die Mitglieder der Regierung, des Kantonsgerichtes, des Verwaltungsgerichtes, der Anklagekammer und den Staatssekretär;
b) die Regierung:
   1. für die vom Volk oder Kantonsrat gewählten Behördemitglieder des Kantons und der Gemeinden;
   2. für die Mitglieder der obersten Leitungsorgane von selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften. Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Bestimmungen und zwischenstaatliche Vereinbarungen;
c) das Kantonsgericht für die vom Volk, Kantonsrat, Kantonsgericht oder von einem Kreisgericht gewählten Mitglieder der Gerichte und anderer Justizbehörden. Es entscheidet eine Disziplinarkammer von fünf Mitgliedern;
d) das Verwaltungsgericht für die Mitglieder der Verwaltungsrekurskommission und des Versicherungsgerichtes;
e) die Anklagekammer für die Erste Staatsanwältin oder den Ersten Staatsanwalt, die Leitenden Staatsanwältinnen und Leitenden Staatsanwälte sowie die Leitende Jugendanwältin oder den Leitenden Jugendanwalt;

f) die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nach Art. 9 des Personalgesetzes vom 25. Januar 2011[1] in den übrigen Fällen.

b) Antrag

Art. 17. Ein Behördemitglied oder ein Angestellter kann die Einleitung einer Disziplinaruntersuchung gegen sich selbst beantragen.

Die Disziplinarkommission hat von sich aus die Anordnung einer Disziplinaruntersuchung zu beantragen, wenn Anhaltspunkte bestehen, dass ein schwerwiegender Disziplinarfehler vorliegen könnte.

Im Disziplinargesetz vom 28. März 1974[2] *wird* «Grosser Rat» *unter Anpassung an den Text durch* «Kantonsrat» *ersetzt.*

e) Volksschulgesetz

Art. 96. Das Volksschulgesetz vom 13. Januar 1983[3] wird wie folgt geändert:

Gewählte Lehrperson
a) Grundsatz

Art. 64. Schulgemeinde und gewählte Lehrperson begründen das Arbeitsverhältnis durch schriftlichen öffentlich-rechtlichen Vertrag.

Lehrauftrag
a) Erteilung

Art. 70. Schulgemeinde und Lehrperson mit Lehrauftrag begründen das Arbeitsverhältnis durch schriftlichen öffentlich-rechtlichen Vertrag.

Kündigungsschutz

Art. 71bis (neu). Für den Kündigungsschutz wird das Personalgesetz vom 25. Januar 2011[1] sachgemäss angewendet.

b) aus gesundheitlichen Gründen

Art. 73. Die zuständige Stelle des Staates bewilligt auf Antrag des Schulrates die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen.

c) durch Übertritt in den Ruhestand

Art. 74. Der ordentliche Übertritt der Lehrperson in den Ruhestand erfolgt auf Ende des Semesters nach Vollendung des 65. Altersjahres.

Lehrperson und Schulrat können das Dienstverhältnis einvernehmlich verlängern.

Lohn

Art. 75. Die Lehrperson hat Anspruch auf den durch besondere gesetzliche Vorschrift festgelegten Lohn.

Überschrift vor Art. 81. b) Personalrechtliche Massnahmen

1 sGS 143.1.
2 sGS 161.3.
3 sGS 213.1.

Grundsatz

Art. 81. Für personalrechtliche Massnahmen wird das Personalgesetz vom 25. Januar 2011[1] sachgemäss angewendet.

Art. 82 wird aufgehoben.

Art. 84 bis 86 werden aufgehoben.

Überschrift nach Art. 86 (neu). b[bis]) Streiterledigung

Grundsatz

Art. 86bis (neu). Für die Streiterledigung wird das Personalgesetz vom 25. Januar 2011[1] sachgemäss angewendet, soweit dieses Gesetz nichts Besonderes bestimmt.

