

## Synopse

### Personalgesetz, Teilrevision

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<b>1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen</b> <sup>(1.)</sup>	
<b>I. Zweck und Geltungsbereich</b> <sup>(1.1.)</sup>	
<p><b>Art. 1</b> Zweck</p> <p><sup>1</sup> Dieses Gesetz regelt die Grundzüge des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kanton und seinen Angestellten.</p>	<p><sup>1</sup> Dieses Gesetz regelt die Grundzüge des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kanton als Arbeitgeber und seinen Angestellten.</p>
<p><b>Art. 2</b> Geltungsbereich</p> <p><sup>1</sup> Dieses Gesetz gilt für alle Angestellten des Kantons einschliesslich seiner Anstalten und Betriebe sowie der AR Informatik AG, soweit nicht übergeordnetes Recht etwas anderes vorsieht.</p> <p><sup>2</sup> Es gilt nicht für:</p> <p>a) die von den Stimmberechtigten oder vom Kantonsrat gewählten Personen, wie namentlich den Landammann, die Mitglieder des Kantonsrates, des Regierungsrates, der Gerichte und der Kommissionen, mit Ausnahme der Ratschreiberin oder des Ratschreibers, der Staatsanwältin oder des Staatsanwaltes und der Leiterin oder des Leiters des Parlamentsdienstes;</p> <p>b) Angestellte, die nach den Vorschriften des Obligationenrechts beschäftigt werden, sofern die Verordnung oder der Arbeitsvertrag nichts Gegenteiliges vorsieht.</p>	<p><sup>1</sup> Dieses Gesetz gilt für die Angestellten der kantonalen Verwaltung einschliesslich der unselbständigen Anstalten und Betriebe sowie der Gerichte.</p> <p><sup>1bis</sup> Sofern keine besondere Regelung besteht, gelten das Gesetz sowie die Ausführungsvorschriften auch für die Angestellten von selbständigen Anstalten und Betrieben des Kantons.</p> <p><sup>2</sup> Keine Angestellten im Sinne dieses Gesetzes sind:</p> <p>a) die Mitglieder des Kantonsrates;</p> <p>b) die Mitglieder des Regierungsrates;</p> <p>c) die Mitglieder der Gerichte;</p> <p>d) die Mitglieder der Verwaltungsräte;</p>

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><sup>3</sup> Die Gemeinden können dieses Gesetz für ihre Angestellten ganz oder teilweise anwendbar erklären.</p>	<p>e) die Mitglieder der Kommissionen;</p>
<p><b>II. Anwendbares Recht</b> (1.2.)</p>	
<p><b>Art. 3</b> Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis</p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitsverhältnisse sind öffentlich-rechtlich. Sie richten sich nach diesem Gesetz, dessen Ausführungsvorschriften, den allenfalls vereinbarten Gesamtarbeitsverträgen sowie dem übergeordneten Bundesrecht.</p> <p><sup>2</sup> Soweit dieses Gesetz und dessen Ausführungsvorschriften nichts Abweichendes bestimmen, gelten die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts sinngemäss.</p> <p><sup>3</sup> Der Regierungsrat kann zur Sicherstellung eines einheitlichen und rechtsgleichen Vollzuges Weisungen, Richtlinien, Reglemente und dergleichen erlassen.</p>	<p><sup>3</sup> <i>Aufgehoben.</i></p>
<p><b>Art. 4</b> Privatrechtliches Arbeitsverhältnis</p> <p><sup>1</sup> Durch die Verordnung können ausnahmsweise bestimmte Personen oder Berufsgruppen vom Geltungsbereich dieses Gesetzes ausgenommen und den Vorschriften des Obligationenrechts oder anderen Gesetzesvorschriften des Bundes unterstellt werden.</p> <p><sup>2</sup> Für Angestellte, die nach den Vorschriften des Obligationenrechts angestellt werden, gelten jene Bestimmungen, insbesondere Art. 319 ff. OR<sup>1)</sup>, die Bestimmungen allfälliger Gesamtarbeitsverträge sowie die Vorschriften des Gleichstellungsgesetzes.<sup>2)</sup></p>	<p><b>Art. 4</b> <i>Aufgehoben.</i></p>

<sup>1)</sup> [SR 220](#)

<sup>2)</sup> [GIG \(SR 151.1\)](#)

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><b>Art. 5</b> Gesamtarbeitsvertrag</p> <p><sup>1</sup> Der Kanton kann für einzelne Berufsgruppen oder einzelne Bereiche einen Gesamtarbeitsvertrag vereinbaren oder einem solchen beitreten.</p> <p><sup>2</sup> Der Kantonsrat kann den Regierungsrat ermächtigen, mit der Vertretung der betroffenen Angestellten Verhandlungen zu führen.</p> <p><sup>3</sup> Der Gesamtarbeitsvertrag bedarf der Zustimmung der Vertretung der betroffenen Angestellten und der Genehmigung des Kantonsrates.</p>	
<p><b>III. Personalpolitik und Sozialpartnerschaft</b> (1.3.)</p>	
<p><b>Art. 6</b> Grundsätze und Ziele der Personalpolitik</p> <p><sup>1</sup> Der Kanton bekennt sich zu einer zeitgemässen, sozial verantwortungsvollen und wirtschaftlich tragbaren Personalpolitik. Insbesondere fördert er die Angestellten, gewährleistet deren Gleichbehandlung und die Chancengleichheit von Frau und Mann.</p> <p><sup>2</sup> Er achtet und schützt die Persönlichkeit der Angestellten und nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.</p> <p><sup>3</sup> Der Regierungsrat erlässt ein Leitbild zu seiner Personalpolitik, überprüft es in regelmässigen Abständen und schafft die notwendigen Voraussetzungen für dessen Umsetzung. Er bringt das Leitbild dem Kantonsrat zur Kenntnis.</p>	
<p><b>Art. 7</b> Sozialpartnerschaft</p> <p><sup>1</sup> Eine Vertretung des Regierungsrates und eine Vertretung der Angestellten bilden die Sozialpartnerkonferenz. Ziel ist es, mit regelmässigen Gesprächen die Sozialpartnerschaft zu pflegen und, wenn immer möglich, einvernehmliche Entscheidungsgrundlagen vorzubereiten.</p>	

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><sup>2</sup> Im Rahmen der Sozialpartnerkonferenz wird die Vertretung der Angestellten über beabsichtigte Entscheide, die sich auf die Angestellten auswirken können, frühzeitig und umfassend informiert, und sie wird dazu angehört. Zudem hat sie das Recht, sich vernehmen zu lassen; dieses Recht steht den Personalverbänden ebenfalls zu.</p> <p><sup>3</sup> Der Regierungsrat kann seiner Vertretung ein Verhandlungsmandat erteilen. Vorbehalten bleibt das Ergebnis eines allfälligen Vernehmlassungsverfahrens.</p> <p><sup>4</sup> Für die Behandlung interner Personalangelegenheiten können die Departemente mit Reglement in Anstalten und Betrieben Personal- oder Betriebskommissionen einsetzen. Diese dienen dem Gespräch zwischen der Angestelltenabordnung und der jeweiligen Leitung.</p> <p><sup>5</sup> Die Verordnung regelt die paritätische Zusammensetzung der Sozialpartnerkonferenz. Ein von den Sozialpartnern gemeinsam erarbeitetes und erlassenes Reglement bestimmt das Weitere, insbesondere die Zusammenarbeit.</p>	<p><sup>4</sup> Für die Behandlung interner Personalangelegenheiten können Personal- oder Betriebskommissionen eingesetzt werden. Diese dienen dem Gespräch zwischen der Vertretung der Angestellten und der jeweiligen Leitung.</p>
<p><b>IV. Zuständigkeiten</b> (1.4.)</p>	
<p><b>Art. 8</b> Arbeitgeber – im Allgemeinen</p> <p><sup>1</sup> Als Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes gilt diejenige Stelle, welche für Anstellung und Kündigung zuständig ist.</p> <p><sup>2</sup> Dem Arbeitgeber obliegen zudem:</p> <p>a) alle übrigen personalrechtlichen Entscheide, soweit dieses Gesetz und die Ausführungsvorschriften nichts anderes bestimmen;</p> <p>b) alle personalrechtlichen Tätigkeiten. Er kann sie an unterstellte Organisationseinheiten delegieren.</p>	<p><b>Art. 8</b> Rechte und Pflichten des Arbeitgebers</p> <p><sup>1</sup> Soweit keine besondere Regelung besteht, werden sämtliche Rechte und Pflichten des Arbeitgebers durch die Anstellungsbehörde ausgeübt.</p> <p><sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde kann personalrechtliche Tätigkeiten an unterstellte Organisationseinheiten delegieren.</p> <p>a) <i>Aufgehoben.</i></p> <p>b) <i>Aufgehoben.</i></p>

