

# Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

vom 25. Oktober 2004 (Stand 1. Mai 2019)

---

zwischen dem Kanton Solothurn  
vertreten durch den Regierungsrat

und

1. Solothurnischer Staatspersonal-Verband (StPV)
2. Verband Lehrerinnen und Lehrer Solothurn (LSO)
3. Schweizerischer Verband des Personals der öffentlichen Dienste (vpod)
4. Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte, Sektion Solothurn (VSAO)
5. Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, Sektion Aargau / Solothurn (SBK)

im folgenden Personalverbände genannt.

## Schuldrechtliche Bestimmungen (SB GAV)

### 1. Ziel und Rechtsgrundlagen

#### § 1. Ziel der Vereinbarung

Diese Vereinbarung hat zum Ziel

- a) zur positiven Entwicklung des Kantons Solothurn und zum Wohle der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden Arbeitnehmende genannt) beizutragen;
- b) fortschrittliche Anstellungsbedingungen anzubieten;
- c) zu gewährleisten, dass die beidseitigen Interessen in einer Kultur der Sozialpartnerschaft gewahrt werden können;
- d) die Gleichstellung aller Arbeitnehmenden zu fördern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere die Teilzeitarbeit, auch in Kaderpositionen, zu unterstützen.<sup>1)</sup>

#### § 2. Grundsatz von Treu und Glauben

Die Vereinbarung wird nach Treu und Glauben ausgelegt und angewendet.

---

<sup>1)</sup> § 1 Buchstabe d angefügt am 4. November 2008.

## 126.3

### § 3. *Verfassung und Gesetze*

<sup>1</sup> Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist öffentlich-rechtlicher Natur.

<sup>2</sup> Er stützt sich auf § 45<sup>bis</sup> des Gesetzes über das Staatspersonal vom 27. September 1992 (Staatspersonalgesetz StPG<sup>1</sup>) und auf § 7<sup>quater</sup> des Lehrerbildungsgesetzes vom 8. Dezember 1963 (LBG)<sup>2</sup>.

<sup>3</sup> Verfassung und Gesetz gehen dem GAV vor. Können dem GAV und dem Gesetz keine Vorschriften entnommen werden, so gelten die anerkannten Grundsätze des öffentlichen Dienstrechts und, wo auch solche fehlen, sinngemäss die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR)<sup>3</sup>.

<sup>4</sup> Bestimmungen, die von Gesetzes wegen gelten, sind im GAV-Text *kursiv* gesetzt.

### § 4. *Verhältnis zu anderem Recht*

<sup>1</sup> Der Gegenstand derjenigen kantonalen Verordnungen, Verordnungsteile und weiteren Regelungen, die in den Normativen Bestimmungen des GAV aufgeführt sind, ist bis zur Unterzeichnung dieses GAV noch nicht verhandelt worden. Der Inhalt dieser Verordnungen, Verordnungsteile und Regelungen gilt als Bestandteil des GAV. Die Parteien werden über diese Gegenstände noch Verhandlungen führen mit dem Ziel, diese innert 5 Jahren ab Inkrafttreten des GAV abzuschliessen, so dass der Regierungsrat die Verordnungen, Verordnungsteile und Regelungen auf den 1. Januar 2010 formell aufheben kann.

<sup>2</sup> Stehen andere Verordnungen im Widerspruch zum GAV, so gilt der GAV.

<sup>3</sup> Andere personalrechtliche Normen (Weisungen, Dienstbefehle, Reglemente u.ä.) sind mit Inkrafttreten dieses GAV aufgehoben, mit folgenden Ausnahmen:

- a) Ist der Gegenstand solcher Normen im GAV nicht geregelt, bleiben sie in Kraft, bis entweder ihr Gegenstand durch Änderung des GAV in diesen aufgenommen wird oder die Normen aufgehoben werden, längstens aber bis zum 31. Dezember 2009;
- b) Ist der Gegenstand solcher Normen im GAV geregelt und sind die Normen für die Arbeitnehmenden günstiger, bleiben die Normen bis am 31. Dezember 2009 in Kraft; vorbehalten sind ausdrückliche Übergangsbestimmungen in diesem GAV.

<sup>4</sup> Nicht als personalrechtliche Normen im Sinne von Absatz 3 gelten Regelungen über:

- die Benützung von EDV-Anlagen (Weisung über die Benutzung der Informatiksysteme und -anwendungen in der kantonalen Verwaltung; RRB Nr. 2003/1296 vom 1. Juli 2003)
- den Datenschutz (Verordnung über die Bearbeitung von Personendaten; BGS 126.161)
- die Benützung von Parkplätzen (Verordnung über das Parkieren auf Staatsareal; RRB Nr. 2000/1243 vom 19. Juni 2000)
- sowie weitere Regelungen, welche die GAV-Kommission bezeichnet.

---

<sup>1</sup>) BGS 126.1.

<sup>2</sup>) BGS 126.515.851.1.

<sup>3</sup>) SR 220.

## 2. Geltungsbereich

§ 5. *Geltungsbereich (§§ 2, 3, und 45<sup>bis</sup> Abs. 2 StPG, § 51<sup>bis</sup> VSG)<sup>1)</sup>*

<sup>1)</sup> Dieser GAV gilt für das gesamte voll- und teilzeitlich beschäftigte Personal der kantonalen Verwaltung, der Gerichte, der kantonalen Schulen, der kantonalen Anstalten und des kantonalen Polizeikorps, für das Personal der im Kanton Solothurn gelegenen und von ihm massgeblich subventionierten oder rechtlich oder wirtschaftlich kontrollierten Spitäler, für das Personal der Zentralbibliothek Solothurn sowie für die Lehrpersonen der Volksschule.<sup>2)</sup>

<sup>2)</sup> Auf die Mitglieder des Regierungsrates ist der GAV sinngemäss anwendbar.

<sup>3)</sup> Der GAV gilt nicht für die Lernenden und für die privatrechtlich angestellten Arbeitnehmenden. Privatrechtlich dürfen nur Aushilfen für kürzere Zeit (max. 6 Monate) angestellt werden.

<sup>4)</sup> Der Regierungsrat beschliesst zusätzlich vertragliche Regelungen für den oder die CEO und für den ärztlichen Direktor oder die ärztliche Direktorin in Abweichung vom GAV auf Vorschlag der Solothurner Spitäler AG.<sup>3)</sup>

<sup>4bis)</sup> Die Solothurner Spitäler AG kann mit den Chefärzten oder den Chefärztinnen sowie den Leitenden Ärzten oder den Leitenden Ärztinnen zusätzlich vertragliche Regelungen treffen.<sup>4)</sup>

<sup>5)</sup> Der GAV gilt nicht für das Personal der Pensionskasse Kanton Solothurn.<sup>5)</sup>

## 3. Begriffe

§ 6. *Begriffsbestimmungen*

In diesem Gesamtarbeitsvertrag bedeuten:

- «die Vertragsparteien»: der Kanton Solothurn und die Personalverbände, die den GAV unterzeichnen;
- «die Personalverbände»: die Personalverbände, die den GAV unterzeichnen;
- «die Arbeitgeber»: der Kanton Solothurn und seine Anstalten, die in § 5 GAV genannten Spitäler, die Zentralbibliothek Solothurn sowie, bezüglich der Lehrpersonen der Volksschule, die Einwohnergemeinden und ihre Zusammenschlüsse;<sup>6)</sup>
- «die Anstellungsbehörde»: die Behörde oder die Stelle, die vom Arbeitgeber ermächtigt ist, Anstellungsverträge abzuschliessen.

<sup>1)</sup> Sachüberschrift Fassung vom 7. Juni 2016.

<sup>2)</sup> § 5 Absatz 1 Fassung vom 26. Juni 2012.

<sup>3)</sup> § 5 Absatz 4 Fassung vom 21. Februar 2017.

<sup>4)</sup> § 5 Absatz 4<sup>bis</sup> eingefügt am 21. Februar 2017.

<sup>5)</sup> § 5 Absatz 5 angefügt am 7. Juni 2016.

<sup>6)</sup> § 6 Lemma 3 Fassung vom 26. Juni 2012.

## 126.3

### 4. Aufbau der Vereinbarung

#### § 7. *Aufbau des GAV*

<sup>1</sup> Die Schuldrechtlichen Bestimmungen (SB) regeln das Verhältnis unter den Vertragsparteien.

<sup>2</sup> Die Normativen Bestimmungen (NB) regeln die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmenden. Sie gelten zwingend und dürfen nicht zuungunsten der Arbeitnehmenden verändert werden.

<sup>3</sup> Der Allgemeine Teil der Normativen Bestimmungen (NB AT) gilt für alle dem GAV unterstehenden Arbeitnehmenden.

<sup>4</sup> Der Besondere Teil der Normativen Bestimmungen (NB BT) regelt Abweichungen von einzelnen Bestimmungen des Allgemeinen Teils oder Ergänzungen dazu, welche nur für besondere Personalgruppen gelten, nämlich:

- I Spitäler
- II Polizei
- III Wegmacher und Wegmacher/Chauffeure
- IV Wallierhof
- V ...<sup>1)</sup>
- VI Praktikanten und Rechtspraktikanten
- VII Einzelregelungen Verwaltung
- VIII Volksschule
- IX Mittelschule
- X Berufsschule
- XI ...<sup>2)</sup>

### 5. Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien

#### § 8. *Grundsatz*

<sup>1</sup> Die Arbeitgeber und die vertragsschliessenden Personalverbände tauschen regelmässig Informationen über ihre Ziele und Absichten aus. Damit soll das gegenseitige Verständnis gefördert werden.

<sup>2</sup> Die Arbeitgeber informieren die vertragsschliessenden Personalverbände und die Arbeitnehmenden rechtzeitig über Veränderungen und Neuerungen sowie über geplante strategische und operative Entscheide, die Stellenaufhebungen zur Folge haben können oder Änderungen der Arbeitsbedingungen bzw. der Arbeitsorganisation bewirken.

<sup>3</sup> Die Arbeitgeber stellen den vertragsschliessenden Personalverbänden angemessenen Raum für gut sichtbare Anschläge zur Verfügung.

---

<sup>1)</sup> § 7 Absatz 4 Ziffer V aufgehoben am 8. Mai 2012.

<sup>2)</sup> § 7 Absatz 4 Ziffer XI aufgehoben am 8. Mai 2012.

### § 9. GAV-Kommission (GAVKO)

<sup>1</sup> Es wird eine GAV-Kommission (GAVKO) eingesetzt. Sie besteht aus je sieben Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite. Sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmenden haben das Recht, für spezifische Fragen weitere Personen beizuziehen.

<sup>2</sup> Die GAVKO wird auf Antrag der Vertragsparteien tätig. Sie überwacht die Anwendung des GAV und behandelt Streitigkeiten (Auslegung und Anwendung des GAV) sowie die Weiterentwicklung des GAV.

<sup>3</sup> Die GAVKO kann für Vorabklärungen und Vorarbeiten Ad-hoc-Ausschüsse bilden.

<sup>4</sup> Einzelheiten werden in einer besonderen Regelung festgehalten.

### § 10. Aufgaben der GAVKO

Die GAVKO nimmt insbesondere die folgenden Aufgaben wahr:

- a) Überwachung des Vollzuges und der Anwendung der Bestimmungen des GAV;
- b) Auslegung strittiger Bestimmungen des GAV, die über den Einzelfall hinaus Bedeutung haben;
- c) Vorbereitung von Änderungen und Weiterentwicklungen des GAV;
- d) Durchführung von Lohnvergleichen;
- e) Generelle Überprüfung des Lohnsystems und der Lohnentwicklung;
- f) Verhandlungen über die Neueinreihung von Berufsgruppen;
- g) Controlling der Anwendung des Lohnsystems;
- h) Jährliche Verhandlungen über die Lohnentwicklung und die Geldzulagen (Teuerungszulage und Reallohnentwicklung);
- i) Verhandlung und Antragsstellung zu allfälligen Sozialplänen;
- j) Bezeichnung von Vertrauenspersonen sowie Festlegung von Ausbildungsanforderungen der Vertrauenspersonen zum Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing.

## 6. Mitwirkung auf Betriebsebene

### § 11. Grundsatz

Den Vertragsparteien ist es ein wichtiges Anliegen, die mit dem Abschluss dieses GAV bekräftigte Sozialpartnerschaft durch die Mitwirkung der Arbeitnehmenden zu fördern und weiter zu entwickeln.

### § 12. Betriebskommissionen

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden und die vertragsschliessenden Personalverbände haben das Recht, in grossen Organisationseinheiten Betriebskommissionen (BEKO) zu bilden.

<sup>2</sup> Die Betriebskommissionen konstituieren sich selber und können sich jederzeit auflösen.

## 126.3

<sup>3</sup> Die Annahme und Ausübung des Mandates darf vom Arbeitgeber nicht behindert werden. Aus der Mitgliedschaft in einer Betriebskommission dürfen keinem Arbeitnehmenden Nachteile erwachsen.

### § 13. Aufgaben der Betriebskommissionen

<sup>1</sup> Die BEKO befassen sich auf der Stufe der jeweiligen Organisationseinheit mit Fragen betrieblicher Natur. Sie können direkt wie auch über einen oder mehrere der beteiligten Verbände Anträge an die GAVKO stellen.

<sup>2</sup> Die BEKO pflegen den Kontakt mit den durch sie vertretenen Arbeitnehmenden. Sie nehmen deren Anliegen, Wünsche und Kritik entgegen und vertreten diese gegenüber dem Arbeitgeber.

<sup>3</sup> Die BEKO und die Leitung der Organisationseinheit treffen sich zu regelmässigen Gesprächen. Die BEKO ist frühzeitig über betriebliche Neuerungen und Änderungen der Arbeitsorganisation zu informieren.

### § 14. Mitarbeit in den Betriebskommissionen

Die Teilnahme an den Sitzungen einer BEKO gilt im Umfange von maximal vier Halbtagen pro Kalenderjahr als Arbeitszeit.

### § 15. Recht auf gewerkschaftliche Vertretung

Alle Arbeitnehmenden haben jederzeit das Recht, bei betrieblichen Auseinandersetzungen oder zur Vertretung von Einzel- oder Gruppenanliegen, Vertreter oder Vertreterinnen der vertragsschliessenden Personalverbände beizuziehen.

## 7. Solidaritätsbeitrag

### § 16. Solidaritätsbeitrag (§ 45<sup>bis</sup> StPG)

<sup>1</sup> Alle diesem GAV unterstellten Arbeitnehmenden bezahlen einen monatlichen Solidaritätsbeitrag von 5 Franken.

<sup>2</sup> Praktikantinnen und Praktikanten sind von der Bezahlung des Solidaritätsbeitrages befreit.

<sup>3</sup> Die Einzelheiten über den Einzug und die Verwendung der Solidaritätsbeiträge sind in § 25ff. (Anhang 1 SB) GAV geregelt.

## 8. Lohnverhandlungen

### § 17. Lohnverhandlungen

<sup>1</sup> Die Vertragsparteien führen jährlich Verhandlungen über Lohnanpassungen (Teuerungszulage auf dem Lohn und auf den Lohnnebenleistungen sowie Reallohnentwicklung).

<sup>2</sup> Sie berücksichtigen dabei die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Kantons sowie die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt.

<sup>3</sup> Können sich die Vertragsparteien nicht einigen, kann ein Mediator angerufen werden. Kommt keine Einigung zu Stande, entscheidet der Regie-

rungsrat. Entspricht der Entscheid des Regierungsrates nicht dem Antrag der vertragsschliessenden Personalverbände, entfällt die relative Friedenspflicht nach § 18 GAV.

## 9. Arbeitsfriede

### § 18. *Relative Friedenspflicht*

Die Vertragsparteien anerkennen die Bedeutung des Arbeitsfriedens. Sie verpflichten sich zur Wahrung des Arbeitsfriedens, soweit es sich um Gegenstände handelt, die in diesem GAV geregelt sind.

### § 19. *Verzicht auf Kampfmassnahmen*

Kampfmassnahmen wie Streik, Warnstreik oder Aussperrung sind ausgeschlossen, soweit Punkte betroffen sind, die im GAV geregelt sind. Die vertragsschliessenden Personalverbände verpflichten sich, in diesem Sinne auf ihre Mitglieder einzuwirken.

### § 20. *Einigungsgespräche*

Die Vertragsparteien verpflichten sich, bei drohender oder eingetretener Verletzung der Friedenspflicht Einigungsgespräche zu führen.

## 10. Geltungsdauer und Kündigung des GAV

### § 21. *Geltungsdauer*

<sup>1</sup> Der Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2005 in Kraft und gilt für unbestimmte Zeit.

<sup>2</sup> Vorbehalten sind abweichende Regelungen über das Inkrafttreten im Besonderen Teil der Normativen Bestimmungen.

### § 22. *Kündigung (§ 45<sup>bis</sup> StPG)*

<sup>1</sup> Der GAV kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist auf Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

<sup>2</sup> Die Kündigung durch die vertragsschliessenden Personalverbände kann nur einstimmig erfolgen.

<sup>3</sup> *Ist der Gesamtarbeitsvertrag gekündigt, bleiben die Schuldrechtlichen (mit Ausnahme der Friedenspflicht) und die Normativen Bestimmungen für die Dauer eines Jahres in Kraft.*

## 11. Schlichtungsverfahren

### § 23. *Schlichtungsverfahren (§ 45<sup>bis</sup> StPG)*

<sup>1</sup> *Kommt nach der Kündigung des GAV kein neuer Gesamtarbeitsvertrag zu Stande, rufen die Vertragsparteien bezüglich der strittigen Fragen eine*

## 126.3

*Paritätische Schlichtungskommission (PSK) an. Diese unterbreitet Lösungsvorschläge.*

<sup>2</sup> Die PSK besteht aus drei Mitgliedern. Der Kanton einerseits und die vertragsschliessenden Personalverbände andererseits bezeichnen je ein Mitglied sowie ein Ersatzmitglied. Der oder die Vorsitzende wird von den Vertragsparteien gemeinsam bestimmt; können sie sich nicht auf eine Person einigen, so wird der Präsident des Solothurnischen Obergerichts um die Ernennung ersucht.

<sup>3</sup> Einzelheiten sind in § 31 ff. (Anhang 2 SB) GAV geregelt.

## 12. Schiedsgerichtsverfahren

§ 24. *Einsetzung und Verfahren (§ 45<sup>bis</sup> StPG)*

<sup>1</sup> Ein Schiedsgericht entscheidet in folgenden Fällen endgültig über Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien, über welche in der GAV-Kommission keine Einigung erzielt wurde:

- a) Auslegung und Anwendung der Schuldrechtlichen Bestimmungen;
- b) Auslegung und Anwendung der Normativen Bestimmungen, die über den Einzelfall hinaus Bedeutung haben (kollektive Streitigkeiten) mit Ausnahme von Lohnveränderungen, insbesondere infolge Anpassung an die Teuerungs- und Reallohnentwicklung.

<sup>2</sup> Auf das Schiedsgericht ist das Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27. März 1969 (BGS 225.41) anwendbar.

<sup>3</sup> Das Schiedsgerichtsverfahren richtet sich nach der Zivilprozessordnung des Kantons Solothurn.

<sup>4</sup> Während der Hängigkeit eines Schiedsgerichtsverfahrens unterlassen die Vertragsparteien öffentliche Stellungnahmen zum Streitgegenstand.



## **SB Anhang 1: Solidaritätsbeiträge**

### *§ 25. Verweisungsnorm*

Anhang 1 regelt Einzelheiten zum Solidaritätsbeitrag (§ 16 GAV).

### *§ 26. Erhebung eines Solidaritätsbeitrages*

Der Kanton erhebt von seinen Arbeitnehmenden sowie von den Schulgemeinden Solidaritätsbeiträge. Die Schulgemeinden erheben die Solidaritätsbeiträge bei den von ihnen angestellten Lehrpersonen der Volksschule.<sup>1)</sup>

### *§ 27. Zweck des Beitrages*

Die Solidaritätsbeiträge gelten die Aufwändungen und Leistungen der vertragsschliessenden Personalverbände ab, welche im Rahmen der kollektiven Interessenvertretung beim Ausarbeiten, Aushandeln, Vollzug und der Weiterentwicklung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) zugunsten aller Arbeitnehmenden anfallen.

### *§ 28. Inkasso des Solidaritätsbeitrages*

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber zieht den Arbeitnehmenden den Solidaritätsbeitrag monatlich vom Lohn ab.

<sup>2</sup> Die Solidaritätsbeiträge werden vom Kanton und von den Schulgemeinden eingezogen und auf ein Konto des Kantons einbezahlt. Der Kanton überweist die gesamten eingegangenen Beiträge per Ende jedes Monats an einen GAV-Fonds der vertragsschliessenden Personalverbände. Dieser wird von ihnen gemeinsam verwaltet. Die vertragsschliessenden Personalverbände einigen sich über den Verteilschlüssel untereinander.

<sup>3</sup> Der Kanton und die Schulgemeinden stellen den vertragsschliessenden Personalverbänden jeweils am 1. Mai und am 1. Dezember eine Zusammenstellung des Personalbestandes und der erhobenen Solidaritätsbeiträge pro Gehaltsabteilung, pro Spital und pro Schulgemeinde (nur Lehrpersonen) zu.

- Diese Zusammenstellung umfasst folgende Angaben:
- die Anzahl der Arbeitnehmenden
- die Anzahl der erhobenen Solidaritätsbeiträge
- je die Anzahl der Arbeitnehmenden, die vom Solidaritätsbeitrag befreit sind aufgrund:
  - a) AHV-pflichtiger Lohn unter Fr. 1'000;
  - b) Praktikantinnen und Praktikanten;
  - c) andere.

Weitere Detaillierungen werden zwischen den vertragsschliessenden Personalverbänden und dem Personalamt direkt vereinbart.

---

<sup>1)</sup> § 26 zweiter Satz Fassung vom 26. Juni 2012.

## 126.3

### § 29. *Beitragspflicht*

<sup>1</sup> Der Solidaritätsbeitrag wird unabhängig davon ob das Anstellungsverhältnis befristet oder unbefristet ist und unabhängig von der Höhe des Arbeitspensums erhoben bei:

- allen Angestellten des Kantons im Sinne von § 2 des Staatspersonalgesetzes einschliesslich den nebenamtlich Angestellten;
- den Lehrpersonen der Volksschule.<sup>1)</sup>

<sup>2</sup> Der Solidaritätsbeitrag wird von den Praktikantinnen und Praktikanten sowie von Arbeitnehmenden, deren AHV-pflichtiger Lohn weniger als 1000 Fr. beträgt, nicht erhoben.

<sup>3</sup> Arbeitnehmende, denen der Beitrag mehrfach abgezogen wird, weil sie für verschiedene Schulgemeinden oder verschiedene kantonale Abteilungen arbeiten, können den Arbeitgeber oder die Lohnverwaltung bezeichnen, die den Beitrag abzieht. Die bezeichnete Schulgemeinde oder Lohnverwaltung bestätigt, dass sie den Solidaritätsbeitrag für die von ihr festgesetzte Dauer abzieht. Die Bestätigung gilt maximal 12 Monate. Gestützt auf die entsprechende Bestätigung nehmen die anderen Schulgemeinden oder Lohnverwaltungen während der entsprechenden Periode keinen weiteren Abzug des Solidaritätsbeitrages vor.

<sup>4</sup> Bei Neuanstellungen, die zu einem mehrfachen Abzug führen würden, kann die Bestätigung, dass bereits eine andere Schulgemeinde oder Lohnverwaltung den Abzug macht, spätestens einen Monat nach dem ersten doppelten Abzug beigebracht werden.

### § 30. *Rechenschaftspflicht der Verbände*

Die vertragsschliessenden Personalverbände legen dem Kanton jährlich jeweils per 31. März gemeinsam Rechenschaft ab über die vereinbarungsgemässe Verwendung der Solidaritätsbeiträge. Der Kanton kann zusätzliche Informationen einverlangen und in die Liste der Ausgabenbeträge nach § 27 GAV Einsicht nehmen.

---

<sup>1)</sup> § 29 Absatz 1 Lemma 2 Fassung vom 26. Juni 2012.

## **SB Anhang 2: Paritätische Schlichtungskommission**

### *§ 31. Verweisungsnorm*

Anhang 2 regelt Einzelheiten zur Paritätischen Schlichtungskommission (PSK) (§ 23 GAV).

### *§ 32. Aufgabe*

Die PSK hat die Aufgabe, die Vertragsparteien anzuhören und ihnen Vorschläge zu unterbreiten mit dem Ziel, eine Einigung herbeizuführen.

### *§ 33. Sekretariat*

Das Sekretariat der PSK wird durch den Präsidenten oder die Präsidentin bestimmt. Bis zu seinem oder ihrem Amtsantritt wird das Sekretariat vom Solothurnischen Obergericht geführt.

### *§ 34. Verfahren*

<sup>1</sup> Die PSK ist bestrebt, in einem raschen und einfachen Verfahren eine Einigung zwischen den Vertragsparteien herbeizuführen. Soweit das Verfahren in diesem Anhang nicht geregelt ist, sind die entsprechenden Bestimmungen der Zivilprozessordnung sinngemäss anwendbar.

<sup>2</sup> Das Verfahren wird mit Eingang eines schriftlich begründeten Gesuchs beim Sekretariat der PSK eingeleitet.

<sup>3</sup> Falls das Gesuch nicht von beiden Vertragsparteien gemeinsam eingereicht wird, ist der anderen Vertragspartei ein Doppel des Gesuchs zuzustellen. Es wird ihr eine Frist von 15 Tagen zur Stellungnahme eingeräumt.

<sup>4</sup> Die PSK lädt die Vertragsparteien zu einer mündlichen Aussprache ein.

<sup>5</sup> Die PSK hat den Vertragsparteien innerhalb von zwei Monaten nach Einleitung des Verfahrens einen schriftlichen Lösungsvorschlag zu unterbreiten. Der Lösungsvorschlag erfordert Einstimmigkeit der Mitglieder der PSK.

<sup>6</sup> Bei Verhinderung eines Mitgliedes amtiert das Ersatzmitglied.

<sup>7</sup> Nehmen die Vertragsparteien den Lösungsvorschlag innert 15 Tagen nicht ausdrücklich und in Schriftform an, so gilt er als abgelehnt.

### *§ 35. Kosten*

<sup>1</sup> Das Verfahren ist kostenlos. Es werden keine Parteientschädigungen ausgerichtet.

<sup>2</sup> Die Kosten des Präsidiums und des Sekretariates der PSK werden je zur Hälfte von den Vertragsparteien getragen.

<sup>3</sup> Jede der beiden Vertragsparteien trägt die Kosten des von ihr bestimmten Mitgliedes bzw. Ersatzmitgliedes selber. Die vertragsschliessenden Personalverbände sind berechtigt, ihre Kosten dem Solidaritätsfonds zu belasten.

<sup>4</sup> Wird der Präsident oder die Präsidentin nicht gemeinsam bestimmt, sondern durch den Präsidenten oder die Präsidentin des Solothurnischen Obergerichtes ernannt, so sind die Preiskonditionen im Einvernehmen mit den Vertragsparteien festzulegen.

## 126.3

### **Normative Bestimmungen, Allgemeiner Teil (NB AT GAV)**

#### **A. Rechtsgrundlagen**

##### *§ 36. Rechtsnatur (§ 10 StPG)*

<sup>1</sup> *Das Anstellungsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur.*

<sup>2</sup> *Es untersteht diesem GAV. Kann diesem keine Vorschrift entnommen werden, so sind die anerkannten Grundsätze des öffentlichen Dienstrechts und, wo auch solche fehlen, sinngemäss die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR; SR 220) anwendbar.*

##### *§ 37. Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes*

Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes über den Gesundheitsschutz (ArG; SR 822.11 ) sowie die Verordnungen dazu sind anwendbar, sofern der GAV für die Arbeitnehmenden keine günstigeren Bestimmungen enthält.

#### **B. Entstehung und Dauer des Anstellungsverhältnisses**

##### *§ 38. Anstellungsvertrag (§ 18 StPG)*

<sup>1</sup> *Das Anstellungsverhältnis entsteht durch schriftlichen öffentlich-rechtlichen Vertrag, sofern Verfassung oder Gesetz nicht die Wahl durch das Volk oder durch den Kantonsrat vorsehen. Der Anstellungsvertrag kann auf befristete oder unbefristete Zeit abgeschlossen werden.*

<sup>2</sup> *Befristete Anstellungsverträge dürfen längstens für vier Jahre abgeschlossen werden. Dauern sie insgesamt länger, so gelten sie als unbefristet. Die Dauer von aufeinanderfolgenden befristeten Anstellungsverhältnissen wird zusammengezählt.*

<sup>3</sup> *Der Anstellungsvertrag enthält die wesentlichen Anstellungsbedingungen. Das Personalamt erlässt Weisungen.*

##### *§ 38<sup>bis</sup>.<sup>1</sup>) Stellenbeschreibung*

<sup>1</sup> *Für jede Stelle wird eine Stellenbeschreibung erstellt.*

<sup>2</sup> *Sie legt insbesondere die Grundanforderungen an die Arbeitnehmenden sowie deren Aufgabenbereich, Kompetenzen und Verantwortung fest.*

<sup>3</sup> *Für die Lehrpersonen gelten die Bestimmungen über den Dienstauftrag (§§ 340–342, 406–407 und 456–457 GAV).*

---

<sup>1</sup>) § 38<sup>bis</sup> eingefügt am 3. Dezember 2007.

**§ 39. Probezeit (§ 18<sup>bis</sup> StPG)**

<sup>1</sup> Die Probezeit im unbefristeten Anstellungsverhältnis dauert 3 Monate. Sie kann vertraglich

- a) um höchstens 3 Monate verlängert oder
- b) auf höchstens 6 Monate festgesetzt werden.

<sup>2</sup> Die Probezeit wird während einer Arbeitsverhinderung, insbesondere infolge Krankheit oder Unfall, unterbrochen und mit Wiederaufnahme der Arbeit fortgesetzt.

<sup>3</sup> Für die Beamten und Beamtinnen gilt keine Probezeit.

<sup>4</sup> Beim Wechsel in eine andere Funktion kann aus sachlichen Gründen eine neue Probezeit vereinbart werden.

<sup>5</sup> Im befristeten Anstellungsverhältnis gilt eine Probezeit nur, wenn sie im Anstellungsvertrag vereinbart ist.

## **C. Auflösung des Anstellungsverhältnisses**

**§ 40. Grundsatz**

Das Anstellungsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung;
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung;
- c) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen oder Wegfall der Wahl- oder Anstellungserfordernisse;
- d) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen;
- e) Erlöschen des Anspruchs auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall;
- f) Erreichen der Altersgrenze;
- g) Tod;
- h) disziplinarische Entlassung eines Beamten oder einer Beamtin;
- i) Ablauf der Amtsperiode;
- j) Demission.

**§ 41. Kündigungsfristen, -termine und -form (§ 26 StPG)**

<sup>1</sup> Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von einem Monat gekündigt werden. Die Anstellungsbehörde hat die Kündigung zu begründen.

<sup>2</sup> Die Frist für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt beidseitig drei Monate. Vorbehalten bleibt Absatz 5.

<sup>3</sup> Bei befristeten Anstellungsverhältnissen bis zu einem Jahr beträgt die Kündigungsfrist beidseitig einen Monat.

<sup>4</sup> Bei einer Kündigung gemäss § 42 Absatz 4 Buchstabe a und d beträgt die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber sechs Monate.<sup>1)</sup>

<sup>5</sup> Im Anstellungsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden. Sie darf sechs Monate nicht übersteigen.

---

<sup>1)</sup> § 41 Absatz 4 Fassung vom 25. Juni 2018.

## 126.3

<sup>6</sup> Die Beamten und Beamtinnen können auf ihr Gesuch hin während der Amtsperiode aus dem Anstellungsverhältnis entlassen werden. Die Demissionsfrist beträgt drei Monate.

<sup>7</sup> Die Kündigung wird – mit Ausnahme der Kündigung während der Probezeit – auf Ende eines Monats ausgesprochen. Sie hat beiderseits schriftlich zu erfolgen.

### § 42. Ordentliche Kündigung (§ 27 StPG)

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden können das Anstellungsverhältnis ohne Angabe von Gründen kündigen. Die Anstellungsbehörde hat die Kündigung zu begründen.

<sup>2</sup> Der Kantonsrat kann ohne Angabe von Gründen auf die Wiederwahl von Beamten und Beamtinnen verzichten.

<sup>3</sup> Die Anstellungsbehörde kann das Anstellungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wesentliche Gründe diesen Schritt rechtfertigen.

<sup>4</sup> Wesentliche Gründe liegen vor, wenn

- a) die Arbeitsstelle ganz oder teilweise aufgehoben wird und die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist;<sup>1)</sup>
- b) der oder die Angestellte wegen mangelnder Eignung (Fach-, Führungs oder Sozialkompetenz) nicht in der Lage ist, seine oder ihre Aufgaben zu erfüllen oder wenn er oder sie ungenügende Leistungen erbringt oder sein oder ihr Verhalten zu berechtigten Klagen Anlass gibt;
- c) der oder die Angestellte eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist;
- d) den Arbeitnehmenden geänderte Anstellungsbedingungen gemäss § 55<sup>bis</sup> unterbreitet werden und diese sich innert Monatsfrist damit nicht einverstanden erklären.<sup>2)</sup>

### § 43. Verfahren bei ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber

<sup>1</sup> Bevor ein Vorgesetzter oder eine Vorgesetzte einen Antrag stellt auf Kündigung des Anstellungsverhältnisses wegen mangelnder Eignung, ungenügender Leistungen oder wegen eines Verhaltens, das zu berechtigten Klagen Anlass gegeben hat (§ 42 GAV), muss er oder sie der betroffenen Person im Anschluss an ein Mitarbeiterbeurteilungsgespräch schriftlich eine angemessene Bewährungsfrist einräumen und für den Fall der Nichtbewährung die Kündigung androhen. Ist die betroffene Person mit dem Ergebnis der Beurteilung nicht einverstanden, kann sie sich an den nächst höheren Vorgesetzten oder an die nächst höhere Vorgesetzte wenden. Er oder sie entscheidet endgültig über die Beurteilung.

<sup>2</sup> Bewährt sich der oder die Arbeitnehmende innert der vereinbarten Frist nicht, reicht der oder die Vorgesetzte gestützt auf ein erneutes Mitarbeiterbeurteilungsgespräch den begründeten Kündigungsantrag auf dem Dienstweg bei der Anstellungsbehörde ein.

---

<sup>1)</sup> § 42 Absatz 4 Buchstabe a Fassung vom 25. Juni 2018.

<sup>2)</sup> § 42 Absatz 4 Buchstabe d angefügt am 25. Juni 2018.

<sup>3</sup> Die Anstellungsbehörde stellt dem oder der betroffenen Arbeitnehmenden den begründeten Kündigungsantrag zu und setzt Frist zur schriftlichen Stellungnahme.

<sup>4</sup> Ist der Regierungsrat Anstellungsbehörde, wird das Kündigungsverfahren durch das Personalamt instruiert. Es unterbreitet dem Regierungsrat auf dem Dienstweg Bericht und Antrag.

*§ 43<sup>bis</sup>.<sup>1)</sup> Vereinfachtes ordentliches Kündigungsverfahren beim oberen Kader*

<sup>1</sup> Zum oberen Kader zählen:

- a) Kantonale Verwaltung, Gerichte, kantonale Schulen, kantonale Anstalten, kantonales Polizeikorps, Zentralbibliothek Solothurn und Spitäler: Arbeitnehmende ab Lohnklasse 24<sup>2)</sup>;
- b) ...<sup>3)</sup>

<sup>2</sup> Bei diesem Personenkreis kann auf eine Bewährungsfrist verzichtet werden, wenn Kündigungsgründe gemäss § 42 Absatz 4 Buchstabe b oder andere wichtige Gründe zur irreparablen Zerstörung des Vertrauensverhältnisses zwischen ihnen und den Vorgesetzten geführt haben.

<sup>3</sup> Wird eine Kündigung aus anderen wichtigen Gründen ausgesprochen, wird eine Abgangschädigung von mindestens sechs Monatslöhnen ausgerichtet.

<sup>4</sup> ...<sup>4)</sup>

*§ 44. Kündigung zur Unzeit (§ 27<sup>bis</sup> StPG)*

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit gelten folgende Sperrfristen:

- a) bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall während zwölf Monaten;
- b) während ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- c) während der Schwangerschaft sowie 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- d) während ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundes- oder Kantonsbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

<sup>2</sup> Die Kündigung, die während einer in Absatz 1 festgesetzten Sperrfrist erklärt wird, ist nichtig.

<sup>3</sup> Erfolgt die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist und ist die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

<sup>4</sup> Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie z.B. das Ende eines Monats, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetz-

---

1) § 43<sup>bis</sup> Fassung vom 8. Mai 2012.

2) § 43<sup>bis</sup> Absatz 1 Buchstabe a Fassung vom 19. Juni 2018.

3) § 43<sup>bis</sup> Absatz 1 Buchstabe b aufgehoben am 19. Juni 2018.

4) § 43<sup>bis</sup> Absatz 4 aufgehoben am 19. Juni 2018.

## 126.3

ten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

### § 45. *Missbräuchliche und nichtige Kündigung (§ 27<sup>ter</sup> StPG)*

<sup>1</sup> Jede Kündigung des Arbeitgebers ohne wesentlichen Grund ist missbräuchlich.

<sup>2</sup> Die Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde ist nichtig, wenn sie

- a) in Zusammenhang steht mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse oder mit der Tätigkeit als Personalvertreter oder -vertreterin;
- b) während der Dauer der Fortzahlung des Lohnes nach § 174 bzw. 176 GAV verfügt wird.

### § 46. *Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen (§ 28 StPG)*

<sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig jederzeit ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden.

<sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses unzumutbar ist. Der Wegfall der Wahl- oder Anstellungserfordernisse gilt auch als wichtiger Grund.

<sup>3</sup> Bei Wegfall der Wahl- oder Anstellungserfordernisse kann die Wahl- oder Anstellungsbehörde das Anstellungsverhältnis um längstens drei Monate verlängern, falls die Umstände dies rechtfertigen.

<sup>4</sup> Zuständig zur Auflösung ist:

- a) der Kantonsrat gegenüber Mitgliedern des Regierungsrates oder der letztinstanzlichen kantonalen Gerichte, gegenüber dem Staatsschreiber oder der Staatsschreiberin sowie gegenüber dem Ratssekretär oder der Ratssekretärin;
- b) der Regierungsrat gegenüber allen übrigen Arbeitnehmenden; er kann diese Kompetenz an die Anstellungsbehörde delegieren;
- c) die kommunale Anstellungsbehörde gegenüber ihren Arbeitnehmenden, die dem GAV unterstehen.

<sup>5</sup> Die Rechtsfolgen der ungerechtfertigten fristlosen Auflösung richten sich nach § 52 GAV.

### § 47. *Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen (§ 29 StPG)*

<sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.

<sup>2</sup> Wird eine besoldete Freistellung vereinbart, so wird das Restferien-, Überstunden- sowie ein allfälliges Dienstaltersguthaben damit abgegolten, sofern die Parteien dies vereinbart haben.

<sup>3</sup> Ausnahmsweise und soweit es im Interesse des Arbeitgebers liegt, kann eine Abgangsentschädigung vereinbart werden.



*§ 48. Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall (§ 30 StPG)*

*Das unbefristete Anstellungsverhältnis endet, wenn der oder die Angestellte längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist, mit dem Erlöschen des Anspruchs auf Lohnfortzahlung.*

*§ 49.<sup>1)</sup> Erreichen der Altersgrenze (§ 31 StPG)*

<sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis endet mit dem Ende des Monats, in dem der oder die Arbeitnehmende das Alter von 65 Jahren vollendet.

<sup>1bis</sup> Das Anstellungsverhältnis von Lehrpersonen endet mit dem Ende des Semesters, in dem die Lehrperson das Alter von 65 Jahren vollendet.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat kann das Anstellungsverhältnis der Arbeitnehmenden mit ihrem Einverständnis ausnahmsweise bis zu maximal 2 Jahre verlängern, wenn ein betriebliches Bedürfnis ausgewiesen ist.<sup>2)</sup>

<sup>3</sup> Vorbehalten bleibt die geltende Regelung für das Personal der Solothurner Spitäler AG sowie für die Lehrpersonen der Kantonsschulen Solothurn und Olten. In diesen Bereichen gilt bis Ende Juli 2013 die Altersgrenze von 63 ½ Jahren.

*§ 50. Disziplinarische Entlassung (§ 32 StPG)*

*Für die disziplinarische Entlassung eines Beamten oder einer Beamtin gilt das Verantwortlichkeitsgesetz vom 26. Juni 1966 (BGS 124.21).*

*§ 51. Freistellung (§ 24 StPG)*

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde kann Arbeitnehmende jederzeit freistellen, wenn gewichtige öffentliche oder betriebliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

<sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde entscheidet über die Weiterausrichtung, die Kürzung oder den Entzug des Lohnes.

<sup>3</sup> Bei Freistellung aus betrieblichen Interessen ist dem Arbeitnehmenden in jedem Fall der volle Lohn auszurichten.

<sup>4</sup> Über eine Nachzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung oder die Beendigung des Anstellungsverhältnisses entschieden.

*§ 52. Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung oder ungerechtfertigter fristloser Auflösung des Anstellungsverhältnisses (§ 33 StPG)*

<sup>1</sup> Wenn das Gericht die Kündigung des Anstellungsverhältnisses als missbräuchlich beurteilt hat und eine Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz oder an einem andern möglichst gleichwertigen Arbeitsplatz nicht möglich ist, haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens sechs Monatslöhnen und höchstens einem Jahreslohn.

<sup>2</sup> Wenn das Gericht die fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses als ungerechtfertigt beurteilt hat und eine Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz oder an einem anderen möglichst gleichwertigen Ar-

---

<sup>1)</sup> § 49 Fassung vom 8. Juni 2010.

<sup>2)</sup> § 49 Absatz 2 Fassung vom 17. Mai 2016.

## 126.3

beitsplatz nicht möglich ist, haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf eine Entschädigung gemäss Absatz 1, welche angemessen erhöht wird.

<sup>3</sup> Die Höhe der Entschädigung richtet sich insbesondere nach:

- a) der Dauer des Anstellungsverhältnisses;
- b) dem Alter des oder der Arbeitnehmenden;
- c) der Schwere der Missbräuchlichkeit bei der missbräuchlichen Kündigung bzw. der Schwere des Fehlverhaltens auf Arbeitgeberseite bei der ungerechtfertigten fristlosen Auflösung;
- d) der sozialen Lage des oder der Arbeitnehmenden.

<sup>4</sup> Es werden keine Beiträge an die Sozialversicherungen abgezogen.

<sup>5</sup> Bei wechselndem Pensum bemisst sich der Monatslohn nach Absatz 1 nach dem Durchschnitt des Beschäftigungsgrades in den letzten drei Jahren vor der Beendigung des Anstellungsverhältnisses. Bei einer vom Arbeitgeber angeordneten Pensenreduktion gilt der Durchschnitt des Beschäftigungsgrades in den letzten drei Jahren vor dieser Reduktion.

<sup>6</sup> ...!)

### § 53. Abgangsentschädigung bei Stellenaufhebung und Nichterneuerung des Beamtenverhältnisses (§ 33 StPG)

<sup>1</sup> Wird eine Stelle aufgehoben und kann kein anderer Arbeitsbereich zugewiesen werden oder wird das Anstellungsverhältnis eines Beamten oder einer Beamtin nicht erneuert, kann der Regierungsrat eine Abgangsentschädigung von höchstens einem Jahreslohn zusprechen, die in der Regel wie folgt bestimmt wird:

- a) Die Abgangsentschädigung entspricht nach fünf Dienstjahren einem Monatslohn. Für jedes zusätzliche Dienstjahr wird die Abgangsentschädigung um einen Monatslohn erhöht. Die Zahl der Dienstjahre entspricht der Anstellungsdauer. Bei der Berechnung der Dienstjahre werden Zeiten nicht mitgerechnet, während denen das Anstellungsverhältnis mehr als 3 Monate mit unbezahltem Urlaub unterbrochen war.
- b) Unterbricht ein Vater oder eine Mutter wegen der Kindererziehung die Anstellung beim Arbeitgeber, werden die Jahre der Kinderbetreuung bis zum vollendeten sechsten Altersjahr ganz und bis zum vollendeten zehnten Altersjahr zur Hälfte als Dienstjahre angerechnet. Es können höchstens zehn Dienstjahre angerechnet werden.
- c) Hat ein Arbeitnehmender oder eine Arbeitnehmende bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses das 45. Altersjahr zurückgelegt, so wird die Abgangsentschädigung zusätzlich unter Berücksichtigung des Alters und der sozialen Lage festgesetzt, auch wenn die Mindestzahl der Dienstjahre nicht erfüllt ist. Der Mindestanspruch beträgt einen Monatslohn.
- d) Ausnahmsweise kann Arbeitnehmenden unter 45 Jahren, die nach den Buchstaben a) und b) keinen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung haben, eine solche zugesprochen werden, wenn es ihre soziale Lage rechtfertigt.

---

<sup>1</sup>) § 52 Absatz 6 aufgehoben am 7. Juni 2016.

<sup>2</sup> Die Abgangsentschädigung wird, soweit bundesrechtlich zulässig, um die Sozialversicherungsbeiträge vermindert, welche der oder die Arbeitnehmende entrichtet muss. Davon ausgenommen sind die Beiträge an die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge.

<sup>3</sup> Bei wechselndem Pensum bemisst sich die Höhe des Monatslohnes nach Absatz 1 nach dem Durchschnitt des Beschäftigungsgrades in den letzten drei Jahren vor der Beendigung des Anstellungsverhältnisses. Bei einer vom Arbeitgeber angeordneten Pensenreduktion gilt der Durchschnitt des Beschäftigungsgrades in den letzten drei Jahren vor dieser Reduktion.

<sup>4</sup> ...1)

*§ 53<sup>bis.2)</sup> Abgangsentschädigung für Arbeitnehmende, deren Bruttojahreseinkommen das BVG-Minimum nicht erreicht*

Endet das Anstellungsverhältnis einer oder eines mindestens fünfzig Jahre alten Arbeitnehmenden nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat er oder sie Anspruch auf eine Abgangsentschädigung in der Höhe von 6 Monatslöhnen, sofern kein Anspruch auf eine Altersrente der Pensionskasse besteht. Maßgebend für ein Monatsgehalt ist der Durchschnitt des in den letzten 12 Monaten erzielten Verdienstes.

*§ 53<sup>ter.3)</sup> Sozialmassnahmen (§ 50<sup>ter</sup> StPG)*

<sup>1</sup> Der Regierungsrat erlässt nach Anhören der Personalverbände einen Sozialplan, wenn infolge wirtschaftlicher oder betrieblicher Massnahmen grösseren Personalbeständen gekündigt werden muss.

<sup>2</sup> Er kann weitere Massnahmen oder Leistungen zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmenden vorsehen, insbesondere die Unterstützung bei beruflicher Umorientierung oder Überbrückungsleistungen bei vorzeitiger Pensionierung.

*§ 53<sup>quater.4)</sup> Sozialplan*

<sup>1</sup> Als Kündigung von grösseren Personalbeständen gelten solche, welche die Anstellungsbehörden innert drei Monaten aus Gründen aussprechen, die in keinem Zusammenhang mit der Person des oder der Arbeitnehmenden stehen und von denen betroffen werden

- a) zehn Prozent des Personalbestandes eines Amtes oder einer Anstalt, in der Regel aber mindestens zehn Personen;
- b) oder bei ämter- oder anstaltsübergreifenden Massnahmen in der Regel mindestens dreissig Personen.