Schlichtungsverfahren
a) Schlichtungsstelle

Art. 86ter (neu). Führt die Schlichtungsstelle in Personalsachen ein Schlichtungsverfahren für eine Lehrperson nach diesem Gesetz durch, gehören ihr neben der oder dem Vorsitzenden oder der oder dem stellvertretenden Vorsitzenden an:

a) je ein von den Organen der Mitverantwortung, die vom Erziehungsrat bezeichnet wurden,[2] bezeichnetes Mitglied und Ersatzmitglied;
b) je ein vom Erziehungsrat bezeichnetes Mitglied und Ersatzmitglied als Vertretung der Schulgemeinden.

b) Eröffnung des Abschlusses

Art. 86quater (neu). Die Feststellung, dass sich die Vertragsparteien geeinigt haben oder das Schlichtungsverfahren gescheitert ist, wird den Vertragsparteien und dem zuständigen Departement eröffnet.

Zuständigkeit
a) regionale Schulaufsicht

Art. 128. Verfügungen und Entscheide des Schulrates, die gestützt auf dieses Gesetz ergehen, können mit Rekurs bei der regionalen Schulaufsicht angefochten werden, soweit dieses Gesetz nicht den Weiterzug an das zuständige Departement oder an den Erziehungsrat vorsieht.

Die regionale Schulaufsicht entscheidet endgültig über:

a) Beförderung;
b) Übertritt in die Oberstufe;
c) Übertritt aus Privatschulen und ausserkantonalen Schulen;
d) Schul- und Zeugnisnoten;
e) Anordnungen nach Art. 34 dieses Gesetzes;
f) Stundenplan;

1 sGS 143.1.
2 Art. 87 Abs. 1 Bst. b des Volksschulgesetzes, sGS 213.1.

g) Klassenbildung und -zuweisung;
h) Disziplinarmassnahmen der Lehrperson gegen Schülerinnen und Schüler;
i) Besuch des Integrationskurses für fremdsprachige Jugendliche;
j) Überspringen einer Klasse.

c) Erziehungsrat

Art. 130. Mit Rekurs beim Erziehungsrat können angefochten werden:
a) Verfügungen und Entscheide des Schulrates über:
1. Vorverlegung und Aufschub des Beginns der Schulpflicht;
1bis. …;
2. Befreiung von der Schulpflicht;
3. Zuweisung zu einer Kleinklasse;
4. Anordnung des Besuchs einer Sonderschule;
5. Rückversetzung aus Kleinklassen und Sonderschulen;
6. Entlassung aus der Schulpflicht;
6bis. Disziplinarmassnahmen des Schulrates gegen Schülerinnen und Schüler;
6ter. Ordnungsstrafen gegen Eltern;
7. Bewilligung des auswärtigen Schulbesuchs und Aufnahme auswärtiger Schülerinnen und Schüler;
8. …;
b) Verfügungen und Entscheide der regionalen Schulaufsicht.

In Fällen nach Abs. 1 Bst. a Ziff. 1 bis 5 sind neben den Eltern die Lehrperson, die Schulpsychologin oder der Schulpsychologe und die Schulärztin oder der Schularzt rekursberechtigt, soweit sie antragsberechtigt sind.

Im Volksschulgesetz vom 13. Januar 1983[1] *wird* «Dienstverhältnis» *unter Anpassung an den Text durch* «Arbeitsverhältnis» *ersetzt.*

f) Gesetz über die Besoldung der Volksschullehrer

Art. 97. Das Gesetz über die Besoldung der Volksschullehrer vom 30. November 1971[2] wird wie folgt geändert:

Geltungsbereich

Art. 1. Dieses Gesetz regelt den Lohn der Lehrpersonen der öffentlichen Volksschule.

Art. 2novies wird aufgehoben.

1 sGS 213.1.
2 sGS 213.51.

Art. 11bis bis 11quater werden aufgehoben.

Lohnfortzahlung

Art. 11quinquies (neu). Für die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall, Mutterschaft, Dienstleistung in Armee, Zivilschutz und Feuerwehr sowie Leistung von zivilem Ersatzdienst wird das Personalgesetz vom 25. Januar 2011[1] sachgemäss angewendet.

Art. 12 bis 14 werden aufgehoben.