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><b>Art. 9</b> Arbeitgeber – im Besonderen</p> <p><sup>1</sup> Der Regierungsrat ist zuständig für Anstellung und Kündigung:</p> <p>a) der Leitung der Departementssekretariate;</p> <p>b) der Leitung der den Departementsvorsteherinnen oder Departementsvorstehern unmittelbar unterstellten Organisationseinheiten;<sup>1)</sup></p> <p>b<sup>bis</sup>) der Leitung der der Ratschreiberin oder dem Ratschreiber unmittelbar unterstellten Organisationseinheiten;</p> <p>c) der Leitung der Betriebe und Anstalten;</p> <p>d) ...</p> <p><sup>2</sup> Die Gerichtspräsidentinnen und Gerichtspräsidenten sind zuständig für Anstellung und Kündigung des gesamten Gerichtspersonals.</p> <p><sup>3</sup> Die Ratschreiberin oder der Ratschreiber ist zuständig für Anstellung und Kündigung der Angestellten der Kantonskanzlei, sofern nicht der Regierungsrat zuständig ist.</p> <p><sup>4</sup> Im Übrigen erfolgen Anstellungen und Kündigungen durch die Departementsvorsteherin oder den Departementsvorsteher. Bei Anstalten und Betrieben nach Abs. 1 lit. c kann der Regierungsrat diese Befugnis durch Verordnung an deren Leitung delegieren.</p> <p><sup>5</sup> Abweichende Vorschriften in anderen Gesetzen bleiben vorbehalten.</p>	<p><b>Art. 9</b> Anstellungsbehörden</p> <p>c) der Leitung der unselbständigen Anstalten und Betriebe;</p> <p><sup>4</sup> Im Übrigen richten sich die Zuständigkeiten für Anstellung und Kündigung nach der Verordnung des Regierungsrates oder den Organisationsvorschriften der selbständigen Anstalten oder Betriebe.</p> <p><sup>5</sup> <i>Aufgehoben.</i></p>

<sup>1)</sup> Im Sinne von Art. 27 Organisationsgesetz (OrG; bGS [142.12](#))

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><b>Art. 10</b> Arbeitgeber – Angestellte nach Art. 73 lit. c und d KV</p> <p><sup>1</sup> Der Kantonsrat ist zuständig für die Wahl und die Wiederwahl sowie für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses:</p> <p>a) der Angestellten nach Art. 73 lit. c KV. Die Befugnisse nach Art. 8 Abs. 2 obliegen dem Regierungsrat.</p> <p>b) der Angestellten nach Art. 73 lit. d KV. Die Befugnisse nach Art. 8 Abs. 2 obliegen dem Büro des Kantonsrates. Es kann die Befugnisse ganz oder teilweise an das Präsidium des Kantonsrates oder die Ratschreiberin oder den Ratschreiber delegieren.</p> <p><sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in analoger Anwendung von Art. 65 KV auf Amtsdauer begründet. Erfolgt die Wahl während einer Amtsdauer, so gilt sie bis zu deren Ablauf.</p> <p><sup>3</sup> Es endet mit Ablauf der Amtsdauer, sofern die oder der Angestellte nicht wieder gewählt wird. Die Wiederwahl findet an der letzten Kantonsratssitzung der Amtsdauer statt. Ein Verzicht der oder des Angestellten auf Wiederwahl ist 6 Monate vor Beginn der neuen Amtsdauer zu erklären.</p> <p><sup>4</sup> Die Wiederwahl darf nur aus sachlichen Gründen verweigert werden. Wird der oder die Angestellte nicht wiedergewählt und hat sie oder er die Funktion während mindestens 4 Jahren ausgeübt, wird eine Austrittsleistung in der Höhe eines halben Jahreslohnes gewährt; Art. 25 Abs. 2 ist anwendbar. Erweist sich die Nichtwiederwahl nachträglich als rechtswidrig, ist Art. 30 sinngemäss anwendbar.</p> <p><sup>5</sup> Vorbehalten bleiben die Beendigungsgründe nach Art. 18 unter Ausschluss der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber. Ein Rücktritt seitens der oder des Angestellten während der Amtsdauer ist zulässig. Er ist 6 Monate im Voraus auf das Ende eines Monats zu erklären.</p>	<p><b>Art. 10</b> Wahlbefugnisse Kantonsrat</p> <p>a) des Ratschreibers oder der Ratschreiberin. Die übrigen Rechte und Pflichten des Arbeitgebers werden durch den Regierungsrat ausgeübt.</p> <p>b) des Leiters oder der Leiterin des Parlamentsdienstes. Die übrigen Rechte und Pflichten des Arbeitgebers werden durch das Büro des Kantonsrates ausgeübt. Es kann die Befugnisse ganz oder teilweise an das Präsidium des Kantonsrates oder die Ratschreiberin oder den Ratschreiber delegieren.</p>
<p><b>Art. 11</b> Vorgesetzte Stelle</p> <p><sup>1</sup> Die vorgesetzte Stelle einer oder eines Angestellten ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag oder Stellenbeschrieb.</p>	

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><b>Art. 12</b> Personalamt</p> <p><sup>1</sup> Das Personalamt ist die Fachstelle für sämtliche Personalfragen.</p> <p><sup>2</sup> Das Personalamt unterstützt den Regierungsrat und die Verwaltung in der Umsetzung der Personalpolitik und in der einheitlichen Anwendung des Personalrechts.</p> <p><sup>3</sup> Es arbeitet direkt mit den Verwaltungs- und Rechtspflegebehörden zusammen und unterstützt die Organisationseinheiten durch Beratung und weitere Dienstleistungen.</p> <p><sup>4</sup> Es hat vollumfängliches Einsichts- und Auskunftsrecht in sämtlichen personalrechtlichen Angelegenheiten aller Angestellten.</p> <p><sup>5</sup> Die Verordnung regelt das Nähere. Sie kann Personaldienste vorsehen, die fachlich dem Personalamt unterstehen und regelt deren Aufgaben und Pflichten. Sie kann die Arbeitgeber verpflichten, bestimmte Informationen dem Personalamt zu melden.</p>	<p><sup>1</sup> Das Personalamt ist die Fachstelle für sämtliche Personalfragen der kantonalen Verwaltung einschliesslich der unselbständigen Anstalten und Betriebe sowie der Gerichte.</p> <p><sup>2</sup> Das Personalamt unterstützt den Regierungsrat und die Organisationseinheiten in der Umsetzung und Weiterentwicklung der Personalpolitik und in der einheitlichen Anwendung des Personalrechts.</p> <p><sup>3</sup> Das Personalamt überprüft periodisch, ob die Grundsätze und Ziele der Personalpolitik umgesetzt werden und erstattet dem Regierungsrat Bericht.</p> <p><sup>4</sup> Im Rahmen seiner Zuständigkeiten und Aufgaben hat das Personalamt ein vollumfängliches Einsichts- und Auskunftsrecht in sämtlichen personalrechtlichen Angelegenheiten.</p> <p><sup>5</sup> Die Verordnung regelt das Nähere. Sie kann für unselbständige Anstalten und Betriebe Personaldienste vorsehen, die fachlich dem Personalamt unterstehen.</p> <p><sup>6</sup> Das Personalamt kann, gestützt auf eine Leistungsvereinbarung, personelle Aufgaben für selbständige Anstalten und Betriebe erfüllen.</p>
<p><b>2. Abschnitt: Beginn, Beendigung und Änderung des Arbeitsverhältnisses</b> (2.)</p>	
<p><b>I. Beginn des Arbeitsverhältnisses</b> (2.1.)</p>	
<p><b>Art. 13</b> Ausschreibung einer Stelle</p> <p><sup>1</sup> Offene Stellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben.</p>	

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><b>Art. 14</b> Auswahl der Angestellten</p> <p><sup>1</sup> Die Auswahl der Angestellten stützt sich auf die Anforderungen gemäss Stellenbeschrieb sowie auf die fachliche und persönliche Eignung. Ausserberuflich erworbene Qualifikationen, insbesondere Familien- und Betreuungsarbeit oder ehrenamtliche Arbeit, sind mitzuberücksichtigen. Die Verordnung regelt das Auswahlverfahren.</p> <p><sup>2</sup> Die Arbeitgeber nach Art. 9 Abs. 2–4 haben die Anstellungsbedingungen vorgängig durch das Personalamt überprüfen zu lassen.</p>	<p><sup>2</sup> Die Anstellungsbedingungen sind vorgängig durch das Personalamt überprüfen zu lassen.</p>
<p><b>Art. 15</b> Entstehung des Arbeitsverhältnisses</p> <p><sup>1</sup> Das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis entsteht mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages durch die oder den Angestellten sowie durch den Arbeitgeber und das Personalamt.</p>	<p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages.</p>
<p><b>Art. 16</b> Probezeit</p> <p><sup>1</sup> Die Probezeit beträgt 3 Monate. In begründeten Fällen kann vertraglich auf eine Probezeit verzichtet oder sie kann auf maximal 6 Monate verlängert werden.</p> <p><sup>2</sup> Bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Unfall, Mutterschaft oder militärischen und anderen Dienstleistungen verlängert sich die Probezeit entsprechend.</p>	
<p><b>Art. 17</b> Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse</p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann befristet oder unbefristet sein.</p> <p><sup>2</sup> Bei befristeten Arbeitsverhältnissen kann im Arbeitsvertrag die Probezeit wegbedungen oder die ordentliche Kündigung vor dessen Ablauf ausgeschlossen werden.</p>	

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<b>II. Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b> (2.2.)	
<p><b>Art. 18</b> Im Allgemeinen</p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet:</p> <p>a) mit Erreichen des ordentlichen Rentenalters (Art. 19);</p> <p>b) mit der vorzeitigen Pensionierung (Art. 20);</p> <p>c) durch Aufhebung im gegenseitigen Einvernehmen (Art. 21);</p> <p>d) bei vollständiger Invalidität der oder des Angestellten (Art. 22);</p> <p>e) mit Ablauf der vereinbarten Dauer (Art. 23);</p> <p>f) durch ordentliche oder fristlose Kündigung (Art. 24 ff.);</p> <p>g) mit Tod der oder des Angestellten.</p>	<p>b) <i>Aufgehoben.</i></p>
<p><b>Art. 19</b> Ordentliche Pensionierung</p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung auf Ende des Monats, in welchem das ordentliche Rentenalter nach dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung<sup>1)</sup> erreicht wird.</p> <p><sup>2</sup> In begründeten Fällen kann der Regierungsrat die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bewilligen. Gesuche sind mindestens 6 Monate im Voraus einzureichen.</p> <p><sup>3</sup> Lehrende können im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis bis zum Ende des Semesters weiterführen, in dem sie ordentlicherweise pensioniert werden.</p>	<p><sup>2</sup> Für Lehrende endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung auf Ende des Semesters, in dem sie ordentlicherweise pensioniert werden.</p> <p><sup>3</sup> In begründeten Fällen kann das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen vertraglich bis zum vollendeten 70. Altersjahr verlängert werden.</p>

