



Volkswirtschaftsdepartement, Generalsekretariat, Davidstrasse 35, 9001 St.Gallen

An die Adressatinnen und
Adressaten gemäss Verteiler

Bruno Damann
Regierungsrat
Volkswirtschaftsdepartement
Davidstrasse 35
9001 St.Gallen
T +41 58 229 34 87
bruno.damann@sg.ch

St.Gallen, 5. März 2020

Entwurf eines Normalarbeitsvertrags für landwirtschaftliche Arbeitnehmende; Einladung zur Vernehmlassung und Bericht

Sehr geehrte Damen und Herren

Nach Art. 359 Abs. 2 des Obligationenrechts (SR 220; abgekürzt OR) erlassen die Kantone einen Normalarbeitsvertrag (NAV) für das Arbeitsverhältnis der landwirtschaftlichen Arbeitnehmenden und Arbeitnehmer. Die Regierung erliess deshalb den zurzeit geltenden NAV für landwirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 9. Dezember 2003 (sGS 513.2). Es ist darauf hinzuweisen, dass nach Art. 2 Abs. 1 Bst. d des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (SR 822.11; abgekürzt Arbeitsgesetz bzw. ArG) das Arbeitsgesetz unter Vorbehalt von Art. 3a ArG auf Betriebe der landwirtschaftlichen Urproduktion, mit Einschluss von Nebenbetrieben, in denen überwiegend die Erzeugnisse des Hauptbetriebs verarbeitet oder verwertet werden, sowie auf örtliche Milchsammelstellen und die damit verbundenen Milchverarbeitungsbetriebe nicht anwendbar ist.

Am 7. August 2019 reichten der St.Galler Bauernverband (SGBV) und die Arbeitsgemeinschaft Berufsverbände Landwirtschaftlicher Angestellter (ABLA) dem Volkswirtschaftsdepartement den Entwurf eines neuen NAV für landwirtschaftliche Arbeitnehmende zur Vorprüfung ein, nachdem der geltende NAV seit 1. März 2004 unverändert in Vollzug ist. In Bezug auf Art. 10 des Entwurfs (Sonntage und Feiertage) bestanden zwischen dem SGBV und der ABLA folgende Uneinigkeiten:

- Der SGBV bezeichnete drei Feiertage (Neujahr, Bundesfeiertag und Weihnachtstag) als bezahlte arbeitsfreie Tage;
- Die ABLA forderte demgegenüber die Bezeichnung von fünf Feiertagen (zusätzlich Ostermontag und Stefanstag) als bezahlte arbeitsfreie Tage. Weiter verlangte die ABLA, dass die betriebsnotwendigen Tätigkeiten an Sonntagen und Feiertagen beispielhaft aufzuführen seien und den Arbeitnehmenden für an Sonntagen und Feiertagen geleistete Arbeit ein Zeitzuschlag von 25 Prozent anzurechnen sei.



In der Folge wurde der Entwurf des NAV durch das Volkswirtschaftsdepartement materiell geprüft sowie in Zusammenarbeit mit der Staatskanzlei den st.gallischen Vorgaben zur Rechtsetzung entsprechend formell überarbeitet. Dabei wurde darauf geachtet, den «Vertragswillen» so weit als möglich beizubehalten.

Am 29. Oktober 2019 wurde der bereinigte Entwurf dem SGBV und der ABLA zur Stellungnahme zugestellt. Der SGBV und die ABLA wurden ermutigt, in Bezug auf Art. 10 des Entwurfs ebenfalls eine einvernehmliche Lösung zu finden.