Im Gesetz über die Besoldung der Volksschullehrer vom 30. November 1971 werden unter Anpassung an den Text ersetzt:

1. «Besoldung», «Jahresbesoldung» *und* «besolden» *durch* «Lohn», «Jahreslohn» *und* «entlöhnen»*;*
2. «Gehalt», «Gehaltseinstufung», «Monatsgehalt» *und* «Gehaltszulage» *durch* «Lohn», «Lohneinstufung», «Monatslohn» *und* «Lohnzulage»*;*
3. «Real- und Sekundarlehrer» *durch* «Oberstufenlehrer»*;*
4. «Dienstverhältnis» *durch* «Arbeitsverhältnis»*;*
5. «Dienstjahre» *durch* «Arbeitsjahre»*;*
6. «Dienst» *durch* «Arbeit».

g) Mittelschulgesetz

Art. 98. Das Mittelschulgesetz vom 12. Juni 1980[2] wird wie folgt geändert:

Überschrift vor Art. 48. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Lehrvoraussetzungen

Art. 49. Voraussetzung für die Begründung des Arbeitsverhältnisses ist neben der stufengemässen methodisch-didaktischen Eignung in der Regel ein abgeschlossenes Hochschulstudium, eine vergleichbare künstlerische Ausbildung oder eine entsprechende Fachausbildung.

Arbeitsverhältnis der Hauptlehrer

Art. 51. Erziehungsrat und Hauptlehrer begründen das Arbeitsverhältnis durch schriftlichen öffentlich-rechtlichen Vertrag. Für die Religionslehrer haben die kirchlichen Behörden das Vorschlagsrecht.

Das Arbeitsverhältnis der Hauptlehrer kann unter Beachtung einer dreimonatigen Frist auf das Ende eines Semesters gekündigt werden.

1 sGS 143.1.
2 sGS 215.1.

Lehrauftrag
a) unbefristeter

Art. 52. Erziehungsrat und Lehrbeauftragter mit unbefristetem Lehrauftrag begründen das Arbeitsverhältnis durch schriftlichen öffentlich-rechtlichen Vertrag.

Der unbefristete Lehrauftrag kann unter Beachtung einer dreimonatigen Frist auf das Ende eines Semesters gekündigt werden.

b) befristeter

Art. 53. Zuständige Stelle des Staates und Lehrbeauftragter mit befristetem Lehrauftrag begründen das Arbeitsverhältnis für längstens ein Jahr durch schriftlichen öffentlich-rechtlichen Vertrag. Erneuerung ist möglich.

Ergänzende Vorschriften

Art. 55. Für das Arbeitsverhältnis der Lehrer und der Inhaber von Schulämtern gilt das Personalgesetz vom 25. Januar 2011[1], soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.

Stellung und Aufgaben

Art. 73. Die Aufsichtskommission unterstützt den Erziehungsrat in der Aufsichtstätigkeit. Neben den durch Gesetz und Verordnung übertragenen Aufgaben obliegt ihr insbesondere:

a) Mitwirkung bei der Vorbereitung der Begründung des Arbeitsverhältnisses von Hauptlehrern und Lehrbeauftragten mit unbefristetem Lehrauftrag;
b) Beaufsichtigung des Unterrichts durch Schulbesuche;
c) Mitwirkung an Aufnahme- und Abschlussprüfung und Erwahrung des Prüfungsergebnisses zuhanden des Erziehungsrates;
d) Vorbereitung der dem Erziehungsrat zustehenden Geschäfte der Schule;
e) weitere von Regierung oder Erziehungsrat übertragene Aufgaben.

Der Erziehungsrat erlässt ein Pflichtenheft.

c) Erziehungsrat

Art. 80. Mit Rekurs beim Erziehungsrat können angefochten werden:

a) …;
b) Verfügungen der Rektoratskommission sowie Verfügungen und Entscheide der Aufsichtskommission;
c) Verfügungen über Aufnahme, Beförderung, Übertritt und Abschluss;
d) ….

1 sGS 143.1.

Im Mittelschulgesetz vom 12. Juni 1980[1] *wird* «Dienstverhältnis» *unter Anpassung an den Text durch* «Arbeitsverhältnis» *ersetzt.*

h) Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung

Art. 99. Das Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung vom 23. September 2007[2] wird wie folgt geändert:

b) Aufgaben

Art. 18. Die Berufsfachschulkommission übt die unmittelbare Aufsicht über die Berufsfachschule aus.

