

# Personalgesetz (PG)

Änderung vom ...

---

*Der Kantonsrat von Appenzell Ausserrhoden*

*beschliesst:*

## I.

Der Erlass bGS [142.21](#) (Personalgesetz; PG), Stand 1. Januar 2016, wird wie folgt geändert:

### **Art. 1 Abs. 1** (geändert)

<sup>1</sup> Dieses Gesetz regelt die Grundzüge des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kanton als Arbeitgeber und seinen Angestellten.

### **Art. 2 Abs. 1** (geändert), **Abs. 1<sup>bis</sup>** (neu), **Abs. 2** (geändert)

<sup>1</sup> Dieses Gesetz gilt für die Angestellten der kantonalen Verwaltung einschliesslich der unselbständigen Anstalten und Betriebe sowie der Gerichte.

<sup>1bis</sup> Sofern keine besondere Regelung besteht, gelten das Gesetz sowie die Ausführungsvorschriften auch für die Angestellten von selbständigen Anstalten und Betrieben des Kantons.

<sup>2</sup> Keine Angestellten im Sinne dieses Gesetzes sind:

- a) (geändert) die Mitglieder des Kantonsrates;
- b) (geändert) die Mitglieder des Regierungsrates;
- c) (neu) die Mitglieder der Gerichte;
- d) (neu) die Mitglieder der Verwaltungsräte;
- e) (neu) die Mitglieder der Kommissionen;

Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016

---

**Art. 3 Abs. 3** (aufgehoben)

<sup>3</sup> *Aufgehoben.*

**Art. 4**

*Aufgehoben.*

**Art. 7 Abs. 4** (geändert)

<sup>4</sup> Für die Behandlung interner Personalangelegenheiten können Personal- oder Betriebskommissionen eingesetzt werden. Diese dienen dem Gespräch zwischen der Vertretung der Angestellten und der jeweiligen Leitung.

**Art. 8 Abs. 1** (geändert), **Abs. 2** (geändert)

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers (Überschrift geändert)

<sup>1</sup> Soweit keine besondere Regelung besteht, werden sämtliche Rechte und Pflichten des Arbeitgebers durch die Anstellungsbehörde ausgeübt.

<sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde kann personalrechtliche Tätigkeiten an unterstellte Organisationseinheiten delegieren.

a) *Aufgehoben.*

b) *Aufgehoben.*

**Art. 9 Abs. 1, Abs. 4** (geändert), **Abs. 5** (aufgehoben)

Anstellungsbehörden (Überschrift geändert)

<sup>1</sup> Der Regierungsrat ist zuständig für Anstellung und Kündigung:

c) (geändert) der Leitung der unselbständigen Anstalten und Betriebe;

<sup>4</sup> Im Übrigen richten sich die Zuständigkeiten für Anstellung und Kündigung nach der Verordnung des Regierungsrates oder den Organisationsvorschriften der selbständigen Anstalten oder Betriebe.

<sup>5</sup> *Aufgehoben.*

**Art. 10 Abs. 1**

Wahlbefugnisse Kantonsrat (Überschrift geändert)

Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016

---

<sup>1</sup> Der Kantonsrat ist zuständig für die Wahl und die Wiederwahl sowie für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

- a) (geändert) des Ratschreibers oder der Ratschreiberin. Die übrigen Rechte und Pflichten des Arbeitgebers werden durch den Regierungsrat ausgeübt.
- b) (geändert) des Leiters oder der Leiterin des Parlamentsdienstes. Die übrigen Rechte und Pflichten des Arbeitgebers werden durch das Büro des Kantonsrates ausgeübt. Es kann die Befugnisse ganz oder teilweise an das Präsidium des Kantonsrates oder die Ratschreiberin oder den Ratschreiber delegieren.

**Art. 12 Abs. 1** (geändert), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (geändert), **Abs. 4** (geändert), **Abs. 5** (geändert), **Abs. 6** (neu)

<sup>1</sup> Das Personalamt ist die Fachstelle für sämtliche Personalfragen der kantonalen Verwaltung einschliesslich der unselbständigen Anstalten und Betriebe sowie der Gerichte.

<sup>2</sup> Das Personalamt unterstützt den Regierungsrat und die Organisationseinheiten in der Umsetzung und Weiterentwicklung der Personalpolitik und in der einheitlichen Anwendung des Personalrechts.

<sup>3</sup> Das Personalamt überprüft periodisch, ob die Grundsätze und Ziele der Personalpolitik umgesetzt werden und erstattet dem Regierungsrat Bericht.