<sup>2</sup> Die Bestimmung gilt auch für die Kündigung von befristeten Anstellungsverhältnissen, wenn diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer enden.

---

1) § 53 Absatz 4 aufgehoben am 7. Juni 2016.

2) § 53<sup>bis</sup> eingefügt am 4. November 2008.

3) § 53<sup>ter</sup> eingefügt am 8. Juni 2010.

4) § 53<sup>quater</sup> eingefügt am 8. Juni 2010.

## D. Inhalt des Anstellungsverhältnisses

### 1. Pflichten des Arbeitnehmenden

#### a. Allgemein

##### *§ 54. Aufgaben und Grundsätze (§ 5 und 6 StPG)*

<sup>1</sup> Dem GAV unterstellte Arbeitnehmende nehmen die Aufgaben wahr, die ihnen nach Verfassung, Gesetz, GAV, Anstellungsvertrag und Stellenbeschreibung zukommen.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden üben ihre Aufgaben im öffentlichen Interesse nach den Grundsätzen der Gesetzmässigkeit, der Rechtsgleichheit und der Verhältnismässigkeit aus.

<sup>3</sup> Sie wahren die schutzwürdigen öffentlichen und privaten Interessen und wägen sie gegeneinander ab.

<sup>4</sup> Sie beachten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die volkswirtschaftlichen und die sozialen Auswirkungen ihres Handelns.

<sup>5</sup> Innerhalb des öffentlichen Dienstes sorgen sie für ein vertrauensvolles gegenseitiges Verhältnis.

##### *§ 55. Sorgfalts- und Treuepflicht (§ 35 StPG)*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, ihre dienstlichen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und sich den aktuellen Wissensstand in ihrem Fachgebiet anzueignen.

<sup>2</sup> Sie können aus betrieblichen Gründen vorübergehend oder dauernd verpflichtet werden, andere zumutbare Aufgaben innerhalb des Staatsdienstes zu erfüllen.<sup>1)</sup>

<sup>3</sup> Bei Versetzung aus Gründen, die in der Person des oder der Arbeitnehmenden liegen, kommt das Kündigungsverfahren nach § 42 und 43 GAV zur Anwendung.

<sup>4</sup> Der Lohn vermindert sich nicht, wenn der oder die Arbeitnehmende aus betrieblichen Gründen vorübergehend andere zumutbare Aufgaben wahrzunehmen hat, die einer tieferen Lohnklasse entsprechen.

<sup>4bis</sup> Der Lohn kann sich verändern, wenn das Anstellungsverhältnis nach § 55<sup>bis</sup> umgestaltet wird.<sup>2)</sup>

<sup>5</sup> ...<sup>3)</sup>

---

<sup>1)</sup> § 55 Absatz 2 Fassung vom 25. Juni 2018.

<sup>2)</sup> § 55 Absatz 4<sup>bis</sup> Fassung vom 25. Juni 2018.

<sup>3)</sup> § 55 Absatz 5 aufgehoben am 25. Juni 2018.

*§ 55<sup>bis.1)</sup> Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses (§ 35<sup>bis</sup> StPG)*

<sup>1</sup> *Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmenden im Zusammenhang mit einer Reorganisation die Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses mit veränderten zumutbaren Arbeitsbedingungen anbieten, welche spätestens nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten auf den Ersten des darauffolgenden Monats in Kraft treten sollen.*

<sup>2</sup> *Erklären sich die Arbeitnehmenden nicht innert Monatsfrist mit der Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses einverstanden, kann der Arbeitgeber das Anstellungsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten kündigen.*

<sup>3</sup> *Es können folgende Änderungen vorgenommen werden:*

- a) *Änderung der Funktion, des Arbeitsbereichs, des Arbeitspensums oder des Arbeitsortes;*
- b) *Änderungen der organisatorischen Eingliederung.*

<sup>4</sup> *Die Änderungen sind zumutbar,*

- a) *wenn die Änderung der Funktion oder des Arbeitsbereichs der Ausbildung und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden entspricht und nicht zu einer Tiefereinreihung von mehr als 2 Lohnklassen führt;*
- b) *wenn bei einem Arbeitspensum von mindestens 70% die Veränderung des Arbeitspensums nicht mehr als 20-Stellenprozent eines Vollzeitpensums umfasst;*
- c) *wenn bei einem Arbeitspensum von weniger als 70% die Veränderung des Arbeitspensums nicht mehr als 10-Stellenprozent eines Vollzeitpensums umfasst;*
- d) *wenn die Kumulation von Pensenreduktion und Tiefereinreihung eine Reduktion von 20% des Bruttojahresgehaltes eines Vollzeitpensums der bisherigen Funktion nicht übersteigt;*
- e) *wenn der Arbeitsweg vom bisherigen zum neuen Arbeitsort pro Weg mit maximal einer Stunde Zusatzaufwand verbunden ist.*

<sup>5</sup> *Von einer Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses betroffenen Arbeitnehmenden darf frühestens nach drei Jahren ab Vertragsänderung erneut eine Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses zugemutet werden. Eine einvernehmliche Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses ist unabhängig davon jederzeit möglich.*

*§ 56. Wohnsitzpflicht (§ 37 StPG)*

<sup>1</sup> *Beamte und Beamtinnen sind verpflichtet, im Kanton Wohnsitz zu nehmen. Aus wichtigen Gründen kann der Regierungsrat Ausnahmen bewilligen.*

<sup>2</sup> *Die Anstellungsbehörde kann aus betrieblichen Gründen den Wohnsitz von Arbeitnehmenden an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet oder den Bezug einer Dienstwohnung vorschreiben.*

*§ 57. Amtsgeheimnis (§ 38 StPG)*

<sup>1</sup> *Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, über Angelegenheiten, die ihnen in ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangt sind oder die nach ihrer*

---

1) § 55<sup>bis</sup> eingefügt am 25. Juni 2018.

## 126.3

*Natur oder nach besonderer Vorschrift geheim zu halten sind, Stillschweigen zu bewahren.*

<sup>2</sup> *Diese Verpflichtung bleibt nach Auflösung des Anstellungsverhältnisses bestehen.*

<sup>3</sup> *Das Amtsgeheimnis gilt auch für die Mitglieder nebenamtlicher staatlicher Fachgremien sowie für kommunale Arbeitnehmende.*

### *§ 58. Aussage vor Gericht (§ 39 StPG)*

<sup>1</sup> *Die Arbeitnehmenden dürfen sich vor Gericht über Angelegenheiten, die ihnen auf Grund ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangt sind, nur mit Ermächtigung äussern.*

Keine Ermächtigung ist einzuholen, wenn sie im Rahmen der Amtstätigkeit zur Aussage verpflichtet sind.

<sup>2</sup> *Die Ermächtigung ist zu verweigern, wenn wichtige öffentliche Interessen dies rechtfertigen.*

<sup>3</sup> *Das gleiche gilt für gerichtliche Aufforderungen zur Herausgabe von Verwaltungsakten.*

<sup>4</sup> *Die Departemente ermächtigen die ihnen unterstellten Arbeitnehmenden zur Aussage vor Gericht. Für die Lehrpersonen an der Volksschule entscheidet das Departement für Bildung und Kultur.<sup>1)</sup>*

<sup>5</sup> *Die Zuständigkeit zur Herausgabe von Akten an die Gerichte richtet sich nach den Bestimmungen über den Datenschutz.*

### *§ 59. Verbot der Annahme von Geschenken (§ 40 StPG)*

<sup>1</sup> *Es ist den Arbeitnehmenden untersagt, für amtliche Verrichtungen Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen oder sich Vorteile versprechen zu lassen.*

<sup>2</sup> *Ausgenommen sind Zuwendungen von geringem Wert als Anerkennung für geleistete Dienste.*

### *§ 60. Ausstand (§ 41 StPG)*

*Die Arbeitnehmenden haben in den Ausstand zu treten bei der Behandlung von Sachgeschäften,*

- a) die ihre persönlichen Rechte und Pflichten betreffen;*
- b) die ihre materiellen Interessen berühren;*
- c) die unmittelbar Personen betreffen, mit denen sie verheiratet oder in direkter Linie verwandt oder verschwägert sind.*

---

<sup>1)</sup> § 58 Absatz 4 zweiter Satz Fassung vom 26. Juni 2012.

**§ 61. Rechte an immateriellen Rechtsgütern**

Erfindungen und andere immaterielle Rechtsgüter, die Arbeitnehmende in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit erschaffen oder an deren Hervorbringung sie mitwirken, gehören unabhängig von ihrer Schutzfähigkeit dem Arbeitgeber.

**§ 62. Rückerstattung von Entschädigungen**

<sup>1</sup> Vertreterinnen und Vertreter des Kantons in Unternehmungen, deren Defizit der Staat allein trägt, erhalten mit Ausnahme der Spesenvergütung keine Entschädigungen.

<sup>2</sup> Vertreterinnen und Vertreter des Kantons in anderen Unternehmungen haben mit Ausnahme der Spesenvergütungen alle Entschädigungen an die Staatskasse abzuliefern.

**b. Öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen****§ 63. Meldepflicht**

<sup>1</sup> Die Ausübung eines öffentlichen Amtes ist vor dessen Annahme auf dem Dienstweg der Anstellungsbehörde oder der von ihr bezeichneten Behörde zu melden, sofern Arbeitszeit in Anspruch genommen wird oder voraussichtlich Konflikte mit dienstlichen Interessen entstehen können.

<sup>2</sup> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist vor deren Annahme und anschliessend periodisch auf dem Dienstweg der Anstellungsbehörde oder der von ihr bezeichneten Behörde zu melden.<sup>1)</sup>

<sup>3</sup> Folgende Nebenbeschäftigungen müssen nicht gemeldet werden:

- a) Freizeitbeschäftigungen;
- b) Tätigkeiten in Vereinen oder politischen Parteien;
- c) Mitarbeit in eidgenössischen, interkantonalen, kantonalen oder kommunalen Gremien, soweit sie in den dienstlichen Aufgabenbereich fällt;
- d) Tätigkeit in Personalverbänden und in Gremien des GAV.

**§ 64. Zulassungskriterien**

<sup>1</sup> Die Ausübung eines öffentlichen Amtes oder einer Nebenbeschäftigung kann untersagt oder mit Auflagen versehen werden, wenn

- a) betriebliche Interessen entgegenstehen;
- b) die Leistungsfähigkeit des oder der Arbeitnehmenden beeinträchtigt wird;
- c) wenn voraussichtlich Konflikte mit dienstlichen Interessen entstehen können.

<sup>2</sup> Die Nebenbeschäftigung ist in der Freizeit auszuüben.

---

<sup>1)</sup> § 63 Absatz 2 Fassung vom 8. Mai 2017.

## 126.3

### § 65. Verfahren

<sup>1</sup> Die Meldung über die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes ist rechtzeitig auf dem Dienstweg an die Anstellungsbehörde oder die von ihr bezeichnete Behörde zu richten. Ist der Regierungsrat Anstellungsbehörde oder sind die Betroffenen Beamte oder Beamtinnen, entscheidet das Personalamt.

<sup>2</sup> Die übergeordneten Instanzen nehmen zu jeder Meldung Stellung. Sie äussern sich über eine allfällige nachteilige Beeinflussung der Aufgabenerfüllung.

## 2. Rechte des Arbeitnehmenden

### a. Arbeitsort, Arbeitsgeräte und Material

#### § 66. Ausserordentlicher Arbeitsplatz

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde oder die von ihr bezeichnete Behörde kann Arbeitnehmenden auf Antrag einer Dienststelle vorübergehend oder dauernd einen ausserordentlichen Arbeitsplatz (zu Hause oder an einem anderen geeigneten Ort) bewilligen, wenn der Betrieb darunter nicht leidet.

<sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde oder die von ihr bezeichnete Behörde kann dafür eine Vergütung bewilligen.

#### § 67. Arbeitsgeräte und Material

<sup>1</sup> Ist nichts anderes verabredet oder üblich, so werden die Arbeitnehmenden mit den Arbeitsgeräten und dem Material ausgerüstet, die sie zur Ausführung der Arbeit benötigen.

<sup>2</sup> Verwenden Arbeitnehmende im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber eigene Arbeitsgeräte und Materialien, so kann das Personalamt dafür eine Vergütung bewilligen, sofern nichts anderes verabredet oder üblich ist. Für Lehrpersonen der Volksschule ist die Anstellungsbehörde zuständig.<sup>1)</sup>

<sup>3</sup> Die Absätze 1 und 2 gelten auch für Arbeitnehmende, die im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber vorübergehend oder dauernd an einem ausserordentlichen Arbeitsplatz arbeiten.

---

1) § 67 Absatz 2 zweiter Satz Fassung vom 26. Juni 2012.



## **b. Arbeitszeit, Ferien und Urlaub**

### 1. Arbeitszeit

#### 1.1. Grundsätze

##### *§ 68. Jahresarbeitszeitmodell*

Für die dem GAV unterstehenden Arbeitnehmenden gilt das Jahresarbeitszeitmodell.

##### *§ 69. Definition der Arbeitszeit*

Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden zur Erfüllung der ihnen vom Arbeitgeber zugewiesenen Aufgaben notwendigerweise zur Verfügung halten.

##### *§ 70. Zweck der Jahresarbeitszeit*

<sup>1</sup> Mit dem Jahresarbeitszeitmodell (SOJAZ) werden die Aufgabenerfüllung, die Bedürfnisse der Arbeitsteams und die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden so weit als möglich auf einander abgestimmt. Der effizienten und umfassenden Aufgabenerfüllung und den Bedürfnissen der externen und internen Kunden kommt oberste Priorität zu. Die Einteilung der Jahresarbeitszeit liegt in der Verantwortung der Vorgesetzten in Zusammenarbeit mit den Arbeitsteams. Dabei sind neben der Aufgabenerfüllung und den Bedürfnissen der Kunden die individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmenden gebührend zu berücksichtigen.

<sup>2</sup> Im Falle von Meinungsverschiedenheiten entscheidet der oder die Vorgesetzte der betreffenden Organisationseinheit nach Rücksprache mit dem oder der nächst höheren Vorgesetzten abschliessend.

##### *§ 71. Sicherstellung eines geordneten Dienstbetriebes*

<sup>1</sup> Die Amtschefin oder der Amtschef ist für den geordneten Dienstbetrieb verantwortlich.

<sup>2</sup> Er oder sie kann die Jahresarbeitszeitregelung aus zwingenden betrieblichen Gründen oder in Fällen von Missbrauch einschränken.

#### 1.2. Sollarbeitszeit

##### *§ 72. Wöchentliche Sollarbeitszeit*

<sup>1</sup> Die wöchentliche Sollarbeitszeit beträgt für vollamtlich tätige Mitarbeitende 42 Stunden (exklusive Vorarbeitszeit nach § 73 Abs. 2 GAV).

<sup>2</sup> Für vollamtlich tätige landwirtschaftliche Arbeitnehmende beträgt sie 48 Stunden (exklusive Vorarbeitszeit).

## 126.3

### § 73. *Tägliche Sollarbeitszeit*

<sup>1</sup> Die tägliche Sollarbeitszeit beträgt bei einem 100%-Pensum 8 Stunden 24 Minuten.

<sup>2</sup> Für Arbeitnehmende in Betrieben, welche nach § 74 GAV zwischen Weihnachten und Neujahr geschlossen bleiben, verlängert sich die tägliche Sollarbeitszeit um 8 Minuten (Vorarbeitszeit). Die tägliche Sollarbeitszeit beträgt entsprechend 8 Stunden 32 Minuten.

<sup>3</sup> Die tägliche Sollarbeitszeit in einem reduzierten Pensum beträgt proportional weniger.

### § 74. *Schliessung der Büros zwischen Weihnachten und Neujahr*

<sup>1</sup> Die Büros der kantonalen Verwaltung, der Gerichte und der kantonalen Anstalten bleiben am Nachmittag des 24. Dezember sowie an den Werktagen zwischen Weihnachten und Neujahr geschlossen.

Ausgenommen davon sind diejenigen Ämter und den Ämtern gleichgestellten Organisationseinheiten, die den Dienst aus betrieblichen Gründen zwischen Weihnachten und Neujahr aufrecht erhalten müssen.

<sup>2</sup> Die ausfallende Arbeitszeit wird, verteilt auf das ganze Jahr, vorgeholt (Vorarbeitszeit). Arbeitnehmende im Teilpensum holen die ausfallende Arbeitszeit anteilmässig vor.

<sup>3</sup> Bei einem Ein- oder Austritt wird die Vorarbeitszeit nicht verrechnet.

<sup>4</sup> Wenn aus betrieblichen Gründen zwischen Weihnachten und Neujahr gearbeitet werden muss und die tägliche Sollarbeitszeit 8 Stunden 32 Minuten beträgt, ist die geleistete Arbeitszeit im Einvernehmen mit dem Amtschef oder der Amtschefin zu kompensieren.

### § 75. *Jährliche Sollarbeitszeit*

Die jährliche Sollarbeitszeit wird vom Personalamt für jedes Jahr berechnet.

## 1.3. *Maximale Arbeitszeit*

### § 76. *Maximale Arbeitszeit*

<sup>1</sup> Die tägliche Arbeitszeit darf 12 Stunden nicht überschreiten.

<sup>2</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt höchstens 60 Stunden. Vorbehalten bleibt angeordnete dienstliche Tätigkeit, welche als Arbeitszeit angerechnet wird.

## 1.4. *Gleitzeitsaldo*

### § 77. *Definition*

<sup>1</sup> Abweichungen von der täglichen Sollarbeitszeit werden dem Gleitzeitsaldo angerechnet.

<sup>2</sup> Richtet sich die Arbeitszeit nach Dienstplan, werden Abweichungen der tatsächlich geleisteten von der geplanten Arbeitszeit dem Gleitzeitsaldo angerechnet.

#### § 78. *Kompensation und Auszahlung*

<sup>1</sup> Ein positiver Gleitzeitsaldo ist durch Freizeit, ein negativer durch Arbeit gleicher Dauer auszugleichen.

<sup>2</sup> Ein positiver Gleitzeitsaldo wird grundsätzlich nicht vergütet. Über Ausnahmen entscheidet das Personalamt bzw. die Anstellungsbehörde.

<sup>3</sup> Eine Entschädigung für einen auf Anordnung hin entstandenen positiven Gleitzeitsaldo von mehr als 100 Stunden wird ausnahmsweise ausgerichtet, wenn betriebliche Umstände den Ausgleich durch Freizeit nicht zulassen. Die Entschädigung entspricht dem Lohn mit Einschluss des 13. Monatslohnes und der Teuerungszulage.

#### § 79. *Stichtag*

<sup>1</sup> Die Amtschefin oder der Amtschef legt pro Jahr ein Datum fest, an welchem der Gleitzeitsaldo höchstens plus 100 oder minus 100 Sollstunden betragen darf. In begründeten Fällen kann das Departement beziehungsweise die Spitaldirektion eine Verschiebung des Stichtages für einzelne Mitarbeitende um maximal 3 Monate bewilligen.

<sup>2</sup> Der zu diesem Zeitpunkt 100 Stunden übersteigende Teil des Soll-Zeitkontos verfällt ohne Vergütung, sofern das Personalamt oder die Spitaldirektion nicht ausnahmsweise eine Vergütung bewilligt.

#### § 80. *Ausgleich des Zeitsaldos bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses*

<sup>1</sup> Bevor das Anstellungsverhältnis aufgelöst wird, ist der Zeitsaldo auszugleichen.

<sup>2</sup> Ein negativer Zeitsaldo nach § 77 GAV sowie ein Vorbezug von freien Tagen werden mit dem letzten Lohn verrechnet. Ein positiver Zeitsaldo wird vergütet, sofern ein Ausgleich aus betrieblichen Gründen oder wegen Krankheit oder Unfall nicht möglich war.

#### § 80<sup>bis</sup>.<sup>1)</sup> *Positiver Gleitzeitsaldo beim obersten Kader*

<sup>1</sup> Grundsätzlich wird ein positiver Gleitzeitsaldo beim obersten Kader gemäss § 43<sup>bis</sup> Absatz 1 weder während noch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses vergütet; er kann, sofern betrieblich möglich, durch Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen werden.

<sup>2</sup> Wird von einer Kaderperson wegen ausserordentlicher Aufgaben vorübergehend Mehrarbeit gefordert, welche das zumutbare Mass überschreitet, kann der dadurch entstandene positive Gleitzeitsaldo finanziell abgegolten werden.

<sup>3</sup> Die Zumutbarkeitsgrenze wird im Einzelfall festgelegt.

---

1) § 80<sup>bis</sup> eingefügt am 27. Januar 2009.

## 126.3

### 1.5. Verteilung der Arbeitszeit

#### § 81. *Ordentliche Arbeitswoche, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit*

<sup>1</sup> Die ordentliche Arbeitswoche dauert von Montag bis Freitag. Zuschlagsfreie Samstagsarbeit für Arbeitnehmende ohne Dienstpläne (SOJAZ) ist nur nach Absprache mit der Amtsleitung möglich.

<sup>2</sup> Alle Arbeitnehmenden haben Anspruch auf mindestens ein freies Wochenende (Samstag und Sonntag) pro Monat.

<sup>3</sup> Wird an einem Sonntag oder Feiertag gearbeitet, muss ein Ersatzruhetag von 24 Stunden anschliessend an die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden gewährt werden. Der Ersatzruhetag soll, wenn möglich, in der vorhergehenden oder nachfolgenden Woche liegen.

#### § 82. *Dienstpläne*

<sup>1</sup> Erfordert die Führung des Betriebes regelmässige Einsätze zwischen 19.00 und 07.00 Uhr beziehungsweise an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen oder Bereitschaftsdienste, so müssen diese in Dienstplänen festgehalten werden.

<sup>2</sup> Die Dienstpläne werden im Voraus bestimmt und den Mitarbeitenden zugänglich gemacht.

<sup>3</sup> Bei der Planung sind die Interessen der Mitarbeitenden soweit betrieblich möglich zu berücksichtigen.

#### § 83.<sup>1)</sup> *Arbeitnehmende ohne Dienstplan*

Für Arbeitnehmende ohne Dienstplan gilt die Zeit von 06.30 bis 19.30 Uhr von Montag bis Freitag als Gleitzeit. Blockzeiten sind in der Regel nicht vorgesehen. Angeordnete dienstliche Tätigkeiten vor 06.30 bzw. nach 19.30 Uhr gelten als Arbeitszeit.

#### § 84. *Tägliche Ruhezeit*

<sup>1</sup> Den Arbeitnehmenden ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 zusammenhängenden Stunden zu gewähren.

<sup>2</sup> Ausnahmsweise kann die tägliche Ruhezeit auf 8 Stunden reduziert werden. Die Rückwärtsrotation (z.B. Nachtschicht nach Frühschicht) führt zu verkürzten Ruhezeiten und darf nur ausnahmsweise vorkommen.

#### § 85. *Arbeitsweg*

<sup>1</sup> Der Arbeitsweg zählt nicht zur Arbeitszeit, ausser bei Einsätzen aus Bereitschaftsdiensten.

<sup>2</sup> Verlangt der Arbeitgeber, dass die Arbeit an mehreren Arbeitsorten geleistet wird, wird der Weg als Arbeitszeit angerechnet. Der Weg ist nicht anzurechnen, wenn auf Wunsch des oder der Arbeitnehmenden mehrere Arbeitsorte bewilligt werden.

---

<sup>1)</sup> § 83 Fassung vom 8. Juni 2010.

### § 86. *Essenspausen*

<sup>1</sup> Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden (inkl. der Kurzpause) ist eine Essenspause von mindestens 30 Minuten einzuhalten.

<sup>2</sup> Essenspausen gelten nicht als Arbeitszeit und sind unbezahlt.

<sup>3</sup> Die Essenspausen gelten jedoch als bezahlte Arbeitszeit, wenn die Arbeit aus betrieblichen Gründen nicht unterbrochen werden kann oder sich der oder die Arbeitnehmende für einen Einsatz bereithalten muss.

<sup>4</sup> Wenn aus betrieblichen Gründen eine bezogene Essenspause nicht ausgestempelt wird, werden 30 Minuten abgezogen.

### § 87. *Kurzpausen*

<sup>1</sup> Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mindestens 3 Stunden wird eine als Arbeitszeit zählende Pause von 15 Minuten eingeräumt.

<sup>2</sup> Täglich sind höchstens zwei solche Pausen möglich. Diese dürfen weder kurz nach Arbeitsbeginn noch kurz vor Arbeitsende eingeschaltet werden.

<sup>3</sup> Während der Pause darf der Arbeitsort zu privaten Zwecken nicht verlassen werden.

## 1.6. *Feier- und Freitage*

### § 88. *Feier- und Freitage*

Es gelten die Feiertage:

- Neujahr (1. Januar)
- Karfreitag
- Tag der Arbeit Nachmittag (1. Mai)
- Auffahrt
- Fronleichnam (ausgenommen im Bucheggberg)
- Nationalfeiertag (1. August)
- Mariä Himmelfahrt (15. August, ausgenommen im Bucheggberg)
- Allerheiligen (1. November, ausgenommen im Bucheggberg)
- Weihnachten (25. Dezember).

Es gelten die Freitage:

- Berchtoldstag (2. Januar)
- Fasnachtsdienstag Nachmittag; ...<sup>1)</sup>
- Ostermontag
- Pfingstmontag
- Stephanstag (26. Dezember)
- Silvester (31. Dezember) Nachmittag, ausgenommen Spitäler.

Die Freitage und die jeweils geltenden lokalen Patroziniumsfeste sind den Feiertagen gleichgestellt.

---

<sup>1)</sup> § 88 Absatz 2 Lemma 2 "in Dornach und Breitenbach Fasnachtsmittwoch Nachmittag" aufgehoben am 6. Dezember 2005.

## 126.3

### § 89. *Feier- und Freitagsentschädigungen bei Anstellung im Stundenlohn*

Die Feiertagsentschädigungen berechnen sich auf der Grundlage des ausgerichteten Jahreslohnes und betragen 3% für alle Alterskategorien.

#### 1.7. *Absenzen*

##### § 90. *Absenzen*

<sup>1</sup> Absenzen wegen Krankheit, Unfall, Ferien, Militärdienst, Zivil- und Zivilschutzdienst, Teilnahme an bewilligten Kursen und Tagungen, Ausübung öffentlicher Ämter bis zu 10 Arbeitstagen pro Jahr sowie Absenzen nach § 111 ff. GAV werden für die Zeitermittlung wie Arbeitszeit behandelt. Als Arbeitszeit gilt die Sollarbeitszeit des jeweiligen Tages oder Halbtages (§ 73 GAV).

<sup>2</sup> Private Abwesenheiten gelten nicht als Arbeitszeit, ausgenommen Arzt und Zahnarztbesuche nach Absatz 3. In begründeten Fällen kann die Amtschefin oder der Amtschef Ausnahmen bewilligen.

<sup>3</sup> Arbeitnehmenden mit einem Arbeitspensum von mindestens 70% werden Absenzen für Arzt- und Zahnarztbesuche als Arbeitszeit angerechnet.

<sup>4</sup> Bei dienstlicher Abwesenheit wird der tatsächliche Zeitaufwand angerechnet.

<sup>5</sup> Bei der Teilnahme an Kursen, Tagungen und Konferenzen werden für eine ganztägige Abwesenheit bei Betrieben mit Vorarbeitszeit 8 Stunden 32 Minuten, für eine halbtägige Abwesenheit 4 Stunden 16 Minuten als Arbeitszeit angerechnet. In Betrieben ohne Vorarbeitszeit werden 8 Stunden 24 Minuten resp. 4 Stunden 12 Minuten angerechnet. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.

<sup>6</sup> Dient die Teilnahme an Kursen, Tagungen und Konferenzen überwiegend privaten Interessen, legt die Amtschefin oder der Amtschef fest, in welchem Umfang die Abwesenheit als Arbeitszeit angerechnet wird.

#### 1.8. *Zeiterfassung*

##### § 91. *Zeiterfassung*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden halten ihre Arbeitszeit fest. Die Zeiterfassung soll den einzelnen Arbeitnehmenden die effiziente Bewirtschaftung des Zeitsaldos erleichtern.

<sup>2</sup> Die Amtschefin oder der Amtschef bestimmt eine andere als die automatische Zeiterfassungsart mit Zustimmung des Personalamtes.

<sup>3</sup> Zeiterfassungsunterlagen sind von der Amtschefin oder vom Amtschef während zwei Jahren aufzubewahren.

##### § 92. *Angaben auf den Zeiterfassungsmitteln*

Zu erfassen sind:

- a) jeder Arbeitsbeginn;
- b) jedes Arbeitsende;
- c) jeder Arbeitsunterbruch, ausgenommen Kurzpausen nach § 87 GAV;

d) jede Absenz nach § 90 GAV.

### 1.9. Bereitschaftsdienst

#### § 93. Bereitschaftsdienste

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden müssen sich auf dienstliche Anordnung hin ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit für einen allfälligen Einsatz bereithalten.

<sup>2</sup> Dies kann in Form von Präsenzdiensten oder von Pikettdiensten geschehen.

<sup>3</sup> Die Arbeitnehmenden müssen ihre Erreichbarkeit gewährleisten.

<sup>4</sup> Bei der Planung sind die Arbeitnehmenden beizuziehen. Nur in den Dienstplänen vorgesehene Dienste können entschädigt werden.

<sup>5</sup> Bei Einsätzen aus Bereitschaftsdiensten gilt die effektive Einsatzzeit (inkl. Hin und Rückweg) als bezahlte Arbeitszeit.

#### § 94. Präsenzdienst

Die Bereithaltung erfolgt am Arbeitsort respektive so, dass der Arbeitnehmende in sehr kurzer Zeit am Einsatzort sein kann. Pikett- oder Schichtdienste sind, sofern dies betrieblich möglich ist, den Präsenzdiensten vorzuziehen.

#### § 95. Pikettdienst

Beim Pikettdienst hat der oder die Arbeitnehmende in der Regel mindestens 30 Minuten Zeit, bis er oder sie am Einsatzort eintreffen muss.

Kein Arbeitnehmender und keine Arbeitnehmende darf pro Jahr an mehr als 168 Tagen auf Pikett stehen.

#### § 96. Alarm- und Notfallorganisation

Zur Sicherstellung von Notfalldiensten kann der Anschluss von Arbeitnehmenden an ein Alarmsystem angeordnet werden. Die betroffenen Arbeitnehmenden sind zu Einsatz auf Abruf verpflichtet, müssen sich aber dem Arbeitgeber nicht zur Verfügung halten.

## 2. Ferien

#### § 97. Lohnanspruch

Die Arbeitnehmenden haben für die Ferien Anspruch auf den gesamten darauf entfallenden Lohn inklusive Inkonvenienzzulagen nach § 141 ff. GAV.

#### § 98. Verbot von Ersatzleistung

Der Ferienanspruch darf nicht mit Geld oder anderen Vergünstigungen abgegolten werden. Vorbehalten bleiben § 101 und 102 GAV.

## 126.3

### § 99. Verbot von Schwarzarbeit

<sup>1</sup> Während der Ferien darf keine bezahlte Beschäftigung ausgeübt werden. Vorbehalten bleiben bewilligte Nebenbeschäftigungen.

<sup>2</sup> Leisten die Arbeitnehmenden während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann dieser den Ferienlohn verweigern und bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen.

### § 100. Feriendauer

Arbeitnehmende haben Anspruch auf Ferien:

- a) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden: 25 Tage;
- b) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden: 23 Tage;
- c) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 59. Altersjahr vollenden: 25 Tage;
- d) ab dem Kalenderjahr, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden: 30 Tage.

### § 101. Ferienanspruch in Sonderfällen

<sup>1</sup> Die Ferien- und Feiertagsentschädigung ist für Arbeitnehmende, welche stundenweise entlohnt werden, im Lohn enthalten. Sie wird separat ausgewiesen.

<sup>2</sup> Arbeitnehmende, welche im Monatslohn arbeiten, aber nicht voll oder nicht während des ganzen Jahres beschäftigt sind, haben einen der Dienstdauer entsprechenden Ferienanspruch.

### § 102. Ferienanspruch bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses

<sup>1</sup> Ferien sind vor Auflösung des Anstellungsverhältnisses zu beziehen. Besteht in diesem Zeitpunkt ausnahmsweise noch ein Ferienanspruch, ist dem oder der Arbeitnehmenden die entsprechende Ferienentschädigung auszurichten. Diese wird nicht ausgerichtet, wenn der Arbeitnehmende aus eigenem Verschulden nicht wiedergewählt wird.

<sup>2</sup> Der Anspruch auf Entschädigung noch nicht bezogener Ferien fällt dahin, wenn der Arbeitnehmende die Kündigungsfrist nach GAV nicht einhält oder aus eigenem Verschulden fristlos oder disziplinarisch entlassen wird.

<sup>3</sup> Beim Austritt während des Jahres werden zuviel bezogene Ferien mit dem letzten Gehalt verrechnet.

### § 103. Zeitpunkt der Ferien

<sup>1</sup> Die Ferien sind im gegenseitigen Einvernehmen frühzeitig festzulegen. Wünsche der Arbeitnehmenden sollen berücksichtigt werden, soweit es die Verhältnisse des Betriebes erlauben. Arbeitnehmenden mit schulpflichtigen Kindern soll nach Möglichkeit gestattet werden, ihre Ferien während der Schulferienzeit zu beziehen. Bei Uneinigkeit entscheidet der Amtschef oder die Amtschefin.

<sup>2</sup> Der Ferienplan der Amtsstelle ist so zu gestalten, dass in der Regel kein zusätzliches Personal angestellt werden muss.



#### § 104. Ferienbezug

Die Ferien sind in grösseren zusammenhängenden Teilen zu beziehen. Mit Zustimmung des Amtschefs oder der Amtschefin darf eine Woche tage- oder halbtagesweise bezogen werden.

#### § 105. Übertragung der Ferien

<sup>1</sup> Die Ferien sind grundsätzlich im Kalenderjahr zu beziehen. Sie dürfen ausnahmsweise auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden, wenn zwingende betriebliche Gründe, Krankheit oder Unfall den ordentlichen Ferienbezug nicht zulassen. Übertragene Ferien sind spätestens bis am 30. April des folgenden Kalenderjahres zu beziehen.

<sup>2</sup> Der Amtschef oder die Amtschefin erteilt die Bewilligung zur Ferienübertragung.

<sup>3</sup> Der Ferienanspruch verfällt,

- a) am Ende des Kalenderjahres, wenn keine Bewilligung nach Absatz 2 vorliegt;
- b) am 30. April des folgenden Kalenderjahres, wenn die übertragenen Ferien bis zu diesem Zeitpunkt nicht bezogen sind, es sei denn, zwingende betriebliche Gründe oder Krankheit oder Unfall hätten den Bezug verhindert.

#### § 106. Arbeitsfreie Tage

Arbeitsfreie Tage, welche in die Ferien fallen, dürfen nachbezogen werden, wenn sie nicht auf einen Samstag oder Sonntag fallen.

#### § 107. Kürzung des Ferienanspruchs

<sup>1</sup> Der Ferienanspruch wird verhältnismässig gekürzt, wenn die Arbeit wegen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst oder wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Monate versäumt wird. Der minimale Ferienanspruch beträgt drei Wochen. Vorbehalten bleiben die Absätze 2 bis 4.

<sup>2</sup> Bei freiwilligem, unbesoldetem Urlaub richtet sich der Ferienanspruch nach der Beschäftigungsdauer im Kalenderjahr. Der Ferienanspruch wird anteilmässig gekürzt. Mutterschaftsurlaub und bezahlter Urlaub führen nicht zu einer Kürzung des Ferienanspruchs.

<sup>3</sup> Der Ferienanspruch ist mit der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall vollumfänglich abgegolten, wenn im Anschluss an die Lohnfortzahlung das Dienstverhältnis aus diesen Gründen aufgelöst werden muss.

<sup>4</sup> Bei vorläufiger Amtseinstellung mit Gehaltsentzug (§ 25 Abs. 5 des Verantwortlichkeitsgesetzes vom 26. Juni 1966; BGS 124.21), bei vorübergehender Einstellung im Amt mit Entzug der Besoldung (§ 25 Abs. 1 Ziff. 3 Verantwortlichkeitsgesetz) oder bei Freistellung mit Kürzung oder Entzug der Besoldung (§ 51 GAV) wird der Ferienanspruch verhältnismässig gekürzt.

#### § 108. Krankheit oder Unfall während der Ferien

<sup>1</sup> Arbeitnehmende, welche vor oder während der Ferien wegen Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig werden, müssen die Ferien nicht antreten oder dürfen sie vorzeitig abbrechen und nachbeziehen.

## 126.3

<sup>2</sup> Der Anstellungsbehörde ist unverzüglich ein Arztzeugnis über die Arbeitsunfähigkeit zuzustellen.

### *§ 109. Verspätete Arbeitsaufnahme nach den Ferien*

<sup>1</sup> Kann die Arbeit nach den Ferien nicht rechtzeitig aufgenommen werden, gilt die ausgefallene Arbeitszeit unabhängig vom Verhinderungsgrund als Ferien oder ist nachzuholen.

<sup>2</sup> Kann die Arbeit aufgrund höherer Gewalt nicht rechtzeitig aufgenommen werden, gilt die ausgefallene Arbeitszeit nicht als Ferien.

### *§ 110. Kontrolle*

Über die bezogenen Ferien führt der Amtschef oder die Amtschefin eine Kontrolle. Diese ist dem Personalamt auf Verlangen vorzuweisen.

## 3. Urlaube

### *§ 111. Begriff*

<sup>1</sup> Der Urlaub ist eine vorübergehende Befreiung von der Arbeit und kann bezahlt oder unbezahlt sein.

<sup>2</sup> Nicht als Urlaub gelten Abwesenheiten aus folgenden Gründen:

- a) Ferien;
- b) Krankheit oder Unfall;
- c) obligatorischer Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst;
- d) Aus- und Weiterbildung.<sup>1)</sup>

### *§ 112. Grundsätze*

<sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis wird durch den Urlaub nicht unterbrochen.

<sup>2</sup> Fällt der Urlaubsgrund in die Ferien, in einen andern Urlaub oder auf einen arbeitsfreien Tag, kann der Urlaub nicht vor- oder nachbezogen werden. Ausgenommen sind Todesfälle des Ehegatten, des Lebenspartners, der Eltern oder der Kinder.

<sup>3</sup> Wer den Urlaub nicht bezieht, hat keinen Anspruch auf Ersatz.

<sup>4</sup> Erkrankt oder verunfallt der oder die Arbeitnehmende vor oder während dem Hochzeitsurlaub, kann der restliche Urlaub nachbezogen werden. Der Anstellungsbehörde ist unverzüglich ein Arztzeugnis über die Arbeitsunfähigkeit zuzustellen.<sup>2)</sup>

### *§ 113. Zuständigkeit und Kontrolle*

<sup>1</sup> Urlaube bewilligt der Amtschef oder die Amtschefin.

<sup>2</sup> Der Amtschef oder die Amtschefin führt eine Urlaubskontrolle.

---

<sup>1)</sup> § 111 Absatz 2 Buchstabe d Fassung vom 9. Mai 2011.

<sup>2)</sup> § 112 Absatz 4 angefügt am 12. März 2007.

### 3.1. Bezahlter Urlaub

#### § 114. Urlaub aus persönlichen oder familiären Gründen

Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf bezahlten Urlaub in folgendem Umfang:

<sup>1</sup> Eigene Hochzeit, 5 Tage;

<sup>2</sup> Hochzeit von Kindern, Geschwistern, Vater oder Mutter, 1 Tag;

<sup>3</sup> Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin, 2 Tage;

<sup>4</sup> Für die notwendige Betreuung von im gleichen Haushalt lebenden erkrankten oder verunfallten Personen (insbesondere Kinder, Ehepartner, Lebenspartner), die benötigte Zeit, jedoch höchstens 2 Tage pro Fall;

<sup>5</sup> Todesfälle:

a) im engsten Familienkreis (Ehegatte, Lebenspartner/in, Kinder, Eltern), die benötigte Zeit, jedoch höchstens 3 Tage;

b) Geschwister, Grosseltern und Schwiegereltern, Personen, die im gleichen Haushalt gelebt haben, die benötigte Zeit, jedoch höchstens 2 Tage;

c) Schwiegersöhne, Schwiegertöchter, Schwäger, Schwägerinnen, Ehegatten von Geschwistern des eigenen Ehegatten, Enkel, Tanten, Onkel, die benötigte Zeit, jedoch höchstens 1 Tag;

d) sofern mit Todesfällen nach Buchstaben b) und c) zusammenhängende Verrichtungen zu erledigen sind, die benötigte Zeit, jedoch höchstens 3 Tage;

<sup>6</sup> Teilnahme an der Trauerfeier von Arbeitskollegen und -kolleginnen oder andern Personen, die dem Arbeitnehmenden nahe standen, die benötigte Zeit, jedoch höchstens 1 Tag;

<sup>7</sup> Wohnungswechsel, die benötigte Zeit, jedoch höchstens 1 Tag.

<sup>8</sup> Für Vorstellungsgespräche, wenn das Anstellungsverhältnis durch den Arbeitgeber aufgelöst wurde, die benötigte Zeit, jedoch höchstens einen halben Tag pro Woche.

#### § 115. Öffentliche Ämter

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben zur Ausübung eines öffentlichen Amtes Anspruch auf besoldeten Urlaub von höchstens 10 Tagen pro Kalenderjahr.

<sup>2</sup> Werden mehr als 10 Tage Arbeitszeit beansprucht, ist die zusätzlich beanspruchte Arbeitszeit auszugleichen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, muss ein unbezahlter Urlaub bezogen werden.

<sup>3</sup> Die Vorbereitungsarbeiten sind immer ausserhalb der Arbeitszeit zu verrichten.

#### § 116. Vorsprache bei Behörden

Arbeitnehmende haben Anspruch auf die erforderliche bezahlte Urlaubszeit, wenn sie gestützt auf eine Vorladung vor Amtsstellen oder Gerichten erscheinen müssen.

## 126.3

### § 117. Erfüllen von Bürgerpflichten

<sup>1</sup> Arbeitnehmende haben zur Erfüllung von Bürgerpflichten Anspruch auf bezahlten Urlaub in folgendem Umfang:

- a) Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst: Fassen, Rückgabe und Umtausch von Ausrüstungsgegenständen, sanitärische Untersuchung, Ausrüstungs- und Waffeninspektion, Entlassung aus der Wehrpflicht, Inspektion stellungspflichtiger Motorfahrzeuge: die erforderliche Zeit, höchstens 1 Tag;
- b) Militärdienst: Schiesskurs für Verbliebene, die erforderliche Zeit, höchstens 1 Tag. Wer wegen versäumter obligatorischer Übung zu einem Nachschiesskurs aufgeboten ist, hat keinen Anspruch auf besoldeten Urlaub;
- c) Übungen und Kurse der Feuerwehr, je Kalenderjahr höchstens 10 Tage;
- d) Ernstfalleinsatz der örtlichen Feuerwehr, die erforderliche Zeit;
- e) Tätigkeit als Instruktor oder Rechnungsführer bei Zivilschutz und Feuerwehr, je Kalenderjahr höchstens 10 Tage.

<sup>2</sup> Allfällige Erwerbsausfallentschädigungen fallen an den Arbeitgeber.

### § 118. Expertentätigkeit

Wer als Experte an Lehrabschlussprüfungen oder an vom Bund anerkannten Diplomprüfungen, an militärischen Orientierungstagen oder als Waffenkontrolleur tätig ist, hat je Kalenderjahr Anspruch auf höchstens 10 besoldete Urlaubstage.

### § 119. Tätigkeit für Personalverbände

Arbeitnehmende haben für Tätigkeiten in Personalverbänden Anspruch auf besoldeten Urlaub in folgendem Umfang:

- a) Teilnahme als Delegierte an den statutarisch vorgesehenen Delegiertenversammlungen, die erforderliche Zeit;
- b) Teilnahme an den Sitzungen der leitenden Gremien (Zentralvorstand, Geschäftsleitung, Sektionsvorstand, Rechnungsprüfungskommission), die erforderliche Zeit.

### § 120. Teilnahme an Kursen Jugend + Sport

<sup>1</sup> Arbeitnehmenden kann für die Teilnahme an Kursen Jugend + Sport ein besoldeter Urlaub in folgendem Umfang gewährt werden:

- a) Leiterkurse, je Kalenderjahr höchstens 5 Tage;
- b) Sportfachkurse mit Jugendlichen als Leiter oder Klassenlehrer, je Kalenderjahr höchstens 5 Tage.

<sup>2</sup> Allfällige Erwerbsausfallentschädigungen fallen an den Arbeitgeber, soweit besoldeter Urlaub für den ganzen Kurs in Anspruch genommen wird.

### § 121. Maximale jährliche Urlaubsdauer

Je Kalenderjahr dürfen höchstens 20 besoldete Urlaubstage (einschliesslich Urlaube zur Ausübung öffentlicher Ämter) gewährt werden. Die Urlaube aus persönlichen und familiären Gründen (§ 114 GAV) und der Mutter-

schaftsurlaub (§ 190 ff. GAV) bleiben für die Berechnung der maximalen Urlaubsdauer unberücksichtigt.

### 3.2. Unbezahlter Urlaub

#### § 122. Grundsatz

<sup>1</sup> Unbezahlte Urlaube sind antrags- und bewilligungspflichtig. Sie sind zu bewilligen, wenn es die betrieblichen Interessen gestatten.

<sup>2</sup> Der Antrag auf unbezahlten Urlaub ist schriftlich mit einer kurzen Begründung so früh als möglich vor dem beabsichtigten Antritt beim Amtschef oder bei der Amtschefin, bei der Spitaldirektion oder der direkt vorgesetzten Schulbehörde einzureichen.

<sup>3</sup> Der Amtschef oder die Amtschefin leitet den Antrag mit einer Stellungnahme unverzüglich an die Anstellungsbehörde weiter, welche darüber entscheidet.

#### § 123. Tätigkeit in Personalverbänden und für ein GAV-Gremium

<sup>1</sup> Arbeitnehmende haben über § 119 GAV hinaus für Tätigkeiten in Personalverbänden Anspruch auf unbezahlten Urlaub.

<sup>2</sup> Den Vertretern eines Personalverbandes ist für die Teilnahme an Sitzungen eines GAV-Gremiums unbezahlter Urlaub zu gewähren.

#### § 124. Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit

<sup>1</sup> Arbeitnehmende bis zum vollendeten 30. Altersjahr haben für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung für jedes Dienstjahr Anspruch auf höchstens 5 Tage unbesoldeten Jugendurlaub.

<sup>2</sup> Zeitpunkt und Dauer des Jugendurlaubes werden unter Berücksichtigung der Interessen des oder der Anspruchsberechtigten und der zuständigen Amtsstelle festgelegt. Der Jugendurlaub muss in jedem Fall gewährt werden, wenn dem Amtschef oder der Amtschefin die Geltendmachung des Anspruches zwei Monate im Voraus angezeigt wird.

<sup>3</sup> Der oder die Anspruchsberechtigte hat auf Verlangen des Amtschefs oder der Amtschefin seine oder ihre Tätigkeiten und Funktionen in der Jugendarbeit nachzuweisen.

#### § 125. Rechtsfolgen des unbezahlten Urlaubs

<sup>1</sup> Wird der unbezahlte Urlaub bewilligt, so führt dies zu einer anteilmässigen Kürzung des 13. Monatslohnes sowie einer Kürzung der Ferien im Verhältnis dieses Urlaubs zum Kalenderjahr.

<sup>2</sup> Die Nichtberufsunfallversicherung ruht nach 30 Tagen ab Urlaubsbeginn. Diese kann aber durch eine Abredevversicherung von dem oder der Arbeitnehmenden für maximal 180 Tage weitergeführt werden (Artikel 3 UVG).

