Besoldungsverordnung**(BVO)**

vom 30. Oktober 2006 (Stand 1. Januar 2015)

Farbcode:

schwarz: geltender Gesetzestext
 rot: materielle Änderungen
 blau: redaktionelle Änderungen

Der Kantonsrat von Appenzell Ausserrhoden,

gestützt auf Art. 74 der Verfassung des Kantons Appenzell A.Rh. vom 30. April 1995 und Art. 73 des Personalgesetzes vom 24. Oktober 2005,

beschliesst:

Geltendes Recht	Version Vernehmlassungstext	Bemerkungen
<p>1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen</p> <p>I. Geltungsbereich</p> <p>Art. 1 Regelungsbereich</p> <p>1 Die Verordnung regelt das Nähere zu folgenden Bestimmungen des Personalgesetzes:</p> <p>a) Lohn nach Art. 34 (Lohnbestimmung) und 35 (Lohnanpassung);</p> <p>b) Entschädigungen nach Art. 36 (Zulagen) und 37 (Spesen);</p> <p>c) weitere Leistungen nach Art. 46 (Anerkennungsprämie) und 47 (Dienstaltersgeschenk);</p> <p>d) Pikettdienst und ausserordentliche Arbeitszeit nach Art. 61.</p> <p>2 Der Regierungsrat legt in einem Reglement die Abgeltung von Zulagen, Spesen, Pikettdienst und ausserordentlicher Arbeitszeit in Ergänzung zur Verordnung fest.</p>	<p>e) Ordentliche Pensionierung nach Art. 19</p> <p>2 Der Regierungsrat legt die Abgeltung von Zulagen, Spesen, Pikettdienst und ausserordentlicher Arbeitszeit in Ergänzung zu dieser Verordnung fest.</p>	

Kommentar

Art. 1 Abs. 1 lit. e: Aufgrund der Anpassungen in Art. 19 PG, wonach das Arbeitsverhältnis bis maximal zum vollendeten 70. Altersjahr verlängert werden kann, bedarf es einer Konkretisierung in der Verordnung.

Art. 1 Abs. 2: Auf die Verankerung des Reglements als Erlassform ist zu verzichten Die Zuständigkeit des Regierungsrates betrifft die kantonale Verwaltung einschliesslich der unselbständigen Anstalten sowie der Gerichte. Der Regierungsrat soll auch für jene selbständigen Anstalten und Betriebe zuständig bleiben, die aufgrund ihrer Spezialgesetzgebung keine abweichenden Bestimmungen haben.

Art. 2 Anwendungsbereich

1 Diese Verordnung gilt für alle Angestellten des Kantons, die dem Personalgesetz unterstellt sind.

2 Für die Angestellten nach Art. 10 PG, die Direktorin oder den Direktor Spitalverbund, die Chef-, Co-Chef- und Leitenden Ärztinnen und Ärzte, die Lehrenden an kantonalen Schulen, ausgenommen die Rektorinnen und Rektoren, die Fachpersonen der Logopädie und Psychomotoriktherapie, die Angehörigen der Kantonspolizei und Personen mit speziellen Funktionen gelten im Besonderen die Bestimmungen im 2. Abschnitt und, soweit sie diesen nicht widersprechen, die Bestimmungen im 1. Abschnitt.

1 Diese Verordnung gilt für die Angestellten des Kantons **einschliesslich seiner unselbständigen Anstalten und Betriebe sowie der Gerichte.**

2 Sofern keine besondere Regelung besteht, gilt diese Verordnung auch für die Angestellten von selbständigen Anstalten und Betriebe des Kantons.

Kommentar

Art. 2 Abs. 1 und 2: Die Regelung zum Geltungsbereich der BVO entspricht damit der neuen Regelung im PG.

II. Lohn

Art. 3 Allgemeine Bestimmungen

1 Die Lohntabelle im Anhang 1 mit den minimalen und maximalen Werten einer Gehaltsklasse und den zugeordneten Funktionswerten ist ein integrierter Bestandteil der Verordnung. Die Gehaltsklassen beinhalten Jahreslöhne. Die Lohntabelle wird bei generellen Lohnanpassungen entsprechend nachgeführt.

