

Personalgesetz (PG)**142.21**

vom 24. Oktober 2005 (Stand 1. Januar 2015)

*Der Kantonsrat von Appenzell Ausserrhoden,*gestützt auf Art. 69 der Verfassung des Kantons Appenzell A.Rh. vom 30. April 1995¹⁾,*beschliesst:***Farbcode:**

schwarz: geltender Gesetzestext

rot: materielle Änderungen

blau: redaktionelle Änderungen

im Anhang: Glossar: Erklärung von Begriffen

Geltendes Recht	Version Vernehmlassungstext	Bemerkungen
1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen I. Zweck und Geltungsbereich Art. 1 Zweck 1 Dieses Gesetz regelt die Grundzüge des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kanton und seinen Angestellten.		
Art. 2 Geltungsbereich 1 Dieses Gesetz gilt für alle Angestellten des Kantons einschliesslich seiner Anstalten und Betriebe sowie der AR Informatik AG, soweit nicht übergeordnetes Recht etwas anderes vorsieht.	1 Dieses Gesetz gilt für die Angestellten des Kantons einschliesslich seiner unselbständigen Anstalten und Betriebe sowie der Gerichte. 1^{bis} Sofern keine besondere Regelung besteht, gilt das Gesetz auch für die Angestellten von selbständigen Anstalten und Betrieben des Kantons.	

2 Es gilt nicht für: a) die von den Stimmberechtigten oder vom Kantonsrat gewählten Personen, wie namentlich den Landammann, die Mitglieder des Kantonsrates, des Regierungsrates, der Gerichte und der Kommissionen, mit Ausnahme der Ratschreiberin oder des Ratschreibers, der Staatsanwältin oder des Staatsanwaltes und der Leiterin oder des Leiters des Parlamentsdienstes; b) Angestellte, die nach den Vorschriften des Obligationenrechts beschäftigt werden, sofern die Verordnung oder der Arbeitsvertrag nichts Gegenteiliges vorsieht. 3 Die Gemeinden können dieses Gesetz für ihre Angestellten ganz oder teilweise anwendbar erklären.	2 Keine Angestellten im Sinne dieses Gesetzes sind: a) die Mitglieder des Kantonsrates; b) die Mitglieder des Regierungsrates; c) die Mitglieder der Gerichte; d) die Mitglieder der Verwaltungsräte; e) die Mitglieder der Kommissionen. Aufgehoben	
---	---	--

Kommentar:

Art. 2 Abs. 1 und 1bis: In Bezug auf selbständige Anstalten muss eine Differenzierung bzgl. der personalrechtliche Grundlagen vorgenommen werden. Bei selbständigen Anstalten ist das anwendbare Personalrecht im Spezialgesetz geregelt. Darin kann auf das PG verwiesen werden. Sofern im Spezialgesetz keine entsprechende Bestimmung enthalten ist, gilt automatisch das Personalgesetz. Die selbständigen Anstalten haben die Möglichkeit, personalrechtliche Ausführungsvorschriften unter Berücksichtigung betrieblicher Notwendigkeiten zu erlassen. Dabei sind die Rahmenbedingungen des Personalgesetzes und der Besoldungsverordnung in jedem Fall zu berücksichtigen.

Art. 2 Abs. 2 lit. a: Der leitende Staatsanwalt oder die leitende Staatsanwältin wird neu gem. Art. 38 Justizgesetz (bGS 145.31) durch den Regierungsrat angestellt und untersteht damit automatisch dem Geltungsbereich dieses Gesetzes. Eine spezielle Erwähnung unter Art. 2 Abs. 2 lit. a erübrigt sich damit.

Art. 2 Abs. 2 lit. b: Da privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gem. Kommentar zu Art. 4 nicht mehr vorgesehen sind, wird diese Bestimmung aufgehoben.

II. Anwendbares Recht Art. 3 Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis 1 Die Arbeitsverhältnisse sind öffentlich-rechtlich. Sie richten sich nach diesem Gesetz, dessen Ausführungsvorschriften, den allenfalls vereinbarten Gesamtarbeitsverträgen sowie dem übergeordneten Bundesrecht. 2 Soweit dieses Gesetz und dessen Ausführungsvorschriften nichts Abweichendes bestimmen, gelten die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts sinngemäss. 3 Der Regierungsrat kann zur Sicherstellung eines	Aufgehoben	
---	-------------------	--

einheitlichen und rechtsgleichen Vollzuges Weisungen, Richtlinien, Reglemente und dergleichen erlassen.		
---	--	--

Kommentar:
 Art. 3 Abs. 3: Die Zuständigkeit des Regierungsrates betrifft die kantonale Verwaltung einschliesslich der unselbständigen Anstalten sowie die Gerichte. Der Regierungsrat hat nach Art. 73 die Kompetenz, personalrechtliche Ausführungsvorschriften für seinen Zuständigkeitsbereich zu erlassen. Bei den selbständigen Anstalten haben die entsprechenden Führungsorgane diese Kompetenz. Da der Kompetenzrahmen des Regierungsrats bzgl. Ausführungsvorschriften in Art. 73 definiert ist, kann Art. 3 Abs. 3 aufgehoben werden.

Art. 4 Privatrechtliches Arbeitsverhältnis 1 Durch die Verordnung können ausnahmsweise bestimmte Personen oder Berufsgruppen vom Geltungsbereich dieses Gesetzes ausgenommen und den Vorschriften des Obligationenrechts oder anderen Gesetzesvorschriften des Bundes unterstellt werden. 2 Für Angestellte, die nach den Vorschriften des Obligationenrechts angestellt werden, gelten jene Bestimmungen, insbesondere Art. 319 ff. OR, die Bestimmungen allfälliger Gesamtarbeitsverträge sowie die Vorschriften des Gleichstellungsgesetzes.	Aufgehoben	
--	------------	--

Kommentar:
 Art. 4: Im Grundsatz sollen alle Angestellten der öffentlichen Verwaltung im Sinne der Gleichbehandlung nach den Bestimmungen des öffentlichen Rechts angestellt werden. Auch unregelmässig oder im Stundenlohn beschäftigte Angestellte sowie spezielle Kategorien (Lernende, Aushilfen, Praktikanten) und Berufsgruppen sind nach den Vorschriften dieses Gesetzes anzustellen. Die Lehrenden werden ebenfalls nach PG angestellt. Aus privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen ergeben sich weder für den Arbeitsgeber noch für Arbeitnehmende nennenswerte Vorteile, wohingegen der verwaltungstechnische Aufwand beträchtlich ist. Auf diesen Auffangartikel, welcher bei der Einführung des PG aufgrund der damaligen Mannigfaltigkeit von Anstellungsverhältnissen durchaus seine Berechtigung hatte, soll in Zukunft verzichtet werden.

Art. 5 Gesamtarbeitsvertrag 1 Der Kanton kann für einzelne Berufsgruppen oder einzelne Bereiche einen Gesamtarbeitsvertrag vereinbaren oder einem solchen beitreten. 2 Der Kantonsrat kann den Regierungsrat ermächtigen, mit der Vertretung der betroffenen Angestellten Verhandlungen zu führen.		
---	--	--

3 Der Gesamtarbeitsvertrag bedarf der Zustimmung der Vertretung der betroffenen Angestellten und der Genehmigung des Kantonsrates.		
--	--	--

III. Personalpolitik und Sozialpartnerschaft Art. 6 Grundsätze und Ziele der Personalpolitik 1 Der Kanton bekennt sich zu einer zeitgemässen, sozial verantwortungsvollen und wirtschaftlich tragbaren Personalpolitik. Insbesondere fördert er die Angestellten, gewährleistet deren Gleichbehandlung und die Chancengleichheit von Frau und Mann. 2 Er achtet und schützt die Persönlichkeit der Angestellten und nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht. 3 Der Regierungsrat erlässt ein Leitbild zu seiner Personalpolitik, überprüft es in regelmässigen Abständen und schafft die notwendigen Voraussetzungen für dessen Umsetzung. Er bringt das Leitbild dem Kantonsrat zur Kenntnis.		
---	--	--

Art. 7 Sozialpartnerschaft 1 Eine Vertretung des Regierungsrates und eine Vertretung der Angestellten bilden die Sozialpartnerkonferenz. Ziel ist es, mit regelmässigen Gesprächen die Sozialpartnerschaft zu pflegen und, wenn immer möglich, einvernehmliche Entscheidungsgrundlagen vorzubereiten. 2 Im Rahmen der Sozialpartnerkonferenz wird die Vertretung der Angestellten über beabsichtigte Entscheide, die sich auf die Angestellten auswirken können, frühzeitig und umfassend informiert, und sie wird dazu angehört. Zudem hat sie das Recht, sich vernehmen zu lassen; dieses Recht steht den Personalverbänden ebenfalls zu. 3 Der Regierungsrat kann seiner Vertretung ein Verhandlungsmandat erteilen. Vorbehalten bleibt das		
--	--	--

Ergebnis eines allfälligen Vernehmlassungsverfahrens. 4 Für die Behandlung interner Personalangelegenheiten können die Departemente mit Reglement in Anstalten und Betrieben Personal- oder Betriebskommissionen einsetzen. Diese dienen dem Gespräch zwischen der Angestelltenabordnung und der jeweiligen Leitung. 5 Die Verordnung regelt die paritätische Zusammensetzung der Sozialpartnerkonferenz. Ein von den Sozialpartnern gemeinsam erarbeitetes und erlassenes Reglement bestimmt das Weitere, insbesondere die Zusammenarbeit.	4 Für die Behandlung interner Personalangelegenheiten können Personal- oder Betriebskommissionen eingesetzt werden. Diese dienen dem Gespräch zwischen der Vertretung der Angestellten und der jeweiligen Leitung.	
--	--	--

Kommentar:

Art. 7 Abs. 4: Es geht hierbei um den allgemeinen personalpolitischen Grundsatz, dass für die Behandlung interner Personalangelegenheiten, Personal- oder Betriebskommissionen eingesetzt werden können. Bei unselbständigen Anstalten werden diese Kommissionen durch den Regierungsrat genehmigt. Bei selbständigen Anstalten ist es Sache der jeweiligen Führungsorgane, zusammen mit der Vertretung der Angestellten die Form der Zusammenarbeit zu gestalten.

