

## Personalreglement

sRS 191.1

vom 25. Oktober 1994<sup>1</sup>

Der Grosse Gemeinderat<sup>2</sup> erlässt gestützt auf Art. 143 Abs. 2 des Gemeindegesetzes vom 23. August 1979<sup>3</sup> als Reglement:

### I. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich	Art. 1 <sup>1</sup> Dieses Reglement gilt für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Stadt St.Gallen, ausgenommen für: a) Kindergärtner und Kindergärtnerinnen; b) Lehrer und Lehrerinnen. <sup>2</sup> Vorbehalten bleiben Bestimmungen des Bundes und des Kantons namentlich betreffend: a) Arbeitszeit; b) Sozialversicherung; c) disziplinarische Verantwortlichkeit; d) vermögensrechtliche Verantwortlichkeit. <sup>3</sup> Zu den Anstellungsbedingungen für Schulleitungen erlässt der Stadtrat ergänzende Bestimmungen. <sup>4</sup>
Rechtsnatur des Dienstverhältnisses	Art. 2 <sup>1</sup> Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stehen im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. <sup>2</sup> Vorbehalten bleiben privatrechtliche Arbeitsverhältnisse, wenn eine vorübergehende Beschäftigung in Frage steht.
Berufliche Vorsorge	Art. 3 Die Berufliche Vorsorge richtet sich nach: a) Reglement für die Versicherungskasse der Stadt St.Gallen <sup>5</sup> ; b) Reglement über die Sparkasse für das Gemeindepersonal <sup>6</sup> .
Ausführungsbestimmungen	Art. 4 Der Stadtrat kann Ausführungsbestimmungen erlassen.

### II. Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis

#### 1. Allgemeines

Grundsatz	Art. 5 <sup>1</sup> Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stehen in der Regel im Angestelltenverhältnis. <sup>2</sup> Sie werden als Beamte oder Beamtinnen gewählt, wenn sie:
-----------	---

<sup>1</sup> cRS 1995, 37

<sup>2</sup> seit 1.1.2005: Stadtparlament

<sup>3</sup> nGS 15-59; nGS 28-25; dieser Bestimmung entspricht Art. 95 Abs. 2 des Gemeindegesetzes vom 17. Februar 2009, sGS 151.2

<sup>4</sup> eingefügt durch Nachtrag XV vom 31. Oktober 2006, cRS 2007, 15

<sup>5</sup> sRS 194.1

<sup>6</sup> sRS 195.1

## sRS 191.1

- a) selber in besonderem Masse hoheitliche Aufgaben erfüllen;
  - b) Führungsfunktionen in Dienststellen ausüben, denen in besonderem Masse hoheitliche Aufgaben übertragen sind.
- <sup>3</sup> Der Stadtrat bezeichnet die entsprechenden Stellen.

Vorbehalt

Art. 6

<sup>1</sup> Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die als Beamte oder Beamtinnen zu wählen sind, können bei der Begründung des Dienstverhältnisses vorerst als Angestellte gewählt werden.

<sup>2</sup> Die Wahl als Beamter oder Beamtin soll innerhalb von zwei Jahren erfolgen, wenn das Dienstverhältnis nicht beendet wird.

## 2. Begründung und Beendigung des Dienstverhältnisses

### A Begründung

Wahl

Art. 7

<sup>1</sup> Beamte und Beamtinnen werden auf Amtsdauer, Angestellte auf unbestimmte Zeit gewählt.

<sup>2</sup> Die Amtsdauer entspricht jener des Stadtparlaments<sup>1</sup>.

<sup>3</sup> Erfolgt die Wahl während der Amtsdauer, so gilt sie bis zu deren Ablauf.

Wahlanzeige

Art. 8

Die Wahlanzeige führt auf:

- a) Funktion und Arbeitsbereich;
- b) Beschäftigungsumfang;
- c) Lohnklasse und Anfangslohn;
- d) besondere Verpflichtungen;
- e) Dienstantritt.

Probezeit

Art. 9

Die ersten drei Monate des Angestelltenverhältnisses gelten als Probezeit. Die Probezeit kann um längstens drei Monate verlängert werden.

Einsatz in einem anderen Arbeitsbereich

Art. 10

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können in einem anderen als dem ursprünglichen Arbeitsbereich eingesetzt werden, wenn dies für sie zumutbar ist.

### B Wiederwahl

Wiederwahl

Art. 11

<sup>1</sup> Ein Beamter oder eine Beamtin wird wiedergewählt, wenn kein Grund für eine Nichtwiederwahl besteht.

<sup>1</sup> geändert durch Bereinigungsreglement III vom 15. März 2005, cRS 2005, 117

<sup>2</sup> Die Wiederwahl kann unter Vorbehalt erfolgen.

<sup>3</sup> Sie wird vor Beginn der neuen Amtsdauer eröffnet.