2 Jede Stelle wird mittels einer Funktionsbewertung einer Gehaltsklasse zugeordnet (funktionelle Lohn-

<p>bestimmung). Der Lohn innerhalb der bestimmten Gehaltsklasse wird aufgrund der individuellen Lohnbestimmung festgelegt.</p> <p>3 Der Regierungsrat überprüft den Mindest- und Höchstlohn nach Art. 34 PG spätestens alle 4 Jahre.</p> <p>4 Der ordentliche Stundenlohn wird aus dem Jahreslohn geteilt durch 2184 Jahresarbeitsstunden berechnet, ausgenommen bei den Assistenzärztinnen und -ärzten mit maximal 2600 Jahresarbeitsstunden.</p> <p>5 Für die ausnahmsweise Auszahlung von Überstunden nach Art. 62 Abs. 3 PG werden die Stunden-teiler nach Abs. 4 angewendet. Bei den Lehrenden ist die Anzahl der Lektionen massgebend: 40 Wochen mal Lektionenzahl pro Woche. Der Betrag ergibt sich, indem der Jahreslohn durch die Anzahl der Lektionen pro Jahr geteilt wird und davon 80 % berechnet werden.</p> <p>6 Erhalten Angestellte von Dritten oder vom Bund Lohnzahlungen, Honorare oder dergleichen im Rahmen ihrer Tätigkeit im Auftrag des Kantons, fallen sie in die Staatskasse. Ausgenommen sind Sitzungsgelder und Spesenvergütungen sowie die Entschädigungen für besondere Funktionen wie das Präsidium. Der Regierungsrat bestimmt die Ausnahmen.</p>	<p>Aufgehoben.</p> <p>4 Der ordentliche Stundenlohn wird aus dem Jahreslohn geteilt durch 2184 Jahresarbeitsstunden berechnet.</p> <p>6 Erhalten Angestellte von Dritten oder vom Bund Lohnzahlungen, Honorare, Sitzungsgelder oder dergleichen im Rahmen ihrer dienstlichen Aufgabenerfüllung oder Tätigkeit im Auftrag des Arbeitgebers, gehören diese dem Arbeitgeber. Ausgenommen sind Spesenvergütungen.</p>	
--	--	--

Kommentar
 Art. 3 Abs. 3: Mit der Änderung von Art. 34 Abs. 4 PG ist diese Bestimmung nicht mehr notwendig.
 Art. 3 Abs. 4: Aufgrund des Zuständigkeitswechsels in den SVAR, wird die Personengruppe Assistenzärztinnen/Assistenzärzte daselbst geregelt
 Art. 3 Abs. 6: Zur Vermeidung von Interpretationsspielräumen wird dieser Artikel präzisiert.

<p>Art. 4 Funktionsbewertung und funktionelle Lohnbestimmung</p> <p>1 Eine Funktionsbewertungskommission erstellt für jede Funktion eine Bewertung, abgestützt auf den Stellenbeschrieb. Im Rahmen der Funktionsbewertung werden die stellenbezogenen Anforderungen, insbe-</p>	<p>1 Eine Funktionsbewertungskommission erstellt für jede Stelle eine Bewertung, abgestützt auf den Stellenbeschrieb. Im Rahmen der Funktionsbewertung werden die stellenbezogenen Anforderungen, insbe-</p>	
--	---	--

<p>sondere die fachlichen Voraussetzungen, die Prozessanforderungen, die beruflichen Rahmenbedingungen und die Ergebnisverantwortung nach einem einheitlichen System (Anhang 2) bewertet.</p> <p>2 Aus der Bewertung einer Funktion ergibt sich ein Funktionswert, der die Zuordnung der Stelle zu einer Gehaltsklasse bestimmt (funktionelle Lohnbestimmung). Arbeitgeber sowie die oder der Angestellte können bei der Funktionsbewertungskommission Antrag auf eine Überprüfung stellen.</p> <p>3 Bei einer Änderung des Stellenbeschriebs aufgrund wesentlich veränderter Anforderungen ist die Funktionsbewertung zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.</p> <p>4 Der Regierungsrat bestimmt die Mitglieder der Funktionsbewertungskommission. Ihr gehören an:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 2 Arbeitgeber-Vertretungen b) 2 Angestellten-Vertretungen c) eine Vertretung des Personalamtes sowie eine externe Fachperson; beide mit beratender Stimme. Er kann für den Spitalverbund AR eine besondere Funktionsbewertungskommission einsetzen. 	<p>sondere die fachlichen Voraussetzungen, die Prozessanforderungen, die beruflichen Rahmenbedingungen und die Ergebnisverantwortung nach einem einheitlichen System (Anhang 2) bewertet.</p> <p>2 Aus der Bewertung einer Stelle ergibt sich ein Funktionswert, der die Zuordnung der Stelle zu einer Gehaltsklasse bestimmt (funktionelle Lohnbestimmung). Die Anstellungsbehörde sowie die oder der Angestellte können bei der Funktionsbewertungskommission Antrag auf eine Überprüfung stellen.</p> <p>c) eine Vertretung des Personalamtes sowie eine externe Fachperson; beide mit beratender Stimme.</p>	
--	---	--

Kommentar
Art. 4 Abs. 4: Eine Funktionsbewertungskommission für den SVAR besteht bereits. Aufgrund des Zuständigkeitswechsels wird dies neu im SVARG geregelt.