<sup>1)</sup> AHVG (SR [831.10](#))

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><b>Art. 20</b> Vorzeitige Pensionierung</p> <p><sup>1</sup> Die vorzeitige Pensionierung ist ab dem vollendeten 60. Altersjahr auf Gesuch der oder des Angestellten möglich.</p> <p><sup>2</sup> Das Gesuch ist mindestens 6 Monate im Voraus einzureichen. Der Regierungsrat entscheidet nach Rücksprache mit dem zuständigen Arbeitgeber und dem Personalamt.</p> <p><sup>3</sup> Wird die vorzeitige Pensionierung bewilligt, so endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung auf den Beginn der vorzeitigen Pensionierung. Eine vorzeitige Pensionierung ist für Lehrende nur auf Ende eines Schuljahres möglich.</p> <p><sup>4</sup> Die Leistungen richten sich nach der Verordnung über die Pensionskasse des Kantons Appenzell Ausserrhoden<sup>1)</sup> sowie Art. 39.</p>	<p><b>Art. 20</b> <i>Aufgehoben.</i></p>
<p><b>Art. 21</b> Einvernehmliche Aufhebung</p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und der oder dem Angestellten jederzeit aufgehoben werden. Die Aufhebung hat schriftlich zu erfolgen.</p> <p><sup>2</sup> Die Vereinbarung eines Entgeltes, wie namentlich einer Abgangsentschädigung, Austrittsleistung oder Abfindung, ist ausgeschlossen.</p> <p><sup>3</sup> Beabsichtigt der Arbeitgeber eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, ist vorgängig das Personalamt zu informieren.</p>	<p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit mit einem schriftlichen Vertrag aufgehoben werden.</p> <p><sup>2</sup> Die Vereinbarung eines Entgeltes, wie namentlich einer Abgangsentschädigung, Austrittsleistung oder Abfindung, ist im Umfang von maximal sechs Monatslöhnen möglich.</p> <p><sup>3</sup> Beabsichtigt die Anstellungsbehörde eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, ist vorgängig das Personalamt beizuziehen.</p>
<p><b>Art. 22</b> Invalidität</p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet bei vollständiger Invalidität der oder des Angestellten ohne Kündigung mit Rechtskraft der IV-Verfügung.</p>	

<sup>1)</sup> bGS [142.213](#)

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><b>Art. 23</b> Ablauf der vereinbarten Dauer</p> <p><sup>1</sup> Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Dauer.</p>	
<p><b>III. Kündigung – im Besonderen</b> (2.3.)</p>	
<p><b>Art. 24</b> Ordentliche und fristlose Kündigung</p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann von jeder Partei ordentlich oder fristlos gekündigt werden.</p> <p><sup>2</sup> Die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf eines sachlichen Grundes.</p> <p><sup>3</sup> Die fristlose Kündigung bedarf eines wichtigen Grundes. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Partei unzumutbar macht. Die Schadenersatzpflicht bei gerechtfertigter fristloser Kündigung richtet sich nach dem Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches<sup>1)</sup>.</p>	<p><sup>3</sup> Die fristlose Kündigung bedarf eines wichtigen Grundes. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Partei unzumutbar macht.</p>
<p><b>Art. 25</b> Freistellung</p> <p><sup>1</sup> In begründeten Fällen kann der Arbeitgeber eine Freistellung anordnen.</p> <p><sup>2</sup> Während der Freistellung muss sich die oder der Angestellte an den Lohn anrechnen lassen, was sie oder er durch eine anderweitige Tätigkeit verdient.</p>	<p><sup>1</sup> In begründeten Fällen kann die Anstellungsbehörde eine Freistellung anordnen.</p>
<p><b>Art. 26</b> Kündigungsfristen und Kündigungstermine</p> <p><sup>1</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Frist von 7 Kalendertagen auf jeden beliebigen Termin ordentlich gekündigt werden.</p>	

<sup>1)</sup> EG zum ZGB (bGS [211.1](#))

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung folgender Fristen auf das Ende jedes Monats ordentlich gekündigt werden:</p> <p>a) zwei Monate im ersten Dienstjahr;</p> <p>b) drei Monate ab dem zweiten Dienstjahr.</p> <p><sup>3</sup> In begründeten Fällen können die Parteien im Arbeitsvertrag eine längere Kündigungsfrist von bis zu 6 Monaten vereinbaren.</p> <p><sup>4</sup> Die Verordnung kann die Kündigungstermine nach Abs. 2 einschränken.</p>	
<p><b>Art. 27</b> Formelles</p> <p><sup>1</sup> Beabsichtigt der Arbeitgeber die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, ist das Vorgehen mit dem Personalamt abzusprechen.</p> <p><sup>2</sup> Der oder dem Angestellten ist das rechtliche Gehör zu gewähren. Ist ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig, muss die Anhörung so bald als möglich nachgeholt werden.</p> <p><sup>3</sup> Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Die Kündigung durch den Arbeitgeber erfolgt in Form einer Verfügung.</p>	<p><sup>1</sup> Beabsichtigt die Anstellungsbehörde die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, ist das Personalamt beizuziehen.</p>
<p><b>Art. 28</b> Missbräuchliche Kündigung</p> <p><sup>1</sup> Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:</p> <p>a) wegen einer Eigenschaft, die der oder dem Angestellten kraft ihrer oder seiner Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit;</p> <p>b) weil die oder der Angestellte ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit;</p>	

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p>c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der oder des Angestellten aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;</p> <p>d) weil die oder der Angestellte nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;</p> <p>e) weil die oder der Angestellte schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt;</p> <p>f) weil die oder der Angestellte einem Arbeitnehmersverband angehört, oder nicht angehört, oder weil sie oder er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;</p> <p>g) und diskriminierend ist nach den Vorschriften des zweiten Abschnittes des Gleichstellungsgesetzes<sup>1)</sup>.</p> <p><sup>2</sup> Die Rechtsfolgen einer missbräuchlichen Kündigung richten sich nach Art. 30.</p>	
<p><b>Art. 29</b> Kündigung zur Unzeit</p> <p><sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:</p> <p>a) während die oder der Angestellte schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet sowie während 4 Wochen vorher und nachher, sofern die Dienstleistung mehr als 11 Kalendertage dauert;</p> <p>b) während 180 Kalendertagen, an denen die oder der Angestellte ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist;</p> <p>c) während der Schwangerschaft und in den 112 Kalendertagen nach der Geburt eines Kindes;</p>	

<sup>1)</sup> GIG (SR [151.1](#))

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p>d) während die oder der Angestellte mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.</p> <p><sup>2</sup> Die Kündigungsfrist beginnt mit Empfang der Kündigung durch die Angestellte oder den Angestellten zu laufen.</p> <p><sup>3</sup> Wird die Kündigung vor einer Sperrfrist ausgesprochen und ist die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Wird die Kündigung während einer Sperrfrist ausgesprochen, so beginnt die Kündigungsfrist erst nach Beendigung der Sperrfrist zu laufen.</p> <p><sup>4</sup> Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats, und fällt dieser Termin nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum Ende des laufenden Monats.</p>	
<p><b>Art. 30</b> Anfechtung der Kündigung</p> <p><sup>1</sup> Eine ordentliche oder fristlose Kündigung kann nach Art. 70 ff. angefochten werden.</p> <p><sup>2</sup> Eine ausgesprochene Kündigung ist in jedem Fall gültig. Ein Anspruch auf Fortführung des bisherigen oder Eingehung eines neuen Arbeitsverhältnisses besteht nicht.</p> <p><sup>3</sup> Wird die Kündigung angefochten, so kann der Arbeitgeber der oder dem Gekündigten die Weiterbeschäftigung oder eine andere zumutbare Arbeit anbieten.</p> <p><sup>4</sup> Erweist sich die Kündigung nachträglich als rechtswidrig, oder wurde ein wesentlicher Verfahrensgrundsatz grob verletzt, so hat die oder der Angestellte Anspruch auf Entschädigung von bis zu 6 Monatslöhnen, sofern keine Weiter- oder Wiederbeschäftigung erfolgte.</p>	<p><sup>3</sup> Wird die Kündigung angefochten, so kann die Anstellungsbehörde der oder dem Gekündigten die Weiterbeschäftigung oder eine andere zumutbare Arbeit anbieten.</p>

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><sup>5</sup> Im Falle einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung hat die oder der Angestellte zudem Anspruch auf Ersatz dessen, was sie oder er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Die oder der Angestellte muss sich daran anrechnen lassen, was sie oder er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat oder was sie oder er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.</p>	
<p><b>Art. 31</b> Sozialplan</p> <p><sup>1</sup> Kommt es wegen Stellenabbaus zu einer erheblichen Zahl von Kündigungen, legt der Regierungsrat unter Beizug der Vertretungen der betroffenen Angestellten einen Sozialplan fest. Dieser regelt die finanziellen Leistungen des Kantons an die gekündigten Angestellten. Er kann auch Leistungen anderer Art vorsehen.</p>	
<p><b>Art. 32</b> Grundloses Nichtantreten oder Verlassen des Arbeitsplatzes</p> <p><sup>1</sup> Tritt die oder der Angestellte ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt sie oder er diese fristlos, so kann der Arbeitgeber eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht, geltend machen; ausserdem hat der Kanton Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.</p>	
<p><b>IV. Änderung des Arbeitsverhältnisses</b> (2.4.)</p>	
<p><b>Art. 33</b></p> <p><sup>1</sup> In gegenseitigem Einvernehmen können der Arbeitgeber und die oder der Angestellte das Arbeitsverhältnis in Absprache mit dem Personalamt jederzeit umgestalten.</p> <p><sup>2</sup> Kommt keine Einigung zustande, kann jede Partei die einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses beantragen (Änderungskündigung). Die Änderungskündigung richtet sich nach Art. 24 ff.</p>	<p><sup>1</sup> In gegenseitigem Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis in Absprache mit dem Personalamt jederzeit umgestaltet werden. Die Änderung hat schriftlich zu erfolgen.</p>