Sie erlässt ein Schulreglement sowie ein Benützungsreglement, legt die Schulorganisation fest und stellt die Qualitätsentwicklung sicher.

Sie wählt die Rektorin oder den Rektor und ist für die Begründung des Arbeitsverhältnisses der Lehrpersonen zuständig. Die Zuständigkeit für die Begründung des Arbeitsverhältnisses der Lehrpersonen kann im Schulreglement an untere Organe delegiert werden.

Schulreglement, Benützungsreglement und Wahl der Rektorin oder des Rektors bedürfen der Genehmigung durch das zuständige Departement.

i) Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung

Art. 100. Das Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung vom 13. Januar 1994[3] wird wie folgt geändert:

Haftung des Staates
a) Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung

Art. 12. Die Haftung des Staates richtet sich nach den bundesrechtlichen Bestimmungen über die Haftung der Kantone im Rahmen der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung.

Wird der Staat haftbar gemacht, so steht ihm der Rückgriff zu:

a) auf Angestellte der Sozialversicherungsanstalt nach den Vorschriften des kantonalen Verantwortlichkeitsrechts;
b) auf die politische Gemeinde, wenn Angestellte der Gemeindezweigstelle den Schaden verursacht haben. Das Rückgriffsrecht der politischen Gemeinde richtet sich nach dem kantonalen Verantwortlichkeitsrecht.

1 sGS 215.1.
2 sGS 231.1.
3 sGS 350.1.

j) Polizeigesetz

Art. 101. Das Polizeigesetz vom 10. April 1980[1] wird wie folgt geändert:

Ausweis

Art. 14. Die Polizeikräfte weisen sich bei jeder Amtshandlung aus.

Die Uniform gilt als Ausweis. Wer uniformiert ist, gibt ihren oder seinen Namen bekannt, wenn sie oder er bei einer Amtshandlung darum ersucht wird und es die Umstände zulassen.

Bestand

Art. 16. Die Kantonspolizei besteht aus Offizieren, Unteroffizieren, Gefreiten, Polizistinnen und Polizisten.

Der Sollbestand der Kantonspolizei richtet sich nach den vom Kantonsrat bewilligten Krediten.

Wer in die Kantonspolizei eintreten will, muss in der Regel eine Polizeischule besucht haben.

Kommandant

Art. 17. Der Polizeikommandant führt die Kantonspolizei und ist für ihre Aus- und Weiterbildung verantwortlich.

Art. 18 wird aufgehoben.

Grenzpolizei und Seepolizei

Art. 19. Die Regierung kann grenzpolizeiliche und seepolizeiliche Aufgaben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übertragen, die nicht der Kantonspolizei angehören.

Rechtsbeistand

Art. 21. Das zuständige Departement kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kantonspolizei, Hilfskräften und Angehörigen des Polizeiassistenzdienstes einen Rechtsbeistand bestellen, wenn gegen sie wegen Amtshandlungen ein Strafverfahren eröffnet wird.

Die Kosten können ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn der Betroffene schuldig gesprochen wird.

Ergänzende Vorschriften

Art. 22. Die Regierung erlässt durch Verordnung ergänzende Vorschriften über:

a) die Organisation der Kantonspolizei;
b) …;
c) das Personalrecht;
d) Bekleidung und Ausrüstung.

1 sGS 451.1.

k) Einführungsgesetz zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch

Art. 102. Das Einführungsgesetz zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch vom 3. Juli 1911 / 22. Juni 1942[1] wird wie folgt geändert:

IV. Inventar
1. Errichtung
a) Zuständigkeit

Art. 32. Wo die Aufnahme eines Inventars unter Beizug eines im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeiters zu erfolgen hat, hat das Amtsnotariat, im Fall von Art. 398 Abs. 1 des Zivilgesetzbuches ein Vertreter der Vormundschaftsbehörde, mitzuwirken.

b) Durchführung

Art. 33. Der zuständige Mitarbeiter ermahnt die beteiligten Personen zu vollständigen und wahrheitsgetreuen Angaben und vernimmt sie über sämtliche Vermögenswerte und Schulden des zu inventierenden Vermögens.

