

Das Stadtparlament erlässt gestützt auf Art. 95 Abs. 2 des Gemeindegesetzes vom 21. April 2009¹ als Reglement:

I. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich	<p>Art. 1</p> <p>¹ Dieses Reglement gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt St.Gallen (Arbeitgeber), ausgenommen für:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Kindergärtnerinnen und Kindergärtner; b) Lehrerinnen und Lehrer. <p>² Vorbehalten bleiben:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Bestimmungen des übergeordneten Rechts, namentlich betreffend Arbeitszeit und Sozialversicherung; b) ergänzende Bestimmungen des Stadtrats über das Arbeitsverhältnis der Schulleitungen. <p>³ Für die Arbeitsverhältnisse, die auf einer Wahl durch das Stadtparlament beruhen, gilt dieses Reglement nach Massgabe von Ziff. III.</p>
Ziele	<p>Art. 2</p> <p>Das Personalreglement soll:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die personalrechtliche Grundlage schaffen, dass die öffentlichen Aufgaben durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt gesetzmässig, effizient und wirtschaftlich erfüllt werden; b) gewährleisten, dass für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt zeitgemässe, faire und chancengleiche Arbeitsbedingungen gelten, insbesondere im Bereich der Entlohnung und der Sozialleistungen, der Weiterbildung und der Mitwirkung; c) sicherstellen, dass die Stadt in der Lage ist, fähige und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu erhalten
Persönlichkeitschutz	<p>Art. 3</p> <p>¹ Die Stadt achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>² Sie trifft insbesondere Vorkehren zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung.</p>
Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses	<p>Art. 4</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.</p> <p>² Vorbehalten bleiben privatrechtliche Arbeitsverhältnisse, wenn eine vorübergehende Beschäftigung, namentlich für die Durchführung eines bestimmten Projekts oder für Praktikums- oder Ausbildungszwecke, in Frage steht.</p>

¹ sGS 151.2

Der Grosse Gemeinderat³ erlässt gestützt auf Art. 143 Abs. 2 des Gemeindegesetzes vom 23. August 1979⁴ als Reglement:

I. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich	<p>Art. 1</p> <p>¹ Dieses Reglement gilt für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Stadt St.Gallen, ausgenommen für:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Kindergärtner und Kindergärtnerinnen; b) Lehrer und Lehrerinnen. <p>² Vorbehalten bleiben Bestimmungen des Bundes und des Kantons namentlich betreffend:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Arbeitszeit; b) Sozialversicherung; c) disziplinarische Verantwortlichkeit; d) vermögensrechtliche Verantwortlichkeit. <p>³ Zu den Anstellungsbedingungen für Schulleitungen erlässt der Stadtrat ergänzende Bestimmungen.⁵</p>
Persönlichkeitschutz	<p>Art. 69</p> <p>¹ Die Stadt achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.</p> <p>² Sie trifft insbesondere Vorkehren zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung.</p>
Rechtsnatur des Dienstverhältnisses	<p>Art. 2</p> <p>¹ Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stehen im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.</p> <p>² Vorbehalten bleiben privatrechtliche Arbeitsverhältnisse, wenn eine vorübergehende Beschäftigung in Frage steht.</p>

² cRS 1995, 37

³ seit 1.1.2005: Stadtparlament

⁴ nGS 15-59; nGS 28-25; dieser Bestimmung entspricht Art. 95 Abs. 2 des Gemeindegesetzes vom 17. Februar 2009, sGS 151.2

⁵ eingefügt durch Nachtrag XV vom 31. Oktober 2006, cRS 2007, 15

Berufliche Vorsorge	Art. 5 Die Berufliche Vorsorge richtet sich nach: a) Reglement über die Versicherungskasse der Stadt St.Gallen; b) Reglement über die Sparkasse für das Gemeindepersonal.
Ergänzende Bestimmungen	Art. 6 Der Stadtrat kann ergänzende Bestimmungen erlassen.

II. Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis

Berufliche Vorsorge	Art. 3 Die Berufliche Vorsorge richtet sich nach: a) Reglement für die Versicherungskasse der Stadt St.Gallen ⁵ ; b) Reglement über die Sparkasse für das Gemeindepersonal ⁶ .
Ausführungsbestimmungen	Art. 4 Der Stadtrat kann Ausführungsbestimmungen erlassen.

II. Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis

1. Allgemeines

Grundsatz	Art. 5 ¹ Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stehen in der Regel im Angestelltenverhältnis. ² Sie werden als Beamte oder Beamtinnen gewählt, wenn sie: a) selber in besonderem Masse hoheitliche Aufgaben erfüllen; b) Führungsfunktionen in Dienststellen ausüben, denen in besonderem Masse hoheitliche Aufgaben übertragen sind. ³ Der Stadtrat bezeichnet die entsprechenden Stellen.
Vorbehalt	Art. 6 ¹ Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die als Beamte oder Beamtinnen zu wählen sind, können bei der Begründung des Dienstverhältnisses vorerst als Angestellte gewählt werden. ² Die Wahl als Beamter oder Beamtin soll innerhalb von zwei Jahren erfolgen, wenn das Dienstverhältnis nicht beendet wird.

1. Entstehung und Beendigung

A Entstehung

Entstehung

Art. 7

Das Arbeitsverhältnis entsteht durch Abschluss des schriftlichen Arbeitsvertrags.

Dauer

Art. 8

Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel auf unbestimmte Dauer begründet.

Inhalt des Arbeitsvertrags

Art. 9

¹ Der Arbeitsvertrag regelt:

- a) Funktion, Aufgaben- und Arbeitsbereich;
- b) Beschäftigungsumfang;
- c) Lohnklasse und Anfangslohn;
- d) besondere Verpflichtungen;
- e) Antritt der Arbeitsstelle;
- f) Dauer des Arbeitsverhältnisses.

² Der Arbeitsvertrag kann mit Bezug auf Arbeitszeit, Ferien und Urlaub sowie Weiterbildung von den Bestimmungen dieses Reglements abweichen, wenn besondere Umstände des Arbeitsverhältnisses dies rechtfertigen und der Grundsatz rechtsgleicher Behandlung der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht verletzt wird.

Probezeit

Art. 10

¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

² Die Probezeit kann um längstens drei Monate verlängert werden.

(S. Art. 32)

2. Begründung und Beendigung des Dienstverhältnisses

A Begründung

Wahl

Art. 7

¹ Beamte und Beamtinnen werden auf Amtsdauer, Angestellte auf unbestimmte Zeit gewählt.

² Die Amtsdauer entspricht jener des Stadtparlaments¹.

³ 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

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

² Die Wiederwahl kann unter Vorbehalt erfolgen.

³ Sie wird vor Beginn der neuen Amtsdauer eröffnet.

