
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 1995¹⁾ und Art. 73 des Personalgesetzes vom 24. Oktober 2005,²⁾

beschliesst:

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

(1.)

I. Geltungsbereich

(1.1.)

Art. 1 Regelungsbereich

¹⁾ 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.

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

¹⁾ KV (bGS [111.1](#))

²⁾ PG (bGS [142.21](#))

* vgl. Änderungstabelle am Schluss des Erlasses

Art. 2 Anwendungsbereich

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

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

II. Lohn

(1.2.)

Art. 3 Allgemeine Bestimmungen

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

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

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

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

⁵ 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 Lektionszahl pro Woche. Der Betrag ergibt sich, indem der Jahreslohn durch die Anzahl der Lektionen pro Jahr geteilt wird und davon 80 % berechnet werden.

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

Art. 4 Funktionsbewertung und funktionelle Lohnbestimmung

¹ 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.

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

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

⁴ 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

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

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

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

⁴ Bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird der 13. Monatslohn pro rata temporis ausbezahlt.

Art. 6 Abweichende Lohnbestimmung

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

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

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

Art. 7 Lohnanpassungen

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

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

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

III. Abgeltungen

(1.3.)

Art. 8 Allgemeines

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

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

³ Bei Arbeitsverhinderung oder -unfähigkeit gilt Art. 44 Abs. 1 PG.

Art. 9 Pikettdienst und ausserordentliche Arbeitszeit

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

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

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

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

⁵ Er kann die Ansätze veränderten Verhältnissen anpassen.

Art. 10 Zusätzliche Dienste: Funktionszulagen

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

² Der Regierungsrat kann Pauschalen festlegen.

Art. 11 Ausserfamiliäre Kinderbetreuung

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

- 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.

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

Art. 12 Spesen

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

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

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

⁴ Spesenrechnungen sind durch die vorgesetzte Stelle zu visieren.

IV. Weitere Leistungen

(1.4.)

Art. 13 Anerkennungsprämien

¹ 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

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

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

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

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

⁵ 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

¹ Ohne Funktionsbewertung werden in folgende Gehaltsklassen eingeteilt:

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

II. Spitalverbund

(2.2.)

Art. 16 Direktorin oder Direktor Spitalverbund

¹ Die Direktorin oder der Direktor wird ohne Funktionsbewertung in die Gehaltsklasse 20 eingeteilt.

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

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

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

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

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

III. Kantonale Lehr- und Fachpersonen

(2.3.)

Art. 18 Lohnbestimmung für Lehrende an kantonalen Schulen

¹ Die Lehrenden werden ohne Funktionsbewertung folgenden Kategorien zugeteilt:

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

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

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

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

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

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

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

⁶ Für kantonale Lehrende an Volksschulabteilungen kantonaler Schulen gemäss Schulgesetz¹⁾ richtet sich die Besoldung nach der Verordnung über die Anstellung der Lehrenden an den Volksschulen²⁾.

Art. 19 Lohnbestimmung für Fachpersonen der Logopädie und Psychomotorik

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

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

² Im Weiteren ist Art. 18 anwendbar.

IV. Kantonspolizei

(2.4.)

Art. 20 Lohnbestimmung für Polizeiangehörige

¹ 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 |

¹⁾ bGS [411.0](#)

²⁾ bGS [413.12](#)

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

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

Art. 21

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

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

³ Die Entschädigung erfolgt nach Aufwand oder pauschal.

4. Abschnitt: Schlussbestimmungen (4.)

Art. 22 Aufhebung bisherigen Rechts

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

² Insbesondere wird die Verordnung über Taggelder und Spesen¹⁾ aufgehoben.

³ Insbesondere werden geändert:²⁾

- a) Verordnung zum Polizeigesetz³⁾
- b) Verordnung über die Anstellungsbedingungen der Chef- und Leitenden Ärzte an den kantonalen Spitälern⁴⁾

¹⁾ bGS 142.251 (If. Nr. 337)

²⁾ Die Änderungen wurden in den betreffenden Erlassen eingefügt.