Erscheinen die Aufschlüsse ungenügend, setzt der zuständige Mitarbeiter begründete Zweifel in die Angaben der Parteien oder verlangt es eine der beteiligten Personen, so hat der zuständige Mitarbeiter mittels Augenscheins, Büchereinsicht und ähnlicher Massnahmen die Vollständigkeit und Richtigkeit der erhaltenen Aufschlüsse zu prüfen oder das Inventar selbst aufzunehmen.

Den Parteien ist bei diesen Massnahmen Gelegenheit zu geben, den Handlungen des zuständigen Mitarbeiters beizuwohnen.

Der zuständige Mitarbeiter legt hierauf ein geordnetes Verzeichnis der Vermögenswerte und Schulden an. Hausrat ohne besonderen Wert kann summarisch aufgeführt werden. Der zuständige Mitarbeiter lässt das Verzeichnis von den Parteien unterzeichnen und gibt allen Beteiligten vom Abschluss des Inventars Kenntnis.

III. Zivilstandswesen
1.Verordnung (ZGB 40, 119)

Art. 42. Die Umschreibung der Zivilstandskreise, die Bestimmungen über die Wahl und die Besoldung der als Zivilstandsbeamte bezeichneten Mitarbeiter und ihrer Stellvertreter, die Ordnung der Aufsicht über das Zivilstandswesen und die Regelung der im Umfang der kantonalen Zuständigkeit liegenden Vorschriften betreffend die Verkündigung, die Trauung und die Führung der Zivilstandsregister erfolgen auf dem Verordnungsweg.

1 sGS 911.1.

2. Haftung (ZGB 46)

Art. 42bis. Der Staat hat für den Schaden, den er wegen Verschuldens von Angestellten der Gemeindeverwaltung nach Art. 46 ZGB zu ersetzen hat, das Rückgriffsrecht auf die betreffende politische Gemeinde und im Fall der Vereinigung mehrerer politischer Gemeinden zu einem Zivilstandskreis auf diese im Verhältnis ihrer Bevölkerungszahl.

b) Anzeigepflicht

Art. 50. Wer von Missbrauch der elterlichen Sorge, grober Vernachlässigung der elterlichen Pflichten oder sonstiger Verwahrlosung oder Gefährdung eines Kindes in seinem leiblichen oder geistigen Wohl zuverlässige Kenntnis erhält, ist zur Anzeige bei der Vormundschaftsbehörde verpflichtet.

Diese Anzeigepflicht besteht insbesondere für Lehrer und weitere im Arbeitsverhältnis mit Kanton oder Gemeinde stehende Mitarbeiter, die in Ausübung ihres Berufes oder Amtes von solchen Pflichtwidrigkeiten Kenntnis erhalten.

l) Gerichtsgesetz

Art. 103. Das Gerichtsgesetz vom 2. April 1987[1] wird wie folgt geändert:

c) Unvereinbarkeit

Art. 27. Die Mitglieder des Kantonsgerichtes und des Kassationsgerichtes können keinem anderen kantonalen Gericht der Zivil- und der Strafrechtspflege, die Mitglieder des Verwaltungsgerichtes keinem anderen kantonalen Gericht der Verwaltungsrechtspflege angehören, soweit dieses Gesetz keine Ausnahmen vorsieht.

Die verfassungsmässigen Ausschliessungsgründe gelten für alle Gerichte.