## C Beendigung

### a) Allgemeines

Altersgrenze	Art. 12 <sup>1</sup> Der ordentliche Übertritt in den Ruhestand erfolgt zwischen dem vollendeten 63. und 65. Altersjahr. Das Dienstverhältnis erlischt spätestens am Ende des Monats, in welchem das 65. Altersjahr vollendet wird.
Übertritt in den Ruhestand vor oder nach Erreichen der Altersgrenze	Art. 13 <sup>1</sup> Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin kann nach Vollendung des 60. Altersjahres vorzeitig in den Ruhestand treten. Der Rücktritt ist schriftlich und sechs Monate im voraus anzuzeigen. <sup>2</sup> aufgehoben <sup>2</sup>
Beitrag an Auskauf Rentenkürzung	Art. 13bis <sup>3</sup> <sup>1</sup> Bei vorzeitigem Übertritt in den Ruhestand zwischen dem 60. und der Vollendung des 63. Altersjahres und bei mindestens zehn Dienstjahren leistet die Stadt einen Beitrag an den Wegkauf der Rentenkürzung gemäss Art. 12 Abs. 2 des Reglements für die Versicherungskasse der Stadt St.Gallen <sup>4</sup> . <sup>2</sup> Der Beitrag entspricht der Hälfte der Auskaufssumme der Rentenkürzung gemäss Anhang 4 des Reglements für die Versicherungskasse der Stadt St.Gallen <sup>4</sup> , maximal 20'000 Franken je Jahr. Für die Berechnung massgeblich ist die Anzahl Monate im Ruhestand zwischen dem 60. und dem vollendeten 63. Altersjahr. <sup>3</sup> Der Stadtrat kann den Beitrag nach Abs. 2 erhöhen, wenn ein vorzeitiger Altersrücktritt in besonderem Masse im Interesse des Arbeitgebers liegt.
Pensionierung wegen verminderter Arbeitsfähigkeit	Art. 14 Ist die Arbeitsfähigkeit eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin stark vermindert, so kann der Stadtrat die vollständige oder teilweise Pensionierung verfügen, wenn: a) die Verminderung der Arbeitsfähigkeit seit zwölf Monaten besteht und b) voraussichtlich von Dauer ist.

<sup>1</sup> geändert durch Nachtrag XI vom 16. November 2004, cRS 2005, 69

<sup>2</sup> Abs. 2 und 3 aufgehoben durch Nachtrag XI vom 16. November 2004, cRS 2005, 69

<sup>3</sup> eingefügt durch Nachtrag XI vom 16. November 2004, cRS 2005, 69

<sup>4</sup> sRS 194.1

## sRS 191.1

Rentenanspruch bei Beendigung des Dienstverhältnisses	Art. 15 Der Rentenanspruch bei Beendigung des Dienstverhältnisses gemäss den Art. 12 - 14 richtet sich nach dem Reglement für die Versicherungskasse der Stadt St.Gallen <sup>1</sup> .
Abgangsentschädigungen	Art. 16 Der Stadtrat kann eine Abgangsentschädigung von höchstens einem Jahreslohn zusprechen, wenn: a) ein Dienstverhältnis ohne Verschulden des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin beendet wird, ohne dass ein Anspruch auf eine Rente der Versicherungskasse besteht, sofern der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin das 45. Altersjahr vollendet und das Dienstverhältnis mindestens 10 Jahre gedauert hat, oder b) die Abgangsentschädigung geeignet und gerechtfertigt ist, eine betrieblich geforderte Reorganisation zu unterstützen.
Einstellung im Dienst	Art. 17 Der Stadtrat kann einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin einstweilen im Dienst einstellen, wenn sonst die gute Erfüllung der Verwaltungsaufgaben gefährdet wäre.

### **b) Beamte und Beamtinnen**

Allgemeines	Art. 18 <sup>1</sup> Das Dienstverhältnis der Beamten und Beamtinnen wird beendet durch: a) Nichtwiederwahl; b) Auflösung aus wichtigem Grund; c) Kündigung. <sup>2</sup> Vorbehalten bleiben die allgemeinen Beendigungsgründe der Art. 12 - 14.
Nichtwiederwahl	Art. 19 <sup>1</sup> Der Stadtrat kann einen Beamten oder eine Beamtin nicht wiedewählen, wenn: a) dies im Interesse der guten Erfüllung der Verwaltungsaufgaben liegt oder b) die Stelle aufgehoben wird.

<sup>1</sup> sRS 194.1

<sup>2</sup> Die Nichtwiederwahl wird vor Beginn der neuen Amtsdauer eröffnet. Es besteht in jedem Falle Anspruch auf Weiterbeschäftigung für drei Kalendermonate ab Eröffnung.  
<sup>3</sup> aufgehoben<sup>1</sup>

Auflösung aus wichtigem Grund Art. 20  
<sup>1</sup> Der Stadtrat kann das Dienstverhältnis aus wichtigem Grund vorzeitig auflösen.  
<sup>2</sup> Ein wichtiger Grund liegt namentlich vor, wenn nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht zumutbar ist.

Kündigung Art. 21  
Der Beamte oder die Beamtin kann das Dienstverhältnis schriftlich auf Ende des dritten der Kündigung folgenden Monats auflösen.

### **c) Angestellte**

Allgemeines Art. 22  
<sup>1</sup> Das Dienstverhältnis der Angestellten wird beendet durch:  
a) Auflösung aus wichtigem Grund;  
b) Kündigung.  
<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben die allgemeinen Beendigungsgründe der Art. 12 – 14.

Auflösung aus wichtigem Grund Art. 23  
<sup>1</sup> Der Stadtrat kann das Dienstverhältnis aus wichtigem Grund vorzeitig auflösen.  
<sup>2</sup> Ein wichtiger Grund liegt namentlich vor, wenn nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht zumutbar ist.