IV. Zuständigkeiten Art. 8 Arbeitgeber – im Allgemeinen 1 Als Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes gilt diejenige Stelle, welche für Anstellung und Kündigung zuständig ist. 2 Dem Arbeitgeber obliegen zudem: a) alle übrigen personalrechtlichen Entscheide, soweit dieses Gesetz und die Ausführungsvorschriften nichts anderes bestimmen; b) alle personalrechtlichen Tätigkeiten. Er kann sie an unterstellte Organisationseinheiten delegieren.	Art. 8 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers 1 Soweit keine besondere Regelung besteht, werden sämtliche Rechte und Pflichten des Arbeitgebers durch die Anstellungsbehörde ausgeübt. 2 Die Anstellungsbehörde kann untergeordnete personalrechtliche Tätigkeiten an unterstellte Organisationseinheiten delegieren.	
---	--	--

Kommentar:

Art. 8: Der Begriff „Arbeitgeber“ steht für den Kanton und allfällige selbständige Anstalten und Betriebe als Partei des Arbeitsvertrags. Es ist somit gleichzeitig ein Hinweis darauf, dass Rechtsfähigkeit vorausgesetzt wird. Der Arbeitgeber beim Kanton ist eine juristische Person: eine Körperschaft (Kanton oder Gemeinde), eine selbständige öffentlich-rechtlichen Anstalt (SVAR) oder ein Unternehmen (ARI). In diesen Organisationen werden die Stellen, welche für die Anstellung und Kündigung zuständig sind, als Anstellungsbehörde bezeichnet. Die Begriffe werden im Personalgesetz durchgehend angepasst.

--	--	--

Art. 9 Arbeitgeber – im Besonderen 1 Der Regierungsrat ist zuständig für Anstellung und Kündigung: a) der Leitung der Departementssekretariate; b) der Leitung der den Departementsvorsteherinnen oder Departementsvorstehern unmittelbar unterstellten Organisationseinheiten; b^{bis}) der Leitung der der Ratschreiberin oder dem Ratschreiber unmittelbar unterstellten Organisationseinheiten; c) der Leitung der Betriebe und Anstalten; d) 2 Die Gerichtspräsidentinnen und Gerichtspräsidenten sind zuständig für Anstellung und Kündigung des gesamten Gerichtspersonals. 3 Die Ratschreiberin oder der Ratschreiber ist zuständig für Anstellung und Kündigung der Angestellten der Kantonskanzlei, sofern nicht der Regierungsrat zuständig ist. 4 Im Übrigen erfolgen Anstellungen und Kündigungen durch die Departementsvorsteherin oder den Departementsvorsteher. Bei Anstalten und Betrieben nach Abs. 1 lit. c kann der Regierungsrat diese Befugnis durch Verordnung an deren Leitung delegieren. 5 Abweichende Vorschriften in anderen Gesetzen bleiben vorbehalten.	Art. 9 Anstellungsbehörden b) der Leitung der Ämter; b^{bis}) der Leitung der Dienste der Kantonskanzlei; c) der Leitung der unselbständigen Anstalten und Betriebe; 4 Im Übrigen richten sich die Zuständigkeiten für Anstellung und Kündigung nach der Verordnung des Regierungsrates oder den Organisationsvorschriften der selbständigen Anstalt oder des Betriebes. Aufgehoben	
--	--	--

Kommentar:

Hinweis: Das geltende Recht wurde bereits durch die eine Fremdänderung im OrG im Rahmen der ReKVAR auf den 1.1.2016 angepasst.

Abs. 1 lit. b-c: Der Zuständigkeitsbereich des Regierungsrats wurde angepasst und gemäss neuem OrG ist er Anstellungsbehörde für die Amtsleitungen sowie die Leitungen der unselbständigen Anstalten.

Abs.4: Mit der Revision des Organisationsgesetzes wurde die Organisationsautonomie des Regierungsrats bestätigt und betont. Demnach ist es Sache des Regierungsrates die Organisation der Verwaltung und insbesondere der Zuständigkeiten zu regeln. Aus diesem Grund sollte die Kompetenz zur Regelung der Zuständigkeiten bezüglich Anstellung und Kündigung beim Regierungsrat liegen; resp. im Besonderen beim Führungsorgan einer selbständigen Anstalt.

Abs. 5: Die Möglichkeit von Abweichungen in anderen Gesetzen ergibt sich von selbst und ist auch in Art. 1 Abs. 1^{bis} enthalten.

Art. 10 Arbeitgeber – Angestellte nach Art. 73 lit. c und d KV 1 Der Kantonsrat ist zuständig für die Wahl und die Wiederwahl sowie für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses: a) der Angestellten nach Art. 73 lit. c KV. Die Befugnisse nach Art. 8 Abs. 2 obliegen dem Regierungsrat. b) der Angestellten nach Art. 73 lit. d KV. Die Befugnisse nach Art. 8 Abs. 2 obliegen dem Büro des Kantonsrates. Es kann die Befugnisse ganz oder teilweise an das Präsidium des Kantonsrates oder die Ratschreiberin oder den Ratschreiber delegieren. 2 Das Arbeitsverhältnis wird in analoger Anwendung von Art. 65 KV auf Amtsdauer begründet. Erfolgt die Wahl während einer Amtsdauer, so gilt sie bis zu deren Ablauf. 3 Es endet mit Ablauf der Amtsdauer, sofern die oder der Angestellte nicht wieder gewählt wird. Die Wiederwahl findet an der letzten Kantonsratssitzung der Amtsdauer statt. Ein Verzicht der oder des Angestellten auf Wiederwahl ist 6 Monate vor Beginn der neuen Amtsdauer zu erklären. 4 Die Wiederwahl darf nur aus sachlichen Gründen verweigert werden. Wird der oder die Angestellte nicht wiedergewählt und hat sie oder er die Funktion während mindestens 4 Jahren ausgeübt, wird eine Austrittsleistung in der Höhe eines halben Jahreslohnes gewährt; Art. 25 Abs. 2 ist anwendbar. Erweist sich die Nichtwiederwahl nachträglich als rechtswidrig, ist Art. 30 sinngemäss anwendbar. 5 Vorbehalten bleiben die Beendigungsgründe nach Art. 18 unter Ausschluss der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber. Ein Rücktritt seitens der oder des Angestellten während der Amtsdauer ist zulässig. Er ist 6 Monate im Voraus auf das Ende eines Monats zu erklären.	Art. 10 Wahlbefugnisse Kantonsrat a) des Ratschreibers oder der Ratschreiberin. Die übrigen Rechte und Pflichten des Arbeitgebers werden durch den Regierungsrat ausgeübt. b) 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.	
---	---	--

Kommentar:

Art. 10 Abs. 1 lit. a und b: Zum besseren Verständnis werden die relevanten Funktionen ohne Querbezug zur KV eindeutig erwähnt und die jeweiligen personalrechtlichen Zuständigkeiten definiert.

Die Finanzkontrolle unterliegt gemäss Art. 38 FHG einem Sonderstatut. Eine ergänzende Regelung für die Finanzkontrolle ist nicht erforderlich. Zudem sind die Unabhängigkeit der Finanzkontrolle sowie deren unbefristete Arbeitstätigkeit mit einer Eingliederung in Art. 10 PG nicht vereinbar.

Hinweis: Art. 10 wird im Rahmen des zu schaffenden Kantonsratsgesetzes überprüft werden müssen.

Art. 11 Vorgesetzte Stelle

1 Die vorgesetzte Stelle einer oder eines Angestellten ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag oder Stellenbeschrieb.

Art. 12 Personalamt

1 Das Personalamt ist die Fachstelle für sämtliche Personalfragen.

2 Das Personalamt unterstützt den Regierungsrat und die Verwaltung in der Umsetzung der Personalpolitik und in der einheitlichen Anwendung des Personalrechts.

3 Es arbeitet direkt mit den Verwaltungs- und Rechtspflegebehörden zusammen und unterstützt die Organisationseinheiten durch Beratung und weitere Dienstleistungen.

4 Es hat vollumfängliches Einsichts- und Auskunftsrecht in sämtlichen personalrechtlichen Angelegenheiten aller Angestellten.

5 Die Verordnung regelt das Nähere. Sie kann Personaldienste vorsehen, die fachlich dem Personalamt unterstehen und regelt deren Aufgaben und Pflichten. Sie kann die Arbeitgeber verpflichten, bestimmte Informationen dem Personalamt zu melden.

Art. 12 **Zuständigkeit des Personalamts**

1 Das Personalamt ist die Fachstelle für sämtliche Personalfragen. **Es ist zuständig für alle Angestellten des Kantons sowie jener selbständigen Anstalten und Betriebe, welche keinen eigenen Personaldienst führen. Die Zusammenarbeit mit selbständigen Anstalten und Betrieben basiert auf einer Leistungsvereinbarung.**

2 Das Personalamt unterstützt den Regierungsrat und die Organisationseinheiten in der Umsetzung **und Weiterentwicklung** der Personalpolitik und in der einheitlichen Anwendung des Personalrechts.

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

4 **Im Rahmen seiner Zuständigkeit und Aufgaben** hat das Personalamt ein vollumfängliches Einsichts- und Auskunftsrecht in sämtlichen personalrechtlichen Angelegenheiten.

5 Die Verordnung regelt das Nähere.

Kommentar:

Art. 12 Abs. 1: Das Personalamt ist die Fachstelle für sämtliche Personalfragen der Arbeitgeber, der Anstellungsbehörden sowie der Angestellten. Ziel ist, eine einheitliche und

zentrale Bewirtschaftung sämtlicher Personalthemen sicherzustellen. Weiter soll mit der Umsetzung und Weiterentwicklung der Personalpolitik eine nachhaltig erfolgreiche Arbeitsmarktpositionierung als Arbeitgeber gewährleistet werden.

Eine Klarstellung der Zuständigkeit des Personalamtes ist notwendig. Da nicht alle selbständigen Anstalten und Betriebe in der Lage sind, ein Personalamt/Personaldienst zu führen, bedarf es eine subsidiäre Zuständigkeit des Personalamtes des Kantons für jene selbständigen Anstalten und Betriebe. Zudem verlangt Art. 26 Abs. 1 FHG eine den Tatsachen möglichst entsprechende Darstellung des Aufwandes, weshalb die Tätigkeiten des Personalamtes mittels einer Leistungsvereinbarung den selbständigen Anstalten in Rechnung gestellt werden muss.

Abs. 2 und 4: Die Bestimmungen werden präzisiert.

Abs. 5: Details zur Wahrnehmung oder Delegation von Personalaufgaben werden nach Abs. 5 auf Verordnungsebene festgehalten.

Hinweis: Die selbständigen Organisationen bezeichnen ihre Personaldienststelle, welche die Aufgaben des Personalamtes sinngemäss übernehmen.

2. Abschnitt: Beginn, Beendigung und Änderung des Arbeitsverhältnisses I. Beginn des Arbeitsverhältnisses Art. 13 Ausschreibung einer Stelle 1 Offene Stellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben.		
Art. 14 Auswahl der Angestellten 1 Die Auswahl der Angestellten stützt sich auf die Anforderungen gemäss Stellenbeschrieb sowie auf die fachliche und persönliche Eignung. Ausserberuflich erworbene Qualifikationen, insbesondere Familien- und Betreuungsarbeit oder ehrenamtliche Arbeit, sind mit-zuberücksichtigen. Die Verordnung regelt das Auswahlverfahren. 2 Die Arbeitgeber nach Art. 9 Abs. 2-4 haben die Anstellungsbedingungen vorgängig durch das Personalamt überprüfen zu lassen.	2 Die Anstellungsbedingungen sind vorgängig durch das Personalamt überprüfen zu lassen.	
Art. 15 Entstehung des Arbeitsverhältnisses 1 Das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis entsteht mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages durch die oder den Angestellten sowie durch den Arbeitgeber und das	1 Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrages.	