Ergänzendes Recht

Art. 42. Die Bestimmungen des Personalgesetzes vom 25. Januar 2011[2] werden als ergänzendes Recht sachgemäss angewendet.

m) Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege

Art. 104. Das Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege vom 16. Mai 1965[3] wird wie folgt geändert:

b) Ausstand

Art. 7. Behördemitglieder sowie öffentliche Angestellte und amtlich bestellte Sachverständige haben von sich aus in Ausstand zu treten:

1 sGS 941.1.
2 sGS 143.1.
3 sGS 951.1.

a) wenn sie selbst, ihre Verlobten oder Ehegatten, ihre eingetragenen Partner, ihre Verwandten und Verschwägerten bis und mit dem dritten Grad, ihre Adoptiv-, Pflege- oder Stiefeltern oder ihre Adoptiv-, Pflege- oder Stiefkinder, der eingetragene Partner eines Elternteils oder die Kinder des eingetragenen Partners an der Angelegenheit persönlich beteiligt sind. Der Ausstandsgrund der Verschwägerung besteht nach Auflösung der Ehe oder der eingetragenen Partnerschaft fort;
b) wenn sie Vertreter, Beauftragte, Angestellte oder Organe einer an der Angelegenheit beteiligten Person sind oder in der Sache Auftrag erteilt haben;
c) wenn sie aus anderen Gründen befangen erscheinen.

Behördemitglieder, die in einer Streitsache bereits bei einer Vorinstanz mitgewirkt haben, sind nicht stimmberechtigt.

Klagefälle

Art. 65. Das Versicherungsgericht beurteilt:
a) Streitigkeiten nach Art. 57 Abs. 3 und 6 sowie Art. 59 und 89 des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung;
a^{bis}) Streitigkeiten nach Art. 55 und 57 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung;
b) Streitigkeiten nach Art. 26 Abs. 4 des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung;
c) Streitigkeiten nach Art. 27 des Bundesgesetzes über die Militärversicherung;
d) Streitigkeiten zwischen Familienausgleichskassen;
e) Streitigkeiten aus öffentlich-rechtlichen Versicherungen für Behördenmitglieder und öffentliche Angestellte;
e^{bis}) Streitigkeiten nach Art. 73 des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge;
f) weitere Streitigkeiten, für welche die Regierung, wenn nicht besondere gesetzliche Vorschriften entgegenstehen, durch Verordnung die Möglichkeit der Klage vor dem Versicherungsgericht vorsieht.

Es ist oberes Gericht, wenn das Bundesrecht eine einzige kantonale Gerichtsinstanz vorschreibt.

b) vermögensrechtliche Ansprüche

Art. 79bis. Das Verwaltungsgericht beurteilt vermögensrechtliche Ansprüche aus dem durch Verfügung begründeten Angestelltenverhältnis in Gemeinden; ausgenommen sind Ansprüche von Angestellten aus öffentlich-rechtlichen Versicherungen.

c) Gestaltung des Arbeitsvertrags

Art. 79ter (neu). Das Verwaltungsgericht beurteilt Klagen auf Gestaltung des Arbeitsvertrags nach Art. 16 Abs. 3 des Personalgesetzes vom 25. Januar 2011[1].

Massgebliche Vorschriften

Art. 80. Die Klage vor dem Verwaltungsgericht richtet sich sachgemäss nach den Vorschriften über die Beschwerde.

Richtet sich der Anspruch gegen ein Gemeinwesen, so kann die Klage erst erhoben werden, wenn die oberste in der Sache zuständige Verwaltungsbehörde des Gemeinwesens den Anspruch abgelehnt hat. Bei Klagen auf Gestaltung des Arbeitsvertrags treten an die Stelle der obersten Verwaltungsbehörde die Aufsichtsbehörden nach Art. 43 des Gerichtsgesetzes vom 2. April 1987[2] und Art. 22 des Einführungsgesetzes zur Schweizerischen Straf- und Jugendstrafprozessordnung vom 3. August 2010[3].

n) Einführungsgesetz zur Schweizerischen Straf- und Jugendstrafprozessordnung

Art. 105. Das Einführungsgesetz zur Schweizerischen Straf- und Jugendstrafprozessordnung vom 3. August 2010[3] wird wie folgt geändert:

Gegenstand

Art. 1. Dieser Erlass enthält die Ausführungsbestimmungen zur Schweizerischen Strafprozessordnung vom 5. Oktober 2007[4] und zur Schweizerischen Jugendstrafprozessordnung vom 20. März 2009[5].