Kündigung Art. 24  
<sup>1</sup> Das Dienstverhältnis kann beidseits durch schriftliche Kündigung aufgelöst werden:  
a) auf Ende des dritten, der Kündigung folgenden Monats;  
b) während der ordentlichen Probezeit: auf Ende der zweiten, der Kündigung folgenden Woche; während der verlängerten Probezeit: auf Ende des der Kündigung folgenden Monats.  
<sup>2</sup> aufgehoben<sup>1</sup>

<sup>1</sup> aufgehoben durch Nachtrag V vom 22. September 1998, cRS 1999, 7

## sRS 191.1

Kündigungsbeschränkung und Kündigung zur Unzeit<sup>1</sup>

Art. 25<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Die Bestimmungen des Obligationenrechts über Kündigungsbeschränkungen (Art. 336 OR) und Kündigung zur Unzeit (Art. 336c und d OR) gelten sachgemäss. Sie finden auch während der Probezeit Anwendung.

<sup>2</sup> Bei Krankheit oder Unfall kann das Arbeitsverhältnis auf Ende des Lohnanspruchs gemäss Art. 59 Abs. 1 dieses Reglements gekündigt werden. Besteht eine Versicherung (Art. 59 Abs. 4), welche die Lohnfortzahlung ungeachtet der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewährleistet, so kann die Kündigung auf den Zeitpunkt erfolgen, in welchem die Verhinderung an der Arbeitsleistung 12 Monate gedauert hat.

### 3. Inhalt des Dienstverhältnisses

#### A Allgemeines

Dienstleistung;  
Grundsatz

Art. 26

<sup>1</sup> Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erfüllen die ihnen übertragenen Aufgaben in Übereinstimmung mit Verfassung, Gesetz und den ihnen erteilten Weisungen.

<sup>2</sup> Sie erledigen ihre Aufgaben bürgerfreundlich, zielgerichtet, wirtschaftlich und zweckmässig.

<sup>3</sup> Sie arbeiten zusammen und unterstützen sich gegenseitig.

<sup>4</sup> Sie unterlassen ausserhalb des Dienstes, was die gute Erfüllung der Verwaltungsaufgaben in Frage stellt.

Neue Aufgaben

Art. 27

Den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können Aufgaben zugeteilt werden, die nicht zum Aufgabenbereich gehören, für welchen sie gewählt worden sind, wenn die dienstlichen Bedürfnisse es erfordern und die Übernahme zumutbar ist.

Leistungsbeurteilung

Art. 28

<sup>1</sup> Der Stadtrat erlässt Bestimmungen über die Beurteilung der Leistungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

<sup>2</sup> Die Leistungsbeurteilung dient als Grundlage für die gute Erfüllung der Verwaltungsaufgaben, eine leistungsgerechte Entlohnung und die Förderung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Wohnsitz

Art. 29

Der Stadtrat kann bei der Wahl eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin mit leitender Funktion den Wohnsitz in der Stadt St.Gallen vorschreiben, wenn die Bedeutung der übertragenen Aufgaben dies rechtfertigt.

<sup>1</sup> geändert durch Nachtrag XXI vom 3. Mai 2011, cRS 2011, 29

Wohnkreis und Dienstwohnung	<p>Art. 30</p> <p><sup>1</sup> Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Bereitschafts- oder Sicherheitsdienst leisten, haben in der Stadt St.Gallen oder in dem vom Stadtrat bezeichneten Umkreis zu wohnen.</p> <p><sup>2</sup> Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können verpflichtet werden, eine Dienstwohnung zu beziehen, sofern das für die Erfüllung ihrer Aufgaben angezeigt ist.</p>
Ausübung öffentlicher Ämter	<p>Art. 31</p> <p><sup>1</sup> Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes ist die Bewilligung des Stadtrats einzuholen, ausser wenn das Amt:</p> <p>a) dem Amtszwang im Kanton St.Gallen untersteht oder</p> <p>b) ausserhalb der Arbeitszeit ausgeübt wird und nicht erheblich belastet.</p> <p><sup>2</sup> Der Stadtrat erteilt die Bewilligung, gegebenenfalls mit Auflagen, wenn die Ausübung des öffentlichen Amtes mit der guten Erfüllung der Verwaltungsaufgaben vereinbar ist.</p>
Ausübung von Nebenbeschäftigungen	<p>Art. 32</p> <p><sup>1</sup> Für die Ausübung einer regelmässigen Nebenbeschäftigung, mit der ein Einkommen verbunden ist, oder die zeitlich stark beansprucht, ist die Bewilligung des Stadtrats einzuholen.</p> <p><sup>2</sup> Der Stadtrat verweigert die Bewilligung, wenn die Nebenbeschäftigung mit der guten Erfüllung der Verwaltungsaufgaben nicht vereinbar ist.</p> <p><sup>3</sup> Er erlässt nähere Bestimmungen über die Bewilligung von Nebenbeschäftigungen.</p>
Verschwiegenheit	<p>Art. 33</p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet über Angelegenheiten, die sie in ihrer dienstlichen Stellung erfahren haben.</p> <p><sup>2</sup> Die Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses bestehen.</p>
Verbot der Annahme von Geschenken	<p>Art. 34</p> <p>Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dürfen keine Geschenke annehmen, die wegen ihrer dienstlichen Stellung oder Tätigkeit gemacht werden.</p>
Dienstzeugnis	<p>Art. 35</p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben jederzeit Anspruch auf ein Dienstzeugnis.</p> <p><sup>2</sup> Das Dienstzeugnis beschränkt sich auf Angaben zu Art und Dauer des Dienstverhältnisses, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin es wünscht.</p>

## sRS 191.1

Ärztliche  
Untersuchung

Art. 36

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können verpflichtet werden, sich bei Krankheit, Unfall oder stark verminderter Arbeitsfähigkeit einer arbeits- oder vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Es stehen Ärztinnen und Ärzte zur Verfügung.