<sup>3</sup> Erkrankung oder Unfall während des unbezahltenurlaubes begründen weder den Abbruch desurlaubes noch die Ausrichtung von Lohn.

## 126.3

### c. Lohn, Kinderzulage, Spesenentschädigung und Treuprämie<sup>1)</sup>

#### 1. Lohn

##### 1.1. Bestandteile

##### § 126. Lohn und Entschädigungen (§ 45 StPG)

Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf einen Lohn, der ihren Aufgaben, den damit verbundenen Anforderungen und Verantwortlichkeiten sowie ihrer Leistung entspricht.

##### § 127. Lohnelemente

Der Lohn besteht aus

- a) Grundlohn;
- b) Erfahrungszuschlag und
- c) Leistungsbonus.

##### § 128. Grundlohn und Einreihungsplan

Den jährlichen Grundlohn und den Einreihungsplan regelt § 239 GAV (Grundlohn und Einreihungsplan).

##### § 128<sup>bis, 2)</sup> Einreihung von Funktionen im Allgemeinen

Die Einreihung einer Funktion wird bestimmt nach der vorausgesetzten Ausbildung und Erfahrung sowie den mit der Funktion verbundenen geistigen Anforderungen, der Führungs- und Sachverantwortung, den psychischen und physischen Anforderungen und Belastungen, der Beanspruchung der Sinnesorgane und den besonderen Arbeitsbedingungen, denen der oder die Arbeitnehmende ausgesetzt ist.

##### § 129. Minimallohn

<sup>1)</sup> Der Lohn beträgt ab Beginn des Jahres, in welchem der oder die Arbeitnehmende das 20. Altersjahr vollendet, mindestens 3'000 Franken netto pro Monat.

<sup>2)</sup> Dieser Minimallohn bleibt unverändert, bis der Nettolohn nach dem Lohnsystem aufgrund der Erfahrungsjahre den Minimalbetrag überschreitet.

##### § 130. Anlaufstufen

Dem Grundlohn der Lohnklassen sind drei Anlaufstufen mit 89,5%, 93% und 96,5% des Grundlohns vorangestellt.

##### § 131. Anfangslohn

<sup>1)</sup> Der Anfangslohn entspricht dem Grundlohn und einem allfälligen Erfahrungszuschlag in derjenigen Lohnklasse, in welche die Funktion eingereiht

---

<sup>1)</sup> Titel Fassung vom 6. Dezember 2005.

<sup>2)</sup> § 128<sup>bis</sup> eingefügt am 3. Dezember 2007.

ist. Bei der Festsetzung des Anfangslohnes werden namentlich Erfahrungen in früheren Stellungen und ausgewiesene Fähigkeiten für die neue Funktion angemessen berücksichtigt.

<sup>2</sup> Der Anfangslohn wird in einer Anlaufstufe der massgebenden Lohnklasse festgesetzt, wenn der oder die Arbeitnehmende eine längere Einarbeitungszeit benötigt oder die Anforderungen an die Funktion noch nicht voll erfüllt.

#### § 132. Einstiegsklassen

Der oder die Arbeitnehmende kann ausnahmsweise in einer tieferen Lohnklasse (Einstiegsklasse) entlohnt werden, namentlich wenn

- a) eine besonders intensive Einarbeitung benötigt wird;
- b) zum Ausgleich der fehlenden Ausbildung oder Erfahrung mehr als drei Jahre Einarbeitungszeit benötigt werden;
- c) die geforderte Ausbildung noch nicht abgeschlossen ist oder
- d) eine wesentlich höher eingereihte Funktion mit anfänglich beschränkter Verantwortung übernommen wird.

#### § 133. Erfahrungszuschlag

<sup>1</sup> Der Erfahrungszuschlag beträgt höchstens 50% des Grundlohnes der jeweiligen Lohnklasse. Er wird in zehn Jahresstufen zu 3,5%, in 2 Jahresstufen zu 2,5% und in 8 Jahresstufen zu 1,25% des im Einzelfall massgebenden Grundlohnes aufgeteilt. Erhöhungen des Erfahrungszuschlages sind jeweils ab 1. Januar wirksam.<sup>1)</sup>

<sup>2</sup> Der jährliche Erfahrungszuschlag wird ausgerichtet, wenn die Leistungen eines Arbeitnehmenden mindestens als genügend bewertet werden.

<sup>3</sup> Arbeitnehmende, die ihre Stelle nach dem 30. Juni antreten oder die während insgesamt mehr als sechs Monaten pro Kalenderjahr keine Arbeit leisten, wird auf den nächstfolgenden Januar der Erfahrungszuschlag in der Regel nicht erhöht.

#### § 134. Leistungsbonus

<sup>1</sup> Der Leistungsbonus beträgt höchstens 5% der im Einzelfall massgebenden Summe vom Grundlohn, Erfahrungszuschlag und 13. Monatslohn. Zur Ausrichtung des Leistungsbonus stehen höchstens 2,5% der gesamten Lohnsumme zur Verfügung.

<sup>1bis</sup> ...<sup>2)</sup>

<sup>2</sup> Der Leistungsbonus wird jährlich in Anlehnung an die individuelle Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenbeurteilung (§ 198 ff. GAV) festgesetzt.

<sup>3</sup> Einzelne Funktionen oder Funktionsgruppen können von der Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenbeurteilung nach Absatz 2 ausgenommen werden.

<sup>4</sup> Wer nicht nach Absatz 2 beurteilt wird, hat keinen Anspruch auf den Leistungsbonus.

<sup>5</sup> Ein Leistungsbonus darf nur ausbezahlt werden, wenn die Leistung in der Beurteilungsperiode mindestens als gut bewertet wird.

<sup>1)</sup> § 133 Absatz 1 Fassung vom 24. Oktober 2016.

<sup>2)</sup> § 134 Absatz 1<sup>bis</sup> aufgehoben am 27. März 2018.

## 126.3

### § 135. 13. Monatslohn

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben jährlich Anspruch auf einen dreizehnten Monatslohn.

<sup>2</sup> Er beträgt einen Zwölftel des nach § 126 ff. GAV festgelegten Lohnes.

<sup>3</sup> Bei Ein- oder Austritt im Verlaufe des Kalenderjahres wird er anteilmässig ausgerichtet.

### § 136. Lohnanpassung

<sup>1</sup> Die jährliche Lohnanpassung (Teuerungszulage und Reallohnerhöhung) wird nach § 17 GAV in der GAVKO verhandelt.

<sup>2</sup> Teuerungszulage und Reallohnerhöhung werden auf dem Grundlohn und dem Erfahrungszuschlag ausgerichtet.

## 1.2. Ausrichtung

### § 137. Auszahlung des Lohnes

<sup>1</sup> Der Lohn wird am 25. Tag eines Monats (Bankvaluta) ausbezahlt.

<sup>2</sup> Der Dezember-Lohn und der 13. Monatslohn werden am 16. Dezember (Bankvaluta) ausbezahlt.

<sup>3</sup> Fallen diese Tage auf einen Samstag, einen Sonntag oder einen Feiertag, wird der Lohn am vorausgehenden Werktag ausbezahlt.

### § 138. Vorschusszahlungen

<sup>1</sup> Die für die Auszahlung des Lohnes verantwortliche Dienststelle kann einen Vorschuss gewähren. Dieser entspricht höchstens einem halben Netto-Monatslohn und muss mit dem nächsten Monatslohn ausgeglichen werden.

<sup>2</sup> Der oder die Arbeitnehmende kann pro Jahr höchstens dreimal einen Vorschuss verlangen.

### § 139. Ausrichtung des Leistungsbonus

<sup>1</sup> Die Ausrichtung eines Leistungsbonus setzt eine jährliche Mitarbeiter- oder Mitarbeiterinnenbeurteilung durch den Vorgesetzten oder die Vorgesetzte voraus.

<sup>2</sup> Umfasst die Beurteilungsperiode weniger als sechs Monate, kann ein Leistungsbonus nur ausgerichtet werden, wenn der oder die Arbeitnehmende Sonderleistungen erbracht hat.

<sup>3</sup> Die Departemente, die Spitäler und die Gerichte bezeichnen die für die Festlegung des Leistungsbonus zuständigen Personen.

<sup>4</sup> Der oder die Arbeitnehmende kann von dem oder der nächst höheren Vorgesetzten den festgesetzten Leistungsbonus überprüfen lassen, wenn dieser nicht anerkannt wird. Wenn keine Einigung erzielt werden kann, entscheidet der Regierungsrat, bei den vom Kanton massgeblich subventionierten Spitälern der Stiftungsrat endgültig über die Höhe des Leistungsbonus.

<sup>5</sup> Das Ergebnis der Überprüfung des Leistungsbonus ist schriftlich zusammenzufassen.



<sup>6</sup> Der Leistungsbonus wird in der Regel mit dem auf die letzte Beurteilungsperiode folgenden Juni-Lohn ausgerichtet.

### 1.3. Funktionszulage

#### § 140. Funktionszulage

<sup>1</sup> Arbeitnehmende, die vorübergehend, aber während mehr als zwei Monaten ununterbrochen Aufgaben einer höheren Funktion ausüben müssen, haben Anspruch auf eine Funktionszulage. Sie bemisst sich nach dem Umfang und den Anforderungen der übernommenen Aufgaben.<sup>1)</sup>

<sup>2</sup> Das Personalamt setzt auf Antrag des zuständigen Departementes die Funktionszulage fest. Für das Spitalpersonal ist der Spitaldirektor oder die Spitaldirektorin zuständig.

### 1.4. Vergütung für inkonveniente Dienste

#### § 141. Geltungsbereich

Die nachfolgenden Bestimmungen gelten für Arbeitnehmende, die:

- a) nach Dienstplan an Werktagen zwischen 19.00 und 7.00 Uhr oder am Samstag, am Sonntag oder an Feiertagen arbeiten;
- b) ohne Dienstplan (SOJAZ) auf spezielle Anordnung hin am Sonntag oder an Feiertagen arbeiten;
- c) im Bereitschaftsdienst (Pikett- oder Präsenzdienst) arbeiten.

#### § 142. Bewilligungspflichtige Vergütungen

Für angeordnete Einsätze von Arbeitnehmenden ohne Dienstplan (SOJAZ) zwischen 19.30 und 6.30 Uhr oder am Samstag kann die Anstellungsbehörde bei besonderen Fällen eine Vergütung für inkonveniente Dienste (nach § 143 ff. GAV) bewilligen.

#### § 143. Zeitzuschlag

Für Arbeit, die zwischen 23.00 und 06.00 Uhr geleistet wird, wird ein Zeitzuschlag von 20% gewährt.

#### § 144. Geldzulage für Arbeit

Es besteht Anspruch auf eine Zulage von 6 Franken pro Stunde für Arbeiten:

- a) von Montag bis Freitag zwischen 19.00 und 7.00 Uhr;
- b) am Samstag, am Sonntag und an Feiertagen rund um die Uhr.

#### § 145. Geldzulage für das Bereithalten

Die Zulage für Bereitschaftsdienst beträgt während der gesamten Dauer:

- a) des Präsenzdienstes 6 Franken pro Stunde;
- b) des Pikettendienstes 2.50 Franken pro Stunde.

---

<sup>1)</sup> § 140 Absatz 1 Fassung vom 8. Juni 2010.

## 126.3

### § 146. *Einsätze aus Bereitschaftsdiensten*

<sup>1</sup> Die Einsätze gelten als Arbeitszeit:

- a) bei Präsenzdiensten ab dem Zeitpunkt des Abrufs bis zur Beendigung des Einsatzes;
- b) bei Pikettdiensten ab dem Zeitpunkt des Abrufs bis zur Heimkehr.

<sup>2</sup> Erfolgen die Einsätze an Werktagen zwischen 19.00 und 7.00 Uhr oder am Samstag, am Sonntag oder an Feiertagen, werden der Zeitzuschlag und die Geldzulage nach § 143 ff. GAV gewährt.

1<sup>bis</sup>. Kinderzulage<sup>1)</sup>)

### § 146<sup>bis, 2)</sup> *Kinder- und Geburtszulagen*

Der Anspruch auf Kinder- und Geburtszulagen richtet sich nach der kantonalen Kinderzulagengesetzgebung<sup>3)</sup>.

## 2. Spesenentschädigung

### 2.1. *Entschädigung für Auslagen auf Dienstreisen und anderen Amtstätigkeiten*

#### § 147. *Allgemein*

Auslagen, welche den Arbeitnehmenden aus Amtstätigkeiten, insbesondere auf Dienstreisen erwachsen, werden nach den nachfolgenden Bestimmungen vergütet.

#### § 148. *Höhe der Vergütung*

<sup>1</sup> Die Vergütungen betragen:

- a) für eine Hauptmahlzeit 23 Franken;<sup>4)</sup>
- b) für das Übernachten mit Frühstück, die tatsächlichen und belegten Auslagen, welche in der Regel 150 Franken nicht übersteigen dürfen.

<sup>2</sup> Arbeitnehmende, denen eine gesetzliche Grundlage Anspruch auf eine Zwischenverpflegung gibt, erhalten eine Vergütung von 4 Franken.

#### § 149. *Vergütungsanspruch im Allgemeinen*

Der Anspruch auf eine Vergütung nach § 148 GAV besteht:

- a) für eine Hauptmahlzeit, wenn der oder die Arbeitnehmende vor 12 Uhr beziehungsweise 18 Uhr den Arbeitsort verlassen muss oder nach 13 Uhr beziehungsweise 20 Uhr dorthin zurückkehrt;

---

<sup>1)</sup> Titel eingefügt am 6. Dezember 2005.

<sup>2)</sup> § 146<sup>bis</sup> eingefügt am 6. Dezember 2005.

<sup>3)</sup> BGS 833.11, 833.12.

<sup>4)</sup> § 148 Absatz 1 Buchstabe a Fassung vom 27. Januar 2009.

- b) für das Übernachten, wenn die Rückfahrt am gleichen Tag nicht mehr möglich ist oder wenn das Übernachten aus Rücksicht auf die auswärts zu behandelnden Geschäfte geboten ist.

*§ 150. Vergütungsanspruch bei mehrtägiger Abwesenheit*

Bei mehrtägiger Abwesenheit werden für volle Abwesenheitstage die Vergütungen für 2 Hauptmahlzeiten und eine Vergütung für das Übernachten einschliesslich Frühstück, für die übrigen Tage die Vergütungen entsprechend der Abwesenheit ausgerichtet.

*§ 151. Vergütungsanspruch bei Zusammenfallen von Wohnsitz und Reiseziel*

Kein Anspruch auf eine Vergütung nach § 149 GAV besteht, wenn das Reiseziel mit dem Wohnsitz des oder der Arbeitnehmenden zusammenfällt. Vorbehalten bleibt § 152 GAV.

*§ 152. Vergütungsanspruch bei ausserordentlicher Beanspruchung*

Erwachsen Arbeitnehmenden am Arbeitsort oder am Wohnsitz wegen ausserordentlicher Beanspruchung, wie Teilnahme an Beratungen, Konferenzen oder Augenscheinen, Auslagen für Mahlzeiten, so haben sie Anspruch auf die Vergütung nach § 148 GAV.

*§ 153. Kostenübernahme durch Dritte*

Werden die Kosten von Dritten getragen, kann kein Auslagenersatz geltend gemacht werden.

*§ 154. Unvermeidliche Auslagen*

<sup>1</sup> Sind Auslagen aus dienstlichen Gründen unvermeidbar, ohne dass eine in den vorangehenden Bestimmungen festgesetzte Entschädigung beansprucht werden kann, werden sie nach § 148 GAV vergütet.

<sup>2</sup> Arbeitnehmende dürfen mit Zustimmung des zuständigen Departementsvorstehers bzw. der Spitaldirektion alle Auslagen für Mahlzeiten und Getränke geltend machen, wenn sie

- a) zusammen mit Personen ausserhalb der Verwaltung eine Mahlzeit einnehmen müssen;
- b) eine Person ausserhalb der Verwaltung zum Essen einladen.

<sup>3</sup> Mahlzeitenrechnungen von Kommissionen werden vollständig vom Staat beglichen, wenn eine Kommission

- a) mit Zustimmung des zuständigen Departementsvorstehers mit Fachleuten ausserhalb der Verwaltung eine Mahlzeit einnimmt;
- b) vom Regierungsrat für besondere Leistungen zum Essen eingeladen wird.

<sup>4</sup> In allen Fällen nach den Absätzen 2 und 3 sind die vom Departementsvorsteher visierten Rechnungen der Spesenabrechnung beizulegen.

*§ 155. Versetzungsentschädigung*

Arbeitnehmende, welche vorübergehend auf einen von ihrem Arbeitsort oder Wohnsitz verschiedenen Arbeitsplatz versetzt werden, erhalten eine Versetzungsentschädigung, welche die Anstellungsbehörde festlegt.

## 126.3

### § 156. *Tagungen, Konferenzen, Repräsentationen, Kurse*

<sup>1</sup> Das zuständige Departement bzw. die Spitaldirektion erteilt die Bewilligung für die Teilnahme an Tagungen, Konferenzen, Repräsentationen und Kursen.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf Entschädigung aller notwendigerweise entstandenen Auslagen, sofern

- a) ihnen die Teilnahme bewilligt wurde und
- b) sie nicht selber über das Ausmass der Auslagen befinden können.

<sup>3</sup> An Tagungen, Konferenzen und Sitzungen unter Arbeitnehmenden gelten die Ansätze nach § 148 ff. GAV.

### § 157. *Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln*

<sup>1</sup> ...)

<sup>2</sup> Für Dienstreisen werden die Auslagen für die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel bis zum doppelten Wert des günstigsten Halbtaxabonnements zum vollen Fahrkartentarif vergütet. Darüber hinaus werden die Kosten für Fahrkarten zum halben Tarif vergütet.

### § 158. *Rechnungsstellung*

<sup>1</sup> Auslagen für Dienstreisen sind auf besonderen Formularen monatlich nach Weisung des Amtes für Finanzen in Rechnung zu stellen. Der Zweck der Reise und die Reisezeiten müssen angegeben und besondere Auslagen, soweit sie im GAV nicht ausdrücklich geregelt sind, schriftlich begründet werden. Die Belege sind beizulegen.

<sup>2</sup> Die Finanzkontrolle prüft die Rechnungen und weist diese zurück, wenn sie den vorgängigen Bestimmungen nicht entsprechen.

### § 159. *Stellungnahme zu Anständen*

Zu Anständen, die sich aus der Anwendung der vorgängigen Bestimmungen ergeben, nimmt das Finanzdepartement, nach Anhören des betroffenen Amtes, Stellung.

## 2.2. *Entschädigung für Dienstfahrten*

### § 160. *Grundsatz*

<sup>1</sup> Für Dienstfahrten sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen, sofern dies nicht zu einem wesentlichen Zeitverlust führt.<sup>2)</sup>

<sup>2</sup> Ist die Benützung des privaten Motorfahrzeuges unumgänglich, werden die effektiv gefahrenen Kilometer entschädigt. Massgebend ist die Distanz zwischen Arbeitsort und Reiseziel. Liegt der Wohnort näher am Reiseziel als der Arbeitsort, wird die kürzere Strecke verrechnet. Die Streckenwahl erfolgt unter dem Gesichtspunkt der Sparsamkeit.

<sup>3</sup> Auf Amtsstellen, die über Dienstfahrzeuge verfügen, sind in erster Linie diese zu benützen.

---

<sup>1)</sup> § 157 Absatz 1 aufgehoben am 12. März 2013.

<sup>2)</sup> § 160 Absatz 1 Fassung vom 12. März 2013.

<sup>4</sup> Arbeitnehmende sind verpflichtet, andere Arbeitnehmende auf Dienstreisen unentgeltlich mitzuführen.

#### § 161. Entschädigung für Benützung privater Personenwagen

Bedeutet die Benützung des privaten Personenwagens gegenüber den öffentlichen Verkehrsmitteln eine wesentliche Einsparung an Zeit oder Kosten, werden folgende Entschädigungen ausgerichtet:

- a) 70 Rappen pro Kilometer für die ersten 7000 pro Jahr gefahrenen Kilometer;<sup>1)</sup>
- b) 55 Rappen für jeden weiteren Kilometer.<sup>2)</sup>

#### § 162. Vergütung der Parkgebühren

<sup>1</sup> Wer ein privates Motorfahrzeug für Diensfahrten benützt, hat Anspruch auf die Vergütung allfälliger Parkgebühren.

<sup>2</sup> Wer am Arbeitsort einen Parkplatz auf eigene Kosten gemietet hat, kann für jeden Tag, an dem er das private Motorfahrzeug für Diensfahrten benützen muss, einen Zwanzigstel der Monatsmiete in Rechnung stellen.

#### § 163. Entschädigung für Benützung privater Motor(fahr)räder

Die Entschädigung beträgt für die Benützung von

- a) Motorrädern 35 Rappen pro Kilometer;
- b) Motorfahrrädern 18 Rappen pro Kilometer.

#### § 164. Sachschäden auf Diensfahrten

<sup>1</sup> Sachschäden an privaten Motorfahrzeugen trägt der Arbeitgeber, sofern der Schaden von dem oder der Arbeitnehmenden nicht vorsätzlich oder grobfahrlässig verursacht wurde.

<sup>2</sup> Wird der Schaden von einer privaten Kaskoversicherung getragen, übernimmt der Arbeitgeber den infolge Rückstufung im Prämientarif entstandenen Prämienmehraufwand.

<sup>3</sup> Der Selbstbehalt beträgt 300 Franken. Auf den Selbstbehalt wird verzichtet, wenn Schäden bei ausserordentlichen dienstlichen Einsätzen entstehen.

<sup>4</sup> Weitere Ansprüche können nicht geltend gemacht werden.

<sup>5</sup> Das Finanzdepartement entscheidet im Einzelfall.

#### § 165. Verfahren

<sup>1</sup> Kilometerentschädigungen sind auf besonderen Formularen monatlich in Rechnung zu stellen. Die Rechnungsstellung hat folgende Angaben zu enthalten:

- a) Anzahl Kilometer für jede Fahrt;
- b) Summe der während der Abrechnungsperiode gefahrenen Kilometer;
- c) Summe der seit Jahresbeginn gefahrenen Kilometer;
- d) Reiseziel und Gegenstand der Rechnungsstellung;
- e) Zeit der Abreise und der Rückkehr.

<sup>1)</sup> § 161 Buchstabe a Fassung vom 27. Januar 2009.

<sup>2)</sup> § 161 Buchstabe b Fassung vom 27. Januar 2009.

## 126.3

<sup>2</sup> Die Finanzkontrolle prüft die Rechnungen und weist sie zurück, wenn sie den vorgängigen Bestimmungen widersprechen.

### 2.3. Entschädigung für Telefonkosten

#### § 166. Grundsatz

Arbeitnehmende, die dienstliche Telefongespräche von einem Telefonapparat ausserhalb der Verwaltung aus führen müssen, haben Anspruch auf Entschädigung der effektiv anfallenden Gesprächstaxen.

#### § 167. Verfahren

Die Entschädigung für die Gesprächstaxen wird mit besonderem Formular geltend gemacht.

### 2.4. Private Benützung von Dienstfahrzeugen<sup>1)</sup>

#### 167<sup>bis</sup>. Geltungsbereich

Die Regelung für die Benützung staatlicher Fahrzeuge zu privaten Zwecken gilt für alle Benützer von Dienstfahrzeugen

#### 167<sup>ter</sup>. Poolfahrzeuge und persönlich zugeteilte Fahrzeuge

<sup>1</sup> Staatliche Fahrzeuge stehen in der Regel einem grösseren Benutzerkreis für dienstliche Fahrten zur Verfügung (Poolfahrzeuge).

<sup>2</sup> Wenn es für die Erfüllung der dienstlichen Aufgabe unerlässlich ist, können Fahrzeuge in begründeten Ausnahmefällen einer bestimmten Person zur regelmässigen Benützung zugewiesen werden. Die Zuweisung bedarf der Zustimmung des zuständigen Departementes.

#### 167<sup>quater</sup>. Private Fahrten

<sup>1</sup> Dienstfahrzeuge können ausnahmsweise gegen Entschädigung für private Fahrten benützt werden, sofern das Fahrzeug nicht anderweitig zu dienstlichen Zwecken zur Verfügung stehen muss.

<sup>2</sup> Als private Fahrten gelten alle Fahrten, die ausserhalb der dienstlichen Tätigkeit erfolgen.

#### 167<sup>quinquies</sup>. Entschädigungspflicht

<sup>1</sup> Die Entschädigung für Privatfahrten mit persönlich zugeteilten Fahrzeugen beträgt pro Kilometer 45 Rappen. Für die privaten Fahrten ist zudem auf eigene Kosten eine Vollkaskoversicherung abzuschliessen.

<sup>2</sup> Die Entschädigung für Privatfahrten mit Poolfahrzeugen beträgt pro Kilometer 60 Rappen. Die Kosten für Schäden auf privaten Fahrten sowie allfällige Selbstbehalte bei Beanspruchung der vom Kanton abgeschlossenen Haftpflichtversicherung hat der Fahrzeugführer oder die Fahrzeugführerin voll zu übernehmen.

---

<sup>1)</sup> Kapitel 2.4. §§ 167<sup>bis</sup>-167<sup>sexies</sup> eingefügt am 12. März 2007.

*167<sup>sexies</sup>. Fahrtenkontrolle und Meldepflicht*

<sup>1</sup> Private und dienstliche Fahrten sind für jedes Fahrzeug in einem Fahrtenkontrollheft aufzuführen.

<sup>2</sup> Die privaten Fahrten sind der Dienststelle mitzuteilen, welche für die Bereitstellung der Fahrzeuge verantwortlich ist. Die zu leistende Entschädigung wird monatlich mit dem Lohn verrechnet.

## 3. Treueprämie

3.1. *Bezahlter Urlaub**§ 168. Anspruch*

<sup>1</sup> Arbeitnehmende haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub in folgendem Umfang:

- a) nach Vollendung des 15. Dienstjahres: 5 Arbeitstage;
- b) nach Vollendung des 20. Dienstjahres: 15 Arbeitstage;
- c) nach Vollendung des 25. Dienstjahres sowie nach je 5 weiteren Dienstjahren: 20 Arbeitstage.

<sup>2</sup> Zur Berechnung des Urlaubsanspruchs ist das durchschnittliche Pensum der letzten fünf Jahre massgebend.

<sup>3</sup> Wer im Jahre 2005 mindestens 16 aber weniger als 20 Dienstjahre aufweist, hat Anspruch auf die in diesem Vertrag bei der Vollendung von 15 Dienstjahren vorgesehene Treueprämie. Wer Urlaub bezieht, hat den Zeitpunkt des Urlaubs mit dem oder der zuständigen Vorgesetzten zu vereinbaren. Der Anspruch auf den Bezug des Urlaubs verfällt am Ende des 20. Dienstjahres.

<sup>4</sup> Wer im Jahre 2005 20 Dienstjahre vollendet, hat Anspruch auf 20 Tage Urlaub. Der Urlaub ist mit dem oder der zuständigen Vorgesetzten zu vereinbaren. Der Anspruch auf den Bezug des Urlaubs verfällt am Ende des 24. Dienstjahres.

*§ 169. Bezug*

<sup>1</sup> Der Urlaub kann ganz oder teilweise auf die nachfolgenden Jahre übertragen werden.

<sup>2</sup> Er muss bis zur Entstehung des nächsten Urlaubsanspruchs bezogen werden.

<sup>3</sup> Erkrankt oder verunfallt der oder die Arbeitnehmende vor oder während dem Dienstaltersurlaub, kann der restliche Urlaub nachbezogen werden. Der Anstellungsbehörde ist unverzüglich ein Arztzeugnis über die Arbeitsunfähigkeit zuzustellen.<sup>1)</sup>

---

<sup>1)</sup> § 169 Absatz 3 angefügt am 12. März 2007.

## 126.3

### § 170. Austritt wegen Invalidität oder Alter

Scheiden Arbeitnehmende wegen Invalidität oder Alter aus, so haben sie Anspruch auf bezahlten Urlaub in folgendem Umfang:

- a) nach Vollendung des 15. Dienstjahres:  
3 Arbeitstage pro weiteres Dienstjahr;
- b) nach Vollendung des 20. Dienstjahres:  
4 Arbeitstage pro weiteres Dienstjahr;
- c) sowie nach je 5 weiteren Dienstjahren:  
4 Arbeitstage pro weiteres Dienstjahr.

### 3.2. Geschenk

#### § 171. Anspruch

<sup>1</sup> Arbeitnehmende mit einem Vollpensum haben Anspruch auf eine Wapenscheibe oder ein gleichwertiges Geschenk von bleibendem Wert:

- a) nach Vollendung des 25. Dienstjahres;
- b) beim Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst wegen Invalidität oder Alter nach mindestens 21 Dienstjahren.

<sup>2</sup> Für Arbeitnehmende mit einem Teilpensum wird der Anspruch anteilmäßig gekürzt.

<sup>3</sup> Zur Berechnung des Geschenkwertes ist das durchschnittliche Pensum der letzten fünf Jahre massgebend.

### 3.3. Umwandlung von Urlaub in Geld

#### § 172. Anspruch

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden können den bezahlten Urlaub ganz oder teilweise in Geld umwandeln lassen.

<sup>2</sup> Der Amtschef oder die Amtschefin meldet die Auszahlung der Anstellungsbehörde.

## **d. Leistungen bei Krankheit, Unfall, Militärdienst und Mutterschaft**

### 1. Krankheit und Unfall

#### § 173.<sup>1)</sup> Vorgehen bei Krankheit und Unfall

<sup>1</sup> Bei Arbeitsverhinderung ist der oder die Vorgesetzte unverzüglich zu benachrichtigen.

<sup>2</sup> Spätestens 5 Kalendertage nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit ist die Verhinderung durch ein ärztliches Zeugnis zu bescheinigen. Der oder die

---

<sup>1)</sup> § 173 Absatz 2-4 Fassung vom 9. Mai 2016.



Vorgesetzte kann jedoch bereits vorher die Abgabe eines ärztlichen Zeugnisses verlangen.

<sup>3</sup> Die Anstellungsbehörde kann zur Überprüfung der medizinischen Gründe und des Umfangs der Arbeitsunfähigkeit eine Untersuchung durch einen Vertrauensarzt oder eine Vertrauensärztin anordnen.

<sup>4</sup> Bei längerer Krankheit muss dem oder der Vorgesetzten monatlich ein Zeugnis beigebracht werden.

*§ 174. Lohnfortzahlung im unbefristeten Anstellungsverhältnis (§ 47 StPG)*

<sup>1</sup> *Die Arbeitnehmenden haben bei Krankheit und Unfall Anspruch auf den vollen Lohn:<sup>1)</sup>*

- a) *während der Probezeit für die Dauer von 6 Monaten;*
- b) *nach Ablauf der Probezeit unabhängig vom Ausmass der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von 12 Monaten; dauert die Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf von 12 Monaten ganz oder teilweise fort, wird das Anstellungsverhältnis in diesem Umfang aufgelöst.<sup>2)</sup>*
- c) *...<sup>3)</sup>*

<sup>1bis</sup> *Der Regierungsrat kann bei Vorliegen besonderer Verhältnisse die Lohnfortzahlung angemessen, jedoch längstens um die in Absatz 1 genannte Dauer erstrecken.<sup>4)</sup>*

<sup>2</sup> *Die Lohnfortzahlungspflicht nach Absatz 1 erlischt in jedem Fall am Ende des Anstellungsverhältnisses.*

<sup>3</sup> *Die Lohnfortzahlung für inkonveniente Dienste während krankheits- und unfallbedingter Absenz berechnet sich gestützt auf den auf die Stunde umgerechneten Durchschnitt der im vorherigen Kalenderjahr ausbezahlten Entschädigungen. Während der Probezeit wird keine Lohnfortzahlung für inkonveniente Dienste ausbezahlt. Bei neu eintretenden Arbeitnehmenden ist für die Berechnung der Durchschnitt der seit Eintritt bis zur krankheits- oder unfallbedingten Absenz ausgerichteten Entschädigungen massgebend.<sup>5)</sup>*

<sup>4</sup> *Der Lohn kann gekürzt werden, wenn der oder die Arbeitnehmende die Krankheit oder den Unfall vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt hat.*

<sup>5</sup> *Im Umfang der Lohnfortzahlung nach Absatz 1 gehen die Ansprüche der Arbeitnehmenden gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer vom Kanton mitfinanzierten Kranken- oder Unfallversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf den Arbeitgeber über.*

<sup>6</sup> *Zahlen Versicherungen bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit Taggelder, so vermindert sich der volle Lohn um jene Beiträge, welche Arbeitnehmende auf diesen Taggeldern nicht an die Sozialversicherungen (AHV/IV/EO/ALV/UV) zu leisten haben.*

---

<sup>1)</sup> § 174 Absatz 1 Einleitungssatz Fassung vom 25. Juni 2018.

<sup>2)</sup> § 174 Absatz 1 Buchstabe b Fassung vom 8. Juni 2010.

<sup>3)</sup> § 174 Absatz 1 Buchstabe c aufgehoben am 29. Oktober 2013.

<sup>4)</sup> § 174 Absatz 1<sup>bis</sup> eingefügt am 29. Oktober 2013.

<sup>5)</sup> § 174 Absatz 3 Fassung vom 25. Juni 2018.

## 126.3

### § 175. Lohnfortzahlung beim Wechsel des Anstellungsverhältnisses

Wechseln Arbeitnehmende nach Ablauf der Probezeit im Geltungsbereich des GAV in ein Anstellungsverhältnis mit Probezeit, so richtet sich die Lohnfortzahlungspflicht nach § 174 Absatz 1 Buchstabe b GAV.

### § 176. Lohnfortzahlung im befristeten Anstellungsverhältnis

<sup>1</sup> *Arbeitnehmende im befristeten Anstellungsverhältnis haben bei Krankheit und Unfall Anspruch auf den vollen Lohn:<sup>1)</sup>*

- a) für die Dauer von drei Monaten im 1. Dienstjahr;
- b) für die Dauer von sechs Monaten im 2. Dienstjahr;
- c) ab dem 3. Dienstjahr wie beim unbefristeten Anstellungsverhältnis;
- d) nach dem vollendeten 65. Altersjahr für die Dauer von 2 Monaten.<sup>2)</sup>

<sup>1bis</sup> Der Regierungsrat kann bei Vorliegen besonderer Verhältnisse die Lohnfortzahlung angemessen, jedoch längstens um die in Absatz 1 genannte Dauer erstrecken.<sup>3)</sup>

<sup>2</sup> Wird das Anstellungsverhältnis während mehr als drei Monaten pro Jahr unterbrochen, so wird ein solches Jahr zur Ermittlung der Zahl der Dienstjahre anteilmässig berücksichtigt.

<sup>3</sup> Die Lohnfortzahlungspflicht nach Absatz 1 erlischt in jedem Fall am Ende des Anstellungsverhältnisses.

<sup>3bis</sup> *Die Lohnfortzahlung für inkonveniente Dienste während krankheits- und unfallbedingter Absenz berechnet sich gestützt auf den auf die Stunde umgerechneten Durchschnitt der im vorherigen Kalenderjahr ausbezahlten Entschädigungen. Während der Probezeit wird keine Lohnfortzahlung für inkonveniente Dienste ausbezahlt. Bei neu eintretenden Arbeitnehmenden ist für die Berechnung der Durchschnitt der seit Eintritt bis zur krankheits- oder unfallbedingten Absenz ausgerichteten Entschädigungen massgebend.<sup>4)</sup>*

<sup>4</sup> Zahlen Versicherungen bei krankheits- und unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit Taggelder, so vermindert sich der volle Lohn um jene Beiträge, welche die Arbeitnehmenden auf diesen Taggeldern nicht an die Sozialversicherungen (AHV/IV/EO/ALV/UV) zu leisten haben.<sup>5)</sup>

<sup>5</sup> Im Umfang der Lohnfortzahlung nach Absatz 1 gehen die Ansprüche der Arbeitnehmenden gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer vom Kanton mitfinanzierten Unfallversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf den Kanton über.

<sup>6</sup> Liegt Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vor, kann der Anspruch gekürzt werden.

---

<sup>1)</sup> § 176 Absatz 1 Einleitungssatz Fassung vom 25. Juni 2018.

<sup>2)</sup> § 176 Absatz 1 Buchstabe d angefügt am 8. Juni 2010.

<sup>3)</sup> § 176 Absatz 1<sup>bis</sup> eingefügt am 29. Oktober 2013.

<sup>4)</sup> § 176 Absatz 3<sup>bis</sup> Fassung vom 25. Juni 2018.

<sup>5)</sup> § 176 Absatz 4 Fassung vom 29. Oktober 2013.

*§ 177.<sup>1)</sup> Anspruch auf Krankentaggeld (§ 47 StPG)*

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Lohnfortzahlung im Fall andauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit von mindestens 25 Prozent haben die Arbeitnehmenden, welche sich nicht mehr in der Probezeit befinden, Anspruch auf ein Krankentaggeld in der Höhe von 80 Prozent des im letzten Jahr der Anstellung ausgerichteten durchschnittlichen Bruttomonatslohnes inkl. Anteil 13. Monatslohn sowie allfälligen Entschädigungen für inkonveniente Dienste, ohne Leistungsbonus. Leistungen der Invalidenversicherung, der Pensionskasse Kanton Solothurn und anderer Pensionskassen sind anzurechnen.<sup>2)</sup>

<sup>2</sup> Für die unbefristet angestellten Arbeitnehmenden beginnt der Anspruch auf das Krankentaggeld nach Ablauf der Lohnfortzahlung nach § 174 Absatz 1 Buchstabe b und besteht während maximal 12 Monaten.

<sup>3</sup> Für die befristet angestellten Arbeitnehmenden beginnt der Anspruch auf das Krankentaggeld nach Ablauf der Lohnfortzahlung nach § 176 Absatz 1 Buchstaben a–c.

Falls die Lohnfortzahlung wegen Beendigung des Anstellungsverhältnisses nicht voll beansprucht werden kann, beginnt der Anspruch auf das Krankentaggeld nach Ablauf der Karenzfrist, die der Dauer der maximal für das Anstellungsverhältnis vorgesehenen Lohnfortzahlung entspricht.

Der Anspruch auf das Krankentaggeld besteht

- a) bei einer Karenzfrist von 3 Monaten maximal während 21 Monaten;
- b) bei einer Karenzfrist von 6 Monaten maximal während 18 Monaten;
- c) bei einer Karenzfrist von 12 Monaten maximal während 12 Monaten.

<sup>4</sup> Der Anspruch auf Leistungen der Krankentaggeldversicherung ist unabhängig vom Weiterbestehen des Anstellungsverhältnisses und kann direkt bei der Versicherung geltend gemacht werden.

*§ 177<sup>bis, 3)</sup> Mitwirkungspflicht bei Krankheit und Unfall (§ 47<sup>quinquies</sup> StPG)*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden sind zur Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber beziehungsweise mit dem Unfall- oder Krankentaggeldversicherer verpflichtet. Sie sind insbesondere verpflichtet, sich von einem Vertrauensarzt oder einer Vertrauensärztin untersuchen zu lassen beziehungsweise ihren Arzt oder ihre Ärztin im Einzelfall zu ermächtigen, dem Vertrauensarzt oder der Vertrauensärztin des Unfall- oder Krankentaggeldversicherers Auskünfte zu erteilen, die für die Abklärung von Leistungsansprüchen erforderlich sind.

<sup>2</sup> Bei schuldhafter Verletzung der Mitwirkungspflicht nach Absatz 1, welche das Ausmass oder die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit nachteilig beeinflusst, kann der Anspruch auf Lohnfortzahlung beziehungsweise Taggelleistungen gekürzt werden.

<sup>1)</sup> § 177 Fassung vom 29. Oktober 2013.

<sup>2)</sup> § 177 Absatz 1 Fassung vom 25. Juni 2018.

<sup>3)</sup> § 177<sup>bis</sup> eingefügt am 9. Mai 2016.

## 126.3

### § 178.<sup>1)</sup> Krankentaggeldversicherung

<sup>1</sup> Das Personalamt schliesst eine Krankentaggeldversicherung für alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden ab.

<sup>2</sup> Die Versicherungsprämien werden je hälftig vom Arbeitgeber und den versicherten Personen getragen.

<sup>3</sup> Das Personalamt vollzieht das Inkasso der Prämien.

<sup>4</sup> Die Solothurner Spitäler AG nimmt das Inkasso für ihr Personal selbst vor.

### § 179. ...<sup>2)</sup>

### § 179<sup>bis</sup>. ...<sup>3)</sup>

### § 180. ...<sup>4)</sup>

### § 181.-182. ...<sup>5)</sup>

### § 183.<sup>6)</sup> Übergangsbestimmung zur Änderung vom 29. Oktober 2013

<sup>1</sup> Für Krankheitsfälle, welche bis 31. Dezember 2013 eintreten, oder Rückfälle aus solchen Krankheitsfällen gelten die bis 31. Dezember 2013 massgeblichen Bestimmungen.

### § 184. Unterbruch der Arbeitsunfähigkeit

War der oder die Arbeitnehmende während 12 Monaten zu mindestens 50% arbeitsfähig, so lebt der Anspruch auf Lohnfortzahlung wieder auf. Bei einer kürzeren Arbeitsleistung lebt er wieder auf, wenn die erneute Arbeitsverhinderung eine andere Ursache hat.

## 2. Unfallversicherung

### § 185. Unfallversicherung

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden sind obligatorisch gegen Berufsunfall und bei entsprechendem Beschäftigungsgrad auch gegen Nichtberufsunfall versichert. Massgebend ist das Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG; SR 832.20).

<sup>2</sup> Die Prämie für die obligatorische Berufsunfallversicherung wird vom Arbeitgeber bezahlt.

<sup>3</sup> Die Prämie für die obligatorische Nichtberufsunfallversicherung geht zu Lasten der Arbeitnehmenden.

<sup>4</sup> In der obligatorischen Nichtberufsunfallversicherung zahlen die Arbeitnehmenden, unabhängig von Geschlecht und Versicherer, die gleichen

---

<sup>1)</sup> § 178 Fassung vom 9. Mai 2016.

<sup>2)</sup> § 179 aufgehoben am 9. Mai 2016.

<sup>3)</sup> § 179<sup>bis</sup> aufgehoben am 9. Mai 2016.

<sup>4)</sup> § 180 aufgehoben am 9. Mai 2016.

<sup>5)</sup> §§ 181 und 182 aufgehoben am 29. Oktober 2013.

<sup>6)</sup> § 183 Fassung vom 29. Oktober 2013.

Prämienanteile. Die individuellen Prämienanteile werden monatlich vom Lohn abgezogen.<sup>1)</sup>

### 3. Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

#### § 186. Grundsatz

<sup>1</sup> Bei Arbeitsverhinderung wegen obligatorischen schweizerischen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienstes bestehen folgende Ansprüche:

- a) während der Rekrutenschule oder des Zivildienstes, soweit dieser der Rekrutenschule gleichgestellt ist (Art. 9 Abs. 3 EOG), 80% des Lohnes. Besteht in dieser Zeit ein Anspruch auf Kinderzulage gemäss Art. 6 EOG, beträgt der Lohnanspruch 100%;
- b) während Beförderungsdiensten (Art. 10 EOG), 80% des zuletzt bezogenen Lohnes. Besteht in dieser Zeit ein Anspruch auf Kinderzulage gemäss Art. 6 EOG, beträgt der Lohnanspruch 100%;
- c) während der übrigen obligatorischen Dienste (insbesondere Rekrutierung und WK) 100% des Lohnes;

<sup>2</sup> Bei freiwilligem und disziplinarisch zu leistendem Dienst wird ein Lohn ausgerichtet, sofern eine EO-Entschädigung ausgerichtet wird.

<sup>3</sup> Soweit die EO-Entschädigung den Anspruch nach Absatz 1 (einschliesslich 13. Monatslohn) übersteigt, fällt sie dem Arbeitnehmenden zu.

#### § 187. Leistungsübergang

Die Leistungen aus der Erwerbssersatzordnung fallen dem Arbeitgeber zu. Der Lohn wird nur ausgerichtet, wenn die EO-Meldekarte vorgelegt wird.

#### § 188. Krankheit und Unfall

Im Militärdienst erkrankte oder verunfallte Arbeitnehmende haben Anspruch auf die Leistungen nach § 173 ff. GAV, abzüglich der Auszahlungen der Militärversicherung, welche an den Arbeitgeber fallen.

#### § 189. Gleichstellung beim militärischen Frauendienst

Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch für die weiblichen Arbeitnehmenden, die beim militärischen Frauendienst (inkl. Rotkreuzdienst) eingeteilt sind.

### 4. Mutterschaftsurlaub

#### § 190. Anspruch (§ 48 StPG)

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmerinnen haben im unbefristeten Anstellungsverhältnis Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen.<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> § 185 Absatz 4 angefügt am 3. Dezember 2007.

<sup>2)</sup> § 190 Absatz 1 Fassung vom 4. November 2008.

## 126.3

<sup>2</sup> Im befristeten Anstellungsverhältnis besteht folgender Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub:

- a) im ersten und im zweiten Dienstjahr für die Dauer von 14 Wochen;
- b) ab dem 3. Dienstjahr wie beim unbefristeten Anstellungsverhältnis.<sup>1)</sup>

<sup>2bis</sup> Solange die Anspruchsberechtigte bezahlten Mutterschaftsurlaub erhält, darf sie keine Mutterschaftsentschädigung im Sinne von Artikel 17 Absatz 1 Buchstabe b Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbssersatzgesetz, EOG, SR 834.1) geltend machen.<sup>2)</sup>

<sup>3</sup> Der Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub erlischt in jedem Fall am Ende des Anstellungsverhältnisses.

<sup>4</sup> Bei wechselndem Beschäftigungsgrad (Stundenlohn) richtet sich der Lohn während des Urlaubs nach dem Durchschnittslohn in den 12 Monaten vor Beginn des Urlaubs.

<sup>5</sup> Wechselt die Arbeitnehmende während des Mutterschaftsurlaubs die Stelle, so dauert dieser an, sofern der Stellenwechsel ohne Unterbruch und innerhalb des Geltungsbereichs dieses GAV stattfindet.

### *§ 191.<sup>3)</sup> Beginn und Dauer*

<sup>1</sup> Der Mutterschaftsurlaub beginnt mit der Niederkunft.

<sup>2</sup> Feiertage und Urlaube, die in die Zeit des Mutterschaftsurlaubs fallen, können weder vor- noch nachbezogen werden.

<sup>3</sup> Der Bezug eines Mutterschaftsurlaubes bewirkt keine Kürzung des jährlichen Ferienanspruches.

<sup>4</sup> Arbeitnehmerinnen, welche die arbeitsfreien Werktage zwischen Weihnachten und Neujahr vorholen, können diese nachbeziehen, soweit sie in den Mutterschaftsurlaub fallen.

### *§ 192. Unbezahlter Mutterschaftsurlaub und Vaterschaftsurlaub*

<sup>1</sup> Im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub ist der Arbeitnehmenden auf schriftliches Gesuch hin unbezahlter Urlaub zu gewähren, wenn betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen.

<sup>2</sup> Dem Vater ist auf schriftliches Gesuch hin unbezahlter Urlaub zur Kinderbetreuung zu gewähren, wenn betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen.

<sup>3</sup> Die Einzelheiten des unbezahlten Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubes richten sich nach den allgemeinen Bestimmungen über den unbezahlten Urlaub.

---

<sup>1)</sup> § 190 Absatz 2 Fassung vom 6. Dezember 2005.