B Beendigung

Beendigungsgründe	<p>Art. 11 Das Arbeitsverhältnis endet:</p> <ul style="list-style-type: none">a) durch Kündigung;b) durch Ablauf der im Arbeitsvertrag vereinbarten Dauer;c) durch Aufhebung in gegenseitigem Einvernehmen;d) durch Erreichen der Altersgrenze;e) durch Invalidität;f) durch Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.
Ordentliche Kündigung	<p>Art. 12 ¹ Das Arbeitsverhältnis kann beidseits durch ordentliche Kündigung aufgelöst werden:</p> <ul style="list-style-type: none">a) auf Ende des dritten, der Kündigung folgenden Monats;b) während der ordentlichen Probezeit: unter Einhaltung einer Frist von sieben Tagen;c) während der verlängerten Probezeit: unter Einhaltung einer Frist von vierzehn Tagen. <p>² Die Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf eines hinreichenden sachlichen Grundes.</p>
Fristlose Kündigung	<p>Art. 13 ¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst werden. ² Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.</p>
Form	<p>Art. 14 Die Kündigung bedarf der schriftlichen Form.</p>
Kündigungsschutz und Folgen unrechtmässiger Kündigung	<p>Art. 15 ¹ Die Bestimmungen des Obligationenrechts über den Kündigungsschutz (Art. 336; 336c – 336d) und die Folgen der Kündigung zur Unzeit (Art. 336c Abs. 2) oder wegen missbräuchlicher Kündigung (Art. 336a; 337b - 337d OR) gelten sachgemäss. Die Bestimmungen über die Folgen missbräuchlicher Kündigung (Art. 336a OR) finden auch Anwendung, wenn die Kündigung ohne hinreichenden sachlichen Grund erfolgt ist. ² Die Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung (Art. 336a Abs. 2; 337c Abs. 3 OR) darf den Lohn für zwölf Monate nicht überschreiten. ³ Bei Krankheit oder Unfall kann das Arbeitsverhältnis auf Ende des Lohnanspruchs gemäss Art. 57 Abs. 1 dieses Reglements gekündigt werden. Besteht eine Versicherung (Art. 57 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 zwölf Monate gedauert hat.</p>

Allgemeines	<p>Art. 22 ¹ Das Dienstverhältnis der Angestellten wird beendet durch:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Auflösung aus wichtigem Grund;b) Kündigung. <p>² Vorbehalten bleiben die allgemeinen Beendigungsgründe der Art. 12 – 14.</p>
Kündigung	<p>Art. 24 ¹ Das Dienstverhältnis kann beidseits durch schriftliche Kündigung aufgelöst werden:</p> <ul style="list-style-type: none">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. <p>² aufgehoben¹</p>
Auflösung aus wichtigem Grund	<p>Art. 23 ¹ Der Stadtrat kann das Dienstverhältnis aus wichtigem Grund vorzeitig auflösen. ² Ein wichtiger Grund liegt namentlich vor, wenn nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht zumutbar ist.</p>
Kündigungsbeschränkung und Kündigung zur Unzeit ¹	<p>Art. 25¹ ¹ 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. ² 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.</p>

¹ geändert durch Nachtrag XXI vom 3. Mai 2011, cRS 2011, 29

Altersgrenze	<p>Art. 16</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet am Ende des Monats, in welchem das 65. Altersjahr vollendet wird.</p> <p>² Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus weitergeführt werden, wenn dies aus besonderen, im öffentlichen Interesse liegenden Gründen gerechtfertigt ist.</p>
Übertritt in den Ruhestand vor Erreichen der Altersgrenze	<p>Art. 17</p> <p>¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann nach Vollendung des 60. Altersjahres vorzeitig in den Ruhestand treten. Der Rücktritt ist schriftlich und sechs Monate im Voraus anzuzeigen.</p>
Pensionierung wegen Invalidität	<p>Art. 18</p> <p>Das Arbeitsverhältnis endet ganz oder teilweise, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine Invalidenrente der Eidg. Invalidenversicherung zugesprochen worden ist.</p>
Rentenanspruch und Beitrag an den Auskauf einer Rentenkürzung	<p>Art. 19</p> <p>¹ Der Rentenanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss den Art. 14, 15 und 16 richtet sich nach dem Reglement für die Versicherungskasse der Stadt St.Gallen.</p> <p>² Erfolgt der Übertritt in den Ruhestand vor Vollendung des 63. Altersjahres, so wird die Altersrente gemäss Art. 14 Abs. 2 des Reglements über die Versicherungskasse der Stadt St.Gallen gekürzt.</p> <p>³ Sofern das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre gedauert hat, leistet der Arbeitgeber wie folgt einen Beitrag an den Auskauf der Rentenkürzung:</p> <p>a) Der Beitrag entspricht der Hälfte der Auskaufssumme der Rentenkürzung gemäss Anhang 4 des Reglements für die Versicherungskasse der Stadt St.Gallen, maximal 20'000 Franken je Jahr. Für die Berechnung massgeblich ist die Anzahl Monate im Ruhestand zwischen dem 60. und dem vollendeten 63. Altersjahr.</p> <p>b) Der Stadtrat kann den Beitrag nach Abs. 3 lit. a erhöhen, wenn ein vorzeitiger Altersrücktritt in besonderem Masse im Interesse des Arbeitgebers liegt.</p>

Altersgrenze	<p>Art. 12¹</p> <p>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.</p>
Übertritt in den Ruhestand vor oder nach Erreichen der Altersgrenze	<p>Art. 13</p> <p>¹ 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.</p> <p>² aufgehoben²</p>
Pensionierung wegen verminderter Arbeitsfähigkeit	<p>Art. 14</p> <p>Ist die Arbeitsfähigkeit eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin stark vermindert, so kann der Stadtrat die vollständige oder teilweise Pensionierung verfügen, wenn:</p> <p>a) die Verminderung der Arbeitsfähigkeit seit zwölf Monaten besteht und</p> <p>b) voraussichtlich von Dauer ist.</p>
Rentenanspruch bei Beendigung des Dienstverhältnisses	<p>Art. 15</p> <p>Der Rentenanspruch bei Beendigung des Dienstverhältnisses gemäss den Art. 12 - 14 richtet sich nach dem Reglement für die Versicherungskasse der Stadt St.Gallen¹.</p>
Beitrag an Auskauf Rentenkürzung	<p>Art. 13bis³</p> <p>¹ 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.Gallen³.</p> <p>² Der Beitrag entspricht der Hälfte der Auskaufssumme der Rentenkürzung gemäss Anhang 4 des Reglements für die Versicherungskasse der Stadt St.Gallen⁴, maximal 20'000 Franken je Jahr. Für die Berechnung massgeblich ist die Anzahl Monate im Ruhestand zwischen dem 60. und dem vollendeten 63. Altersjahr.</p> <p>³ Der Stadtrat kann den Beitrag nach Abs. 2 erhöhen, wenn ein vorzeitiger Altersrücktritt in besonderem Masse im Interesse des Arbeitgebers liegt.</p>