### **B Arbeitszeit**

Ordentliche  
Arbeitszeit

Art. 37

<sup>1</sup> Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden.

<sup>2</sup> Der Stadtrat regelt:

- a) Einteilung der Arbeitszeit, namentlich auf die einzelnen Tage und Wochen;
- a<sup>bis</sup>)<sup>1</sup> Jahresarbeitszeitmodelle und weitere Modelle;
- b) flexible Arbeitszeit; dabei darf die wöchentliche Arbeitszeit um höchstens eine Stunde ausgeweitet werden; die Abgeltung erfolgt durch zusätzliche Ferien;
- c) Leistung von Teilzeitarbeit;
- d) gleitende Arbeitszeit;
- e) Arbeitszeit in Arbeitsbereichen mit besonderen Dienstplänen;
- f) Zeitzuschläge für Nachtarbeit sowie für Arbeit an Sonn- und Feiertagen;
- g) Zeitzuschläge für angeordnete Überzeit während der Nacht, an Samstagen und arbeitsfreien Tagen sowie an Sonn- und Feiertagen.

Überzeit; Grundsatz

Art. 38

<sup>1</sup> Als Überzeit gilt Arbeit, die:

- a) über die tägliche Soll-Arbeitszeit hinausgeht und
- b) angeordnet worden ist.

<sup>2</sup> Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind verpflichtet, Überzeit zu leisten, sofern das für die gute Erfüllung der Verwaltungsaufgaben erforderlich und für sie zumutbar ist.

<sup>3</sup> Überzeit soll:

- a) zwei Stunden am Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Tagen oder in Notfällen;
- b) im Kalenderjahr nicht mehr als 220 Stunden betragen.

Kompensation  
durch Freizeit

Art. 39

<sup>1</sup> Überzeit wird soweit als möglich durch Freizeit von entsprechender Dauer ausgeglichen.

<sup>2</sup> Der Ausgleich soll innert zwölf Monaten erfolgen.

<sup>1</sup> eingefügt durch Nachtrag XI vom 16. November 2004, cRS 2005, 69

Entschädigung	Art. 40 <sup>1</sup> Überzeit, die nicht durch Freizeit ausgeglichen werden kann, wird entschädigt. <sup>2</sup> Wer in der 22. Lohnklasse oder höher eingereiht ist, erhält nur dann eine Entschädigung, wenn ausserordentliche Verhältnisse zu längeren Überzeitleistungen geführt haben. Die Entschädigung erfolgt durch eine vom Stadtrat festgesetzte Pauschale. <sup>1</sup>
---------------	--

## **C Lohn und Sozialleistungen**

### **a) Jahreslohn**

Lohnklassen und Lohnstufen	Art. 41 <sup>1</sup> Der Jahreslohn wird nach Lohnklassen im Anhang zu diesem Reglement geregelt. <sup>2</sup> Für jede Funktion werden in der Regel drei Lohnklassen vorgesehen. Die unterste Lohnklasse bildet die Anlaufklasse, die zweite die Erfahrungsklasse und die dritte die Leistungsklasse für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit überdurchschnittlichen Leistungen. <sup>3</sup> Die Lohnklassen sind in 24 gleichmässige Stufen eingeteilt. <sup>2</sup> <sup>4</sup> Der Stadtrat regelt die Zuordnung der Funktionen zu den einzelnen Lohnklassen.
Ausrichtung des Jahreslohns	Art. 42 Der Jahreslohn umfasst 13 Monatslöhne. <sup>1</sup>
Anfangslohn	Art. 43 <sup>1</sup> Der Anfangslohn entspricht dem Mindestansatz der massgebenden Lohnklasse, sofern Ausbildung, Erfahrung in Beruf oder andere Umstände nicht eine andere Einstufung verlangen. <sup>2</sup> Erfahrung in Betreuungs- und Erziehungsaufgaben ist angemessen zu berücksichtigen.
Erhöhung innerhalb einer Lohnklasse	Art. 44 <sup>3</sup> <sup>1</sup> Bis zur Erreichung des Höchstbetrages der massgebenden Lohnklasse kann der Jahreslohn bei guten Leistungen auf Beginn des Kalenderjahrs um eine Stufe nach Art. 41 Abs. 3 erhöht werden. <sup>2</sup> Bei besonders guten Leistungen kann der Jahreslohn zusätzlich erhöht werden. <sup>3</sup> Der Stadtrat kann ausnahmsweise die vollständige oder teilweise Aussetzung der Stufenerhöhung anordnen.

