



IV. Nachtrag zur Personalverordnung

Entwurf des Finanzdepartementes vom 17. April 2018

Die Regierung des Kantons St.Gallen

erlässt:

I.

Der Erlass «Personalverordnung vom 13. Dezember 2011»¹ wird wie folgt geändert:

Art. 8 ~~Telearbeit zu Hause~~ **Alternative Arbeitsformen**

¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann mit Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern ~~Telearbeit zu Hause~~ **zur Arbeit am Dienstort alternative Arbeitsformen** vereinbaren, wenn sie über einen ~~privaten Arbeitsplatz verfügen, der diese~~ die Aufgabenerfüllung in vergleichbarer Weise wie am Dienstort ~~zulässt~~ **zulassen** und keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

² Der Kanton kann sich an den Kosten ~~des privaten Arbeitsplatzes~~ **alternativer Arbeitsformen** beteiligen.

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

¹ **Geringfügige, sozial übliche Geschenke und Vorteile im Sinn von Art. 68 Abs. 2 des Personalgesetzes² dürfen nicht angenommen oder beansprucht werden, wenn sie die Erfüllung der Dienstpflicht oder die Unabhängigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters beeinträchtigen können.**

² **Bestehen Zweifel, ob ein Geschenk oder ein Vorteil angenommen oder beansprucht werden darf, bestimmt die oder der Vorgesetzte das weitere Vorgehen. Sie oder er spricht sich nötigenfalls mit dem Personalamt ab.**

Art. 9 wird aufgehoben.

Art. 10 ~~Andere Fort- und Weiterbildung~~ ~~a) Beteiligung des Kantons~~

¹ Der Kanton kann sich an ~~der nicht oder nur teilweise zur Ausübung der Tätigkeit notwendigen~~ **ner Fort- und Weiterbildung** durch einen finanziellen Beitrag und durch volle oder teilweise Anrechnung der dafür aufgewendeten Zeit als Arbeitszeit beteiligen.

^{1bis} **Je Tag werden höchstens zehn Stunden der für die Fort- und Weiterbildung aufgewendeten Zeit als Arbeitszeit angerechnet.**

¹ sGS 143.11.

² sGS 143.1.



² Die Beteiligung richtet sich nach:

- a) **der Notwendigkeit und** dem Nutzen der Fort- und Weiterbildung für den Kanton;
- b) den bisherigen Beteiligungen des Kantons an der Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters;
- c) der Leistung und dem Verhalten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

³ Das Personalamt erlässt Richtlinien über die Beteiligung des Kantons und legt für die zentral gesteuerte Fort- und Weiterbildung den finanziellen Beitrag im Einzelfall fest.

Art. 11 ~~b)~~-Vereinbarung

¹ Überschreitet die Beteiligung des Kantons an einer Fort- und Weiterbildung den Betrag von Fr. 5'000.–, schliessen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die für die Verwendung des Fort- und Weiterbildungskredits zuständige Dienststelle eine schriftliche Vereinbarung über die Fort- und Weiterbildung ab. **Als Beteiligung des Kantons werden der finanzielle Beitrag sowie die geldwerte Zeitleistung der vollen oder teilweisen Anrechnung der für die Fort- und Weiterbildung aufgewendeten Zeit als Arbeitszeit berücksichtigt.**

² Die Vereinbarung regelt:

- a) die Aufteilung der Kosten auf die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter und den Kanton;
- b) die Anrechnung der für die Fort- und Weiterbildung aufgewendeten Zeit als Arbeitszeit;
- c) **die Modalitäten für eine Rückerstattung der Beteiligung des Kantons durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter.**

Art. 12 ~~e)~~-Rückerstattung

¹ Endet das Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Jahren nach der letzten Beitragszahlung oder der zuletzt erfolgten Inanspruchnahme von Arbeitszeit, erstattet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Beteiligung des Kantons, die den Betrag von Fr. 5'000.– übersteigt, anteilmässig nach Massgabe der Dauer zwischen dem Ende des Arbeitsverhältnisses und der Frist von drei Jahren Dauer zurück.

² Der Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb der Staatsverwaltung löst keine Rückerstattung aus. Die Rückerstattungsvereinbarung gilt weiter.

³ Die Rückerstattung entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis endet und die Beendigung nicht durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter verursacht wurde.

Art. 27 Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

¹ Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden.