¹ geändert durch Nachtrag XI vom 16. November 2004, cRS 2005, 69

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

³ sRS 194.1

Abgangsentschädigung	<p>Art. 20 Der Arbeitgeber kann eine Abgangsentschädigung von höchstens einem Jahreslohn zusprechen, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) das Arbeitsverhältnis ohne Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters beendet wird, ohne dass ein Anspruch auf eine Rente der Versicherungskasse besteht, sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das 45. Altersjahr vollendet und das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre gedauert hat; b) die Abgangsentschädigung geeignet und gerechtfertigt ist, eine betrieblich geforderte Reorganisation zu unterstützen. 	Abgangs-entschädigungen	<p>Art. 16 Der Stadtrat kann eine Abgangsentschädigung von höchstens einem Jahreslohn zusprechen, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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.
Freistellung	<p>Art. 21 ¹ Der Arbeitgeber kann eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter während der Kündigungsfrist von der Arbeitsleistung freistellen. ² Ein während der Freistellung anderweitig erzielt es Erwerbseinkommen wird an den Lohn angerechnet.</p>	Einstellung im Dienst	<p>Art. 17 Der Stadtrat kann einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin einstellen im Dienst einstellen, wenn sonst die gute Erfüllung der Verwaltungsaufgaben gefährdet wäre.</p>
		Allgemeines	<p>b) Beamte und Beamtinnen</p> <p>Art. 18 ¹ Das Dienstverhältnis der Beamten und Beamtinnen wird beendet durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Nichtwiederwahl; b) Auflösung aus wichtigem Grund; c) Kündigung. <p>² Vorbehalten bleiben die allgemeinen Beendigungsgründe der Art. 12 - 14.</p>
		Nichtwiederwahl	<p>Art. 19 ¹ Der Stadtrat kann einen Beamten oder eine Beamtin nicht wiederwählen, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) dies im Interesse der guten Erfüllung der Verwaltungsaufgaben liegt oder b) die Stelle aufgehoben wird. <p>² Die Nichtwiederwahl wird vor Beginn der neuen Amtsdauer eröffnet. Es besteht in jedem Falle Anspruch auf Weiterbeschäftigung für drei Kalendermonate ab Eröffnung.</p> <p>³ aufgehoben¹</p>
		Auflösung aus wichtigem Grund	<p>Art. 20 ¹ Der Stadtrat kann das Dienstverhältnis aus wichtigem Grund vorzeitig auflösen. ² Ein wichtiger Grund liegt namentlich vor, wenn nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht zumutbar ist.</p>
		Kündigung	<p>Art. 21 Der Beamte oder die Beamtin kann das Dienstverhältnis schriftlich auf Ende des dritten der Kündigung folgenden Monats auflösen.</p>

¹ aufgehoben durch Nachtrag V vom 22. September 1998, cRS 1999, 7

2. Inhalt des Arbeitsverhältnisses

A Allgemeines

Dienstleistung;
Grundsatz

Art. 22

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

² Sie erledigen ihre Aufgaben bürgerfreundlich, zielgerichtet, wirtschaftlich und zweckmässig.

³ Sie arbeiten zusammen und unterstützen sich gegenseitig.

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

Änderung der Aufgaben

Art. 23

Wenn die dienstlichen Bedürfnisse es erfordern und die Änderung des Aufgaben- oder Arbeitsbereichs zumutbar ist, können:

a) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Aufgaben zugeteilt werden, die nicht zum vertraglich umschriebenen Aufgabenbereich gehören;

b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem anderen als dem vertraglich umschriebenen Arbeitsbereich eingesetzt werden.

Leistungsbeurteilung

Art. 24

¹ Der Stadtrat erlässt Bestimmungen über die Beurteilung der Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

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

Förderung der beruflichen Entwicklung

Art. 25

¹ Der Stadtrat erlässt Bestimmungen über die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie über den Urlaub für Bildungszwecke.

² Er fördert den beruflichen Nachwuchs.

3. Inhalt des Dienstverhältnisses

A Allgemeines

Dienstleistung;
Grundsatz

Art. 26

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

² Sie erledigen ihre Aufgaben bürgerfreundlich, zielgerichtet, wirtschaftlich und zweckmässig.

³ Sie arbeiten zusammen und unterstützen sich gegenseitig.

⁴ 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

¹ Der Stadtrat erlässt Bestimmungen über die Beurteilung der Leistungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

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

Weiterbildung

Art. 70

Der Stadtrat erlässt Bestimmungen über die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie über den Urlaub für Bildungszwecke.

Wohnsitz	<p>Art. 26</p> <p>Der Stadtrat kann für Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit leitender Funktion den Wohnsitz in der Stadt St.Gallen vorschreiben, wenn die Bedeutung der ihnen obliegenden Aufgaben dies rechtfertigt.</p>
Wohnkreis und Dienstwohnung	<p>Art. 27</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Bereitschafts- oder Sicherheitsdienst leisten, haben in der Stadt St.Gallen oder in dem vom Stadtrat bezeichneten Umkreis zu wohnen.</p> <p>² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können verpflichtet werden, eine Dienstwohnung zu beziehen, sofern das für die Erfüllung ihrer Aufgaben angezeigt ist.</p>
Ausübung öffentlicher Ämter	<p>Art. 28</p> <p>¹ Für die Ausübung eines öffentlichen Amts ist die Bewilligung des Stadtrats einzuholen, ausser wenn das Amt ausserhalb der Arbeitszeit ausgeübt wird und nicht erheblich belastet.</p> <p>² Der Stadtrat erteilt die Bewilligung, gegebenenfalls mit Auflagen, wenn die Ausübung des öffentlichen Amts mit der guten Erfüllung der Verwaltungsaufgaben vereinbar ist.</p>
Ausübung von Nebenbeschäftigungen	<p>Art. 29</p> <p>¹ 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>² Der Stadtrat verweigert die Bewilligung, wenn die Nebenbeschäftigung von der Art oder dem Umfang der Tätigkeit her mit dem Arbeitsverhältnis nicht vereinbar ist.</p> <p>³ Er erlässt nähere Bestimmungen über die Bewilligung von Nebenbeschäftigungen.</p>
Verschwiegenheit	<p>Art. 30</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit verpflichtet über Angelegenheiten, die sie in ihrer dienstlichen Stellung erfahren haben.</p> <p>² Die Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p>
Verbot der Annahme von Geschenken	<p>Art. 31</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen keine Geschenke annehmen, die wegen ihrer dienstlichen Stellung oder Tätigkeit gemacht werden.</p> <p>² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.</p>

Wohnsitz	<p>Art. 29</p> <p>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.</p>
Wohnkreis und Dienstwohnung	<p>Art. 30</p> <p>¹ 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>² 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>¹ Für die Ausübung eines öffentlichen Amts 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>² Der Stadtrat erteilt die Bewilligung, gegebenenfalls mit Auflagen, wenn die Ausübung des öffentlichen Amts mit der guten Erfüllung der Verwaltungsaufgaben vereinbar ist.</p>
Ausübung von Nebenbeschäftigungen	<p>Art. 32</p> <p>¹ 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>² Der Stadtrat verweigert die Bewilligung, wenn die Nebenbeschäftigung mit der guten Erfüllung der Verwaltungsaufgaben nicht vereinbar ist.</p> <p>³ Er erlässt nähere Bestimmungen über die Bewilligung von Nebenbeschäftigungen.</p>
Verschwiegenheit	<p>Art. 33</p> <p>¹ Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet über Angelegenheiten, die sie in ihrer dienstlichen Stellung erfahren haben.</p> <p>² 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>