Am 28. bzw. 29. November 2019 teilten der SGBV und die ABLA dem Volkswirtschaftsdepartement mit, dass sie mit dem bereinigten Entwurf im Wesentlichen einverstanden seien. Zu den Uneinigkeiten betreffend dessen Art. 10 wurde Folgendes ausgeführt:

- Der SGBV erklärte, er sei der ABLA im Verlauf der Verhandlungen immer wieder entgegengekommen, weshalb nun an der eigenen Position festgehalten werde. Zudem seien die beispielhafte Aufzählung der betriebsnotwendigen Arbeiten an Sonntagen und Feiertagen sowie der Zeitzuschlag von 25 Prozent nicht nur praxisfremd, sondern auch nicht umsetzbar. Der SGBV sei bei einer Nichtaufnahme der beiden vorerwähnten Forderungen aber allenfalls bereit, einem weiteren bezahlten und arbeitsfreien Feiertag (Stefanstag) zuzustimmen.
- Die ABLA teilte mit, es werde an den Forderungen festgehalten, weil keine weiteren Gespräche mit dem SGBV stattgefunden hätten. Sollte den Arbeitnehmenden aber je Halbtage eine bezahlte Pause von jeweils einer Viertelstunde gewährt werden (Art. 8 Abs. 5 des Entwurfs), werde auf die anderen Forderungen verzichtet.

Am 9. Januar 2020 führte das Volkswirtschaftsdepartement mit Vertretern des SGBV und der ABLA eine Besprechung durch, wobei keine Einigung erzielt werden konnte. Der Entwurf wurde der Staatskanzlei ein zweites Mal zur formellen Überarbeitung zugestellt.

Am 3. März 2020 beriet die Regierung den Entwurf-NAV und gab denselben zur Vernehmlassung frei. Mit der Durchführung der Vernehmlassung wurde das Volkswirtschaftsdepartement betraut. Der geltende NAV für landwirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer soll aufgehoben und durch den vorliegenden Entwurf ersetzt werden. Nebst zahlreichen systematischen und redaktionellen Änderungen sieht dieser insbesondere folgende materiellen Änderungen vor:

- *Art. 3 Probezeit (bisher Art. 6):* Der Entwurf setzt die Probezeit für befristete *und* unbefristete Arbeitsverhältnisse auf einen Monat fest, wobei die Probezeit nach schriftlicher Abrede auf höchstens drei Monate verlängert werden kann.
- *Art. 4 Kündigung (bisher Art. 7):* Die Kündigung während der Probezeit wird geändert: Bis anhin konnte bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen auf das Ende einer Arbeitswoche unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen gekündigt werden; künftig ist nach Art. 4 Abs. 1 eine Kündigung auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen möglich, was der Kündigungsfrist nach Art. 335b Abs. 1 OR entspricht.



Die Kündigung nach der Probezeit wird ebenfalls geändert, indem in Art. 4 Abs. 2 eine feinere Abstufung der Kündigungsfristen anhand der Anzahl abgeschlossener Dienstjahre vorgenommen wird: Bis anhin konnte bis zum Abschluss des fünften Dienstjahrs auf das Ende eines Monats unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten sowie ab dem vollendeten fünften Dienstjahr auf das Ende eines Monats unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten gekündigt werden. Künftig ist eine Kündigung jeweils auf das Ende eines Monats bis zum Abschluss des ersten Dienstjahrs mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, ab dem zweiten bis zum Abschluss des dritten Dienstjahrs mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten sowie ab dem vierten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten möglich.

In Art. 4 Abs. 3 wird neu die Kündbarkeit eines befristeten Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit geregelt, wobei hierfür eine schriftliche Vereinbarung nötig ist. Zudem behält der Entwurf in Art. 4 Abs. 5 ausdrücklich die Bestimmungen über die fristlose Aufhebung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen nach Art. 337 ff. OR vor.