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><sup>3</sup> Der geänderte Arbeitsvertrag tritt spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft, sofern er nicht innert 30 Kalendertagen nach Erhalt der Kündigung abgelehnt wird. Auf diese Vorschrift ist ausdrücklich hinzuweisen.</p>	<p><sup>3</sup> <i>Aufgehoben.</i></p>
<p><b>3. Abschnitt: Rechte der Angestellten</b> (3.)</p>	
<p><b>I. Lohn</b> (3.1.)</p>	
<p><b>Art. 34</b> Bestimmung des Lohnes</p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf einen angemessenen Lohn. Die Höhe des Lohnes richtet sich nach der Funktionsbewertung und den individuellen Eigenschaften der Angestellten wie namentlich Qualifikation, Ausbildung, Leistung und Erfahrung.</p> <p><sup>2</sup> Die Angestellten haben bei vergleichbarer Ausbildung, Erfahrung oder Leistung Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.</p> <p><sup>3</sup> Jede Stelle wird gestützt auf die Funktionsbewertung einer bestimmten Gehaltsklasse zugeordnet. Die Besoldungsverordnung<sup>1)</sup> legt für jede Gehaltsklasse den minimalen und den maximalen Lohn fest. Die Höhe der Entlöhnung innerhalb einer bestimmten Gehaltsklasse richtet sich insbesondere nach der Leistung der oder des Angestellten.</p> <p><sup>4</sup> Der tiefste, vom Kanton für eine Vollzeitstelle bezahlte Lohn in der untersten Gehaltsklasse oder Lohnkategorie beträgt Fr. 40 000.– und der höchste Lohn beträgt Fr. 240 000.– pro Jahr. Der Regierungsrat kann diese Beträge veränderten Verhältnissen anpassen.</p> <p><sup>5</sup> In begründeten Ausnahmefällen kann die Besoldungsverordnung und in Einzelfällen der Regierungsrat eine Entlöhnung in Abweichung von Abs. 3 und 4 festlegen.</p> <p><sup>6</sup> Die Besoldungsverordnung regelt das Nähere.</p>	<p><sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf einen angemessenen Lohn. Die Höhe des Lohnes richtet sich nach der Funktion und den individuellen Eigenschaften der Angestellten wie namentlich Qualifikation, Ausbildung, Leistung und Erfahrung.</p> <p><sup>3</sup> Jede Stelle wird gestützt auf den Funktionswert einer bestimmten Gehaltsklasse zugeordnet. Für besonders bezeichnete Funktionen kann die Gehaltsklasse ohne Funktionsbewertung festgelegt werden. Die Gehaltsklasse bestimmt den minimalen und maximalen Lohn. Die Höhe der Entlöhnung innerhalb einer bestimmten Gehaltsklasse richtet sich insbesondere nach der Leistung der oder des Angestellten.</p> <p><sup>4</sup> <i>Aufgehoben.</i></p> <p><sup>5</sup> In begründeten Ausnahmefällen kann eine von Abs. 3 abweichende Entlöhnung festgelegt werden, namentlich wenn auf dem Arbeitsmarkt keine Fachkräfte gemäss den Regeln über die Bestimmung des Lohnes gefunden werden können.</p>

<sup>1)</sup> BVO (bGS [142.211](#))

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><b>Art. 35</b> Anpassung des Lohnes</p> <p><sup>1</sup> Die Löhne der Angestellten werden jährlich überprüft und allenfalls angepasst. Lohnerhöhungen und -kürzungen können generell oder individuell ausgesprochen werden.</p> <p><sup>2</sup> Der Kantonsrat entscheidet im Rahmen des Budgets über die Gesamtsumme, die für Lohnerhöhungen oder -kürzungen zur Verfügung steht.</p> <p><sup>3</sup> Der Regierungsrat entscheidet aufgrund des genehmigten Budgets über generelle Lohnerhöhungen und -kürzungen.</p> <p><sup>4</sup> Die Arbeitgeber entscheiden im Rahmen der Vorgaben des Regierungsrates über individuelle Lohnerhöhungen und -kürzungen.</p> <p><sup>5</sup> Die Besoldungsverordnung<sup>1)</sup> regelt das Nähere.</p>	<p><sup>1</sup> Die Löhne der Angestellten werden jährlich überprüft und allenfalls angepasst.</p> <p><sup>2</sup> Der Regierungsrat entscheidet über generelle Lohnanpassungen.</p> <p><sup>3</sup> Die Anstellungsbehörde entscheidet über individuelle Lohnanpassungen.</p> <p><sup>4</sup> Generelle und individuelle Lohnerhöhungen stehen unter Vorbehalt der Genehmigung des Voranschlags.</p>
<p><b>II. Entschädigungen</b> (3.2.)</p>	
<p><b>Art. 36</b> Zulagen</p> <p><sup>1</sup> Die Besoldungsverordnung<sup>2)</sup> kann für Inkonvenienzen, wie namentlich unregelmässige Arbeitszeiten, zusätzliche Dienste oder Arbeiterschwernisse, sowie für ausserfamiliäre Kinderbetreuung Zulagen vorsehen.</p> <p><sup>2</sup> Die Kinderzulagen richten sich nach dem Gesetz über die Kinderzulagen<sup>3)</sup>.</p>	<p><sup>2</sup> Die Kinderzulagen richten sich nach dem Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen.</p>
<p><b>Art. 37</b> Spesen</p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf Ersatz für berufsbedingte Auslagen (Spesenentschädigung). Die Besoldungsverordnung<sup>4)</sup> regelt das Nähere.</p>	

<sup>1)</sup> BVO (bGS [142.211](#))

<sup>2)</sup> BVO (bGS [142.211](#))

<sup>3)</sup> bGS 822.41 (heute: Einführungsgesetz zum BG über die Familienzulagen (EG zum FamZG; bGS [822.41](#)))

<sup>4)</sup> BVO (bGS [142.211](#))

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<b>III. Personalvorsorge und Lohnfortzahlung</b> (3.3.)	
<p><b>Art. 38</b> Personalvorsorge</p> <p>1 ...</p> <p>2 Die der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstehenden Angestellten sind bei der Pensionskasse AR versichert. Über Ausnahmen entscheidet der Regierungsrat.</p> <p>3 ...</p> <p>4 ...</p> <p>5 ...</p> <p>6 ...</p>	
<p><b>Art. 39</b> Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung</p> <p>1 Für voll- oder teilzeitbeschäftigte Angestellte, die sich vorzeitig pensionieren lassen, kann der Regierungsrat unter Berücksichtigung aller Umstände eine zusätzliche Leistung von maximal einem Jahreslohn gewähren.</p> <p>2 Die zusätzliche Leistung wird nur gewährt, wenn der Jahreslohn bei Vollzeitbeschäftigung oder umgerechnet auf eine Vollzeitbeschäftigung Fr. 65 000.– nicht überschreitet. Der Regierungsrat kann diesen Jahreslohn veränderten Verhältnissen anpassen.</p> <p>3 Der Regierungsrat entscheidet endgültig.</p>	<p><b>Art. 39</b> <i>Aufgehoben.</i></p>
<p><b>Art. 40</b> Lohnfortzahlung bei Krankheit</p> <p>1 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit erhalten die Angestellten eine Lohnfortzahlung während 730 Kalendertagen pro Fall. Während der ersten 6 Monate beträgt die Lohnfortzahlung 100 % des Lohnes, im Anschluss daran 80 %.</p>	

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><sup>2</sup> Der Kanton schliesst eine Krankentaggeldversicherung ab. Die Prämien werden je zur Hälfte vom Kanton und den Angestellten getragen.</p>	<p><sup>2</sup> Der Arbeitgeber schliesst eine Krankentaggeldversicherung ab. Die Prämien werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und den Angestellten getragen.</p>
<p><b>Art. 41</b> Lohnfortzahlung bei Unfall</p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten sind nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung<sup>1)</sup> gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen versichert.</p> <p><sup>2</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Unfall erhalten die Angestellten eine Lohnfortzahlung während 730 Kalendertagen pro Fall. Während der ersten 6 Monate beträgt die Lohnfortzahlung 100 % des Lohnes, im Anschluss daran 80 %.</p> <p><sup>3</sup> Die Prämien der Berufsunfallversicherung trägt der Kanton. Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung tragen die Angestellten.</p>	<p><sup>3</sup> Die Prämien der Berufsunfallversicherung trägt der Arbeitgeber. Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung tragen die Angestellten.</p>
<p><b>Art. 42</b> Lohnfortzahlung bei Mutterschaft</p> <p><sup>1</sup> Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richtet sich unter Vorbehalt von Abs. 2 nach dem Erwerbsersatzgesetz<sup>2)</sup>.</p> <p><sup>2</sup> Die Lohnfortzahlung beträgt 100 % des Lohnes und dauert 112 Kalendertage. Der Mutterschaftsurlaub beginnt frühestens 14 Kalendertage vor der voraussichtlichen Geburt des Kindes und ist zusammenhängend zu beziehen.</p> <p><sup>3</sup> Der Kanton schliesst für den Teil der Lohnfortzahlung, welcher die Leistungen nach EOG übersteigt, eine Versicherung ab. Die Prämien werden je zur Hälfte vom Kanton und den Angestellten getragen.</p>	<p><sup>3</sup> Der Arbeitgeber schliesst für den Teil der Lohnfortzahlung, welcher die Leistungen nach EOG übersteigt, eine Versicherung ab. Die Prämie wird je zur Hälfte vom Arbeitgeber und den Angestellten getragen.</p>

