

---

# Besoldungsverordnung

## (BVO)

vom 30. Oktober 2006 (Stand 1. Januar 2011)

---

*Der Kantonsrat von Appenzell Ausserrhoden,*

gestützt auf Art. 74 der Verfassung des Kantons Appenzell A.Rh. vom 30. April 1995<sup>1)</sup> und Art. 73 des Personalgesetzes vom 24. Oktober 2005,<sup>2)</sup>

*beschliesst:*

### **1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen** (1.)

#### **I. Geltungsbereich** (1.1.)

##### **Art. 1**      Regelungsbereich

<sup>1</sup> Die Verordnung regelt das Nähere zu folgenden Bestimmungen des Personalgesetzes:

- a) Lohn nach Art. 34 (Lohnbestimmung) und 35 (Lohnanpassung);
- b) Entschädigungen nach Art. 36 (Zulagen) und 37 (Spesen);
- c) weitere Leistungen nach Art. 46 (Anerkennungsprämie) und 47 (Dienstaltersgeschenk);
- d) Pikettdienst und ausserordentliche Arbeitszeit nach Art. 61.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat legt in einem Reglement die Abgeltung von Zulagen, Spesen, Pikettdienst und ausserordentlicher Arbeitszeit in Ergänzung zur Verordnung fest.

---

<sup>1)</sup> KV (bGS [111.1](#))

<sup>2)</sup> PG (bGS [142.21](#))

\* vgl. Änderungstabelle am Schluss des Erlasses

**Art. 2** Anwendungsbereich

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

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

**II. Lohn**

(1.2.)

**Art. 3** Allgemeine Bestimmungen

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

<sup>2</sup> Jede Stelle wird mittels einer Funktionsbewertung einer Gehaltsklasse zugeordnet (funktionelle Lohnbestimmung). Der Lohn innerhalb der bestimmten Gehaltsklasse wird aufgrund der individuellen Lohnbestimmung festgelegt.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat überprüft den Mindest- und Höchstlohn nach Art. 34 PG spätestens alle 4 Jahre.

<sup>4</sup> Der ordentliche Stundenlohn wird aus dem Jahreslohn geteilt durch 2184 Jahresarbeitsstunden berechnet, ausgenommen bei den Assistenzärztinnen und -ärzten mit maximal 2600 Jahresarbeitsstunden.

<sup>5</sup> Für die ausnahmsweise Auszahlung von Überstunden nach Art. 62 Abs. 3 PG werden die Stundenteiler nach Abs. 4 angewendet. Bei den Lehrenden ist die Anzahl der Lektionen massgebend: 40 Wochen mal Lektionenzahl pro Woche. Der Betrag ergibt sich, indem der Jahreslohn durch die Anzahl der Lektionen pro Jahr geteilt wird und davon 80 % berechnet werden.

<sup>6</sup> Erhalten Angestellte von Dritten oder vom Bund Lohnzahlungen, Honorare oder dergleichen im Rahmen ihrer Tätigkeit im Auftrag des Kantons, fallen sie in die Staatskasse. Ausgenommen sind Sitzungsgelder und Spesenvergütungen sowie die Entschädigungen für besondere Funktionen wie das Präsidium. Der Regierungsrat bestimmt die Ausnahmen.

#### **Art. 4** Funktionsbewertung und funktionelle Lohnbestimmung

<sup>1</sup> Eine Funktionsbewertungskommission erstellt für jede Funktion eine Bewertung, abgestützt auf den Stellenbeschrieb. Im Rahmen der Funktionsbewertung werden die stellenbezogenen Anforderungen, insbesondere die fachlichen Voraussetzungen, die Prozessanforderungen, die beruflichen Rahmenbedingungen und die Ergebnisverantwortung nach einem einheitlichen System (Anhang 2) bewertet.