<sup>4</sup> Im Rahmen seiner Zuständigkeiten und Aufgaben hat das Personalamt ein vollumfängliches Einsichts- und Auskunftsrecht in sämtlichen personalrechtlichen Angelegenheiten.

<sup>5</sup> Die Verordnung regelt das Nähere. Sie kann für unselbständige Anstalten und Betriebe Personaldienste vorsehen, die fachlich dem Personalamt unterstehen.

<sup>6</sup> Das Personalamt kann, gestützt auf eine Leistungsvereinbarung, personelle Aufgaben für selbständige Anstalten und Betriebe erfüllen.

**Art. 14 Abs. 2** (geändert)

<sup>2</sup> Die Anstellungsbedingungen sind vorgängig durch das Personalamt überprüfen zu lassen.

**Art. 15 Abs. 1** (geändert)

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages.

**Art. 18 Abs. 1**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet:

b) *Aufgehoben.*

**Art. 19 Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (geändert)

<sup>2</sup> Für Lehrende endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung auf Ende des Semesters, in dem sie ordentlicherweise pensioniert werden.

<sup>3</sup> In begründeten Fällen kann das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen vertraglich bis zum vollendeten 70. Altersjahr verlängert werden.

**Art. 20**

*Aufgehoben.*

**Art. 21 Abs. 1** (geändert), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (geändert)

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit mit einem schriftlichen Vertrag aufgehoben werden.

<sup>2</sup> Die Vereinbarung eines Entgeltes, wie namentlich einer Abgangsentschädigung, Austrittsleistung oder Abfindung, ist im Umfang von maximal sechs Monatslöhnen möglich.

<sup>3</sup> Beabsichtigt die Anstellungsbehörde eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, ist vorgängig das Personalamt beizuziehen.

**Art. 24 Abs. 3** (geändert)

<sup>3</sup> Die fristlose Kündigung bedarf eines wichtigen Grundes. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Partei unzumutbar macht.

**Art. 25 Abs. 1** (geändert)

<sup>1</sup> In begründeten Fällen kann die Anstellungsbehörde eine Freistellung anordnen.

**Art. 27 Abs. 1** (geändert)

<sup>1</sup> Beabsichtigt die Anstellungsbehörde die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, ist das Personalamt beizuziehen.

**Art. 30 Abs. 3** (geändert)

<sup>3</sup> Wird die Kündigung angefochten, so kann die Anstellungsbehörde der oder dem Gekündigten die Weiterbeschäftigung oder eine andere zumutbare Arbeit anbieten.

**Art. 33 Abs. 1** (geändert), **Abs. 3** (aufgehoben)

<sup>1</sup> In gegenseitigem Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis in Absprache mit dem Personalamt jederzeit umgestaltet werden. Die Änderung hat schriftlich zu erfolgen.

<sup>3</sup> *Aufgehoben.*

**Art. 34 Abs. 1** (geändert), **Abs. 3** (geändert), **Abs. 4** (aufgehoben), **Abs. 5** (geändert)

<sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf einen angemessenen Lohn. Die Höhe des Lohnes richtet sich nach der Funktion und den individuellen Eigenschaften der Angestellten wie namentlich Qualifikation, Ausbildung, Leistung und Erfahrung.

<sup>3</sup> Jede Stelle wird gestützt auf den Funktionswert einer bestimmten Gehaltsklasse zugeordnet. Für besonders bezeichnete Funktionen kann die Gehaltsklasse ohne Funktionsbewertung festgelegt werden. Die Gehaltsklasse bestimmt den minimalen und maximalen Lohn. Die Höhe der Entlohnung innerhalb einer bestimmten Gehaltsklasse richtet sich insbesondere nach der Leistung der oder des Angestellten.

<sup>4</sup> *Aufgehoben.*

Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016

---

<sup>5</sup> In begründeten Ausnahmefällen kann eine von Abs. 3 abweichende Entlohnung festgelegt werden, namentlich wenn auf dem Arbeitsmarkt keine Fachkräfte gemäss den Regeln über die Bestimmung des Lohnes gefunden werden können.

**Art. 35 Abs. 1** (geändert), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (geändert), **Abs. 4** (geändert)

<sup>1</sup> Die Löhne der Angestellten werden jährlich überprüft und allenfalls angepasst.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat entscheidet über generelle Lohnanpassungen.

<sup>3</sup> Die Anstellungsbehörde entscheidet über individuelle Lohnanpassungen.