<sup>1</sup> geändert durch Nachtrag XI vom 16. November 2004, cRS 2005, 69

<sup>2</sup> geändert durch Nachtrag XVII vom 30. Oktober 2007, cRS 2008, 35

<sup>3</sup> geändert durch Nachtrag V vom 22. September 1998, cRS 1999, 7

## sRS 191.1

Beförderung in eine höhere Lohnklasse	Art. 45 <sup>1</sup> Die Beförderung in eine höhere Lohnklasse setzt voraus, dass: a) dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin eine höhere Funktion oder ein erweiterter Aufgabenbereich zugeteilt wird oder b) Leistung und Erfahrung eine höhere Einstufung rechtfertigen. <sup>2</sup> Bei der Beförderung in eine höhere Lohnklasse wird der Jahreslohn um drei Stufen der neuen Lohnklasse erhöht. Der Höchstbetrag der Klasse darf nicht überschritten werden. <sup>1</sup>
Rückstufung	Art. 45bis <sup>2</sup> Bei ungenügender Leistung kann die Einreihung in eine tiefere Klasse oder Stufe verfügt werden.
Zuschlag zum Lohnmaximum	Art. 46 Zur Erhaltung hervorragender Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kann die Wahlbehörde ausnahmsweise einen Zuschlag zum Lohnmaximum gewähren.
Leistungsprämien	Art. 47 <sup>1</sup> Für besonders gute Leistungen können einmalige Leistungsprämien bis zur Höhe eines Monatslohns gewährt werden. <sup>2</sup> Der Stadtrat erlässt ausführende Bestimmungen.
Dienstwohnung, Naturalbezüge und Parkplatzbenutzung <sup>3</sup>	Art. 48 Der Stadtrat regelt die Anrechnung von Naturalleistungen.

### **b) Lohnzulagen und Spesen**

Treueprämie	Art. 49 <sup>1</sup> Wenn die Leistung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin es rechtfertigt, wird eine Treueprämie in der Höhe von 1/13 des Jahreslohns ausgerichtet: a) nach Vollendung von zehn Dienstjahren; b) in der Folge nach Vollendung von jeweils fünf Dienstjahren. <sup>2</sup> Die Treueprämie kann als Urlaub bezogen werden. <sup>3</sup> Sie wird anteilmässig ausgerichtet, wenn das Dienstverhältnis nach mehr als zehn Dienstjahren alters- oder invaliditätshalber, durch Tod oder wegen nichtverschuldeter Nichtwiederwahl oder wegen nichtverschuldeter Kündigung aufgelöst wird.
-------------	---

<sup>1</sup> geändert durch Nachtrag XVII vom 30. Oktober 2007, cRS 2008, 35

<sup>2</sup> eingefügt durch Nachtrag V vom 22. September 1998, cRS 1999, 7

<sup>3</sup> geändert durch Nachtrag XI vom 16. November 2004, cRS 2005, 69

Wohnsitzzulage	Art. 50 <sup>1</sup> Bei Wohnsitz in der Stadt St.Gallen wird eine Wohnsitzzulage ausgerichtet. <sup>2</sup> Die Höhe der Zulage richtet sich nach dem Anhang zu diesem Reglement.
Inkonvenienz- und andere Zulagen	Art. 51 Der Stadtrat regelt die Ausrichtung von: a) Inkonvenienzzulagen für Arbeitsbereiche mit besonderen Dienstplänen; b) Zulagen für angeordnete Überzeit während der Nacht, an Samstagen und arbeitsfreien Tagen sowie an Sonn- und Feiertagen; c) Zulagen für die Verrichtung aussergewöhnlich beschwerlicher oder gefährlicher Arbeiten; d) Funktionszulagen für die länger dauernde Erfüllung von Aufgaben mit erhöhter Verantwortung, die nicht zum ordentlichen Aufgabenbereich gehören; e) Verpflegungszulagen.
Dienst- und Schutzkleider	Art. 52 Der Stadtrat regelt die Abgabe von Dienst- und Schutzkleidern.
Auslagenersatz	Art. 53 Der Stadtrat regelt die Vergütung von Spesen.
<b>c) Sozialzulagen</b>	
Familienzulage; Grundsatz	Art. 54 <sup>1</sup> Eine Familienzulage wird ausgerichtet an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die: a) verheiratet sind und b) für ein Kind, das Anspruch auf Kinderzulage begründet, im eigenen Haushalt oder durch Unterhaltsleistungen sorgen. <sup>2</sup> Den Verheirateten sind Alleinstehende gleichgestellt, die für ein eigenes Kind, das Anspruch auf Kinderzulage begründet, im eigenen Haushalt oder durch Unterhaltsleistungen sorgen. <sup>3</sup> Die Höhe der Familienzulage richtet sich nach dem Anhang zu diesem Reglement.
Geburtszulage	Art. 55 <sup>1</sup> Bei der Geburt eines Kindes wird eine Geburtszulage ausgerichtet. <sup>2</sup> Die Höhe der Geburtszulage richtet sich nach dem Anhang zu diesem Reglement.

## sRS 191.1

Ausschluss  
mehrfacher  
Ansprüche      Art. 56  
Sind beide Elternteile bei der Stadt beschäftigt, so erhält das Elternpaar höchstens eine Familienzulage und für das gleiche Kind höchstens eine Geburtszulage.

Kinderzulage      Art. 57  
<sup>1</sup> Die Kinderzulage wird gemäss dem kantonalen Kinderzulagengesetz<sup>1</sup> ausgerichtet.  
<sup>2</sup> ...  
<sup>2</sup> ...