<sup>2</sup> Aus der Bewertung einer Funktion ergibt sich ein Funktionswert, der die Zuordnung der Stelle zu einer Gehaltsklasse bestimmt (funktionelle Lohnbestimmung). Arbeitgeber sowie die oder der Angestellte können bei der Funktionsbewertungskommission Antrag auf eine Überprüfung stellen.

<sup>3</sup> Bei einer Änderung des Stellenbeschriebs aufgrund wesentlich veränderter Anforderungen ist die Funktionsbewertung zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

<sup>4</sup> Der Regierungsrat bestimmt die Mitglieder der Funktionsbewertungskommission. Ihr gehören an:

- a) 2 Arbeitgeber-Vertretungen
- b) 2 Angestellten-Vertretungen
- c) eine Vertretung des Personalamtes sowie eine externe Fachperson; beide mit beratender Stimme. Er kann für den Spitalverbund AR eine besondere Funktionsbewertungskommission einsetzen.

#### **Art. 5** Individuelle Lohnbestimmung

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber legt nach Rücksprache mit dem Personalamt im Rahmen der Anstellungsbedingungen den konkreten Lohn innerhalb einer funktionell bestimmten Gehaltsklasse fest.

<sup>2</sup> Die Höhe des Lohnes richtet sich nach den individuellen Eigenschaften (Art. 34 PG) wie Qualifikation und Leistung der oder des Angestellten (individuelle Lohnbestimmung). Als Basis gilt der Mittelwert innerhalb einer Gehaltsklasse gemäss Lohntabelle.

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

<sup>4</sup> Bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird der 13. Monatslohn pro rata temporis ausbezahlt.

#### **Art. 6** Abweichende Lohnbestimmung

<sup>1</sup> In begründeten Fällen kann der Arbeitgeber für die Zeit der Einarbeitung oder der Entwicklung der individuellen Eigenschaften einen Anfangslohn von bis zu 5 % unterhalb des Minimums einer Gehaltsklasse festlegen.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat kann zur Gewinnung oder Erhaltung von besonders qualifizierten Angestellten in begründeten Ausnahmefällen einen bis zu 10 % über dem Maximum einer Gehaltsklasse liegenden Lohn gewähren.

<sup>3</sup> Die Lohngrenzen nach Art. 34 Abs. 4 PG dürfen nicht unter- oder überschritten werden.

#### **Art. 7** Lohnanpassungen

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

<sup>2</sup> Die vorgesetzte Stelle orientiert den Arbeitgeber auf dem Dienstweg über die Beurteilung und kann ihm aufgrund von Vorgaben eine individuelle Lohnerhöhung für die oder den Angestellten beantragen.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber entscheidet im Rahmen der zur Verfügung stehenden Lohnsumme über die individuellen Lohnerhöhungen der Angestellten.

**III. Abgeltungen**

(1.3.)

**Art. 8** Allgemeines

<sup>1</sup> Der Anspruch auf Abgeltungen ist im Arbeitsvertrag festzuhalten und ergibt sich aus dieser Verordnung und dem Reglement des Regierungsrates. Er beginnt mit dem Monat, in dem der massgebende Sachverhalt erfüllt ist, und endet mit dem Monat, in dem die Voraussetzungen nicht mehr gegeben sind.

<sup>2</sup> Abgeltungen werden einzeln nach den tatsächlichen Umständen monatlich berechnet. In besonderen Fällen kann der Regierungsrat im Reglement monatliche Pauschalen festlegen.

<sup>3</sup> Bei Arbeitsverhinderung oder -unfähigkeit gilt Art. 44 Abs. 1 PG.