³⁾ bGS [521.11](#)

⁴⁾ bGS [812.111.2](#)

Art. 23 Überführung der bestehenden Besoldungen

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

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

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

Art. 24 Lohnbestimmung für Lehrende an kantonalen Schulen

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

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

Art. 25 Inkrafttreten

¹ Die Verordnung tritt gleichzeitig mit dem Personalgesetz in Kraft.¹⁾

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

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	Lf. Nr. / Abl.
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 / 2010, S. 1501

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Lf. Nr. / Abl.
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 / 2010, S. 1501

Lohntabelle 2014 – BVO Anhang 1

(Löhne 2014; inkl. 0.4% generelle Erhöhung)

Gehaltsklasse	Funktionswerte	Jahresgehalt				Monatsgehalt (gerundete Werte)			
		Mittelwert	Minimum	Maximum	Differenz	Mittelwert	Minimum	Maximum	Differenz
1	1 - 108	53'279	42'623	63'935	21'312	4'099	3'279	4'918	1'639
2	109 - 135	57'268	45'815	68'721	22'906	4'405	3'524	5'286	1'762
3	136 - 163	61'555	49'859	73'251	23'392	4'735	3'835	5'635	1'800
4	164 - 192	66'163	53'592	78'734	25'142	5'089	4'122	6'056	1'934
5	193 - 222	71'116	58'314	83'918	25'604	5'471	4'486	6'455	1'969
6	223 - 253	76'442	62'683	90'201	27'518	5'881	4'822	6'939	2'117
7	254 - 285	82'164	68'196	96'131	27'935	6'321	5'246	7'395	2'149
8	286 - 318	88'315	73'301	103'329	30'028	6'794	5'639	7'948	2'309
9	319 - 352	94'927	79'739	110'114	30'375	7'302	6'134	8'470	2'336
10	353 - 387	102'032	85'706	118'357	32'651	7'849	6'593	9'104	2'511
11	388 - 423	109'671	93'221	126'120	32'899	8'437	7'171	9'702	2'531
12	424 - 460	117'880	100'197	135'563	35'366	9'068	7'707	10'428	2'721
13	461 - 498	126'706	107'699	145'712	38'013	9'747	8'285	11'209	2'924
14	499 - 537	136'191	115'762	156'619	40'857	10'477	8'905	12'048	3'143
15	538 - 577	146'387	124'429	168'344	43'915	11'261	9'571	12'950	3'379
16	578 - 618	157'344	133'742	180'945	47'203	12'104	10'288	13'919	3'631
17	619 - 660	169'122	143'755	194'489	50'734	13'010	11'058	14'961	3'903
18	661 - 703	181'783	154'515	209'050	54'535	13'984	11'886	16'081	4'195
19	704 - 747	195'390	166'081	224'698	58'617	15'030	12'775	17'284	4'509
20	ab 748	210'015	178'512	241'518	63'006	16'155	13'732	18'578	4'846

Gemäss RRB-2013-610 vom 10. Dezember 2013 werden die Werte 2013 (Anhang 1 BVO) per 1. Januar 2014 generell um 0.4% erhöht.

Gemäss RRB-2012-245 vom 8. Mai 2012 hat der Regierungsrat beschlossen, 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 festzusetzen.

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 Entscheid 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
Total		100	165	344	529	687	838	1000

Lohntabelle für kantonale Lehrende für das Jahr 2014

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:

Laufbahn- stufe	Kategorie A	Kategorie B 97.5% Kat. A	Kategorie C 95.0% Kat. A	Kategorie D 90% Kat. A
1	93'221	90'891	88'560	83'899
2	98'560	96'096	93'632	88'704
3	103'899	101'302	98'704	93'510
4	110'940	108'167	105'393	99'846
5	114'216	111'361	108'505	102'795
6	119'678	116'686	113'694	107'710
7	121'983	118'933	115'884	109'784
8	124'170	121'065	117'961	111'752
9	125'262	122'131	118'999	112'736
10	126'120	122'968	119'814	113'508
11	135'236	131'855	128'474	121'713
12	137'424	133'988	130'553	123'682
13	139'613	136'123	132'632	125'653
14	141'802	138'257	134'713	127'622
15	143'992	140'392	136'792	129'593
16	150'559	146'795	143'031	135'503
17	153'047	149'221	145'394	137'742
18	154'143	150'289	146'435	138'729
19	154'939	151'066	147'192	139'446
20	156'619	152'704	148'789	140'958
max.	156'619	152'704	148'789	140'958

Gemäss Beschluss des Regierungsrates vom 10. Dezember 2013 wurden die Werte 2013 um 0.4% erhöht (Ausgleich von höheren Pensionskassenbeiträgen).