Arbeitszeugnis	<p>Art. 32</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben jederzeit Anspruch auf ein Arbeitszeugnis.</p> <p>² Das Arbeitszeugnis beschränkt sich auf Angaben zu Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter es wünscht.</p>
Ärztliche Untersuchung	<p>Art. 33</p> <p>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.</p>
Rechtsschutz	<p>Art. 34</p> <p>¹ Werden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter 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.</p> <p>² Ausgenommen sind:</p> <p>a) geringfügige Übertretungen;</p> <p>b) Verfahren, in denen die Stadt Gegenpartei ist.</p> <p>³ Der Stadtrat kann:</p> <p>a) die Kostenübernahme im Einzelfall ablehnen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine schwerwiegende und offenkundige Amtspflichtverletzung begangen hat;</p> <p>b) eine Kostenrückerstattung verfügen, wenn das Verfahren ergibt, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vorsätzlich oder grobfahrlässig gehandelt hat.</p>

B Arbeitszeit

Ordentliche Arbeitszeit	<p>Art. 35</p> <p>¹ Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden.</p> <p>² Der Stadtrat regelt:</p> <p>a) Einteilung der Arbeitszeit, namentlich auf die einzelnen Tage und Wochen;</p> <p>b) Jahresarbeitszeitmodelle und weitere Modelle;</p> <p>c) flexible Arbeitszeit; dabei darf die wöchentliche Arbeitszeit um höchstens eine Stunde ausgeweitet werden; die Abgeltung erfolgt durch zusätzliche Ferien;</p> <p>d) Leistung von Teilzeitarbeit;</p> <p>e) gleitende Arbeitszeit;</p> <p>f) Arbeit von zu Hause aus;</p>
-------------------------	--

Dienstzeugnis	<p>Art. 35</p> <p>¹ Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben jederzeit Anspruch auf ein Dienstzeugnis.</p> <p>² Das Dienstzeugnis beschränkt sich auf Angaben zu Art und Dauer des Dienstverhältnisses, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin es wünscht.</p>
Ärztliche Untersuchung	<p>Art. 36</p> <p>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.</p>
Rechtsschutz	<p>Art. 73</p> <p>¹ 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.</p> <p>² Ausgenommen sind:</p> <p>a) geringfügige Übertretungen;</p> <p>b) Verfahren, in denen die Stadt Gegenpartei ist.</p> <p>³ Der Stadtrat kann:</p> <p>a) Die Kostenübernahme im Einzelfall ablehnen, wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin eine schwerwiegende und offenkundige Amtspflichtverletzung begangen hat;</p> <p>b) eine Kostenrückerstattung verfügen, wenn das Verfahren ergibt, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin vorsätzlich oder grobfahrlässig gehandelt hat.</p>

B Arbeitszeit

Ordentliche Arbeitszeit	<p>Art. 37</p> <p>¹ Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden.</p> <p>² Der Stadtrat regelt:</p> <p>a) Einteilung der Arbeitszeit, namentlich auf die einzelnen Tage und Wochen;</p> <p>a^{bis}¹ Jahresarbeitszeitmodelle und weitere Modelle;</p> <p>b) flexible Arbeitszeit; dabei darf die wöchentliche Arbeitszeit um höchstens eine Stunde ausgeweitet werden; die Abgeltung erfolgt durch zusätzliche Ferien;</p> <p>c) Leistung von Teilzeitarbeit;</p> <p>d) gleitende Arbeitszeit;</p> <p>e) Arbeitszeit im Arbeitsbereichen mit besonderen Dienstplänen;</p> <p>f) Arbeitszeit im Arbeitsbereichen mit besonderen Dienstplänen;</p>
-------------------------	--

¹ eingefügt durch Nachtrag XI vom 16. November 2004, cRS 2005, 69

- g) Arbeitszeit in Arbeitsbereichen mit besonderen Dienstplänen;
- h) Zeitzuschläge für Nachtarbeit sowie für Arbeit an Sonn- und Feiertagen;
- i) Zeitzuschläge für angeordnete Überzeit während der Nacht, an Samstagen und arbeitsfreien Tagen sowie an Sonn- und Feiertagen.

Überzeit; Grundsatz

Art. 36

¹ Als Überzeit gilt Arbeit, die:

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

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

³ 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. 37

¹ Überzeit wird soweit als möglich durch Freizeit von entsprechender Dauer ausgeglichen.

² Der Ausgleich soll innert zwölf Monaten erfolgen.

Entschädigung

Art. 38

¹ Überzeit, die nicht durch Freizeit ausgeglichen werden kann, wird entschädigt.

² 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.

C Lohn und Sozialleistungen

a) Jahreslohn

Lohnklassen und Lohnstufen

Art. 39

¹ Der Jahreslohn wird nach Lohnklassen im Anhang zu diesem Reglement geregelt.

² 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit überdurchschnittlichen Leistungen.

³ Die Lohnklassen sind in 24 gleichmässige Stufen eingeteilt.

⁴ Der Stadtrat regelt die Zuordnung der Funktionen zu den einzelnen Lohnklassen.

- g) Zeitzuschläge für angeordnete Überzeit während der Nacht, an Samstagen und arbeitsfreien Tagen sowie an Sonn- und Feiertagen.

Überzeit; Grundsatz

Art. 38

¹ Als Überzeit gilt Arbeit, die:

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

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

³ 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

¹ Überzeit wird soweit als möglich durch Freizeit von entsprechender Dauer ausgeglichen.

² Der Ausgleich soll innert zwölf Monaten erfolgen.

Entschädigung

Art. 40

¹ Überzeit, die nicht durch Freizeit ausgeglichen werden kann, wird entschädigt.

² 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.¹

C Lohn und Sozialleistungen

a) Jahreslohn

Lohnklassen und Lohnstufen

Art. 41

¹ Der Jahreslohn wird nach Lohnklassen im Anhang zu diesem Reglement geregelt.

² 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.

³ Die Lohnklassen sind in 24 gleichmässige Stufen eingeteilt.²

⁴ Der Stadtrat regelt die Zuordnung der Funktionen zu den einzelnen Lohnklassen.

¹ geändert durch Nachtrag XI vom 16. November 2004, cRS 2005, 69

² geändert durch Nachtrag XVII vom 30. Oktober 2007, cRS 2008, 35

Ausrichtung des Jahreslohns	Art. 40 Der Jahreslohn umfasst 13 Monatslöhne.
Anfangslohn	Art. 41 ¹ Der Anfangslohn entspricht dem Mindestansatz der massgebenden Lohnklasse, sofern Ausbildung, Erfahrung im Beruf oder andere Umstände nicht eine andere Einstufung verlangen. ² Erfahrung in Betreuungs- und Erziehungsaufgaben ist angemessen zu berücksichtigen.
Erhöhung innerhalb einer Lohnklasse	Art. 42 ¹ Bis zur Erreichung des Höchstbetrages der massgebenden Lohnklasse kann der Jahreslohn bei guten Leistungen auf Beginn des Kalenderjahrs um eine Stufe nach Art. 39 Abs. 3 erhöht werden. ² Bei besonders guten Leistungen kann der Jahreslohn zusätzlich erhöht werden. ³ Der Stadtrat kann ausnahmsweise die vollständige oder teilweise Aussetzung der Stufenerhöhung anordnen.
Beförderung in eine höhere Lohnklasse	Art. 43 ¹ Die Beförderung in eine höhere Lohnklasse setzt voraus, dass: a) der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine höhere Funktion oder ein erweiterter Aufgabenbereich zugeteilt wird oder b) Leistung und Erfahrung eine höhere Einstufung rechtfertigen. ² Bei der Beförderung in eine höhere Lohnklasse wird der Jahreslohn nach Massgabe der Beförderungsgründe festgelegt.
(S. Art. 72)	
Zuschlag zum Lohnmaximum	Art. 44 Zur Erhaltung hervorragender Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kann ausnahmsweise ein Zuschlag zum Lohnmaximum gewährt werden.
Leistungsprämien	Art. 45 ¹ Für besonders gute Leistungen können einmalige Leistungsprämien bis zur Höhe eines Monatslohns gewährt werden. ² Der Stadtrat erlässt ausführende Bestimmungen.