<sup>2)</sup> § 190 Absatz 2<sup>bis</sup> eingefügt am 6. Dezember 2005.

<sup>3)</sup> § 191 Fassung vom 6. Dezember 2005.

## 5. Lohn nach dem Tod

*§ 193. Lohnnachgenuss (§ 49 StPG)*

<sup>1</sup> Beim Tode eines oder einer Arbeitnehmenden ist den Erben der Lohn für den laufenden und den folgenden Monat auszurichten.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat kann in Härtefällen Familienangehörigen einer verstorbenen Person, die von ihr finanziell abhängig waren, die Auszahlung von höchstens drei weiteren Monatslöhnen gewähren.

**e. Aus- und Weiterbildung<sup>1)</sup>***§ 194. Begriffe*

<sup>1</sup> Als Ausbildung gelten berufliche Lehrgänge, die Grundausbildungen sicherstellen.

<sup>2</sup> Als Weiterbildung gelten Kurse, welche der Vertiefung und Erweiterung von bestehendem Wissen und Können dienen oder auf die Übernahme neuer Aufgaben und Funktionen vorbereiten.<sup>2)</sup>

<sup>3</sup> ...<sup>3)</sup>

*§ 195. Grundsatz (§ 7 StPG)*

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber fördert die Aus- und Weiterbildung des Personals.<sup>4)</sup> Er führt zu diesem Zwecke Kurse und sonstige Veranstaltungen durch oder unterstützt sie.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden sind berechtigt, im Rahmen der dienstlichen Bedürfnisse Kurse und Veranstaltungen während der Arbeitszeit oder unter Anrechnung an die Arbeitszeit zu besuchen; im Rahmen von § 55 Absatz 1 GAV sind sie dazu verpflichtet.

*§ 196. Kostenübernahme*

<sup>1</sup> Ist die Teilnahme an einer Veranstaltung zur Aus- oder Weiterbildung vom Arbeitgeber angeordnet worden oder liegt sie überwiegend in seinem Interesse, gehen die entstehenden Auslagen zu Lasten des Arbeitgebers, welcher auch die notwendige Zeit ohne Lohnabzug einräumt.<sup>5)</sup>

<sup>2</sup> Liegt die Teilnahme an der Veranstaltung nicht im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers, werden die entstehenden Kosten und der Ausfall an Arbeitszeit unter Berücksichtigung des Interessengrades des Arbeitgebers anteilmässig oder ganz dem oder der Arbeitnehmenden auferlegt.

<sup>3</sup> Die Regelung nach Absatz 2 findet keine Anwendung auf Veranstaltungen zur Aus- oder Weiterbildung, welche vom Arbeitgeber selber angeboten und organisiert werden.<sup>6)</sup>

---

1) Titel Fassung vom 9. Mai 2011.

2) § 194 Absatz 2 Fassung vom 9. Mai 2011.

3) § 194 Absatz 3 aufgehoben am 9. Mai 2011.

4) § 195 Absatz 1 Satz 1 Fassung vom 9. Mai 2011.

5) § 196 Absatz 1 Fassung vom 9. Mai 2011.

6) § 196 Absatz 3 Fassung vom 9. Mai 2011.

## 126.3

### § 197. Rückzahlungsvereinbarung

<sup>1</sup> Übernimmt der Arbeitgeber für die Aus- oder Weiterbildungsveranstaltung Kosten (inkl. anfallende Lohnkosten und Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen), kann der oder die Arbeitnehmende durch schriftliche Vereinbarung verpflichtet werden, die 5'000 Franken übersteigenden Leistungen des Arbeitgebers anteilmässig zurückzuzahlen, sofern er oder sie die Verpflichtungsdauer von höchstens drei Jahren seit Abschluss der Aus- oder Weiterbildung aus einem der folgenden Gründe nicht einhält:

- a) die Beendigung des Anstellungsverhältnisses wurde durch ihn oder sie selbst veranlasst;
- b) die Aus- oder Weiterbildung wurde selbstverschuldet abgebrochen.<sup>1)</sup>

<sup>2</sup> Bei vom Arbeitgeber angeordneter Aus- oder Weiterbildung besteht grundsätzlich keine Rückzahlungsverpflichtung.<sup>2)</sup>

<sup>3</sup> Wird am Ende einer Ausbildung eine allfällige Abschlussprüfung endgültig nicht bestanden, so kann der oder die Arbeitnehmende verpflichtet werden, maximal die Hälfte aller vom Staat übernommenen Aufwendungen zurückzuerstatten.

Kosten, welche durch eine Wiederholung der Abschlussprüfung entstehen, werden vom Arbeitgeber nicht übernommen. Die Verpflichtungsdauer nach Absatz 1 beginnt mit dem bestandenen Abschluss.

### f. Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeurteilung

#### § 198. Beurteilung und Beurteilungsgespräch

<sup>1</sup> Die Vorgesetzten führen jährlich mindestens ein Mal ein Gespräch mit jedem und jeder Arbeitnehmenden (Mitarbeitergespräch) durch, welches die

- a) Mitarbeiterbeurteilung,
- b) Zielvereinbarung und
- c) Mitarbeiterförderung enthält.

<sup>2</sup> Gegenstand der Beurteilung bilden die Leistung, das Arbeits- und das Sozialverhalten sowie bei Vorgesetzten die Führungstätigkeit.

<sup>3</sup> Die Leistung wird wie folgt beurteilt:

- a) ausgezeichnet;
- b) sehr gut;
- c) gut;
- d) genügend;
- e) ungenügend.

<sup>4</sup> Die Beurteilung erstreckt sich auf den Zeitraum vom 1. April des vergangenen Jahres bis zum 31. März des darauf folgenden Jahres.

<sup>5</sup> Die Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenbeurteilung wird in der Regel in den Monaten März oder April durchgeführt.

---

1) § 197 Absatz 1 Fassung vom 9. Mai 2011.

2) § 197 Absatz 2 Fassung vom 9. Mai 2011.



### § 199. Ausnahmen von der Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenbeurteilung

<sup>1</sup> Von der Beurteilung ausgeschlossen sind folgende Funktionen:

- a) Oberrichter und Oberrichterin;
- b) Amtsgerichtspräsident und Amtsgerichtspräsidentin;
- c) Nebenamtliche Mitglieder der Gerichte;
- d) Staatsschreiber oder Staatsschreiberin;
- e) Lehrpersonen der Volksschule;<sup>1)</sup>

<sup>2</sup> ...<sup>2)</sup>

<sup>3</sup> Arbeitnehmende, die von der Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenbeurteilung ausgeschlossen sind, haben keinen Anspruch auf einen Leistungszuschlag.

### § 199<sup>bis,3)</sup> Mitarbeitendenbeurteilung der Berufs- und Mittelschullehrpersonen

Die Mitarbeitendenbeurteilung der Berufs- und Mittelschullehrpersonen ist Teil eines Konzeptes zur Personalführung und Qualitätssicherung und richtet sich nach RRB Nr. 2012/174 vom 31. Januar 2012.

### § 200. Beurteilungsverfahren

<sup>1</sup> Der oder die Vorgesetzte bespricht die Beurteilung mit dem oder der Arbeitnehmenden im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs, das der Beurteilung und Förderung dient.

<sup>2</sup> Der Beurteilungsbogen ist sowohl von dem oder der Vorgesetzten als auch von dem oder der Arbeitnehmenden zu unterzeichnen. Mit der Unterschrift bestätigen sie, dass die Beurteilung eröffnet und das Gespräch geführt worden ist. Der oder die Arbeitnehmende erhält eine Kopie des beidseitig unterzeichneten Beurteilungsbogens.

<sup>3</sup> Der oder die Arbeitnehmende kann eine Besprechung mit dem oder der nächst höheren Vorgesetzten verlangen, wenn die Beurteilung nicht anerkannt wird. Der Entscheid des oder der nächst höheren Vorgesetzten ist endgültig.

<sup>4</sup> Die Beurteilungsbogen bilden Bestandteil der Personalakten.

## g. Arbeitszeugnis

### § 201. Arbeitszeugnis

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden können jederzeit von dem oder der Vorgesetzten ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über Leistungen und Verhalten des oder der Arbeitnehmenden ausspricht.

<sup>2</sup> Das Arbeitszeugnis wird uncodiert und transparent ausgestellt und als uncodiertes Zeugnis gekennzeichnet.

---

<sup>1)</sup> § 199 Absatz 1 Buchstabe e Fassung vom 26. Juni 2012.

<sup>2)</sup> § 199 Absatz 2 aufgehoben am 4. Juni 2013.

<sup>3)</sup> § 199<sup>bis</sup> eingefügt am 4. Juni 2013.

## 126.3

### § 202. *Arbeitsbestätigung*

Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses zu beschränken.

## **h. Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge**

### § 203. *Grundsatz<sup>1)</sup>*

Die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge, insbesondere die Zuständigkeit zum Erlass der Reglemente, richtet sich nach den geltenden Bestimmungen der Pensionskasse Kanton Solothurn.

### § 204. *Anspruch auf eine AHV-Ersatzrente*

Der Anspruch auf die AHV-Ersatzrente richtet sich nach § 25 des Vorsorge-reglementes der Pensionskasse Kanton Solothurn (VOR) vom 5. Januar 2015.<sup>2)</sup>

### § 205.<sup>3)</sup> *Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der AHV-Ersatzrente*

<sup>1)</sup> Die Finanzierung der AHV-Ersatzrente richtet sich nach § 25 des Vorsorge-reglementes der Pensionskasse Kanton Solothurn. Zusätzlich beteiligt sich der Arbeitgeber an der Finanzierung der AHV-Ersatzrente, die nach dem vollendeten 60. Altersjahr ausgerichtet wird, wie folgt:

- a) ...
- b) von der ausgerichteten AHV-Ersatzrente übernimmt der Arbeitgeber folgende Anteile:
  - 100%, wenn der Lohn (ohne Zulagen für Bereitschaftsdienste, Nachtdienste, unregelmässige Arbeitszeiten oder Sondereinsätze) vor dem Altersrücktritt nicht höher war als der Maximallohn in der Lohnklasse 12;
  - 45%, wenn der Lohn (ohne Zulagen für Bereitschaftsdienste, Nachtdienste, unregelmässige Arbeitszeiten oder Sondereinsätze) vor dem Altersrücktritt höher war als der Maximallohn in der Lohnklasse 19;
  - Wenn der Lohn (ohne Zulagen für Bereitschaftsdienste, Nachtdienste, unregelmässige Arbeitszeiten oder Sondereinsätze) vor dem Altersrücktritt den Maximallohn in der Lohnklasse 12 überschritt aber höchstens den Maximallohn in der Lohnklasse 19 entsprach, so wird der prozentuale Anteil durch lineare Interpolation bestimmt. Die Interpolation ist in Anhang 2 NB AT GAV tabellarisch dargestellt.

<sup>2)</sup> ...

---

<sup>1)</sup> § 203 Fassung vom 7. Juni 2016.

<sup>2)</sup> § 204 Fassung vom 7. Juni 2016.

<sup>3)</sup> § 205 Fassung vom 17. Februar 2015.

## **E. Verantwortlichkeit, Rechtsbeistand, Administrative Untersuchung**

### *§ 206. Verantwortlichkeit (§ 8 StPG)*

*Verantwortlichkeit und Haftung der Arbeitnehmenden richten sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz (VG; BGS 124.21)*

### *§ 207. Rechtsbeistand (§ 9 StPG)*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf einen Rechtsbeistand, wenn sie in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit

- a) als Beschuldigte, Opfer oder Geschädigte in ein Strafverfahren verwickelt werden;
- b) als Opfer oder Geschädigte einen Schaden erleiden, dessen Ersatz sie einfordern.

<sup>2</sup> Hat der oder die Arbeitnehmende durch eine strafrechtlich relevante Handlung offensichtlich vorsätzlich Dienstpflichten verletzt, besteht kein Anspruch auf einen Rechtsbeistand.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat bezeichnet einen Verwaltungsjuristen oder eine Verwaltungsjuristin als Rechtsbeistand. Lehnt der Arbeitnehmende diese Person ab, kann er einen freierwerbenden Rechtsanwalt wählen. Ihm werden die Anwaltskosten zum Stundenansatz von höchstens 220 Franken vergütet. In besonderen Fällen kann der Regierungsrat die vollen Kosten übernehmen.

<sup>3bis</sup> Zur Sicherstellung der freien Rechtsanwaltswahl kann der Regierungsrat die teilweise oder vollständige Übernahme der Prämie an Rechtsschutzversicherungen beschliessen, welche von Personalverbänden oder Berufsgruppen abgeschlossen wurden.<sup>1)</sup>

<sup>4</sup> Stellt sich während oder nach Abschluss des Strafverfahrens heraus, dass Dienstpflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt wurden, kann der Anspruch auf Rechtsbeistand widerrufen werden. Die bereits erbrachten Leistungen werden zurückgefordert oder verrechnet.

### *§ 208. Administrative Untersuchung (§ 50<sup>bis</sup> StPG)*

<sup>1</sup> *Arbeitnehmende, denen Dritte eine Verletzung von Dienstpflichten zur Last legen, haben das Recht, die Vorwürfe untersuchen zu lassen, wenn diese zu einer Kündigung des Anstellungsverhältnisses oder zu dessen Auflösung aus wichtigen Gründen führen könnten.*

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat das Recht, Vorwürfe untersuchen zu lassen, wenn diese zu einer Kündigung oder zu einer fristlosen Auflösung des Anstellungsverhältnisses aus wichtigen Gründen führen könnten.

<sup>3</sup> *Das Verfahren richtet sich sinngemäss nach den Vorschriften des Verantwortlichkeitsgesetzes über das Disziplinarverfahren.*

---

<sup>1)</sup> § 207 Absatz 3<sup>bis</sup> eingefügt am 8. Juni 2010.

## 126.3

### **F. Gesundheits- und Persönlichkeitsschutz**

#### *§ 209. Grundsatz*

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat die Persönlichkeit und die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen und auf deren physische, psychische und sexuelle Integrität gebührend Rücksicht zu nehmen.

<sup>2</sup> Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmenden die Massnahmen zu treffen, die nach den Erfahrungen notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Anstellungsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und die Arbeitsabläufe so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmenden nach Möglichkeit vermieden werden.

### **G. Schutz vor sexueller Belästigung**

#### **1. Allgemeine Bestimmungen**

##### *§ 210. Grundsatz*

<sup>1</sup> Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird nicht geduldet.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden haben das Recht, in ihrer beruflichen Tätigkeit so behandelt zu werden, dass ihre Würde und insbesondere ihre sexuelle Integrität unangetastet bleibt. Auch sexuelle Belästigung von und gegenüber Drittpersonen (nicht dem GAV unterstellten Personen wie Patienten und Klienten) wird nicht toleriert.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber sorgt für ein Arbeitsklima, das sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht aufkommen lässt, insbesondere mit geeigneten Informations-, Schulungs-, Präventiv- und Kontrollmassnahmen.

<sup>4</sup> Für die Durchsetzung dieser Bestimmungen sind die Vorgesetzten verantwortlich.

#### **2. Beschreibung der sexuellen Belästigung**

##### *§ 211. Definition*

Als sexuelle Belästigung gilt jedes Verhalten (Gesten, Äusserungen, körperliche Kontakte, Darstellungen mit sexuellem Bezug usw.), welches nach herrschender Vorstellung als anstössig empfunden wird oder im Einzelfall seitens der belästigten Person unerwünscht ist, wenn die belästigende Person weiss oder wissen müsste, dass dieses Verhalten als unerwünscht empfunden wird.

### § 212. Beispiele

Sexuelle Belästigung kann in unterschiedlichen Formen auftreten, zum Beispiel durch:

- a) sexuelle und körperliche Übergriffe;
- b) unerwünschte Körperberührungen;
- c) Nötigungen;
- d) Nachstellungen inner- und ausserhalb des Betriebes;
- e) Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen;
- f) Sprüche und Witze, die Personen aufgrund ihres Geschlechtes herabwürdigen;
- g) Vorzeigen, Aufhängen oder Auflegen von sexistischem Material;
- h) anzügliche und peinliche Bemerkungen;
- i) taxierende, herabwürdigende Blicke und Gesten;
- j) wiederholte unerwünschte Einladungen.

### § 213. Pflichten der Vorgesetzten

<sup>1</sup> Die Vorgesetzten sind für eine belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre in ihrem Zuständigkeitsbereich verantwortlich.

<sup>2</sup> Sie haben Arbeitnehmende vor sexueller Belästigung in ihrem Arbeitsumfeld zu schützen. Sie sorgen ebenfalls dafür, dass Arbeitnehmende nicht Drittpersonen sexuell belästigen.

<sup>3</sup> Sie haben Arbeitnehmende auf belästigende Verhaltensweisen aufmerksam zu machen und korrigierend einzugreifen.

<sup>4</sup> Sie sind verpflichtet, eine Person, die sich belästigt fühlt und sich bei ihnen beschwert, auf das Anzeigerecht hinzuweisen und sie vor und während des Anzeigeverfahrens zweckmässig zu unterstützen, insbesondere die notwendigen vorsorglichen Massnahmen zu treffen.

### § 214. Empfohlenes Vorgehen belästigter Personen

<sup>1</sup> Den belästigten Personen wird empfohlen, wenn möglich und zumutbar,

- a) die belästigende Person darauf hinzuweisen, dass ihr Verhalten unerwünscht ist;
- b) alle Vorkommnisse schriftlich festzuhalten;
- c) alle Beweismittel zu sammeln;
- d) die Vorgesetzten zu informieren;
- e) eine der Beratungsstellen oder bezeichneten Vertrauenspersonen zu kontaktieren (informelles Verfahren) bzw. eine Anzeige einzureichen (formelles Verfahren).

<sup>2</sup> Aus dem Unterlassen der empfohlenen Massnahmen dürfen den belästigten Personen keinerlei Nachteile erwachsen.

## 126.3

### 3. Folgen sexueller Belästigung

#### § 215. Rechte belästigter Arbeitnehmender

Belästigte Personen haben das Recht auf

- a) Beratung und Unterstützung (informelles Verfahren) und
- b) Erlass einer Verfügung (formelles Verfahren).

#### § 216. Missbrauch der Rechte

<sup>1</sup> Arbeitnehmende, die nachweislich wider besseres Wissen eine Person, die keine sexuelle Belästigung begangen hat, einer solchen beschuldigen, haben mit personalrechtlichen Massnahmen, insbesondere mit einer Kündigung, zu rechnen.

<sup>2</sup> Zu Unrecht beschuldigte Personen haben die Möglichkeit, strafrechtliche Schritte einzuleiten.

#### § 217. Administrativ- oder Disziplinarverfahren

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein Administrativverfahren bzw. ein Disziplinarverfahren durchzuführen, wenn ein erheblicher Verdacht auf sexuelle Belästigung vorliegt, welche Anlass zu einer Kündigung oder zu einer fristlosen Auflösung des Anstellungsverhältnisses aus wichtigen Gründen geben könnte.

#### § 218. Keine Nachteile

<sup>1</sup> Die belästigte Person sowie Personen, die als allfällige Zeugen in einer administrativen Untersuchung oder in einem Administrativ- oder Disziplinarverfahren ausgesagt haben, dürfen aufgrund ihrer Anzeige oder ihrer Aussagen keinerlei berufliche Nachteile erfahren. Insbesondere dürfen sie während des Verfahrens und zwei Jahre danach gegen ihren Willen weder versetzt noch entlassen werden.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben:

- a) die Auflösung des Anstellungsverhältnisses oder die Versetzung aus Gründen, die nicht im Zusammenhang mit der administrativen Untersuchung oder dem Administrativ- oder Disziplinarverfahren stehen;
- b) Sanktionen wegen missbräuchlicher Ausübung der Rechte.

### 4. Informelles Verfahren

#### § 219. Beratung und Unterstützung

<sup>1</sup> Alle Arbeitnehmenden, die direkt oder indirekt von einer sexuellen Belästigung betroffen sind oder davon wissen, haben Anspruch auf kostenlose Beratung und Unterstützung durch speziell bezeichnete und ausgebildete Vertrauenspersonen in folgenden Bereichen:

- a) Verwaltung;
- b) Gerichte;

- c) Kantonspolizei;
- d) Spitäler;
- e) kantonale Schulen;
- f) Volksschule;<sup>1)</sup>

oder durch die vom Regierungsrat beauftragten externen Beratungsstellen.

<sup>2</sup> Die GAVKO bezeichnet auf Vorschlag:

- a) des Personalamtes für die Verwaltung und die Gerichte;
- b) des Polizeikommandos für die Polizei;
- c) der Spitaldirektionen für die einzelnen Spitäler;
- d) der Schulleitungen für die kantonalen Schulen;
- e) des Departementes für Bildung und Kultur für die Volksschule mindestens eine männliche und eine weibliche Vertrauensperson.<sup>2)</sup>

<sup>3</sup> Die GAVKO legt in Zusammenarbeit mit dem Personalamt fest, welche Ausbildungsanforderungen die Vertrauenspersonen zu erfüllen haben.

<sup>4</sup> Das informelle Verfahren wird rasch und unter Wahrung strengster Disziplin abgewickelt. Die Vertrauenspersonen unterstehen der Schweigepflicht.

<sup>5</sup> Die betroffenen Personen können sich auch an Vertrauenspersonen ausserhalb ihres Personalbereiches oder an die vom Regierungsrat beauftragten externen Beratungsstellen wenden.

#### *§ 220. Aufgaben und Kompetenzen der Vertrauenspersonen*

<sup>1</sup> Die Vertrauenspersonen unterstützen die betroffenen Personen mit dem Ziel, dass sexuelle Belästigungen sofort unterbunden werden.

<sup>2</sup> Die Vertrauenspersonen benötigen für jeden ihrer Schritte das Einverständnis der betroffenen Person.

<sup>3</sup> Zu den Aufgaben der Vertrauenspersonen gehört es insbesondere, die betroffene Person anzuhören und sie:

- a) über die möglichen informellen und formellen Schritte zu informieren und bei der Wahl des Vorgehens zu beraten;
- b) auf ihren Wunsch zu Gesprächen und Verhandlungen zu begleiten oder sie dabei zu vertreten;
- c) bei der Formulierung und Eingabe einer allfälligen Anzeige zu unterstützen;
- d) über allfällige straf- und zivilrechtliche Schritte zu informieren;
- e) bei Aktivitäten zur Prävention gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu unterstützen oder an solchen Aktivitäten teilzunehmen.

<sup>4</sup> Die Vertrauenspersonen können insbesondere

- a) mit allen Beteiligten Einzelgespräche führen;
- b) ein gemeinsames Gespräch mit allen Beteiligten, insbesondere mit den Vorgesetzten, verlangen;
- c) bei Bedarf externe Fachpersonen beiziehen. Sofern dies Kosten zur Folge hat, ist eine vorgängige Absprache mit dem Personalamt notwendig;
- d) vorsorgliche Massnahmen beantragen.

---

<sup>1)</sup> § 219 Absatz 1 Buchstabe f Fassung vom 26. Juni 2012.

<sup>2)</sup> § 219 Absatz 2 Buchstabe e Fassung vom 26. Juni 2012.

## 126.3

<sup>5</sup> Die Schweigepflicht geht allfälligen anderen Pflichten vor.

### 5. Formelles Verfahren (Anzeige)

#### § 221. Anzeigerecht und Anträge

<sup>1</sup> Belästigte Arbeitnehmende haben das Recht, innerhalb von einem Jahr seit der letzten sexuellen Belästigung bei der Anstellungsbehörde oder beim Personalamt schriftlich Anzeige zu erstatten.

<sup>2</sup> Sie können folgende Anträge stellen (Art. 5 Abs. 1 und 3 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 29. März 1995):

- a) eine drohende sexuelle Belästigung zu verbieten oder zu unterlassen;
- b) eine bestehende sexuelle Belästigung zu beseitigen;
- c) eine sexuelle Belästigung festzustellen;
- d) die Zusprechung einer Entschädigung durch den Arbeitgeber, sofern dieser nicht beweist, dass er Massnahmen getroffen hat, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihm billigerweise zugemutet werden können.

<sup>3</sup> Sie können die Ergreifung geeigneter Massnahmen gegen die belästigende Person beantragen, insbesondere die Verpflichtung zur Entschuldigung, Verwarnung, Verlegung des Arbeitsortes oder das Ansetzen einer Bewährungsfrist.

<sup>4</sup> Die Anstellungsbehörde leitet die Anzeige an das Personalamt weiter.

#### § 222. Administrative Untersuchung

<sup>1</sup> Offensichtlich unbegründeten Anzeigen gibt das Personalamt in Form einer Verfügung keine Folge. Dieser Entscheid kann nach § 237 GAV angefochten werden.

<sup>2</sup> In den andern Fällen setzt der Regierungsrat auf Antrag des Personalamtes eine Untersuchungskommission ein. Diese hat aus Personen beiderlei Geschlechts zu bestehen.

<sup>3</sup> Die Kommission hat:

- a) die notwendigen Abklärungen zur Ermittlung des Sachverhalts vorzunehmen;
- b) den angezeigten Personen das rechtliche Gehör zu gewähren;
- c) einen Bericht mit Empfehlungen und Anträgen auf Massnahmen zu erstellen.

<sup>4</sup> Die belästigte Person kann verlangen, dass von einer persönlichen Gegenüberstellung abgesehen wird. Massgebend sind hierfür die im Strafprozess geltenden Grundsätze.

<sup>5</sup> Den Abschluss der Untersuchung bildet ein Bericht an den Regierungsrat. Der Bericht enthält Anträge der Untersuchungskommission über die erforderlichen Massnahmen sowie über die von der anzeigenden Person gestellten Begehren.

<sup>6</sup> Die Untersuchung ist in der Regel innert sechs Monaten nach Eingang der Anzeige abzuschliessen.



### § 223. *Beschluss des Regierungsrates*

<sup>1</sup> Gestützt auf den Untersuchungsbericht fasst der Regierungsrat einen Beschluss, in welchem er über die von der anzeigenden Person gestellten Anträge entscheidet. Gegenüber der angezeigten Person kann er personalrechtliche Massnahmen anordnen. Möglich ist auch die Anordnung von Führungs- oder organisatorischen Massnahmen.

<sup>2</sup> Der Beschluss ist nach § 237 GAV anfechtbar.

## H. Schutz vor Mobbing

### 1. Allgemeine Bestimmungen

#### § 224. *Grundsatz*

<sup>1</sup> Mobbing am Arbeitsplatz wird nicht geduldet.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber sorgt für ein Arbeitsklima, das Mobbing nicht aufkommen lässt, insbesondere mit geeigneten Informations-, Schulungs-, Präventiv- und Kontrollmassnahmen.

<sup>3</sup> Die Arbeitnehmenden haben das Recht, in ihrer beruflichen Tätigkeit so behandelt zu werden, dass ihre Würde unangetastet bleibt.

<sup>4</sup> Für die Durchsetzung dieser Bestimmungen sind die Vorgesetzten verantwortlich.

### 2. Beschreibung von Mobbing

#### § 225. *Definition*

<sup>1</sup> Als Mobbing gilt enormer psychischer Druck auf Arbeitnehmende in ihrer beruflichen Tätigkeit durch ein systematisches, feindliches und während längerer Zeit anhaltendes oder wiederholtes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll.

<sup>2</sup> Mobbing kann von Vorgesetzten, Arbeitskollegen oder -kolleginnen, Unterstellten, von Einzelpersonen oder Gruppen ausgehen.

<sup>3</sup> Mobbing verletzt die Würde der betroffenen Person und beeinträchtigt die Arbeitsleistung.

## 126.3

### § 226. Beispiele

Mobbing kann in unterschiedlicher Form auftreten, zum Beispiel durch:

- a) Kontaktverweigerung;
- b) Drohungen;
- c) Diskriminierungen;
- d) Misshandlungen;
- e) sexuelle Belästigung;
- f) Zuteilung sinnloser Arbeit;
- g) Überforderungen;
- h) Verweigerung von Informationen.

### 3. Verhinderung von Mobbing

#### § 227. Pflichten der Vorgesetzten

<sup>1</sup> Die Vorgesetzten sorgen für ein gutes Arbeitsklima mit fairer Kommunikations- und Konfliktkultur.

<sup>2</sup> Sie sind verantwortlich für eine zweckmässige Sensibilisierung der Arbeitnehmenden.

<sup>3</sup> Sie haben Arbeitnehmende auf mögliches Fehlverhalten hinzuweisen und korrigierend einzugreifen.

<sup>4</sup> Sie sind verpflichtet, eine Person, die sich gemobbt fühlt und sich bei ihnen beschwert, auf das Anzeigerecht hinzuweisen und sie vor und während des Anzeigeverfahrens zweckmässig zu unterstützen, insbesondere die notwendigen vorsorglichen Massnahmen zu treffen.

### 4. Verhaltensmassnahmen bei Mobbing

#### § 228. Empfohlenes Verhalten der von Mobbing betroffenen Personen

<sup>1</sup> Den betroffenen Personen wird empfohlen, wenn möglich und zumutbar,

- a) die mobbende Person darauf hinzuweisen, dass ihr Verhalten unangebracht ist;
- b) alle Vorkommnisse schriftlich festzuhalten;
- c) alle Beweismittel zu sammeln;
- d) die Vorgesetzten zu informieren;
- e) eine der Beratungsstellen oder bezeichneten Vertrauenspersonen zu kontaktieren (informelles Verfahren) bzw. eine Anzeige einzureichen (formelles Verfahren).

<sup>2</sup> Aus dem Unterlassen der empfohlenen Massnahmen dürfen den betroffenen Personen keinerlei Nachteile erwachsen.

*§ 229. Rechte der von Mobbing betroffenen Personen*

Die betroffenen Personen haben das Recht auf

- a) Beratung und Unterstützung (informelles Verfahren) und
- b) Erlass einer Verfügung (formelles Verfahren).

*§ 230. Missbrauch der Rechte*

<sup>1</sup> Arbeitnehmende, die nachweislich wider besseres Wissen eine Person, die kein Mobbing begangen hat, eines solchen beschuldigen, haben mit personalrechtlichen Massnahmen, insbesondere mit einer Kündigung, zu rechnen.

<sup>2</sup> Zu Unrecht beschuldigte Personen haben die Möglichkeit, strafrechtliche Schritte einzuleiten.

*§ 231. Keine Nachteile*

<sup>1</sup> Personen, die eine Situation als Mobbing empfinden und anzeigen, dürfen aufgrund ihrer Anzeige keine beruflichen Nachteile erfahren.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben:!)

- a) die vorübergehende Versetzung zur Beruhigung oder Entlastung der Situation;
- b) Sanktionen wegen missbräuchlicher Ausübung der Rechte nach § 230 GAV.

## 5. Informelles Verfahren

*§ 232. Beratung und Unterstützung*

<sup>1</sup> Alle Arbeitnehmenden, die direkt oder indirekt von Mobbing betroffen sind, haben Anspruch auf kostenlose Beratung und Unterstützung durch speziell bezeichnete und ausgebildete Vertrauenspersonen in folgenden Bereichen:

- a) Verwaltung;
- b) Gerichte;
- c) Kantonspolizei;
- d) Spitäler;
- e) kantonale Schulen;
- f) Volksschule;<sup>2</sup>)

oder durch die vom Regierungsrat beauftragten externen Beratungsstellen.

<sup>2</sup> Die GAVKO bezeichnet auf Vorschlag:

- a) des Personalamtes für die Verwaltung und die Gerichte;
- b) des Polizeikommandos für die Polizei;
- c) der Spitaldirektionen für die einzelnen Spitäler;

---

<sup>1</sup>) § 231 Absatz 2 Buchstaben a und b Fassung vom 30. April 2019.

<sup>2</sup>) § 232 Absatz 1 Buchstabe f Fassung vom 26. Juni 2012.

## 126.3

- d) der Schulleitungen für die kantonalen Schulen;
- e) des Departementes für Bildung und Kultur für die Volksschule mindestens eine männliche und eine weibliche Vertrauensperson.<sup>1)</sup>

<sup>3</sup> Das informelle Verfahren wird rasch und unter Wahrung strengster Discretion abgewickelt. Die Vertrauenspersonen unterstehen der Schweigepflicht.

<sup>4</sup> Die betroffenen Personen können sich auch an Vertrauenspersonen ausserhalb ihres Personalbereiches oder an die vom Regierungsrat beauftragten externen Beratungsstellen wenden.

### *§ 233. Aufgaben und Kompetenzen der Vertrauenspersonen*

<sup>1</sup> Die Vertrauenspersonen unterstützen die betroffenen Personen mit dem Ziel, dass Mobbing sofort unterbunden wird.

<sup>2</sup> Die Vertrauenspersonen benötigen für jeden ihrer Schritte das Einverständnis der betroffenen Person.

<sup>3</sup> Zu den Aufgaben der Vertrauenspersonen gehören insbesondere, die betroffenen Personen anzuhören und sie

- a) über die möglichen informellen und formellen Schritte zu informieren und bei der Wahl des Vorgehens zu beraten;
- b) auf ihren Wunsch zu Gesprächen und Verhandlungen zu begleiten oder sie dabei zu vertreten;
- c) bei der Formulierung und Eingabe einer allfälligen Anzeige zu unterstützen;
- d) über allfällige straf- und zivilrechtliche Schritte zu informieren;
- e) bei Aktivitäten zur Prävention gegen Mobbing am Arbeitsplatz zu unterstützen oder an solchen Aktivitäten teilzunehmen.

<sup>4</sup> Die Vertrauenspersonen können insbesondere

- a) mit allen Beteiligten Einzelgespräche führen;
- b) ein gemeinsames Gespräch mit allen Beteiligten, insbesondere mit den Vorgesetzten, verlangen;
- c) bei Bedarf externe Fachpersonen beiziehen. Sofern dies Kosten zur Folge hat, ist eine vorgängige Absprache mit dem Personalamt oder dem Personaldienst des Spitals notwendig;<sup>2)</sup>
- d) Vorschläge zur Verbesserung der Situation machen.<sup>3)</sup>

<sup>5</sup> Die Schweigepflicht geht allfälligen anderen Pflichten vor.

## **6. Formelles Anzeigeverfahren**

### *§ 234. Anzeigerecht und Anträge*

<sup>1</sup> Von Mobbing betroffene Personen haben das Recht, innerhalb von drei Monaten seit der letzten als Mobbing empfundenen Handlung bei der Anstellungsbehörde oder beim Personalamt und für Arbeitnehmende des

---

<sup>1)</sup> § 232 Absatz 2 Buchstabe e Fassung vom 26. Juni 2012.

<sup>2)</sup> § 233 Absatz 4 Buchstabe c Fassung vom 30. April 2019.

<sup>3)</sup> § 233 Absatz 4 Buchstabe d Fassung vom 30. April 2019.

Spitals beim Personaldienst des Spitals schriftlich Anzeige zu erstatten. Die Anstellungsbehörde leitet die Anzeige an das Personalamt weiter.<sup>1)</sup>

<sup>2)</sup> Sie können folgende Anträge stellen:

- a) drohendes Mobbing zu verbieten oder zu unterlassen;
- b) bestehendes Mobbing zu beseitigen;
- c) Mobbing festzustellen.

<sup>3)</sup> Offensichtlich unbegründeten Anzeigen gibt das Personalamt beziehungsweise der Personaldienst des Spitals in Form einer Verfügung keine Folge. Diese Verfügung kann beim Regierungsrat angefochten werden. Das Verfahren ist kostenlos. Der Regierungsratsbeschluss kann mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Verwaltungsgericht angefochten werden.<sup>2)</sup>

### § 234<sup>bis</sup>. Mediationsverfahren<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Ist die Anzeige nicht offensichtlich unbegründet, einigen sich die Parteien auf einen Mediator oder eine Mediatorin aus der durch die GAVKO genehmigten Liste. Kommt keine Einigung zustande, bestimmt das Personalamt beziehungsweise der Personaldienst des Spitals einen Mediator oder eine Mediatorin, der oder die von keiner Partei vorgeschlagen worden ist. Dieser Entscheid ist nicht anfechtbar.

<sup>2)</sup> Der Mediator oder die Mediatorin führt ein Mediationsverfahren durch. Er oder sie hat in diesem Rahmen das Recht, Einsicht in die Personalakten der betroffenen Personen zu nehmen.

<sup>3)</sup> Der Mediator oder die Mediatorin kann insbesondere:

- a) mit allen Beteiligten Einzelgespräche führen;
- b) ein gemeinsames Gespräch mit allen Beteiligten, insbesondere mit den Vorgesetzten verlangen;
- c) bei Bedarf externe Fachpersonen beziehen. Sofern dies Kosten zur Folge hat, ist eine vorgängige Absprache mit dem Personalamt oder dem Personaldienst des Spitals notwendig;
- d) vorsorgliche Massnahmen dem Personalamt oder dem Personaldienst des Spitals vorschlagen.

<sup>4)</sup> Das Mediationsverfahren ist vertraulich. Die Akten aus dem Mediationsverfahren dürfen in einer allfälligen administrativen Untersuchung nicht verwendet werden.

<sup>5)</sup> Die Parteien sind zur aktiven Teilnahme verpflichtet. Verweigert eine Partei die aktive Teilnahme, bricht der Mediator oder die Mediatorin das Mediationsverfahren ab. Im Mediationsverfahren können sich die betroffenen Personen durch eine Vertrauensperson nach § 232 Abs. 1 GAV begleiten lassen.

<sup>6)</sup> Der Mediator oder die Mediatorin teilt bei Abschluss des Verfahrens dem Personalamt beziehungsweise dem Personaldienst des Spitals mit, ob das Verfahren

- a) abgebrochen wurde und aus welchen Gründen;
- b) eine Einigung zustande gekommen ist und was diese beinhaltet;
- c) oder ob keine Einigung zustande gekommen ist.

<sup>1)</sup> § 234 Absatz 1 Fassung vom 30. April 2019.

<sup>2)</sup> § 234 Absatz 3 Fassung vom 30. April 2019.

<sup>3)</sup> § 234<sup>bis</sup> eingefügt am 30. April 2019.

## 126.3

<sup>7</sup> Scheitert das Mediationsverfahren, kann die anzeigende Person innert 30 Tagen beim Personalamt die Einsetzung einer Untersuchungskommission verlangen. Musste das Mediationsverfahren abgebrochen werden, weil die anzeigende Person nicht aktiv teilgenommen hat, so besteht keine Möglichkeit, die Einsetzung einer Untersuchungskommission zu verlangen.

### § 235. *Administrative Untersuchung*

<sup>1</sup> ...<sup>1</sup>)

<sup>2</sup> Der Regierungsrat setzt auf Antrag des Personalamtes eine Untersuchungskommission ein.<sup>2</sup>)

<sup>3</sup> Die Kommission hat:

- a) die notwendigen Abklärungen zur Ermittlung des Sachverhalts vorzunehmen;
- b) den angezeigten Personen das rechtliche Gehör zu gewähren;
- c) einen Bericht mit Empfehlungen und Anträgen auf Massnahmen zu erstellen.

<sup>4</sup> Den Abschluss der Untersuchung bildet ein Bericht an den Regierungsrat. Der Bericht enthält Anträge der Untersuchungskommission über die erforderlichen Massnahmen sowie über die von der anzeigenden Person gestellten Begehren.

<sup>5</sup> ...<sup>3</sup>)

### § 236. *Beschluss des Regierungsrates*

<sup>1</sup> Gestützt auf den Untersuchungsbericht fasst der Regierungsrat einen Beschluss, in welchem er über die von der anzeigenden Person gestellten Anträge entscheidet. Gegenüber der angezeigten Person kann er personalrechtliche Massnahmen anordnen. Möglich ist auch die Anordnung von Führungs- oder organisatorischen Massnahmen.

<sup>1bis</sup> Der Regierungsrat kann der obsiegenden Partei eine durch den Kanton zu tragende Parteientschädigung zusprechen. Anwaltskosten werden zu einem Stundenansatz von höchstens 220 Franken vergütet. Bei ungebührlicher Verfahrensverzögerung oder bös- und mutwilliger Prozessführung können einer Partei Verfahrenskosten auferlegt werden.<sup>4</sup>)

<sup>2</sup> Der Beschluss ist nach § 237 GAV anfechtbar.

---

<sup>1</sup>) § 235 Absatz 1 aufgehoben am 30. April 2019.

<sup>2</sup>) § 235 Absatz 2 Fassung vom 30. April 2019.

<sup>3</sup>) § 235 Absatz 5 aufgehoben am 30. April 2019.

<sup>4</sup>) § 236 Absatz 1<sup>bis</sup> eingefügt am 30. April 2019.

## I. Rechtsschutz

*§ 237. Verfahren bei nicht vermögensrechtlichen Streitigkeiten (§ 53 StPG)*

<sup>1</sup> *Über Anstände aus dem Anstellungsvertrag, die nicht vermögensrechtlicher Natur sind, erlässt die Anstellungsbehörde eine Verfügung. Diese Verfügung kann beim Regierungsrat angefochten werden, sofern er nicht selber Anstellungsbehörde ist. Dessen Entscheid kann mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Verwaltungsgericht angefochten werden (§ 49 Bst. a Ziff. 1 GO; BGS 125.12).*

<sup>2</sup> *Ein Entscheid des Kantonsrates über die Auflösung des Anstellungsverhältnisses nach § 28 Absatz 4 Buchstabe a StPG kann innert 30 Tagen mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Bundesgericht angefochten werden.*

<sup>3</sup> *Das erstinstanzliche Verfahren und das Beschwerdeverfahren vor dem Regierungsrat sind kostenlos.*

*§ 238. Verfahren bei vermögensrechtlichen Streitigkeiten  
(§ 48 Abs. 1 Bst. a GO)*

In vermögensrechtlichen Streitigkeiten kann Klage beim Verwaltungsgericht erhoben werden (§ 48 Abs. 1 Bst. a GO).

# 126.3

## NB AT Anhang 1 Grundlohn und Einreihungsplan (§ 128 GAV)

### § 239. Lohnklassen

LK	Personal der Verwaltung	Soziales & medizinisches Personal	Leitungs- und Lehrpersonen der Schulen	Jährl. Grundlohn in Fr.
LK 31	-Oberrichter/in (max. LK 31) -Staatsschreiber/in (max. LK 31)	-Chefarzt/ärztin		117'589
LK 30	-Hauptabteilungsleiter/in	-Chefarzt/ärztin -Leitender/e Arzt/Ärztin		112'384
LK 29 <sup>1)</sup>	-Amtsgerichtspräsident/in -Chef/in Amt für Finanzen -Hauptabteilungsleiter/in -Oberstaatsanwalt/anwältin	-Chefarzt/ärztin -Leitender/e Arzt/Ärztin -Oberarzt/ärztin		107'359
LK 28 <sup>2)</sup>	-Chef/in Finanzkontrolle <sup>3)</sup> -Departementssekretär/in I -Hauptabteilungsleiter/in -Oberstaatsanwalt-Stellvertreter/in -Polizeioffizier I	-Leitender/e Arzt/Ärztin -Oberarzt/ärztin	-Schulleiter/in Mittel- und Berufsschule <sup>4)</sup>	102'509
LK 27 <sup>5)</sup>	-Departementssekretär/in I -Hauptabteilungsleiter/in -Leitende/r Staatsanwalt/anwältin -Polizeioffizier I	-Oberarzt/ärztin	- Schulleiter/in Mittel- und Berufsschule <sup>6)</sup>	97'834
LK 26 <sup>7)</sup>	- Abteilungsleiter/in I -Departementssekretär/in I -Departementssekretär/in II -Jugendanwalt/anwältin -Polizeioffizier I -Ratssekretär/in -Staatsanwalt/anwältin -Wissenschaftl. Sachbearb. I		- Schulleiter/in Mittel- und Berufsschule <sup>8)</sup>	93'330

1) LK 29 Spalte 1 (Personal der Verwaltung) Fassung vom 5. Juni 2012.

2) LK 28 Spalte 1 (Personal der Verwaltung) Fassung vom 5. Juni 2012.

3) Eingefügt am 26. September 2006.

4) Fassung vom 20. Juni 2011.

5) LK 27 Spalte 1 (Personal der Verwaltung) Fassung vom 5. Juni 2012.

6) Fassung vom 20. Juni 2011.

7) LK 26 Spalte 1 (Personal der Verwaltung) Fassung vom 5. Juni 2012.

8) Fassung vom 20. Juni 2011.



<b>LK</b>	<b>Personal der Verwaltung</b>	<b>Soziales &amp; medizinisches Personal</b>	<b>Leistungs- und Lehrpersonen der Schulen</b>	<b>Jährl. Grundlohn in Fr.</b>
LK 25 <sup>1)</sup>	-Abteilungsleiter/in I -Amtschreiber/in <sup>2)</sup> -Departementssekretär/in II -Polizeioffizier I -Staatsanwalt/anwältin -Wissenschaftl. Sachbearb. I		- Schulleiter/in Mittel- und Berufsschule <sup>3)</sup>	88'998
LK 24	-Abteilungsleiter/in I -Amtschreiber/in -Departementssekretär/in II -Kreiskommandant/in -Polizeioffizier II -Stv. des Jugendanwalts/ -anwältin -wissenschaftl. Sachbearb. I		- Schulleiter/in Mittel- und Berufsschule <sup>4)</sup>	84'832
LK 23	-Abteilungsleiter/in I -Amtschreiber/in -... <sup>5)</sup> -Polizeioffizier II -wissenschaftl. Sachbearbeiter/in I	-Leiter/in Pflegedienst	- Berufsfachschul- lehrperson - Lehrperson an höherer Fachschule - Mittelschullehrperson - Schulleiter/in Mittel- und Berufsschule <sup>6)</sup>	80'833
LK 22	-Abteilungsleiter/in II -Admin. Sachbearbeiter/in I -Amtsgerichtsschreiber/in <sup>7)</sup> -Gerichtsschreiber/in I -Polizeioffizier II -Techn. Sachbearbeiter/in I -wissenschaftl. Sachbearbeiter/in II	-Leiter/in Pflegedienst	- Berufsfachschul- lehrperson - Lehrperson an höherer Fachschule - Schulleiter/in Mittel- und Berufsschule - Lehrbeauftragte/r an Berufsfachschule - Lehrbeauftragte/r an höherer Fachschule <sup>8)</sup>	76'997

1) LK 25 Spalte 1 (Personal der Verwaltung) Fassung vom 5. Juni 2012.

2) Eingefügt am 22. April 2008.

3) Fassung vom 20. Juni 2011.

4) Fassung vom 20. Juni 2011.

5) Aufgehoben am 26. September 2006.

6) Fassung vom 20. Juni 2011.

7) Eingefügt am 4. November 2008.

8) Fassung vom 20. Juni 2011.