- *Art. 5 Kündigungsschutz*: Der Entwurf erklärt ausdrücklich die Bestimmungen über den Kündigungsschutz bei missbräuchlicher Kündigung nach Art. 336 ff. OR und Kündigung zur Unzeit nach Art. 336c f. OR als anwendbar.
- *Art. 6 Einsatz (bisher Art. 8)*: Neu erfolgt der Einsatz der Arbeitnehmenden nach deren Fähigkeiten sowie den Bedürfnissen des Betriebs. Bis anhin erfolgte der Einsatz der Arbeitnehmenden nach deren Ausbildung und Fähigkeit.
- *Art. 7 Aus- und Weiterbildung (bisher Art. 10)*: Bisher wurde der Besuch von Kursen und Vorträgen den Arbeitnehmenden als Arbeitszeit angerechnet. Der Entwurf bestimmt nun, dass die von der oder dem Arbeitgebenden *angeordneten* Kurse und Vorträge den Arbeitnehmenden als Arbeitszeit angerechnet werden.
- *Art. 8 Arbeitszeit (bisher Art. 11, 14 und 15)*: Der Entwurf regelt die zu leistende Arbeitszeit wesentlich detaillierter. Die Vertragsparteien können nach Art. 8 Abs. 3 künftig eine Jahresarbeitszeit vereinbaren; ebenso ist die schriftliche Vereinbarung saisonal unterschiedlicher Arbeitszeiten wie bisher möglich. Es gilt nach Art. 8 Abs. 2 wie bis anhin die Fünfeinhalb-Tage-Woche (bisher Art. 15 «eineinhalb arbeitsfreie Tage je Woche», was einer Fünfeinhalb-Tage-Woche entspricht). Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt künftig 50 Stunden, während sie bis anhin 55 Stunden (bisher Art. 11 «höchstens 10 Stunden je Tag» bei einer Fünfeinhalb-Tage-Woche) betrug.

Der geltende NAV sieht keine Regelung der Pausen vor. Der Entwurf regelt in Art. 8 Abs. 5 die Pausen nun explizit. Danach wird den Arbeitnehmenden über die Mittagszeit in der Regel eine unbezahlte Pause von wenigstens einer Stunde sowie je Halbtage eine unbezahlte Pause von jeweils einer Viertelstunde gewährt. Einer der neuesten Normalarbeitsverträge im Bereich der Landwirtschaft – der NAV für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Landschaft vom 29. Oktober 2019 (SGS 212.31), in Vollzug seit 1. Januar 2020 – sieht eine identische Pausenregelung vor.

Gemäss der neuen Regelung nach Art. 8 Abs. 6 leistet die oder der Arbeitnehmende bei Bedarf die ihr oder ihm zumutbare Überstundenarbeit, wobei die tägliche Arbeitszeit in der Re-



gel zwölf Stunden nicht überschreiten darf. Bisher hatte die oder der Arbeitnehmende in dringenden Fällen Überstundenarbeit zu leisten, wenn diese nach Treu und Glauben zumutbar war und sie oder er diese zu leisten vermochte.

Zudem kontrolliert nach Art. 8 Abs. 7 neu die oder der Arbeitgebende die Minus- oder Überstunden und hält diese jeweils am Ende jedes Monats fest; allfällige Überstunden werden innert Jahresfrist mit zusätzlicher Freizeit oder zusätzlichen Ferien von gleicher Dauer kompensiert oder durch eine Lohnzahlung mit einem Zuschlag von 25 Prozent abgegolten. Bis anhin bestimmte die oder der Arbeitgebende, ob die Überstundenarbeit durch Lohn mit 25 Prozent Zuschlag abgegolten wurde oder ob sie durch Freizeit von wenigstens gleicher Dauer ausgeglichen wurde. Die Auszahlung der Überstundenarbeit erfolgte mit der normalen Lohnzahlung, der Ausgleich durch Freizeit innert eines Jahrs.

- *Art. 9 Freizeit (bisher Art. 15):* Der Grundsatz, wonach je Woche eineinhalb arbeitsfreie Tage zu gewähren sind, bleibt bestehen. Der Entwurf schränkt diesen Grundsatz aber dahingehend ein, dass, falls der Bezug dieser arbeitsfreien Tage nicht möglich ist, die Tage spätestens innert der drei Folgemonate zusätzlich zu gewähren sind. Neu sind je Monat zwei arbeitsfreie Tage – bisher wenigstens ein arbeitsfreier Tag – an einem Sonntag zu gewähren. Können diese Tage nicht bezogen werden, sind diese Tage im Folgemonat zusätzlich zu gewähren.
- *Art. 10 Sonntage und Feiertage (bisher Art. 13 und 15):* Die Arbeit an Sonntagen und Feiertagen wird nach Art. 10 Abs. 1 des Entwurfs wie bisher auf betriebsnotwendige Tätigkeiten beschränkt, wobei künftig auf die beispielhafte Aufzählung der betriebsnotwendigen Tätigkeiten verzichtet wird, weil dieselben je nach Art des Betriebs sehr unterschiedlich sein können.