<p>Art. 5 Individuelle Lohnbestimmung</p> <p>1 Der Arbeitgeber legt nach Rücksprache mit dem Personalamt im Rahmen der Anstellungsbedingungen den konkreten Lohn innerhalb einer funktionell bestimmten Gehaltsklasse fest.</p> <p>2 Die Höhe des Lohnes richtet sich nach den individuellen Eigenschaften (Art. 34 PG) wie Qualifikation und Leistung der oder des Angestellten (individuelle Lohnbestimmung). Als Basis gilt der Mittelwert innerhalb einer Gehaltsklasse gemäss Lohntabelle.</p>	<p>1 Die Anstellungsbehörde legt nach Rücksprache mit dem Personalamt im Rahmen der Anstellungsbedingungen den konkreten Lohn innerhalb einer funktionell bestimmten Gehaltsklasse fest.</p>	
--	---	--

<p>3 Die Jahreslöhne werden in 13 Teilen ausbezahlt, im Monat November zwei Teile. Die Stundenlöhne werden monatlich ausbezahlt und enthalten die Anteile für Ferien, Feier- und Freitage sowie den 13. Monatslohn. Beiträge der Angestellten an die gesetzlich vorgeschriebenen Vorsorgeeinrichtungen sowie Sozial- und andere Abgaben werden vom Lohn abgezogen.</p> <p>4 Bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird der 13. Monatslohn pro rata temporis ausbezahlt.</p>		
--	--	--

<p>Art. 6 Abweichende Lohnbestimmung</p> <p>1 In begründeten Fällen kann der Arbeitgeber für die Zeit der Einarbeitung oder der Entwicklung der individuellen Eigenschaften einen Anfangslohn von bis zu 5 % unterhalb des Minimums einer Gehaltsklasse festlegen.</p> <p>2 Der Regierungsrat kann zur Gewinnung oder Erhaltung von besonders qualifizierten Angestellten in begründeten Ausnahmefällen einen bis zu 10 % über dem Maximum einer Gehaltsklasse liegenden Lohn gewähren.</p> <p>3 Die Lohngrenzen nach Art. 34 Abs. 4 PG dürfen nicht unter- oder überschritten werden.</p>	<p>1 In begründeten Fällen kann die Anstellungsbehörde für die Zeit der Einarbeitung oder der Entwicklung der individuellen Eigenschaften einen Anfangslohn von bis zu 5 % unterhalb des Minimums einer Gehaltsklasse festlegen.</p> <p>2 Die Anstellungsbehörde kann mit Zustimmung des Personalamtes zur Gewinnung oder Erhaltung von besonders qualifizierten Angestellten in begründeten Ausnahmefällen einen bis zu 10 % über dem Maximum einer Gehaltsklasse liegenden Lohn gewähren.</p> <p>Aufgehoben</p>	
---	--	--

Kommentar
 Abs. 3: Wird aufgehoben, weil nach Art. 34 Abs. 5 PG in begründeten Ausnahmefällen von den allgemeinen Lohnbestimmungen abgewichen werden kann.

<p>Art. 7 Lohnanpassungen</p> <p>1 Individuelle Lohnerhöhungen setzen eine gute Leistung voraus. Grundlage ist die Beurteilung der oder des Angestellten durch die oder den Vorgesetzten. Die Beurteilung ist schriftlich festzuhalten und soll in der Zeit von September bis November erfolgen. Sie kann mit dem Mitarbeitendengespräch verbunden werden. Aufbau und Methodik der Beurteilung richtet sich nach den Weisungen des Regierungsrates.</p>	<p>1 Individuelle Lohnerhöhungen setzen eine gute Leistung voraus. Grundlage ist die Beurteilung der oder des Angestellten durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten. Die Beurteilung ist schriftlich festzuhalten. Einzelheiten zur Beurteilung werden durch den Regierungsrat festgelegt.</p>	
--	---	--

<p>2 Die vorgesetzte Stelle orientiert den Arbeitgeber auf dem Dienstweg über die Beurteilung und kann ihm aufgrund von Vorgaben eine individuelle Lohnerhöhung für die oder den Angestellten beantragen.</p> <p>3 Der Arbeitgeber entscheidet im Rahmen der zur Verfügung stehenden Lohnsumme über die individuellen Lohnerhöhungen der Angestellten.</p>	<p>2 Die vorgesetzte Stelle orientiert die Anstellungsbehörde auf dem Dienstweg über die Beurteilung und kann eine individuelle Lohnerhöhung für die oder den Angestellten beantragen.</p> <p>3 Die Anstellungsbehörde entscheidet im Rahmen der zugeteilten Lohnsumme über die individuellen Lohnerhöhungen der Angestellten.</p>	
--	--	--

Kommentar
 Art. 7 Abs. 1: Mit Einführung des neuen MAG sind die detaillierten Abläufe in den Weisungen zum MAG festgehalten. Aus diesem Grund werden die zeitlichen Angaben in der Verordnung des Kantonsrates gestrichen.