**Art. 9** Pikettdienst und ausserordentliche Arbeitszeit

<sup>1</sup> Pikettdienst wird als Präsenzdienst oder Bereitschaftsdienst geleistet. Präsenzdienst liegt vor, wenn Angestellte bei Abruf sofort am Arbeitsplatz zur Verfügung zu stehen und sich darum in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes aufzuhalten haben. Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn sich Angestellte auf Abruf bereit zu halten haben, um innert einer vorgegebenen Frist am Arbeitsplatz zu erscheinen und die Arbeit aufzunehmen. Pikettdienst wird mit höchstens Fr. 4.– für jede geleistete oder angebrochene Arbeitsstunde entschädigt. Der Regierungsrat kann in besonderen Fällen zusätzlich Zeitgutschriften bis 20 Prozent gewähren. Bei Abruf der Arbeitsleistung während des Pikettdienstes, wird für die nun beginnende Arbeitszeit keine Pikettdienst-Entschädigung und keine Pikettdienst-Zeitgutschrift mehr gewährt. \*

<sup>2</sup> Angeordnete Arbeit ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit, das heisst in der Nacht von 19.00 bis 07.00 Uhr sowie an Samstagen, Sonn- und Feiertagen wird mit einem Zuschlag von Fr. 7.– für jede geleistete oder angebrochene Arbeitsstunde entschädigt. Der Regierungsrat kann in besonderen Fällen zusätzlich eine Zeitgutschrift bis zu 20 % der geleisteten Arbeitszeit gewähren.

<sup>3</sup> Angestellte, die aufgrund des Arbeitsvertrages zeitverschoben, in Schicht oder an Samstagen, Sonn- und Feiertagen arbeiten, erhalten keine Entschädigung, wenn sie bereits im Lohn berücksichtigt ist.

<sup>4</sup> Der Regierungsrat kann abweichend von den Ansätzen nach Abs. 1 und 2 Pauschalen für Pikettdienst und ausserordentliche Arbeitszeit festlegen.

<sup>5</sup> Er kann die Ansätze veränderten Verhältnissen anpassen.

**Art. 10**      Zusätzliche Dienste: Funktionszulagen

<sup>1</sup> Mit der Übernahme einer zeitlich befristeten Zusatzfunktion kann der Regierungsrat einer oder einem Angestellten eine Zulage von bis zu 15 % des Lohnes gewähren, solange die Zusatzfunktion ausgeübt wird.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat kann Pauschalen festlegen.

**Art. 11**      Ausserfamiliäre Kinderbetreuung

<sup>1</sup> Angestellte mit einem oder mehreren Kindern, für die sie die elterliche Sorge nach Art. 296 ff. ZGB tragen oder für die ein bewilligtes Pflegeverhältnis im Hinblick auf eine Adoption besteht, erhalten unter folgenden Voraussetzungen eine Zulage von Fr. 200.-- pro Monat und Kind bis zum 12. Altersjahr für die ausserfamiliäre Kinderbetreuung:

- a) Der Beschäftigungsgrad beträgt mindestens die Hälfte eines vollen Pensums;
- b) die Betreuung eines Kindes während der Arbeitszeit kann nicht anders sichergestellt werden als durch eine ausserfamiliäre Kinderbetreuung;
- c) die Betreuung erfolgt durch eine dazu spezialisierte Einrichtung oder Person;
- d) der Kanton stellt kein eigenes oder entsprechend vergünstigtes Betreuungsangebot zur Verfügung;
- e) es werden anderweitig keine Beiträge ausgerichtet.

<sup>2</sup> Pro Kind wird nur eine Zulage gewährt. Sie wird halbjährlich gegen Nachweis der Betreuungskosten ausbezahlt. Die Anspruchsberechtigung ist von der oder dem Angestellten nachzuweisen.

**Art. 12**      Spesen

<sup>1</sup> Spesen sind Auslagen, die bei der Erfüllung dienstlicher Aufgaben anfallen wie für Reisen, Verpflegung und Unterkunft. Sie werden aufgrund der tatsächlichen Auslagen vergütet, soweit sie angemessen sind. In besonderen Fällen kann der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag oder im Einzelfall eine pauschale Spesenentschädigung festlegen.

<sup>2</sup> Für Dienstreisen werden die Kosten für die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel oder privater Motorfahrzeuge, sofern vom Arbeitgeber bewilligt, entschädigt.