Personalamt.		
--------------	--	--

Kommentar:

Art. 15 Abs. 1: Die Anpassung erfolgt im Sinne einer grundsätzlichen Festlegung und Präzisierung des Arbeitsvertragsabschlusses. Regeln zu Doppelunterschrift oder Zeichnungsberechtigung werden in der Verordnung festgelegt.

Art. 16 Probezeit 1 Die Probezeit beträgt 3 Monate. In begründeten Fällen kann vertraglich auf eine Probezeit verzichtet oder sie kann auf maximal 6 Monate verlängert werden. 2 Bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Unfall, Mutterschaft oder militärischen und anderen Dienstleistungen verlängert sich die Probezeit entsprechend.		
--	--	--

Art. 17 Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse 1 Das Arbeitsverhältnis kann befristet oder unbefristet sein. 2 Bei befristeten Arbeitsverhältnissen kann im Arbeitsvertrag die Probezeit wegbedungen oder die ordentliche Kündigung vor dessen Ablauf ausgeschlossen werden.		
---	--	--

II. Beendigung des Arbeitsverhältnisses Art. 18 Im Allgemeinen 1 Das Arbeitsverhältnis endet: a) mit Erreichen des ordentlichen Rentenalters (Art. 19); b) mit der vorzeitigen Pensionierung (Art. 20); c) durch Aufhebung im gegenseitigen Einvernehmen (Art. 21); d) bei vollständiger Invalidität der oder des Angestellten (Art. 22); e) mit Ablauf der vereinbarten Dauer (Art. 23);	b) Aufgehoben	
--	-----------------------------	--

f) durch ordentliche oder fristlose Kündigung (Art. 24 ff.); g) mit Tod der oder des Angestellten.		
---	--	--

Kommentar:
Art. 18 Abs. 1 lit. b: Vgl. Kommentar Art 20

Art. 19 Ordentliche Pensionierung 1 Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung auf Ende des Monats, in welchem das ordentliche Rentenalter nach dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung erreicht wird. 2 In begründeten Fällen kann der Regierungsrat die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bewilligen. Gesuche sind mindestens 6 Monate im Voraus einzureichen. 3 Lehrende können im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis bis zum Ende des Semesters weiterführen, in dem sie ordentlicherweise pensioniert werden.	2 Für Lehrende endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung auf Ende des Semesters, in dem sie ordentlicherweise pensioniert werden. 3 In begründeten Fällen kann das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen vertraglich bis zum vollendeten 70. Altersjahr verlängert werden.	
--	---	--

Kommentar:
Art. 19 Abs. 2: Systematische Anpassung, zudem ist diese Regelung praxisgerecht und dadurch müssen nicht laufend Gesuche gestellt und bearbeitet werden.
Abs. 3: Das Bedürfnis nach Weiterbeschäftigung über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus entspricht der demographischen, arbeitsmarkt- sowie gesellschaftspolitischen Entwicklung der letzten Jahre. Bei der Erstellung des Vorsorgereglements der Pensionskasse AR konnte dies bereits antizipiert werden. Aus diesem Grund erfolgt in Abs. 3 eine Anpassung an Art. 9 Abs. 4 des Vorsorgereglements der Pensionskasse AR, wonach das ordentliche Arbeitsverhältnis mit Einverständnis des Arbeitgebers bis zum vollendeten 70. Altersjahr verlängert werden kann. Die administrativen Abläufe werden in der Verordnung geregelt.

Art. 20 Vorzeitige Pensionierung 1 Die vorzeitige Pensionierung ist ab dem vollendeten 60. Altersjahr auf Gesuch der oder des Angestellten möglich. 2 Das Gesuch ist mindestens 6 Monate im Voraus einzureichen. Der Regierungsrat entscheidet nach Rücksprache mit dem zuständigen Arbeitgeber und dem Personalamt. 3 Wird die vorzeitige Pensionierung bewilligt, so endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung auf den Beginn	Aufgehoben	
---	------------	--

der vorzeitigen Pensionierung. Eine vorzeitige Pensionierung ist für Lehrende nur auf Ende eines Schuljahres möglich. 4 Die Leistungen richten sich nach der Verordnung über die Pensionskasse des Kantons Appenzell Ausserrhoden sowie Art. 39.		
--	--	--

Kommentar:

Art. 20: Mitarbeitende können jederzeit kündigen und sich gemäss den Bestimmungen des Vorsorgereglements der Pensionskasse AR eine vorzeitige Rente auszahlen lassen. Aus diesem Grund macht es keinen Sinn, vorzeitige Pensionierungen gesetzlich zu regeln.

Art. 21 Einvernehmliche Aufhebung 1 Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und der oder dem Angestellten jederzeit aufgehoben werden. Die Aufhebung hat schriftlich zu erfolgen. 2 Die Vereinbarung eines Entgeltes, wie namentlich einer Abgangsentschädigung, Austrittsleistung oder Abfindung, ist ausgeschlossen. 3 Beabsichtigt der Arbeitgeber eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, ist vorgängig das Personalamt zu informieren.	1 Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit mit einem schriftlichen Aufhebungsvertrag aufgehoben werden. 2 Die Vereinbarung eines Entgeltes, wie namentlich einer Abgangsentschädigung, Austrittsleistung oder Abfindung, ist im Umfang von maximal sechs Monatslöhnen möglich. 3 Die einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ist vorgängig durch das Personalamt überprüfen zu lassen.	
---	--	--

Kommentar:

Abs. 1: Die Anpassung erfolgt im Sinne einer grundsätzlichen Festlegung ungeachtet der involvierten Parteien. Der Begriff Arbeitgeber ist nach Art. 8 nicht mehr zutreffend und die Vertragsparteien sind im Arbeitsvertrag genannt.

Abs. 2: Weil der Aufhebungsvertrag verhältnismässig sein muss, braucht es ein Gleichgewicht zwischen der Leistung des Arbeitnehmers und jener des Arbeitgebers. Dies ist in der Regel nicht ohne Abgangsentschädigung möglich, da der Arbeitnehmer für den Verzicht auf Kündigungsschutz und Kündigungsfristen finanziell entschädigt werden muss. Da die Kündigungsfrist in der Regel drei (Angestellte) oder bis zu sechs Monaten (Kader) beträgt, soll eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen vereinbart werden können.

Abs. 3: Zur Sicherstellung der einheitlichen Anwendung des Personalrechts hat das Personalamt den Auftrag, vor Umsetzung der Massnahme den Sachverhalt und die Einhaltung personalrechtlichen Rahmenbedingungen zu prüfen.

Art. 22 Invalidität 1 Das Arbeitsverhältnis endet bei vollständiger Invalidität der oder des Angestellten ohne Kündigung mit Rechtskraft der IV-Verfügung.		
---	--	--

Art. 23 Ablauf der vereinbarten Dauer 1 Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Dauer.		
---	--	--

III. Kündigung – im Besonderen Art. 24 Ordentliche und fristlose Kündigung 1 Das Arbeitsverhältnis kann von jeder Partei ordentlich oder fristlos gekündigt werden. 2 Die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf eines sachlichen Grundes. 3 Die fristlose Kündigung bedarf eines wichtigen Grundes. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Partei unzumutbar macht. Die Schadenersatzpflicht bei gerechtfertigter fristloser Kündigung richtet sich nach dem Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches.	3 Die fristlose Kündigung bedarf eines wichtigen Grundes. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Partei unzumutbar macht.	
--	--	--

Kommentar: Art. 24 Abs. 3: Der letzte Satz passt systematisch nicht ins PG und er ist unnötig, da die Haftung der Arbeitnehmer im EG zum ZGB abschliessend geregelt ist. Ferner ist der Rückgriff auf Angestellte des Kantons nicht von der Rechtmässigkeit der Kündigung abhängig.		
--	--	--

Art. 25 Freistellung 1 In begründeten Fällen kann der Arbeitgeber eine Freistellung anordnen. 2 Während der Freistellung muss sich die oder der Angestellte an den Lohn anrechnen lassen, was sie oder er durch eine anderweitige Tätigkeit verdient.	1 In begründeten Fällen kann die Anstellungsbehörde eine Freistellung anordnen.	
--	---	--

Art. 26 Kündigungsfristen und Kündigungstermine 1 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Frist von 7 Kalendertagen auf jeden beliebigen Termin ordentlich gekündigt werden. 2 Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung folgender Fristen auf das Ende jedes Monats ordentlich gekündigt werden: a) zwei Monate im ersten Dienstjahr; b) drei Monate ab dem zweiten Dienstjahr. 3 In begründeten Fällen können die Parteien im Arbeitsvertrag eine längere Kündigungsfrist von bis zu 6 Monaten vereinbaren. 4 Die Verordnung kann die Kündigungstermine nach Abs. 2 einschränken.		
---	--	--

Art. 27 Formelles 1 Beabsichtigt der Arbeitgeber die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, ist das Vorgehen mit dem Personalamt abzusprechen. 2 Der oder dem Angestellten ist das rechtliche Gehör zu gewähren. Ist ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig, muss die Anhörung so bald als möglich nachgeholt werden. 3 Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Die Kündigung durch den Arbeitgeber erfolgt in Form einer Verfügung.	1 Beabsichtigt die Anstellungsbehörde die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, ist das Personalamt beizuziehen.	
--	---	--

Kommentar:
Art. 27 Abs. 1: In der Praxis hat sich gezeigt, dass der Beizug des Personalamtes notwendig ist.