# 126.3

<b>LK</b>	<b>Personal der Verwaltung</b>	<b>Soziales &amp; medizinisches Personal</b>	<b>Leistungs- und Lehrpersonen der Schulen</b>	<b>Jährl. Grundlohn in Fr.</b>
LK 21	-Abteilungsleiter/in II -Admin. Sachbearbeiter/in I (... <sup>1)</sup> ) -Gerichtsschreiber/in I -Polizeioffizier II -Techn. Sachbearbeiter/in I -Vorsteher/in des Oberamtes -wissenschaftl. Sachbearbeiter/in II	-Assistenzarzt/ärztin -Leiter/in Pflegedienst	- Berufsfachschul-lehrperson - Mittelschullehrperson - Volksschullehrperson - Lehrbeauftragte/r an Berufsfachschule - Lehrbeauftragte/r an höherer Fachschule - Lehrbeauftragte/r an Mittelschule <sup>2)</sup>	73'321
LK 20	-Abteilungsleiter/in II -Admin. Sachbearbeiter/in I (... <sup>3)</sup> ) -Gerichtsschreiber/in I -Polizeioffizier II -Techn. Sachbearbeiter/in I -wissenschaftl. Sachbearbeiter/in II	-Assistenzarzt/ärztin -Fachpfleger/schwester I -Leiter/in Pflegedienst -Pfleger/Schwester in leitender Stellung I	- Praxislehrperson an Berufsfachschule - Mittelschullehrperson - Volksschullehrperson - Lehrbeauftragte/r an Berufsfachschule - Lehrbeauftragte/r an höherer Fachschule - Lehrbeauftragte/r an Mittelschule <sup>4)</sup>	69'804
LK 19	-Abteilungsleiter/in II -Admin. Sachbearbeiter/in I -Gerichtsschreiber/in I -Gerichtsschreiber/in II -Informatiker/in I -Polizeimitarbeiter/in -Techn. Sachbearbeiter/in I -wissenschaftl. Sachbearbeiter/in II	-Fachpfleger/schwester I -Pfleger/Schwester in leitender Stellung I	- Volksschullehrperson - Lehrbeauftragte/r an Berufsfachschule - Lehrbeauftragte/r an Mittelschule <sup>5)</sup>	66'445
LK 18a	-	-	-... <sup>6)</sup>	

<sup>1)</sup> Aufgehoben am 4. November 2008.

<sup>2)</sup> Fassung vom 20. Juni 2011.

<sup>3)</sup> Aufgehoben am 4. November 2008.

<sup>4)</sup> Fassung vom 20. Juni 2011.

<sup>5)</sup> Fassung vom 20. Juni 2011.

<sup>6)</sup> Aufgehoben am 20. Juni 2011.

<b>LK</b>	<b>Personal der Verwaltung</b>	<b>Soziales &amp; medizinisches Personal</b>	<b>Leistungs- und Lehr- personen der Schulen</b>	<b>Jährl. Grund- lohn in Fr.</b>
LK 18	-Abteilungsleiter/in III -Admin. Sachbearbeiter/in I -Gerichtsschreiber/in II -Informatiker/in I -Polizeimitarbeiter/in -Techn. Sachbearbeiter/in I	-Fachpfleger/schwester I -Pfleger/Schwester in leitender Stellung I	- Volksschullehrper- son - Lehrbeauftragte/r an Berufsfachschu- le - Lehrbeauftragte/r an höherer Fach- schule - Lehrbeauftragte/r an Mittelschule - Lehrbeauftragte/r an Volksschule <sup>1)</sup>	63'238
LK 17	-Abteilungsleiter/in III -Admin. Sachbearbeiter/in II -Gerichtsschreiber/in II -Informatiker/in I -Polizeimitarbeiter/in -Techn. Sachbearbeiter/in II	-Fachpfleger/schwester I -Med.-techn. Mitarb. in leitender Stellung -Med.-therap. Mitarb. in leitender Stellung -Pfleger/Schwester in leitender Stellung I -Sozialbetreuer/in I	-Volksschullehrper- son -Lehrbeauftragte/r an Berufsfachschu- le -Lehrbeauftragte/r an höherer Fach- schule <sup>2)</sup>	60'185
LK 16	-Abteilungsleiter/in III -Admin. Sachbearbeiter/in II -Gerichtsschreiber/in II -Informatiker/in I -Polizeimitarbeiter/in -Techn. Sachbearbeiter/in II	-Fachpfleger/schwester II -Med.-techn. Mitarb. in leitender Stellung -Med.-therap. Mitarb. in leitender Stellung -Pfleger/Schwester in leitender Stellung II -Sozialbetreuer/in I -Sozialbetreuer/in II	-Lehrbeauftragte/r an Berufsfachschu- le -Lehrbeauftragte/r an höherer Fach- schule -Lehrbeauftragte/r an Mittelschule <sup>3)</sup>	57'280
LK 15	-Abteilungsleiter/in III -Admin. Sachbearbeiter/in II -Informatiker/in II -Polizeimitarbeiter/in -Techn. Sachbearbeiter/in II	-Fachpfleger/schwester II -Med.-techn. Mitarb. in leitender Stellung -Med.-techn. Mitarb. I -Med.-therap. Mitarb. in leitender Stellung -Med.-therap. Mitarb. I -Pfleger/Schwester in leitender Stellung II -Sozialbetreuer/in I -Sozialbetreuer/in II	-Lehrbeauftragte/r an Berufsfachschu- le -Lehrbeauftragte/r an Volksschule <sup>4)</sup>	54'522

1) Fassung vom 20. Juni 2011.

2) Fassung vom 20. Juni 2011.

3) Fassung vom 20. Juni 2011.

4) Fassung vom 20. Juni 2011.

# 126.3

<b>LK</b>	<b>Personal der Verwaltung</b>	<b>Soziales &amp; medizinisches Personal</b>	<b>Leistungs- und Lehr- personen der Schulen</b>	<b>Jährl. Grund- lohn in Fr.</b>
LK 14	-Admin. Sachbearbeiter/in II -Gruppenleiter/in I -Informatiker/in II -Polizeimitarbeiter/in -Techn. Sachbearbeiter/in II	-Fachpfleger/schwester II -Med.-techn. Mitarb. I -Med.-therap. Mitarb. I -Pfleger/Schwester -Pfleger/Schwester in leitender Stellung II -Sozialbetreuer/in II	-Lehrbeauftragte/r an Berufsfachschu- le <sup>1)</sup>	51'908
LK 13	-Admin. Sachbearbeiter/in III -Gruppenleiter/in I -Handwerk. Mitarb. I -Hauswirtschaftl. Mitarb. I -Informatiker/in II -Landwirtschaftl. Mitarb. I -Polizeimitarbeiter/in -Techn. Mitarbeiter/in I -Techn. Sachbearbeiter/in III -Verwaltungsmitarbeiter/in I	-Fachpfleger/schwester II -Med.-techn. Mitarb. I -Med.-therap. Mitarb. I -Pfleger/Schwester -Pfleger/Schwester in leitender Stellung II -Sozialbetreuer/in II		49'436
LK 12	-Admin. Sachbearbeiter/in III -Gruppenleiter/in I -Handwerk. Mitarb. I -Hauswirtschaftl. Mitarb. I -Informatiker/in II -Landwirtschaftl. Mitarb. I -Polizeimitarbeiter/in -Techn. Mitarbeiter/in I -Techn. Sachbearbeiter/in III -Verwaltungsmitarbeiter/in I	-Med.-techn. Mitarb. I -Med.-techn. Mitarb. II -Med.-therap. Mitarb. I -Med.-therap. Mitarb. II -Spitalmitarbeiter/in I	-Lehrbeauftragte/r an Volksschule <sup>2)</sup>	47'103
LK 11	-Admin. Sachbearb./in III -Gruppenleiter/in I -Handwerk. Mitarb. I -Hauswirtschaftl. Mitarb. I -Informatiker/in III -Landwirtschaftl. Mitarb. I -Techn. Mitarbeiter/in I -Techn. Sachbearbeiter/in III -Verwaltungsmitarbeiter/in I	-Med.-techn. Mitarb. II -Med.-therap. Mitarb. II -Spitalmitarbeiter/in I		44'908

1) Fassung vom 20. Juni 2011.

2) Fassung vom 20. Juni 2011.

<b>LK</b>	<b>Personal der Verwaltung</b>	<b>Soziales &amp; medizinisches Personal</b>	<b>Leistungs- und Lehr- personen der Schulen</b>	<b>Jährl. Grund- lohn in Fr.</b>
LK 10	-Admin. Sachbearbeiter/in III -Gruppenleiter/in II -Handwerk. Mitarbeiter/in I  -Hauswirtschaftl. Mitarb. I -Informatiker/in III -Landwirtschaftl. Mitarb. I -Techn. Mitarbeiter/in I -Techn. Sachbearbeiter/in III -Verwaltungsmitarbeiter/in I	-Med.-techn. Mitarb. II -Med.-therap. Mitarb. II -Spitalmitarbeiter/in I		42'845
LK 9	-Gruppenleiter/in II -Handwerk. Mitarbeiter/in I -Hauswirtschaftl. Mitarb. I -Informatiker/in III -Landwirtschaftl. Mitarb. I -Techn. Mitarbeiter/in I -Verwaltungsmitarbeiter/in I	-Med.-techn. Mitarb. II -Med.-therap. Mitarb. II -Spitalmitarbeiter/in I	-Lehrbeauftragte/r an Volksschule <sup>1)</sup>	40'913
LK 8	-Gruppenleiter/in II -Handwerk. Mitarbeiter/in II -Hauswirtschaftl. Mitarb. II -Informatiker/in III -Landwirtschaftl. Mitarb. II -Techn. Mitarbeiter/in II -Verwaltungsmitarbeiter/in II	-Spitalmitarbeiter/in II		39'110
LK 7	-Gruppenleiter/in II -Handwerk. Mitarbeiter/in II -Hauswirtschaftl. Mitarb. II -Landwirtschaftl. Mitarb. II -Techn. Mitarbeiter/in II -Verwaltungsmitarbeiter/in II	-Spitalmitarbeiter/in II		37'433
LK 6	-Datatypist/in -Handwerk. Mitarbeiter/in II -Hauswirtschaftl. Mitarb. II -Landwirtschaftl. Mitarb. II -Techn. Mitarbeiter/in II -Verwaltungsmitarbeiter/in II	-Spitalmitarbeiter/in II		35'859

---

<sup>1)</sup> Fassung vom 20. Juni 2011.

## 126.3

<b>LK</b>	<b>Personal der Verwaltung</b>	<b>Soziales &amp; medizinisches Personal</b>	<b>Leitungs- und Lehrpersonen der Schulen</b>	<b>Jährl. Grundlohn in Fr.</b>
LK 5	-Datatypist/in -Handwerk. Mitarbeiter/in II -Hauswirtschaftl. Mitarb. II -Landwirtschaftl. Mitarb. II -Techn. Mitarbeiter/in II -Verwaltungsmitarbeiter/in II	-Spitalmitarbeiter/in II		34'442
LK 4	-Datatypist/in -Handwerk. Mitarb./in III -Hauswirtschaftl. Mitarb. III -Landwirtschaftl. Mitarb. III -Verwaltungsmitarb. III	-Spitalmitarbeiter/in III		33'123
LK 3	-Datatypist/in -Handwerk. Mitarb./in III -Hauswirtschaftl. Mitarb. III -Landwirtschaftl. Mitarb. III -Verwaltungsmitarb. III	-Spitalmitarbeiter/in III		31'917
LK 2	-Handwerk. Mitarb./in III -Hauswirtschaftl. Mitarb. III -Landwirtschaftl. Mitarb. III -Verwaltungsmitarb. III	-Spitalmitarbeiter/in III		30'820
LK 1	-Handwerk. Mitarb./in III -Hauswirtschaftl. Mitarb. III -Landwirtschaftl. Mitarb. III -Verwaltungsmitarb.in III	-Spitalmitarbeiter/in III		29'830

*§ 240. Ausnahmen*

Ausnahmsweise kann der Regierungsrat, um qualifizierte Arbeitnehmende zu gewinnen oder zu behalten:

- a) die Funktionenketten nach § 239 GAV um zwei Lohnklassen erweitern;
- b) den Grundlohn um höchstens 20% erhöhen.

*§ 241. Index*

Der jährliche Grundlohn basiert auf dem Landesindex der Konsumentenpreise vom Mai 1993 (= 100 Punkte).

*§ 242. a-Lohnklassen für Lehrpersonen der Volksschule<sup>1)</sup>*

Durch die Beifügung des Buchstabens a bei einer Lohnklasse wird der Grundlohn um einen Drittel der Differenz zur nächst höheren Lohnklasse erhöht.

*§ 243.<sup>2)</sup> Grundlohn für soziales und medizinisches Personal*

Der Grundlohn für soziales und medizinisches Personal beträgt für Mitarbeitende mit Stellenantritt vor dem 1. Januar 2016 105% der Beträge nach § 239 GAV. Für Mitarbeitende mit Stellenantritt ab dem 1. Januar 2016 wird der Grundlohn gemäss § 239 GAV festgelegt.

*§ 244.<sup>3)</sup> Erfahrungsanstiege für soziales und medizinisches Personal*

Die ersten 10 Erfahrungsanstiege für soziales und medizinisches Personal mit Stellenantritt vor dem 1. Januar 2016 betragen 3%, die nächsten zwei Erfahrungsanstiege 2,5% und die weiteren Erfahrungsanstiege 1,25%. Für Mitarbeitende mit Stellenantritt ab dem 1. Januar 2016 gilt der Erfahrungszuschlag nach § 133 GAV.

---

<sup>1)</sup> § 242 Sachüberschrift Fassung vom 26. Juni 2012.

<sup>2)</sup> § 243 Fassung vom 11. August 2015.

<sup>3)</sup> § 244 Fassung vom 24. Oktober 2016.

126.3

**NB AT Anhang 2 AHV-Ersatzrente (§ 203 ff. GAV)**

**S245. Berechnung der AHV-Ersatzrente<sup>1)</sup>**

Die AHV-Ersatzrente berechnet sich wie folgt: Jahresbruttolohn inkl. 13 Monatslohn und unkl. Teuerungszulagen ohne Leistungsbonus.

LK	Erfahrungsstufen																				LK
	Anstieg 3,5%										Anstieg 2,5%					Anstieg 1,25%					
	E0	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	
1	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
4	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
6	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
7	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
8	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
9	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
10	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
11	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
12	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
13	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	99.3%	98.3%	97.3%	96.3%	95.3%	94.3%
14	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	98.8%	96.7%	95.7%	94.6%	93.6%	92.6%	91.5%	90.5%	89.4%	88.4%
15	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	98.3%	95.2%	93.0%	90.8%	89.7%	88.6%	87.5%	86.4%	85.3%	84.2%	83.1%	82.0%
16	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	98.9%	95.7%	92.5%	89.2%	86.9%	84.6%	83.4%	82.3%	81.1%	80.0%	78.8%	77.7%	76.5%	75.3%
17	100%	100%	100%	100%	100%	99.9%	96.5%	93.1%	89.7%	86.3%	82.9%	80.5%	78.0%	76.8%	75.6%	74.4%	73.2%	72.0%	70.7%	69.5%	68.3%
18	100%	100%	100%	100%	97.7%	94.1%	90.5%	87.0%	83.4%	79.8%	76.2%	73.7%	71.1%	69.8%	68.6%	67.3%	66.0%	64.7%	63.5%	62.2%	60.9%
19	100%	100%	99.3%	95.5%	91.8%	88.0%	84.3%	80.5%	76.7%	73.0%	69.2%	66.6%	63.9%	62.5%	61.2%	59.8%	58.5%	57.2%	55.8%	54.5%	53.1%
20	100%	97.4%	93.5%	89.5%	85.6%	81.6%	77.7%	73.8%	69.8%	65.9%	61.9%	59.1%	56.3%	54.9%	53.5%	52.0%	50.6%	49.2%	47.8%	46.4%	45%
21	95.7%	91.5%	87.4%	83.3%	79.1%	75.0%	70.8%	66.7%	62.5%	58.4%	54.2%	51.3%	48.3%	46.8%	45.4%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45%
22	89.8%	85.4%	81.0%	76.7%	72.3%	68.0%	63.6%	59.3%	54.9%	50.6%	46.2%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45%
23	83.6%	79.0%	74.4%	69.9%	65.3%	60.7%	56.1%	51.6%	47.0%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%
24	77.1%	72.3%	67.5%	62.7%	57.9%	53.1%	48.3%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%
25	70.4%	65.3%	60.3%	55.3%	50.2%	45.2%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%
26	63.4%	58.1%	52.8%	47.5%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%
27	56.1%	50.6%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%
28	48.5%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%
29	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%
30	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%
31	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%

1) S 245 Fassung vom 24. Oktober 2016.



## **Normative Bestimmungen, Besonderer Teil: I. Spitäler (NB BT Spitäler)**

### **A. Allgemeine Bestimmungen**

#### *§ 246. Geltungsbereich*

Der Besondere Teil Spitäler regelt die Abweichungen und Ergänzungen gegenüber dem Allgemeinen Teil für das Anstellungsverhältnis der Ärztinnen und Ärzte sowie des übrigen Personals der im Kanton Solothurn gelegenen und von ihm massgeblich subventionierten oder rechtlich oder wirtschaftlich kontrollierten Spitäler (§ 5 Abs. 1 GAV). Soweit dieser Besondere Teil nichts anderes bestimmt, findet der Allgemeine Teil Anwendung.

#### *§ 247. Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes*

Auf das Anstellungsverhältnis der AssistenzArztinnen und -Ärzte sind die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes sowie der Verordnungen dazu über den Gesundheitsschutz und über die Arbeits- und Ruhezeit anwendbar, sofern der vorliegende GAV für die Arbeitnehmenden keine günstigeren Bestimmungen enthält.

### **B. Dauer und Auflösung des Anstellungsverhältnisses<sup>1)</sup>**

#### *§ 248. Höchstdauer für befristete Anstellungsverhältnisse der Assistenz- und OberArztinnen und -Ärzte*

Befristete Anstellungsverhältnisse von in Weiterbildung befindlichen Assistenz- und OberArztinnen und -Ärzten duren längstens für fünf Jahre abgeschlossen werden. Dauern sie insgesamt länger, so gelten sie als unbefristet.

#### *§ 248<sup>bis</sup>.<sup>2)</sup> Vereinfachtes ordentliches Kündigungsverfahren*

Das vereinfachte ordentliche Kündigungsverfahren gemäss § 43<sup>bis</sup> GAV findet keine Anwendung für OberArztinnen und -Ärzte sowie SpitalfachArztinnen und -Ärzte.

---

1) Titel B Fassung vom 19. Juni 2018.

2) § 248<sup>bis</sup> eingefügt am 19. Juni 2018.

## 126.3

### C. Inhalt des Anstellungsverhältnisses

#### 1. Rechte

##### a. Arbeitszeit der Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte

###### § 249. Sollarbeitszeit

<sup>1</sup> Die Sollarbeitszeit der Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte wird innerhalb eines Rahmens von 42 bis 50 Wochenstunden festgelegt.

<sup>2</sup> Der Klinikchef oder die Klinikchefin legt innerhalb des Rahmens von Absatz 1 gemäss den Bedürfnissen der Klinik die Sollarbeitszeit der dort beschäftigten Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte fest. Bei der Festlegung sind auch die Zeiten für Weiter- und Fortbildung sowie für Supervision zu berücksichtigen.

<sup>3</sup> Es werden folgende Sollarbeitszeiten empfohlen:

- a) für Betriebe mit 24-Stunden-Notfalldienst: 48 Wochenstunden;
- b) für Betriebe ohne 24-Stunden-Notfalldienst: 44 Wochenstunden.

###### § 250. Definition der Arbeitszeit

<sup>1</sup> Als Arbeitszeit gilt die gesamte Zeit, die am Arbeitsort verbracht werden muss. Weiter- und Fortbildung an Ort, Supervision sowie Nacht- und Wochenenddienst gelten als Arbeitszeit, soweit sie dienstlich begründet sind.

<sup>2</sup> Dienstarzt oder Dienstärztin, die den Sucher tragen müssen, wird die Essenszeit als Arbeitszeit angerechnet. Die Zeit, während der das Essen für nicht diensthabende Ärzte oder Ärztinnen aus dienstlichen Gründen unterbrochen werden muss, gilt als Arbeitszeit.

<sup>3</sup> Externer Pikettdienst gilt nicht als Arbeitszeit. Während des Pikettdienstes hält sich der Arzt oder die Ärztin so zur Verfügung, dass er oder sie jederzeit erreichbar und entsprechend den Erfordernissen des Dienstbetriebes innert nützlicher Frist (i.d.R. 30 Minuten) im Spital einsatzbereit ist. Wenn der Wohnsitz zu weit vom Spital entfernt ist, kann der Arzt oder die Ärztin auf Wunsch während des Pikettdienstes eine spitalinterne Unterkunft beanspruchen. In diesem Fall gilt der Pikettdienst nicht als Arbeitszeit.

###### § 251. Kompensation und Auszahlung

<sup>1</sup> Ein gegenüber der Sollarbeitszeit positiver Gleitzeitsaldo ist durch Freizeiten, ein negativer Gleitzeitsaldo durch Arbeit gleicher Dauer auszugleichen.

<sup>2</sup> Die Auszahlung eines positiven Gleitzeitsaldos per Stichtag wird in der Regel nicht bewilligt. Über Ausnahmen entscheidet die Spitaldirektion. Eine Auszahlung ist nur möglich, wenn der Gleitzeitsaldo per Stichtag die empfohlene Sollarbeitszeit gemäss § 249 Spitäler GAV um mehr als 100 Stunden übersteigt. Der per Stichtag nicht ausbezahlte Teil des Gleitzeitsaldos verfällt während der Dauer der Anstellung nicht.

<sup>3</sup> Am Ende des Anstellungsverhältnisses ist ein negativer oder positiver Saldo nur lohnwirksam, wenn die während der gesamten Dauer des Anstellungsverhältnisses geleistete Arbeitszeit weniger beträgt, als sie bei 42 Wochenstunden betragen würde bzw. mehr beträgt, als sie bei 50 Wochenstunden betragen würde. Nachbezahlt werden muss nur die Differenz zwischen den auf der Basis von 42 Wochenstunden während der ganzen Dauer des Anstellungsverhältnisses zu leistenden und den effektiv geleisteten Stunden. Ausbezahlt wird nur die Differenz zwischen den effektiv geleisteten Stunden und jenen Stunden, welche auf der Basis von 50 Wochenstunden während der ganzen Dauer des Anstellungsverhältnisses zu leisten gewesen wären.

<sup>4</sup> Der Wert einer Mehr- oder Minderstunde berechnet sich auf der Basis einer 42-Stundenwoche; massgebend ist der am Stichtag bzw. am Ende des Anstellungsverhältnisses geltende Bruttolohn.

#### *§ 252. Maximale tägliche Arbeitszeit*

Die Dauer der ununterbrochenen Präsenz im Spital darf mit Ausnahme dringender Notfälle 25 Stunden (einschliesslich Übergabe) nicht überschreiten.

#### *§ 253. Ruhetage*

<sup>1</sup> Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte haben in Ergänzung zu den üblichen Feier- und Freitagen Anrecht auf so viel Ruhetage, wie das entsprechende Kalenderjahr Samstage und Sonntage aufweist (in der Regel 104 Tage pro Kalenderjahr).

<sup>2</sup> Pro Monat sollten mindestens zwei Wochenenden als Ruhetage gewährt werden.

#### *§ 254. Weiter- und Fortbildung sowie Supervision der Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte zur Erlangung und Weiterführung der FMH-Fachtitel*

<sup>1</sup> Der Klinikchef oder die Klinikchefin fördert die Ausbildung der Ärztinnen und Ärzte. Die zur Erlangung und Weiterführung der FMH-Fachtitel notwendige Supervisions-, Weiter- und Fortbildungszeit ist innerhalb der Arbeitszeit zu gewähren.

<sup>2</sup> Betriebsinterne Veranstaltungen stehen in der Regel allen Ärztinnen und Ärzten offen. Die tatsächliche Dauer gilt als Arbeitszeit. Bei externen Veranstaltungen werden je Abwesenheitstag  $\frac{1}{5}$ , je halben Abwesenheitstag  $\frac{1}{10}$  der festgelegten Wochensollarbeitszeit angerechnet, wobei in der Regel jährlich 5 Abwesenheitstage geltend gemacht werden können. Eine Abweichung nach oben ist möglich, wenn die WBO/FBO der FMH dies vorsehen.

<sup>3</sup> Der Umfang der Kostenübernahme bei externer Supervision, Weiter- und Fortbildung durch den Klinikpool richtet sich nach dem Interesse der Klinik und des betroffenen Arztes bzw. der betroffenen Ärztin. Wird die externe Supervision, Weiter- oder Fortbildung von der Klinik angeordnet, trägt der Klinikpool die vollen Kosten. Im Fachbereich Psychiatrie ist die subsidiäre Finanzierung durch allgemeine Mittel des Spitals möglich, wenn die Direktion dem zustimmt.

<sup>4</sup> § 196 (Kostenübernahme) und § 197 (Rückzahlungsvereinbarung) GAV finden keine Anwendung, wenn es um die zur Erlangung und Weiterfüh-

## 126.3

zung der FMH-Fachtitel notwendige Supervision, Weiter- und Fortbildung geht.

### **b. Löhne und Lohnnebenleistungen**

#### 1. Löhne

##### *§ 255.<sup>1)</sup> Einstufung der Assistenzärztinnen und -ärzte*

<sup>1</sup> Assistenzärztinnen und -ärzte mit Stellenantritt vor dem 1. Januar 2016 werden in die Lohnklasse 20 der Lohntabelle für soziale und medizinische Funktionen eingereiht. Für Assistenzärztinnen und -ärzte mit Stellenantritt ab dem 1. Januar 2016 wird der Grundlohn gemäss § 239 GAV festgelegt.

<sup>2</sup> Die ersten vier jährlichen Erfahrungsanstiege sind bei den Assistenzärztinnen und -ärzten doppelte (E0, E2, E4, E6, E8; danach E9, E10 usw. bis E20).<sup>2)</sup>

##### *§ 256.<sup>3)</sup> Einstiegslohn der Oberärztinnen und -ärzte mit FMH-Titel*

Oberärztinnen und -ärzte mit FMH-Titel mit Stellenantritt vor dem 1. Januar 2016 werden im 1. Erfahrungsjahr in die Erfahrungsstufe 2 der LK 28 der Besoldungstabelle für soziale und medizinische Funktionen eingereiht. Für Oberärztinnen und -ärzte mit FMH-Titel mit Stellenantritt ab dem 1. Januar 2016 wird der Grundlohn gemäss § 239 GAV festgelegt. Die Einreihung im 1. Erfahrungsjahr erfolgt in der Erfahrungsstufe 2 der LK 28.

##### *§ 256<sup>bis 4)</sup> Einstiegslohn der Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte*

Die Dienstjahre der Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte in der gleichen Funktion in anderen Anstalten werden bei der Festsetzung des Einstiegslohnes in der Regel voll angerechnet.

##### *§ 257. Honoraranspruch bei Vertretung von Chefärzten*

<sup>1</sup> Behandelt ein Oberarzt in Vertretung des Chefarztes einen Patienten der Privatabteilung, so hat er Anspruch auf das volle ärztliche Honorar nach der Taxordnung. Beschäftigt er sich nur teilweise mit dem Privatpatienten, so geht sein Honoraranspruch auf den seiner Leistung entsprechenden Anteil. Sofern ein Oberarzt durch das Pool-System an den Einnahmen beteiligt ist, hat er keinen separaten Honoraranspruch bei Vertretung des Chefarztes.

<sup>2</sup> Vertritt ein Ober-, Abteilungs- oder Assistenzarzt den Chefarzt in dessen Privatpraxis, so fallen die Einkünfte aus dieser Tätigkeit zu 65% an das Spital und zu 35% an den Vertreter.

---

<sup>1)</sup> § 255 Fassung vom 11. August 2015.

<sup>2)</sup> § 255 Absatz 2 Fassung vom 24. Oktober 2016.

<sup>3)</sup> § 256 Fassung vom 11. August 2015.

<sup>4)</sup> § 256<sup>bis</sup> eingefügt am 8. Juni 2010.

*§ 258. Leistungsbonus und Erfahrungszuschlag bei befristet angestellten Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzten*

<sup>1</sup> Befristet angestellten Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzten wird der Leistungsbonus in Anlehnung an die Mitarbeitendenbeurteilung festgesetzt und pro rata temporis ausbezahlt. Massgebend als Bemessungsperiode ist die effektive Anstellungsdauer bis zum Ende der jeweiligen Mitarbeitendenbeurteilungsperiode bzw. bis zum Austrittstermin. Umfasst die Anstellungsdauer weniger als sechs Monate, kann ein Leistungsbonus nur ausgerichtet werden, wenn die Ärztin oder der Arzt Sonderleistungen erbracht hat.<sup>1)</sup>

<sup>2</sup> Befristet angestellten Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzten wird der Erfahrungszuschlag nicht auf den 1. Januar, sondern jeweils nach 12-monatiger Anstellungsdauer, auf den 1. des darauffolgenden Monats gewährt.

<sup>3</sup> Die Beurteilungsperiode dauert jeweils 12 Monate, gerechnet ab Anstellungsbeginn.<sup>2)</sup>

<sup>4</sup> Am Anfang jeder Beurteilungsperiode (erstmalig bei Anstellungsbeginn, spätestens bis zum Ende der Probezeit) werden auch die zu erreichenden Weiterbildungsziele vereinbart und am Ende jeder Beurteilungsperiode beurteilt.<sup>3)</sup>

## 2. Lohnnebenleistungen

*§ 259. Vergütung für inkonveniente Dienste von Chefärztinnen und -ärzten sowie Leitenden Ärztinnen und Ärzten*

Chefärztinnen und -ärzte sowie Leitende Ärztinnen und Ärzte haben keinen Anspruch auf Vergütung für inkonveniente Dienste.

*§ 260. Besitzstandsregelung*

<sup>1</sup> Für bestehende Anstellungsverhältnisse gelten folgende Regelungen:

- a) Mitarbeitende des technischen Dienstes der Spitäler erhalten für die Leistung von Pikettdienst (§ 146 GAV) weiterhin eine Geldzulage von Fr. 6.– pro Stunde.
- b) Die übrigen Angestellten der Spitäler erhalten für die Leistung von Pikettdienst (§ 146 GAV) weiterhin eine Geldzulage von Fr. 4.– pro Stunde.

<sup>2</sup> Neu eintretende Arbeitnehmende erhalten eine Pikettenschädigung nach dem Allgemeinen Teil der Normativen Bestimmungen.

---

<sup>4)</sup> § 258 Absatz 1 Fassung vom 8. Mai 2012.

<sup>1)</sup> § 258 Absatz 3 angefügt am 8. Mai 2012.

<sup>3)</sup> § 258 Absatz 4 angefügt am 8. Mai 2012.

## 126.3

### **c. Pensionskasse**

#### *§ 261. Pensionskasse*

Assistenzärzte, Assistenzärztinnen, Oberärzte und Oberärztinnen werden bei der Vorsorgestiftung des Verbandes schweizerischer Assistenz- und Oberärzte (VSAO) versichert.

### **d. Gesundheits- und Persönlichkeitsschutz**

#### *§ 262. Gesundheitskontrolle*

Das Personal hat sich einer ärztlichen Eintrittsuntersuchung sowie periodischen Gesundheitskontrollen und prophylaktischen Massnahmen zu unterziehen. Eine ärztliche Untersuchung hat auch beim Dienstaustritt zu erfolgen. Die Kosten gehen zu Lasten des Spitals.

### **e. Arbeitszeit der Chefärztinnen und -ärzte und der Leitenden Ärztinnen und Ärzte<sup>1)</sup>**

#### *§ 263.<sup>2)</sup> Arbeitszeit*

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Chefärztinnen und -ärzte und der Leitenden Ärztinnen und -ärzte richtet sich nach den betrieblichen Bedürfnissen der einzelnen Kliniken.

---

<sup>1)</sup> Titelle Fassung vom 8. Juni 2010.

<sup>2)</sup> § 263 Fassung vom 8. Juni 2010.

## **Normative Bestimmungen**

### **Besonderer Teil: II. Polizei (NB BT Polizei)**

#### **A. Allgemeine Bestimmungen**

##### *§ 264. Geltungsbereich*

Der Besondere Teil Polizei regelt die Abweichungen und Ergänzungen gegenüber dem Allgemeinen Teil für das Anstellungsverhältnis der Korpsangehörigen und der Polizeianwärter (§ 5 Abs. 1 GAV). Soweit dieser Besondere Teil nichts anderes bestimmt, findet der Allgemeine Teil Anwendung.

#### **B. Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

##### *§ 265. Polizeischule: Kündigung und Austritt*

Das Kommando kann das Anstellungsverhältnis eines Polizeianwärters bei Pflichtverletzung und bei ungenügenden Leistungen auf Ende eines Monats kündigen. Die Kündigungsfrist beträgt einen Monat.

#### **C. Inhalt des Arbeitsverhältnisses**

##### **1. Pflichten**

###### **a. Allgemeines**

##### *§ 266. Verhalten im Dienst*

<sup>1</sup> Die Korpsangehörigen haben den Dienst zuvorkommend, unvoreingenommen, gewissenhaft und entschlossen zu erfüllen.

<sup>2</sup> Das Kommando erlässt Weisungen, insbesondere auch über das Verhalten beim Angebot von Schenkungen, Belohnungen und anderen Vorteilen sowie bei Bestechungsversuchen.

##### *§ 267. Wohnsitz (§ 16 Gesetz über die Kantonspolizei; KapoG; BGS 511.11)*

*Aus dienstlichen Gründen kann das Kommando die Wohnsitznahme am Dienstort oder in der Nähe des Dienstortes vorschreiben. Einzelheiten regelt ein Dienstbefehl.*

##### *§ 268. Telefon (§ 17 KapoG)*

*Korpsangehörige sind verpflichtet, auf eigene Kosten einen privaten Telefonanschluss zu unterhalten (fix oder mobile).*

## 126.3

### § 269. Uniform / Legitimation (§ 18 KapoG)

<sup>1</sup> Der Polizeidienst wird unter Vorbehalt der Spezialgesetzgebung grundsätzlich in Uniform ausgeübt. Das Kommando kann weitere Ausnahmen vorsehen.

<sup>2</sup> Bei Amtshandlungen gilt die Uniform als Ausweis. Korpsangehörige in Zivil haben sich auf Verlangen auszuweisen.

### § 270. Qualifikation

<sup>1</sup> Die Korpsangehörigen werden vom Kommando periodisch qualifiziert.

<sup>2</sup> Zur Ermittlung des Leistungszuschlages wird das im Dienstbefehl umschriebene Qualifikationssystem verwendet.

## **b. Aus- und Weiterbildung<sup>1)</sup>**

### § 271. Beitrag an die Ausbildungskosten (§ 12 KapoG)

<sup>1</sup> Der Regierungsrat kann die Bezahlung eines Teils der Ausbildungskosten fordern, wenn

- a) ein Polizeianwärter aus der Polizeischule austritt oder entlassen wird;
- b) ein Korpsangehöriger den Dienst bei der Kantonspolizei innerhalb von 5 Jahren nach Abschluss der Polizeischule beendet.

<sup>2</sup> In den Anstellungsbedingungen legt der Regierungsrat den Höchstbetrag des rückzahlbaren Teils der Ausbildungskosten fest.

<sup>3</sup> Bei Austritt oder Entlassung aus der Polizeischule richtet sich die Rückzahlung nach der Dauer des Besuchs der Polizeischule.

<sup>4</sup> Bei Beendigung des Dienstes vor Ablauf von 5 Jahren ist für jeden fehlenden Monat 1/60 zurückzuzahlen.

### § 272. Weiterbildung der Korpsangehörigen

Das Kommando fördert die Weiterbildung der Korpsangehörigen auf allen Stufen. Es kann Kurse und Vorträge veranstalten oder Korpsangehörige zum Besuch von Schulen, Vorträgen, Kursen und Lehrgängen verpflichten. Der Regierungsrat kann den Besuch solcher Veranstaltungen im Ausland bewilligen.

---

<sup>1)</sup> Titel Fassung vom 9. Mai 2011.



## 2. Rechte

### a. Arbeitsgeräte und Material

#### 1. Arbeitsgeräte

##### 1.1. Allgemein

###### § 273. Ausrüstungsgegenstände

Die von den Korpangehörigen gefassten persönlichen Ausrüstungsgegenstände bleiben Eigentum des Kantons und dürfen grundsätzlich nur zu dienstlichen Zwecken verwendet werden. Das Kommando erlässt Weisungen.

###### § 274. Uniformen

<sup>1</sup> Der Kanton rüstet die Angehörigen des Polizeikorps beim Eintritt in das Korps unentgeltlich mit den zur Dienstausbung nötigen persönlichen Uniformstücken aus.

<sup>2</sup> Das Polizeikommando legt die Grundausrüstung fest.

<sup>3</sup> Die Korpangehörigen haben sich periodisch darüber auszuweisen, dass die persönlichen Uniformstücke grössenmässig passen und gut erhalten sind.

<sup>4</sup> Die Korpangehörigen haben für den Unterhalt und den Ersatz der persönlichen Uniformstücke zu sorgen. Dafür haben sie Anspruch auf eine Entschädigung, welche als Lohnnebenleistung ausgerichtet wird.

<sup>5</sup> Der Kanton sorgt für den Ersatz oder die Reparatur der persönlichen Uniformstücke, welche im Dienst beschädigt werden (§ 289 GAV).

<sup>6</sup> Die persönlichen Uniformstücke sind beim Austritt, ausgenommen bei der Pensionierung, in gutem Zustand zurückzugeben.

##### 1.2. Benützung eines Dienstfahrzeuges für private Zwecke

###### § 275. ...<sup>1)</sup>

###### § 276.<sup>2)</sup> Benützung der persönlich zugeteilten Dienstfahrzeuge durch die Polizei-Offiziere

Für die Polizei-Offiziere gelten die Fahrten mit Dienstfahrzeugen zwischen Wohn- und Arbeitsort als Dienstfahrten.

###### §§ 277. - 278. ...<sup>3)</sup>

---

<sup>1)</sup> § 275 aufgehoben am 12. März 2007.

<sup>2)</sup> § 276 Fassung vom 12. März 2007.

<sup>3)</sup> §§ 277-278 aufgehoben am 12. März 2007.

## 126.3

### § 279. *Versicherungspflicht*

Die Polizei-Offiziere haben für die Benützung des Dienstfahrzeuges für private Fahrten auf eigene Kosten eine Vollkaskoversicherung abzuschliessen.

## **b. Arbeitszeit und Überstunden**

### 1. Arbeitszeit

#### § 280. *Keine Schliessung der staatlichen Büros*

Die «Regelung über die Schliessung der Büros zwischen Weihnachten und Neujahr» (§ 74 GAV) hat für das Polizeikorps keine Gültigkeit.

### 2. Überstunden

#### § 281. *Überstunden*

<sup>1</sup> Für kommandierte Einsätze erhalten die Korpsangehörigen eine Überstundenentschädigung, die der ordentlichen Entlohnung pro Stunde entspricht. Diese kann in der Regel erst dann geltend gemacht werden, wenn die Jahresarbeitszeit erfüllt ist und die Überstunden nicht durch Freizeit ausgeglichen werden können.

<sup>2</sup> Überstunden bei Spezialeinsätzen (IKAPOL- und Konkordatseinsätze sowie OD-Einsätze) können separat abgerechnet und ausbezahlt werden.

<sup>3</sup> Die durch den Zeitzuschlag für den Schichtdienst nach § 284 und 286 GAV anfallenden Überstunden sind auf jeden Fall durch Freizeit auszugleichen.

<sup>4</sup> Die Auszahlung der Überstundenentschädigung erfolgt in der Regel jährlich.

<sup>5</sup> Das Polizeikommando hat jährlich (Ende Januar) dem Personalamt zu melden, welche Korpsangehörigen im vergangenen Kalenderjahr mehr als 110% Arbeitszeit geleistet haben.

## **b<sup>bis</sup>. Frei-Tage<sup>1)</sup>**

### § 281<sup>bis, 2)</sup> *Frei-Tage*

<sup>1</sup> Die Angehörigen des Polizeikorps haben Anspruch auf jährlich 104 Frei-Tage.

<sup>2</sup> Ausser den Ferien und ordentlichen Frei-Tagen haben die Korpsangehörigen zudem Anspruch auf 10 ausserordentliche Frei-Tage pro Kalenderjahr, als Ersatz für die gesetzlichen Feiertage.

---

1) Titel b<sup>bis</sup> eingefügt am 8. Juni 2010.

2) § 281<sup>bis</sup> eingefügt am 8. Juni 2010.

<sup>3</sup> Bei Militärdienst, Krankheit oder Unfall reduziert sich der Frei-Tage-Anspruch wie folgt:

- bis 5 Tage       kein Abzug
- 6-10 Tage       1 Tag Abzug
- 11-15 Tage      3 Tage Abzug
- 16-20 Tage      5 Tage Abzug
- 21-25 Tage      7 Tage Abzug
- 26-30 Tage      9 Tage Abzug.

## c. Löhne und Lohnnebenleistungen

### 1. Löhne

#### *§ 282. Lohn*

Der nach Anhang 1 zum Allgemeinen Teil (§ 239 GAV) festgesetzte Lohn wird für eine wöchentliche Arbeitszeit, die jener des übrigen Staatspersonals entspricht, ausgerichtet.

#### *§ 283. Einstiegslohn für Polizistinnen und Polizisten nach absolvierter Polizeianwärterschule*

Die Anfangsentlohnung für Polizistinnen und Polizisten nach abgeschlossener Polizeianwärter-Ausbildung wird in der Besoldungsklasse 12 mindestens auf der Stufe E 4 festgesetzt. Erfahrungen aus früheren Tätigkeiten werden bei der Einstufung innerhalb der Besoldungsklasse 12 angemessen angerechnet.

### 2. Inkonveniente Dienste

#### *§ 284. Zeitzuschlag für Wochenendarbeit*

Für die Arbeit zwischen 6.00 Uhr und 23.00 Uhr an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen erhalten die Korpangehörigen zusätzlich zu dem Zeitzuschlag nach dem Allgemeinen Teil GAV eine Zeitgutschrift von 10% pro Stunde.

#### *§ 285. Geldzulage für Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit*

Die Korpangehörigen erhalten die Geldzulage nach § 144 GAV für die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr sowie an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen von 06.00 bis 20.00 Uhr.

#### *§ 286. Zeitzuschlag für Spezialdienste*

<sup>1</sup> Als Spezialdienste gelten Einsätze, bei denen aus betrieblichen Gründen keine ordentliche Pause eingehalten und das Dienstende nicht festgesetzt werden kann. Sie sind im Dienstplan als solche zu bezeichnen und dauern in der Regel mindestens 6, höchstens 10 Stunden.

<sup>2</sup> Der Zeitzuschlag beträgt 10% pro Stunde, zusätzlich zum Zeitzuschlag für Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit.

## 126.3

### 3. Lohnnebenleistungen

#### § 287. *Nachtdienst*

Für einen Nachtdienst wird dem Korpsangehörigen eine Hauptmahlzeit und eine Zwischenverpflegung nach § 148 GAV vergütet.

#### § 288. *Schichtdienst*

<sup>1</sup> Pro Schichtdienst werden den Korpsangehörigen zwei Zwischenverpflegungen nach § 148 Absatz 2 GAV vergütet. Für Schichtdienst während der Nacht gilt § 287 GAV.

<sup>2</sup> Wer ausschliesslich in der Observationsgruppe Dienst leistet, erhält eine Zulage von 500 Franken pro Monat.

#### § 289. *Entschädigung für Unterhalt und Ersatz persönlicher Uniformstücke*

Die Korpsangehörigen haben für jeden geleisteten Arbeitstag Anspruch auf eine Entschädigung von 4.80 Franken. Davon werden die Kosten für ersetzte Uniformstücke in Abzug gebracht. Die Hälfte des Restbetrages wird dem Korpsangehörigen jährlich ausbezahlt.

#### § 290. *Entschädigung für die Benützung privater Personenwagen*

Müssen Korpsangehörige regelmässig private Automobile für Dienstfahrten zur Verfügung stellen, erhalten sie eine jährliche Pauschalentschädigung von 200 Franken.

#### § 291. *Wegbonus*

<sup>1</sup> Bei geplanten Einsätzen haben Korpsangehörige Anspruch auf einen Wegbonus in Form einer Zeitgutschrift von 1 Minute je Kilometer, wenn die Distanz zwischen Wohnort und Einsatzort grösser ist als die Distanz zwischen Wohnort und Dienstort. Es kann nur die Wegdifferenz zwischen dem täglichen Arbeitsweg an den Dienstort und dem längeren Weg an den Einsatzort geltend gemacht werden.

<sup>2</sup> Werden Korpsangehörige aus dem Pikett oder bei nicht planbaren Ereignissen aufgeboten, zählt die Zeit ab dem Eingang des Aufgebotes am Wohnort als Arbeitszeit. Es kann kein zusätzlicher Wegbonus geltend gemacht werden.

#### § 292. *Anschaffung und Haltung von Diensthunden*

<sup>1</sup> Die Halter von einsatzfähigen Diensthunden erhalten jährlich eine Entschädigung von 2500 Franken. Das Kommando setzt die Bezugsberechtigung fest.

<sup>2</sup> Nach Absolvierung und Bestehen der geforderten Hundeprüfung meldet der technische Leiter dem Kommando auf dem Dienstweg die Einsatzbereitschaft neu ausgebildeter Tiere. Nach erfolgter Meldung werden dem Hundeführer, auf Antrag und unter Berücksichtigung der marktüblichen Preise,  $\frac{2}{3}$  der Anschaffungskosten des Hundes (max. 1000 Franken) rückvergütet.

**d. Beförderungsbestimmungen<sup>1)</sup>****§ 292<sup>bis</sup>. Mannschaft**

<sup>1</sup> Für die Beförderungen sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- Polizist
  - Bestehen der Polizeischule.
- Gefreiter
  - a) 4 Dienstjahre;
  - b) gute Qualifikationen;
  - c) Bestehen eines Weiterbildungskurses I;
  - d) 3 bestandene Fitnesstests.<sup>2)</sup>
- Korporal
  - a) 5 Dienstjahre als Gefreiter;
  - b) gute Qualifikationen;
  - c) Bestehen eines Weiterbildungskurses II;
  - d) 4 bestandene Fitnesstests.
- Wachtmeister
  - a) 5 Dienstjahre als Korporal;
  - b) gute Qualifikationen;
  - c) Bestehen eines Weiterbildungskurses III;
  - d) 2 Dienstjahre in einer anderen Abteilung, einem anderen Bezirk oder einem anderen Polizeikorps. Diese Voraussetzung wird bei einem Sprachaufenthalt in einem fremdsprachigen Kanton bereits nach 1 Jahr erfüllt;
  - e) 4 bestandene Fitnesstests in 5 Jahren.

<sup>2</sup> Die fehlenden Beförderungsvoraussetzungen können wie folgt kompensiert werden:

- Fitnesstests durch 1 zusätzliches Dienstjahr.
- Diensteneinsatz in einer anderen Abteilung, einem anderen Bezirk oder einem anderen Korps durch 3 zusätzliche Dienstjahre.

**§ 292<sup>ter</sup>. Kader- oder Sachbearbeiterfunktion**

<sup>1</sup> Für eine Kommandierung in eine Kader- oder Sachbearbeiterfunktion müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- a) Mindestgrad Gefreiter;
- b) Gute Qualifikationen;
- c) 5 Jahre Zugehörigkeit zu einer Sondergruppe (ausgenommen Korpsangehörige, die vor dem 1. Januar 1988 gewählt wurden)

<sup>2</sup> Soweit es die Umstände erfordern, kann eine Kommandierung in Ausnahmefällen auch dann erfolgen, wenn eine oder mehrere Voraussetzungen erst nachträglich erfüllt werden. Die in diesen Fällen notwendigen Auflagen und Bedingungen werden in der Kommandierung festgelegt.

---

<sup>1)</sup> Abschnitt d mit §§ 292<sup>bis</sup>-292<sup>quater</sup> eingefügt am 26. September 2006.

<sup>2)</sup> § 292<sup>bis</sup> Buchstabe d Fassung vom 12. August 2014.

## 126.3

<sup>3</sup> Für die Beförderung zum Feldweibel mit Sachbearbeiterfunktion müssen ausserdem folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- a) 6 Dienstjahre als Wachtmeister mbA;
- b) Gute Qualifikationen.