<p>III. Abgeltungen</p> <p>Art. 8 Allgemeines</p> <p>1 Der Anspruch auf Abgeltungen ist im Arbeitsvertrag festzuhalten und ergibt sich aus dieser Verordnung und dem Reglement des Regierungsrates. Er beginnt mit dem Monat, in dem der massgebende Sachverhalt erfüllt ist, und endet mit dem Monat, in dem die Voraussetzungen nicht mehr gegeben sind.</p> <p>2 Abgeltungen werden einzeln nach den tatsächlichen Umständen monatlich berechnet. In besonderen Fällen kann der Regierungsrat im Reglement monatliche Pauschalen festlegen.</p> <p>3 Bei Arbeitsverhinderung oder -unfähigkeit gilt Art. 44 Abs. 1 PG.</p>	<p>1 Der Anspruch auf Abgeltungen ist im Arbeitsvertrag festzuhalten und ergibt sich aus dieser Verordnung und den Ausführungsvorschriften des Regierungsrates. Er beginnt mit dem Monat, in dem der massgebende Sachverhalt erfüllt ist, und endet mit dem Monat, in dem die Voraussetzungen nicht mehr gegeben sind.</p> <p>2 Abgeltungen werden einzeln nach den tatsächlichen Umständen monatlich berechnet. Für besondere Fälle kann der Regierungsrat monatliche Pauschalen festlegen.</p> <p>4 Abgeltungen für regelmässige Inkonvenienzen wie Pikettdienst, ausserordentliche Arbeitszeit und zusätzliche Dienste werden auch während der Ferien und im Falle der Lohnfortzahlung geleistet.</p>	
---	---	--

Kommentar
 Art. 8 Abs. 4: Anpassung unter Berücksichtigung der bundesgerichtlichen Rechtsprechung (BGE 132 III 172 „Orange-Urteil“). Voraussetzung für die Auszahlung dieser Zulagen während den Ferien sowie bei Krankheit und Unfall ist, dass die Zulagen regelmässig ausgerichtet werden. Dies ist der Fall, wenn sie während mindestens neun Monaten pro Jahr ausbezahlt werden.

<p>Art. 9 Pikettdienst und ausserordentliche Arbeitszeit</p> <p>1 Pikettdienst wird als Präsenzdienst oder Bereitschaftsdienst geleistet. Präsenzdienst liegt vor, wenn Angestellte bei Abruf sofort am Arbeitsplatz zur Verfügung zu stehen und sich darum in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes aufzuhalten haben. Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn sich Angestellte auf Abruf bereit zu halten haben, um innert einer vorgegebenen Frist am Arbeitsplatz zu erscheinen und die Arbeit aufzunehmen. Pikettdienst wird mit höchstens Fr. 4.– für jede geleistete oder angebrochene Arbeitsstunde entschädigt. Der Regierungsrat kann in besonderen Fällen zusätzlich Zeitgutschriften bis 20 Prozent gewähren. Bei Abruf der Arbeitsleistung während des Pikettdienstes, wird für die nun beginnende Arbeitszeit keine Pikettdienst-Entschädigung und keine Pikettdienst-Zeitgutschrift mehr gewährt.</p> <p>2 Angeordnete Arbeit ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit, das heisst in der Nacht von 19.00 bis 07.00 Uhr sowie an Samstagen, Sonn- und Feiertagen wird mit einem Zuschlag von Fr. 7.-- für jede geleistete oder angebrochene Arbeitsstunde entschädigt. Der Regierungsrat kann in besonderen Fällen zusätzlich eine Zeitgutschrift bis zu 20 % der geleisteten Arbeitszeit gewähren.</p> <p>3 Angestellte, die aufgrund des Arbeitsvertrages zeitverschoben, in Schicht oder an Samstagen, Sonn- und Feiertagen arbeiten, erhalten keine Entschädigung, wenn sie bereits im Lohn berücksichtigt ist.</p> <p>4 Der Regierungsrat kann abweichend von den Ansätzen nach Abs. 1 und 2 Pauschalen für Pikettdienst und ausserordentliche Arbeitszeit festlegen.</p> <p>5 Er kann die Ansätze veränderten Verhältnissen anpassen.</p>	<p>1 Pikettdienst wird als Präsenzdienst oder Bereitschaftsdienst geleistet. Präsenzdienst liegt vor, wenn Angestellte bei Abruf sofort am Arbeitsplatz zur Verfügung zu stehen und sich darum in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes aufzuhalten haben. Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn sich Angestellte auf Abruf bereit zu halten haben, um innert einer vorgegebenen Frist am Arbeitsplatz zu erscheinen und die Arbeit aufzunehmen. Bei Abruf der Arbeitsleistung während des Pikettdienstes, wird für die nun beginnende Arbeitszeit keine Pikettdienst-Entschädigung oder keine Pikettdienst-Zeitgutschrift mehr gewährt.</p> <p>2 Angeordnete Arbeit ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit (Überstunden), das heisst in der Nacht von 19.00 bis 07.00 Uhr sowie an Samstagen, Sonn- und Feiertagen wird branchenüblich entschädigt. Für besondere Fälle kann der Regierungsrat zusätzlich eine Zeitgutschrift bis zu 20 % der geleisteten Arbeitszeit vorsehen.</p> <p>Aufgehoben</p> <p>Aufgehoben</p>	
--	---	--