Art. 28 Missbräuchliche Kündigung 1 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird: a) wegen einer Eigenschaft, die der oder dem Angestellten kraft ihrer oder seiner Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit; b) weil die oder der Angestellte ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit; c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der oder des Angestellten aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln; d) weil die oder der Angestellte nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht; e) weil die oder der Angestellte schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt; f) weil die oder der Angestellte einem Arbeitnehmerverband angehört, oder nicht angehört, oder weil sie oder er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt; g) und diskriminierend ist nach den Vorschriften des zweiten Abschnittes des Gleichstellungsgesetzes. 2 Die Rechtsfolgen einer missbräuchlichen Kündigung richten sich nach Art. 30.		
---	--	--

Art. 29 Kündigung zur Unzeit 1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen: a) während die oder der Angestellte schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet sowie während 4		
--	--	--

Wochen vorher und nachher, sofern die Dienstleistung mehr als 11 Kalendertage dauert; b) während 180 Kalendertagen, an denen die oder der Angestellte ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist; c) während der Schwangerschaft und in den 112 Kalendertagen nach der Geburt eines Kindes; d) während die oder der Angestellte mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt. 2 Die Kündigungsfrist beginnt mit Empfang der Kündigung durch die Angestellte oder den Angestellten zu laufen. 3 Wird die Kündigung vor einer Sperrfrist ausgesprochen und ist die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Wird die Kündigung während einer Sperrfrist ausgesprochen, so beginnt die Kündigungsfrist erst nach Beendigung der Sperrfrist zu laufen. 4 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats, und fällt dieser Termin nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum Ende des laufenden Monats.		
--	--	--

Art. 30 Anfechtung der Kündigung 1 Eine ordentliche oder fristlose Kündigung kann nach Art. 70 ff. angefochten werden. 2 Eine ausgesprochene Kündigung ist in jedem Fall gültig. Ein Anspruch auf Fortführung des bisherigen oder Eingehung eines neuen Arbeitsverhältnisses besteht nicht. 3 Wird die Kündigung angefochten, so kann der Arbeitgeber der oder dem Gekündigten die Weiterbeschäftigung oder eine andere zumutbare Arbeit anbieten.		
--	--	--

4 Erweist sich die Kündigung nachträglich als rechtswidrig, oder wurde ein wesentlicher Verfahrensgrundsatz grob verletzt, so hat die oder der Angestellte Anspruch auf Entschädigung von bis zu 6 Monatslöhnen, sofern keine Weiter- oder Wiederbeschäftigung erfolgte.

5 Im Falle einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung hat die oder der Angestellte zudem Anspruch auf Ersatz dessen, was sie oder er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Die oder der Angestellte muss sich daran anrechnen lassen, was sie oder er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat oder was sie oder er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

Art. 31 Sozialplan

1 Kommt es wegen Stellenabbaus zu einer erheblichen Zahl von Kündigungen, legt der Regierungsrat unter Beizug der Vertretungen der betroffenen Angestellten einen Sozialplan fest. Dieser regelt die finanziellen Leistungen des Kantons an die gekündigten Angestellten. Er kann auch Leistungen anderer Art vorsehen.

Art. 32 Grundloses Nichtantreten oder Verlassen des Arbeitsplatzes

1 Tritt die oder der Angestellte ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt sie oder er diese fristlos, so kann der Arbeitgeber eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht, geltend machen; ausserdem hat der Kanton Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

IV. Änderung des Arbeitsverhältnisses Art. 33 1 In gegenseitigem Einvernehmen können der Arbeitgeber und die oder der Angestellte das Arbeitsverhältnis in Absprache mit dem Personalamt jederzeit umgestalten. 2 Kommt keine Einigung zustande, kann jede Partei die einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses beantragen (Änderungskündigung). Die Änderungskündigung richtet sich nach Art. 24 ff. 3 Der geänderte Arbeitsvertrag tritt spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft, sofern er nicht innert 30 Kalendertagen nach Erhalt der Kündigung abgelehnt wird. Auf diese Vorschrift ist ausdrücklich hinzuweisen.	1 In gegenseitigem Einvernehmen können der Arbeitgeber und die oder der Angestellte das Arbeitsverhältnis in Absprache mit dem Personalamt jederzeit umgestalten. Die Änderung hat schriftlich zu erfolgen. Aufgehoben	
---	--	--

Kommentar:

Abs. 1: In Anlehnung an Art. 15 wird auf das Erfordernis der Schriftlichkeit hingewiesen.

Abs. 3: Die gegenwärtige Regelung muss geändert werden. Es kann nicht sein, dass ein Arbeitsvertrag einseitig geändert wird. Ein Arbeitsvertrag darf somit nicht als abgeschlossen gelten, weil keine ausdrückliche Ablehnung erfolgt ist.

3. Abschnitt: Rechte der Angestellten I. Lohn Art. 34 Bestimmung des Lohnes 1 Die Angestellten haben Anspruch auf einen angemessenen Lohn. Die Höhe des Lohnes richtet sich nach der Funktionsbewertung und den individuellen Eigenschaften der Angestellten wie namentlich Qualifikation, Ausbildung, Leistung und Erfahrung. 2 Die Angestellten haben bei vergleichbarer Ausbildung, Erfahrung oder Leistung Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit. 3 Jede Stelle wird gestützt auf die Funktionsbewertung einer bestimmten Gehaltsklasse zugeordnet. Die	1 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. 3 Jede Stelle wird gestützt auf den Funktionswert einer bestimmten Gehaltsklasse zugeordnet. Für besonders	
---	---	--

Besoldungsverordnung legt für jede Gehaltsklasse den minimalen und den maximalen Lohn fest. Die Höhe der Entlohnung innerhalb einer bestimmten Gehaltsklasse richtet sich insbesondere nach der Leistung der oder des Angestellten. 4 Der tiefste, vom Kanton für eine Vollzeitstelle bezahlte Lohn in der untersten Gehaltsklasse oder Lohnkategorie beträgt Fr. 40 000.– und der höchste Lohn beträgt Fr. 240 000.– pro Jahr. Der Regierungsrat kann diese Beträge veränderten Verhältnissen anpassen. 5 In begründeten Ausnahmefällen kann die Besoldungsverordnung und in Einzelfällen der Regierungsrat eine Entlohnung in Abweichung von Abs. 3 und 4 festlegen. 6 Die Besoldungsverordnung regelt das Nähere.	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. Aufgehoben 5 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.	
--	---	--

Kommentar:

Art. 34 Abs. 4: Die Lohnbegrenzung wird neu in der BVO geregelt, weil die Festlegung der Lohntabelle in der Zuständigkeit des Kantonsrats liegt. Der Minimal- resp. Höchstlohn wurde letztmals vom Regierungsrat im Rahmen seiner Kompetenzen am 8. Mai 2012 den veränderten Verhältnissen angepasst (RRB-2012-245).

Art. 34 Abs. 5: Mit dieser Ergänzung besteht die Möglichkeit, auch bei einem angespannten Arbeitsmarkt künftig Spezialisten, insbesondere solche aus dem Gesundheitsbereich, zu gewinnen und damit wettbewerbsfähig zu bleiben.

Art. 35 Anpassung des Lohnes 1 Die Löhne der Angestellten werden jährlich überprüft und allenfalls angepasst. Lohnerhöhungen und -kürzungen können generell oder individuell ausgesprochen werden. 2 Der Kantonsrat entscheidet im Rahmen des Budgets über die Gesamtsumme, die für Lohnerhöhungen oder -kürzungen zur Verfügung steht. 3 Der Regierungsrat entscheidet aufgrund des genehmigten Budgets über generelle Lohnerhöhungen und -kürzungen. 4 Die Arbeitgeber entscheiden im Rahmen der Vorgaben des Regierungsrates über individuelle Lohnerhöhungen und -kürzungen.	1 Die Löhne der Angestellten werden jährlich überprüft und allenfalls angepasst. 2 Der Regierungsrat entscheidet über generelle Lohnanpassungen. 3 Die Anstellungsbehörde entscheidet über individuelle Lohnanpassungen. 4 Generelle und individuelle Lohnerhöhungen stehen unter Vorbehalt der Genehmigung des Voranschlags.	
--	---	--

5 Die Besoldungsverordnung regelt das Nähere.		
---	--	--

Kommentar:

Die Grundsätze werden beibehalten. Der Regierungsrat beantragt dem Kantonsrat im Voranschlag die finanziellen Mittel, welche für Lohnanpassungen in seinem Zuständigkeitsbereich vorgesehen sind. Bei der Verteilung entscheidet er alsdann über den generellen Anteil für alle Angestellten und teilt den Anstellungsbehörden die Mittel zu, welche sie für die individuellen Lohnanpassungen zur Verfügung haben. Diese Bestimmung wurde vereinfacht und entspricht dem Prozess des Finanzhaushaltsgesetzes (bGS 612.0).

II. Entschädigungen

Art. 36 Zulagen

1 Die Besoldungsverordnung kann für Inkonvenienzen, wie namentlich unregelmässige Arbeitszeiten, zusätzliche Dienste oder Arbeiterschwernisse, sowie für ausserfamiliäre Kinderbetreuung Zulagen vorsehen.

2 Die Kinderzulagen richten sich nach dem Gesetz über die Kinderzulagen.

2 Die Kinderzulagen richten sich nach dem [Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen](#).

Art. 37 Spesen

1 Die Angestellten haben Anspruch auf Ersatz für berufsbedingte Auslagen (Spesenentschädigung). Die Besoldungsverordnung regelt das Nähere.

III. Personalvorsorge und Lohnfortzahlung

Art. 38 Personalvorsorge

1 ... *

2 Die der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstehenden Angestellten sind bei der Pensionskasse AR versichert. Über Ausnahmen entscheidet der Regierungsrat. *

3 ... *

4 ... *

5 ... *

6 ... *

--	--	--

Art. 39 Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung 1 Für voll- oder teilzeitbeschäftigte Angestellte, die sich vorzeitig pensionieren lassen, kann der Regierungsrat unter Berücksichtigung aller Umstände eine zusätzliche Leistung von maximal einem Jahreslohn gewähren. 2 Die zusätzliche Leistung wird nur gewährt, wenn der Jahreslohn bei Vollzeitbeschäftigung oder umgerechnet auf eine Vollzeitbeschäftigung Fr. 65 000.– nicht überschreitet. Der Regierungsrat kann diesen Jahreslohn veränderten Verhältnissen anpassen. 3 Der Regierungsrat entscheidet endgültig.	Aufgehoben	
---	------------	--

Kommentar:

Art. 39: Dieser Auffangartikel für Härtefälle wurde mit Einführung des Personalgesetzes als Übergangsregelung festgelegt. Er kam nie zur Anwendung und entspricht inzwischen in Ermangelung möglicher Nutzniesser nicht mehr der personalpolitischen Realität und kann deshalb aufgehoben werden.

Art. 40 Lohnfortzahlung bei Krankheit 1 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit erhalten die Angestellten eine Lohnfortzahlung während 730 Kalendertagen pro Fall. Während der ersten 6 Monate beträgt die Lohnfortzahlung 100 % des Lohnes, im Anschluss daran 80 %. 2 Der Kanton schliesst eine Krankentaggeldversicherung ab. Die Prämien werden je zur Hälfte vom Kanton und den Angestellten getragen.	2 Der Arbeitgeber schliesst eine Krankentaggeldversicherung ab. Die Prämien werden je zur Hälfte vom Kanton und den Angestellten getragen.	
--	---	--

Kommentar:

Art. 40 Abs. 2: Präzisierung, dass der Arbeitgeber eine Versicherung abschliesst. Da der Kanton nicht für die selbständigen Anstalten zuständig ist, sollte das Gesetz ihn nicht dazu verpflichten, für alle Angestellten eine Versicherung abzuschliessen. Auf der faktischen Ebene kann dies allenfalls anders aussehen, indem ein Rahmenvertrag unter Einbezug der selbständigen Anstalten abgeschlossen wird. Aufgrund der Skaleneffekte kann einerseits die Entwicklung des Prämienvolumens positiv beeinflusst werden, andererseits zahlen alle Angestellten solidarisch und ungeachtet des Schadensverlaufs der angeschlossenen Arbeitgeber die gleichen Prämien.