<sup>4</sup> Generelle und individuelle Lohnerhöhungen stehen unter Vorbehalt der Genehmigung des Voranschlags.

**Art. 36 Abs. 2** (geändert)

<sup>2</sup> Die Kinderzulagen richten sich nach dem Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen.

**Art. 39**

*Aufgehoben.*

**Art. 40 Abs. 2** (geändert)

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber schliesst eine Krankentaggeldversicherung ab. Die Prämien werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und den Angestellten getragen.

**Art. 41 Abs. 3** (geändert)

<sup>3</sup> Die Prämien der Berufsunfallversicherung trägt der Arbeitgeber. Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung tragen die Angestellten.

**Art. 42 Abs. 3** (geändert)

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber schliesst für den Teil der Lohnfortzahlung, welcher die Leistungen nach EOG übersteigt, eine Versicherung ab. Die Prämie wird je zur Hälfte vom Arbeitgeber und den Angestellten getragen.

**Art. 44 Abs. 1<sup>bis</sup>** (neu), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (geändert), **Abs. 4** (geändert)

<sup>1bis</sup> Abgeltungen für regelmässige Inkonvenienzen wie Pikettdienst, ausserordentliche Arbeitszeit und zusätzliche Dienste werden auch während der Ferien und im Falle der Lohnfortzahlung geleistet.

<sup>2</sup> Die Lohnfortzahlung kann gekürzt oder entzogen werden, wenn die oder der Angestellte:

*Aufzählung unverändert.*

<sup>3</sup> Sämtliche von Dritten erbrachten Lohnersatzzahlungen, wie namentlich Erwerbsausfallentschädigungen, Taggelder und Renten der Unfall-, Kranken- oder Invalidenversicherung, gehen im Umfang der vom Arbeitgeber erbrachten Lohnfortzahlung an ihn über. Die Lohnfortzahlung darf den ausbezahlten Lohn bei Arbeitstätigkeit nicht übersteigen und endet in jedem Fall mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

<sup>4</sup> Im Umfang der durch den Arbeitgeber erbrachten Lohnfortzahlung gehen Ansprüche der Angestellten gegenüber haftpflichtigen Dritten auf ihn über.

**Art. 46 Abs. 1** (geändert), **Abs. 2** (aufgehoben), **Abs. 3** (aufgehoben), **Abs. 4** (geändert)

<sup>1</sup> Für besondere Leistungen können Anerkennungsprämien ausgerichtet werden.

<sup>2</sup> *Aufgehoben.*

<sup>3</sup> *Aufgehoben.*

<sup>4</sup> Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Ausrichtung einer Anerkennungsprämie.

**Art. 48 Abs. 1** (geändert)

<sup>1</sup> Im Todesfall der oder des Angestellten wird der Lohn während 3 Monaten weiter ausgerichtet und zwar an:

- b) (geändert) die hinterbliebenen Kinder, welche zum Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen berechtigen, sofern keine Auszahlung nach lit. a und abis erfolgt.

Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016

---

**Art. 52 Abs. 4** (neu)

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber kann im Zusammenhang mit der Feiertagsregelung (Brückenbildung) pro Jahr einen arbeitsfreien Tag festlegen. Bei besonderen Umständen kann ein weiterer arbeitsfreier Tag gewährt werden.

**Art. 53 Abs. 1** (geändert), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (geändert)

<sup>1</sup> Als Urlaub gilt jede auf Gesuch hin bewilligte Arbeitsabwesenheit. Das Gesuch um bezahlten oder unbezahlten Urlaub ist der Anstellungsbehörde vorgängig einzureichen. Sie kann die Bewilligung desurlaubes an Bedingungen knüpfen.

<sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde kann in Absprache mit dem Personalamt der oder dem Angestellten unbezahlten Urlaub bis maximal 6 Monate gewähren, sofern dies ohne Störung des Betriebsablaufes möglich ist.

<sup>3</sup> Bezahlten oder teilweise bezahlten Urlaub bewilligt die Anstellungsbehörde in Absprache mit dem Personalamt. Die Angestellten haben sich allfällige Lohnersatzzahlungen an den Lohn anrechnen zu lassen.

**Art. 54a** (neu)

Vaterschaftsurlaub

<sup>1</sup> Ein Angestellter hat Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von 10 Arbeitstagen. Dieser ist im ersten Lebensjahr des Kindes zu beziehen.