<sup>1)</sup> UVG (SR [832.20](#))

<sup>2)</sup> EOG (SR [834.1](#))

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><b>Art. 43</b> Lohnfortzahlung bei militärischen und ähnlichen Dienstleistungen</p> <p><sup>1</sup> Bei militärischen und ähnlichen Dienstleistungen (insbesondere Zivildienst, Schutzdienst, Rotkreuzdienst) erhalten Angestellte während 3 Monaten pro Jahr eine Lohnfortzahlung in der Höhe von 100 % des Lohnes. Nach Ablauf dieser Frist erhalten sie die Leistungen nach dem Erwerbsersatzgesetz<sup>1)</sup>.</p>	
<p><b>Art. 44</b> Weitere Regelungen zur Lohnfortzahlung</p> <p><sup>1</sup> Kinder- und Ausbildungszulagen werden während der gesamten Dauer der Lohnfortzahlungspflicht ausgerichtet. Zulagen für ausserfamiliäre Kinderbetreuung werden während der ersten 6 Monate der Arbeitsverhinderung ausgerichtet. Die weiteren Entschädigungen sind von der Lohnfortzahlungspflicht ausgenommen, sofern diese während der Arbeitsverhinderung nicht trotzdem anfallen.</p> <p><sup>2</sup> Der Regierungsrat kann die Lohnfortzahlung kürzen oder entziehen, wenn die oder der Angestellte:</p> <p>a) die Krankheit oder den Unfall absichtlich oder grobfahrlässig herbeiführte;</p> <p>b) sich bewusst einer aussergewöhnlichen Gefahr oder einem Wagnis aussetzte.</p> <p><sup>3</sup> Sämtliche von Dritten erbrachten Lohnersatzzahlungen, wie namentlich Erwerbsausfallentschädigungen, Taggelder und Renten der Unfall-, Kranken- oder Invalidenversicherung, gehen im Umfang der vom Kanton erbrachten Lohnfortzahlungspflicht an ihn über. Die Lohnfortzahlung darf den ausbezahlten Lohn bei Arbeitstätigkeit nicht übersteigen und endet in jedem Fall mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p><sup>4</sup> Im Umfang der durch den Kanton erbrachten Lohnfortzahlungspflicht gehen Ansprüche der Angestellten gegenüber haftpflichtigen Dritten auf ihn über.</p>	<p><sup>1bis</sup> Abgeltungen für regelmässige Inkonvenienzen wie Pikettdienst, ausserordentliche Arbeitszeit und zusätzliche Dienste werden auch während der Ferien und im Falle der Lohnfortzahlung geleistet.</p> <p><sup>2</sup> Die Lohnfortzahlung kann gekürzt oder entzogen werden, wenn die oder der Angestellte:</p> <p><sup>3</sup> Sämtliche von Dritten erbrachten Lohnersatzzahlungen, wie namentlich Erwerbsausfallentschädigungen, Taggelder und Renten der Unfall-, Kranken- oder Invalidenversicherung, gehen im Umfang der vom Arbeitgeber erbrachten Lohnfortzahlung an ihn über. Die Lohnfortzahlung darf den ausbezahlten Lohn bei Arbeitstätigkeit nicht übersteigen und endet in jedem Fall mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p><sup>4</sup> Im Umfang der durch den Arbeitgeber erbrachten Lohnfortzahlung gehen Ansprüche der Angestellten gegenüber haftpflichtigen Dritten auf ihn über.</p>

<sup>1)</sup> EOG (SR [834.1](#))

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><b>Art. 45</b> Zusätzliche Versicherungen</p> <p><sup>1</sup> Der Kanton und die Angestellten können den Abschluss zusätzlicher Kollektiv-Versicherungen, wie namentlich einer überobligatorischen Kranken- oder Unfallversicherung, vereinbaren. Die dafür anfallenden Prämien gehen vollumfänglich zu Lasten der oder des Angestellten.</p>	
<p><b>IV. Weitere Leistungen</b> (3.4.)</p>	
<p><b>Art. 46</b> Anerkennungsprämie</p> <p><sup>1</sup> Der Regierungsrat kann jährlich im Rahmen des Rechnungsabschlusses die Auszahlung einer Anerkennungsprämie bis maximal 0,5 % der gesamten Lohnsumme beschliessen.</p> <p><sup>2</sup> Der Regierungsrat entscheidet über die Aufteilung der Anerkennungsprämie an die Stabsstellen des Regierungsrates, Departemente und Gerichte.</p> <p><sup>3</sup> Über die Verteilung entscheidet der Arbeitgeber.</p> <p><sup>4</sup> Auch bei mehrmaliger Auszahlung entsteht kein Rechtsanspruch auf Ausrichtung einer Anerkennungsprämie.</p> <p><sup>5</sup> Die Besoldungsverordnung<sup>1)</sup> regelt das Nähere.</p>	<p><sup>1</sup> Für besondere Leistungen können Anerkennungsprämien ausgerichtet werden.</p> <p><sup>2</sup> <i>Aufgehoben.</i></p> <p><sup>3</sup> <i>Aufgehoben.</i></p> <p><sup>4</sup> Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Ausrichtung einer Anerkennungsprämie.</p>
<p><b>Art. 47</b> Dienstaltersgeschenk</p> <p><sup>1</sup> Angestellte erhalten nach Vollendung des 10., 20., 30. und 40. Dienstjahres als Anerkennung ein Dienstaltersgeschenk.</p> <p><sup>2</sup> Es beträgt</p> <p>a) für Lehrende entweder 1/12 des Jahreslohns oder 20 Arbeitstage bezahlter Ferien während der Unterrichtszeit;</p>	

<sup>1)</sup> BVO (bGS [142.211](#))

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p>b) für alle anderen Mitarbeitenden entweder 10 Arbeitstage bezahlter Ferien und 1/24 des Jahreslohns oder 20 Arbeitstage bezahlter Ferien.</p> <p><sup>3</sup> Die individuelle Höhe des Dienstaltersgeschenkes bemisst sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 10 Jahre.</p> <p><sup>4</sup> Dienstaltersgeschenke werden nur an Angestellte in ungekündigter Stellung ausgerichtet.</p> <p><sup>5</sup> Die Besoldungsverordnung<sup>1)</sup> regelt das Nähere.</p>	
<p><b>Art. 48</b> Leistungen im Todesfall</p> <p><sup>1</sup> Im Todesfall der oder des Angestellten richtet der Kanton den Lohn während 3 Monaten weiter aus und zwar an:</p> <p>a) die hinterbliebene Ehegattin oder den hinterbliebenen Ehegatten;</p> <p>a<sup>bis</sup>) die hinterbliebene Partnerin oder den hinterbliebenen Partner einer eingetragenen Partnerschaft;</p> <p>b) hinterbliebene minderjährige Kinder, sofern keine Auszahlung nach lit. a erfolgt.</p> <p><sup>2</sup> Führt der Todesfall bei den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen zu einer finanziellen Notlage, so kann der Regierungsrat auf Gesuch die Dauer der Leistungen bis auf 6 Monate ausdehnen. Der Regierungsrat entscheidet endgültig.</p>	<p><sup>1</sup> Im Todesfall der oder des Angestellten wird der Lohn während 3 Monaten weiter ausgerichtet und zwar an:</p> <p>b) die hinterbliebenen Kinder, welche zum Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen berechtigen, sofern keine Auszahlung nach lit. a und abis erfolgt.</p>

<sup>1)</sup> BVO (bGS [142.211](#))

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<b>V. Ferien, Feiertage, Freitage und Urlaub</b> (3.5.)	
<p><b>Art. 49</b> Feriendauer</p> <p><sup>1</sup> Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt:</p> <p>a) 25 Arbeitstage für Angestellte bis zum 50. Altersjahr;</p> <p>b) 30 Arbeitstage für Angestellte ab dem vollendeten 50. Altersjahr.</p> <p><sup>2</sup> Der Ferienanspruch nach Abs. 1 lit. b entsteht ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem die oder der Angestellte das 50. Altersjahr vollendet.</p>	
<p><b>Art. 50</b> Ferienbezug</p> <p><sup>1</sup> Der Zeitpunkt des Ferienbezuges wird von der vorgesetzten Stelle unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten und nach Rücksprache mit der oder dem Angestellten festgelegt.</p> <p><sup>2</sup> Ferien sind in dem Jahr zu beziehen, in dem sie anfallen. Sofern die Ferien nicht bezogen wurden, ist der Bezug im Folgejahr anzuordnen.</p>	
<p><b>Art. 51</b> Kürzung der Ferien</p> <p><sup>1</sup> Bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Unfall, militärischen oder ähnlichen Dienstleistungen wird der Ferienanspruch der oder des Angestellten ab dem 90. Kalendertag für jede weiteren 30 Kalendertage der Arbeitsverhinderung um 1/10 gekürzt.</p> <p><sup>2</sup> Die Kalendertage der einzelnen Gründe einer Arbeitsverhinderung werden zusammengerechnet.</p> <p><sup>3</sup> Der Bezug des Mutterschaftsurlaubes nach Art. 42 hat keine Kürzung des Ferienanspruches zur Folge.</p>	