Kommentar

Art. 9 Abs. 1: Auf detaillierte Frankenbeträge wird auf Verordnungsebene verzichtet, da diese im Fachbereich auf Stufe Reglement festzulegen sind. Der SVAR wird ein Reglement erstellen, welches sich an den branchenüblichen Rahmenbedingungen orientiert. Hierzu existieren klare Branchenvorgaben.
 Art. 9 Abs. 4 und 5: Aufgrund der vorstehenden Änderungen sind diese beiden Absätze aufzuheben.

<p>Art. 10 Zusätzliche Dienste: Funktionszulagen</p> <p>1 Mit der Übernahme einer zeitlich befristeten Zusatzfunktion kann der Regierungsrat einer oder einem Angestellten eine Zulage von bis zu 15 % des Lohnes gewähren, solange die Zusatzfunktion ausgeübt wird.</p> <p>2 Der Regierungsrat kann Pauschalen festlegen.</p>	<p>1 Mit der Übernahme einer zeitlich befristeten Zusatzfunktion kann die Anstellungsbehörde einer oder einem Angestellten eine Zulage von bis zu 15 % des Lohnes gewähren, solange die Zusatzfunktion ausgeübt wird.</p>	
--	---	--

<p>Art. 11 Ausserfamiliäre Kinderbetreuung</p> <p>1 Angestellte mit einem oder mehreren Kindern, für die sie die elterliche Sorge nach Art. 296 ff. ZGB tragen oder für die ein bewilligtes Pflegeverhältnis im Hinblick auf eine Adoption besteht, erhalten unter folgenden Voraussetzungen eine Zulage von Fr. 200.-- pro Monat und Kind bis zum 12. Altersjahr für die ausserfamiliäre Kinderbetreuung:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Der Beschäftigungsgrad beträgt mindestens die Hälfte eines vollen Pensums; b) die Betreuung eines Kindes während der Arbeitszeit kann nicht anders sichergestellt werden als durch eine ausserfamiliäre Kinderbetreuung; c) die Betreuung erfolgt durch eine dazu spezialisierte Einrichtung oder Person; d) der Kanton stellt kein eigenes oder entsprechend vergünstigtes Betreuungsangebot zur Verfügung; e) es werden anderweitig keine Beiträge ausgerichtet. <p>2 Pro Kind wird nur eine Zulage gewährt. Sie wird halbjährlich gegen Nachweis der Betreuungskosten ausbezahlt. Die Anspruchsberechtigung ist von der oder dem Angestellten nachzuweisen.</p>		
---	--	--

<p>Art. 12 Spesen</p> <p>1 Spesen sind Auslagen, die bei der Erfüllung dienstlicher Aufgaben anfallen wie für Reisen, Verpflegung und Unterkunft. Sie werden aufgrund der tatsächlichen Auslagen vergütet, soweit sie angemessen sind. In besonderen Fällen kann der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag oder im Einzelfall eine pauschale Spesenentschädigung festlegen.</p> <p>2 Für Dienstreisen werden die Kosten für die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel oder privater Motorfahrzeuge, sofern vom Arbeitgeber bewilligt, entschädigt.</p> <p>3 Die Kosten für Mahlzeiten werden entschädigt, wenn sie wegen einer dienstlichen Verpflichtung auswärts eingenommen werden müssen. Für eine auswärtige Übernachtung werden die effektiven Kosten eines Mittelklassehotels vergütet, wenn eine Rückkehr zum Wohnort entweder nicht zumutbar oder teurer ist.</p> <p>4 Spesenrechnungen sind durch die vorgesetzte Stelle zu visieren.</p>	<p>1 Spesen sind Auslagen, die bei der Erfüllung dienstlicher Aufgaben anfallen wie für Reisen, Verpflegung und Unterkunft. Sie werden aufgrund der tatsächlichen Auslagen vergütet, soweit sie angemessen sind. In besonderen Fällen kann die Anstellungsbehörde im Arbeitsvertrag oder im Einzelfall eine pauschale Spesenentschädigung festlegen.</p> <p>2 Für Dienstreisen werden die Kosten für die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel oder privater Motorfahrzeuge, sofern von der Anstellungsbehörde bewilligt, entschädigt.</p>	
--	--	--