**Art. 56 Abs. 1** (geändert), **Abs. 4** (geändert), **Abs. 5** (geändert)

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber unterstützt und fördert die funktionsbezogenen Fähigkeiten, die langfristig flexible Einsatzbereitschaft sowie die Führungs-, Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz der Angestellten.

<sup>4</sup> Die Anstellungsbehörde entscheidet in Absprache mit dem Personalamt über eine teilweise oder vollständige Übernahme von Aus- und Weiterbildungskosten in Form von:

*Aufzählung unverändert.*

<sup>5</sup> Beteiligt sich der Arbeitgeber an den Kosten für Aus- oder Weiterbildung, so wird die oder der Angestellte verpflichtet, für eine bestimmte Zeit im Dienste des Arbeitgebers zu verbleiben. Die vom Arbeitgeber übernommenen Kosten sind ganz oder teilweise zurückzuerstatten, wenn:

*Aufzählung unverändert.*

**Art. 57 Abs. 1** (geändert)

<sup>1</sup> Die Angestellten können jederzeit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitszeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten der oder des Angestellten ausspricht.

**Art. 58 Abs. 1** (geändert), **Abs. 2** (geändert)

<sup>1</sup> Die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung der Angestellten richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften, dem Stellenbeschrieb, dem schriftlichen Arbeitsvertrag sowie den Weisungen der Anstellungsbehörde oder der vorgesetzten Stelle und den gemeinsamen Zielvereinbarungen.

<sup>2</sup> Wenn es die Umstände erfordern und soweit dies zumutbar ist, kann der oder dem Angestellten eine andere Arbeit, eine andere Aufgabe oder ein anderer Arbeitsort zugewiesen werden.

**Art. 60 Abs. 3** (aufgehoben)

<sup>3</sup> *Aufgehoben.*

**Art. 62 Abs. 3** (geändert), **Abs. 4** (aufgehoben)

<sup>3</sup> Anrechenbare Überstunden sind mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. In Ausnahmefällen kann die Anstellungsbehörde eine Auszahlung zum ordentlichen Stundenlohn anordnen.

<sup>4</sup> *Aufgehoben.*

**Art. 63 Abs. 2** (geändert)

<sup>2</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall kann jederzeit ein ärztliches Zeugnis verlangt werden. Die Ausführungsvorschriften regeln das Nähere.

Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016

---

**Art. 64 Abs. 1** (geändert)

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde ist mit Zustimmung des Personalamtes berechtigt, krankheits- oder unfallbedingte Absenzen überprüfen zu lassen und eine vertrauensärztliche Untersuchung anzuordnen.

**Art. 64a** (neu)

Gesundheits- und Case-Management

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber stellt ein betriebliches Gesundheitsmanagement sicher.

<sup>2</sup> Mit dem Case-Management stellt der Arbeitgeber ein Verfahren zur Verfügung, um Angestellten mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen eine Hilfestellung anzubieten.

<sup>3</sup> Die oder der Angestellte kann zur Mitwirkung an Eingliederungsmassnahmen des Arbeitgebers verpflichtet werden.

**Art. 65 Abs. 2** (geändert), **Abs. 4** (geändert)

<sup>2</sup> Führt ein öffentliches Amt oder eine Nebentätigkeit zu einer Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Pflichten, ist eine Bewilligung der Anstellungsbehörde notwendig.

<sup>4</sup> Die Bewilligung kann mit Auflagen, wie namentlich der Kompensation beanspruchter Arbeitszeit, der Abgabe von Nebeneinkommen oder der Reduktion des Beschäftigungsgrades, verknüpft werden.

**Art. 68 Abs. 1** (geändert), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (neu), **Abs. 4** (neu)

Datenschutz und Datenbearbeitung (Überschrift geändert)

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber bearbeitet Personendaten, soweit diese für Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses notwendig sind. Das Datenschutzgesetz findet Anwendung.

<sup>2</sup> Über jede Angestellte und jeden Angestellten wird ein Personaldossier geführt, welches alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis wesentlichen Informationen enthält.

<sup>3</sup> Die Anstellungsbehörde und bezeichnete Organisationseinheiten sind befugt, Personendaten für die Personal-, Lohn- und Versicherungsbewirtschaftung auf zentralen oder dezentralen Informationssystemen zu bearbeiten.

<sup>4</sup> Die Ausführungsvorschriften regeln das Nähere.

**Art. 69 Abs. 1** (geändert), **Abs. 2** (geändert)

<sup>1</sup> Genügen Leistung oder Verhalten der oder des Angestellten den Anforderungen nicht oder werden Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt, so trifft die Anstellungsbehörde in Absprache mit dem Personalamt die erforderlichen Massnahmen zur Sicherung eines geordneten Aufgabenvollzuges.