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><b>Art. 52</b> Feiertage und Freitage</p> <p><sup>1</sup> Als bezahlte Feiertage gelten Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Aufahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachts- und Stephanstag.</p> <p><sup>2</sup> Fallen diese Feiertage auf einen Samstag, Sonntag oder einen Urlaubstag nach Art. 53 f., ist ein Nachbezug nicht möglich. Fallen sie in die Ferien, können sie nachbezogen werden. Die Verordnung regelt die Ausnahmen.</p> <p><sup>3</sup> Den Angestellten werden für familien- und betreuungsbezogene und andere Ereignisse einzelne bezahlte Freitage gewährt. Die Verordnung bestimmt die Ereignisse und Anzahl der gewährten Freitage.</p>	<p><sup>4</sup> Der Arbeitgeber kann im Zusammenhang mit der Feiertagsregelung (Brückenbildung) pro Jahr einen arbeitsfreien Tag festlegen. Bei besonderen Umständen kann ein weiterer arbeitsfreier Tag gewährt werden.</p>
<p><b>Art. 53</b> Urlaub – im Allgemeinen</p> <p><sup>1</sup> Als Urlaub gilt jede auf Gesuch hin bewilligte Arbeitsabwesenheit. Das Gesuch um bezahlten oder unbezahlten Urlaub ist dem Arbeitgeber vorgängig einzureichen. Der Arbeitgeber kann die Bewilligung des Urlaubes an Bedingungen knüpfen.</p> <p><sup>2</sup> Der Arbeitgeber kann in Absprache mit dem Personalamt der oder dem Angestellten unbezahlten Urlaub bis maximal 6 Monate gewähren, sofern dies ohne Störung des Betriebsablaufes möglich ist.</p> <p><sup>3</sup> Bezahlten oder teilweise bezahlten Urlaub bewilligt der Arbeitgeber in Absprache mit dem Personalamt. Die Angestellten haben sich allfällige Lohnersatzzahlungen an den Lohn anrechnen zu lassen.</p> <p><sup>4</sup> Während eines unbezahlten Urlaubes besteht in der Regel kein Versicherungsschutz. Die Dauer eines unbezahlten Urlaubes führt weder zu einem Ferienanspruch noch wird diese bei der Berechnung des Dienstalters hinzugezählt.</p>	<p><sup>1</sup> Als Urlaub gilt jede auf Gesuch hin bewilligte Arbeitsabwesenheit. Das Gesuch um bezahlten oder unbezahlten Urlaub ist der Anstellungsbehörde vorgängig einzureichen. Sie kann die Bewilligung des Urlaubes an Bedingungen knüpfen.</p> <p><sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde kann in Absprache mit dem Personalamt der oder dem Angestellten unbezahlten Urlaub bis maximal 6 Monate gewähren, sofern dies ohne Störung des Betriebsablaufes möglich ist.</p> <p><sup>3</sup> Bezahlten oder teilweise bezahlten Urlaub bewilligt die Anstellungsbehörde in Absprache mit dem Personalamt. Die Angestellten haben sich allfällige Lohnersatzzahlungen an den Lohn anrechnen zu lassen.</p>

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><b>Art. 54</b> Urlaub – im Besonderen</p> <p><sup>1</sup> Für ausserdienstliche Militär-, Sport- und Ausbildungskurse, wie namentlich Sporttage, Armeemeisterschaften, Gebirgskurse, Leiterkurse oder Jungschützenkurse kann der oder dem Angestellten unbezahlter Urlaub gewährt werden. Sofern das Erwerbsersatzgesetz<sup>1)</sup> für solche Kurse eine Entschädigung vorsieht, wird diese an die Angestellten weitergeleitet.</p> <p><sup>2</sup> Für längere internationale Einsätze kann Angestellten bezahlter Urlaub gewährt werden.</p> <p><sup>3</sup> Für die Aus- und Weiterbildung für Tätigkeiten im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit sowie für unentgeltliche Einsätze in diesem Bereich erhalten Angestellte bis zum vollendeten 30. Altersjahr insgesamt bis zu 5 Arbeitstage bezahlten Urlaub pro Kalenderjahr.</p> <p><sup>4</sup> Das Verfahren richtet sich nach Art. 53.</p>	
	<p><b>Art. 54a</b> Vaterschaftsurlaub</p> <p><sup>1</sup> Ein Angestellter hat Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von 10 Arbeitstagen. Dieser ist im ersten Lebensjahr des Kindes zu beziehen.</p>
<p><b>VI. Weitere Rechte</b> (3.6.)</p>	
<p><b>Art. 55</b> Mitarbeitendengespräch / Vorgesetztenbeurteilung</p> <p><sup>1</sup> Die vorgesetzte Stelle führt mit ihren Angestellten jährlich mindestens ein Mitarbeitendengespräch.</p> <p><sup>2</sup> Die Angestellten haben die Möglichkeit einer Vorgesetztenbeurteilung.</p>	

<sup>1)</sup> EOG (SR [834.1](#))

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><b>Art. 56</b> Förderung der Angestellten</p> <p><sup>1</sup> Der Kanton unterstützt und fördert die funktionsbezogenen Fähigkeiten, die langfristig flexible Einsatzbereitschaft sowie die Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz der Angestellten.</p> <p><sup>2</sup> Er unterstützt und fördert zudem die:</p> <p>a) Ausbildung. Sie dient der Aneignung der für einen bestimmten Beruf notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten. Eine Ausbildung wird in der Regel mit einem anerkannten Ausweis abgeschlossen.</p> <p>b) Fortbildung. Sie gewährleistet den Erhalt der beruflichen Qualifikationen durch Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten zur zeitgemässen Berufsausübung. Fortbildungsmassnahmen sind für die Angestellten des Kantons obligatorisch. Der Kanton übernimmt die Kosten.</p> <p>c) Weiterbildung. Sie führt zum Erwerb neuer Kenntnisse und Fertigkeiten und ermöglicht den Angestellten die Übernahme neuer Funktionen und Aufgaben. Weiterbildungsmassnahmen sind freiwillig.</p> <p><sup>3</sup> Aus-, Fort- und Weiterbildungsmassnahmen werden im Mitarbeitendengespräch besprochen und festgelegt.</p> <p><sup>4</sup> Der Arbeitgeber entscheidet in Absprache mit dem Personalamt über eine teilweise oder vollständige Übernahme von Aus- und Weiterbildungskosten in Form von:</p> <p>a) Lohnfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung;</p> <p>b) Übernahme der übrigen Kosten, namentlich Kurskosten, Prüfungsgebühren oder Spesen.</p> <p><sup>5</sup> Beteiligt sich der Kanton an den Kosten für Aus- oder Weiterbildung, so wird die oder der Angestellte verpflichtet, für eine bestimmte Zeit im Dienste des Arbeitgebers zu verbleiben. Die vom Kanton übernommenen Kosten sind ganz oder teilweise zurückzuerstatten, wenn:</p>	<p><sup>1</sup> Der Arbeitgeber unterstützt und fördert die funktionsbezogenen Fähigkeiten, die langfristig flexible Einsatzbereitschaft sowie die Führungs-, Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz der Angestellten.</p> <p><sup>4</sup> Die Anstellungsbehörde entscheidet in Absprache mit dem Personalamt über eine teilweise oder vollständige Übernahme von Aus- und Weiterbildungskosten in Form von:</p> <p><sup>5</sup> Beteiligt sich der Arbeitgeber an den Kosten für Aus- oder Weiterbildung, so wird die oder der Angestellte verpflichtet, für eine bestimmte Zeit im Dienste des Arbeitgebers zu verbleiben. Die vom Arbeitgeber übernommenen Kosten sind ganz oder teilweise zurückzuerstatten, wenn:</p>

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p>a) die oder der Angestellte die Aus- oder Weiterbildung nicht antritt oder ohne triftigen Grund nicht zu Ende führt;</p> <p>b) die oder der Angestellte das Arbeitsverhältnis ohne begründeten Anlass noch vor Ablauf der vereinbarten Frist kündigt;</p> <p>c) der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus begründetem Anlass noch vor Ablauf der vereinbarten Frist kündigt.</p>	
<p><b>Art. 57</b> Arbeitszeugnis und Arbeitsbestätigung</p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten können vom Arbeitgeber jederzeit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitszeugnis verlangen, welches sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten der oder des Angestellten ausspricht.</p> <p><sup>2</sup> Auf Verlangen hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p>	<p><sup>1</sup> Die Angestellten können jederzeit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitszeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten der oder des Angestellten ausspricht.</p>
<p><b>4. Abschnitt: Pflichten der Angestellten</b> (4.)</p>	
<p><b>I. Im Allgemeinen</b> (4.1.)</p>	
<p><b>Art. 58</b> Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung</p> <p><sup>1</sup> Die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung der Angestellten richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften, dem Stellenbeschrieb, dem schriftlichen Arbeitsvertrag sowie den Weisungen des Arbeitgebers oder der vorgesetzten Stelle und den gemeinsamen Zielvereinbarungen.</p> <p><sup>2</sup> Wenn es die Umstände erfordern und soweit dies zumutbar ist, kann der Arbeitgeber der oder dem Angestellten eine andere Arbeit, eine andere Aufgabe oder einen anderen Arbeitsort zuweisen.</p>	<p><sup>1</sup> Die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung der Angestellten richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften, dem Stellenbeschrieb, dem schriftlichen Arbeitsvertrag sowie den Weisungen der Anstellungsbehörde oder der vorgesetzten Stelle und den gemeinsamen Zielvereinbarungen.</p> <p><sup>2</sup> Wenn es die Umstände erfordern und soweit dies zumutbar ist, kann der oder dem Angestellten eine andere Arbeit, eine andere Aufgabe oder ein anderer Arbeitsort zugewiesen werden.</p>