<p>IV. Weitere Leistungen</p> <p>Art. 13 Anerkennungsprämien</p> <p>1 Die Prämie beträgt maximal Fr. 2 000.-- pro Jahr und Person. Der Regierungsrat erlässt Richtlinien und kann den Betrag veränderten Verhältnissen anpassen.</p>	<p>1 Die Prämie beträgt maximal Fr. 3 000.- pro Jahr und Person.</p> <p>2 Der Regierungsrat bestimmt jährlich im Rahmen des Rechnungsabschlusses den Betrag, welcher der Kantonskanzlei, den Departementen und den Gerichten für die Ausrichtung von Anerkennungsprämien zur Verfügung steht. Der Betrag darf 0.5 % der gesamten Lohnsumme nicht übersteigen.</p> <p>3 Über die Verteilung an einzelne Angestellte entscheidet die Anstellungsbehörde.</p>	
--	---	--

Kommentar

Abs. 1: Eine Erhöhung des Maximalbetrags auf Fr. 3000.- ist geboten und entspricht der gängigen Praxis bei anderen Kantonen. Auf individueller Ebene können so noch deutlichere Zeichen gesetzt werden.

Abs. 2: Die Voraussetzungen für die Ausrichtung einer Anerkennungsprämie sind bereits in Art. 46 PG geregelt.

Abs. 2 und 3 nehmen jene organisatorischen Inhalte auf, die aus Art. 46 PG gestrichen wurden.

Art. 14 Dienstaltersgeschenk

1 Die vorgesetzte Stelle meldet dem Personalamt zwei Monate vor dem Dienstjubiläum die Bezugsart des Dienstaltersgeschenkes.

2 Für die Berechnung des Dienstalters werden alle Dienstjahre beim Kanton berücksichtigt.

3 Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit, Unfall, militärischen und ähnlichen Dienstleistungen von weniger als 24 Monaten sowie bezahltem Urlaub von weniger als sechs Monaten wird diese Zeit für die Berechnung der Dienstjahre mitgezählt. Bei Mutterschaft besteht keine zeitliche Einschränkung.

4 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Art. 18 PG werden keine Leistungen pro rata temporis gewährt.

5 ...*

1 Das Personalamt meldet der Anstellungsbehörde und der vorgesetzten Stelle bevorstehende Dienstjubiläen. Die vorgesetzte Stelle gibt dem Personalamt die Bezugsart des Dienstaltersgeschenkes bekannt.

Kommentar

Abs. 1: Die Prozesssteuerung erfolgt durch das Personalamt, damit eine effiziente Abwicklung sichergestellt ist.

2. Abschnitt: Besondere Bestimmungen

I. Besondere Funktionen

Art. 15

1 Ohne Funktionsbewertung werden in folgende Gehaltsklassen eingeteilt:

a) Ratschreiberin / Ratschreiber Klasse 20

b) * ...	c) Leiterin / Leiter Finanzkontrolle Klasse 19 d) Leiterin / Leiter Staatsanwaltschaft Klasse 19	
----------	---	--

Kommentar
Art. 15 Abs. 1: Die besonderen Funktionen, welche aufgrund der Gewaltenteilung zwei Behörden dienen oder wo verschiedene Zuständigkeiten bestehen oder welche unabhängig sind, sollen ohne Funktionsbewertung einer fixen Gehaltsklassen zugeteilt werden.