Im Entwurf werden in Art. 10 Abs. 2 neu die den Sonntagen gleichgestellten Feiertage Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Bundesfeiertag, Allerheiligen, Weihnachtstag und Stefanstag aufgeführt (vgl. Art. 2 Bst. b des Gesetzes über Ruhetag und Ladenöffnung [sGS 552.1]). Auf die Regelung eines Zeitzuschlags von 25 Prozent für an Sonntagen und Feiertagen geleistete Arbeit wird wie bisher verzichtet.

Zudem wird in Art. 10 Abs. 3 neu geregelt, dass die Feiertage Neujahr, Bundesfeiertag, Weihnachten und Stefanstag als bezahlte arbeitsfreie Tage gelten, womit der anfänglichen Forderung der ABLA nach Bezeichnung von fünf Feiertagen als bezahlte arbeitsfreie Tage im Sinn eines Kompromisses teilweise Rechnung getragen wird. Fallen diese Feiertage in die Ferien, gelten sie nicht als Ferientage; fallen sie auf einen Sonntag oder in die Zeit von Krankheit, Unfall oder Militärdienst, können sie nicht nachbezogen werden. In Bezug auf den Bundesfeiertag bestimmt Art. 2 Abs. 2 der eidgenössischen Verordnung über den Bundesfeiertag (SR 116), dass Arbeitnehmende am Bundesfeiertag beschäftigt werden können, wenn es aus betrieblichen Gründen notwendig ist; entsprechende Arbeit bis zu fünf Stunden Dauer ist durch Freizeit von gleicher Dauer und Arbeit von mehr als fünf Stunden durch einen Ersatzruhetag auszugleichen.

- *Art. 11 Ferien (bisher Art. 17 und 18):* Der Entwurf regelt den Ferienanspruch und den Bezug der Ferien neu in einem Artikel, wobei der Ferienanspruch unverändert bleibt. In Bezug auf den Zeitpunkt der Ferien sieht der Entwurf eine moderate Änderung in Art. 11 Abs. 3 vor. Bis anhin bestimmte die oder der Arbeitgebende den Zeitpunkt der Ferien; dabei war auf die



Wünsche der oder des Arbeitnehmenden soweit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebs oder des Haushalts vereinbar war. Künftig kann die oder der Arbeitnehmende den Ferienzeitpunkt wünschen, nimmt dabei jedoch auf die Interessen des Betriebs Rücksicht. Kann über den Ferienzeitpunkt keine Einigung erzielt werden, entscheidet die oder der Arbeitgebende abschliessend.