### **d) Lohn bei Verhinderung an der Dienstleistung**

Lohnzahlung bei  
Dienstleistungen  
mit Erwerbsersatz-  
anspruch      Art. 58<sup>3</sup>  
<sup>1</sup> Während Militär-, Zivilschutz- und Zivildiensten, die Anspruch auf Leistungen gemäss Erwerbsersatzordnung begründen, besteht in den ersten zwei Monaten einer Dienstleistung Anspruch auf den vollen Lohn, in der restlichen Zeit auf 80 Prozent.  
<sup>2</sup> Die Erwerbsausfallentschädigung fällt, auch für Dienstleistungen während der arbeitsfreien Zeit, der Stadt zu.  
<sup>3</sup> Ist der Lohn niedriger als die Entschädigung, so wird diese ausgerichtet.

Lohnzahlung bei  
Krankheit oder Un-  
fall      Art. 59<sup>4</sup>  
<sup>1</sup> Bei Krankheit oder Unfall besteht während 24 Monaten innert dreier Jahre Anspruch auf Lohnfortzahlung, in der Probezeit während zwei Monaten.  
<sup>2</sup> Sie beträgt während der ersten zwölf Monate 100 Prozent und anschliessend 80 Prozent des Lohns. In Härtefällen kann die Lohnfortzahlung bis auf 100 Prozent des Nettolohnes erhöht werden.  
<sup>3</sup> Ist die Krankheit oder der Unfall auf grobes Verschulden oder auf ein Wagnis zurückzuführen, so kann der Lohn gekürzt werden.  
<sup>4</sup> Der Stadtrat kann für die Lohnfortzahlung eine Krankentaggeld-Versicherung abschliessen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen für die zweiten zwölf Monate der Lohnfortzahlung die Hälfte der Prämien.

<sup>1</sup> sGS 371.1

<sup>2</sup> aufgehoben durch Nachtrag XVII vom 30. Oktober 2007, cRS 2008, 35

<sup>3</sup> geändert durch Nachtrag XI vom 16. November 2004, cRS 2005, 69

<sup>4</sup> geändert durch Nachtrag XXI vom 3. Mai 2011, cRS 2011, 29

Lohnzahlung bei Geburt und Mutterschaftsentschädigung	Art. 60 <sup>1</sup> <sup>1</sup> Bei Niederkunft wird die Mutterschaftsentschädigung als volle Lohnzahlung während 16 Wochen ausgerichtet, sofern die Voraussetzungen für die Mutterschaftsentschädigung nach Bundesgesetzgebung <sup>2</sup> erfüllt sind. <sup>2</sup> Als Zeitraum der Arbeitsunterbrechung, die mit Niederkunft in Zusammenhang steht, gelten in der Regel zwei Wochen vor und 14 Wochen nach der Geburt. <sup>3</sup> Der Stadtrat erlässt Bestimmungen über den Vollzug.
Lohnnachgenuss	Art. 61 Beim Tod eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin werden den Hinterlassenen, für deren Unterhalt der Verstorbene oder die Verstorbene zum überwiegenden Teil aufgekommen ist, Lohn und Sozialzulagen für den Sterbemonat und zwei weitere Monate ausgerichtet.
Verhältnis zu Dritten	Art. 62 <sup>1</sup> Lohnersatzleistungen von Sozialversicherungen oder ersatzpflichtigen Dritten fallen der Stadt zu, solange sie den Lohn weiter ausrichtet. Anteilmässige Ersatzleistungen werden entsprechend angerechnet. <sup>2</sup> Gegen schadenersatzpflichtige Dritte tritt die Stadt im Umfang ihrer Leistungen in den Ersatzanspruch ein.
<b>e) Verschiedenes</b>	
Teuerungsbedingte Anpassung von Lohn und Zulagen a) Grundsatz	Art. 63 <sup>3</sup> <sup>1</sup> Der Jahreslohn wird in der Regel jährlich teuerungsbedingt neu festgelegt. <sup>2</sup> Der Stadtrat bestimmt die Anpassung im Rahmen der mit dem Voranschlag bewilligten Kredite durch Änderung des Anhangs zu diesem Reglement. Er berücksichtigt die Entwicklung der Lebenshaltungskosten, die Finanzlage der Stadt sowie die allgemeine Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage. <sup>3</sup> Die Lohnzulagen, die Familienzulage und die Geburtszulage kann der Stadtrat periodisch der Teuerung anpassen.

<sup>1</sup> geändert durch Nachtrag XIII vom 20. September 2005, cRS 2005, 181

<sup>2</sup> Erwerbbersatzgesetz (SR 834.1) und Verordnung zum Erwerbbersatzgesetz (SR 834.11)

<sup>3</sup> geändert durch Nachtrag IV vom 16. September 1997, cRS 1998, 1

## sRS 191.1

- b) Begrenzung Art. 63bis<sup>1</sup>  
<sup>1</sup> Die jährliche Anpassung darf die Jahresteuern gemäss Landesindex der Konsumentenpreise um nicht mehr als 3 Prozentpunkte unterschreiten.  
<sup>2</sup> Der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise kann höchstens um 6 Prozentpunkte unterschritten werden.  
<sup>3</sup> Massgebend ist der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise im November des Vorjahrs.

- Prämien der Unfallversicherung Art. 64  
<sup>1</sup> Die Stadt leistet einen angemessenen Anteil der Prämien für die Versicherung gegen Nichtberufsunfälle.  
<sup>2</sup> Der Stadtrat bestimmt den Anteil.