<sup>3</sup> Die Kosten für Mahlzeiten werden entschädigt, wenn sie wegen einer dienstlichen Verpflichtung auswärts eingenommen werden müssen. Für eine auswärtige Übernachtung werden die effektiven Kosten eines Mittelklasse-hotels vergütet, wenn eine Rückkehr zum Wohnort entweder nicht zumutbar oder teurer ist.

<sup>4</sup> Spesenrechnungen sind durch die vorgesetzte Stelle zu visieren.

#### **IV. Weitere Leistungen**

(1.4.)

##### **Art. 13** Anerkennungsprämien

<sup>1</sup> Die Prämie beträgt maximal Fr. 2 000.-- pro Jahr und Person. Der Regierungsrat erlässt Richtlinien und kann den Betrag veränderten Verhältnissen anpassen.

##### **Art. 14** Dienstaltersgeschenk

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

<sup>2</sup> Für die Berechnung des Dienstalters werden alle Dienstjahre beim Kanton berücksichtigt.

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

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

<sup>5</sup> Lehrende an kantonalen Schulen und Fachpersonen der Logopädie und Psychomotoriktherapie beziehen den Ferienanteil in der unterrichtsfreien Zeit.

**2. Abschnitt: Besondere Bestimmungen** (2.)**I. Besondere Funktionen** (2.1.)**Art. 15**

<sup>1</sup> Ohne Funktionsbewertung werden in folgende Gehaltsklassen eingeteilt:

- a) Ratschreiberin / Ratschreiber Klasse 20
- b)\* ...

**II. Spitalverbund** (2.2.)**Art. 16** Direktorin oder Direktor Spitalverbund

<sup>1</sup> Die Direktorin oder der Direktor wird ohne Funktionsbewertung in die Gehaltsklasse 20 eingeteilt.

**Art. 17** Lohnbestimmung für die Chef-, Co-Chef- und Leitenden Ärztinnen und Ärzte

<sup>1</sup> Chef- und Co-Chefärztinnen und -ärzte werden ohne Funktionsbewertung in die Gehaltsklasse 18, Leitende Ärztinnen und Ärzte in die Gehaltsklasse 17 eingeteilt.

<sup>2</sup> Der Lohn umfasst die Abgeltung für die Tätigkeiten gemäss Berufsauftrag und wird nach Art. 5 bestimmt.

<sup>3</sup> Der Regierungsrat kann nach Art. 7 einen höheren Lohn bestimmen, wenn keine oder nur eine sehr beschränkte privatärztliche Tätigkeit ausgeübt wird.

<sup>4</sup> Die Honorare bezüglich der privatärztlichen Tätigkeit sowie der Tarife und der Kostenbeteiligungen werden in der Spezialgesetzgebung geregelt.

**III. Kantonale Lehr- und Fachpersonen**

(2.3.)

**Art. 18** Lohnbestimmung für Lehrende an kantonalen Schulen

<sup>1</sup> Die Lehrenden werden ohne Funktionsbewertung folgenden Kategorien zugeteilt:

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

<sup>2</sup> Sie werden wie folgt in die Gehaltsklassen eingeteilt (funktionelle Lohnbestimmung):

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

Ab dem 11. Dienstjahr: Gehaltsklasse 14 (Minima und Maxima der Gehaltsklassen werden entsprechend gesenkt)

<sup>3</sup> Die individuelle Lohnbestimmung richtet sich sinngemäss nach Art. 5. Der Lohn für Studienabgängerinnen und Studienabgänger einer Kategorie entspricht dem jeweiligen Minimum der Gehaltsklasse 11. Beim Wechsel in die Gehaltsklasse 14 ist der jeweilige Minimallohn oder ein bestehender höherer Lohn garantiert.

<sup>4</sup> Der Gehaltsanspruch für das 1. Semester eines Schuljahres erstreckt sich vom 1. August bis zum 31. Januar, derjenige für das 2. Semester vom 1. Februar bis zum 31. Juli.