Art. 41 Lohnfortzahlung bei Unfall		
---	--	--

1 Die Angestellten sind nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen versichert. 2 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Unfall erhalten die Angestellten eine Lohnfortzahlung während 730 Kalendertagen pro Fall. Während der ersten 6 Monate beträgt die Lohnfortzahlung 100 % des Lohnes, im Anschluss daran 80 %. 3 Die Prämien der Berufsunfallversicherung trägt der Kanton. Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung tragen die Angestellten.		
--	--	--

Art. 42 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft 1 Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richtet sich unter Vorbehalt von Abs. 2 nach dem Erwerbsersatzgesetz. 2 Die Lohnfortzahlung beträgt 100 % des Lohnes und dauert 112 Kalendertage. Der Mutterschaftsurlaub beginnt frühestens 14 Kalendertage vor der voraussichtlichen Geburt des Kindes und ist zusammenhängend zu beziehen. 3 Der Kanton schliesst für den Teil der Lohnfortzahlung, welcher die Leistungen nach EOG übersteigt, eine Versicherung ab. Die Prämien werden je zur Hälfte vom Kanton und den Angestellten getragen.	3 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.	
--	--	--

Vgl. Kommentar zu Art. 40

Art. 43 Lohnfortzahlung bei militärischen und ähnlichen Dienstleistungen 1 Bei militärischen und ähnlichen Dienstleistungen (insbesondere Zivildienst, Schutzdienst, Rotkreuzdienst) erhalten Angestellte während 3 Monaten pro Jahr eine Lohnfortzahlung in der Höhe von 100 % des Lohnes. Nach Ablauf dieser Frist erhalten sie die Leistungen nach dem Erwerbsersatzgesetz.		
---	--	--

Art. 44 Weitere Regelungen zur Lohnfortzahlung 1 Kinder- und Ausbildungszulagen werden während der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht ausgerichtet. Zulagen für ausserfamiliäre Kinderbetreuung werden während der ersten 6 Monate der Arbeitsverhinderung ausgerichtet. Die weiteren Entschädigungen sind von der Lohnfortzahlungspflicht ausgenommen, sofern diese während der Arbeitsverhinderung nicht trotzdem anfallen. 2 Der Regierungsrat kann die Lohnfortzahlung kürzen oder entziehen, wenn die oder der Angestellte: a) die Krankheit oder den Unfall absichtlich oder grobfahrlässig herbeiführte; b) sich bewusst einer aussergewöhnlichen Gefahr oder einem Wagnis aussetzte. 3 Sämtliche von Dritten erbrachten Lohnersatzzahlungen, wie namentlich Erwerbsausfallentschädigungen, Taggelder und Renten der Unfall-, Kranken- oder Invalidenversicherung, gehen im Umfang der vom Kanton erbrachten Lohnfortzahlungspflicht an ihn über. Die Lohnfortzahlung darf den ausbezahlten Lohn bei Arbeitstätigkeit nicht übersteigen und endet in jedem Fall mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 4 Im Umfang der durch den Kanton erbrachten Lohnfortzahlungspflicht gehen Ansprüche der Angestellten gegenüber haftpflichtigen Dritten auf ihn über.	1 Zulagen für ausserfamiliäre Kinderbetreuung werden während der ersten 6 Monate der Arbeitsverhinderung ausgerichtet. Die weiteren Entschädigungen sind von der Lohnfortzahlungspflicht ausgenommen, sofern diese während der Arbeitsverhinderung nicht trotzdem anfallen. 2 Die Lohnfortzahlung kann gekürzt oder entzogen werden, wenn die oder der Angestellte: 3 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. 4 Im Umfang der durch den Arbeitgeber erbrachten Lohnfortzahlung gehen Ansprüche der Angestellten gegenüber haftpflichtigen Dritten auf ihn über.	
--	---	--

Kommentar:

Abs. 1: Nach Art. 13 Abs. 1 FamZG sind die Kantone nicht mehr Zuständig zur Regelung der Anspruchsdauer.

Art. 45 Zusätzliche Versicherungen 1 Der Kanton und die Angestellten können den Abschluss zusätzlicher Kollektiv-Versicherungen, wie namentlich einer überobligatorischen Kranken- oder Unfallversicherung, vereinbaren. Die dafür anfallenden Prämien gehen vollumfänglich zu Lasten der oder des Angestellten.		
---	--	--

IV. Weitere Leistungen Art. 46 Anerkennungsprämie 1 Der Regierungsrat kann jährlich im Rahmen des Rechnungsabschlusses die Auszahlung einer Anerkennungsprämie bis maximal 0,5 % der gesamten Lohnsumme beschliessen. 2 Der Regierungsrat entscheidet über die Aufteilung der Anerkennungsprämie an die Stabsstellen des Regierungsrates, Departemente und Gerichte. 3 Über die Verteilung entscheidet der Arbeitgeber. 4 Auch bei mehrmaliger Auszahlung entsteht kein Rechtsanspruch auf Ausrichtung einer Anerkennungsprämie. 5 Die Besoldungsverordnung regelt das Nähere.	1 Für ausserordentliche oder besondere Leistungen können Anerkennungsprämien an einzelne Angestellte ausgerichtet werden. Aufgehoben Aufgehoben 4 Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Ausrichtung einer Anerkennungsprämie.	
--	--	--

Kommentar:

Abs. 1: Es bedarf im PG einer neuen allgemeinen Regelung, welche die Möglichkeit für Anerkennungsprämien für die Angestellten des Kantons sowie der selbständigen Anstalten und Betriebe statuiert.

Abs. 2 und 3: In der BVO ist das Nähere zu regeln.

Abs. 4: Redaktionelle Anpassung bezüglich Gesetzesformulierung.

Art. 47 Dienstaltersgeschenk 1 Angestellte erhalten nach Vollendung des 10., 20., 30. und 40. Dienstjahres als Anerkennung ein Dienstaltersgeschenk. 2 Es beträgt a) für Lehrende entweder 1/12 des Jahreslohns oder 20 Arbeitstage bezahlter Ferien während der Unterrichtszeit; b) für alle anderen Mitarbeitenden entweder 10 Arbeitstage bezahlter Ferien und 1/24 des Jahreslohns oder 20 Arbeitstage bezahlter Ferien. 3 Die individuelle Höhe des Dienstaltersgeschenkes bemisst sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungs-		
--	--	--

grad der letzten 10 Jahre. 4 Dienstaltersgeschenke werden nur an Angestellte in ungekündigter Stellung ausgerichtet. 5 Die Besoldungsverordnung regelt das Nähere.		
---	--	--

Art. 48 Leistungen im Todesfall 1 Im Todesfall der oder des Angestellten richtet der Kanton den Lohn während 3 Monaten weiter aus und zwar an: a) die hinterbliebene Ehegattin oder den hinterbliebenen Ehegatten; a^{bis}) * die hinterbliebene Partnerin oder den hinterbliebenen Partner einer eingetragenen Partnerschaft; b) hinterbliebene minderjährige Kinder, sofern keine Auszahlung nach lit. a erfolgt. 2 Führt der Todesfall bei den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen zu einer finanziellen Notlage, so kann der Regierungsrat auf Gesuch die Dauer der Leistungen bis auf 6 Monate ausdehnen. Der Regierungsrat entscheidet endgültig.	1 Im Todesfall der oder des Angestellten wird der Lohn während 3 Monaten weiter ausgerichtet und zwar an: b) hinterbliebene minderjährige Kinder, sofern keine Auszahlung nach lit. a und a^{bis} erfolgt.	
--	--	--

V. Ferien, Feiertage, Freitage und Urlaub Art. 49 Feriendauer 1 Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt: a) 25 Arbeitstage für Angestellte bis zum 50. Altersjahr; b) 30 Arbeitstage für Angestellte ab dem vollendeten 50. Altersjahr.		
--	--	--

2 Der Ferienanspruch nach Abs. 1 lit. b entsteht ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem die oder der Angestellte das 50. Altersjahr vollendet.		
--	--	--

Art. 50 Ferienbezug 1 Der Zeitpunkt des Ferienbezuges wird von der vorgesetzten Stelle unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten und nach Rücksprache mit der oder dem Angestellten festgelegt. 2 Ferien sind in dem Jahr zu beziehen, in dem sie anfallen. Sofern die Ferien nicht bezogen wurden, ist der Bezug im Folgejahr anzuordnen.		
--	--	--

Art. 51 Kürzung der Ferien 1 Bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Unfall, militärischen oder ähnlichen Dienstleistungen wird der Ferienanspruch der oder des Angestellten ab dem 90. Kalendertag für jede weiteren 30 Kalendertage der Arbeitsverhinderung um 1/10 gekürzt. 2 Die Kalendertage der einzelnen Gründe einer Arbeitsverhinderung werden zusammengerechnet. 3 Der Bezug des Mutterschaftsurlaubes nach Art. 42 hat keine Kürzung des Ferienanspruches zur Folge.		
--	--	--

Art. 52 Feiertage und Freitage 1 Als bezahlte Feiertage gelten Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachts- und Stephanstag. 2 Fallen diese Feiertage auf einen Samstag, Sonntag oder einen Urlaubstag nach Art. 53 f., ist ein Nachbezug nicht möglich. Fallen sie in die Ferien, können sie nachbezogen werden. Die Verordnung regelt die Ausnahmen.		
---	--	--

3 Den Angestellten werden für familien- und betreuungsbezogene und andere Ereignisse einzelne bezahlte Freitage gewährt. Die Verordnung bestimmt die Ereignisse und Anzahl der gewährten Freitage.	4 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.	
---	---	--

Kommentar:
 Abs. 4: Gesetzliche Verankerung der Teilrevision Personalverordnung vom 9. Dezember 2014 (RRB-2014-560), wonach der Regierungsrat im Zusammenhang mit der Feiertagsregelung (Brückenbildung) und nach Absprache mit den Sozialpartnern jährlich einen und in besonderen Fällen zwei arbeitsfreie Tage oder entsprechende Halbtage festlegen kann. Besondere Umstände liegen dann vor, wenn aufgrund einer speziellen finanzpolitischen Situation keine Mittel für leistungsdifferenzierte Lohnmassnahmen bereitgestellt werden können oder die Angestellten über einen längeren Zeitraum hinweg mit erheblichen Zusatzbelastungen konfrontiert sind.