II. Spitalverbund Art. 16 Direktorin oder Direktor Spitalverbund 1 Die Direktorin oder der Direktor wird ohne Funktionsbewertung in die Gehaltsklasse 20 eingeteilt. Art. 17 Lohnbestimmung für die Chef-, Co-Chef- und Leitenden Ärztinnen und Ärzte 1 Chef- und Co-Chefärztinnen und -ärzte werden ohne Funktionsbewertung in die Gehaltsklasse 18, Leitende Ärztinnen und Ärzte in die Gehaltsklasse 17 eingeteilt. 2 Der Lohn umfasst die Abgeltung für die Tätigkeiten gemäss Berufsauftrag und wird nach Art. 5 bestimmt. 3 Der Regierungsrat kann nach Art. 7 einen höheren Lohn bestimmen, wenn keine oder nur eine sehr beschränkte privatärztliche Tätigkeit ausgeübt wird. 4 Die Honorare bezüglich der privatärztlichen Tätigkeit sowie der Tarife und der Kostenbeteiligungen werden in der Spezialgesetzgebung geregelt.	Aufgehoben (ganzer Abschnitt) Aufgehoben Aufgehoben	
--	---	--

Kommentar
Dieser II. Teil mit besonderen Bestimmungen wird aufgehoben. Die Kompetenz zum Erlass der Ausführungsbestimmungen fällt neu in die direkte Zuständigkeit des VR SVAR (Art. 14 Abs. 2 und Art. 15 SVARG). Damit gelten grundsätzlich die allgemeinen Bestimmungen nach Art. 3 ff. der kantonsrätlichen BVO für die Angestellten des SVAR.

III. Kantonale Lehr- und Fachpersonen		
--	--	--

Art. 18 Lohnbestimmung für Lehrende an kantonalen Schulen

1 Die Lehrenden werden ohne Funktionsbewertung folgenden Kategorien zugeteilt:

- a) Kategorie A: Lehrende mit akademischer und pädagogischer Ausbildung, diplomierte Lehrende an Berufsschulen und Lehrende für Bildnerisches Gestalten, Musik und Sport, die Klassenunterricht erteilen und eine anerkannte pädagogische Ausbildung für die Sekundarstufe II vorweisen können.
- b) Kategorie B: Lehrende mit akademischer Ausbildung, die nicht über eine entsprechende pädagogische Ausbildung verfügen.
- c) Kategorie C: Lehrende mit Lehrbefähigung für die Sekundarstufe I, Lehrende mit Fachhochschul- und pädagogischer Ausbildung, Lehrende mit Meisterprüfung bzw. höherer Fachprüfung und pädagogischer Ausbildung und Lehrende, welche Einzelunterricht erteilen.
- d) Kategorie D: alle übrigen Lehrenden

2 Sie werden wie folgt in die Gehaltsklassen eingeteilt (funktionelle Lohnbestimmung):

Kategorie	1. – 10. Dienstjahr: Gehaltsklasse 11
A	100%
B	97,5 %
C	95 %
D	90 %

Ab dem 11. Dienstjahr: Gehaltsklasse 15 (Minima und Maxima der Gehaltsklassen werden entsprechend gesenkt)

3 Die individuelle Lohnbestimmung richtet sich sinngemäss nach Art. 5. Der Lohn für Studienabgängerinnen und Studienabgänger einer Kategorie entspricht dem jeweiligen Minimum der Gehaltsklasse 11. Beim

<p>Wechsel in die Gehaltsklasse 15 ist der jeweilige Minimallohn oder ein bestehender höherer Lohn garantiert.</p> <p>4 Der Gehaltsanspruch für das 1. Semester eines Schuljahres erstreckt sich vom 1. August bis zum 31. Januar, derjenige für das 2. Semester vom 1. Februar bis zum 31. Juli.</p> <p>5 Der Regierungsrat erlässt Weisungen über weitere Kriterien für die individuelle Lohnbestimmung sowie die Entschädigung von Stellvertretungen und besonderen Aufgaben.</p> <p>6 Für kantonale Lehrende an Volksschulabteilungen kantonaler Schulen gemäss Schulgesetz richtet sich die Besoldung nach der Verordnung über die Anstellung der Lehrenden an den Volksschulen.</p>		
---	--	--

<p>Art. 19 Lohnbestimmung für Fachpersonen der Logopädie und Psychomotorik</p> <p>1 Fachpersonen mit einem von der Erziehungsdirektorenkonferenz (EDK) anerkannten oder einem von ihr äquivalent beurteilten Diplomabschluss werden ohne Funktionsbewertung wie folgt in die Gehaltsklassen eingeteilt (funktionelle Lohnbestimmung):</p> <p>a) 1. – 10. Dienstjahr zu 90 % der Gehaltsklasse 11 b) 11. – 20. Dienstjahr zu 90 % der Gehaltsklasse 14</p> <p>2 Im Weiteren ist Art. 18 anwendbar.</p>		
---	--	--

<p>IV. Kantonspolizei</p> <p>Art. 20 Lohnbestimmung für Polizeiangehörige</p> <p>1 Die Polizeiangehörigen werden in folgende Gehaltsklassen eingeteilt:</p>		
---	--	--