- *Art. 12 Bezahlter Urlaub (bisher Art. 16):* Der Entwurf regelt den bezahlten Urlaub im Vergleich zur bisherigen Regelung wie folgt: Bei der eigenen Heirat und Eintragung der Partnerschaft drei Tage (bisher zwei Tage), beim Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, von eigenen Kindern oder Eltern drei Tage (bisher bis zu drei Tage beim Tod der Partnerin oder des Partners, der Kinder und Eltern), bei der Geburt von eigenen Kindern zwei Tage (bisher hatte der Arbeitnehmer bei der Niederkunft seiner Partnerin Anspruch auf zwei Tage), beim Wechsel der eigenen Wohnung (je Dienstjahr) ein Tag (bisher ein Tag beim Wechsel der eigenen Wohnung, jedoch ohne Einschränkung je Dienstjahr), bei der Taufe und Heirat von eigenen Kindern ein Tag (bisher ein Tag bei der Heirat der Kinder) sowie beim Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwägerinnen und Schwägern (wie bisher) ein Tag. Bisher wurde bei erfolgter Kündigung für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle ein Tag gewährt; der Entwurf verzichtet auf eine solche Regelung.
- *Art. 13 Mutterschaftsurlaub:* Der Entwurf bestimmt neu explizit, dass die Arbeitnehmende nach der Niederkunft Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von wenigstens 14 Wochen hat, was der Regelung von Art. 329f OR entspricht.
- *Art. 14 Art und Höhe des Lohns (bisher Art. 19 und 20):* Der Entwurf hält neu ausdrücklich fest, dass – ohne anders lautende schriftliche Abrede – die Mindestansätze der Lohnrichtlinie des Schweizer Bauernverbandes (SBV), des Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverbandes (SBLV) sowie der ABLA für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft einschliesslich landwirtschaftlicher Hauswirtschaft gelten.
- *Art. 15 Unterkunft und Verpflegung (bisher Art. 19):* Der Entwurf regelt die Unterkunft und die Verpflegung in Fällen, in denen die oder der Arbeitnehmende in Hausgemeinschaft mit der oder dem Arbeitgebenden lebt und somit Unterkunft und Verpflegung einen Teil des Lohns bilden, detaillierter.
- *Art. 16 Auszahlung des Lohns (bisher Art. 21):* Die Regelung der Lohnauszahlung bleibt mehr oder weniger unverändert. Neu wird explizit bestimmt, dass auch Zulagen spätestens am Ende jedes Monats auszuzahlen sind und die Lohnabrechnung nebst der Abzüge und Zuschläge sowie der Kontrolle der Überstunden auch die Kontrolle der Freitage und des Ferienbezugs auszuweisen hat.
- *Art. 17 Lohnrückbehalt (bisher Art. 22):* Laut dem Entwurf darf der gesamte Lohnrückbehalt am ersten Monatslohn die Höhe eines halben Monatslohns – bis anhin ein Drittel – nicht übersteigen.
- *Art. 18 Lohn bei Arbeitsverhinderung (bisher Art. 23, 24 und 27):* Der Entwurf regelt den Lohn bei Arbeitsverhinderung neu in einem Artikel. Die von der oder dem Arbeitgebenden



abzuschliessende Krankentaggeldversicherung wird wie bis anhin (bisher Art. 27) in einem eigenen Artikel geregelt (Art. 23).

- *Art. 19 Treueprämien (bisher Art. 25):* Gemäss Art. 19 Abs. 1 des Entwurfs hat die oder der Arbeitnehmende Anspruch auf die Hälfte eines Monatslohns bei vollendetem zehntem Dienstjahr, drei Viertel eines Monatslohns bei vollendetem 20. Dienstjahr und einen Monatslohn bei vollendetem 25. Dienstjahr. Die bisherige Regelung sah Folgendes vor: Ein Drittel eines Monatslohns nach fünf Dienstjahren, ein halber Monatslohn nach zehn Dienstjahren, drei Viertel eines Monatslohns nach 15 Dienstjahren sowie ein Monatslohn alle fünf Jahre nach dem 15. Dienstjahr.

Der Entwurf regelt neu in Art. 19 Abs. 2 den Bezug von Treueprämien in Form von Ferien. Eine Treueprämie von einem Monatslohn berechtigt zu einem Ferienbezug von 20 Arbeitstagen, während eine Treueprämie von weniger als einem Monatslohn zu einem entsprechend geringeren Ferienanspruch führt.