<sup>2</sup> Sie kann insbesondere:

a) (geändert) eine schriftliche Verwarnung erteilen;

**Art. 70 Abs. 1** (geändert), **Abs. 1<sup>bis</sup>** (neu), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (geändert)

<sup>1</sup> Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist in der Regel in einem Konfliktlösungsverfahren die Möglichkeit einer Einigung zu prüfen. Die Verordnung regelt das Nähere.

<sup>1bis</sup> Kommt keine Einigung zu Stande, erlässt die Anstellungsbehörde eine Verfügung.

<sup>2</sup> Beim Obergericht können mit Beschwerde angefochten werden:

*Aufzählung unverändert.*

<sup>3</sup> Verfügungen der übrigen Anstellungsbehörden können mit Rekurs beim Regierungsrat angefochten werden.

**Art. 71**

*Aufgehoben.*

**Art. 72 Abs. 1** (geändert)

<sup>1</sup> Für Streitigkeiten im Anwendungsbereich des Gleichstellungsgesetzes<sup>1)</sup> richtet sich der Rechtsschutz nach Art. 70.

**Art. 73 Abs. 1** (geändert)

<sup>1</sup> Der Kantonsrat erlässt die Besoldungsverordnung<sup>2)</sup> und der Regierungsrat erlässt die übrigen Ausführungsvorschriften.

---

<sup>1)</sup> GIG (SR [151.1](#))

<sup>2)</sup> BVO (bGS [142.211](#))

Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016

---

**II.**

**1.**

Der Erlass bGS [142.3](#) (Gesetz über eGovernment und Informatik; eGovG), Stand 1. Januar 2013, wird wie folgt geändert:

**Art. 18a** (neu)

Massgebliches Personalrecht

<sup>1</sup> Die Arbeitsverhältnisse in der ARI bestimmen sich nach dem Personalgesetz und der Besoldungsverordnung.

<sup>2</sup> Der Verwaltungsrat erlässt die Ausführungsbestimmungen zum Personalgesetz und zur Besoldungsverordnung für die Anstellungsverhältnisse der ARI.

<sup>3</sup> Der Verwaltungsrat regelt die personalrechtlichen Zuständigkeiten und Aufgaben.

**2.**

Der Erlass bGS [812.11](#) (Gesetz über den Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden; Spitalverbundgesetz; SVARG), Stand 1. Januar 2012, wird wie folgt geändert:

**Art. 6 Abs. 1**

<sup>1</sup> Der Verwaltungsrat:

- t) (neu) ernennt eine eigenständige Funktionsbewertungskommission;
- u) (neu) informiert die Vertretung der Angestellten frühzeitig und umfassend über beabsichtigte Entscheide, hört sie an und gewährt ihr sowie den Personalverbänden das Recht, sich vernehmen zu lassen.

**Art. 12 Abs. 1**

<sup>1</sup> Der Regierungsrat:

- f) (geändert) genehmigt die vom Verwaltungsrat erlassenen Ausführungsvorschriften zum Personalgesetz und zur Besoldungsverordnung;

**Art. 13 Abs. 3** (aufgehoben)

<sup>3</sup> *Aufgehoben.*

**Art. 14 Abs. 1** (geändert), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (neu)

<sup>1</sup> Die Arbeitsverhältnisse im SVAR bestimmen sich nach dem Personalgesetz und der Besoldungsverordnung.

<sup>2</sup> Der Verwaltungsrat erlässt die Ausführungsbestimmungen zum Personalgesetz und zur Besoldungsverordnung für die Anstellungsverhältnisse des SVAR.

<sup>3</sup> Der Verwaltungsrat regelt die personalrechtlichen Zuständigkeiten und Aufgaben.

**Art. 15 Abs. 1** (geändert), **Abs. 2** (aufgehoben)

Besondere Anstellungsbedingungen (Überschrift geändert)

<sup>1</sup> In begründeten Ausnahmefällen kann der Verwaltungsrat eine Entlöhnung in Abweichung zu den Bedingungen des Personalgesetzes und der Besoldungsverordnung festlegen, namentlich wenn auf dem Arbeitsmarkt keine Fachkräfte gemäss den Regeln über die Bestimmung des Lohnes gefunden werden können.

<sup>2</sup> *Aufgehoben.*

**III.**

*Keine Fremdaufhebungen.*

**IV.**

Das Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.