<sup>4</sup> Der Übernahme einer Kader- oder Sachbearbeiterfunktion folgt ein Bewährungshalbjahr. Die Kommandierten verpflichten sich nach der Übernahme der Funktion zum Besuch folgender Weiterbildungskurse:

<sup>5</sup> Für Wachtmeister mit besonderen Aufgaben:

Absolvieren eines internen Kaderkurses I und eines externen Kaderkurses I am SPIN oder eines gleichwertigen Kaderkurses I.

<sup>6</sup> Für Feldweibel:

Absolvieren eines internen Kaderkurses II und eines externen Kaderkurses II am SPIN oder eines gleichwertigen externen Kaderkurses II.

<sup>7</sup> Für Adjutanten und Feldweibel mit besonderen Aufgaben:

Absolvieren eines funktionsgerechten und aufgabenspezifischen internen oder externen Kaderkurses II.

<sup>8</sup> Mit der Übernahme der Kader- und Sachbearbeiterfunktion erfolgt die Einreihung nach § 239 GAV in die der Stelle zugewiesenen Lohnklasse. Die Gradierung erfolgt nach Ablauf der Probezeit von 6 Monaten. Bei einer Kommandierung in eine tiefere Funktionsstufe erfolgt eine sofortige Entlohnungs- und Gradanpassung bezogen auf die neue Funktion.<sup>1)</sup>

### § 292<sup>quater</sup>. Beförderungspraxis

<sup>1</sup> Die Einreihung der kommandierten Korpsangehörigen richtet sich nach der Vollzugsverordnung zur Verordnung des Kantonsrates über die Besoldungen des Staatspersonals, der Lehrkräfte an kantonalen Schulen und der Ärzte und Ärztinnen und des Pflegepersonals vom 22. Oktober 1996.

<sup>2</sup> Das Polizeikommando nimmt bei erfüllten Beförderungsbedingungen die Gradierung vor.

## D. Verantwortlichkeit, Rechtsbeistand, administrative Untersuchung

### § 293. Rechtsbeistand

Der Kanton gewährt den Korpsangehörigen unentgeltlich Rechtsbeistand nach § 207 GAV sowie in den Fällen, in denen ihr Verhalten beanstandet wird.

---

<sup>1)</sup> § 292<sup>ter</sup> Absatz 8 Fassung vom 30. April 2019.

## **Normative Bestimmungen, Besonderer Teil:**

### **III. Wegmacher und Wegmacher/Chauffeure (NB BT Wegmacher)**

#### **A. Allgemeine Bestimmungen**

##### *§ 294. Geltungsbereich*

Der Besondere Teil Wegmacher und Wegmacher/Chauffeure regelt die Abweichungen und Ergänzungen gegenüber dem Allgemeinen Teil für das Anstellungsverhältnis der Wegmacher und Wegmacher/Chauffeure (§ 5 Abs. 1 GAV). Soweit dieser Besondere Teil nichts anderes bestimmt, findet der Allgemeine Teil Anwendung.

#### **B. Entschädigungen**

##### *§ 295. Überstundenentschädigung*

Wegmacher und Wegmacher/Chauffeure erhalten für angeordnete Überstunden ausserhalb der normalen Arbeitszeit, die nicht durch Freizeit ausgeglichen werden können, neben dem individuellen Lohn einen Zuschlag von 25%.

##### *§ 296. Entschädigung für inkonveniente Dienste nach Dienstplan*

Wegmacher und Wegmacher/Chauffeure, die an Werktagen zwischen 19.00 und 7.00 Uhr, an Wochenenden sowie an Feiertagen Arbeit nach Dienstplan leisten, erhalten die Zuschläge gemäss § 141 ff. GAV.

##### *§ 297. ...<sup>1)</sup>*

##### *§ 298. Kleiderentschädigung*

<sup>1)</sup> Wegmacher und Wegmacher/Chauffeure werden bei Bedarf jährlich folgende Kleider abgegeben:

- 3 Garnituren Arbeitskleider;
- 2 Paar Schuhe und 1 Paar Stiefel;
- 1 Warnweste und 1 Fleece-Jacke;
- Regenjacke, 1 Regenschutzhose und 1 Regenhut;
- 1 Schutzhelm und 1 Schutzbrille.

<sup>2)</sup> Das technische Personal der Unterhaltsdienste für Kantonsstrassen hat pro Jahr Anspruch auf eine Kleiderentschädigung von 200 Franken.<sup>2)</sup>

---

<sup>1)</sup> § 297 aufgehoben am 5. Juni 2018.

<sup>2)</sup> § 299 Absatz 2 Fassung vom 5. Juni 2018.

## 126.3

### § 299. *Verpflegungsentschädigung*

<sup>1</sup> Wegmacher und Wegmacher/Chauffeure haben Anspruch auf folgende Verpflegungsentschädigungen:

- a) auf eine Hauptmahlzeit, wenn das Mittagessen aus dienstlichen Gründen nicht zu Hause eingenommen werden kann;
- b) auf eine Zwischenverpflegung bei Nachteinsätzen, wenn der Einsatz mindestens 3 Stunden dauert und nicht eine Zwischenverpflegung unentgeltlich abgegeben wird.

<sup>2</sup> Die Höhe der Verpflegungsentschädigungen richtet sich nach § 148 GAV.

### § 300. *Pikettentschädigung*

<sup>1</sup> Die Entschädigung für Bereitschaftsdienst richtet sich nach § 145 Buchstabe b GAV.<sup>1)</sup>

<sup>2</sup> Die Entschädigung bei einem Einsatz aus Pikett richtet sich nach § 146 GAV.

§ 301. ...<sup>2)</sup>

§ 302. ...<sup>3)</sup>

§ 303. ...<sup>4)</sup>

§ 304. ...<sup>5)</sup>

---

<sup>1)</sup> § 300 Absatz 1 Fassung vom 5. Juni 2018.

<sup>2)</sup> § 301 aufgehoben am 5. Juni 2018.

<sup>3)</sup> § 302 aufgehoben am 5. Juni 2018.

<sup>4)</sup> § 303 aufgehoben am 5. Juni 2018.

<sup>5)</sup> § 304 aufgehoben am 5. Juni 2018.



## **Normative Bestimmungen, Besonderer Teil: IV. Wallierhof (NB BT Wallierhof)**

### **A. Allgemeine Bestimmungen**

#### *§ 305. Geltungsbereich*

Der Besondere Teil Wallierhof regelt die Abweichungen und Ergänzungen gegenüber dem Allgemeinen Teil für das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen an der landwirtschaftlichen Fachschule sowie der bäuerlichen Hauswirtschaftsschule (§ 5 Abs. 1 GAV). Soweit dieser Besondere Teil nichts anderes bestimmt, findet der Allgemeine Teil Anwendung.

#### *§ 306. Kategorien von Lehrpersonen*

<sup>1</sup> Lehrpersonen sind:

- a) Hauptlehrpersonen;
- b) Fachlehrpersonen.

<sup>2</sup> Fachlehrpersonen unterrichten ein Teilpensum in einem bestimmten Ausbildungsbereich.

<sup>3</sup> Die Direktorin oder der Direktor der landwirtschaftlichen Fachschule gehört zu den Hauptlehrpersonen.

### **B. Auflösung des Anstellungsverhältnisses**

#### *§ 307. Kündigungsfristen und -termine<sup>1)</sup>*

<sup>1</sup> Die Kündigung ist grundsätzlich nur auf Ende eines Schulhalbjahres möglich. Sie ist spätestens vier Monate vor Ende des Schulhalbjahres einzureichen.<sup>2)</sup>

<sup>2</sup> Liegen wichtige Gründe vor, kann die Anstellungsbehörde die Kündigung auf einen anderen Zeitpunkt gestatten.

<sup>3</sup> Die viermonatige Kündigungsfrist gilt beidseitig.<sup>3)</sup>

---

1) § 307 Sachüberschrift Fassung vom 18. August 2015.

2) § 307 Absatz 1 Fassung vom 18. August 2015.

3) § 307 Absatz 3 angefügt am 18. August 2015.

## C. Inhalt des Anstellungsverhältnisses

### 1. Pflichten der Lehrpersonen

#### § 308. Gestaltung des Unterrichts

Die Lehrpersonen sind innerhalb des Unterrichtsprogramms in der Behandlung des Lehrstoffes gemäss Lehrplan frei und selbständig. Wünschen und Anregungen der Aufsichtsbehörden in Bezug auf Gestaltung und Ausdehnung des Unterrichts sind möglichst Rechnung zu tragen.

#### § 309. ...<sup>1)</sup>

### 2. Rechte der Lehrpersonen

#### a. Arbeitszeit, Ferien und Urlaub

##### 1. Arbeitszeit

#### § 310. Pflichtlektionen und Altersentlastung

<sup>1</sup> Alle Lehrpersonen haben den ihnen laut Stundenplan zugewiesenen Unterricht zu erteilen.

<sup>2</sup> Für die Hauptlehrpersonen an der landwirtschaftlichen Fachschule beträgt das wöchentliche Pflichtpensum 24 Lektionen, inklusive die Pflichtlektionen an der bäuerlichen Hauswirtschaftsschule. Die erteilten Lektionen werden bei gemischten Pensen bei einer 42 Arbeitsstundenbasis pro Woche mit dem Faktor 1.75 als Arbeitszeit angerechnet. Direkte Vor- und Nacharbeiten einer Lektion werden damit abgegolten.<sup>2)</sup>

<sup>3</sup> Für die Hauptlehrpersonen an der bäuerlich-hauswirtschaftlichen Fachschule beträgt das wöchentliche Pflichtpensum 27 Lektionen. Die erteilten Lektionen werden bei gemischten Pensen bei einer 42 Arbeitsstundenbasis pro Woche mit dem Faktor 1.56 als Arbeitszeit angerechnet. Direkte Vor- und Nacharbeiten einer Lektion werden damit abgegolten.<sup>3)</sup>

<sup>4</sup> ...<sup>4)</sup>

<sup>5</sup> Für die Altersentlastung gelten sinngemäss die Bestimmungen im Besonderen Teil Berufsschule.

---

<sup>1)</sup> § 309 aufgehoben am 18. August 2015.

<sup>2)</sup> § 310 Absatz 2 Fassung vom 18. August 2015.

<sup>3)</sup> § 310 Absatz 3 Fassung vom 18. August 2015.

<sup>4)</sup> § 310 Absatz 4 aufgehoben am 18. August 2015.

## 2. Ferien

### § 311.<sup>1)</sup> *Ferienanspruch der Lehrpersonen*

<sup>1</sup> Der Ferienanspruch der Hauptlehrpersonen richtet sich nach § 100 GAV.

<sup>2</sup> Die Ferienzeit wird auf die Organisation der Kurse und auf die Ferienregelung für die Schüler abgestimmt.

### § 312. ...<sup>2)</sup>

## 3. Urlaub für Lehrpersonen

### § 313. *Allgemeines, Befugnisse*

<sup>1</sup> Auf rechtzeitig und begründetes Gesuch hin kann Hauptlehrpersonen unbezahlter Urlaub oder bezahlter Studienurlaub gewährt werden. Die Lehrpersonen haben den Urlaub nach Absprache mit dem Direktor oder der Direktorin zu beziehen.

<sup>2</sup> Urlaub bis zu zehn Halbtagen pro Schuljahr wird vom Direktor oder von der Direktorin, längere Urlaube und Studienurlaube werden auf Antrag der Aufsichtskommission vom Volkswirtschaftsdepartement bewilligt.

### § 314. *Anspruch auf Studienurlaub*

<sup>1</sup> Anrecht auf den Bezug von bezahltem Studienurlaub haben Lehrpersonen, die in einem definitiven Anstellungsverhältnis stehen und mindestens 5 Jahre ohne längeren Unterbruch am Wallierhof unterrichtet haben. In besonderen Fällen kann frühere gleichartige Lehrtätigkeit angerechnet werden.

<sup>2</sup> Ein zweiter Studienurlaub kann frühestens 8 Jahre nach dem ersten, spätestens aber 5 Jahre vor Erreichen des Pensionsalters bezogen werden.

<sup>3</sup> Der bezahlte Studienurlaub dauert in der Regel 8 aufeinanderfolgende Schulwochen. Der Regierungsrat kann Abweichungen bewilligen. An den bezahlten kann ein unbezahlter Urlaub von höchstens vier Monaten angeschlossen werden.

### § 315. *Ziel und Verfahren bei Studienurlaub*

<sup>1</sup> Studienurlaube müssen zur Weiterbildung und im Interesse des Unterrichts verbracht werden.<sup>3)</sup> Vor dem Urlaub sind das Programm und nach dem Urlaub ein Urlaubsbericht mit Bestätigung zuhanden des Volkswirtschaftsdepartementes vorzulegen.

<sup>2</sup> Bei Austritt aus dem Schuldienst innerhalb von drei Jahren nach dem bezahlten Studienurlaub sind die Stellvertretungskosten anteilmässig zurückzuerstatten. Der Regierungsrat kann bei Vorliegen besonderer Gründe Ausnahmen gewähren.

---

1) § 311 Fassung vom 18. August 2015.

2) § 312 aufgehoben am 18. August 2015.

3) § 314 Absatz 1 Satz 1 Fassung vom 9. Mai 2011.

## 126.3

### **b. Stellvertretung**

#### *§ 316. Stellvertretung*

Über allfällige Stellvertretungen, die wegen Erkrankung, Schwangerschaft, Militärdienst und bewilligtem Urlaub notwendig werden, entscheidet der Direktor oder die Direktorin. Die Kosten für die Stellvertretung trägt der Kanton.

### **c. Löhne und Lohnnebenleistungen**

#### 1. Löhne

#### *§ 317.<sup>1)</sup> Entlohnung*

<sup>1</sup> Die Entlohnung der Hauptlehrpersonen richtet sich nach den Vorschriften des Allgemeinen Teils GAV, diejenige der Fachlehrpersonen nach den Bestimmungen des Besonderen Teils Berufsschulen.

<sup>2</sup> Experten, Beratungshilfen und Kursleiter erhalten eine Entschädigung nach Vereinbarung. 2. Entschädigung an Beraterpersonal

#### *§ 318. ...<sup>2)</sup>*

## **Normative Bestimmungen, Besonderer Teil:**

### **V. ...<sup>3)</sup>**

#### *§§ 319. – 323. ...<sup>4)</sup>*

---

<sup>1)</sup> § 317 Fassung vom 18. August 2015.

<sup>2)</sup> § 318 aufgehoben am 18. August 2015.

<sup>3)</sup> Teil V aufgehoben am 8. Mai 2012.

<sup>4)</sup> §§ 319 – 323 aufgehoben am 8. Mai 2012.

## **Normative Bestimmungen, Besonderer Teil:**

### **VI. Praktikanten und Rechtspraktikanten (NB BT Praktikanten)**

#### **A. Allgemeine Bestimmungen**

##### *§ 324. Geltungsbereich*

<sup>1</sup> Der Besondere Teil Praktikanten und Rechtspraktikanten regelt die Abweichungen und Ergänzungen gegenüber dem Allgemeinen Teil für das Anstellungsverhältnis

- a) der Praktikanten in staatlichen Dienststellen;
- b) der Rechtspraktikanten (§ 5 Abs. 1 GAV).

<sup>2</sup> Soweit dieser Besondere Teil nichts anderes bestimmt, findet der Allgemeine Teil Anwendung. Ausgenommen sind die Bestimmungen über die Lohnbestandteile (§ 126 bis 136 GAV).

<sup>3</sup> Für Rechtspraktikanten bleiben die Bestimmungen der Juristischen Prüfungsverordnung (JPV; BGS 128.213) vorbehalten.

#### **B. Praktikanten in staatlichen Dienststellen**

##### *§ 325. Geltungsbereich*

Als Praktikant im Sinne dieses Abschnittes gilt, wer:

- a) nach den Vorschriften einer Schule der Sekundarstufe II oder der Tertiärstufe ein obligatorisches Praktikum absolvieren muss;
- b) über einen Abschluss einer Schule der Sekundarstufe II oder der Tertiärstufe verfügt und seine Kenntnisse in der Praxis vertiefen will;
- c) sich praktische Kenntnisse über die kantonale Verwaltungstätigkeit aneignen will.

##### *§ 326. Dauer*

Das einzelne Praktikum dauert in der Regel nicht länger als 1 Jahrespensum.

##### *§ 327.<sup>1)</sup> Monatliche Pauschalentschädigung*

<sup>1</sup> Die Praktikanten gemäss § 325 Buchstabe a und b haben für die Dauer des Praktikums Anspruch auf eine monatliche Pauschalentschädigung von 900 bis 2'400 Franken.

<sup>2</sup> Für Praktikanten gemäss § 325 Buchstabe c beträgt die Pauschalentschädigung für die Dauer des Praktikums monatlich mindestens 500 Franken.

<sup>3</sup> Die Praktikumsentschädigung wird im Einzelfall je nach Vorbildung und Ausbildungsstand festgesetzt.

---

<sup>1)</sup> § 327 Fassung vom 8. Mai 2012.

## 126.3

### C. Rechtspraktikanten

#### § 328. Rechte und Pflichten

Die Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten haben für die Dauer des Rechtspraktikums auf staatlichen Dienststellen Anspruch auf:

- a) eine monatliche Pauschalentschädigung von 2'600 Franken (mit Master-Abschluss) bzw. von 1'800 Franken (mit Bachelor-Abschluss);<sup>1)</sup>
- b) Kinderzulagen wie die Arbeitnehmenden des Kantons;
- c) eine Entschädigung für Ferien nach dem Allgemeinen Teil der Normativen Bestimmungen GAV;
- d) Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall, Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst sowie Mutterschaft nach dem Allgemeinen Teil der Normativen Bestimmungen GAV.
- e) Versicherungsschutz gegen Berufsunfälle sowie, nach den Bestimmungen der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung, auch gegen Nichtbetriebsunfälle;
- f) die Entschädigungen nach der Bundesgesetzgebung über die Erwerbsersatzordnung bei Militär- und Zivilschutzdienstleistungen anstelle der Pauschalentschädigung nach Buchstabe a.

---

<sup>1)</sup> § 328 Buchstabe a Fassung vom 4. Dezember 2018.

## **Normative Bestimmungen, Besonderer Teil:**

### **VII. Einzelregelungen Verwaltung (NB BT Verwaltung)**

#### *§ 329. Geltungsbereich*

Der Besondere Teil Einzelregelungen Verwaltung regelt Abweichungen und Ergänzungen gegenüber dem Allgemeinen Teil für das Anstellungsverhältnis des darin genannten Verwaltungspersonals.

#### *§ 329<sup>bis</sup>.<sup>1)</sup> Zulagen*

<sup>1</sup> Der Präsident oder die Präsidentin des Obergerichtes erhält eine jährliche Zulage von 2000 Franken.

<sup>2</sup> Der Staatsschreiber oder die Staatsschreiberin erhält für die mit dem Amt verbundenen Auslagen eine jährliche Entschädigung von 10'000 Franken.

#### *§ 330. Kleiderentschädigung für spezielle Funktionen*

<sup>1</sup> Die folgenden Arbeitnehmenden erhalten eine Kleiderentschädigung:

- a) das technische Personal des Arbeitsinspektorates hat pro Jahr Anspruch auf eine Kleiderentschädigung von 120 Franken.
- b) das technische Personal des Vermessungsamtes hat pro halben Feldtag Anspruch auf 1 Franken.
- c) das technische Personal der Solothurnischen Gebäudeversicherung hat pro Jahr Anspruch auf eine Kleiderentschädigung von 200 Franken.
- d) die Abwarte der staatlichen Gebäude und der Postbote des Amthauses in Solothurn haben Anspruch auf eine jährliche Kleiderentschädigung von 150 Franken.
- e) die Staatschauffeure haben Anspruch auf eine jährliche Kleiderentschädigung im Umfang von 4.80 Franken pro Arbeitstag.<sup>2)</sup>

<sup>2</sup> Die Auszahlung der Kleiderentschädigungen erfolgt jeweils mit dem Dezember-Lohn.

#### *§ 331. Dienstuniformen für spezielle Funktionen*

Es werden folgende Dienstuniformen abgegeben:

- a) dem Standesweibel:
  - pro Jahr 1 Uniformjacke, 2 Hemden und 1 Krawatte;
  - alle 2 Jahre 3 Paar Hosen und 1 Mütze;
  - alle 4 Jahre 1 Regenmantel;
  - alle 8 Jahre 1 Frack und 1 Mantel.
- b) dem Obergerichtsweibel:
  - pro Jahr 1 Uniformjacke, 2 Hemden und 1 Krawatte;
  - alle 2 Jahre 3 Paar Hosen und 1 Mütze;
  - alle 4 Jahre 1 Regenmantel.

<sup>1)</sup> § 329<sup>bis</sup> eingefügt am 3. Dezember 2007.

<sup>2)</sup> § 330 Absatz 1 Buchstabe e angefügt am 25. Januar 2016.

## 126.3

### *§ 332. Verpflegungsentschädigung für spezielle Funktionen*

Arbeitnehmende der Untersuchungsgefängnisse Solothurn und Olten, der Strafanstalt Schöngrün sowie des Therapiezentrums im Schachen, welche aus dienstlichen Gründen ihr Essen in der Anstalt einnehmen müssen, erhalten dieses kostenlos.

### *§ 332<sup>bis, 1)</sup> Dienstwohnung*

Wird eine Dienstwohnung zur Verfügung gestellt, so schliesst der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer einen Mietvertrag nach dem Schweizerischen Obligationenrecht ab.

### *§ 333. Benützung von Privatwagen für Dienstfahrten durch Staatsanwälte*

Die Staatsanwälte erhalten für die Benützung privater Automobile für Dienstfahrten eine jährliche Pauschalentschädigung von 800 Franken.

### *§ 334. Treueprämie für Sektionschefs und Bezirksweibel*

Den Sektionschefs und den Bezirksweibeln wird nach Vollendung des 15. Dienstjahres sowie nach je 5 weiteren Dienstjahren eine Dienstalterszulage von 500 Franken ausgerichtet.

### *§ 335. Weiter geltende Verordnungen und Regelungen*

Folgende Verordnungen gelten im Sinne von § 4 GAV weiter:

- a) ...<sup>2)</sup>
- b) Verordnung über die Entschädigung und Zulagen an die Bezirksweibel sowie an ihre Stellvertreter und Stellvertreterinnen (BGS 123.425).

---

<sup>1)</sup> § 332<sup>bis</sup> eingefügt am 3. Dezember 2007.

<sup>2)</sup> § 335 Buchstabe a aufgehoben am 8. Juni 2010.



## **Normative Bestimmungen, Besonderer Teil**

### **VIII. Volksschule (NB BT Volksschule)<sup>1)</sup>**

#### **A. Allgemeine Bestimmungen**

##### *§ 336. Geltungsbereich*

Der Besondere Teil Volksschule regelt die Abweichungen und Ergänzungen gegenüber dem Allgemeinen Teil für das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen der Volksschule (§ 5 Abs. 1 GAV).<sup>2)</sup> Soweit dieser Besondere Teil nichts anderes bestimmt, findet der Allgemeine Teil Anwendung.

#### **B. Entstehung und Dauer des Anstellungsverhältnisses**

##### *§ 337. Entstehung des Anstellungsverhältnisses* (§ 52 Volksschulgesetz; VSG; BGS 413.111)

*Das Anstellungsverhältnis wird mit schriftlichem öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet.*

#### **C. Anstellungsformen**

##### *§ 337<sup>bis,3)</sup> Kategorien von Lehrpersonen*

<sup>1)</sup> Der Lehrkörper setzt sich zusammen aus:

- a) Lehrpersonen;
- b) Lehrbeauftragten;
- c) Stellvertretenden.

<sup>2)</sup> Lehrpersonen verfügen über ein nach Volksschulgesetzgebung und den massgebenden interkantonalen Regelungen erforderliches Diplom für die entsprechende Schulart und Schulstufe.

<sup>3)</sup> Lehrbeauftragte erfüllen nicht alle an die Lehrpersonen gestellten fachlichen und pädagogischen Anforderungen.

<sup>4)</sup> Stellvertretende werden für Lehrpersonen oder Lehrbeauftragte eingesetzt, die ihren Unterricht vorübergehend nicht erteilen können.

##### *§ 338.<sup>4)</sup> Unbefristete Anstellung*

<sup>1)</sup> Grundsätzlich werden die Lehrpersonen unbefristet angestellt.

<sup>2)</sup> Soweit das Pensum oder ein Teil davon voraussichtlich für nicht mehr als zwei Jahre sichergestellt ist, wird im unbefristeten Vertrag der gesicherte

---

<sup>1)</sup> Titel VIII Fassung vom 26. Juni 2012.

<sup>2)</sup> § 336 erster Satz Fassung vom 26. Juni 2012.

<sup>3)</sup> § 337<sup>bis</sup> eingefügt am 20. Juni 2011.

<sup>4)</sup> § 338 Fassung vom 12. August 2014.

## 126.3

Pensenteil (Sockelpensum) und ein darüber hinausgehender Pensentrahen von höchstens drei Lektionen (Maximalpensum) für den nicht gesicherten Pensenteil festgelegt.

<sup>3</sup> Angeordnete Pensenerhöhungen im festgelegten Pensentrahen werden wirksam, wenn die Lehrperson nicht innert 10 Tagen seit Erhalt der schriftlichen Mitteilung schriftlich ihren Verzicht auf die Erhöhung erklärt.

### § 338<sup>bis.1)</sup> Befristete Anstellung

<sup>1</sup> Lehrpersonen werden soweit befristet angestellt, als mit dem Pensentrahen die Unsicherheit in der Pensenfestlegung nicht abgedeckt werden kann.

<sup>2</sup> Lehrbeauftragte und Stellvertretende werden befristet angestellt.

## D. Auflösung des Anstellungsverhältnisses

### § 339.<sup>2)</sup> Kündigungsfristen und -termine (§ 57 VSG; BGS 413.111)

<sup>1</sup> Die Kündigung ist grundsätzlich nur auf Ende eines Schuljahres möglich. Erfolgt die Kündigung infolge Pensionierung, kann sie auch auf Ende eines Schulhalbjahres erklärt werden.

<sup>1bis</sup> Im Fall von Mutterschaft ist die Kündigung auf das Ende des Mutterschaftsurlaubs möglich.

<sup>2</sup> Liegen wichtige Gründe vor, kann die Anstellungsbehörde einer Lehrperson die Kündigung auch auf einen anderen Zeitpunkt gestatten.

<sup>3</sup> Die Kündigungsfrist des Anstellungsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt beidseitig:

- a) zwei Monate vor Ende eines Schuljahres, wenn die Kündigung aufgrund eines Stellenwechsels innerhalb des Kantons erfolgt;
- b) vier Monate vor Ende eines Schuljahres, wenn das Anstellungsverhältnis für mehr als ein Jahr eingegangen ist.
- c) zwei Monate vor Ende des Mutterschaftsurlaubes.

---

<sup>1)</sup> § 338<sup>bis</sup> eingefügt am 12. August 2014.

<sup>2)</sup> § 339 Fassung vom 17. Februar 2015.

## E. Inhalt des Anstellungsverhältnisses

### 1. Pflichten der Lehrpersonen

#### a. Allgemeines

##### § 340. Grundsatz (§ 60 VSG)

<sup>1</sup> Die Lehrperson soll bestrebt sein, den Unterricht mit der erzieherischen Führung der ihr anvertrauten Kinder zu verbinden.

<sup>2</sup> Sie vermittelt den Schülern und Schülerinnen nach bestem Wissen und Gewissen die der Stufe gemässen Kenntnisse und Fertigkeiten, wobei sie den unterschiedlichen Begabungen Rechnung trägt.

<sup>3</sup> Sie pflegt die Verbindung zwischen Schule und Elternhaus.

<sup>4</sup> Der Pflichtenkreis der Lehrpersonen wird im Einzelnen durch die Schulgesetzgebung, die darauf beruhenden Regelungen, den GAV und die im Bildungsplan festgesetzten Unterrichtsziele bestimmt.

##### § 341.<sup>1)</sup> Auftrag und Tätigkeitsbereiche

<sup>1</sup> Der Auftrag der Lehrpersonen ist ganzheitlich zu verstehen. Den Rahmen bilden der GAV sowie das Volksschulgesetz und dessen Vollzugserlasse, wie insbesondere der Lehrplan für die Volksschule.

<sup>2</sup> Der Auftrag gliedert sich in folgende Tätigkeitsbereiche:

- a) Unterricht (inkl. Vor- und Nachbearbeitung);
- b) Aufgaben ausserhalb des Unterrichts: Elternarbeit, Schülerberatung, Gemeinschaftsaufgaben (insbesondere Konferenzen, Qualitätsmanagement, kollektive Weiterbildung, Schulanlässe), individuelle Weiterbildung, Administration.

##### § 342.<sup>2)</sup> Teilzeitbeschäftigung

<sup>1</sup> Für Teilzeitbeschäftigte reduzieren sich die Anteile aller Tätigkeitsbereiche gemäss § 341 Absatz 2 im Verhältnis zum vereinbarten Beschäftigungsgrad.

<sup>2</sup> Lehrpersonen mit einem Teilpensum von weniger als 6 Lektionen können bis maximal 16 Stunden pro Jahr für Gemeinschaftsaufgaben gemäss § 341 Absatz 2 Buchstabe b verpflichtet werden.<sup>3)</sup>

<sup>3</sup> ...<sup>4)</sup>

---

<sup>1)</sup> § 341 Fassung vom 9. Mai 2011.

<sup>2)</sup> § 342 Fassung vom 9. Mai 2011.

<sup>3)</sup> § 342 Absatz 2 Fassung vom 26. Juni 2012.

<sup>4)</sup> § 342 Absatz 3 aufgehoben am 9. Mai 2011.

## 126.3

### § 342<sup>bis, 1)</sup> *Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses*

Die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 55<sup>bis</sup> findet bei veränderten Schülerzahlen keine Anwendung auf Lehrpersonen.

### **b. Unterrichtsausfall**

#### § 343. *Meldepflicht*

Jeder Unterrichtsausfall ist der direkt vorgesetzten Stelle zu melden.

#### § 344. *Vorhersehbare Unterrichtsausfälle*

<sup>1</sup> Für vorhersehbaren Ausfall des Unterrichts hat die Lehrperson bei der direkt vorgesetzten Schulbehörde um Urlaub nachzusuchen. Dieser wird bis zu zwei Wochen von ihr, für eine längere Dauer vom Departement für Bildung und Kultur gewährt.

<sup>2</sup> Diese Regelung gilt nicht für den Mutterschaftsurlaub.

#### § 345. *Frist zur Einreichung von Urlaubsgesuchen*

<sup>1</sup> Gesuche um länger dauernden Urlaub sind dem Departement für Bildung und Kultur möglichst frühzeitig unter Kennntnisgabe an die direkt vorgesetzte Schulbehörde einzureichen.

<sup>2</sup> Im einzelnen gelten für die Einreichung von Gesuchen dieser Art folgende Fristen:

- a) Lehrpersonen, welche zum Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst aufgeboden werden, haben dem Departement für Bildung und Kultur sofort nach Empfang des Aufgebotes Mitteilung zu machen; Inhalt dieser Mitteilung bildet die aufbietende Stelle, das Datum des Einrückens, die Art des Dienstes, ihre Einteilung und ihren Grad sowie das Datum der Entlassung oder, wenn dieses nicht feststeht, die voraussichtliche Dauer des Dienstes.
- b) Lehrpersonen, welche aus anderen Gründen Urlaub wünschen, haben ihr Gesuch in der Regel 6 Wochen vor Urlaubsbeginn einzureichen.

#### § 346. *Kompensation des vorhersehbaren Unterrichtsausfalls*

<sup>1</sup> Die Lehrpersonen haben Arbeitsausfälle (Lektionen u.a.), die sie selbst verursachen, vorbehältlich anderslautender eidgenössischer oder kantonaler Bestimmungen, nach Möglichkeit vor- oder nachzuholen. Die direkt vorgesetzte Schulbehörde kann Ausnahmen bewilligen. Bei Bedarf kann der Unterrichtsausfall durch die Übernahme von anderen Aufgaben kompensiert werden.

<sup>2</sup> Anstelle einer Kompensation kann auch ein Lohnabzug erfolgen.

<sup>3</sup> Die Verantwortung für die Handhabung der Kompensation liegt bei der direkt vorgesetzten Schulbehörde und bei den einzelnen Lehrpersonen.

#### § 347. ...<sup>2)</sup>

---

<sup>1)</sup> § 342<sup>bis</sup> eingefügt am 25. Juni 2018.

<sup>2)</sup> § 347 aufgehoben am 9. Mai 2011.

### § 348. Nicht vorhersehbare Unterrichtsausfälle

<sup>1</sup> Die unvorhersehbare Abwesenheit einer Lehrperson darf nicht unmittelbar zu Schulausfall führen. Die Betreuung ist durch andere Lehrpersonen im Schulhaus mindestens bis zum Ende des Schulhalbtages und nach Bedarf für einzelne Schüler und Schülerinnen bis zum Ende des Schultages sicherzustellen.

<sup>2</sup>...)

### c. Weiterbildung<sup>2</sup>)

#### § 349.<sup>3</sup>) Weiterbildung (§ 67 Abs. 1 VSG)

<sup>1</sup> Die kantonale Aufsichtsbehörde und die Schulleitungen können die Lehrpersonen sowohl während der Schulzeit als auch während der unterrichtsfreien Zeit zu obligatorischen Weiterbildungskursen und -veranstaltungen verpflichten. Die Schulleitungen holen vorgängig das Einverständnis der kantonalen Aufsichtsbehörde ein.<sup>4</sup>)

<sup>2</sup> Die Weiterbildung ist zwischen den Lehrpersonen und der Schulleitung zu planen und zu vereinbaren.

<sup>3</sup> Obligatorische angeordnete Weiterbildung muss der teilnehmenden Lehrperson mindestens neun Monate vor Kursbeginn eröffnet werden.

<sup>4</sup> Die Weiterbildung der Lehrpersonen soll nach Möglichkeit in der unterrichtsfreien Zeit absolviert werden.

## 2. Rechte der Lehrpersonen

### a. Arbeitszeit

#### 1. Arbeitszeit

#### § 350.<sup>5</sup>) Gesamtarbeitszeit

<sup>1</sup> Die jährliche Gesamtarbeitszeit der Lehrpersonen entspricht grundsätzlich jener der Arbeitnehmenden des Kantons. Die Wochenarbeitszeit der Lehrpersonen wird jedoch mit Rücksicht auf die unterschiedliche Belastung während und ausserhalb der Unterrichtswochen nicht explizit festgesetzt. Ein Teil der zeitlichen Mehrbelastung wird in der unterrichtsfreien Arbeitszeit ausgeglichen.

<sup>2</sup> Die Arbeitszeit gliedert sich in

a) Unterricht, definiert durch die Lektionenzahl pro Woche;

---

1) § 348 Absatz 2 aufgehoben am 12. Januar 2016.

2) Titel Fassung vom 9. Mai 2011.

3) § 349 Fassung vom 9. Mai 2011.

4) § 349 Absatz 1 Fassung vom 26. Juni 2012.

5) § 350 Fassung vom 9. Mai 2011.

## 126.3

- b) weitere Arbeit mit Präsenzverpflichtung wie Teilnahme an Sitzungen und Konferenzen, Beurteilungsgespräche, Material- und EDV-Betreuung, Medienverwaltung, Durchführung von Schul- und Sportanlässen, Gespräche mit den Spezialdiensten, Weiterbildung im Kollegium, Elternabende usw.;
  - c) Arbeit ohne Präsenzverpflichtung wie Unterrichtsvorbereitung, Auswertung des Unterrichts, persönliche Weiterbildung usw.
- <sup>3</sup> Der Tätigkeitsbereich gemäss § 341 Absatz 2 Buchstabe a umfasst mindestens 85 Prozent der Jahresarbeitszeit einer Lehrperson.

### § 351. Schuljahr (§ 8 VSG)

<sup>1</sup> Das Schuljahr umfasst 38 Unterrichtswochen.

<sup>2</sup> Die Weihnachtsferien sind Teil der unterrichtsfreien Zeit und dauern zwei Wochen.

<sup>3</sup> Das Departement für Bildung und Kultur legt den Zeitpunkt der Weihnachtsferien fest.

### § 352. Wöchentliches Unterrichtspensum der Lehrpersonen an der Volksschule

<sup>1</sup> Zur Erreichung der vollen Entlöhnung ist ein Pflichtpensum von 29 Lektionen zu erfüllen. Eine Lektion umfasst 45 Minuten.

<sup>2</sup> Lehrpersonen mit Teilpensum erhalten pro Jahreslektion  $\frac{1}{29}$  des Lohnes einer Lehrperson im Vollpensum.

<sup>3</sup> Über die Unterrichtsverpflichtung hinaus sind zwei Lektionen pro Woche für gemeinsame Aktivitäten der Lehrerschaft vorzusehen (Konferenzen, Projektarbeit usw.).

<sup>4</sup> Lehrpersonen mit Klassenleitungsfunktion werden mit einer Lektion pro Klasse und Woche entlastet.<sup>1)</sup>

### § 353. ...<sup>2)</sup>

### § 354. Unterrichtspensum der Logopädinnen und Logopäden

Ein volles Pensum beträgt 29 Lektionen zu 45 Minuten. Abklärung und Beratung werden auf das Unterrichtspensum angerechnet, nicht aber Vorbereitungen, Berichte und administrative Arbeiten.

### § 355. Unterrichtspensum der Fachlehrpersonen zur Behandlung von temporären Lernstörungen im schriftsprachlichen und mathematischen Bereich

<sup>1</sup> Das Vollpensum beträgt 29 Lektionen zu 45 Minuten. Abklärung und Beratung werden auf das Unterrichtspensum angerechnet, nicht aber Vorbereitungen, Berichte und administrative Arbeiten.

<sup>2</sup> Ein Teilpensum beträgt in der Regel mindestens 10 Lektionen.

---

<sup>1)</sup> § 352 Absatz 4 angefügt am 26. August 2013.

<sup>2)</sup> § 353 aufgehoben am 26. Juni 2012.

*§ 356.<sup>1)</sup> Unterrichtspensum der Lehrpersonen des zusätzlichen Deutschunterrichts*

Die Schulleitung legt jeweils aufgrund der Schülerzahlen ein gesichertes Wochenpensum für die Dauer eines Schulhalbjahres fest. Sollten sich durch Zuzüge oder Abgänge während des Schulhalbjahres Veränderungen gegenüber dem festgelegten Pensum ergeben, sind die zusätzlichen Unterrichtseinheiten als Einzellektionen zu entschädigen beziehungsweise die ausgefallenen Unterrichtseinheiten an der Schule zu kompensieren.

*§ 357.<sup>2)</sup> Reduktion des Unterrichtspensums ohne Lohnkürzung*

Das Volksschulamt kann, wenn triftige Gründe vorliegen, das Unterrichtspensum ohne Lohnkürzung reduzieren.

*§ 358. Präsenzzeit*

<sup>1</sup> Die Lehrpersonen stehen der Schule grundsätzlich während der ordentlichen Unterrichtszeiten, das heisst von Montag bis Freitag zur Verfügung.<sup>3)</sup>

<sup>2</sup> Es besteht kein Anspruch auf einen persönlichen Lektionsplan, der bestimmte freie Tage, Halbtage oder lückenlos zusammenhängende Unterrichtsblöcke vorsieht.

<sup>3</sup> Gemeinschaftsaufgaben nach § 341 Absatz 2 Buchstabe b können im Bedarfsfall auch ausserhalb der Unterrichtszeiten einschliesslich Samstage angesetzt werden.<sup>4)</sup>

## 2. Altersentlastung

*§ 359.<sup>5)</sup> Anspruch*

<sup>1</sup> Lehrpersonen ab dem 58. Altersjahr haben Anspruch auf Altersentlastung, wenn ihr Gesamtpensum umgerechnet mindestens 23 und höchstens 29 Lektionen pro Woche beträgt.

<sup>2</sup> Das Gesamtpensum umfasst das Pensum als Lehrperson sowie ein allfälliges Pensum als Schulleiter oder Schulleiterin.

<sup>3</sup> Es werden nur Pensen an Schulen im Geltungsbereich des GAV berücksichtigt.

<sup>4</sup> Der Anspruch entfällt, wenn das Pensum als Lehrperson geringer ist als 12 Lektionen pro Woche.

*§ 360.<sup>6)</sup> Umfang*

<sup>1</sup> Die Altersentlastung für Lehrpersonen ohne Schulleitungsfunktion beträgt 3 Lektionen pro Woche.<sup>7)</sup>

---

1) § 356 Fassung vom 20. Juni 2011.

2) § 357 Fassung vom 26. Juni 2012.

3) § 358 Absatz 1 Fassung vom 9. Mai 2011.

4) § 358 Absatz 3 Fassung vom 9. Mai 2011.

5) § 359 Fassung vom 4. Juni 2013.

6) § 360 Fassung vom 4. Juni 2013.

7) § 360 Absatz 1 Fassung vom 4. Dezember 2018.

## 126.3

<sup>2</sup> Die Altersentlastung wird Lehrpersonen mit zusätzlicher Schulleitungsfunktion ausschliesslich für ihr Pensum als Lehrperson gewährt und be-  
trägt:<sup>1)</sup>

- a) für ein Pensum von 23–29 Lektionen: 3 Lektionen pro Woche;
- b) für ein Pensum von 17–22 Lektionen: 2 Lektionen pro Woche;
- c) für ein Pensum von 12–16 Lektionen: 1 Lektion pro Woche.

### § 361. *Beginn des Anspruchs*

Der Anspruch auf Altersentlastung entsteht mit Beginn des Schuljahres, in dem die Lehrperson das 58. Altersjahr vollendet.

### § 362.<sup>2)</sup> *Lohn*

Der Lehrperson wird auch für die Entlastungslektionen der Lohn ausgerichtet.

### § 363. *Anstellungsform*

<sup>1</sup> Die Form der Anstellung ist für die Altersentlastung nicht massgebend.

<sup>2</sup> Die Stellvertreter erhalten keine Altersentlastung.

### § 364. *Nebenbeschäftigungen*

<sup>1</sup> Jede Nebenbeschäftigung von altersentlasteten Lehrpersonen ist vor Beginn dem Volksschulamt anzuzeigen.<sup>3)</sup>

<sup>2</sup> Das Volksschulamt entscheidet über die Zulässigkeit.<sup>4)</sup>

<sup>3</sup> Gegen den Entscheid kann beim Regierungsrat Beschwerde geführt werden.

### § 365. *Zusatzlektionen*

<sup>1</sup> Eine altersentlastete Lehrperson darf weder an der eigenen Schule Zusatzlektionen noch an anderen Schulen zusätzlich Unterricht erteilen.

<sup>2</sup> Stunden, die über das nach § 359 GAV reduzierte Pflichtpensum hinaus erteilt werden müssen, sind zu kompensieren; sie gelten nicht als Zusatzlektionen.

### § 366. *Pensionskasse*

Die Altersentlastung hat Einfluss weder auf die späteren Ansprüche gegenüber der staatlichen Pensionskasse noch auf die Höhe des versicherten Lohnes. Arbeitgeber und Arbeitnehmende haben weiterhin die vollen Beiträge an die staatliche Pensionskasse zu leisten.

---

<sup>1)</sup> § 360 Absatz 2 Einleitungssatz Fassung vom 4. Dezember 2018.

<sup>2)</sup> § 362 Fassung vom 4. Juni 2013.

<sup>3)</sup> § 364 Absatz 1 Fassung vom 26. Juni 2012.

<sup>4)</sup> § 364 Absatz 2 Fassung vom 26. Juni 2012.



## **b. Löhne, Lohnnebenleistungen und Treueprämie**

### 1. Löhne

#### 1.1. Lohnkonzept

##### § 367. *Lohnelemente*

Der Lohn besteht aus

- a) dem Grundlohn und
- b) dem Erfahrungszuschlag.

##### § 368. *Anrechnung von Schuldienst (§ 18 Lehrerbesoldungsgesetz; LBG; BGS 126.515.851.1)*

<sup>1</sup> Für den Lohn wird folgender Schuldienst angerechnet:

- a) *Schuldienst an andern Schulen, auch ausserkantonalen, in der Regel vom Zeitpunkt an, da eine Lehrperson die solothurnische Lehrberechtigung erworben hat;*
- b) *Stellvertretungen an einer öffentlichen solothurnischen Schule sowie die Dienstzeit an einer staatlichen oder staatlich anerkannten solothurnischen Anstalt, wenn sie zusammen wenigstens ein Schuljahr ergeben.*

<sup>2</sup> *Im Einzelfall entscheidet das Departement für Bildung und Kultur.*

##### § 369. *Berechnung der Dienstjahre (§ 19 LBG)*

*Bei der Berechnung der Dienstjahre wird Schuldienst von weniger als einem halben Jahr nicht berücksichtigt. Schuldienst von einem halben Jahr und mehr gilt als ein ganzes Dienstjahr.*

##### § 370. *Beginn und Ende des Lohnanspruches*

Der Lohnanspruch für das erste Schulhalbjahr beginnt am 1. August und endet am 31. Januar, der Lohnanspruch für das zweite Schulhalbjahr beginnt am 1. Februar und endet am 31. Juli.

##### § 371.<sup>1)</sup> *Einreihung*

Die Einreihung der Lehrpersonen, Lehrbeauftragten und Stellvertretenden ist in Anhang 1 geregelt.

#### 1.2. Zusatzlektionen

##### § 372. *Grundsatz*

<sup>1</sup> Als Zusatzlektionen gelten Lektionen, welche die Lehrperson zusätzlich zu einem Vollpensum unterrichtet. An verschiedenen Schulen erteilte Pensum werden für die Berechnung des Vollpensums addiert.

---

<sup>1)</sup> § 371 Fassung vom 20. Juni 2011.

## 126.3

<sup>2</sup> Zusatzlektionen werden nach Möglichkeit im nächsten Schulhalbjahr oder im folgenden Schuljahr kompensiert. Sofern eine Kompensation nicht möglich ist, werden die Zusatzlektionen entschädigt.

### *§ 373. Entschädigung der Zusatzlektionen von Lehrpersonen an der Volksschule*

Die Entschädigung für Lektionen, die das Pflichtpensum von 29 Lektionen übersteigen, beträgt pro Lektion  $\frac{1}{29}$  des individuellen Lohnes inklusive Teuerungszulage. Dazu kommt der Anteil des 13. Monatslohnes.

### *§ 374. ...<sup>1)</sup>*

### *§ 375. Beschränkung der Zusatzlektionen*

Den Lehrpersonen dürfen grundsätzlich höchstens 3 Zusatzlektionen zugeteilt werden. Lektionen an andern Schulen gelten ebenfalls als Zusatzlektionen. In zwingenden Fällen kann das Departement für Bildung und Kultur Ausnahmen gestatten.

## *1.3. Stellvertretungen*

### *§ 376.<sup>2)</sup> Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall*

<sup>1</sup> Stellvertretende haben bei Krankheit und Unfall Anspruch auf den vollen Lohn während längstens drei Wochen.

<sup>2</sup> Die Lohnfortzahlung erlischt in jedem Fall mit Auflösung des Anstellungsverhältnisses.

<sup>3</sup> Liegt Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vor, so kann der Anspruch gekürzt werden.

## 2. Lohnnebenleistungen

### *§ 377. Hinweis auf Anhang 2*

Lohnnebenleistungen sind in Anhang 2 § 396 ff. GAV geregelt.

## 3. Treueprämie

### *§ 378. Treueprämie*

<sup>1</sup> Durch Urlaub unterbrochene Dienstjahre werden angerechnet, wenn die Dauer des Urlaubs sechs Monate pro Kalenderjahr nicht überschreitet. Bei Austritt aus dem Schuldienst oder längerem Urlaub wird die Dienstzeit vor und nach dem Wiedereintritt oder der Wiederaufnahme der Arbeit voll berücksichtigt.