Ausrichtung des Jahreslohns	Art. 42 Der Jahreslohn umfasst 13 Monatslöhne. ¹
Anfangslohn	Art. 43 ¹ Der Anfangslohn entspricht dem Mindestansatz der massgebenden Lohnklasse, sofern Ausbildung, Erfahrung in Beruf oder andere Umstände nicht eine andere Einstufung verlangen. ² Erfahrung in Betreuungs- und Erziehungsaufgaben ist angemessen zu berücksichtigen.
Erhöhung innerhalb einer Lohnklasse	Art. 44 ¹ ¹ 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. ² Bei besonders guten Leistungen kann der Jahreslohn zusätzlich erhöht werden. ³ Der Stadtrat kann ausnahmsweise die vollständige oder teilweise Aussetzung der Stufenerhöhung anordnen.
Beförderung in eine höhere Lohnklasse	Art. 45 ¹ 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. ² 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. ²
Rückstufung	Art. 45bis ³ 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 ¹ Für besonders gute Leistungen können einmalige Leistungsprämien bis zur Höhe eines Monatslohns gewährt werden. ² Der Stadtrat erlässt ausführende Bestimmungen.

¹ geändert durch Nachtrag V vom 22. September 1998, cRS 1999, 7
² geändert durch Nachtrag XVII vom 30. Oktober 2007, cRS 2008, 35
³ eingefügt durch Nachtrag V vom 22. September 1998, cRS 1999, 7

Naturalleistungen	Art. 46 Der Stadtrat regelt die Anrechnung von Naturalleistungen.
b) Lohnzulagen und Spesen	
Treueprämie	Art. 47 ¹ Wenn die Leistung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters 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. ² Die Treueprämie kann als Urlaub bezogen werden, sofern die betrieblichen Verhältnisse es zulassen. ³ 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. ⁴ Mit dem Entstehen eines neuen Anspruchs werden nicht bezogene Treueprämien ausbezahlt.
Wohnsitzzulage	Art. 48 ¹ Bei Wohnsitz in der Stadt St.Gallen wird eine Wohnsitzzulage ausgerichtet. ² Die Höhe der Zulage richtet sich nach dem Anhang zu diesem Reglement.
Inkonvenienz- und andere Zulagen	Art. 49 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. 50 Der Stadtrat regelt die Abgabe von Dienst- und Schutzkleidern.
Auslagenersatz	Art. 51 Der Stadtrat regelt die Vergütung von Spesen.

Dienstwohnung, Naturalbezüge und Parkplatzbenützung ¹	Art. 48 Der Stadtrat regelt die Anrechnung von Naturalleistungen.
b) Lohnzulagen und Spesen	
Treueprämie	Art. 49 ¹ 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. ² Die Treueprämie kann als Urlaub bezogen werden. ³ 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.
Wohnsitzzulage	Art. 50 ¹ Bei Wohnsitz in der Stadt St.Gallen wird eine Wohnsitzzulage ausgerichtet. ² 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.

c) Sozialzulagen

Familienzulage

Art. 52

¹ Eine Familienzulage wird ausgerichtet an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für ein eigenes Kind, das Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulage begründet, im eigenen Haushalt oder durch Unterhaltsleistungen sorgen.

² Die Höhe der Familienzulage richtet sich nach dem Anhang zu diesem Reglement.

Geburts- und Adoptionszulage

Art. 53

¹ Bei der Geburt eines Kindes wird eine Geburtszulage ausgerichtet.

² Bei der Adoption eines Kleinkindes, für welches Anspruch auf Lohnzahlung bei Adoption bestand (Art. 59), wird eine Adoptionszulage ausgerichtet.

³ Die Höhe der Geburts- und der Adoptionszulage richtet sich nach dem Anhang zu diesem Reglement.

Ausschluss mehrfacher Ansprüche

Art. 54

Sind beide Elternteile bei der Stadt beschäftigt, so erhält das Elternpaar höchstens eine Familienzulage und für das gleiche Kind höchstens eine Geburts- und Adoptionszulage.

Kinder- und Ausbildungszulage

Art. 55

Die Kinder- und Ausbildungszulage wird gemäss der Gesetzgebung über die Kinderzulagen ausgerichtet.

d) Lohn bei Verhinderung an der Dienstleistung

Lohnzahlung bei Dienstleistungen mit Erwerbsersatzanspruch

Art. 56

¹ 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.

² Die Erwerbsausfallentschädigung fällt, auch für Dienstleistungen während der arbeitsfreien Zeit, der Stadt zu.

³ Ist der Lohn niedriger als die Entschädigung, so wird diese ausgerichtet.

c) Sozialzulagen

Familienzulage; Grundsatz

Art. 54

¹ 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.

² Den Verheirateten sind Alleinstehende gleichgestellt, die für ein eigenes Kind, das Anspruch auf Kinderzulage begründet, im eigenen Haushalt oder durch Unterhaltsleistungen sorgen.

³ Die Höhe der Familienzulage richtet sich nach dem Anhang zu diesem Reglement.

Geburtszulage

Art. 55

¹ Bei der Geburt eines Kindes wird eine Geburtszulage ausgerichtet.

² Die Höhe der Geburtszulage richtet sich nach dem Anhang zu diesem Reglement.

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

¹ Die Kinderzulage wird gemäss dem kantonalen Kinderzulagengesetz¹ ausgerichtet.

d) Lohn bei Verhinderung an der Dienstleistung

Lohnzahlung bei Dienstleistungen mit Erwerbsersatzanspruch

Art. 58

¹ 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.

² Die Erwerbsausfallentschädigung fällt, auch für Dienstleistungen während der arbeitsfreien Zeit, der Stadt zu.

³ Ist der Lohn niedriger als die Entschädigung, so wird diese ausgerichtet.