<sup>5</sup> Der Regierungsrat erlässt Weisungen über weitere Kriterien für die individuelle Lohnbestimmung sowie die Entschädigung von Stellvertretungen und besonderen Aufgaben.

<sup>6</sup> Für kantonale Lehrende an Volksschulabteilungen kantonaler Schulen gemäss Schulgesetz<sup>1)</sup> richtet sich die Besoldung nach der Verordnung über die Anstellung der Lehrenden an den Volksschulen<sup>2)</sup>.

**Art. 19** Lohnbestimmung für Fachpersonen der Logopädie und Psychomotorik

<sup>1</sup> Fachpersonen mit einem von der Erziehungsdirektorenkonferenz (EDK) anerkannten oder einem von ihr äquivalent beurteilten Diplomabschluss werden ohne Funktionsbewertung wie folgt in die Gehaltsklassen eingeteilt (funktionelle Lohnbestimmung):

- a) 1. – 10. Dienstjahr zu 90 % der Gehaltsklasse 11
- b) 11. – 20. Dienstjahr zu 90 % der Gehaltsklasse 14

<sup>2</sup> Im Weiteren ist Art. 18 anwendbar.

**IV. Kantonspolizei**

(2.4.)

**Art. 20** Lohnbestimmung für Polizeiangehörige

<sup>1</sup> Die Polizeiangehörigen werden in folgende Gehaltsklassen eingeteilt:

- |  |              |
|--|--------------|
| a) Aspirantin/Aspirant                                       | Klasse 4     |
| b) Polizistin/Polizist                                       | Klasse 6     |
| c) Gefreite  | Klasse 7     |
| d) Korporalin/Korporal                                       | Klasse 8     |
| e) Wm 1 / Wm 2   | Klasse 9     |
| f) Feldweibelin/Feldweibel                                   | Klasse 10    |
| g) Adjutant/Adjutant   | Klasse 12    |
| h) Polizeioffizierin/ Polizeioffizier (gemäss Funktionswert) | Klasse 13–17 |
| i) Polizeikommandantin/ Polizeikommandant                    | Klasse 19    |

<sup>1)</sup> bGS [411.0](#)

<sup>2)</sup> bGS [413.12](#)

<sup>2</sup> Bei einem Wechsel in eine Funktion, die einem tieferen Dienstgrad entspricht, ist der Lohn nach der entsprechenden Gehaltsklasse neu zu bestimmen. In der Regel ist damit keine Änderung im Dienstgrad verbunden.

### **3. Abschnitt: Besondere Funktionärinnen oder Funktionäre** (3.)

#### **Art. 21**

<sup>1</sup> Der Regierungsrat bestimmt die Entschädigung für Arbeiten, die von besonderen Funktionärinnen oder Funktionären im Auftrag des Kantons erledigt werden.

<sup>2</sup> Auf Entschädigungen, Dienstaltersgeschenke sowie Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Nichtbetriebsunfall, Mutterschaft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes besteht kein Anspruch.

<sup>3</sup> Die Entschädigung erfolgt nach Aufwand oder pauschal.

### **4. Abschnitt: Schlussbestimmungen** (4.)

#### **Art. 22**    Aufhebung bisherigen Rechts

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

<sup>2</sup> Insbesondere wird die Verordnung über Taggelder und Spesen<sup>1)</sup> aufgehoben.

<sup>3</sup> Insbesondere werden geändert:<sup>2)</sup>

- a) Verordnung zum Polizeigesetz<sup>3)</sup>
- b) Verordnung über die Anstellungsbedingungen der Chef- und Leitenden Ärzte an den kantonalen Spitälern<sup>4)</sup>

---

<sup>1)</sup> bGS 142.251 (If. Nr. 337)

<sup>2)</sup> Die Änderungen wurden in den betreffenden Erlassen eingefügt.