---

<sup>1)</sup> § 374 aufgehoben am 26. Juni 2012.

<sup>2)</sup> § 376 Fassung vom 20. Juni 2011.

<sup>1</sup>bis Der Bezug des Treueprämienurlaubs erfolgt an mindestens fünf aufeinanderfolgenden Arbeitstagen.<sup>1)</sup>

<sup>2</sup> Kommunale Regelungen über Treueprämien und Dienstalterszulagen haben keine Geltung.

#### 4. Einzelregelungen

##### *§ 379. Verweisungsnorm*

Regelungen über Lohn und Rechtsstellung einzelner Kategorien von Lehrpersonen sind in Anhang 3 (§ 401 GAV) geregelt.

### **c. Leistungen bei Krankheit, Unfall und Militärdienst**

#### *§ 380. Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen (§ 16 LBG)*

*Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Fortzahlung des Lohnes durch die Schulgemeinden (§ 47 Abs. 1 StPG bzw. § 173 ff. GAV) gehen die Ansprüche der Lehrperson gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer von der Schulgemeinde mitfinanzierten Kranken- oder Unfallversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf die Schulgemeinde über.*

#### *§ 381. Erwerbsausfallentschädigungen und Versicherungsleistungen*

Die Erwerbsausfallentschädigungen für Militärdienst, Zivil- und Zivilschutzdienst, Feuerwehrdienst, Leiterkurse von Jugend+Sport sowie Versicherungsleistungen nach der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung fallen den Schulgemeinden zu.

### **d. Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing**

#### *§ 382. Anzeige*

Die formelle Anzeige bei sexueller Belästigung oder Mobbing nach § 221 und 234 GAV ist beim Departement für Bildung und Kultur einzureichen.

## **F. Schlussbestimmungen**

#### *§ 383. Inkrafttreten*

<sup>1</sup> § 359 bis 366 GAV (Altersentlastung) treten am 1. Februar 2005 in Kraft.

<sup>2</sup> § 372 bis 375 GAV (Zusatzlektionen) treten am 1. Februar 2005 in Kraft. Die Entschädigung für Zusatzstunden, die vor dem 1. Februar 2005 geleistet worden sind, richtet sich nach den bisher geltenden Bestimmungen (LehrerbesoldungsVO, KRB vom 17. Mai 1995; BG5 126.515.851.11).

---

<sup>1)</sup> § 378 Absatz 1<sup>bis</sup> eingefügt am 8. Mai 2012.

## 126.3

### *§ 383<sup>bis, 1)</sup> Übergangsbestimmung zur Änderung vom 20. Juni 2011*

Für Lehrpersonen und Lehrbeauftragte in bereits bestehenden Anstellungsverhältnissen gilt:

- a) Für diejenigen, die die fachlichen oder pädagogischen Anforderungen nach neuem Recht nicht erfüllen, gilt die bisherige Einreihung weiter;
- b) bei Wahrnehmung einer anderen Funktion oder bei Änderung der fachlichen oder pädagogischen Qualifikation der Lehrperson gilt neues Recht;
- c) Höhereinreihungen nach neuem Recht werden bis spätestens 31. Juli 2012 umgesetzt (mit Rückwirkung per 1. August 2011).

### *§ 383<sup>ter, 2)</sup> Übergangsbestimmung zur Änderung vom 26. Juni 2012*

Lehrpersonen und Lehrbeauftragten mit einem Pensum von 21–23 Lektionen für den Kindergartenunterricht, welche ihr 58. Altersjahr bis spätestens 31. Juli 2015 erreichen, wird eine Altersentlastung von 3 Lektionen pro Woche gewährt.

---

1) § 383<sup>bis</sup> eingefügt am 20. Juni 2011.

2) § 383<sup>ter</sup> eingefügt am 26. Juni 2012.

## Anhang 1: Lohn

### § 384.<sup>1)</sup> Einreihung der Lehrpersonen und Lehrbeauftragten

<sup>1</sup> Lehrpersonen und Lehrbeauftragte für den Sekundarschulunterricht werden wie folgt eingereiht:

Kategorie	Voraussetzung	LK
Lehrpersonen	Diplom gemäss Art. 11 des Reglementes über die Anerkennung von Hochschuldiplomen für Lehrkräfte der Sekundarstufe I vom 26. August 1999 <sup>2)</sup>	21
	Kantonales Bezirkslehrerpatent	21
	Diplom gemäss Art. 19* des Reglementes über die Anerkennung von Hochschuldiplomen für Lehrkräfte der Sekundarstufe I vom 26. August 1999 <sup>3)</sup> (ausgenommen sind Hauswirtschaftslehrerinnen- und Arbeitslehrerinnenpatente)	20
	Sekundarstufenpatente oder Sonderpädagogik- bzw. Heilpädagogik-Patente anderer Kantone	20
	Hauswirtschaftslehrerinnen- und Arbeitslehrerinnenpatent mit Präsenzstudium als Fachvertiefung von mindestens 100 Stunden	20
	Hauswirtschaftslehrerinnen- und Arbeitslehrerinnenpatent	17
Lehrbeauftragte	Hochschuldiplom oder kantonales Primarschulpatent	18
	Hochschulstudium ohne Abschluss oder Studierende	15
	Berufsausbildung oder Maturität	12

<sup>2</sup> Lehrpersonen und Lehrbeauftragte für den sonder- bzw. heilpädagogischen Unterricht werden wie folgt eingereiht:

Kategorie	Voraussetzung	LK
Lehrpersonen	Diplom gemäss Art. 15 des Reglementes über die Anerkennung der Diplome im Bereich der Sonderpädagogik (Vertiefungsrichtung Heilpädagogische Früherziehung und Vertiefungsrichtung Schulische Heilpädagogik) vom 12. Juni 2008 <sup>4)</sup>	21

<sup>1)</sup> § 384 Fassung vom 20. Juni 2011.

<sup>2)</sup> EDK Rechtssammlung 4.2.2.4.

<sup>3)</sup> EDK Rechtssammlung 4.2.2.4.

<sup>4)</sup> EDK Rechtssammlung 4.2.2.2.

## 126.3

	Diplom gemäss Art. 22* des Reglementes über die Anerkennung der Diplome im Bereich der Sonderpädagogik (Vertiefungsrichtung Heilpädagogische Früherziehung und Vertiefungsrichtung Schulische Heilpädagogik vom 12. Juni 2008 <sup>1)</sup> ) sowie kantonales Bezirkslehrerpatent	20
	Sonderpädagogik- bzw. Heilpädagogik-Patente oder Sekundarstufenpatente anderer Kantone	20
	Altrechtliche Diplome Früherziehung	19
Lehrbeauftragte	Hochschuldiplom oder kantonales Primarschulpatent	18
	Hochschulstudium ohne Abschluss oder Studierende	15
	Berufsausbildung oder Maturität	12

<sup>3</sup> Lehrpersonen und Lehrbeauftragte für den Primarschulunterricht werden wie folgt eingereiht:

Kategorie	Voraussetzung	LK
Lehrpersonen	Diplom gemäss den Art. 10 und 18* des Reglementes über die Anerkennung von Hochschuldiplomen für Lehrkräfte der Vorschulstufe und der Primarstufe vom 10. Juni 1999 <sup>2)</sup> )	18
	Anderer kantonale Primarschulpatente oder Sonderpädagogik- bzw. Heilpädagogik-Patente oder Sekundarstufenpatente	18
	Arbeitslehrerinnenpatent mit Präsenzstudium als Fachvertiefung von mindestens 100 Stunden	18
	Arbeitslehrerinnenpatent	17
Lehrbeauftragte	Hochschuldiplom oder kantonales Kindergärtnerinnendiplom	15
	Hochschulstudium ohne Abschluss oder Studierende	12
	Berufsausbildung oder Maturität	9

<sup>1)</sup> EDK Rechtssammlung 4.2.2.2.

<sup>2)</sup> EDK Rechtssammlung 4.2.2.3.

<sup>4</sup> ...<sup>1)</sup>

<sup>5</sup> Lehrpersonen und Lehrbeauftragte für den Kindergartenunterricht werden wie folgt eingereiht (ab 1. August 2012):

Kategorie	Voraussetzung	LK
Lehrpersonen	Diplom gemäss Art. 10 des Reglementes über die Anerkennung von Hochschuldiplomen für Lehrkräfte der Vorschulstufe und der Primarstufe vom 10. Juni 1999 <sup>2)</sup> oder Primarschulpatent	18
	Kindergärtnerinnendiplom mit Präsenzstudium als Fachvertiefung von mindestens 100 Stunden	18
	Kantonales Kindergärtnerinnendiplom	17
Lehrbeauftragte	Hochschuldiplom	15
	Hochschulstudium ohne Abschluss oder Studierende	12
	Berufsausbildung oder Maturität	9

<sup>6</sup> Lehrpersonen und Lehrbeauftragte für den pädagogisch-therapeutischen Fachunterricht werden wie folgt eingereiht:

Kategorie	Voraussetzung	LK
Lehrpersonen	Diplom gemäss Art. 11 des Reglementes über die Anerkennung der Hochschuldiplome in Logopädie und der Hochschuldiplome in Psychomotoriktherapie vom 3. November 2000 <sup>3)</sup>	18
	Altrechtliche Diplome in Logopädie	19
Lehrbeauftragte	Hochschuldiplom oder kantonales Kindergärtnerinnendiplom	15
	Hochschulstudium ohne Abschluss oder Studierende	12
	Berufsausbildung oder Maturität	9

\*Altrechtliche Diplome bzw. Patente, die formal als Teiläquivalent (Voraussetzung für die Verwendung des geschützten Titels), jedoch nicht als akademisches Äquivalent gelten.

#### § 385.<sup>4)</sup> Einreihung der Stellvertretenden

<sup>1</sup> Die Entschädigung für Stellvertretungen entspricht dem Grundlohn in der jeweils massgebenden Lohnklasse. Dazu kommt der 13. Monatslohn und die Teuerungszulage.

<sup>2</sup> Hat eine Stellvertretung an der gleichen Stelle mindestens ein Schulhalbjahr oder 19 Schulwochen gedauert, so ist der stellvertretenden Person rückwirkend ab Beginn der Vertretung der Lohn auszurichten, der ihr als Lehrperson beziehungsweise Lehrbeauftragte oder Lehrbeauftragter zustünde.

<sup>1)</sup> § 384 Absatz 4 aufgehoben am 26. Juni 2012.

<sup>2)</sup> EDK Rechtssammlung 4.2.2.3.

<sup>3)</sup> EDK Rechtssammlung 4.2.2.5.

<sup>4)</sup> § 385 Fassung vom 20. Juni 2011.

## 126.3

### **a. ...<sup>1)</sup>**

§§ 386. – 392. ...<sup>2)</sup>

### **b. ...<sup>3)</sup>**

§§ 393. und 394. ...<sup>4)</sup>

§ 395. ...<sup>5)</sup>

---

<sup>1)</sup> Titel aufgehoben am 20. Juni 2011.

<sup>2)</sup> §§ 386 – 392 aufgehoben am 20. Juni 2011.

<sup>3)</sup> Titel aufgehoben am 20. Juni 2011.

<sup>4)</sup> §§ 393 - 394 aufgehoben am 20. Juni 2011.

<sup>5)</sup> § 395 aufgehoben am 3. Dezember 2007.



## Anhang 2: Lohnnebenleistungen

### § 396. Verweisungsnorm

Anhang 2 (Lohnnebenleistungen) regelt Einzelheiten zu den Lohnnebenleistungen (§ 377 GAV).

### § 397. Entschädigung und Teuerungszulage für Betreuerinnen und Betreuer

<sup>1</sup> Betreuern und Betreuerinnen wird der folgende Lohn pauschal ausgerichtet:

- |                    |                      |            |
|--------------------|----------------------|------------|
| a) Betreuungsdauer | 5 – 11 Schulwochen:  | Fr. 268.–; |
| b) Betreuungsdauer | 12 – 20 Schulwochen: | Fr. 375.–; |
| c) Betreuungsdauer | 21 – 39 Schulwochen: | Fr. 536.–. |

<sup>2</sup> Auf den Entschädigungen für die Betreuung wird die zu Beginn des Semesters für die Arbeitnehmenden des Kantons geltende Teuerungszulage ausgerichtet.

<sup>3</sup> Die Entschädigung wird nach Abschluss der Betreuung ausbezahlt.

### § 398. Entschädigung und Teuerungszulage für Beraterinnen und Berater

<sup>1</sup> Arbeitnehmende des Kantons oder einer Gemeinde beziehen eine pauschale Entschädigung von Fr. 150.– pro Beratung. Für andere Beraterinnen und Berater wird die Entschädigung im Einzelfall in Zusammenarbeit mit dem Personalamt festgesetzt.

<sup>2</sup> Die Entschädigung wird nach Abschluss der Beratung ausbezahlt.

### § 399.1) Ausserordentliche Fälle

In ausserordentlichen Fällen kann der Vorsteher oder die Vorsteherin des Volksschulamtes in Zusammenarbeit mit dem Personalamt für Betreuung und Beratung angemessene Entschädigungen festsetzen.

### § 400. ...<sup>2</sup>)

---

<sup>1</sup>) § 399 Fassung vom 26. Juni 2012.

<sup>2</sup>) § 400 aufgehoben am 3. Dezember 2007.

## 126.3

### Anhang 3: Weitere Regelungen

#### *§ 401. Weiter geltende Verordnungen und Regelungen*

Folgende Verordnungen und Regelungen gelten im Sinne von § 4 Absatz 1 GAV weiter:

- a) ...<sup>1)</sup>
- b) §§ 6, 13 und 14 der Verordnung über die Kooperativen Oberstufenschulen (BGS 413.131).
- c) ...<sup>2)</sup>
- d) ...<sup>3)</sup>
- e) ...<sup>4)</sup>

---

<sup>1)</sup> § 401 Buchstabe a aufgehoben am 8. Juni 2010.

<sup>2)</sup> § 401 Buchstabe c aufgehoben am 8. Juni 2010.

<sup>3)</sup> § 401 Buchstabe d aufgehoben am 3. Dezember 2007.

<sup>4)</sup> § 401 Buchstabe e aufgehoben am 9. Mai 2011.

## **Normative Bestimmungen, Besonderer Teil: IX. Mittelschule (NB BT Mittelschule)**

### **A. Allgemeine Bestimmungen**

#### *§ 402. Geltungsbereich*

Der Besondere Teil Mittelschule regelt die Abweichungen und Ergänzungen gegenüber dem Allgemeinen Teil für das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen an den Mittelschule (§ 5 Abs. 1 GAV). Soweit dieser Besondere Teil nichts anderes bestimmt, findet der Allgemeine Teil Anwendung.

#### *§ 402 bis, <sup>1)</sup> Sekundarschule P*

<sup>1</sup> Für die Lehrpersonen der progymnasialen Lehrgänge (Sekundarschule P) an den Mittelschulen gelten die Anstellungsbedingungen der Volksschule sinngemäss.

<sup>2</sup> Es gilt ein Pensumrahmen von höchstens fünf Lektionen (§ 404 Abs. 3).

### **B. Anstellungsformen**

#### *§ 403.<sup>2)</sup> Kategorien von Lehrpersonen*

<sup>1</sup> Der Lehrkörper setzt sich zusammen aus:

- a) Mittelschullehrpersonen;
- b) Lehrbeauftragten;
- c) Stellvertretenden.

<sup>2</sup> Mittelschullehrpersonen verfügen über ein Lehrdiplom für gymnasiale Maturitätsschulen nach den massgebenden interkantonalen Regelungen. Mittelschullehrpersonen für Instrumentalunterricht und Sologesang verfügen über ein entsprechendes Diplom für den Unterricht an Mittelschulen.

<sup>3</sup> Lehrbeauftragte erfüllen nicht alle für das entsprechende Fach geforderten wissenschaftlichen oder pädagogischen Voraussetzungen. Sie müssen in der Regel sechs Semester Fachstudium absolviert haben.

<sup>4</sup> Stellvertretende werden für Lehrpersonen oder Lehrbeauftragte eingesetzt, die ihren Unterricht vorübergehend nicht erteilen können.

#### *§ 404.<sup>3)</sup> Unbefristete Anstellung*

<sup>1</sup> Mittelschullehrpersonen werden grundsätzlich unbefristet angestellt.

<sup>2</sup> Die unbefristete Anstellung kann von einer zweijährigen erfolgreichen Unterrichtstätigkeit an einer Mittelschule und dem Bestehen eines schulinternen Qualifikationsverfahrens abhängig gemacht werden.

---

1) § 402 bis eingefügt am 17. Februar 2015.

2) § 403 Fassung vom 20. Juni 2011.

3) § 404 Fassung vom 20. Juni 2011.

## 126.3

<sup>3</sup> Soweit das Pensum oder ein Teil davon voraussichtlich nicht für mehr als zwei Jahre sichergestellt ist, wird im unbefristeten Vertrag der gesicherte Pensenteil (Sockelpensum) und ein darüber hinausgehender Pensentrahen von höchstens fünf Lektionen (Maximalpensum) für den nicht gesicherten Pensenteil festgelegt.

<sup>4</sup> Angeordnete Pensenerhöhungen im festgelegten Pensentrahen werden wirksam, wenn die Lehrperson nicht innert 10 Tagen seit Erhalt der schriftlichen Mitteilung schriftlich ihren Verzicht auf die Erhöhung erklärt.

### § 404<sup>bis</sup>.<sup>1)</sup> Befristete Anstellung

<sup>1</sup> Mittelschullehrpersonen werden soweit befristet angestellt, als mit dem Pensentrahen die Unsicherheit in der Pensenfestlegung nicht abgedeckt werden kann.

<sup>2</sup> Lehrbeauftragte und Stellvertretende werden befristet angestellt.

## C. Auflösung des Anstellungsverhältnisses

§ 405.<sup>2)</sup> *Kündigungsfrist und -termin (§ 17 Mittelschulgesetz; BGS 414.11)*

<sup>1</sup> Die Kündigung hat auf das Ende eines Schulhalbjahres zu erfolgen. Die Kündigung ist spätestens vier Monate vor Ende des Schulhalbjahres einzureichen.

<sup>1bis</sup> Im Fall von Mutterschaft ist die Kündigung auf das Ende des Mutterschaftsurlaubs möglich. Die Kündigung ist spätestens zwei Monate vor Ende des Mutterschaftsurlaubes einzureichen.

<sup>2</sup> Die Schulleitung kann bei Vorliegen wichtiger Gründe eine ausserordentliche Kündigung bewilligen.

## D. Inhalt des Anstellungsverhältnisses

### 1. Pflichten der Lehrpersonen

#### a. Auftrag

§ 406.<sup>3)</sup> *Auftrag*

<sup>1</sup> Bildung ist ein lebenslanger Prozess. Die Mittelschule führt den in der Volksschule angelegten Prozess fort und legt Grundlagen für weitere Entwicklungen auch nach der Mittelschulzeit. Bildung umfasst nicht ausschliesslich kognitive Bereiche. Die Mittelschulen haben einen eigenständigen Bildungs- und Erziehungsauftrag. Diesem kommt im gesellschaftlichen Umfeld für alle Partner hohe Bedeutung zu.

---

<sup>1)</sup> § 404<sup>bis</sup> eingefügt am 20. Juni 2011.

<sup>2)</sup> § 405 Fassung vom 17. Februar 2015.

<sup>3)</sup> § 406 Fassung vom 9. Mai 2011.

<sup>2</sup> Die Lehrpersonen sind verantwortlich für das Fach und den Unterricht, den sie erteilen. Sie leisten ebenso ihren Beitrag zur Erziehung und zur Schaffung eines alle Beteiligten motivierenden Schulklimas sowie zur Gestaltung und Entwicklung ihrer Schule.

<sup>3</sup> Die gestiegenen Anforderungen an diese pädagogischen Aufgaben setzen einen hohen Ausbildungsstand der Lehrpersonen voraus. Die Lehrpersonen sind sich ihres Vorbildcharakters bewusst. Ihre Tätigkeit zeichnet sich durch eine hohe Professionalität aus.

<sup>4</sup> Auch eine gewissenhafte Erfüllung dieser Pflichten vermag indessen den Lehrerfolg noch nicht zu garantieren. Dieser ist von weiteren, nicht beeinflussbaren Faktoren abhängig. Die Lehrpersonen müssen deshalb während ihrer gesamten Lehrtätigkeit an der Optimierung ihrer fachlichen, pädagogischen und persönlichen Kompetenz arbeiten, um den sich dauernd ändernden technologischen, wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Gegebenheiten gewachsen zu sein.

<sup>5</sup> Die Lehrpersonen sind zur Erfüllung ihres Auftrages auch auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Eltern, der Schulleitung, den Behörden und weiteren Erziehungspartnern angewiesen.

<sup>6</sup> Angesichts der vielfältigen Aufgaben, die alle Bereiche der Lehrerpersönlichkeit fordern, sind die Lehrpersonen zur Vorbereitung und Aufarbeitung ihrer Lehrverpflichtungen, zur Weiterbildung und zur Reflexion ihrer eigenen Lehrtätigkeit auf angemessene Freiräume während der unterrichtsfreien Arbeitszeit angewiesen.

<sup>7</sup> Der Pflichtenkreis der Lehrpersonen wird im Einzelnen durch die Schulgesetzgebung und die darauf beruhenden Regelungen sowie die in den Lehrplänen festgesetzten Unterrichtsziele bestimmt.

#### *§ 406<sup>bis</sup>.<sup>1)</sup> Tätigkeitsbereiche*

<sup>1</sup> Der Auftrag der Lehrpersonen ist ganzheitlich zu verstehen. Den Rahmen bilden der GAV sowie die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen und Lehrpläne.

<sup>2</sup> Der Auftrag gliedert sich in folgende Tätigkeitsbereiche:

- a) Haupttätigkeiten: Tätigkeiten in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Unterricht; Unterricht, kurzfristige Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, Leistungskontrolle, langfristige Unterrichtsplanung und Auswertung;
- b) weitere Tätigkeiten:
  - Betreuung und Beratung: Schüler- und Elterngespräche, Zusammenarbeit mit Aufsichtsbehörden und schulischen Spezialdiensten;
  - Gemeinschaftsaufgaben für alle: Teilnahme an Konferenzen, Arbeiten in der Fachschaft, Vorbereitung, Durchführung und Korrektur von Aufnahme- und Schlussprüfungen, Qualitätssicherung, Mitarbeit in der Schulentwicklung;

---

<sup>1)</sup> § 406<sup>bis</sup> eingefügt am 9. Mai 2011.

## 126.3

- Weiterbildung in allen Tätigkeitsbereichen, persönliche Weiterbildung;
- Klassenlehramt;<sup>1)</sup>
- Übernahme von besonderen Aufgaben in Absprache mit der Schulleitung wie Schulleitungsfunktionen, Fachschaftspräsidium, Stundenplanung, Mentorat usw.

<sup>3</sup> Grössere, länger dauernde Arbeiten werden angerechnet oder entschädigt.

### *§ 407. Pflichten bei Teilzeitbeschäftigung*

<sup>1</sup> Der Auftrag für die Lehrpersonen an den Mittelschulen mit Vollpensum gilt sinngemäss auch für die Lehrpersonen mit Teilpensum sowie für die Stellvertretungen.

<sup>2</sup> Die in § 406<sup>bis</sup> aufgeführten Tätigkeiten verstehen sich für alle Lehrpersonen.<sup>2)</sup>

<sup>3</sup> Lehrpersonen mit Teilpensum nehmen an schulinternen Weiterbildungen teil, sofern sie nicht einer Verpflichtung an einer anderen Arbeitsstelle Folge leisten müssen.<sup>3)</sup>

<sup>4</sup> Lehrpersonen mit Teilpensum an verschiedenen kantonalen Schulen nehmen an den Sitzungen und Konferenzen der Schule, an der sie am meisten unterrichten, regelmässig, an diejenigen der anderen Schulen nach Möglichkeit und Bedarf teil. Die Lehrpersonen regeln mit den Schulleitungen die Einzelheiten.<sup>4)</sup>

### *§ 407<sup>bis</sup> 5) Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses*

Die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 55<sup>bis</sup> findet bei veränderten Schülerzahlen keine Anwendung auf Lehrpersonen.

## **b. Unterrichtsausfall**

### *§ 408. Pflichten bei Unterrichtsausfall*

Jeder Unterrichtsausfall ist der Schulleitung zu melden.

### *§ 409. Vorhersehbare Unterrichtsausfälle*

<sup>1</sup> Für vorhersehbaren Ausfall des Unterrichts hat die Lehrperson bei der Schulleitung in der Regel sechs Wochen vor Beginn desselben um Urlaub nachzusuchen. Dieser wird bis zu zwei Wochen von ihr, für eine längere Dauer vom Departement für Bildung und Kultur gewährt.

<sup>2</sup> Diese Regelung gilt nicht für den Mutterschaftsurlaub.

---

<sup>1)</sup> Die Aufhebung von § 406<sup>bis</sup> Absatz 2 Buchstabe b viertes Lemma vom 26. August 2013 (Inkrafttreten 1. August 2014) wurde mit RRB Nr. 2014/570 vom 24. März 2014 für die Globalbudgetperiode 2016-2018 sistiert und tritt noch nicht in Kraft. Inkrafttreten gemäss RRB Nr. 2018/1915 vom 4. Dezember 2018 am 1. August 2019.

<sup>2)</sup> § 407 Absatz 2 Fassung vom 9. Mai 2011.

<sup>3)</sup> § 407 Absatz 3 angefügt am 9. Mai 2011.

<sup>4)</sup> § 407 Absatz 4 angefügt am 9. Mai 2011.

<sup>5)</sup> § 407<sup>bis</sup> eingefügt am 25. Juni 2018.

*§ 410. Kompensation des vorhersehbaren Unterrichtsausfalls*

<sup>1</sup> Die Lehrpersonen haben Arbeitsausfälle (Lektionen u.a.), die sie selbst verursachen, vorbehältlich anderslautender eidgenössischer oder kantonaler Bestimmungen, nach Möglichkeit vor- oder nachzuholen. Die Schulleitung kann Ausnahmen bewilligen. Bei Bedarf kann der Unterrichtsausfall durch die Übernahme von anderen Aufgaben kompensiert werden.

<sup>2</sup> Anstelle einer Kompensation kann auch ein Lohnabzug erfolgen.

<sup>3</sup> Die Verantwortung für die Handhabung der Kompensation liegt bei der Schulleitung und bei den einzelnen Lehrpersonen.

**c. Unterricht ausserhalb der Stammschule**

*§ 411. Unterricht ausserhalb der Stammschule*

<sup>1</sup> Unbefristet angestellte Mittelschullehrpersonen, denen an der Stammschule kein Unterrichtspensum im Umfang ihres vertraglich vereinbarten Pensums zugeteilt werden kann, können verpflichtet werden, Unterrichtsstunden aufgrund ihrer Ausbildung an einer anderen kantonalen Schule zu übernehmen.

<sup>2</sup> Über die Zuteilung entscheidet das Departement für Bildung und Kultur auf Antrag des Amtes für Mittelschulen und Hochschulen und nach Rücksprache mit den betroffenen kantonalen Schulen.

**2. Rechte der Lehrpersonen**

**a. Arbeitszeit und Urlaub**

1a. Arbeitszeit

*§ 412. Schuljahr*

<sup>1</sup> Das Schuljahr umfasst 38 Unterrichtswochen.

<sup>2</sup> Die Weihnachtsferien sind Teil der unterrichtsfreien Zeit und dauern zwei Wochen.

<sup>3</sup> Das Departement für Bildung und Kultur legt den Zeitpunkt fest.

*§ 412<sup>bis</sup>.<sup>1</sup>) Gesamtarbeitsleistung*

<sup>1</sup> Die jährliche Gesamtarbeitsleistung der Lehrpersonen entspricht grundsätzlich jener der übrigen Arbeitnehmenden des Kantons. Die Wochenarbeitszeit der Lehrpersonen wird jedoch mit Rücksicht auf die unterschiedliche Belastung während und ausserhalb der Unterrichtswochen nicht explizit festgesetzt. Die zeitliche Mehrbelastung wird in der unterrichtsfreien Arbeitszeit ausgeglichen.

<sup>2</sup> Die Arbeitszeit gliedert sich in

a) Unterricht, definiert durch die Lektionenzahl pro Woche;

---

1) § 412<sup>bis</sup> eingefügt am 9. Mai 2011.

## 126.3

- b) weitere Arbeit mit Präsenzverpflichtung wie Teilnahme an Sitzungen, Konferenzen und Schulanlässen, Durchführung von Schulanlässen, Weiterbildung im Kollegium usw.;
- c) Arbeit ohne Präsenzverpflichtung wie Unterrichtsvorbereitung, Auswertung, Auswertung des Unterrichts, persönliche Weiterbildung usw.<sup>1)</sup>

### § 413.<sup>2)</sup> Pflichtpensum

<sup>1</sup> Das wöchentliche Pflichtpensum (Vollpensum) der Lehrpersonen an den Mittelschulen beträgt grundsätzlich 23.5 Lektionen zu 45 Minuten.

<sup>2</sup> Das wöchentliche Pflichtpensum (Vollpensum) der Lehrpersonen für Musik, Sport, Bildnerisches Gestalten und Werken, Instrumentalunterricht und Sologesang beträgt 24.5 Lektionen zu 45 Minuten.

<sup>3</sup> ...<sup>3)</sup>

<sup>4</sup> ...<sup>4)</sup>

<sup>5</sup> Das wöchentliche Pflichtpensum (Vollpensum) der Lehrpersonen der progymnasialen Lehrgänge (Sekundarschule P) beträgt 29 Lektionen zu 45 Minuten.

### § 413<sup>bis, 5)</sup> Präsenzzeit

<sup>1</sup> Die Lehrpersonen mit Vollpensum stehen der Schule während der ordentlichen Unterrichtszeit zur Verfügung.

<sup>2</sup> Bei Teilzeitlehrpersonen wird in angemessener Weise auf die Ansprüche anderer Arbeitsstellen Rücksicht genommen. Die Lehrpersonen regeln die Einzelheiten mit den Schulleitungen.

<sup>3</sup> Es besteht kein Anspruch auf einen persönlichen Lektionsplan, der bestimmte freie Tage, Halbtage oder lückenlos zusammenhängende Unterrichtsblöcke vorsieht.

<sup>4</sup> Gemeinschaftsaufgaben nach § 406<sup>bis</sup> Absatz 2 Buchstabe b können im Bedarfsfall auch ausserhalb der Unterrichtszeiten einschliesslich Samstag angesetzt werden.

---

1) Der Regierungsrat hat am 16. November 2010 die prozentuale Aufteilung der Arbeitszeit auch für den Mittelschulbereich festgelegt. Der Unterricht gemäss § 406<sup>bis</sup> Absatz 2 Buchstabe a umfasst mindestens 85 % der Jahresarbeitszeit einer Lehrperson (RRB Nr. 2010/2086).

2) § 413 Fassung vom 17. Februar 2015.

3) § 413 Absatz 3 aufgehoben am 21. Februar 2017.

4) Die Änderung von § 413 Absatz 4 eingefügt am 26. August 2013 (Inkrafttreten 1. August 2014) wurde mit RRB Nr. 2014/570 vom 24. März 2014 für die Globalbudgetperiode 2016-2018 sistiert und tritt noch nicht in Kraft. Inkrafttreten gemäss RRB Nr. 2018/1915 vom 4. Dezember 2018 am 1. August 2019.

5) § 313<sup>bis</sup> eingefügt am 9. Mai 2011.



1b. Weiterbildung<sup>1)</sup>)*§ 414.<sup>2)</sup> Reduktion des Unterrichtspensums*

Das Departement für Bildung und Kultur kann, wenn triftige Gründe vorliegen, das Unterrichtspensum ohne Lohnkürzung reduzieren.

*§ 414<sup>bis, 3)</sup> Grundsatz*

<sup>1</sup> Die Weiterbildung der Mittelschullehrpersonen dient dem Erhalten und Erweitern von Kenntnissen und Fähigkeiten, dem Erneuern und Vertiefen der Unterrichtskompetenz und somit der Qualitätssicherung und -entwicklung.

<sup>2</sup> Weiterbildung umfasst insbesondere berufsbegleitende Lehrgänge, Seminare, Kurse, Tagungen, Praxisberatung, Supervision und Hospitation, Intensivweiterbildungen, Nachdiplomkurse und -studien.

<sup>3</sup> Die Massnahmen zur Weiterbildung bilden Gegenstand der Mitarbeiterdenggespräche zwischen Vorgesetzten und Lehrpersonen.

*§ 414<sup>ter, 4)</sup> Finanzierung*

<sup>1</sup> Die Schulleitung verfügt im Rahmen ihres Globalbudgets über entsprechende finanzielle Mittel für die gemeinsame und die individuelle Weiterbildung ihrer Lehrpersonen.

<sup>2</sup> Sie entscheidet im Rahmen der Bedürfnisse und finanziellen Möglichkeiten und nach Massgabe der vom Departement und der Schulleitung festgelegten Prioritäten über die Durchführung von gemeinsamen Weiterbildungen und über die Ausrichtung von Beiträgen an die Kosten individueller Weiterbildungen.

*§ 414<sup>quater, 5)</sup> Gemeinsame Weiterbildung*

<sup>1</sup> Die Schulleitung legt die Massnahmen zur gemeinsamen Weiterbildung der Lehrpersonen fest.

<sup>2</sup> Sie kann diese in der unterrichtsfreien Zeit ansetzen.

*§ 414<sup>quinqies, 6)</sup> Individuelle Weiterbildung*

<sup>1</sup> Die individuelle Weiterbildung ist nach Möglichkeit während der frei gestaltbaren Arbeitszeit zu absolvieren. Ausnahmen sind von der Schulleitung zu bewilligen.

<sup>2</sup> Die Schulleitung kann eine Intensivweiterbildung zusammenhängend, in Teilen oder in Form einer Stundenentlastung über längere Zeit gewähren.

<sup>3</sup> Lehrpersonen, die eine Intensivweiterbildung absolvieren, sind verpflichtet, der Schulleitung über ihre Tätigkeit während der Intensivweiterbildung in geeigneter Form Bericht zu erstatten.

---

1) Titel eingefügt am 9. Mai 2011.

2) § 414 Fassung vom 20. Juni 2011.

3) § 414<sup>bis</sup> eingefügt am 9. Mai 2011.

4) § 414<sup>ter</sup> eingefügt am 9. Mai 2011.

5) § 414<sup>quater</sup> eingefügt am 9. Mai 2011.

6) § 414<sup>quinqies</sup> eingefügt am 9. Mai 2011.

## 126.3

### 2. Urlaub

#### § 415. *Bezahlter und unbezahlter Urlaub*

<sup>1</sup> Gesuche um bezahlte oder unbezahlte Beurlaubung vom Unterricht sind in der Regel spätestens drei Monate vor Beginn der Abwesenheit bei der Schulleitung einzureichen.

<sup>2</sup> Der Urlaub wird bis zu zehn Halbtagen pro Schuljahr bei dem oder der Vorsitzenden der Schulleitung, für eine längere Dauer auf Antrag des oder der Vorsitzenden der Schulleitung vom Amt für Mittelschulen und Hochschulen gewährt.

<sup>3</sup> Diese Regelungen gelten nicht für den Mutterschaftsurlaub.

#### § 416. *Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst*

Lehrpersonen, die zum Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst aufgeboten werden, haben die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Schulleitung sofort nach Veröffentlichung des Aufgebotsplakates oder, wenn nur durch persönlichen Marschbefehl aufgeboten wird, sofort nach dessen Empfang schriftlich zu benachrichtigen.

### 3. Altersentlastung

#### § 417.<sup>1)</sup> *Anspruch*

<sup>1</sup> Lehrpersonen ab dem 58. Altersjahr haben Anspruch auf Altersentlastung, wenn ihr Gesamtpensum umgerechnet mindestens 80 und höchstens 100 Prozent beträgt.

<sup>2</sup> Das Gesamtpensum umfasst das Pensum als Lehrperson sowie ein allfälliges Pensum als Schulleiter oder Schulleiterin.

<sup>3</sup> Es werden nur Pensen an Schulen im Geltungsbereich des GAV berücksichtigt.

<sup>4</sup> Der Anspruch entfällt, wenn das Pensum als Lehrperson geringer ist als 9.5 beziehungsweise 10 Lektionen pro Woche.

#### § 418.<sup>2)</sup> *Umfang*

<sup>1</sup> Die Altersentlastung für Lehrpersonen ohne Schulleitungsfunktion beträgt 3 Lektionen pro Woche.<sup>3)</sup>

<sup>1bis</sup> Die Altersentlastung wird Lehrpersonen mit zusätzlicher Schulleitungsfunktion ausschliesslich für ihr Pensum als Lehrperson gewährt.<sup>4)</sup>

<sup>2</sup> Sie beträgt bei einem Pflichtpensum von 23.5 Lektionen pro Woche:

- a) für ein Pensum von 19–23.5 Lektionen: 3 Lektionen pro Woche;
- b) für ein Pensum von 14–18.5 Lektionen: 2 Lektionen pro Woche;
- c) für ein Pensum von 9.5–13.5 Lektionen: 1 Lektion pro Woche.

---

<sup>1)</sup> § 417 Fassung vom 4. Juni 2013.

<sup>2)</sup> § 418 Fassung vom 4. Juni 2013.

<sup>3)</sup> § 418 Absatz 1 Fassung vom 4. Dezember 2018.

<sup>4)</sup> § 418 Absatz 1<sup>bis</sup> eingefügt am 4. Dezember 2018.

<sup>3</sup> Sie beträgt bei einem Pflichtpensum von 24.5 Lektionen pro Woche:

- a) für ein Pensum von 19.5–24.5 Lektionen: 3 Lektionen pro Woche;
- b) für ein Pensum von 14.5–19 Lektionen: 2 Lektionen pro Woche;
- c) für ein Pensum von 10–14 Lektionen: 1 Lektion pro Woche.

<sup>4</sup> Sie beträgt bei einem Pflichtpensum von 25.5 Lektionen pro Woche:

- a) für ein Pensum von 20.5–25.5 Lektionen: 3 Lektionen pro Woche;
- b) für ein Pensum von 15.5–20 Lektionen: 2 Lektionen pro Woche;
- c) für ein Pensum von 10–15 Lektionen: 1 Lektion pro Woche.

#### *§ 419. Beginn des Anspruchs*

Der Anspruch auf die Altersentlastung entsteht mit Beginn des Schuljahres, in dem die Lehrperson das 58. Altersjahr vollendet.

#### *§ 420.<sup>1)</sup> Lohn*

Der Lehrperson wird auch für die Entlastungslektionen der Lohn ausgerichtet.

#### *§ 421. Anstellungsform*

<sup>1</sup> Die Form der Anstellung ist für die Altersentlastung nicht massgebend.

<sup>2</sup> Die Stellvertretung erhält keine Altersentlastung.

#### *§ 422. Nebenbeschäftigungen*

<sup>1</sup> Die Nebenbeschäftigung von altersentlasteten Lehrpersonen ist vor Beginn dem oder der Vorsitzenden der Schulleitung anzuzeigen. Diese leitet die Anzeige auf dem Dienstweg an das Departement für Bildung und Kultur weiter.

<sup>2</sup> Das Departement für Bildung und Kultur entscheidet über die Zulässigkeit.

<sup>3</sup> Gegen den Entscheid des Departementes kann beim Regierungsrat Beschwerde geführt werden.

#### *§ 423. Zusatzlektionen*

<sup>1</sup> Eine altersentlastete Lehrperson darf weder an der eigenen Schule Zusatzlektionen noch an anderen Schulen zusätzlich Unterricht erteilen.

<sup>2</sup> Lektionen, die über das nach § 417 GAV reduzierte Pflichtpensum hinaus erteilt werden müssen, sind zu kompensieren; sie gelten nicht als Zusatzlektionen.

#### *§ 424. Pensionskasse*

Die Altersentlastung hat Einfluss weder auf die späteren Ansprüche gegenüber der staatlichen Pensionskasse noch auf die Höhe des versicherten Lohnes. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben weiterhin die vollen Beiträge an die staatliche Pensionskasse zu leisten.

---

<sup>1)</sup> § 420 Fassung vom 4. Juni 2013.

# 126.3

## **b. Löhne und Lohnnebenleistungen**

### 1. Löhne

#### *1.1. Lohnkonzept*

##### *§ 425.<sup>1)</sup> Einreihung*

Die Einreihung der Lehrpersonen, Lehrbeauftragten und Stellvertretenden ist in den §§ 442 – 444 geregelt.

##### *§ 426. Anrechnung von Schuldienst*

<sup>1</sup> Für die Entlohnung wird folgender Schuldienst angerechnet:

- a) Schuldienst an andern Schulen, auch ausserkantonalen, in der Regel vom Zeitpunkt an, da eine Lehrperson die solothurnische Lehrberechtigung erworben hat;
- b) Stellvertretungen an einer öffentlichen solothurnischen Schule sowie die Dienstzeit an einer staatlichen oder staatlich anerkannten solothurnischen Anstalt, wenn sie zusammen wenigstens ein Schuljahr ergeben.

<sup>2</sup> Im Einzelfall entscheidet das Departement für Bildung und Kultur.

##### *§ 427. Berechnung der Dienstjahre*

Bei der Berechnung der Dienstjahre wird Schuldienst von weniger als einem halben Jahr nicht berücksichtigt. Schuldienst von einem halben Jahr und mehr gilt als ein ganzes Dienstjahr.

##### *§ 428. Beginn und Ende des Lohnanspruches*

Der Lohnanspruch der Lehrpersonen für das erste Schulhalbjahr beginnt am 1. August und endet am folgenden 31. Januar, jener für das zweite Schulhalbjahr beginnt am 1. Februar und endet am 31. Juli.

#### *1.2. Zusatzlektionen*

##### *§ 429. Grundsatz*

<sup>1</sup> Als Zusatzlektionen gelten Lektionen, welche eine Lehrperson zusätzlich zu einem Vollpensum unterrichtet. An verschiedenen Schulen erteilte Pensum werden für die Berechnung des Vollpensums addiert.

<sup>2</sup> Zusatzlektionen werden nach Möglichkeit im nächsten Schulhalbjahr oder im folgenden Schuljahr kompensiert. Sofern eine Kompensation nicht möglich ist, werden die Zusatzlektionen entschädigt.

---

<sup>1)</sup> § 425 Fassung vom 20. Juni 2011.

*§ 430.<sup>1)</sup> Entschädigung für Zusatzlektionen*

Die Entschädigung für Lektionen, die das Vollpensum übersteigen, entspricht dem Ansatz der Einzellektion des individuellen Lohnes.

*§ 431. Beschränkung der Zusatzlektionen*

Den Lehrpersonen dürfen grundsätzlich höchstens 3 Zusatzlektionen zugeteilt werden. Lektionen an andern Schulen gelten ebenfalls als Zusatzlektionen. In zwingenden Fällen kann das Departement für Bildung und Kultur Ausnahmen gestatten.

1.3. ...<sup>2)</sup>*§ 432. - 437. ...<sup>3)</sup>*

## 2. Lohnnebenleistungen

*§ 438.<sup>4)</sup> Reisespesen von Stellvertretenden*

Stellvertretenden können die Reisespesen ganz oder teilweise vergütet werden.

## 3. Einzelregelungen

*§ 439. Verweisungsnorm*

Regelungen über Lohn und Rechtsstellung einzelner Kategorien von Lehrpersonen sind in Anhang 3 (§ 448 GAV) geregelt.

*§ 439<sup>bis</sup>.<sup>5)</sup> Treueprämienurlaub*

Der Bezug des Treueprämienurlaubs erfolgt an mindestens fünf aufeinanderfolgenden Arbeitstagen.

**E. Schlussbestimmungen***§ 440. Inkrafttreten*

<sup>1)</sup> § 413 GAV (Pflichtpensum) tritt am 1. Februar 2005 in Kraft.

<sup>2)</sup> § 430 GAV (Entschädigung für Zusatzlektionen) tritt am 1. Februar 2005 in Kraft. Die Entschädigung für Zusatzstunden, die vor dem 1. Februar

---

1) § 430 Fassung vom 20. Juni 2011.

2) Titel aufgehoben am 20. Juni 2011.

3) §§ 432 – 437 aufgehoben am 20. Juni 2011.

4) § 438 Fassung vom 20. Juni 2011.

5) § 439<sup>bis</sup> eingefügt am 8. Mai 2012.

## 126.3

2005 geleistet worden sind, richtet sich nach den bisher geltenden Bestimmungen.

### *§ 440<sup>bis, 1)</sup> Übergangsbestimmung zur Änderung vom 20. Juni 2011*

Für Lehrpersonen und Lehrbeauftragte in bereits bestehenden Anstellungsverhältnissen gilt:

- a) Für diejenigen, die die fachlichen oder pädagogischen Anforderungen nach neuem Recht nicht erfüllen, gilt die bisherige Einreihung weiter;
- b) bei Wahrnehmung einer anderen Funktion oder bei Änderung der fachlichen oder pädagogischen Qualifikation der Lehrperson gilt neues Recht;
- c) Höhereinreihungen nach neuem Recht werden bis spätestens 31. Juli 2012 umgesetzt (mit Rückwirkung per 1. August 2011).

### *§ 440<sup>ter, 2)</sup> Übergangsbestimmung zur Änderung vom 17. Februar 2015*

<sup>1</sup> Lehrpersonen und Lehrbeauftragten, deren Lohn vor dem 1. August 2015 für den Unterricht an der Sek P über dem Maximallohn der Lohnklasse 21 lag, wird der Besitzstand gewährt. Sie erhalten so lange keine Lohnanpassung (Teuerungszulage und Reallohnerhöhung), bis der bisherige Lohn dem neuen Lohn entspricht.

---

1) § 440<sup>bis</sup> eingefügt am 20. Juni 2011.

2) § 440<sup>ter</sup> eingefügt am 17. Februar 2015.

## Anhang 1: Lohn

### § 441. ...<sup>1)</sup>

#### § 442.<sup>2)</sup> Einreihung der Lehrpersonen

<sup>1</sup> Mittelschullehrpersonen werden in die Lohnklasse 23 eingereiht.

<sup>2</sup> Mittelschullehrpersonen für Instrumentalunterricht und Sologesang werden in die Lohnklasse 21 eingereiht.

<sup>3</sup> Lehrpersonen der progymnasialen Lehrgänge (Sekundarschule P) an den Mittelschulen werden in die Lohnklasse 21 eingereiht.

#### § 443.<sup>3)</sup> Einreihung der Lehrbeauftragten

<sup>1</sup> Mit Bezug auf die Lehrpersonen werden Lehrbeauftragte wie folgt eingereiht:

- a) mit dem für das entsprechende Fach geforderten fachwissenschaftlichen, jedoch ohne pädagogischen Abschluss: zwei Lohnklassen tiefer;
- b) ohne den für das entsprechende Fach geforderten fachwissenschaftlichen, jedoch mit pädagogischem Abschluss: drei Lohnklassen tiefer;
- c) ohne fachwissenschaftlichen und ohne pädagogischen Abschluss: fünf Lohnklassen tiefer.

<sup>2</sup> In nicht geregelten Fällen entscheidet das Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen über das Vorliegen gleichwertiger Qualifikationen.

#### § 443<sup>bis</sup>.<sup>4)</sup> Einreihung der Hauswirtschaftslehrpersonen

Die Hauswirtschaftslehrpersonen der hauswirtschaftlichen Wochenkurse der Maturitätslehrgänge werden wie folgt eingereiht:

- a) mit Diplom in Hauswirtschaft: in die Lohnklasse 20;
- b) mit Ausbildung als Sek-I-Lehrperson: in die Lohnklasse 21.