² Sie beträgt für:

- a) die Werkmeisterinnen und Werkmeister Landwirtschaft im Straf- und Massnahmenvollzug 46 Stunden;
- b) das Landwirtschaftspersonal 48 Stunden;
- c) Assistenzärztinnen und Assistenzärzte 48 Stunden;
- d) Oberärztinnen und Oberärzte:



1. in den Spitalverbunden und im Zentrum für Labormedizin 48 Stunden;
 2. in den Psychiatrieverbunden 46 Stunden;
- e) **Wildhüterinnen und Wildhüter 45 Stunden.**

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

¹ Für eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter gilt für ein bestimmtes Kalenderjahr die Variante 4 des Bandbreitenmodells nach Art. 29 Abs. 1 dieses Erlasses, wenn das Zeitguthaben aus nicht bezogenen Ferien, Kompensationstagen und geleisteter Überzeit am Ende des Vorjahrs mehr als zehn Arbeitstage, bei Teilzeitbeschäftigung mehr als die entsprechende Anzahl Arbeitstage im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad, beträgt.

Art. 34 wird aufgehoben.

Art. 35 Mittagspause

¹ ~~Die~~ Bei einer zusammenhängenden tatsächlichen Tagesarbeitszeit von mehr als sieben Stunden wird eine Mittagspause oder eine vergleichbare Arbeitsunterbrechung ~~dauert wenigstens eine halbe Stunde von wenigstens einer halben Stunde eingehalten.~~

² Sie gilt nicht als Arbeitszeit und wird in der Regel zwischen 11.00 und 14.00 Uhr bezogen.

³ Die oder der Vorgesetzte kann aus betrieblichen Gründen im Einzelfall Ausnahmen zulassen.

Art. 37 b) aus privaten Gründen

¹ Abwesenheiten aus privaten Gründen gelten nicht als Arbeitszeit und ~~erfolgen in der Regel ausserhalb der Blockzeiten.~~

Art. 41 ~~Dauer~~Zeitlicher Rahmen

¹ Während der Gleitzeit können Arbeitsbeginn, ~~Mittagspause~~ und Arbeitsende frei gewählt werden. **Die Mittagspause richtet sich nach Art. 35 dieses Erlasses.**

² Die Gleitzeit ~~dauert:~~ **entspricht der Dienstzeit nach Art. 24 dieses Erlasses.**

a) ~~von 06.30 bis 08.30 Uhr;~~

b) ~~von 11.00 bis 14.00 Uhr;~~

c) ~~von 16.00 bis 19.00 Uhr.~~

³ Die oder der Vorgesetzte kann in begründeten Fällen ~~Ausnahmen~~ **Gleitzeit auch ausserhalb der Dienstzeit** zulassen, **insbesondere im Zusammenhang mit alternativen Arbeitsformen.**

Art. 42 Zeitguthaben und Zeitschulden

a) Begriff und Ausgleich

¹ Aus der Differenz zwischen der täglichen Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ergeben sich Zeitguthaben oder Zeitschulden.



² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichen Zeitguthaben während der Gleitzeit aus.

³ Der Ausgleich ~~während der Blockzeiten~~ erfolgt nach vorgängiger Zustimmung der oder des Vorgesetzten im Rahmen von zwei Tagen je Monat. Die oder der Vorgesetzte kann Abweichungen bewilligen.

Art. 52 Verwendung

¹ Das angesparte Zeitguthaben kann innert zweier Jahre nach Ablauf der Anspardauer verwendet werden für:

- a) Bezug von bezahltem Urlaub;
- b) befristete Herabsetzung des Beschäftigungsgrades bei gleichbleibendem Lohn.

² **Bei Herabsetzung des Beschäftigungsgrades im Hinblick auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen kann die Verwendungsdauer auf vier Jahre verlängert werden.**

Art. 54 Begriff

¹ Überzeit entsteht, wenn auf Anordnung der oder des Vorgesetzten die vereinbarte Arbeitszeit zur Erfüllung einer unaufschiebbaren Aufgabe überschritten wird. **Die Anordnung erfolgt vorgängig und schriftlich.**

Art. 55 Ausgleich

a) Grundsatz

¹ Überzeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis Lohnklasse 22 wird **grundsätzlich mit Freizeit** ausgeglichen.

² ~~Überzeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab Lohnklasse 23 kann mit Freizeit ausgeglichen werden, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann in Ausnahmefällen mit Zustimmung des Personalamtes oder der zuständigen Stelle der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt eine Entschädigung festlegen.~~

³ Überzeit der im Einzelfall zur Unterstützung des Kantonalen Führungsstabes beigezogenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird entschädigt.