Art. 53 Urlaub – im Allgemeinen 1 Als Urlaub gilt jede auf Gesuch hin bewilligte Arbeitsabwesenheit. Das Gesuch um bezahlten oder unbezahlten Urlaub ist dem Arbeitgeber vorgängig einzureichen. Der Arbeitgeber kann die Bewilligung desurlaubes an Bedingungen knüpfen. 2 Der Arbeitgeber 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. 3 Bezahlten oder teilweise bezahlten Urlaub bewilligt der Arbeitgeber in Absprache mit dem Personalamt. Die Angestellten haben sich allfällige Lohnersatzzahlungen an den Lohn anrechnen zu lassen. 4 Während eines unbezahltenurlaubes besteht in der Regel kein Versicherungsschutz. Die Dauer eines unbezahltenurlaubes führt weder zu einem Ferienanspruch noch wird diese bei der Berechnung des Dienstalters hinzugezählt.	1 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. 2 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. 3 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. 54 Urlaub – im Besonderen 1 Für ausserdienstliche Militär-, Sport- und Ausbildungskurse, wie namentlich Sporttage, Armeemeisterschaften, Gebirgskurse, Leiterkurse oder Jungschützenkurse kann der oder dem Angestellten unbezahlter Urlaub gewährt werden. Sofern das Erwerbsersatzgesetz für solche Kurse eine Entschädigung vorsieht, wird diese an die Angestellten weitergeleitet. 2 Für längere internationale Einsätze kann Angestellten bezahlter Urlaub gewährt werden. 3 Für die Aus- und Weiterbildung für Tätigkeiten im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit sowie für unentgeltliche Einsätze in diesem Bereich erhalten Angestellte bis zum vollendeten 30. Altersjahr insgesamt bis zu 5 Arbeitstage bezahlten Urlaub pro Kalenderjahr. 4 Das Verfahren richtet sich nach Art. 53.	Art. 54a Vaterschaftsurlaub 1 Ein Angestellter hat Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von 10 Arbeitstagen. Dieser ist im ersten Lebensjahr des Kindes zu beziehen.	
---	---	--

Kommentar:

Art. 54a: Mit der Sicherstellung familienfreundlicher Anstellungsbedingungen erfüllt der Kanton einen wichtigen Grundsatz des Personalleitbildes und trägt damit zum Image als fortschrittlicher Arbeitgeber bei. Mit der Gewährung eines Vaterschaftsurlaubs nimmt der Kanton AR gesamtschweizerisch eine Vorreiterrolle ein und antizipiert auch in diesem Fall die gesellschaftspolitischen Diskussionen und Bestrebungen mit konkreten Massnahmen. Der Vaterschaftsurlaub setzt ein Postulat des Personalleitbildes um und erhöht die Arbeitszufriedenheit. Die Bezugsdauer von einem Jahr ist eine Verwirkungsfrist. Nach Ablauf der Frist besteht kein Anspruch mehr auf diesen Urlaub.

VI. Weitere Rechte Art. 55 Mitarbeitendengespräch / Vorgesetztenbeurteilung 1 Die vorgesetzte Stelle führt mit ihren Angestellten jährlich mindestens ein Mitarbeitendengespräch. 2 Die Angestellten haben die Möglichkeit einer Vorgesetztenbeurteilung.		
--	--	--

Art. 56 Förderung der Angestellten 1 Der Kanton unterstützt und fördert die funktionsbezogenen Fähigkeiten, die langfristig flexible Einsatzbereitschaft sowie die Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz der Angestellten. 2 Er unterstützt und fördert zudem die: a) Ausbildung. Sie dient der Aneignung der für einen bestimmten Beruf notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten. Eine Ausbildung wird in der Regel mit einem anerkannten Ausweis abgeschlossen. b) Fortbildung. Sie gewährleistet den Erhalt der beruflichen Qualifikationen durch Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten zur zeitgemässen Berufsausübung. Fortbildungsmassnahmen sind für die Angestellten des Kantons obligatorisch. Der Kanton übernimmt die Kosten. c) Weiterbildung. Sie führt zum Erwerb neuer Kenntnisse und Fertigkeiten und ermöglicht den Angestellten die Übernahme neuer Funktionen und Aufgaben. Weiterbildungsmassnahmen sind freiwillig. 3 Aus-, Fort- und Weiterbildungsmassnahmen werden im Mitarbeitendengespräch besprochen und festgelegt. 4 Der Arbeitgeber entscheidet in Absprache mit dem Personalamt über eine teilweise oder vollständige Übernahme von Aus- und Weiterbildungskosten in Form von: a) Lohnfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung; b) Übernahme der übrigen Kosten, namentlich Kurskosten, Prüfungsgebühren oder Spesen. 5 Beteiligt sich der Kanton 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 Kanton übernommenen Kosten sind ganz oder teilweise zurückzuerstatten, wenn: a) die oder der Angestellte die Aus- oder Weiterbildung nicht antritt oder ohne triftigen Grund nicht zu Ende führt;	1 Der Arbeitgeber unterstützt und fördert die funktionsbezogenen Fähigkeiten, die langfristig flexible Einsatzbereitschaft sowie die Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz der Angestellten. 4 Die Anstellungsbehörde entscheidet in Absprache mit dem Personalamt über eine teilweise oder vollständige Übernahme von Aus- und Weiterbildungskosten in Form von: 5 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:	
---	---	--

b) die oder der Angestellte das Arbeitsverhältnis ohne begründeten Anlass noch vor Ablauf der vereinbarten Frist kündigt; c) der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus begründetem Anlass noch vor Ablauf der vereinbarten Frist kündigt.		
--	--	--

Art. 57 Arbeitszeugnis und Arbeitsbestätigung 1 Die Angestellten können vom Arbeitgeber jederzeit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitszeugnis verlangen, welches sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten der oder des Angestellten ausspricht. 2 Auf Verlangen hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.	1 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.	
--	--	--

Kommentar: Abs. 1: Allgemeine Formulierung, Begriff Arbeitgeber wird weggelassen.
--

4. Abschnitt: Pflichten der Angestellten I. Im Allgemeinen Art. 58 Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung 1 Die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung der Angestellten richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften, dem Stellenbeschrieb, dem schriftlichen Arbeitsvertrag sowie den Weisungen des Arbeitgebers oder der vorgesetzten Stelle und den gemeinsamen Zielvereinbarungen. 2 Wenn es die Umstände erfordern und soweit dies zumutbar ist, kann der Arbeitgeber der oder dem Angestellten eine andere Arbeit, eine andere Aufgabe oder einen anderen Arbeitsort zuweisen.	1 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. 2 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.	
--	---	--

Kommentar:

Abs. 2: Allgemeine Formulierung, Begriff Arbeitgeber wird weggelassen, da dies eine unnötige Einschränkung ist.

Art. 59 Arbeitspflicht und Treuepflicht

1 Die Angestellten haben die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich zu erfüllen. Sie haben die Interessen des Kantons zu wahren und die Rechte der Bevölkerung zu achten.

II. Arbeitszeit

Art. 60 Arbeitszeit und Arbeitszeitmodelle

1 Die Arbeitszeit beträgt bei vollem Pensum:

- a) 42 Stunden pro Woche. Für bestimmte Berufsgruppen kann die Verordnung eine höhere Arbeitszeit von bis zu 50 Stunden vorsehen;
- b) für Lehrende an kantonalen Schulen 1940 Stunden (Netto-Gesamtarbeitszeit) pro Jahr.

2 Die Verordnung regelt das Nähere und kann verschiedene Arbeitszeitmodelle vorsehen.

3 Die Departementsvorsteherinnen und -vorsteher sowie die Leiterinnen und Leiter der Stabsstellen des Regierungsrates legen für ihre Bereiche die Arbeitszeitmodelle fest.

Aufgehoben

Kommentar:

Abs. 3: Diese organisatorischen Angaben sind in der Verordnung zu regeln.

Art. 61 Pikettdienst und ausserordentliche Arbeitszeit

1 Sofern es die Verhältnisse erfordern, kann die vorgesetzte Stelle Angestellte:

- a) zur Leistung von Pikettdienst verpflichten. Pikettdienst wird als Präsenz- oder Bereitschaftsdienst geleistet;

b) auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit, namentlich während der Nacht oder an Sonn- und Feiertagen, zur Arbeit verpflichtet. 2 Die Einteilung zu Pikettdienst und die Anordnung von Arbeit ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit erfolgt so früh als möglich. 3 Die Besoldungsverordnung regelt das Nähere.		
--	--	--

Art. 62 Überstunden 1 Angestellte sind zur Leistung von Überstunden verpflichtet, sofern diese notwendig und zumutbar sind. 2 Überstunden sind nur auf Anweisung der vorgesetzten Stelle zu leisten. Überstunden, die ausnahmsweise ohne ausdrückliche Anweisung geleistet wurden, sind der vorgesetzten Stelle umgehend zu melden, welche über die Anrechnung entscheidet. 3 Anrechenbare Überstunden sind mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. In Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber eine Auszahlung zum ordentlichen Stundenlohn anordnen. 4 Bei Angestellten nach Art. 9 Abs. 1 und Art. 10 sowie ab einer in der Verordnung bestimmten Gehaltsklasse ist eine angemessene Anzahl Überstunden im Lohn inbegriffen.	3 Anrechenbare Überstunden sind mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. In Ausnahmefällen kann die Anstellungsbehörde eine Auszahlung zum ordentlichen Stundenlohn anordnen. Aufgehoben	
---	--	--

Kommentar: Art. 62 Abs. 4: Ab einer in der Verordnung festgelegten Gehaltsklasse gilt vertraglich vereinbart die Vertrauensarbeitszeit oder es kann eine solche vereinbart werden (Art. 22 PGV Anhang1 und Art. 19 PGV Anhang 2). Das heisst, es gibt keine Zeiterfassung und Überstunden können nicht geltend gemacht werden. Die Angestellten nach Art. 9 Abs. 1 und Art. 10 sowie alle Angestellten in den Gehaltsklassen 16 und höher haben vertraglich Vertrauensarbeitszeit vereinbart. Demzufolge können allfällige Überstunden nicht geltend gemacht werden können und die Regelung kommt hier nicht zum Tragen. Für die übrigen Angestellten in den Gehaltsklassen 11 bis 15 schreibt die Verordnung vor, dass 3 resp. 6 Überstunden pro Monat im Lohn inbegriffen sind (Art. 31 PGV). In Anbetracht der Bereitschaft der Angestellten, gerade in herausfordernden Zeiten eine überdurchschnittliche Anzahl Überstunden zu leisten, ist es nicht mehr zeitgemäss, sie dafür mit einem solchen „Selbstbehalt“ abzustrafen. Dies setzt ein falsches Signal und die Bestimmung soll daher gestrichen werden.		
--	--	--

III. Weitere Pflichten		
-------------------------------	--	--

Art. 63 Meldepflicht und Arztzeugnis 1 Jegliche Art der Arbeitsverhinderung und die Veränderung in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, müssen der vorgesetzten Stelle umgehend gemeldet werden. 2 Der Arbeitgeber kann bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall jederzeit ein ärztliches Zeugnis verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Arbeitstage, ist unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen, sofern der Arbeitgeber nicht ausdrücklich darauf verzichtet.	2 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall kann jederzeit ein ärztliches Zeugnis verlangt werden. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Arbeitstage, ist unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen, sofern nicht ausdrücklich darauf verzichtet wird. Die Ausführungs-vorschriften regeln das Nähere.	
---	--	--

Kommentar:

Abs. 3: Die Zuständigkeiten für das Einholen oder den Verzicht (bspw. Grippewelle) eines Arztzeugnisses in der Ausführungsbestimmung zu regeln.