#### § 444.<sup>5)</sup> Stellvertretende

Stellvertretende werden wie Mittelschullehrpersonen beziehungsweise wie Lehrbeauftragte eingereiht.

## Anhang 2: ...<sup>6)</sup>

### §§ 445. und 446. ...<sup>7)</sup>

### § 447...<sup>8)</sup>

---

<sup>1)</sup> § 441 aufgehoben am 20. Juni 2011.

<sup>2)</sup> § 442 Fassung vom 17. Februar 2015.

<sup>3)</sup> § 443 Fassung vom 20. Juni 2011.

<sup>4)</sup> § 443<sup>bis</sup> eingefügt am 20. Juni 2011.

<sup>5)</sup> § 444 Fassung vom 20. Juni 2011.

<sup>6)</sup> Anhang 2 aufgehoben am 20. Juni 2011.

<sup>7)</sup> §§ 445 und 446 aufgehoben am 20. Juni 2011.

<sup>8)</sup> § 447 aufgehoben am 9. Mai 2011.

## 126.3

### **Anhang 3: Einzelregelungen**

#### *§ 448. Verweisungsnorm*

Anhang 3 (Einzelregelungen) regelt die Mentoratsentschädigungen (§ 439 GAV).

#### *§ 449. Entschädigung für Mentorat*

<sup>1</sup> Das Mentorat für eine im ersten Schuljahr zu betreuende Lehrperson wird mit einer Grundentschädigung von 300 Franken abgegolten. Zusätzlich kann der Mentor pro Schulbesuch mit Gespräch 50 Franken in Rechnung stellen.

<sup>2</sup> Die jährliche Entschädigung darf 800 Franken nicht übersteigen.

#### *§ 450. Betreuung im zweiten Schuljahr*

<sup>1</sup> Das Mentorat für eine im zweiten Schuljahr zu betreuende Lehrperson wird mit 150 Franken abgegolten. Zusätzlich werden pro Schulbesuch und Teilnahme an einer Veranstaltung 50 Franken ausgerichtet.

<sup>2</sup> Die jährliche Entschädigung darf 400 Franken nicht übersteigen.

### **Anhang 4: ...<sup>1</sup>)**

#### *§ 451. ...<sup>2</sup>)*

---

<sup>1</sup>) Anhang 4 aufgehoben am 9. Mai 2011.

<sup>2</sup>) § 451 aufgehoben am 9. Mai 2011.



## **Normative Bestimmungen, Besonderer Teil: X. Berufsschule (NB BT Berufsschule)**

### **A. Allgemeine Bestimmungen**

#### *§ 452.<sup>1)</sup> Geltungsbereich*

Der Besondere Teil Berufsschule regelt die Abweichungen und Ergänzungen gegenüber dem Allgemeinen Teil für das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen an den Berufsbildungszentren. Soweit dieser Besondere Teil nichts anderes bestimmt, findet der Allgemeine Teil Anwendung.

### **B. Anstellungsformen**

#### *§ 453.<sup>2)</sup> Kategorien von Lehrpersonen*

<sup>1</sup> Der Lehrkörper setzt sich zusammen aus:

- a) Berufsfachschullehrpersonen;
- b) Lehrpersonen an höheren Fachschulen;
- c) Praxislehrpersonen (mit Werkstatt- und Berufsschulunterricht);
- d) Lehrbeauftragten;
- e) Stellvertretenden.

<sup>2</sup> Lehrpersonen erfüllen alle auf der entsprechenden Stufe geforderten fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen. Diese richten sich nach den Vorgaben des Bundes und der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK).

<sup>3</sup> Lehrbeauftragte erfüllen nicht alle an die Lehrpersonen gestellten fachlichen und pädagogischen Anforderungen.

<sup>4</sup> Stellvertretende werden für Lehrpersonen oder Lehrbeauftragte eingesetzt, die ihren Unterricht vorübergehend nicht erteilen können.

#### *§ 454.<sup>3)</sup> Unbefristete Anstellung*

<sup>1</sup> Lehrpersonen werden grundsätzlich unbefristet angestellt.

<sup>2</sup> Soweit das Pensum oder ein Teil davon voraussichtlich nicht für mehr als zwei Jahre sichergestellt ist, wird im unbefristeten Vertrag der gesicherte Pensenteil (Sockelpensum) und ein darüber hinausgehender Pensenumrahmen von höchstens fünf Lektionen (Maximalpensum) für den nicht gesicherten Pensenteil festgelegt.

<sup>3</sup> Angeordnete Pensenerhöhungen im festgelegten Pensenumrahmen werden wirksam, wenn die Lehrperson nicht innert 10 Tagen seit Erhalt der schriftlichen Mitteilung schriftlich ihren Verzicht auf die Erhöhung erklärt.

---

<sup>1)</sup> § 452 Fassung vom 9. Mai 2011.

<sup>2)</sup> § 453 Fassung vom 20. Juni 2011.

<sup>3)</sup> § 454 Fassung vom 20. Juni 2011.

## 126.3

### § 454<sup>bis, 1)</sup> Befristete Anstellung

<sup>1</sup> Lehrpersonen werden soweit befristet angestellt, als mit dem Pensensrahmen die Unsicherheit in der Pensensfestlegung nicht abgedeckt werden kann.

<sup>2</sup> Lehrbeauftragte und Stellvertretende werden befristet angestellt.

## C. Auflösung des Anstellungsverhältnisses

### § 455.<sup>2)</sup> Kündigungsfristen und -termine (§ 40 Gesetz über die Berufsbildung; GBB; BGS 416.111)

<sup>1</sup> Die Kündigung ist grundsätzlich nur auf Ende eines Schulhalbjahres möglich.

<sup>1bis</sup> Im Fall von Mutterschaft ist die Kündigung auf das Ende des Mutterschaftsurlaubs möglich.

<sup>2</sup> Liegen wichtige Gründe vor, kann die Kündigung auch auf einen andern Zeitpunkt erfolgen.

<sup>3</sup> Die Kündigungsfrist beträgt vier Monate.

<sup>4</sup> Die Kündigungsfrist im Fall von Absatz <sup>1bis</sup> Mutterschaft beträgt zwei Monate.

## D. Inhalt des Anstellungsverhältnisses

### 1. Pflichten der Lehrpersonen

#### a. Auftrag der Lehrpersonen

### § 456. Auftrag<sup>3)</sup>

<sup>1</sup> Die Berufsschulen haben einen eigenständigen Bildungsauftrag. Diesem kommt im gesellschaftlichen Umfeld für alle Partner eine hohe Bedeutung zu.

<sup>2</sup> Die Lehrpersonen sind für ihren Unterricht verantwortlich. Sie leisten ebenso einen Beitrag zur Erziehung und helfen mit, ein Schulklima zu schaffen, das alle Beteiligten motiviert. Sie unterstützen die Gestaltung und die Entwicklung der Schule.

<sup>3</sup> Die pädagogischen Aufgaben setzen einen hohen Ausbildungsstandard und eine hohe Leistungsbereitschaft der Lehrpersonen voraus. Die Lehrpersonen sind sich ihres Vorbildcharakters bewusst. Ihre Tätigkeit zeichnet sich durch eine hohe Professionalität aus.<sup>4)</sup>

---

<sup>1)</sup> § 454<sup>bis</sup> eingefügt am 20. Juni 2011.

<sup>2)</sup> § 455 Fassung vom 17. Februar 2015.

<sup>3)</sup> § 456 Sachüberschrift Fassung vom 9. Mai 2011.

<sup>4)</sup> § 456 Absatz 3 Fassung vom 9. Mai 2011.

<sup>4</sup> Die gewissenhafte Erfüllung der Pflichten allein vermag den Lehrerfolg nicht zu garantieren. Dieser ist von weiteren, durch die Lehrpersonen nicht beeinflussbaren Faktoren abhängig. Sie müssen deshalb während ihrer gesamten Lehrtätigkeit an ihrer fachlichen, pädagogischen und persönlichen Kompetenz arbeiten, um den sich immer rascher ändernden technologischen, wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Gegebenheiten gewachsen zu sein.

<sup>5</sup> Die Lehrerschaft ist zur Erfüllung ihres Auftrages auch auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Lehrbetrieben, den Eltern, den Behörden und weiteren Bildungspartnern angewiesen.<sup>1)</sup>

<sup>6</sup> Angesichts der vielfältigen Aufgaben, die alle Bereiche der Lehrerpersönlichkeit fordern, sind die Lehrpersonen zur Vorbereitung und Aufarbeitung ihrer Lehrverpflichtungen, zur Weiterbildung und zur Reflexion ihrer eigenen Lehrtätigkeit auf angemessene Freiräume während der unterrichtsfreien Arbeitszeit und auf einen periodischen Bildungsurlaub angewiesen.<sup>2)</sup>

<sup>7</sup> Der Pflichtenkreis der Lehrpersonen wird im Einzelnen durch die Schulgesetzgebung und die darauf beruhenden Regelungen sowie die in den Bildungsverordnungen festgelegten Bildungsziele bestimmt.<sup>3)</sup>

<sup>8</sup> ...<sup>4)</sup>

#### § 456<sup>bis</sup>.<sup>5)</sup> Tätigkeitsbereiche

<sup>1</sup> Der Auftrag der Lehrpersonen ist ganzheitlich zu verstehen. Den Rahmen bilden der GAV sowie die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen und Lehrpläne.

<sup>2</sup> Der Auftrag gliedert sich in folgende Tätigkeitsbereiche:

- a) Unterricht und Erziehung: Tätigkeiten in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Unterricht, Unterricht, kurzfristige Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, Leistungskontrolle, langfristige Unterrichtsplanung und Auswertung, Erziehung als Mittel zur Erreichung der Gesellschafts- und Arbeitsmarktfähigkeit, Beurteilung und Beratung der Lernenden;
- b) Gemeinschaftsaufgaben für alle: Teilnahme an Konferenzen, Arbeiten in der Fachschaft, Vorbereitung, Durchführung und Korrektur von Aufnahme- und Schlussprüfungen, Förderung und Entwicklung der Schulqualität, Mitarbeit in der Schulentwicklung, regionale und interkantonale Zusammenarbeit, Öffentlichkeitsarbeit;
- c) Zusammenarbeit mit den Organisationen der Arbeitswelt, den abgebenden und aufnehmenden Schulen, den Eltern, mit Behörden und mit Spezialdiensten der Schule;
- d) Weiterbildung in allen Tätigkeitsbereichen, persönliche Weiterbildung;
- e) Übernahme von besonderen Aufgaben in Absprache mit der Schulleitung wie Schulleitungsfunktionen, Fachschaftspräsidium, Stundenplanung, Mentorat usw.

---

1) § 456 Absatz 5 Fassung vom 9. Mai 2011.

2) § 456 Absatz 6 Fassung vom 9. Mai 2011.

3) § 456 Absatz 7 Fassung vom 9. Mai 2011.

4) § 456 Absatz 8 aufgehoben am 9. Mai 2011.

5) § 456<sup>bis</sup> eingefügt am 9. Mai 2011.

## 126.3

### *§ 457. Pflichten bei Teilzeitbeschäftigung*

<sup>1</sup> Der Auftrag für die Lehrpersonen mit Vollpensum gilt auch für die Lehrpersonen mit Teilpensum sowie für die Stellvertretenden. In Absprache mit der Schulleitung leisten die Lehrpersonen in den Bereichen gemäss § 456<sup>bis</sup> Absatz 2 Buchstaben b-e den Anteil, der ihrem Pensum entspricht.<sup>1)</sup>

<sup>2</sup> ...<sup>2)</sup>

### *§ 457<sup>bis, 3)</sup> Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses*

Die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 55<sup>bis</sup> findet bei veränderten Schülerzahlen keine Anwendung auf Lehrpersonen.

## **b. Unterrichtsausfall**

### *§ 458. Pflichten bei Unterrichtsausfall*

Jeder Unterrichtsausfall ist der direkt vorgesetzten Stelle zu melden.

### *§ 459. Vorhersehbare Unterrichtsausfälle*

<sup>1</sup> Für vorhersehbaren Ausfall des Unterrichts hat die Lehrperson beim Direktor oder der Direktorin in der Regel sechs Wochen vor Beginn desselben um Urlaub nachzusuchen. Dieser wird bis zu zwei Wochen von ihm oder ihr, für eine längere Dauer vom Departement für Bildung und Kultur gewährt.

<sup>2</sup> Diese Regelung gilt nicht für den Mutterschaftsurlaub.

### *§ 460. Frist zur Einreichung von Urlaubsgesuchen*

<sup>1</sup> Gesuche um länger dauernden Urlaub sind dem Departement für Bildung und Kultur möglichst frühzeitig unter Kenntnissgabe an die Aufsichtsbehörde einzureichen.

<sup>2</sup> Im einzelnen gelten für die Einreichung von Gesuchen dieser Art folgenden Fristen:

- a) Lehrpersonen, welche zum Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst aufgeboten werden, haben dem Departement für Bildung und Kultur sofort nach Empfang des Aufgebotes Mitteilung zu machen; Inhalt dieser Mitteilung bildet die auffbietende Stelle, das Datum der Einrückung, die Art des Dienstes, ihre Einteilung und ihren Grad sowie das Datum der Entlassung oder, sofern dieses nicht feststeht, die voraussichtliche Dauer des Dienstes;
- b) Lehrpersonen, welche aus anderen Gründen Urlaub wünschen, haben ihr Gesuch in der Regel 6 Wochen vor Urlaubsbeginn einzureichen.

### *§ 461. Kompensation des vorhersehbaren Unterrichtsausfalls*

<sup>1</sup> Die Lehrpersonen haben Arbeitsausfälle (Lektionen u.a.), die sie selbst verursachen, vorbehältlich anderslautender eidgenössischer oder kantonaler Bestimmungen, nach Möglichkeit vor- oder nachzuholen. Der Direktor oder die Direktorin kann Ausnahmen bewilligen. Bei Bedarf kann der Un-

---

<sup>1)</sup> § 457 Absatz 1 Fassung vom 9. Mai 2011.

<sup>2)</sup> § 457 Absatz 2 aufgehoben am 9. Mai 2011.

<sup>3)</sup> § 457<sup>bis</sup> eingefügt am 25. Juni 2018.

terrichtsausfall durch die Übernahme von anderen Aufgaben kompensiert werden.

<sup>2</sup> Anstelle einer Kompensation kann auch ein Lohnabzug erfolgen.

<sup>3</sup> Die Verantwortung für die Handhabung der Kompensation liegt bei der Schulleitung und bei den einzelnen Lehrpersonen.

### **c. Unterricht ausserhalb der Stammschule**

#### *§ 462. Unterricht ausserhalb der Stammschule*

<sup>1</sup> Unbefristet angestellte Berufsschullehrpersonen, denen an der Stammschule kein Unterrichtspensum im Umfang ihres vertraglich vereinbarten Pensums zugeteilt werden kann, können verpflichtet werden, Unterrichtsstunden aufgrund ihrer Ausbildung an einer anderen kantonalen Schule zu übernehmen.

<sup>2</sup> Über die Zuteilung entscheidet das Departement für Bildung und Kultur auf Antrag des Amtes für Berufsbildung und Berufsberatung und nach Rücksprache mit den betroffenen kantonalen Schulen.

## **2. Rechte der Lehrpersonen**

### **a. Arbeitszeit und Urlaub**

#### 1. Arbeitszeit

#### *§ 463. Schuljahr*

<sup>1</sup> Das Schuljahr umfasst 38 Unterrichtswochen.

<sup>2</sup> Die Weihnachtsferien sind Teil der unterrichtsfreien Zeit und dauern zwei Wochen.

<sup>3</sup> Das Departement für Bildung und Kultur legt den Zeitpunkt fest.

#### *§ 463<sup>bis</sup>.<sup>1</sup>) Gesamtarbeitszeit*

<sup>1</sup> Die jährliche Gesamtarbeitszeit der Lehrpersonen entspricht grundsätzlich jener der übrigen Arbeitnehmenden des Kantons. Die Wochenarbeitszeit der Lehrpersonen wird jedoch mit Rücksicht auf die unterschiedliche Belastung während und ausserhalb der Unterrichtswochen nicht explizit festgesetzt. Die zeitliche Mehrbelastung wird in der unterrichtsfreien Arbeitszeit ausgeglichen.

<sup>2</sup> Die Arbeitszeit gliedert sich in

- a) Unterricht, definiert durch die Lektionenzahl pro Woche;
- b) weitere Arbeit mit Präsenzverpflichtung wie Teilnahme an Sitzungen, Konferenzen und Schulanlässen, Durchführung von Schulanlässen, Weiterbildung im Kollegium usw.;

---

<sup>1</sup>) § 463<sup>bis</sup> eingefügt am 9. Mai 2011.

## 126.3

c) Arbeit ohne Präsenzverpflichtung wie Unterrichtsvorbereitung, Auswertung des Unterrichts, persönliche Weiterbildung usw.

<sup>3</sup> Der Tätigkeitsbereich gemäss § 456<sup>bis</sup> Absatz 2 Buchstabe a umfasst mindestens 85 Prozent der Jahresarbeitszeit einer Lehrperson.

### § 464.<sup>1)</sup> Pflichtpensum

<sup>1</sup> Das wöchentliche Pflichtpensum (Vollpensum) der Lehrpersonen an den Berufsschulen beträgt grundsätzlich 26.5, für den Sportunterricht 27.5 Lektionen zu 45 Minuten. Das wöchentliche Pflichtpensum (Vollpensum) der Lehrpersonen an den Höheren Fachschulen beträgt 23.5 Lektionen zu 45 Minuten.<sup>2)</sup>

<sup>2</sup> Von dieser Regel abweichende Pensen sind aus pädagogischen und betrieblichen Gründen möglich, sofern die Jahresarbeitszeit gemäss § 463<sup>bis</sup> sowie der Dienstauftrag gemäss den §§ 456, 456<sup>bis</sup> und 457 eingehalten werden. Eine Lektion Berufsschulunterricht entspricht 1.8 Stunden Praxisunterricht an der Schule für Mode und Gestalten und am ZeitZentrum.<sup>3)</sup>

<sup>3</sup> In der Regel umfasst der Dienstauftrag sämtliche Tätigkeiten, die durch die ordentlichen Arbeiten einer Berufsschullehrperson anfallen. Aus betrieblichen Gründen ausfallende Lektionen, die nicht kompensiert werden können, werden durch, von der Schulleitung zugewiesene, zusätzliche Arbeiten ausgeglichen.<sup>4)</sup>

<sup>4</sup> Arbeiten nach § 456<sup>bis</sup> Absatz 2 Buchstaben b-e die 15 Prozent der Arbeitszeit überschreiten, sowie einzelne Stellvertretungen werden in Absprache mit der Schulleitung entweder durch Entlastungslektionen oder durch ein Minderpensum entschädigt.<sup>5)</sup>

<sup>5</sup> ...<sup>6)</sup>

### § 465. Reduktion des Pflichtpensums<sup>7)</sup>

Das Departement für Bildung und Kultur kann, wenn triftige Gründe vorliegen, das Unterrichtspensum ohne Kürzung des Lohnes reduzieren.

---

<sup>1)</sup> § 464 Fassung vom 22. April 2008.

<sup>2)</sup> § 464 Absatz 1 Fassung vom 20. Juni 2011.

<sup>3)</sup> § 464 Absatz 2 Fassung vom 20. Juni 2011.

<sup>4)</sup> § 464 Absatz 3 angefügt am 9. Mai 2011.

<sup>5)</sup> § 464 Absatz 4 angefügt am 9. Mai 2011.

<sup>6)</sup> Die Änderung von § 464 Absatz 5 eingefügt am 26. August 2013 (Inkrafttreten 1. August 2014) wurde mit RRB Nr. 2014/570 vom 24. März 2014 für die Globalbudgetperiode 2016-2018 sistiert und tritt noch nicht in Kraft. Inkrafttreten gemäss RRB Nr. 2018/1915 vom 4. Dezember 2018 am 1. August 2019.

<sup>7)</sup> § 465 Sachüberschrift Fassung vom 20. Juni 2011.

## 2. Urlaub

### 2.1. Allgemeines

#### § 466. Bezahlter und unbezahlter Urlaub

<sup>1</sup> Gesuche um bezahlte oder unbezahlte Beurlaubung vom Unterricht sind in der Regel spätestens drei Monate vor Beginn der Abwesenheit beim Direktor oder bei der Direktorin einzureichen.

<sup>2</sup> Der Urlaub wird bis zu zehn Halbtagen pro Schuljahr vom Direktor oder der Direktorin, für eine längere Dauer auf Antrag des Direktors oder der Direktorin vom Amt für Berufsbildung und Berufsberatung gewährt.

<sup>3</sup> Diese Regelungen gelten nicht für den Mutterschaftsurlaub.

#### § 467. Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

Lehrpersonen, die zum Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst aufgeboten werden, haben den Direktor oder die Direktorin sofort nach Veröffentlichung des Aufgebotsplakates oder, wenn nur durch persönlichen Marschbefehl aufgeboten wird, sofort nach dessen Empfang schriftlich zu benachrichtigen.

### 2.2. Studienurlaub

#### § 468. Zweck des Studienurlaubs

<sup>1</sup> Der Studienurlaub dient der Weiterbildung der Lehrpersonen in einer Weise, die neben der Lehrtätigkeit und in den Ferien allein nicht möglich ist.

<sup>2</sup> Der Studienurlaub ist so zu verbringen, dass sich daraus für die Unterrichtstätigkeit ein Nutzen ergibt.

#### § 469. Voraussetzung, Dauer und Zeitpunkt des Studienurlaubs

<sup>1</sup> Studienurlaub steht unbefristet angestellten Lehrpersonen zu, die im Durchschnitt der letzten 5 Jahre dauernd mindestens die Hälfte eines vollen Pensums unterrichtet haben.

<sup>2</sup> Im Zeitpunkt des Urlaubs muss die Lehrperson mindestens zwei Jahre an einer solothurnischen Berufsschule tätig gewesen sein.

<sup>3</sup> Der bezahlte Studienurlaub dauert in der Regel acht aufeinanderfolgende Schulwochen. Der Regierungsrat kann Abweichungen bewilligen.

<sup>4</sup> An den bezahlten kann ein unbezahlter Urlaub von höchstens vier Monaten angeschlossen werden.

<sup>5</sup> Der erste Studienurlaub ist in der Regel im fünften bis zehnten Jahr des Schuldienstes im Kanton Solothurn zu beziehen.

<sup>6</sup> Ein zweiter Studienurlaub ist frühestens acht Jahre nach dem ersten, spätestens aber fünf Jahre vor dem Erreichen des Pensionsalters möglich.

## 126.3

### § 470. *Urlaubsgesuche*

<sup>1</sup> Gesuche um Studienurlaub sind vier Monate vor Urlaubsbeginn auf dem Dienstweg dem Direktor oder der Direktorin zuhanden des Departementes für Bildung und Kultur einzureichen.

<sup>2</sup> Im Urlaubsgesuch sind Ziel und Programmgestaltung des Urlaubs darzulegen.

### § 471. *Entscheid*

<sup>1</sup> Das Departement für Bildung und Kultur entscheidet auf Antrag des kantonalen Berufsschulinspektors.

<sup>2</sup> Es beurteilt, ob das eingereichte Urlaubsprogramm die Voraussetzung nach § 468 GAV erfüllt.

<sup>3</sup> An die Bewilligung des Studienurlaubs können Auflagen geknüpft werden.

### § 472. *Urlaubsbericht*

<sup>1</sup> Nach dem Urlaub hat die Lehrperson zuhanden des kantonalen Berufsschulinspektors einen Bericht über den Urlaub zu verfassen.

<sup>2</sup> Die Form der Berichterstattung wird vom Departement für Bildung und Kultur festgelegt.

<sup>3</sup> Dem Bericht sind Ausweise über besuchte Kurse usw. beizulegen.

### § 473. *Rückerstattung der Stellvertretungskosten*

<sup>1</sup> Sofern die Lehrperson nach ihrem Urlaub nicht weitere drei Jahre im Dienst einer solothurnischen Berufsschule verbleibt, hat sie die durch ihre Abwesenheit entstandenen Stellvertretungskosten anteilmässig zurückzuerstatten.

<sup>2</sup> Liegen besondere Gründe vor, so kann das Departement für Bildung und Kultur eine abweichende Regelung treffen.

## 3. Altersentlastung

### § 474.<sup>1)</sup> *Anspruch*

<sup>1</sup> Lehrpersonen ab dem 58. Altersjahr haben Anspruch auf Altersentlastung, wenn ihr Gesamtpensum umgerechnet mindestens 80 und höchstens 100 Prozent beträgt.

<sup>2</sup> Das Gesamtpensum umfasst das Pensum als Lehrperson sowie ein allfälliges Pensum als Schulleiter oder Schulleiterin.

<sup>3</sup> Es werden nur Pensen an Schulen im Geltungsbereich des GAV berücksichtigt.

<sup>4</sup> Der Anspruch entfällt, wenn das Pensum als Lehrperson geringer ist als 10.5 beziehungsweise 11 Lektionen pro Woche.

<sup>5</sup> Für Lehrpersonen, welche nach dem Jahresarbeitszeitmodell angestellt sind, gilt anstelle der Altersentlastung der Ferienanspruch nach § 100.

---

<sup>1)</sup> § 474 Fassung vom 4. Juni 2013.



### § 475.<sup>1)</sup> *Umfang*

<sup>1</sup> Die Altersentlastung für Lehrpersonen ohne Schulleitungsfunktion beträgt 3 Lektionen pro Woche.<sup>2)</sup>

<sup>1bis</sup> Die Altersentlastung wird Lehrpersonen mit zusätzlicher Schulleitungsfunktion ausschliesslich für ihr Pensum als Lehrperson gewährt.<sup>3)</sup>

<sup>2</sup> Sie beträgt bei einem Pflichtpensum von 26.5 Lektionen pro Woche:

- a) für ein Pensum von 21–26.5 Lektionen: 3 Lektionen pro Woche;
- b) für ein Pensum von 16–20.5 Lektionen: 2 Lektionen pro Woche;
- c) für ein Pensum von 10.5–15.5 Lektionen: 1 Lektion pro Woche.

<sup>3</sup> Sie beträgt bei einem Pflichtpensum von 27.5 Lektionen pro Woche:

- a) für ein Pensum von 22–27.5 Lektionen: 3 Lektionen pro Woche;
- b) für ein Pensum von 16.5–21.5 Lektionen: 2 Lektionen pro Woche;
- c) für ein Pensum von 11–16 Lektionen: 1 Lektion pro Woche.

### § 476. *Beginn des Anspruchs*

Der Anspruch auf die Altersentlastung entsteht mit Beginn des Schuljahres, in dem die Lehrperson das 58. Altersjahr vollendet.

### § 477.<sup>4)</sup> *Lohn*

Der Lehrperson wird auch für die Entlastungslektionen der Lohn ausgerichtet.

### § 478. *Anstellungsform*

<sup>1</sup> Die Form der Anstellung ist für die Altersentlastung nicht massgebend.

<sup>2</sup> Die Stellvertreter erhalten keine Altersentlastung.

### § 479. *Nebenbeschäftigungen*

<sup>1</sup> Jede Nebenbeschäftigung von altersentlasteten Lehrpersonen ist vor Beginn dem Direktor oder der Direktorin anzuzeigen. Dieser oder diese leitet die Anzeige auf dem Dienstweg an das Departement für Bildung und Kultur weiter.

<sup>2</sup> Das Departement für Bildung und Kultur entscheidet über die Zulässigkeit.

<sup>3</sup> Gegen den Entscheid des Departementes kann beim Regierungsrat Beschwerde geführt werden.

### § 480. *Zusatzlektionen*

<sup>1</sup> Eine altersentlastete Lehrperson darf weder an der eigenen Schule Zusatzlektionen noch an anderen Schulen zusätzlich Unterricht erteilen.

<sup>2</sup> Stunden, die über das nach § 474 GAV reduzierte Pflichtpensum hinaus erteilt werden müssen, sind zu kompensieren; sie gelten nicht als Zusatzlektionen.

---

1) § 475 Fassung vom 4. Juni 2013.

2) § 475 Absatz 1 Fassung vom 4. Dezember 2018.

3) § 475 Absatz 1<sup>bis</sup> eingefügt am 4. Dezember 2018.

4) § 477 Fassung vom 4. Juni 2013.

## 126.3

### § 481. Pensionskasse

Die Altersentlastung hat Einfluss weder auf die späteren Ansprüche gegenüber der staatlichen Pensionskasse noch auf die Höhe des versicherten Lohnes. Arbeitgeber und Arbeitnehmende haben weiterhin die vollen Beiträge an die staatliche Pensionskasse zu leisten.

## **b. Löhne und Lohnnebenleistungen**

### 1. Lohnkonzept

#### § 482.<sup>1)</sup> Einreihung

Die Einreihung der Lehrpersonen, Lehrbeauftragten und Stellvertretenden ist in den §§ 498 - 500 geregelt.

#### § 483. Anrechnung von Schuldienst

<sup>1</sup> Für die Entlohnung wird folgender Schuldienst angerechnet:

- a) Schuldienst an andern Schulen, auch ausserkantonalen, in der Regel vom Zeitpunkt an, da eine Lehrperson die solothurnische Lehrberechtigung erworben hat;
- b) Stellvertretungen an einer öffentlichen solothurnischen Schule sowie die Dienstzeit an einer staatlichen oder staatlich anerkannten solothurnischen Anstalt, wenn sie zusammen wenigstens ein Schuljahr ergeben.

<sup>2</sup> Im Einzelfall entscheidet das Departement für Bildung und Kultur.

#### § 484. Berechnung der Dienstjahre

Bei der Berechnung der Dienstjahre wird Schuldienst von weniger als einem halben Jahr nicht berücksichtigt. Schuldienst von einem halben Jahr und mehr gilt als ein ganzes Dienstjahr.

#### § 485. Beginn und Ende des Lohnanspruches

Der Lohnanspruch der Lehrpersonen für das erste Schulhalbjahr beginnt am 1. August und endet am folgenden 31. Januar, jener für das zweite Schulhalbjahr beginnt am 1. Februar und endet am 31. Juli.

### 2. Zusatzlektionen

#### § 486. Grundsatz

<sup>1</sup> Als Zusatzlektionen gelten Lektionen, welche eine Lehrperson zusätzlich zu einem Vollpensum unterrichtet. An verschiedenen Schulen erteilte Pensum werden für die Berechnung des Vollpensums addiert.

<sup>2</sup> Zusatzlektionen werden nach Möglichkeit im nächsten Schulhalbjahr oder im folgenden Schuljahr kompensiert. Sofern eine Kompensation nicht möglich ist, werden die Zusatzlektionen entschädigt.

---

<sup>1)</sup> § 482 Fassung vom 20. Juni 2011.

*§ 487.<sup>1)</sup> Entschädigung für Zusatzlektionen*

Die Entschädigung für Lektionen, die das Vollpensum übersteigen, entspricht dem Ansatz der Einzellektion des individuellen Lohnes.

*§ 488. Beschränkung der Zusatzlektionen*

Den Lehrpersonen dürfen grundsätzlich höchstens 3 Zusatzlektionen pro Woche zugeteilt werden. Lektionen an anderen Schulen gelten ebenfalls als Zusatzlektion. In zwingenden Fällen kann das Departement für Bildung und Kultur Ausnahmen gestatten.

3. ...<sup>2)</sup>

§§ 489. - 494. ...<sup>3)</sup>

4. Treueprämie<sup>4)</sup>

*§ 494<sup>bis,5)</sup> Treueprämienurlaub*

Der Bezug des Treueprämienurlaubs erfolgt an mindestens fünf aufeinanderfolgenden Arbeitstagen.

### **3. Einzelregelungen**

*§ 495. Einzelregelungen*

Regelungen über Lohn und Rechtsstellung einzelner Kategorien von Lehrpersonen sind in Anhang 2 (§ 503 GAV) geregelt.

## **E. Schlussbestimmungen**

*§ 496. Inkrafttreten*

<sup>1)</sup> § 464 GAV (Pflichtpensum) tritt am 1. Februar 2005 in Kraft.

<sup>2)</sup> § 487 GAV (Zusatzlektionen) tritt am 1. Februar 2005 in Kraft. Die Entschädigung für Zusatzstunden, die vor dem 1. Februar 2005 geleistet worden sind, richtet sich nach den bisher geltenden Bestimmungen.

---

<sup>1)</sup> § 487 Fassung vom 20. Juni 2011.

<sup>2)</sup> Titel aufgehoben am 20. Juni 2011.

<sup>3)</sup> §§ 489 - 494 aufgehoben am 20. Juni 2011.

<sup>4)</sup> Titel 4. eingefügt am 8. Mai 2012.

<sup>5)</sup> § 494<sup>bis</sup> eingefügt am 8. Mai 2012.

## 126.3

### *§ 496<sup>bis, 1)</sup> Übergangsbestimmung zur Änderung vom 20. Juni 2011*

Für Lehrpersonen und Lehrbeauftragte in bereits bestehenden Anstellungsverhältnissen gilt:

- a) Für diejenigen, die die fachlichen oder pädagogischen Anforderungen nach neuem Recht nicht erfüllen, gilt die bisherige Einreihung weiter;
- b) bei Wahrnehmung einer anderen Funktion oder bei Änderung der fachlichen oder pädagogischen Qualifikation der Lehrperson gilt neues Recht;
- c) Höhereinreihungen nach neuem Recht werden bis spätestens 31. Juli 2012 umgesetzt (mit Rückwirkung per 1. August 2011).

---

<sup>1)</sup> § 496<sup>bis</sup> eingefügt am 20. Juni 2011.

## Anhang 1: Lohn

§ 497. ...<sup>1)</sup>

### a. ...<sup>2)</sup>

§ 498.<sup>3)</sup> *Einreihung der Lehrpersonen*

<sup>1</sup> Lehrpersonen an höheren Fachschulen werden wie folgt eingereiht:

- a) mit Masterabschluss im Fachbereich und Lehrdiplom für den hauptberuflichen Unterricht an höheren Fachschulen: in Lohnklasse 23;
- b) mit Bachelor- oder gleichwertigem Abschluss im Fachbereich und Lehrdiplom für den hauptberuflichen Unterricht an höheren Fachschulen: in Lohnklasse 22.

<sup>2</sup> Lehrpersonen an Berufsmaturitätsschulen mit Lehrdiplom für den hauptberuflichen Unterricht an Berufsmaturitätsschulen oder äquivalenter Qualifikation werden in Lohnklasse 23 eingereiht.

<sup>3</sup> Lehrpersonen an Berufsfachschulen mit Lehrdiplom für den hauptberuflichen Unterricht an Berufsfachschulen für allgemeinbildenden, berufskundlichen oder Sportunterricht sowie für Sprach- und Handelsfächer werden in Lohnklasse 22 eingereiht.

<sup>4</sup> Lehrpersonen an berufsvorbereitenden Lehrgängen (Brückenangebote) mit Lehrdiplom für den Unterricht an Sekundarschulen und berufspädagogischer Ausbildung werden in Lohnklasse 21 eingereiht.

<sup>5</sup> Lehrpersonen für den Praxisunterricht in Lehrwerkstätten mit Abschluss der höheren Berufsbildung oder einer gleichwertigen Qualifikation im Unterrichtsfach und berufspädagogischer Ausbildung werden in Lohnklasse 20 eingereiht.

§ 499.<sup>4)</sup> *Einreihung der Lehrbeauftragten*

<sup>1</sup> Mit Bezug auf die Lehrpersonen werden Lehrbeauftragte wie folgt eingereiht:

- a) mit dem für den entsprechenden Fachbereich geforderten fachlichen Abschluss und dem berufspädagogischen Abschluss für den nebenberuflichen Einsatz: eine Lohnklasse tiefer;
- b) mit dem für den entsprechenden Fachbereich geforderten fachlichen Abschluss, jedoch ohne berufspädagogischen Abschluss: zwei Lohnklassen tiefer;
- c) ohne den für den entsprechenden Fachbereich geforderten fachlichen Abschluss und ohne pädagogischen Abschluss: fünf Lohnklassen tiefer.

<sup>2</sup> Lehrbeauftragte aus einem anderen Schulbereich, welche ihre Funktion während mindestens fünf Jahren ausgeübt haben, übernehmen die der bisherigen Funktion entsprechende Lohnklasse, sofern diese höher liegt als die Einreihung nach Absatz 1. Eine Höhereinreihung als in die maximale

<sup>1)</sup> § 497 aufgehoben am 20. Juni 2011.

<sup>2)</sup> Titel aufgehoben am 20. Juni 2011.

<sup>3)</sup> § 498 Fassung vom 20. Juni 2011.

<sup>4)</sup> § 499 Fassung vom 20. Juni 2011.

## 126.3

Lohnklasse für Lehrpersonen der entsprechenden Berufsschulstufe ist nicht möglich.

<sup>3</sup> Alle Lehrbeauftragten ohne betriebliche Erfahrung von mindestens sechs Monaten werden zusätzlich eine Lohnklasse tiefer eingereiht. Von dieser Regelung ausgenommen sind die Lehrbeauftragten für Sportunterricht.

<sup>4</sup> In nicht geregelten Fällen entscheidet das Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen über das Vorliegen gleichwertiger Qualifikationen.

### **b. ...<sup>1)</sup>**

*§ 500.<sup>2)</sup> Stellvertretende*

Stellvertretende werden wie Lehrpersonen beziehungsweise wie Lehrbeauftragte eingereiht.

### **c. ...<sup>3)</sup>**

*§§ 501. und 502. ...<sup>4)</sup>*

---

<sup>1)</sup> Titel aufgehoben am 20. Juni 2011.

<sup>2)</sup> § 500 Fassung vom 20. Juni 2011.

<sup>3)</sup> Titel aufgehoben am 20. Juni 2011.

<sup>4)</sup> §§ 501 und 502 aufgehoben am 20. Juni 2011.

## Anhang 2: Einzelregelungen

§ 503. ...<sup>1)</sup>

### a. Lohn und Pflichtpensum der Leitungspersonen an Berufsschulen<sup>2)</sup>

§ 504. *Rektor-Stellvertreter*

An Schulen ohne Prorektor kann auf Antrag des Rektors ein Rektor-Stellvertreter eingesetzt werden.

§ 505.<sup>3)</sup> *Unterrichtslektionen der Direktoren und Direktorinnen*

Die zu erteilenden Unterrichtslektionen legt der Direktor oder die Direktorin des BBZ innerhalb der nachgenannten Richtwerte fest:

- a) Richtwerte für grössere Schulen (GIBS Solothurn, GIBS Olten, BZ-GS) sind: 4–8 Lektionen;
- b) Richtwerte für mittlere Schulen (KBS Solothurn-Grenchen, KBS Olten, GIBS Grenchen und ZeitZentrum Grenchen) sind: 8–12 Lektionen.

§ 506. *Unterrichtslektionen der Prorektoren und Prorektorinnen, der Leiter und Leiterinnen des EBZ, der Leiter und Leiterinnen der höheren Fachschule und der Leiter und Leiterinnen von Abteilungen<sup>4)</sup>*

Die zu erteilenden Unterrichtslektionen legt der Direktor oder die Direktorin des BBZ fest.

§ 507. *Zulage für Direktoren-Stellvertreter*

Direktoren-Stellvertreter erhalten eine Zulage in der Grösse der Entlohnung einer Jahreslektion der Lohnklasse, in der sie als Berufsschullehrperson eingereicht sind.

§ 508. *Zusatzlektionen*

Direktoren und Prorektoren dürfen an kantonalen oder vom Kanton subventionierten Schulen keine zusätzlichen bezahlten Lektionen erteilen.

### b. Mentorat für neue Lehrpersonen

§ 509. *Grundsatz*

<sup>1)</sup> Die Rektorate können zur Betreuung neu Eintretender Lehrpersonen Mentorate errichten.

---

<sup>1)</sup> § 503 aufgehoben am 20. Juni 2011.

<sup>2)</sup> Titel Fassung vom 22. April 2014.

<sup>3)</sup> § 505 Fassung vom 22. April 2014.

<sup>4)</sup> Sachüberschrift Fassung vom 22. April 2014.

## 126.3

<sup>2</sup> Wo die besonderen Umstände es erfordern, kann auch einer bereits im Amt stehenden Lehrperson ein Mentor oder eine Mentorin zugewiesen werden. Für diese Massnahme ist die Zustimmung des Inspektorates erforderlich.

### § 510. Dauer

Ein Mentorat dauert in der Regel ein Semester. In Ausnahmefällen kann die Schulleitung es um ein weiteres Semester verlängern.

### § 511. Mentoren und Mentorinnen

Als Mentoren und Mentorinnen werden bewährte hauptamtliche Lehrpersonen eingesetzt. In besonderen Fällen können auch erfahrene Lehrbeauftragte mit dieser Aufgabe betraut werden.

### § 512. Aufgaben des Mentors oder der Mentorin

Dem Mentor oder der Mentorin obliegen folgende Aufgaben:

- a) Beratung der betreuten Lehrperson allgemein und in allen schulischen Fragen;
- b) Einführung der betreuten Lehrperson in die Lehrpläne;
- c) Besuch von Unterrichtslektionen der betreuten Lehrperson und Besprechung der besuchten Lektionen;
- d) Einsichtnahme in die Vorbereitungsarbeit und Beratung der betreuten Lehrperson in der Unterrichtsplanung;
- e) Einsichtnahme in die Prüfungsarbeiten und Besprechung der Notengebung;
- f) Aufforderung der betreuten Lehrpersonen zum Besuch eigener Unterrichtslektionen;
- g) Überlassung von Unterrichtsunterlagen;
- h) Einführung der betreuten Lehrperson in den Gebrauch der zur Verfügung stehenden technischen Hilfsmittel;
- i) Information der Lehrperson über die organisatorischen und administrativen Belange der Schule; die Rektorate unterstützen den Mentor oder die Mentorin dabei mit schriftlichen Informationen und mit Informationskonferenzen;
- j) Erstellung des Mentoratsberichts zuhanden der Schulleitung zusammen mit der Lehrperson.

### § 513. Zeitaufwand

<sup>1</sup> Der Arbeitsaufwand für ein Mentorat muss mindestens 40 Stunden pro Semester ausmachen und ist im Mentoratsbericht auszuweisen.

<sup>2</sup> Wenn im Einzelfall der Zweck des Mentorats nach weniger als 40 Stunden Betreuung erreicht ist, kann das Rektorat den betreffenden Mentor oder die betreffende Mentorin während der Dauer der Stundenentlastung für andere Betreuungsaufgaben einsetzen.



**§ 514. Entschädigung**

<sup>1</sup> Die Entschädigung für ein Mentorat erfolgt in Form einer Stundenentlastung. Ein Mentorat von der Dauer eines Semesters berechtigt zu einer Stundenentlastung von einer Lektion während eines Semesters.

<sup>2</sup> Die Kosten für das Mentorat gehen zulasten des Besoldungskredits der Berufsschule, an welche der Mentor oder die Mentorin als hauptamtliche Lehrperson gewählt ist.

**§ 515. Mentorat für Absolventen von Regionalen Methodikkursen des Schweizerischen Instituts für Berufspädagogik**

<sup>1</sup> Für Absolventen und Absolventinnen von Regionalen Methodikkursen des Schweizerischen Instituts für Berufspädagogik (SIBP) können Mentorate von kürzerer Dauer und geringerem Betreuungsaufwand eingerichtet werden («kleines Mentorat»).

<sup>2</sup> Die Entschädigung für kleine Mentorate richtet sich nach den Richtlinien des Schweizerischen Instituts für Berufspädagogik.

**c. ...<sup>1)</sup>**

§§ 516. - 518. ...<sup>2)</sup>

**Anhang 3: ...<sup>3)</sup>**

§ 519...<sup>4)</sup>

---

<sup>1)</sup> Titel c aufgehoben am 22. April 2008.

<sup>2)</sup> §§ 516-518 aufgehoben am 22. April 2008.

<sup>3)</sup> Anhang 3 aufgehoben am 9. Mai 2011.

<sup>4)</sup> § 519 aufgehoben am 9. Mai 2011.

126.3

**Normative Bestimmungen, Besonderer Teil:**

**XI. ...<sup>1)</sup>**

**A. ...<sup>2)</sup>**

§ 520. - 521. ...<sup>3)</sup>

---

<sup>1)</sup> Titel XI aufgehoben am 8. Juni 2010.

<sup>2)</sup> Titel A aufgehoben am 8. Juni 2010.

<sup>3)</sup> §§ 520 - 521 aufgehoben am 8. Juni 2010.

Inkrafttreten GAV am 1. Januar 2005 (§ 21).<sup>1)</sup>

- 
- 1) Inkrafttreten der Änderungen vom:
- 6. Dezember 2005 am 1. Juli 2005;
  - 26. September 2006 am 1. Januar 2006;
  - 12. März 2007 am 1. Juli 2006;
  - 3. Dezember 2007 am 1. September 2007;
  - 22. April 2008 am 1. Dezember 2001 (§ 239) und am 1. Februar 2005 (§ 464, Anhang 2/Titel c/§§ 516-518);
  - 4. November 2008 am 1. Januar 2005 (§ 53<sup>bis</sup>), am 1. Juli 2005 (§ 190 Abs. 1), am 1. Januar 2007 (§ 239) und am 1. November 2008 (§ 1 Bst. d und § 328 Bst. a);
  - 27. Januar 2009 am 1. Januar 2009;
  - 8. Juni 2010 am 1. Juli 2010 und am 1. August 2010 (§ 49 und § 176 Abs. 1 Bst. d);
  - 9. Mai 2011 am 1. August 2011;
  - 20. Juni 2011 am 1. August 2011;
  - 8. Mai 2012 (§ 177 Abs. 1 und § 239 LK 29 -25 Spalte 1) am 1. Januar 2012;
  - 8. Mai 2012 (§ 7 Abs. 4, Besonderer Teil V, § 258 Abs. 1, 3 und 4, § 43<sup>bis</sup>, § 134 Abs. 1<sup>bis</sup>, § 327, § 205 Abs. 2) am 1. Juni 2012;
  - 5. Juni 2012 am 1. Januar 2012 (Korrektur des Beschlusses vom 8. Mai 2012; § 239 LK 29 -25 Spalte 1);
  - 8. Mai 2012 am 1. August 2012;
  - 26. Juni 2012 am 1. August 2012;
  - 12. März 2013 am 1. Dezember 2012;
  - 4. Juni 2013 am 1. August 2013;
  - 26. August 2013 am 1. August 2014;
  - 29. Oktober 2013 am 1. Januar 2014;
  - 22. April 2014 am 1. August 2013;
  - 12. August 2014 am 1. August 2014;
  - 12. August 2014 am 1. September 2014;
  - 17. Februar 2015 am 1. Februar 2015;
  - 17. Februar 2015 am 1. August 2015;
  - 11. August 2015 am 1. August 2015;
  - 18. August 2015 am 1. August 2015;
  - 25. Januar 2016 am 1. November 2015;
  - 12. Januar 2016 am 1. Januar 2016;
  - 9. Mai 2016 am 1. Juni 2016;
  - 17. Mai 2016 am 1. Juli 2016;
  - 7. Juni 2016 am 1. Juli 2016;
  - 24. Oktober 2016 am 1. Januar 2017;
  - 21. Februar 2017 am 1. März 2017;
  - 8. Mai 2017 am 1. Juni 2017;
  - 27. März 2018 am 1. April 2018;
  - 5. Juni 2018 am 1. Juli 2018;
  - 19. Juni 2018 am 1. Juli 2018;
  - 25. Juni 2018 am 1. Juli 2018;
  - 4. Dezember 2018 am 1. Januar 2019;
  - 30. April 2019 am 1. Mai 2019.