<sup>3)</sup> bGS [521.11](#)

<sup>4)</sup> bGS [812.111.2](#)

**Art. 23** Überführung der bestehenden Besoldungen

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

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

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

**Art. 24** Lohnbestimmung für Lehrende an kantonalen Schulen

<sup>1</sup> Die Lohnbestimmung für Lehrende nach Art. 18 Abs. 2 und 3 wird erstmals für die Löhne, die ab dem 1. August 2010 gelten, angewendet. In der Zwischenzeit werden die Löhne gemäss Anhang 3 als integrierter Bestandteil dieser Verordnung bestimmt. Die Lohntabelle wird bei generellen Lohnanpassungen entsprechend nachgeführt.

<sup>2</sup> Die Löhne 2009 werden bei der Überführung ins neue Besoldungssystem gemäss Anhang 1 auf den 1. August 2010 garantiert.

**Art. 25** Inkrafttreten

<sup>1</sup> Die Verordnung tritt gleichzeitig mit dem Personalgesetz in Kraft.<sup>1)</sup>

---

<sup>1)</sup> 1. Januar 2008 (RRB vom 20. November 2007; Abl. 2007, S. 1207)

**Änderungstabelle - Nach Beschluss**

<b>Beschluss</b>	<b>Inkrafttreten</b>	<b>Element</b>	<b>Änderung</b>	<b>Lf. Nr. / Abl.</b>
30.11.2009	01.01.2010	Art. 9 Abs. 1	geändert	1136
06.12.2010	01.01.2011	Art. 15 Abs. 1, b)	aufgehoben	1178 / Abl. 2010, S. 1501

**Änderungstabelle - Nach Artikel**

<b>Element</b>	<b>Beschluss</b>	<b>Inkrafttreten</b>	<b>Änderung</b>	<b>Lf. Nr. / Abl.</b>
Art. 9 Abs. 1	30.11.2009	01.01.2010	geändert	1136
Art. 15 Abs. 1, b)	06.12.2010	01.01.2011	aufgehoben	1178 / Abl. 2010, S. 1501

## Lohntabelle 2013 – BVO Anhang 1

(Löhne 2013; ohne generelle Erhöhung)

Gehaltsklasse	Funktionswerte	Jahresgehalt				Monatsgehalt (gerundete Werte)			
		Mittelwert	Minimum	Maximum	Differenz	Mittelwert	Minimum	Maximum	Differenz
1	1-108	53'067	42'453	63'680	21'227	4'082	3'266	4'898	1'632
2	109-135	57'040	45'632	68'447	22'815	4'388	3'510	5'265	1'755
3	136-163	61'310	49'660	72'959	23'299	4'716	3'820	5'612	1'792
4	164-192	65'899	53'378	78'420	25'042	5'069	4'106	6'032	1'926
5	193-222	70'833	58'082	83'584	25'502	5'449	4'468	6'430	1'962
6	223-253	76'138	62'433	89'842	27'409	5'857	4'803	6'911	2'108
7	254-285	81'836	67'924	95'748	27'824	6'295	5'225	7'365	2'140
8	286-318	87'963	73'009	102'917	29'908	6'767	5'616	7'917	2'301
9	319-352	94'548	79'421	109'675	30'254	7'273	6'109	8'437	2'328
10	353-387	101'625	85'365	117'885	32'520	7'818	6'567	9'068	2'501
11	388-423	109'234	92'850	125'618	32'768	8'403	7'142	9'663	2'521
12	424-460	117'411	99'798	135'023	35'225	9'032	7'677	10'386	2'709
13	461-498	126'201	107'270	145'131	37'861	9'708	8'252	11'164	2'912
14	499-537	135'648	115'301	155'995	40'694	10'435	8'869	12'000	3'131
15	538-577	145'803	123'933	167'673	43'740	11'216	9'533	12'898	3'365
16	578-618	156'717	133'209	180'224	47'015	12'055	10'247	13'863	3'616
17	619-660	168'448	143'182	193'714	50'532	12'958	11'014	14'901	3'887
18	661-703	181'058	153'899	208'217	54'318	13'928	11'838	16'017	4'179
19	704-747	194'611	165'419	223'803	58'384	14'971	12'725	17'216	4'491
20	ab 748	209'179	177'801	240'556	62'755	16'091	13'677	18'504	4'827

Gemäss RRB-2012-641 vom 13. November 2012 werden die Werte 2012 (Anhang 1 BVO) per 1. Januar 2013 generell nicht erhöht.