¹ sGS 371.1

Lohnzahlung bei Krankheit oder Unfall	<p>Art. 57</p> <p>¹ Bei Krankheit oder Unfall besteht während 24 Monaten Anspruch auf Lohnfortzahlung, in der Probezeit während zwei Monaten.</p> <p>² 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.</p> <p>³ Ist die Krankheit oder der Unfall auf grobes Verschulden oder auf ein Wagnis zurückzuführen, so kann der Lohn gekürzt werden.</p> <p>⁴ 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.</p>	Lohnzahlung bei Krankheit oder Unfall	<p>Art. 59</p> <p>¹ Bei Krankheit oder Unfall besteht während 24 Monaten innert dreier Jahre Anspruch auf Lohnfortzahlung, in der Probezeit während zwei Monaten.</p> <p>² 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.</p> <p>³ Ist die Krankheit oder der Unfall auf grobes Verschulden oder auf ein Wagnis zurückzuführen, so kann der Lohn gekürzt werden.</p> <p>⁴ 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.</p>
Geburt und Mutterschaftsentschädigung	<p>Art. 58</p> <p>¹ Bei Niederkunft wird die Mutterschaftsentschädigung als volle Lohnzahlung während 16 Wochen ausgerichtet, sofern die Voraussetzungen für die Mutterschaftsentschädigung nach Bundesgesetzgebung erfüllt sind.</p> <p>² Als Zeitraum der Arbeitsunterbrechung, die mit Niederkunft in Zusammenhang steht, gelten in der Regel zwei Wochen vor und 14 Wochen nach der Geburt.</p> <p>³ Der Stadtrat erlässt Bestimmungen über den Vollzug.</p>	Lohnzahlung bei Geburt und Mutterschaftsentschädigung	<p>Art. 60</p> <p>¹ Bei Niederkunft wird die Mutterschaftsentschädigung als volle Lohnzahlung während 16 Wochen ausgerichtet, sofern die Voraussetzungen für die Mutterschaftsentschädigung nach Bundesgesetzgebung¹ erfüllt sind.</p> <p>² Als Zeitraum der Arbeitsunterbrechung, die mit Niederkunft in Zusammenhang steht, gelten in der Regel zwei Wochen vor und 14 Wochen nach der Geburt.</p> <p>³ Der Stadtrat erlässt Bestimmungen über den Vollzug.</p>
Lohnzahlung bei Adoption	<p>Art. 59</p> <p>¹ Bei Arbeitsaussetzung zur Aufnahme eines Kleinkindes, das höchstens 4 Jahre alt ist, zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption, wird der Lohn während acht Wochen ausgerichtet.</p> <p>² Arbeiten beide Adoptiveltern bei der Stadt St.Gallen, so besteht der Anspruch nur für einen Elternteil. Die Adoptiveltern können die Arbeitsaussetzung aufteilen.</p>		
Lohnnachgenuss	<p>Art. 60</p> <p>Beim Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters werden den Hinterlassenen, für deren Unterhalt die Verstorbene oder der Verstorbene zum überwiegenden Teil aufgekommen ist, Lohn und Sozialzulagen für den Sterbemonat und zwei weitere Monate ausgerichtet.</p>	Lohnnachgenuss	<p>Art. 61</p> <p>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.</p>
Verhältnis zu Dritten	<p>Art. 61</p> <p>¹ Lohnersatzleistungen von Sozialversicherungen oder ersatzpflichtigen Dritten fallen der Stadt zu, solange sie den Lohn weiter ausrichtet. Anteilmässige Ersatzleistungen werden entsprechend angerechnet.</p> <p>² Gegen schadenersatzpflichtige Dritte tritt die Stadt im Umfang ihrer Leistungen in den Ersatzanspruch ein.</p>	Verhältnis zu Dritten	<p>Art. 62</p> <p>¹ Lohnersatzleistungen von Sozialversicherungen oder ersatzpflichtigen Dritten fallen der Stadt zu, solange sie den Lohn weiter ausrichtet. Anteilmässige Ersatzleistungen werden entsprechend angerechnet.</p> <p>² Gegen schadenersatzpflichtige Dritte tritt die Stadt im Umfang ihrer Leistungen in den Ersatzanspruch ein.</p>

¹ Erwerbsersatzgesetz (SR 834.1) und Verordnung zum Erwerbsersatzgesetz (SR 834.11)

Teuerungsbedingte Anpassung von Lohn und Zulagen a) Grundsatz	e) Verschiedenes
	Art. 62 ¹ Der Jahreslohn wird in der Regel jährlich teuerungsbedingt neu festgelegt. ² 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. ³ Die Lohnzulagen, die Familienzulage und die Geburtszulage kann der Stadtrat periodisch der Teuerung anpassen.
	b) Begrenzung Art. 63 ¹ Die jährliche Anpassung darf die Jahresteuierung gemäss Landesindex der Konsumentenpreise um nicht mehr als 3 Prozentpunkte unterschreiten. ² Der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise kann höchstens um 6 Prozentpunkte unterschritten werden. ³ Massgebend ist der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise im Oktober des Vorjahrs.
Prämien der Unfallversicherung	Art. 64 ¹ Die Stadt leistet einen angemessenen Anteil der Prämien für die Versicherung gegen Nichtberufsunfälle. ² Der Stadtrat bestimmt den Anteil.
D Ferien, Urlaub, Feiertage	
Ferien	Art. 65 ¹ Die jährlichen Ferien betragen ab Beginn des Kalenderjahrs, in welchem das betreffende Altersjahr vollendet wird: a) bis zum 44. Altersjahr: 25 Arbeitstage; b) ab dem 45. bis zum 54. Altersjahr: 27 Arbeitstage; c) ab dem 55. Altersjahr: 30 Arbeitstage. ² 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. ³ Bei besonderen Verhältnissen kann der Stadtrat zusätzliche Ferien bewilligen.

Teuerungs- bedingte Anpassung von Lohn und Zulagen a) Grundsatz	e) Verschiedenes
	Art. 63 ¹ ¹ Der Jahreslohn wird in der Regel jährlich teuerungsbedingt neu festgelegt. ² 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. ³ Die Lohnzulagen, die Familienzulage und die Geburtszulage kann der Stadtrat periodisch der Teuerung anpassen.
	b) Begrenzung Art. 63bis ² ¹ Die jährliche Anpassung darf die Jahresteuierung gemäss Landesindex der Konsumentenpreise um nicht mehr als 3 Prozentpunkte unterschreiten. ² Der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise kann höchstens um 6 Prozentpunkte unterschritten werden. ³ Massgebend ist der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise im November des Vorjahrs.
Prämien der Unfallversicherung	Art. 64 ¹ Die Stadt leistet einen angemessenen Anteil der Prämien für die Versicherung gegen Nichtberufsunfälle. ² Der Stadtrat bestimmt den Anteil.
D Ferien, Urlaub, Feiertage	
Ferien	Art. 65 ¹ 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. ² 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. ³ Bei besonderen Verhältnissen kann der Stadtrat zusätzliche Ferien bewilligen.