Art. 56 b) durch Freizeit

¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter gleicht Überzeit im Einvernehmen mit der oder dem Vorgesetzten mit Freizeit aus. Der Ausgleich ~~erfolgt~~**soll** innerhalb eines Jahres ~~von drei Jahren erfolgen.~~

Art. 57 c) durch Entschädigung

¹ Kann Überzeit ~~aus betrieblichen Gründen~~ **bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses** nicht mit Freizeit ausgeglichen werden, wird sie entschädigt.



² Die Entschädigung je Stunde ergibt sich aus dem Betrag des Jahreslohns einschliesslich 13. Monatslohn, jedoch ohne Sozialzulagen, geteilt durch:

- a) 2190 bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden;
- a^{bis}) 2346 bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 45 Stunden;**
- b) 2399 bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 46 Stunden;
- c) 2503 bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden.
 - 1. ...
 - 2. ...

Art. 60a (neu) Zeitgutschrift

¹ An jedem auf einen Arbeitstag fallenden Ruhetag nach Art. 59 dieses Erlasses oder arbeitsfreien Tag nach Art. 60 dieses Erlasses wird die tägliche Sollarbeitszeit gemäss Beschäftigungsgrad als Arbeitszeit gutgeschrieben.

Art. 61 Dauer

¹ Die Ferien betragen je Kalenderjahr:

- a) ~~23 Arbeitstage ab vollendetem 20. Altersjahr bis zu dem Jahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird;~~
- b) 28 Arbeitstage:
 - 1. für Lernende;
 - 2. für jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zu dem Jahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird;
 - 3. für die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem Jahr, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird;
- c) 30 Arbeitstage ab dem Jahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird.

Art. 66 Besondere Gründe

¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann als bezahlten Urlaub beziehen:

- a) bei Verheiratung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder bei Eintragung der Partnerschaft zwei Tage;
- b) bei Hochzeit oder bei Eintragung der Partnerschaft von Kindern und Geschwistern einen Tag;
- c) nach Geburt eines Kindes fünf Tage Vaterschaftsurlaub innerhalb von vier Monaten. **Bei einer Mehrlingsgeburt wird der Vaterschaftsurlaub nur einmal gewährt;**
- d) bei plötzlicher Erkrankung eines Mitgliedes des Haushalts oder eines nahen Angehörigen, wenn es an der notwendigen Betreuung fehlt, bis zwei Tage je Ereignis;
- e) beim Tod:
 - 1. von Ehe- oder Lebenspartnerin und Ehe- oder Lebenspartner sowie von eingetragener Partnerin oder eingetragenen Partner drei Tage;
 - 2. von Kindern und Eltern drei Tage;
 - 3. von Geschwistern zwei Tage;
 - 4. von Grosseltern, Schwiegereltern und Enkelkindern einen Tag;
- f) bei Wohnungswechsel einen Tag.

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann die Dauer in Ausnahmefällen verlängern.



Art. 67 wird aufgehoben.

Art. 67a (neu) Öffentliches Amt

¹ Ein öffentliches Amt übt aus, wer als Mitglied eines Parlamentes, einer Exekutive, eines Gerichtes, einer Kommission oder eines anderen Gremiums des Bundes, eines Kantons, einer Gemeinde, einer öffentlich-rechtlich anerkannten Religionsgemeinschaft oder einer anderen Körperschaft des öffentlichen Rechts tätig ist.

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann für die nebenamtlich oder ehrenamtlich erfolgende Ausübung eines öffentlichen Amtes bezahlten Urlaub von höchstens fünfzehn Tagen je Amtsjahr gewähren.

³ Die für die Ausübung des öffentlichen Amtes ausserhalb der Arbeitszeit aufgewendete Zeit wird nicht angerechnet.

Art. 80 b) Begrenzung

¹ Den Eltern wird **je Kind höchstens lediglich** eine Geburtszulage **nach diesem Erlass** je Kind ausgerichtet.

² Sind beide Elternteile anspruchsberechtigt, wird ihnen die Geburtszulage anteilmässig im Verhältnis ihres Beschäftigungsgrades ausgerichtet.

Art. 84 b) Befristung

¹ Die Marktzulage ~~wird~~**kann** befristet und schrittweise herabgesetzt **werden**.