Er regelt Wahl, Zusammensetzung, Organisation, Aufsicht und Befugnisse der Behörden des Kantons St. Gallen zur Verfolgung und Beurteilung von Straftaten sowie zur Vollstreckung von Strafentscheiden.

Vorbehalten bleiben besondere kantonale und eidgenössische Vorschriften.

---

1 sGS 143.1.
2 sGS 941.1.
3 sGS 962.1.
4 Schweizerische Strafprozessordnung vom 5. Oktober 2007 (SR 312.0; abgekürzt StPO).
5 Schweizerische Jugendstrafprozessordnung vom 20. März 2009 (SR 312.1; abgekürzt JStPO).

d) Wahrnehmung der Arbeitgeberrechte

Art. 14. Als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber nach dem Personalgesetz vom 25. Januar 2011[1] handeln:

a) die Regierung für die Erste Staatsanwältin oder den Ersten Staatsanwalt, für die Leitenden Staatsanwältinnen und Leitenden Staatsanwälte sowie für die Leitende Jugendanwältin oder den Leitenden Jugendanwalt;
b) die Konferenz der Staatsanwaltschaft für die Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie die Jugendanwältinnen und Jugendanwälte;
c) die Leitende Staatsanwältin oder der Leitende Staatsanwalt bzw. die Leitende Jugendanwältin oder der Leitende Jugendanwalt für die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter mit staatsanwaltlichen oder jugendanwaltlichen Befugnissen, für die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, für die Fachspezialistinnen und Fachspezialisten sowie für das Verwaltungspersonal.

Das zuständige Departement kann auf Antrag der Konferenz der Staatsanwaltschaft ausserordentliche Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie ausserordentliche Jugendanwältinnen und Jugendanwälte ernennen. Die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses obliegt in diesen Fällen der Konferenz der Staatsanwaltschaft.

e) disziplinarische Verantwortlichkeit

Art. 14bis (neu). Anstelle der personalrechtlichen Massnahmen nach dem Personalgesetz vom 25. Januar 2011[1] gelten für die Erste Staatsanwältin oder den Ersten Staatsanwalt, für die Leitenden Staatsanwältinnen und Leitenden Staatsanwälte sowie für die Leitende Jugendanwältin oder den Leitenden Jugendanwalt die Bestimmungen des Disziplinargesetzes vom 28. März 1974.[2]

o) Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs

Art. 106. Das Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs vom 10. April 1980[3] wird wie folgt geändert:

Betreibungsbeamte
a) Wahl

Art. 2. Die als Betreibungsbeamte bezeichneten Mitarbeiter und ihre Stellvertreter werden vom Gemeinderat gewählt. Sie sind in mehreren Betreibungskreisen wählbar.

1 sGS 143.1.
2 sGS 161.3.
3 sGS 971.1.

Bilden mehrere Gemeinden einen Betreibungskreis, so werden die Betreibungsbeamten und ihre Stellvertreter durch übereinstimmende Beschlüsse der Gemeinderäte gewählt.

Haftung der politischen Gemeinde

Art. 6bis. Der Staat hat für den Schaden, den er wegen Verschuldens von Angestellten der Gemeindeverwaltung nach Art. 5 SchKG zu ersetzen hat, das Rückgriffsrecht auf die betreffende politische Gemeinde und im Fall der Vereinigung mehrerer politischer Gemeinden zu einem Betreibungskreis auf diese im Verhältnis ihrer Bevölkerungszahl.

Konkursbeamte

Art. 9. Die für die Leitung von Konkursamt und Zweigstellen zuständigen Mitarbeiter werden als Konkursbeamte bezeichnet.

Die Regierung kann weiteren Mitarbeitern konkursamtliche Befugnisse übertragen. Diese werden ebenfalls als Konkursbeamte bezeichnet.