Gemäss RRB-2012-245 vom 8. Mai 2012 beschliesst der Regierungsrat die Anpassung des Höchstlohnes (Jahreslohn) per 1. Januar 2013 auf Fr. 254'400 und die Anpassung des Mindestlohnes (Jahreslohn) per 1. Januar 2013 auf Fr. 42'400.

## Anhang 2

### Grundsätze der Funktionsbewertung

#### 1. Inhalt der Funktionsbewertung

Mit der Funktionsbewertung wird eine Stelle / Funktion mit den ihr zugeordneten Aufgaben, die prozessorientiert gelöst werden, beurteilt. Daraus ergibt sich ein Funktionswert, der die Grundlage für die funktionelle Lohnbestimmung gemäss der BVO ist. Die Art und Weise, wie eine Person die Aufgaben erfüllt, ist nicht Gegenstand der Funktionsbewertung, sondern der schriftlichen Beurteilung einer oder eines Mitarbeitenden, die vorzugsweise im Rahmen des Mitarbeitendengesprächs vorgenommen werden kann. Dies ist dann die Grundlage für die individuelle Lohnbestimmung gemäss der BVO.

Ausgehend von einer Aufgaben- resp. Problemstellung werden die Voraussetzungen zu deren Lösung, die Prozessanforderungen, die Rahmenbedingungen und das zu erwartende Ergebnis sowie gegebenenfalls dessen Auswirkungen beurteilt.

Die Funktionsbewertung beinhaltet die folgenden Elemente:

- a) Voraussetzungen und fachliche Fähigkeiten  
Welche fachlichen Fähigkeiten (Ausbildung, Zusatzausbildung, Erfahrung) sind erforderlich, um die Aufgabe einwandfrei zu erfüllen. Massgeblich ist das erforderliche Fachwissen und nicht allein der formelle Ausbildungsweg. Dieses erforderliche Fachwissen wird nach den Aspekten: Basisvoraussetzungen für die Ausbildung, Dauer der Ausbildung und Komplexität des Fachgebietes bewertet.
- b) Prozessanforderungen  
Schwierigkeitsgrad der zu lösenden Probleme anhand der einzelnen Schritte des Problemlösungsprozesses: Problemerkennung, Entwicklung von Lösungen, Auswahl und Entscheid und Umsetzung. In dieser Kriteriengruppe kommen Fragen zum Ausdruck wie: fest gegebener Ablauf/Routine oder freier Gestaltungsrahmen aufgrund einer allgemeinen Zielsetzung, Kreativitätsanforderungen, Schwierigkeit der Entscheidungsfindung, Kommunikationsfähigkeit und Einfühlungsvermögen.
- c) Rahmenbedingungen zur Aufgabenerfüllung  
Beeinträchtigung durch Arbeitseinsatz ausserhalb der normalen Arbeitszeit wie: Schichtarbeit, Wochenend- oder Pikettdienst, besondere psychische Belastung oder die Übernahme besonderer Verantwortung (bspw. für Leib und Leben).

- d) Resultatverantwortung und Tragweite von Entscheidung und Ausführung  
Verantwortung für das Ergebnis und die Auswirkungen der Aufgabenerfüllung oder der Führungstätigkeit.