### D Ferien, Urlaub, Feiertage

- Ferien Art. 65  
<sup>1</sup> Die jährlichen Ferien betragen ab Beginn des Kalenderjahrs, in welchem das betreffende Altersjahr vollendet wird:  
a) bis zum 20. Altersjahr: 5 Wochen;  
b) ab dem 21. bis zum 44. Altersjahr: 4 Wochen;  
c) ab dem 45. bis zum 54. Altersjahr: 5 Wochen;  
d) ab dem 55. Altersjahr: 6 Wochen.  
<sup>2</sup> Bei jeder Dienststelle wird die Ferieneinteilung am Anfang des Jahres nach Anhören der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen so festgelegt, dass die gute Erfüllung der Verwaltungsaufgaben gewährleistet bleibt.  
<sup>3</sup> Bei besonderen Verhältnissen kann der Stadtrat zusätzliche Ferien bewilligen.

- Kürzung Art. 66  
<sup>1</sup> Der Ferienanspruch wird anteilmässig gekürzt, wenn:  
a) das Dienstverhältnis nicht das ganze Jahr dauert;  
b) unbezahlter Urlaub von mehr als einem Monat bezogen wird.  
<sup>2</sup> Der Ferienanspruch kann bei bezahltem Urlaub oder bei länger dauernder Verhinderung an der Dienstleistung anteilmässig gekürzt werden. Der Stadtrat erlässt ausführende Bestimmungen.

- Urlaub Art. 67  
<sup>1</sup> Der Stadtrat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.  
<sup>2</sup> Er sieht vor, dass für die Ausübung eines öffentlichen Amtes ein angemessener Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht.

<sup>1</sup> eingefügt durch Nachtrag IV vom 16. September 1997, cRS 1998, 1

Feiertage und arbeitsfreie Tage	Art. 68 <sup>1</sup> <sup>1</sup> Feiertage sind: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Allerheiligen, Weihnachten, Stephans-tag. <sup>2</sup> Arbeitsfreie Tage sind: 2. Januar, Kinderfesttag, Nachmittag des 1. Mai. <sup>3</sup> Der Stadtrat regelt die Schalteröffnung an arbeitsfreien Tagen, den Arbeitsschluss vor Feiertagen sowie den Ausfall von Arbeitstagen an Weihnachten und Neujahr.
---------------------------------	--

## **E Verschiedene Bestimmungen**

Persönlichkeitschutz	Art. 69 <sup>1</sup> Die Stadt achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. <sup>2</sup> Sie trifft insbesondere Vorkehrungen zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung.
Weiterbildung	Art. 70 Der Stadtrat erlässt Bestimmungen über die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie über den Urlaub für Bildungszwecke.
Vorschlagswesen	Art. 71 Für Vorschläge, die einen besseren oder wirtschaftlicheren Arbeitsablauf ermöglichen oder sonst von Vorteil sind, können angemessene Prämien ausgerichtet werden.
Mitwirkung	Art. 72 <sup>1</sup> Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Personalaussschüsse in Dienststellen, die Personalvereinigungen und deren Präsidentenkonferenz haben das Recht auf Mitwirkung in Personalangelegenheiten. <sup>2</sup> Der Stadtrat erlässt ausführende Bestimmungen über die Mitwirkung.
Rechtsschutz	Art. 73 <sup>1</sup> Werden Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen im Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer Aufgaben auf dem Rechtsweg belangt oder erweist sich die Beschreitung des Rechtswegs zur Wahrung ihrer Rechte als notwendig und angemessen, so gewährt der Stadtrat zumindest für das erstinstanzliche Verfahren Rechtsschutz. <sup>2</sup> Ausgenommen sind: a) geringfügige Übertretungen;

<sup>1</sup> geändert durch Nachtrag XI vom 16. November 2004, cRS 2005, 69

## sRS 191.1

b) Verfahren, in denen die Stadt Gegenpartei ist.

<sup>3</sup> Der Stadtrat kann:

- a) Die Kostenübernahme im Einzelfall ablehnen, wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin eine schwerwiegende und offenkundige Amtspflichtverletzung begangen hat;
- b) eine Kostenrückerstattung verfügen, wenn das Verfahren ergibt, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin vorsätzlich oder grobfahrlässig gehandelt hat.

Rechtsmittel und  
Einigungsverfahren

Art. 74

<sup>1</sup> Verfügungen in Dienst- und Lohnsachen können nach den Bestimmungen des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege angefochten werden.

<sup>2</sup> Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind daneben befugt, Streitigkeiten nach Aussprache mit dem Leiter oder der Leiterin der Dienststelle der Direktorin bzw. dem Direktor<sup>1</sup> zu unterbreiten. Diese bzw. dieser macht einen Vorschlag für die gütliche Erledigung der Angelegenheit.

### III. Privatrechtliches Dienstverhältnis

Grundsatz

Art. 75

<sup>1</sup> Privatrechtliche Dienstverhältnisse werden nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über den Arbeitsvertrag abgeschlossen.

<sup>2</sup> Der Stadtrat erlässt eine Verwaltungsanweisung über die Ausgestaltung der Arbeitsverträge.