- *Art. 20 Staatliche Sozialwerke:* Der Verweis auf die obligatorischen Sozialversicherungen wird neu ausdrücklich in den NAV aufgenommen.
- *Art. 21 Berufliche Vorsorge (bisher Art. 28):* Bis anhin trugen die oder der Arbeitgebende und die oder der Arbeitnehmende die Kosten je zur Hälfte. Künftig übernimmt die oder der Arbeitgebende *wenigstens* die halbe Prämie.
- *Art. 22 Unfallversicherung (bisher Art. 26):* Bisher trug die oder der Arbeitnehmende die Kosten für die Versicherung der Nichtberufsunfälle. Künftig *kann* die entsprechende Prämie der oder dem Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen werden.
- *Art. 23 Krankheit (bisher Art. 27):* Der Entwurf sieht eine Verkürzung der Krankentaggeldleistung für Arbeitnehmende im ordentlichen Rentenalter vor. Neu übernimmt die oder der Arbeitnehmende *wenigstens* die halbe Prämie; bisher trugen die oder der Arbeitgebende und die oder der Arbeitnehmende die Kosten je zur Hälfte. Der Entwurf bestimmt zudem neu ausdrücklich, dass die oder der Arbeitgebende kontrolliert, dass sich die oder der Arbeitnehmende auf eigene Kosten nach dem Bundesgesetz über die Krankenversicherung vom 18. März 1994 (SR 832.10) für die Krankenpflege versichert.
- *Art. 24 Meldung von Arbeitsunfähigkeit:* Der Entwurf bestimmt neu, dass die oder der Arbeitnehmende der oder dem Arbeitgebenden eine allfällige Arbeitsunfähigkeit unverzüglich meldet und unaufgefordert ein Arztzeugnis vorlegt, wenn die Arbeitsunfähigkeit mehr als drei Arbeitstage dauert.
- *Art. 25 Spezielle Schutzbestimmungen (bisher Art. 29):* Diese Bestimmung ist in dieser Form neu; sie enthält verschiedene deklaratorische Verweise, die teils bereits im bisherigen NAV enthalten sind.
- *Art. 26 Arbeitsrechtliche Klagen:* Diese Regelung wird neu aufgenommen und verweist auf die anwendbaren Regelungen im Fall arbeitsrechtlicher Klagen der Schweizerischen Zivilprozessordnung (SR 272).



- *Art. 27 Aushändigung des Normalarbeitsvertrags (bisher Art. 5):* Die Fälle, in denen der oder dem Arbeitnehmenden der NAV auszuhändigen ist, werden erweitert. Neu besteht diese Pflicht auch bei Änderungen des NAV oder bei wichtigen, das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis betreffenden Änderungen des OR.

Zur Vernehmlassung werden nach Art. 359a Abs. 2 und 4 OR einerseits interessierte Berufsverbände und gemeinnützige Vereinigungen eingeladen. Andererseits wird mittels Veröffentlichung auf der Webseite «Kantonale Vernehmlassungen» des Kantons auf den Entwurf eines neuen NAV für landwirtschaftliche Arbeitnehmende hingewiesen, damit ein möglichst grosser Kreis von weiteren Betroffenen an der Vernehmlassung teilnehmen kann. Den Entwurf stellen wir Ihnen in der Beilage zu, während Sie den geltenden NAV unter https://www.gesetzessammlung.sg.ch/app/de/texts_of_law/513.2 finden. Wir ersuchen Sie, Ihre Vernehmlassung bis

30. April 2020

in Papierform dem Volkswirtschaftsdepartement, Rechtsdienst, lic.iur. Peter Pfäffli, Davidstrasse 35, 9001 St.Gallen, und zusätzlich in elektronischer Form an peter.pfaeffli@sg.ch einzureichen. Peter Pfäffli steht Ihnen für weitere Auskünfte unter Tel. 058 229 34 93 oder unter der vorerwähnten E-Mail-Adresse zur Verfügung.

Freundliche Grüsse
Der Vorsteher

Bruno Damann
Regierungsrat

Beilage:

- Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitnehmende (Entwurf).

Verteiler:

- St.Galler Bauernverband;
- Arbeitsgemeinschaft Berufsverbände Landwirtschaftlicher Angestellter;
- Industrie- und Handelskammer St.Gallen-Appenzell;
- Kantonaler Gewerbeverband St.Gallen;
- Kantonaler Gewerkschaftsbund St.Gallen;
- Syna Ostschweiz;
- Unia Region Ostschweiz-Graubünden;
- VPOD Ostschweiz;
- swissstaffing – Verband der Personaldienstleister;
- Tripartite Kommission des Kantons St.Gallen;
- Departemente und Staatskanzlei.