<p>a) Aspirantin/Aspirant Klasse 4 b) Polizistin/Polizist Klasse 6 c) Gefreite Klasse 7 d) Korporalin/Korporal Klasse 8 e) Wm 1 / Wm 2 Klasse 9 f) Feldweibelin/Feldweibel Klasse 10 g) AdjutantIn/Adjutant Klasse 12 h) PolizeiinoffizierIn/ Polizeiinoffizier (gemäss Funktionswert) Klasse 13–17 i) PolizeiinoffizierIn/ Polizeiinoffizierkommandant Klasse 19</p> <p>2 Bei einem Wechsel in eine Funktion, die einem tieferen Dienstgrad entspricht, ist der Lohn nach der entsprechenden Gehaltsklasse neu zu bestimmen. In der Regel ist damit keine Änderung im Dienstgrad verbunden.</p>		
--	--	--

<p>3. Abschnitt: Besondere Funktionärinnen oder Funktionäre</p> <p>Art. 21</p> <p>1 Der Regierungsrat bestimmt die Entschädigung für Arbeiten, die von besonderen Funktionärinnen oder Funktionären im Auftrag des Kantons erledigt werden.</p> <p>2 Auf Entschädigungen, Dienstaltersgeschenke sowie Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Nichtbetriebsunfall, Mutterschaft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes besteht kein Anspruch.</p> <p>3 Die Entschädigung erfolgt nach Aufwand oder pauschal.</p>	<p>Aufgehoben (ganzer Abschnitt)</p>	
---	--------------------------------------	--

Kommentar
3. Abschnitt: Solche Funktionen wurden in den letzten Jahren in Arbeitsverhältnisse mit Vertrag überführt. Aus diesem Grund kann dieser Abschnitt aufgehoben wer-

den. Ähnlich verhält es sich mit der Regelung für Lehr- und Studienabgänger, welche jeweils vom Regierungsrat festgelegt worden ist. Diese Regelung war ursprünglich als Überbrückung für Lehr- und Studienabgänger gedacht, damit sie im Arbeitsprozess Fuss fassen konnten. Diese Möglichkeit besteht grundsätzlich weiterhin. Die aktuelle Regelung sieht vor, dass Lehr- und Studienabgänger während 3 Jahren nach Ausbildungsabschluss fixe und funktionsunabhängige Salärstufen durchlaufen, bevor sie in die vorgesehenen Gehaltsklassen übernommen werden. Dies entspricht nicht mehr den personalpolitischen Grundsätzen, wonach der Funktionslohn massgebend ist und Mitarbeitenden eine leistungsdifferenzierte Lohnentwicklung innerhalb der massgebenden Gehaltsklasse ermöglicht werden soll.

4. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 22 Aufhebung bisherigen Rechts

1 Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung werden alle ihr widersprechenden Erlasse, Bestimmungen, Regelungen, Vereinbarungen und Abmachungen aufgehoben.

2 Insbesondere wird die Verordnung über Taggelder und Spesen aufgehoben.

3 Insbesondere werden geändert:

- a) Verordnung zum Polizeigesetz
- b) Verordnung über die Anstellungsbedingungen der Chef- und Leitenden Ärzte an den kantonalen Spitälern

Art. 23 Überführung der bestehenden Besoldungen

1 Für die Überführung wird die bestehende Besoldung aufgeteilt in den Lohn und allfällige Abgeltungen nach Art. 8 ff.

2 Es besteht bei der Überführung ins neue Lohnsystem grundsätzlich kein Anspruch auf eine Lohnanpassung aufgrund des Funktionswertes in die entsprechende Gehaltsklasse.

3 Ein im Spitalverbund bereits bezogener Anteil des Dienstaltersgeschenks von 1 Woche nach 5 Dienstjahren wird angerechnet.

<p>Art. 24 Lohnbestimmung für Lehrende an kantonalen Schulen</p> <p>1 Die Lohnbestimmung für Lehrende nach Art. 18 Abs. 2 und 3 wird erstmals für die Löhne, die ab dem 1. August 2010 gelten, angewendet. In der Zwischenzeit werden die Löhne gemäss Anhang 3 als integrierter Bestandteil dieser Verordnung bestimmt. Die Lohn-tabelle wird bei generellen Lohnanpassungen entsprechend nachgeführt.</p> <p>2 Die Löhne 2009 werden bei der Überführung ins neue Besoldungssystem gemäss Anhang 1 auf den 1. August 2010 garantiert.</p>		
--	--	--

<p>Art. 25 Inkrafttreten</p> <p>1 Die Verordnung tritt gleichzeitig mit dem Personalgesetz in Kraft.</p>	<p>1 Die Verordnung tritt gleichzeitig mit dem revidierten Personalgesetz in Kraft.</p>	
---	---	--