Aufgaben a) untere Aufsichtsbehörde

Art. 14. Die untere Aufsichtsbehörde:

a) prüft die Geschäftsführung der Betreibungsämter und berichtet der kantonalen Aufsichtsbehörde;
b) erteilt den Betreibungsämtern Weisungen;
c) erledigt Beschwerden im Betreibungsverfahren;
d) bestimmt das Verfahren nach Art. 132 des Bundesgesetzes über Schuldbetreibung und Konkurs (SchKG);
e) ordnet Disziplinarmassnahmen gegenüber Angestellten der Betreibungsämter nach Art. 14 Abs. 2 SchKG an.

b) kantonale Aufsichtsbehörde

Art. 15. Die kantonale Aufsichtsbehörde:

a) prüft die Geschäftsführung des Konkursamtes;
b) hat die Oberaufsicht über die Geschäftsführung der Betreibungsämter;
c) berichtet dem zuständigen Departement, wenn die ordentliche Führung eines Betreibungsamtes nicht mehr gewährleistet ist;
d) erteilt dem Konkursamt und den Betreibungsämtern Weisungen;
e) erledigt Beschwerden im Konkurs- und im Nachlassverfahren;
f) erledigt Beschwerden gegen Entscheide der unteren Aufsichtsbehörden;
g) ordnet Disziplinarmassnahmen gegenüber Angestellten des Konkursamtes an.

Übergangsbestimmungen
a) Bisherige Dienstverhältnisse

Art. 107. Dienstverhältnisse, die vor Vollzugsbeginn dieses Erlasses mit Verfügung begründet worden sind, werden als Arbeitsverhältnisse nach den Bestimmungen dieses Erlasses weitergeführt. Die Verfügung wird durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag ersetzt, wenn sie einer Änderung bedarf.

b) Probezeit

Art. 108. Die bei Vollzugsbeginn dieses Erlasses laufende Probezeit dauert nach bisherigem Recht fort.

c) Lohnfortzahlungen

Art. 109. Ist der Anspruch nach Art. 46 Bst. a in Verbindung mit Art. 47 bis 51 dieses Erlasses vor dessen Vollzugsbeginn eingetreten, werden die Lohnfortzahlungen nach diesem Erlass berechnet. Die nach bisherigem Recht erbrachten Leistungen werden angerechnet.

d) Personalrechtliche Massnahmen und Streiterledigung

Art. 110. Die Bestimmungen dieses Erlasses über personalrechtliche Massnahmen und Streiterledigung werden auch auf die durch Verfügung begründeten Dienstverhältnisse angewendet.

Bei Vollzugsbeginn dieses Erlasses hängige, das Dienstverhältnis oder Ansprüche aus dem Dienstverhältnis betreffende Verfahren sowie hängige Disziplinarverfahren werden von der nach bisherigem Recht zuständigen Behörde und in dem nach bisherigem Recht massgebenden Verfahren erledigt.

e) Dienstverhältnisse von Lehrpersonen der öffentlichen Volksschule

Art. 111. Art. 107 sowie 109 und 110 dieses Erlasses werden auf die vor Vollzugsbeginn dieses Erlasses durch Verfügung begründeten Dienstverhältnisse der Lehrpersonen der öffentlichen Volksschule sachgemäss angewendet.

Vollzugsbeginn

Art. 112. Die Regierung bestimmt den Vollzugsbeginn dieses Erlasses.

Der Präsident des Kantonsrates:
Walter Locher

Der Staatssekretär:
Canisius Braun

Die Regierung des Kantons St.Gallen

erklärt:[1]

Das Personalgesetz wurde am 25. Januar 2011 rechtsgültig, nachdem innerhalb der Referendumsfrist vom 14. Dezember 2010 bis 24. Januar 2011 kein Begehren um Anordnung einer Volksabstimmung gestellt worden ist.[2]

Der Erlass wird wie folgt angewendet:
– in Art. 93 die Änderung von Art. 28 des Gemeindegesetzes ab 1. Januar 2011;
– Art. 47 ab 1. Januar 2013;
– übrige Bestimmungen ab 1. Juni 2012.

St.Gallen, 8. Februar / 1. März 2011

Der Präsident der Regierung:
Willi Haag

Der Staatssekretär:
Canisius Braun

St.Gallen, 21. Juni 2011

Die Präsidentin der Regierung:
Karin Keller-Sutter

Der Staatssekretär:
Canisius Braun

1 Siehe ABl *2011*, 724 und 1811.
2 Referendumsvorlage siehe ABl *2010*, 3826 ff.