² ~~Sie kann vor Ablauf der Frist~~**wird alle zwei Jahre überprüft und auf Grundlage der Überprüfung** erhöht, gekürzt oder aufgehoben ~~werden~~, wenn sich die Voraussetzungen für deren Ausrichtung verändert haben.

Art. 105 Lohnfortzahlung infolge Unfalls

¹ Bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit infolge Unfalls innert fünf Jahre wegen desselben Unfallereignisses beträgt die Lohnfortzahlung 100 Prozent des Lohns, bis die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit zwölf Monate betragen hat. Danach beträgt die Lohnfortzahlung während weiterer zwölf Monate 80 Prozent des Lohns.

² **Treten an die Stelle des Lohns Lohnersatzleistungen, darf die Auszahlung bei Arbeitsunfähigkeit nicht grösser sein, als die Auszahlung bei Arbeitsleistung wäre. Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsunfähigkeit unterschiedlichen Beiträge berücksichtigt, insbesondere die bei Arbeitsunfähigkeit entfallenden Sozialversicherungsbeiträge.**

Art. 108 Abtretung von Lohnersatzansprüchen

¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter tritt dem Kanton Lohnersatzansprüche gegenüber Dritten bis zum Betrag der Lohnfortzahlung ab.



² Werden wegen Krankheit oder Unfall Renten der obligatorischen Unfallversicherung, der Invalidenversicherung oder der Militärversicherung zugesprochen, hat der Kanton das Recht, den Lohn, den er trotz vollständiger oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit geleistet hat, bis zum Betrag der für die entsprechende Periode nachzuzahlenden Renten beim Versicherer zurückzufordern.

Art. 108a (neu) Erwerbsausfallentschädigung (neu)

¹ Bei Dienstleistungen nach Art. 51 des Personalgesetzes³ hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf die Erwerbsausfallentschädigung für einzelne Dienstage, die sie oder er an arbeitsfreien Tagen, nicht aber in den Ferien, leistet.

² Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter fordert die Erwerbsausfallentschädigung in Fällen nach Abs. 1 dieser Bestimmung bei der Ausgleichkasse selbst ein. Ein Lohnfortzahlungsanspruch besteht für die betroffenen einzelnen Dienstage nicht.

Gliederungstitel nach Art. 119 (neu). V^{bis}. Ablieferung finanzieller Abgeltungen

Art. 119a (neu) Grundsatz

¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter liefert nicht im Lohn enthaltene finanzielle Abgeltungen durch Dritte für Tätigkeiten, die nach Vereinbarung mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber in der Arbeitszeit ausgeübt werden können, an die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ab.

² Die Bestimmungen der Verordnung über die Höhe, Ausrichtung und Ablieferung von Vergütungen an die Mitglieder strategischer Leitungsorgane von Organisationen mit kantonalen Beteiligung (Vergütungsverordnung) vom 6. Oktober 2015⁴ sowie der Besoldungsverordnung für Magistratspersonen vom 3. September 2013⁵ bleiben vorbehalten.

Art. 125 Öffentliche Verkehrsmittel

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benützen für Dienstreisen ~~nach Möglichkeit~~ **grundsätzlich** öffentliche Verkehrsmittel.

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber rechnet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Kosten von privat erworbenen Abonnementen ganz oder teilweise als Spesen an.

Art. 125a (neu) Geschäftsfahrzeuge

¹ Als Geschäftsfahrzeuge gelten die von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber für Dienstfahrten zur Verfügung gestellten oder vermittelten Fahrzeuge.

³ sGS 143.1.

⁴ sGS 145.2.

⁵ sGS 143.210.



² **Stehen für Dienstfahrten keine geeigneten öffentlichen Verkehrsmittel zur Verfügung oder ist deren Benützung aus betrieblichen Gründen nicht zweckmässig oder nicht zumutbar, werden grundsätzlich Geschäftsfahrzeuge verwendet.**

**Art. 125b (neu) *Privatfahrzeuge*
 *a) Verwendung***

¹ **Die Benützung von Privatfahrzeugen für Dienstfahrten ist in Ausnahmefällen zulässig, insbesondere wenn keine geeigneten öffentlichen Verkehrsmittel oder Geschäftsfahrzeuge zur Verfügung stehen oder deren Benützung aus betrieblichen Gründen nicht zweckmässig oder nicht zumutbar ist.**

² **Die Benützung von Privatfahrzeugen für Dienstfahrten bedarf der Zustimmung der oder des Vorgesetzten.**

**Art. 126 ~~Privatfahrzeuge~~
 ~~a)~~ *b) Kilometerentschädigung***

¹ Für Dienstfahrten mit Privatfahrzeugen wird eine Kilometerentschädigung ausgerichtet.