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><b>Art. 59</b> Arbeitspflicht und Treuepflicht</p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten haben die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich zu erfüllen. Sie haben die Interessen des Kantons zu wahren und die Rechte der Bevölkerung zu achten.</p>	
<p><b>II. Arbeitszeit</b> (4.2.)</p>	
<p><b>Art. 60</b> Arbeitszeit und Arbeitszeitmodelle</p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitszeit beträgt bei vollem Pensum:</p> <p>a) 42 Stunden pro Woche. Für bestimmte Berufsgruppen kann die Verordnung eine höhere Arbeitszeit von bis zu 50 Stunden vorsehen;</p> <p>b) für Lehrende an kantonalen Schulen 1940 Stunden (Netto-Gesamtarbeitszeit) pro Jahr.</p> <p><sup>2</sup> Die Verordnung regelt das Nähere und kann verschiedene Arbeitszeitmodelle vorsehen.</p> <p><sup>3</sup> Die Departementsvorsteherinnen und -vorsteher sowie die Leiterinnen und Leiter der Stabsstellen des Regierungsrates legen für ihre Bereiche die Arbeitszeitmodelle fest.</p>	<p><sup>3</sup> <i>Aufgehoben.</i></p>
<p><b>Art. 61</b> Pikettdienst und ausserordentliche Arbeitszeit</p> <p><sup>1</sup> Sofern es die Verhältnisse erfordern, kann die vorgesetzte Stelle Angestellte:</p> <p>a) zur Leistung von Pikettdienst verpflichtet. Pikettdienst wird als Präsenz- oder Bereitschaftsdienst geleistet;</p> <p>b) auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit, namentlich während der Nacht oder an Sonn- und Feiertagen, zur Arbeit verpflichten.</p>	

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><sup>2</sup> Die Einteilung zu Pikettdienst und die Anordnung von Arbeit ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit erfolgt so früh als möglich.</p> <p><sup>3</sup> Die Besoldungsverordnung regelt das Nähere.</p>	
<p><b>Art. 62</b> Überstunden</p> <p><sup>1</sup> Angestellte sind zur Leistung von Überstunden verpflichtet, sofern diese notwendig und zumutbar sind.</p> <p><sup>2</sup> Überstunden sind nur auf Anweisung der vorgesetzten Stelle zu leisten. Überstunden, die ausnahmsweise ohne ausdrückliche Anweisung geleistet wurden, sind der vorgesetzten Stelle umgehend zu melden, welche über die Anrechnung entscheidet.</p> <p><sup>3</sup> Anrechenbare Überstunden sind mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. In Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber eine Auszahlung zum ordentlichen Stundenlohn anordnen.</p> <p><sup>4</sup> Bei Angestellten nach Art. 9 Abs. 1 und Art. 10 sowie ab einer in der Verordnung bestimmten Gehaltsklasse ist eine angemessene Anzahl Überstunden im Lohn inbegriffen.</p>	<p><sup>3</sup> Anrechenbare Überstunden sind mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. In Ausnahmefällen kann die Anstellungsbehörde eine Auszahlung zum ordentlichen Stundenlohn anordnen.</p> <p><sup>4</sup> <i>Aufgehoben.</i></p>
<p><b>III. Weitere Pflichten</b> (4.3.)</p>	
<p><b>Art. 63</b> Meldepflicht und Arztzeugnis</p> <p><sup>1</sup> Jegliche Art der Arbeitsverhinderung und die Veränderung in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, müssen der vorgesetzten Stelle umgehend gemeldet werden.</p> <p><sup>2</sup> Der Arbeitgeber kann bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall jederzeit ein ärztliches Zeugnis verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Arbeitstage, ist unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen, sofern der Arbeitgeber nicht ausdrücklich darauf verzichtet.</p>	<p><sup>2</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall kann jederzeit ein ärztliches Zeugnis verlangt werden. Die Ausführungsvorschriften regeln das Nähere.</p>

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><b>Art. 64</b> Vertrauensärztliche Untersuchung</p> <p><sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist mit Zustimmung des Personalamtes berechtigt, krankheits- oder unfallbedingte Absenzen überprüfen zu lassen und eine vertrauensärztliche Untersuchung anzuordnen.</p> <p><sup>2</sup> Weitergehende gesetzliche Vorschriften bleiben vorbehalten.</p> <p><sup>3</sup> Angestellte haben der Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung Folge zu leisten.</p> <p><sup>4</sup> Die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt ist gegenüber der zuständigen Stelle im notwendigen Umfang vom Arztgeheimnis befreit.</p>	<p><sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde ist mit Zustimmung des Personalamtes berechtigt, krankheits- oder unfallbedingte Absenzen überprüfen zu lassen und eine vertrauensärztliche Untersuchung anzuordnen.</p>
	<p><b>Art. 64a</b> Gesundheits- und Case-Management</p> <p><sup>1</sup> Der Arbeitgeber stellt ein betriebliches Gesundheitsmanagement sicher.</p> <p><sup>2</sup> Mit dem Case-Management stellt der Arbeitgeber ein Verfahren zur Verfügung, um Angestellten mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen eine Hilfestellung anzubieten.</p> <p><sup>3</sup> Die oder der Angestellte kann zur Mitwirkung an Eingliederungsmassnahmen des Arbeitgebers verpflichtet werden.</p>
<p><b>Art. 65</b> Öffentliche Ämter und Nebentätigkeiten</p> <p><sup>1</sup> Die Annahme oder Ausübung eines öffentlichen Amtes oder einer Nebentätigkeit ist dem Arbeitgeber in jedem Fall zu melden.</p> <p><sup>2</sup> Führt die Annahme oder Ausübung eines öffentlichen Amtes oder einer Nebentätigkeit zu einer Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Pflichten, ist eine Bewilligung des Regierungsrats einzuholen.</p>	<p><sup>2</sup> Führt ein öffentliches Amt oder eine Nebentätigkeit zu einer Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Pflichten, ist eine Bewilligung der Anstellungsbehörde notwendig.</p>

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><sup>3</sup> Eine Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Pflichten liegt insbesondere vor, wenn die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht oder ein Teil der ordentlichen Arbeitszeit beansprucht wird.</p> <p><sup>4</sup> Der Regierungsrat kann die Bewilligung mit Auflagen, wie namentlich der Kompensation beanspruchter Arbeitszeit, der Abgabe von Nebeneinkommen oder der Reduktion des Beschäftigungsgrades, verknüpfen.</p>	<p><sup>4</sup> Die Bewilligung kann mit Auflagen, wie namentlich der Kompensation beanspruchter Arbeitszeit, der Abgabe von Nebeneinkommen oder der Reduktion des Beschäftigungsgrades, verknüpft werden.</p>
<p><b>Art. 66</b> Besondere Verpflichtungen</p> <p><sup>1</sup> Sofern ein überwiegendes öffentliches Interesse besteht, können im Arbeitsvertrag besondere Verpflichtungen vorgesehen werden, namentlich:</p> <p>a) die Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort;</p> <p>b) die Erreichung des Arbeitsortes innerhalb einer bestimmten Zeit;</p> <p>c) die Verwendung bestimmter Geräte, Arbeitskleider oder Sicherheitsvorrichtungen;</p> <p>d) Massnahmen zur Prävention.</p>	
<p><b>Art. 67</b> Einschränkung des Streikrechts</p> <p><sup>1</sup> Der Regierungsrat kann das Streikrecht für bestimmte Kategorien von Angestellten ganz oder teilweise aufheben, sofern dies für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit, der Versorgung mit lebensnotwendigen Gütern oder der Erbringung wichtiger öffentlicher Dienstleistungen notwendig ist.</p>	
<p><b>Art. 68</b> Datenschutz</p> <p><sup>1</sup> Die Bearbeitung von Daten richtet sich nach dem Datenschutzgesetz<sup>1)</sup>.</p>	<p><b>Art. 68</b> Datenschutz und Datenbearbeitung</p> <p><sup>1</sup> Der Arbeitgeber bearbeitet Personendaten, soweit diese für Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses notwendig sind. Das Datenschutzgesetz findet Anwendung.</p>

<sup>1)</sup> bGS [146.1](#)

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><sup>2</sup> Bei einem Versicherungsverhältnis des Kantons mit privaten Versicherungsgesellschaften ist er befugt, die für die Bearbeitung der Versicherungsfälle erforderlichen Daten der Gesellschaft bekannt zu geben. Diese hat sicherzustellen, dass die Daten nicht zweckentfremdet werden.</p>	<p><sup>2</sup> Über jede Angestellte und jeden Angestellten wird ein Personaldossier geführt, welches alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis wesentlichen Informationen enthält.</p> <p><sup>3</sup> Die Anstellungsbehörde und bezeichnete Organisationseinheiten sind befugt, Personendaten für die Personal-, Lohn- und Versicherungsbewirtschaftung auf zentralen oder dezentralen Informationssystemen zu bearbeiten.</p> <p><sup>4</sup> Die Ausführungsvorschriften regeln das Nähere.</p>
<p><b>IV. Massnahmen bei ungenügender Leistung oder Pflichtverletzung</b> (4.4.)</p>	
<p><b>Art. 69</b></p> <p><sup>1</sup> Genügen Leistung oder Verhalten der oder des Angestellten den Anforderungen nicht, oder werden Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt, so trifft der Arbeitgeber die zur Sicherung eines geordneten Aufgabenvollzuges erforderlichen Massnahmen.</p> <p><sup>2</sup> Er kann insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) einen schriftlichen Verweis erteilen;</li> <li>b) die Zuweisung anderer Aufgaben oder die Versetzung der oder des Angestellten verfügen;</li> <li>c) eine Lohnkürzung verfügen;</li> <li>d) die Kündigung androhen;</li> <li>e) eine definitive oder vorübergehende Freistellung anordnen;</li> <li>f) eine ordentliche oder fristlose Kündigung nach Art. 24 aussprechen.</li> </ul> <p><sup>3</sup> Mehrere Massnahmen können miteinander verbunden werden.</p>	<p><sup>1</sup> Genügen Leistung oder Verhalten der oder des Angestellten den Anforderungen nicht oder werden Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt, so trifft die Anstellungsbehörde in Absprache mit dem Personalamt die erforderlichen Massnahmen zur Sicherung eines geordneten Aufgabenvollzuges.</p> <p><sup>2</sup> Sie kann insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) eine schriftliche Verwarnung erteilen;</li> </ul>