### IV. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Beamtenverhältnis

Art. 76

Das Dienstverhältnis von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die nach der Dienst- und Besoldungsordnung vom 31. Oktober 1972<sup>2</sup> als Beamte oder Beamtinnen gewählt worden sind, aber nach diesem Reglement Angestellte sind, wird ab dem 1. Januar 1997 als Angestelltenverhältnis weitergeführt.

Privatrechtliche  
Arbeitsverhältnisse

Art. 77

Bei bestehenden privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen, die nach diesem Reglement als öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse ausgestaltet werden sollen, sind bis zum 1. Januar 1997 öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zu begründen. Die übrigen privatrechtlichen Verhältnisse sind soweit erforderlich der vom Stadtrat zu erlassenden Verwaltungsanweisung anzupassen.

<sup>1</sup> geändert durch Bereinigungsreglement III vom 15. März 2005, cRS 2005, 117

<sup>2</sup> VOS 9, 384

Altersgrenze	<p>Art. 78</p> <p><sup>1</sup> Frauen, deren Dienstverhältnis bei Inkrafttreten dieses Reglements bereits bestanden hat, können nach der Dienst- und Besoldungsordnung vom 31. Oktober 1972<sup>1</sup> in den Ruhestand treten, wenn sie 1945 oder früher geboren sind.</p> <p><sup>2</sup> Männer, deren Dienstverhältnis bei Inkrafttreten dieses Reglements bereits bestanden hat, können nach der Dienst- und Besoldungsordnung vom 31. Oktober 1972<sup>1</sup> in den Ruhestand treten, soweit wegen der Anwendung des neuen Rechts ein verminderter Rentenanspruch entstände. Die Beitragspflicht an die Versicherungskasse dauert bis zum Übertritt in den Ruhestand. Art. 20 Abs. 2 des Reglements für die Versicherungskasse der Stadt St.Gallen<sup>2</sup> ist in diesem Falle nicht anwendbar.</p>															
Bereitschafts- oder Sicherheitsdienst	<p>Art. 79</p> <p>Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Bereitschafts- oder Sicherheitsdienst leisten und die am 1. Januar 1989 nicht in der Stadt oder in dem vom Stadtrat bezeichneten Gebiet wohnen, müssen bei einem Wohnortwechsel den Wohnsitz in die Stadt oder in das vom Stadtrat bezeichnete Gebiet verlegen, soweit dies zumutbar ist.</p>															
Treueprämie	<p>Art. 80</p> <p><sup>1</sup> Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in der Zeit vom 1. Januar 1995 bis zum 31. Dezember 1999 zehn Dienstjahre vollenden, erhalten die Treueprämie wie folgt:</p> <table><tr><td>1995</td><td>20 %</td><td>eines Monatslohns</td></tr><tr><td>1996</td><td>40 %</td><td>eines Monatslohns</td></tr><tr><td>1997</td><td>60 %</td><td>eines Monatslohns</td></tr><tr><td>1998</td><td>80 %</td><td>eines Monatslohns</td></tr><tr><td>ab 1999</td><td>100 %</td><td>eines Monatslohns</td></tr></table> <p><sup>2</sup> Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am 1. Januar 1995 das 20. bzw. 35. Dienstjahr überschritten haben, erhalten beim 25. bzw. 40. Dienstjahr bis zum 31. Dezember 1999 die Treueprämie gemäss der Dienst- und Besoldungsordnung vom 31. Oktober 1972<sup>1</sup>.</p>	1995	20 %	eines Monatslohns	1996	40 %	eines Monatslohns	1997	60 %	eines Monatslohns	1998	80 %	eines Monatslohns	ab 1999	100 %	eines Monatslohns
1995	20 %	eines Monatslohns														
1996	40 %	eines Monatslohns														
1997	60 %	eines Monatslohns														
1998	80 %	eines Monatslohns														
ab 1999	100 %	eines Monatslohns														

<sup>1</sup> VOS 9, 384

<sup>2</sup> sRS 194.1

## sRS 191.1

Familienzulage	Art. 81 Personen, die beim Inkrafttreten dieses Reglements nach der Dienst- und Besoldungsordnung vom 31. Oktober 1972 <sup>1</sup> Anspruch auf eine Familienzulage hatten, aber nach Art. 54 nicht mehr anspruchsberechtigt sind, erhalten die Familienzulage in den Jahren 1995 – 2000 nach altem Recht wie folgt: 1995: 90 % 1996: 80 % 1997: 70 % 1998: 60 % 1999: 40 % 2000: 20 %
Änderung bisherigen Rechts	Art. 82 ... <sup>2</sup>
Aufhebung bishe- rigen Rechts	Art. 83 Die Dienst- und Besoldungsordnung vom 31. Oktober 1972 <sup>3</sup> samt samt Nachträgen wird aufgehoben.
Inkrafttreten	Art. 84 Der Stadtrat bestimmt das Inkrafttreten. <sup>4</sup>

St.Gallen, den 25. Oktober 1994

Im Namen des Grossen Gemeinderats<sup>5</sup>

Die Präsidentin:

*Engeler*

Der Stadtschreiber:

*Bergmann*



<sup>1</sup> VOS 9, 384

<sup>2</sup> diese Rechtsänderungen sind in der systematischen Rechtssammlung berücksich-  
berücksich-tigt

<sup>3</sup> VOS 9, 321

<sup>4</sup> Inkrafttreten: 1. Januar 1995

<sup>5</sup> seit 1.1.2005: Stadtparlament