² In der Kilometerentschädigung sind die Kosten für eine private Kaskoversicherung zur Deckung von Unfallschäden enthalten.

Art. 127 ~~b)~~ *c) Personenwagen*

¹ Die Vergütung für die Benützung des eigenen Personenwagens beträgt je Kilometer:

- a) bis 5000 Kilometer im Kalenderjahr: Rp. ~~78~~**70**
- b) von 5001 bis 10 000 Kilometer im Kalenderjahr: Rp. ~~65~~**63**
- c) über 10 000 Kilometer im Kalenderjahr: Rp. 56

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Einvernehmen mit dem Personalamt einen Zuschlag von fünf Rappen je Kilometer ausrichten, wenn der Personenwagen vorwiegend unter besonders schwierigen Verhältnissen eingesetzt wird.

Art. 128 *Kleinfahrzeuge*

¹ Die Vergütung für die Benützung von eigenen Kleinfahrzeugen beträgt je Kilometer:

- a) für Motorfahräder **und E-Bikes**: Rp. 20
- b) für Motorräder und Roller: Rp. 30



Art. 132 Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen

¹ Die Regierung ist zusätzlich zu den in Art. 10 Abs. 1 des Personalgesetzes⁶ und besonderen gesetzlichen Bestimmungen bezeichneten Arbeitsverhältnissen zuständig für Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

- a) in der Staatskanzlei von:
 - 1. Vizestaatssekretärin oder Vizestaatssekretär
 - 2. Mitarbeiterin oder Mitarbeiter der Regierungspräsidentin oder des Regierungspräsidenten;
 - 3. Leiterin oder Leiter Recht und Legistik;
 - 4. Leiterin oder Leiter Kommunikation;
 - 5. Leiterin oder Leiter Koordinationsstelle für Aussenbeziehungen;
- b) ...
- c) im Finanzdepartement der Leiterin oder des Leiters Personal- und Organisationsentwicklung;
- d) ~~im Baudepartement der Strasseninspektorin oder des Strasseninspektors;~~
- e) Im Gesundheitsdepartement von:
 - 1. Kantonsärztin oder Kantonsarzt;
 - 2. Kantonstierärztin oder Kantonstierarzt;
 - 3. Kantonschemikerin oder Kantonschemiker;
 - 4. Kantonsapothekerin oder Kantonsapotheker.

Art. 141 Zusammenarbeit

¹ Das Personalamt sowie die Dienststellen von Departement, Staatskanzlei, Gericht und anderer Justizbehörde arbeiten zusammen und erteilen gegenseitig die für die Aufgabenerfüllung erforderlichen Auskünfte.

² Es arbeitet nach Massgabe von Leistungsvereinbarungen mit selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten zusammen. Die Leistungsvereinbarungen werden zwischen dem Personalamt und dem zuständigen Organ der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten im Einvernehmen mit dem Departement, dem die selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt zugeordnet ist, abgeschlossen.

³ **Abs. 2 dieser Bestimmung wird sachgemäss auch auf die Zusammenarbeit mit weiteren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern angewendet, für die das Personalamt Lohnverwaltung und Lohnauszahlung besorgt.**

Art. 159a (neu) Kosten des Schlichtungsverfahrens

¹ **Die Kosten des Schlichtungsverfahrens werden den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die das kantonale Personalrecht nach besonderen rechtlichen Grundlagen anwenden, nach dem tatsächlichen Aufwand verrechnet.**

² **Das Personalamt nimmt die jährliche Abrechnung vor.**

⁶ sGS 143.1.



Art. 176 (neu) Übergangsbestimmung des IV. Nachtrags⁷ vom ●●

¹ Für Überzeitguthaben, die am 31. Dezember 2018 bestehen, werden die Bestimmungen der Personalverordnung vom 13. Dezember 2011⁸ in der Fassung vor Vollzugsbeginn dieses Nachtrags angewendet.

II.

[keine Änderung anderer Erlasse]

III.

[keine Aufhebung anderer Erlasse]

IV.

Dieser Erlass wird ab 1. Januar 2019 angewendet.

⁷ nGS ●●.

⁸ sGS 143.11.