¹ geändert durch Nachtrag IV vom 16. September 1997, cRS 1998, 1

² eingefügt durch Nachtrag IV vom 16. September 1997, cRS 1998, 1

Bezug	<p>Art. 66</p> <p>¹ Ferien sind in der Regel im Kalenderjahr zu beziehen, in welchem der Anspruch entsteht.</p> <p>² Die Ferientage verfallen ein Jahr nach Ablauf des Kalenderjahrs, in welchem sie entstanden sind.</p> <p>³ Der Stadtrat kann im Einzelfall eine abweichende Regelung treffen, wenn ausserordentliche Umstände den Ferienbezug verunmöglichen.</p>
Kürzung	<p>Art. 67</p> <p>¹ Der Ferienanspruch wird anteilmässig gekürzt, wenn:</p> <p>a) das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr dauert;</p> <p>b) unbezahlter Urlaub von mehr als einem Monat bezogen wird.</p> <p>² Der Ferienanspruch kann bei bezahltem Urlaub oder bei länger dauernder Verhinderung an der Dienstleistung anteilmässig gekürzt werden. Der Stadtrat erlässt ausführende Bestimmungen.</p>
Urlaub	<p>Art. 68</p> <p>¹ Der Stadtrat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.</p> <p>² Er sieht vor, dass für die Ausübung eines öffentlichen Amts ein angemessener Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht.</p>
Feiertage und arbeitsfreie Tage	<p>Art. 69</p> <p>¹ Feiertage sind: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.</p> <p>² Arbeitsfreie Tage sind: 2. Januar, Kinderfesttag, Nachmittag des 1. Mai.</p> <p>³ Der Stadtrat regelt die Schalteröffnung an arbeitsfreien Tagen, den Arbeitsschluss vor Feiertagen sowie den Ausfall von Arbeitstagen an Weihnachten und Neujahr.</p>

Kürzung	<p>Art. 66</p> <p>¹ Der Ferienanspruch wird anteilmässig gekürzt, wenn:</p> <p>a) das Dienstverhältnis nicht das ganze Jahr dauert;</p> <p>b) unbezahlter Urlaub von mehr als einem Monat bezogen wird.</p> <p>² Der Ferienanspruch kann bei bezahltem Urlaub oder bei länger dauernder Verhinderung an der Dienstleistung anteilmässig gekürzt werden. Der Stadtrat erlässt ausführende Bestimmungen.</p>
Urlaub	<p>Art. 67</p> <p>¹ Der Stadtrat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.</p> <p>² Er sieht vor, dass für die Ausübung eines öffentlichen Amts ein angemessener Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht.</p>
Feiertage und arbeitsfreie Tage	<p>Art. 68¹</p> <p>¹ Feiertage sind: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.</p> <p>² Arbeitsfreie Tage sind: 2. Januar, Kinderfesttag, Nachmittag des 1. Mai.</p> <p>³ Der Stadtrat regelt die Schalteröffnung an arbeitsfreien Tagen, den Arbeitsschluss vor Feiertagen sowie den Ausfall von Arbeitstagen an Weihnachten und Neujahr.</p>

E Mitwirkung

(S. Art. 3)

(S. Art. 25)

Mitwirkung

Art. 70

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Personalausschüsse in Dienststellen, die Personalvereinigungen und deren Präsidentenkonferenz haben das Recht auf Mitwirkung in Personalangelegenheiten.

² Der Stadtrat erlässt ausführende Bestimmungen über die Mitwirkung.

(S. Art. 34)

Persönlichkeits-
schutz

Weiterbildung

Mitwirkung

Rechtsschutz

E Verschiedene Bestimmungen

Art. 69

¹ Die Stadt achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

² Sie trifft insbesondere Vorkehrungen zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung.

Art. 70

Der Stadtrat erlässt Bestimmungen über die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie über den Urlaub für Bildungszwecke.

Art. 72

¹ Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Personalausschüsse in Dienststellen, die Personalvereinigungen und deren Präsidentenkonferenz haben das Recht auf Mitwirkung in Personalangelegenheiten.

² Der Stadtrat erlässt ausführende Bestimmungen über die Mitwirkung.

Art. 73

¹ 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.

² Ausgenommen sind:

- a) geringfügige Übertretungen;
- b) Verfahren, in denen die Stadt Gegenpartei ist.

³ 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 grob fahrlässig gehandelt hat.

F Vorkehren bei Ungenügen oder Pflichtverletzung

Grundsatz

Art. 71

¹ Wenn Leistung oder Verhalten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters den Anforderungen nicht genügen oder Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt werden, werden die geeigneten Führungsmassnahmen getroffen.

² Zudem können:

- a) eine Beanstandung oder Ermahnung durch die Leiterin oder den Leiter der Dienststelle oder der Direktion ausgesprochen werden, mit oder ohne Androhung der Kündigung;
- b) personalrechtliche Massnahmen angeordnet werden.

³ Vorbehalt bleibt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, wenn dieses wegen des Ungenügens oder der Pflichtverletzung aufgelöst werden soll.

Personalrechtliche Massnahmen

Art. 72

¹ Personalrechtliche Massnahmen sind:

- a) schriftlicher Verweis;
- b) Lohnkürzung;
- c) Rückstufung;
- d) Zuweisung von anderen Aufgaben oder Einsatz in einem anderen Arbeitsbereich, mit oder ohne Lohnkürzung oder Rückstufung;
- e) Einstellung im Dienst, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten ist.

² Es kann zusätzlich die Kündigung angedroht werden.

Rechtliches Gehör

Art. 73

Die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter hat vor der Anordnung einer personalrechtlichen Massnahme oder vor der Kündigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf rechtliches Gehör.

G Streiterledigungsverfahren

Rechtsmittel und Einigungsverfahren

Art. 74

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

² Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind daneben befugt, Streitigkeiten nach Aussprache mit dem Leiter oder der Leiterin der Dienststelle der Direktorin bzw. dem Direktor¹ zu unterbreiten. Diese bzw. dieser macht einen Vorschlag für die gütliche Erledigung der Angelegenheit.

Beschwerden bei der Ombudsperson	<p>Art. 74</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich mit Beschwerden, die das Arbeitsverhältnis betreffen, gemäss dem Reglement über die Ombudsperson vom 23. November 2004¹ an die Ombudsperson wenden.</p> <p>² Die Zuständigkeit der Ombudsperson entfällt, sobald ein Entscheid des Arbeitgebers vorliegt und ein Schlichtungsbegehren bei der Schlichtungsstelle eingereicht werden kann.</p>
Schlichtungsbegehren bei der Schlichtungsstelle	<p>Art. 75</p> <p>¹ Bei der Schlichtungsstelle kann ein Schlichtungsbegehren eingereicht werden betreffend:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis; b) personalrechtliche Massnahmen; c) Kündigung. <p>² Ausgenommen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) dienstliche Anordnungen; b) sofern nicht die Verletzung eines verfassungsmässigen Rechts geltend gemacht wird: <ul style="list-style-type: none"> aa) Begründung und vertragliche Regelung des Arbeitsverhältnisses; bb) Beförderungsentscheide; cc) Entscheide über die Ausrichtung von ausserordentlichen Leistungsprämien. c) Ansprüche aus öffentlich-rechtlichen Versicherungen. <p>³ Das Schlichtungsbegehren ist einzureichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) im Falle der Kündigung innert der ordentlichen Kündigungsfrist; b) in den übrigen Fällen innert 14 Tagen nach dem Entscheid des Arbeitgebers.
Personalrechtliche Klage beim Verwaltungsgericht	<p>Art. 76</p> <p>¹ Die personalrechtliche Klage beim Verwaltungsgericht ist zulässig in den Fällen, für welche die Schlichtungsstelle zuständig ist.</p> <p>² Die personalrechtliche Klage ist innert 6 Monaten nach dem Entscheid der Schlichtungsstelle einzureichen.</p>
Wirkung von Schlichtungsbegehren und personalrechtlicher Klage	<p>Art. 77</p> <p>¹ Schlichtungsbegehren und personalrechtliche Klage haben keine aufschiebende Wirkung.</p> <p>² Im Falle der Kündigung kann mit personalrechtlicher Klage nur Entschädigung geltend gemacht werden.</p>
Organisation der Schlichtungsstelle	<p>Art. 78</p> <p>¹ Die Schlichtungsstelle der Stadt St.Gallen wird vom Stadtrat entsprechend der Regelung von Art. 83 des kantonalen Personalgesetzes bestellt.</p>

¹ sRS 161.1

² Die Schlichtungsstelle verhandelt in Dreierbesetzung, wenn das Schlichtungsbegehren die Kündigung des Arbeitsverhältnisses betrifft. In den übrigen Fällen handelt die oder der Vorsitzende.