## **2. Ablauf der Funktionsbewertung**

Eine vom Regierungsrat bestimmte Gruppe bewertet die Funktion auf der Grundlage des Stellenbeschreibs mit Aufgaben, Problemstellung und Verantwortung. Die Funktionsbewertungsgruppe setzt sich aus je zwei Vertretern des Arbeitgebers und der Angestellten sowie einer Vertretung des Personalamtes und einer externen Fachperson, beide mit beratender Stimme, zusammen.

Die Funktionsbewertungsgruppe führt vorgängig mit der vorgesetzten Stelle ein Interview zur ergänzenden Erläuterung der Funktion resp. des Stellenbeschreibs durch. An der Bewertung selbst nehmen nur die Mitglieder der Funktionsbewertungsgruppe teil. Der resultierende Punktwert bestimmt die Zuordnung der Funktion zu einer Gehaltsklasse. Das Ergebnis der Bewertung wird der vorgesetzten Stelle mitgeteilt. Wenn sie damit nicht einverstanden ist, kann sie einen Wiedererwägungsantrag mit Begründung an die Funktionsbewertungsgruppe stellen.

## **3. Aufbau des Funktionsbewertungskatalogs**

Die Anforderungen an eine Funktion wird bezüglich der einzelnen Elemente nach folgendem Punkteschema bewertet:

Kriterium		Gewicht	Anforderungsstufe					
			1	2	3	4	5	6
Fachliche Voraussetzungen	Ausbildung	18	23	49	78	109	143	180
	Fachausbildung	4	8	17	28	40	←	←
	Zusatzausbildung	2	7	13	20	←	←	←
	Erfahrung	7	23	47	70	←	←	←
	Fremdsprachen	2	7	13	20	←	←	←
Problemlösung	Bestimmtheit	8	10	22	35	49	64	80
	Alternativen	8	10	22	35	49	64	80
	Entscheid	8	10	22	35	49	64	80
	Realisierung	8	10	22	35	49	64	80
Rahmenbeding.	Arbeitszeit	3	8	15	23	30	←	←
	Exponiertheit	2	10	20	←	←	←	←
Verantwortung	Ausführungsverantwortung	14	18	38	61	85	112	140
	Führungsverantwortung	16	21	44	69	97	127	160
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>165</b>	<b>344</b>	<b>529</b>	<b>687</b>	<b>838</b>	<b>1000</b>

**Lohntabelle für kantonale Lehrende für das Jahr 2012**

Diese Tabelle beinhaltet die Besoldung gemäss Art. 14 Abs. 1 der Weisungen über die Kriterien zur individuellen Lohnbestimmung für Lehrende an kantonalen Schulen vom 26. Mai 2010.

**Die Besoldung (Jahres-Bruttogehalt inkl. 13. Monatslohn) beträgt:**

<b>Laufbahn- stufe</b>	<b>Kategorie A</b>	<b>Kategorie B 97.5% Kat. A</b>	<b>Kategorie C 95.0% Kat. A</b>	<b>Kategorie D 90% Kat. A</b>
1	92'850	90'529	88'207	83'565
2	98'167	95'713	93'259	88'351
3	103'485	100'898	98'311	93'137
4	110'498	107'736	104'973	99'448
5	113'761	110'917	108'073	102'385
6	119'201	116'221	113'241	107'281
7	121'497	118'459	115'422	109'347
8	123'675	120'583	117'491	111'307
9	124'763	121'644	118'525	112'287
10	125'618	122'478	119'337	113'056
11	134'697	131'330	127'962	121'228
12	136'876	133'454	130'033	123'189
13	139'057	135'581	132'104	125'152
14	141'237	137'706	134'176	127'114
15	143'418	139'833	136'247	129'077
16	149'959	146'210	142'461	134'963
17	152'437	148'626	144'815	137'193
18	153'529	149'690	145'852	138'176
19	154'322	150'464	146'606	138'890
20	155'995	152'096	148'196	140'396
max.	155'995	152'096	148'196	140'396

Gemäss Beschluss des Regierungsrats vom 6. Dezember 2011 wurde die Werte 2011 per 1. Januar 2012 generell um 0.6% erhöht.