Art. 64 Vertrauensärztliche Untersuchung 1 Der Arbeitgeber ist mit Zustimmung des Personalamtes berechtigt, krankheits- oder unfallbedingte Absenzen überprüfen zu lassen und eine vertrauensärztliche Untersuchung anzuordnen. 2 Weitergehende gesetzliche Vorschriften bleiben vorbehalten. 3 Angestellte haben der Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung Folge zu leisten. 4 Die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt ist gegenüber der zuständigen Stelle im notwendigen Umfang vom Arztgeheimnis befreit.	1 Die Anstellungsbehörde ist mit Zustimmung des Personalamtes berechtigt, krankheits- oder unfallbedingte Absenzen überprüfen zu lassen und eine vertrauensärztliche Untersuchung anzuordnen. Art. 64a Gesundheits- und Case-Management 1 Der Arbeitgeber stellt ein betriebliches Gesundheitsmanagement sicher. 2 Mit dem Case-Management stellt der Arbeitgeber ein Verfahren zur Verfügung, um Angestellten mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen eine Hilfestellung anzubieten. 3 Die oder der Angestellte kann zur Mitwirkung an Eingliederungsmassnahmen des Arbeitgebers verpflichtet werden.	
--	--	--

Kommentar:

Art. 64a: Das betriebliche Gesundheits- und Case-Management umfasst sämtliche Massnahmen zur Gestaltung, Lenkung und Entwicklung betrieblicher Strukturen und Prozesse, um Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz gesundheitsförderlich zu gestalten. Neben prophylaktischen Massnahmen sind alsdann erkrankte Angestellte zu betreuen sowie wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern.

Art. 65 Öffentliche Ämter und Nebentätigkeiten

1 Die Annahme oder Ausübung eines öffentlichen Amtes oder einer Nebentätigkeit ist dem Arbeitgeber in jedem Fall zu melden.

2 Führt die Annahme oder Ausübung eines öffentlichen Amtes oder einer Nebentätigkeit zu einer Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Pflichten, ist eine Bewilligung des Regierungsrats einzuholen.

3 Eine Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Pflichten liegt insbesondere vor, wenn die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht oder ein Teil der ordentlichen Arbeitszeit beansprucht wird.

4 Der Regierungsrat kann die Bewilligung mit Auflagen, wie namentlich der Kompensation beanspruchter Arbeitszeit, der Abgabe von Nebeneinkommen oder der Reduktion des Beschäftigungsgrades, verknüpfen.

2 Führt ein öffentliches Amt oder eine Nebentätigkeit zu einer Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Pflichten, ist eine Bewilligung [der Anstellungsbehörde](#) notwendig.

4 Die [Bewilligung](#) kann mit Auflagen, wie namentlich der Kompensation beanspruchter Arbeitszeit, der Abgabe von Nebeneinkommen oder der Reduktion des Beschäftigungsgrades, verknüpft werden.

Art. 66 Besondere Verpflichtungen

1 Sofern ein überwiegendes öffentliches Interesse besteht, können im Arbeitsvertrag besondere Verpflichtungen vorgesehen werden, namentlich:

- a) die Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort;
- b) die Erreichung des Arbeitsortes innerhalb einer bestimmten Zeit;
- c) die Verwendung bestimmter Geräte, Arbeitskleider oder Sicherheitsvorrichtungen;
- d) Massnahmen zur Prävention.

Art. 67 Einschränkung des Streikrechts 1 Der Regierungsrat kann das Streikrecht für bestimmte Kategorien von Angestellten ganz oder teilweise aufheben, sofern dies für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit, der Versorgung mit lebensnotwendigen Gütern oder der Erbringung wichtiger öffentlicher Dienstleistungen notwendig ist.		
--	--	--

Art. 68 Datenschutz 1 Die Bearbeitung von Daten richtet sich nach dem Datenschutzgesetz. 2 Bei einem Versicherungsverhältnis des Kantons mit privaten Versicherungsgesellschaften ist er befugt, die für die Bearbeitung der Versicherungsfälle erforderlichen Daten der Gesellschaft bekannt zu geben. Diese hat sicherzustellen, dass die Daten nicht zweckentfremdet werden.	Art. 68 Datenschutz und Datenbearbeitung 1 Der Arbeitgeber bearbeitet Personendaten, soweit es für die Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses notwendig ist. Das Datenschutzgesetz findet Anwendung. 2 Über jede Angestellte und jeden Angestellten wird ein Personaldossier geführt, welches alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis wesentlichen Informationen enthält. 3 Der Arbeitgeber ist befugt, Personendaten für die Personal-, Lohn- und Versicherungsbewirtschaftung mit einem zentralen Informationssystem zu bearbeiten. 4 Die Ausführungsvorschriften regeln das Nähere.	
--	--	--

Kommentar: Abs.1: Es braucht eine allgemeine Regelung zur Datenbearbeitung, welche sowohl für den Kanton als auch für seine selbständigen Anstalten und Betriebe gilt. Diese allgemeine Regel muss zumindest den Zweck der Datenbearbeitung konkretisieren. Abs. 2: Das Datenschutzgesetz stellt erhöhte Anforderungen an die gesetzliche Grundlage bei der Bearbeitung von besonders schützenswerten Daten und Persönlichkeitsprofilen. Aus diesem Grund wird das Führen von zentralen Personaldossiers ausdrücklich als Aufgabe genannt. Abs. 3: Zur Bearbeitung der Personaldaten in einem Informationssystem braucht es eine Regelung, welche sowohl den Kanton als auch die selbständigen Anstalten und Betriebe ermächtigt. Abs. 4: Die organisationsrechtlichen Kompetenzen sind in den Ausführungsvorschriften zu regeln.		
--	--	--

IV. Massnahmen bei ungenügender Leistung oder Pflichtverletzung		
---	--	--

Art. 69 1 Genügen Leistung oder Verhalten der oder des Angestellten den Anforderungen nicht, oder werden Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt, so trifft der Arbeitgeber die zur Sicherung eines geordneten Aufgabenvollzuges erforderlichen Massnahmen. 2 Er kann insbesondere: a) einen schriftlichen Verweis erteilen; b) die Zuweisung anderer Aufgaben oder die Versetzung der oder des Angestellten verfügen; c) eine Lohnkürzung verfügen; d) die Kündigung androhen; e) eine definitive oder vorübergehende Freistellung anordnen; f) eine ordentliche oder fristlose Kündigung nach Art. 24 aussprechen. 3 Mehrere Massnahmen können miteinander verbunden werden. 4 Die Verordnung regelt das Verfahren.	1 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. 2 Sie kann insbesondere: a) eine schriftliche Verwarnung erteilen;	
---	---	--

Kommentar:

Abs. 1: Die Unterstützung durch das Personalamt dient der Sachverhaltsklärung sowie der Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung und Massnahmenauslegung.

5. Abschnitt: Rechtsschutz Art. 70 Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse 1 Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, erlässt der Arbeitgeber eine Verfügung. 2 Beim Verwaltungsgericht können mit Beschwerde angefochten werden: a) Verfügungen des Kantonsrates nach Art. 10; b) Verfügungen der Gerichtspräsidentinnen und Gerichtspräsidenten;	1 Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist in der Regel in einem Konfliktlösungsverfahren die Möglichkeit einer Einigung zu prüfen. Die Verordnung regelt das Nähere. 1^{bis} Kommt keine Einigung zu Stande, erlässt die Anstellungsbehörde eine Verfügung. 2 Beim Obergericht können mit Beschwerde angefochten werden:	
---	---	--

c) Verfügungen und Rekursentscheide des Regierungsrates. 3 Verfügungen der übrigen Arbeitgeber können mit Rekurs beim Regierungsrat angefochten werden. 4 Beschwerde und Rekurs haben keine aufschiebende Wirkung; vorbehalten bleibt das Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege. 5 Beschwerde- und Rekursverfahren sind kostenlos. Bei missbräuchlichem Verhalten können der oder dem Angestellten die Kosten des Verfahrens ganz oder teilweise auferlegt werden.	3 Verfügungen der übrigen Anstellungsbehörden können mit Rekurs beim Regierungsrat angefochten werden.	
--	--	--

Kommentar:

Abs. 1: Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sollen primär interne Wege zur Konfliktregelung im Vordergrund stehen. Zusammen mit dem Personalamt sollen Sachverhaltsabklärungen vorgenommen und geprüft werden, ob Konflikte allenfalls mit Konfliktlösungsverfahren bereinigt werden können. Professionelle Konfliktlösungsverfahren sollen als niederschwelliges Angebot zur Verfügung stehen, um sicherzustellen, dass Streitigkeiten grundsätzlich und im Sinne der Leitgedanken des Personalleitbildes förderlich begleitet und gelöst werden können. Ziel ist, einen bewussten, systematischen und zielgerichteten Umgang mit Konflikten sicherzustellen, um so Konflikte oder belastendes Verhalten frühzeitig zu erkennen und Ressourcen zu deren Bearbeitung zu aktivieren. Weiter sind Techniken zur Konfliktregulierung bereitzustellen. Hierzu gehören Methoden aus den Bereichen Coaching, Supervision und Mediation.

Art. 71 Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse 1 Der Rechtsschutz für privatrechtlich Angestellte richtet sich nach den Vorschriften des OR und des Gerichtsstandsgesetzes.	Aufgehoben	
---	--------------------------	--

Kommentar:

Art. 71 Abs. 1: Da privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gem. Kommentar zu Art. 4 nicht mehr vorgesehen sind, wird diese Bestimmung aufgehoben.

Art. 72 Gleichstellungsgesetz 1 Für Streitigkeiten im Anwendungsbereich des Gleichstellungsgesetzes richtet sich der Rechtsschutz für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse nach Art. 70 und für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse nach Art. 71.	1 Für Streitigkeiten im Anwendungsbereich des Gleichstellungsgesetzes richtet sich der Rechtsschutz nach Art. 70.	
---	---	--

Kommentar: Neu gibt es keine „privatrechtlichen“ Arbeitsverhältnisse mehr.