Verfahren
Art. 79
Schlichtungsverfahren und Verfahren der personalrechtlichen Klage richten sich im Übrigen sachgemäss nach den Bestimmungen der Art. 78 ff. des kantonalen Personalgesetzes.

III. Arbeitsverhältnisse mit Wahl durch das Stadtparlament

Grundsatz
Art. 80
¹ Arbeitsverhältnisse, für welche die Gemeindeordnung Wahl durch das Stadtparlament vorsieht, werden auf Amtsdauer begründet.
² Der Abschluss des Arbeitsvertrags erfolgt gestützt auf diesen Wahlbeschluss:
a) durch den Stadtrat: beim Arbeitsverhältnis Stadtschreiberin/Stadtschreiber;
b) durch den Stadtrat im Einvernehmen mit der GPK: beim Arbeitsverhältnis Leiterin/Leiter Finanzkontrolle;
c) durch die Geschäftsprüfungskommission des Stadtparlaments: beim Arbeitsverhältnis der Ombudsperson und deren Stellvertretung.
³ Diese Behörden üben die Befugnisse des Arbeitgebers aus.
⁴ Die Bestimmungen dieses Reglements gelten auch für die Arbeitsverhältnisse mit Wahl durch das Stadtparlament, soweit ihnen nicht die Wahl auf Amtsdauer oder die in besonderen Reglementen verankerte Unabhängigkeit der Amtsführung entgegenstehen.
⁵ Vorbehalten bleiben spezialrechtliche Bestimmungen über diese Arbeitsverhältnisse.

IV. Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse

Grundsatz
Art. 81
¹ Privatrechtliche Dienstverhältnisse werden nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über den Arbeitsvertrag abgeschlossen.
² Der Stadtrat erlässt eine Verwaltungsanweisung über die Ausgestaltung der Arbeitsverträge.

III. Privatrechtliches Dienstverhältnis

Grundsatz
Art. 75
¹ Privatrechtliche Dienstverhältnisse werden nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über den Arbeitsvertrag abgeschlossen.
² Der Stadtrat erlässt eine Verwaltungsanweisung über die Ausgestaltung der Arbeitsverträge.

V. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Durch Verfügung
begründete Arbeits-
verhältnisse

Art. 82

¹ Arbeitsverhältnisse, die vor Vollzugsbeginn dieses Erlasses durch Verfügung begründet worden sind, werden als öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse nach den Bestimmungen dieses Erlasses weitergeführt.

² Die Verfügung wird durch einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag ersetzt, wenn sie einer Änderung bedarf.

Bereitschafts- oder
Sicherheitsdienst

Art. 83

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.

Ferienguthaben

Art. 84

Übersteigt das bereits bestehende Ferienguthaben bei Inkrafttreten dieses Reglements den Anspruch für ein Jahr und ist der Bezug des

IV. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Beamtenverhältnis

Art. 76

Das Dienstverhältnis von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die nach der Dienst- und Besoldungsordnung vom 31. Oktober 1972¹ als Beamte oder Beamtinnen gewählt worden sind, aber nach diesem Reglement Angestellte sind, wird ab dem 1. Januar 1997 als Angestelltenverhältnis weitergeführt.

Privatrechtliche Ar-
beitsverhältnisse

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.

Altersgrenze

Art. 78

¹ Frauen, deren Dienstverhältnis bei Inkrafttreten dieses Reglements bereits bestanden hat, können nach der Dienst- und Besoldungsordnung vom 31. Oktober 1972² in den Ruhestand treten, wenn sie 1945 oder früher geboren sind.

² Männer, deren Dienstverhältnis bei Inkrafttreten dieses Reglements bereits bestanden hat, können nach der Dienst- und Besoldungsordnung vom 31. Oktober 1972¹ 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.Gallen³ ist in diesem Falle nicht anwendbar.

Bereitschafts- oder
Sicherheitsdienst

Art. 79

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.

¹ VOS 9, 384

² VOS 9, 384

³ sRS 194.1

Ferienanspruchs für ein Jahr und des überschüssenden Anspruchs innert des Jahres nach Inkrafttreten des Reglements nicht möglich, so ist festzulegen, wie die Ferientage in einem angemessenen Zeitraum zu beziehen sind. Es kann auch die ganze oder teilweise Auszahlung festgelegt werden.

Änderung bisherigen Rechts

Art. 85

¹ Die Schulordnung vom 29. August 2006¹ wird wie folgt geändert:

Art. 19 Abs. 2 aufgehoben

² Das Reglement über die Ombudsperson vom 23. November 2004² wird wie folgt geändert:

Art. 3 Abs. 1 lit. f (neu)

f) Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, wenn diese der Schlichtungsstelle in Personalsachen unterbreitet werden können.

¹ sRS 211.1

² sRS 161.1

Treueprämie

Art. 80

¹ Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in der Zeit vom 1. Januar 1995 bis zum 31. Dezember 1999 zehn Dienstjahre vollenden, erhalten die Treueprämie wie folgt:

1995	20 %	eines Monatslohns
1996	40 %	eines Monatslohns
1997	60 %	eines Monatslohns
1998	80 %	eines Monatslohns
ab 1999	100 %	eines Monatslohns

² 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 1972¹.

Familienzulage

Art. 81

Personen, die beim Inkrafttreten dieses Reglements nach der Dienst- und Besoldungsordnung vom 31. Oktober 1972³ 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

⁴
...

³ VOS 9, 384

⁴ diese Rechtsänderungen sind in der systematischen Rechtssammlung berücksichtigt

Aufhebung bisherigen Rechts
Inkrafttreten

Art. 86
Das Personalreglement vom 25. Oktober 1994¹ wird aufgehoben.

Art. 87
Der Stadtrat bestimmt das Inkrafttreten.

St.Gallen,

Der Präsident:
Fabian Koch

Der Ratssekretär:
Manfred Linke



Aufhebung bisherigen Rechts
Inkrafttreten

Art. 83
Die Dienst- und Besoldungsordnung vom 31. Oktober 1972² samt Nachträgen wird aufgehoben.

Art. 84
Der Stadtrat bestimmt das Inkrafttreten.³

St.Gallen, den 25. Oktober 1994

Im Namen des Grossen Gemeinderats⁴
Die Präsidentin:
Engeler

Der Stadtschreiber:
Bergmann



¹ cRS 1995, 37

² VOS 9, 321

³ Inkrafttreten: 1. Januar 1995

⁴ seit 1.1.2005: Stadtparlament