6. Abschnitt: Schluss- und Übergangsbestimmungen Art. 73 Ausführungsvorschriften 1 Der Kantonsrat erlässt die Besoldungsverordnung sowie die Verordnung über die Pensionskasse des Kantons Appenzell Ausserrhoden und der Regierungsrat erlässt die übrigen Ausführungsvorschriften.	1 Der Kantonsrat erlässt die Besoldungsverordnung und der Regierungsrat erlässt die übrigen Ausführungsvorschriften.	
---	--	--

Kommentar:
Redaktionelle Anpassungen entsprechend der Zuständigkeiten.
Der Regierungsrat ist von Verfassungswegen für den Erlass von Ausführungsvorschriften zuständig. Diese gelten auch für all jene selbständigen Anstalten und Betriebe, die unter den Anwendungsbereich des PG fallen, soweit die spezialgesetzlichen Bestimmungen nichts anderes vorsehen.

Art. 74 Aufhebung bisherigen Rechts 1 Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes werden alle ihm widersprechenden Erlasse und Bestimmungen aufgehoben oder geändert. 2 Insbesondere werden aufgehoben: a) die Angestelltenverordnung vom 16. November 1992; b) die Verordnung vom 11. Dezember 2001 über die Anstellung der Lehrenden an den kantonalen Schulen; c) die Verordnung vom 16. Dezember 1997 über die Anstellungsverhältnisse an den kantonalen Spitälern; d) die Verordnung vom 8. Januar 1991 über die Dienstverhältnisse des Betriebspersonals des kantonalen Tiefbauamtes. 3 Geändert werden: a) Gesetz vom 24. September 2000 über Schule und Bildung; b) Gesetz vom 12. März 2000 über die öffentliche Krankenpflege; c) Polizeigesetz vom 13. Mai 2002; d) Verordnung vom 10. Dezember 2002 zum Polizeigesetz; e) Verordnung vom 15. November 1999 über die		
---	--	--

Besoldung und die berufliche Vorsorge der Mitglieder des Regierungsrates; f) Verordnung vom 26. März 2001 über die Anstellung der Lehrenden an den Volksschulen; g) Verordnung vom 8. Juni 2000 über den Betrieb des Spitalverbundes AR; h) Verordnung vom 23. Oktober 1995 über die Gebäude- und Grundstückversicherung (Assekuranzverordnung); i) Verordnung vom 8. Februar 1997 über die Organisation der Ausgleichskasse; j) Verordnung vom 16. November 1992 zum Bundesgesetz über die Invalidenversicherung. Geltendes Recht nach SVARG (Einschub zum Vergleich) Art. 13 Departement Gesundheit ... 3 Es genehmigt gemäss Art. 7 Abs. 4 des Personalgesetzes das Reglement über die Personalkommission. Art. 15 Besondere Verträge ... 2 Der Regierungsrat erlässt durch Verordnung nähere Bestimmungen. Art. 6 c) Zuständigkeiten 1 Der Verwaltungsrat: ... Art. 12 Regierungsrat 1 Der Regierungsrat: ... f) erlässt eine Verordnung über die besondere Honorierung der Ärzteschaft sowie über besondere Besoldungen von spezialisierten Angestellten;	4 Das Spitalverbundgesetz (SVARG, bGS 812.11) wird wie folgt geändert: a) Aufgehoben werden: - Art. 13 Abs. 3 - Art. 15 Abs. 2 b) Folgende Artikel werden geändert: - Art. 6 ... t) ernennt eine eigenständige Funktionsbewertungskommission; u) 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. - f) genehmigt die vom Verwaltungsrat erlassenen Ausführungsbestimmungen zum Personalgesetz und zur Besoldungsverordnung;	
---	---	--

Art. 14 Massgebliches Personalrecht 1 Die Arbeitsverhältnisse im SVAR bestimmen sich nach dem kantonalen Personalrecht. 2 Der Regierungsrat kann, unter Berücksichtigung des Personalgesetzes[6], für die Entschädigung von Inkonvenienzen, Überzeit und Spesen sowie für den Pikett-, Präsenz-, Nacht- und Wochenenddienst und weitere ausserordentliche Arbeitszeiten auf Antrag des Verwaltungsrates besondere Bestimmungen erlassen, soweit diese aus medizinischen oder betrieblichen Gründen notwendig sind. Art. 15 Besondere Verträge 1 Der Verwaltungsrat kann mit Ärztinnen und Ärzten und anderen spezialisierten Angestellten besondere Verträge abschliessen, namentlich wenn auf dem Arbeitsmarkt zu den Bedingungen des kantonalen Personalrechts keine entsprechenden Mitarbeitenden gefunden werden können.	- Art. 14 1 Die Arbeitsverhältnisse im SVAR bestimmen sich nach dem Personalgesetz und der Besoldungsverordnung. 2 Der Verwaltungsrat erlässt die Ausführungsbestimmungen zum Personalgesetz und zur Besoldungsverordnung für die Anstellungsverhältnisse des SVAR. 3 Der Verwaltungsrat regelt die personalrechtlichen Zuständigkeiten und Aufgaben. - Art. 15 Besondere Anstellungsbedingungen 1 In begründeten Ausnahmefällen kann der Verwaltungsrat eine Entlohnung 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.	
---	---	--

Kommentar:

Art. 74 Abs. 4: Fremdänderung des SVARG zur Sicherstellung des personalrechtlichen Kompetenzrahmens für den Spitalverbund (SVAR).

SVARG

Art. 6 Abs. 1 lit. t und u: Gesetzliche Verankerung, dass der SVAR eine eigene Funktionsbewertungskommission hat und bei personalrechtlichen Veränderungen die Vertretung der Angestellten sowie die Sozialpartner mit einbezogen werden.

Art. 12 Abs. 1 lit. f: Die Delegation der Ausführungsvorschriften zu PG und BVO erfolgt nach Art. 14 Abs. 2 SVARG an den Verwaltungsrat, welcher das rechtlich verantwortliche, oberste Organ des SVAR ist, weshalb er nebst der Verantwortung auch die Kompetenz für den personalrechtlichen Vollzug hat. Es bedarf jedoch eines Genehmigungsvorbehalts, nicht um den konkreten Sachverhalt zu überprüfen, sondern um die Abstimmung auf das übergeordnete Recht sicherzustellen. Es geht um eine einheitliche, formell richtige Gesetzgebung und die Abstimmung auf das übergeordnete Recht sowie die Aufnahme der Ausführungsbestimmungen des SVAR in die bGS. (Deshalb müssen auch die Gemeinden ihre Reglemente durch den Regierungsrat genehmigen lassen. Hier folgt dann jedoch keine Aufnahme in die bGS). Die Einschränkung auf die vom VR erlassenen Reglemente ist nötig, weil er seinerseits Genehmigungsinstanz für das von der GL erlassene Personalreglement ist (vgl. Art. 6 Abs. 1 lit. r und Art. 7 Abs. 1 lit. e SVARG).

Art. 14 Abs. 1: Zur Klarstellung wird die Anwendbarkeit des Personalgesetzes und der Besoldungsverordnung ausdrücklich geregelt.

Art. 14 Abs. 2: Der Verwaltungsrat des selbständigen SVAR erlässt die Reglemente anstelle des Regierungsrats. Der VR ist das Organ, welches diese Bedürfnisse und Spezialitäten aus Erfahrung besser kennt und näher an den Gegebenheiten ist. Er soll deshalb die zuständige Regelungsbefugnis erhalten und auch ausüben dürfen.

Art. 14 Abs. 3: Der VR regelt die personalrechtlichen Zuständigkeiten für die Geschäftsleitung und die weiteren Anstellungsbehörden im SVAR.

Art. 15 Abs. 1: Ausnahmebestimmung zu Gunsten des Verwaltungsrates des SVAR analog jener des Regierungsrates für die KVAR (Art. 34 Abs. 5 PG). Die neue Formulierung ist eine Klärung für eine besondere Personalkategorie. Es gibt keine besonderen Verträge im Rechtssinne. Zudem wird geklärt, dass keine privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse vereinbart werden können, sondern nur öffentlich-rechtliche. Ausschliesslich die Entlohnung kann in begründeten Ausnahmefällen in Abweichung von PG und BVO festgelegt werden. Damit wird der umfassendere, unklare und deshalb bis anhin nicht angewandte Art. 15 eindeutiger, bestimmter und auch anwendbar.

Art. 75 Neues Recht 1 Für die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse gilt neues Recht, soweit diese nicht bereits nach altem Recht gekündigt worden sind. 2 Tatsachen, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes eingetreten sind, geben keinen Anspruch auf rückwirkende Anwendung dieses Gesetzes. 3 Sämtliche bestehenden öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse werden mittels eines schriftlichen Arbeitsvertrages spätestens einen Monat nach Inkrafttreten dieses Gesetzes an das neue Recht angepasst. 4 Sofern nach Abs. 3 kein neues Arbeitsverhältnis vereinbart werden konnte, gilt das altrechtliche Arbeitsverhältnis als gekündigt. Es endet in jedem Fall mit Ablauf der Kündigungsfrist nach dem jeweiligen alten Recht.		
---	--	--

Art. 76 Übergangsbestimmung betreffend Besoldung 1 Die zuletzt bezogenen Löhne werden in die neuen Arbeitsverträge übernommen. Vorbehalten bleiben Lohnanpassungen infolge des Ausgleichs lohnrelevanter Änderungen aufgrund der Auswirkungen der Globalbilanz. Zulagen und Spesen werden nach den neuen Bestimmungen in der Besoldungsverordnung und deren Ausführungsvorschriften ausgerichtet.		
--	--	--

Art. 77 Übergangsbestimmung betreffend ordentliche und vorzeitige Pensionierung 1 Angestellte des Kantons, die bis zum 31. Dezember 2010 das 63. Altersjahr vollenden, können wählen zwischen einer ordentlichen Pensionierung nach Art. 19 und nachfolgender Regelung:		
--	--	--

a) Lehrende treten am Ende des Semesters und die übrigen Angestellten am Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie das 63. Altersjahr vollendet haben. b) Sofern das Anstellungsverhältnis zum Zeitpunkt der Pensionierung mindestens 5 Jahre gedauert hat, bezahlt der Kanton bis zum Eintritt der ordentlichen AHV-Rente eine Überbrückungsrente. Die individuell berechnete Überbrückungsrente ergibt sich aus der mutmasslichen einfachen AHV-Altersrente im Verhältnis zum durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre. 2 Eine vorzeitige Pensionierung ist mit Inkrafttreten dieses Gesetzes nur noch nach neuem Recht (Art. 20) möglich. 3 Für ordentliche und vorzeitige Pensionierungen, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgten, gilt bisheriges Recht bezüglich der Übergangsleistungen bis zum Pensionsalter nach dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung.		
--	--	--

Art. 78 Referendum und Inkrafttreten 1 Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum. 2 Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.		
--	--	--

Glossar zur Erläuterung von Begriffen im Personalrecht, siehe Beilage 3