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><sup>4</sup> Die Verordnung regelt das Verfahren.</p>	
<p><b>5. Abschnitt: Rechtsschutz</b> (5.)</p>	
<p><b>Art. 70</b> Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse</p> <p><sup>1</sup> Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, erlässt der Arbeitgeber eine Verfügung.</p> <p><sup>2</sup> Beim Verwaltungsgericht können mit Beschwerde angefochten werden:</p> <p>a) Verfügungen des Kantonsrates nach Art. 10; b) Verfügungen der Gerichtspräsidentinnen und Gerichtspräsidenten; c) Verfügungen und Rekursentscheide des Regierungsrates.</p> <p><sup>3</sup> Verfügungen der übrigen Arbeitgeber können mit Rekurs beim Regierungsrat angefochten werden.</p> <p><sup>4</sup> Beschwerde und Rekurs haben keine aufschiebende Wirkung; vorbehalten bleibt das Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege<sup>1)</sup>.</p> <p><sup>5</sup> Beschwerde- und Rekursverfahren sind kostenlos. Bei missbräuchlichem Verhalten können der oder dem Angestellten die Kosten des Verfahrens ganz oder teilweise auferlegt werden.</p>	<p><sup>1</sup> Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist in der Regel in einem Konfliktlösungsverfahren die Möglichkeit einer Einigung zu prüfen. Die Verordnung regelt das Nähere.</p> <p><sup>1bis</sup> Kommt keine Einigung zu Stande, erlässt die Anstellungsbehörde eine Verfügung.</p> <p><sup>2</sup> Beim Obergericht können mit Beschwerde angefochten werden:</p> <p><sup>3</sup> Verfügungen der übrigen Anstellungsbehörden können mit Rekurs beim Regierungsrat angefochten werden.</p>

<sup>1)</sup> VRPG (bGS [143.1](#))

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><b>Art. 71</b> Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse</p> <p><sup>1</sup> Der Rechtsschutz für privatrechtlich Angestellte richtet sich nach den Vorschriften des OR<sup>1)</sup> und des Gerichtsstandsgesetzes<sup>2)</sup>.</p>	<p><b>Art. 71</b> <i>Aufgehoben.</i></p>
<p><b>Art. 72</b> Gleichstellungsgesetz</p> <p><sup>1</sup> Für Streitigkeiten im Anwendungsbereich des Gleichstellungsgesetzes<sup>3)</sup> richtet sich der Rechtsschutz für öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse nach Art. 70 und für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse nach Art. 71.</p>	<p><sup>1</sup> Für Streitigkeiten im Anwendungsbereich des Gleichstellungsgesetzes<sup>4)</sup> richtet sich der Rechtsschutz nach Art. 70.</p>
<p><b>6. Abschnitt: Schluss- und Übergangsbestimmungen</b> (6.)</p>	
<p><b>Art. 73</b> Ausführungsvorschriften</p> <p><sup>1</sup> Der Kantonsrat erlässt die Besoldungsverordnung<sup>5)</sup> sowie die Verordnung über die Pensionskasse des Kantons Appenzell Ausserrhoden<sup>6)</sup> und der Regierungsrat erlässt die übrigen Ausführungsvorschriften.</p>	<p><sup>1</sup> Der Kantonsrat erlässt die Besoldungsverordnung<sup>7)</sup> und der Regierungsrat erlässt die übrigen Ausführungsvorschriften.</p>
<p><b>Art. 74</b> Aufhebung bisherigen Rechts</p> <p><sup>1</sup> Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes werden alle ihm widersprechenden Erlasse und Bestimmungen aufgehoben oder geändert.</p> <p><sup>2</sup> Insbesondere werden aufgehoben:</p> <p>a) die Angestelltenverordnung vom 16. November 1992<sup>8)</sup>;</p>	

<sup>1)</sup> [SR 220](#)

<sup>2)</sup> GestG (SR [272](#))

<sup>3)</sup> GIG (SR [151.1](#))

<sup>4)</sup> GIG (SR [151.1](#))

<sup>5)</sup> BVO (bGS [142.211](#))

<sup>6)</sup> bGS [142.213](#)

<sup>7)</sup> BVO (bGS [142.211](#))

<sup>8)</sup> bGS 142.211 (lf. Nr. 749)

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p>b) die Verordnung vom 11. Dezember 2001 über die Anstellung der Lehrenden an den kantonalen Schulen<sup>1)</sup>;</p> <p>c) die Verordnung vom 16. Dezember 1997 über die Anstellungsverhältnisse an den kantonalen Spitälern<sup>2)</sup>;</p> <p>d) die Verordnung vom 8. Januar 1991 über die Dienstverhältnisse des Betriebspersonals des kantonalen Tiefbauamtes<sup>3)</sup>.</p> <p><sup>3</sup> Geändert werden:<sup>4)</sup></p> <p>a) Gesetz vom 24. September 2000 über Schule und Bildung<sup>5)</sup>;</p> <p>b) Gesetz vom 12. März 2000 über die öffentliche Krankenpflege<sup>6)</sup>;</p> <p>c) Polizeigesetz vom 13. Mai 2002<sup>7)</sup></p> <p>d) Verordnung vom 10. Dezember 2002 zum Polizeigesetz<sup>8)</sup>;</p> <p>e) Verordnung vom 15. November 1999 über die Besoldung und die berufliche Vorsorge der Mitglieder des Regierungsrates<sup>9)</sup>;</p> <p>f) Verordnung vom 26. März 2001 über die Anstellung der Lehrenden an den Volksschulen<sup>10)</sup>;</p> <p>g) Verordnung vom 8. Juni 2000 über den Betrieb des Spitalverbundes AR<sup>11)</sup>;</p>	

1) bGS 413.12 (lf. Nr. 764)

2) bGS 812.111.1 (lf. Nr. 654)

3) bGS 713.1 (lf. Nr. 355)

4) Die Änderungen wurden in den betroffenen Erlassen eingefügt.

5) bGS [411.0](#)

6) bGS [812.11](#)

7) bGS [521.1](#)

8) bGS [521.11](#)

9) bGS [142.13](#)

10) bGS [412.21](#)

11) bGS [812.111](#)

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p>h) Verordnung vom 23. Oktober 1995 über die Gebäude- und Grundstücksversicherung (Assekuranzverordnung)<sup>1)</sup>;</p> <p>i) Verordnung vom 8. Februar 1997 über die Organisation der Ausgleichskasse<sup>2)</sup>;</p> <p>j) Verordnung vom 16. November 1992 zum Bundesgesetz über die Invalidenversicherung<sup>3)</sup>.</p>	
<p><b>Art. 75</b> Neues Recht</p> <p><sup>1</sup> Für die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse gilt neues Recht, soweit diese nicht bereits nach altem Recht gekündigt worden sind.</p> <p><sup>2</sup> Tatsachen, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes eingetreten sind, geben keinen Anspruch auf rückwirkende Anwendung dieses Gesetzes.</p> <p><sup>3</sup> Sämtliche bestehenden öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse werden mittels eines schriftlichen Arbeitsvertrages spätestens einen Monat nach Inkrafttreten dieses Gesetzes an das neue Recht angepasst.</p> <p><sup>4</sup> Sofern nach Abs. 3 kein neues Arbeitsverhältnis vereinbart werden konnte, gilt das altrechtliche Arbeitsverhältnis als gekündigt. Es endet in jedem Fall mit Ablauf der Kündigungsfrist nach dem jeweiligen alten Recht.</p>	
<p><b>Art. 76</b> Übergangsbestimmung betreffend Besoldung</p> <p><sup>1</sup> Die zuletzt bezogenen Löhne werden in die neuen Arbeitsverträge übernommen. Vorbehalten bleiben Lohnanpassungen infolge des Ausgleichs lohnrelevanter Änderungen aufgrund der Auswirkungen der Globalbilanz. Zulagen und Spesen werden nach den neuen Bestimmungen in der Besoldungsverordnung<sup>4)</sup> und deren Ausführungsvorschriften ausgerichtet.</p>	

1) bGS [862.11](#)

2) bGS [831.1](#)

3) bGS [832.21](#)

4) BVO (bGS [142.211](#))

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><b>Art. 77</b> Übergangsbestimmung betreffend ordentliche und vorzeitige Pensionierung</p> <p><sup>1</sup> Angestellte des Kantons, die bis zum 31. Dezember 2010 das 63. Altersjahr vollenden, können wählen zwischen einer ordentlichen Pensionierung nach Art. 19 und nachfolgender Regelung:</p> <p>a) Lehrende treten am Ende des Semesters und die übrigen Angestellten am Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie das 63. Altersjahr vollendet haben.</p> <p>b) Sofern das Anstellungsverhältnis zum Zeitpunkt der Pensionierung mindestens 5 Jahre gedauert hat, bezahlt der Kanton bis zum Eintritt der ordentlichen AHV-Rente eine Überbrückungsrente. Die individuell berechnete Überbrückungsrente ergibt sich aus der mutmasslichen einfachen AHV-Altersrente im Verhältnis zum durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre.</p> <p><sup>2</sup> Eine vorzeitige Pensionierung ist mit Inkrafttreten dieses Gesetzes nur noch nach neuem Recht (Art. 20) möglich.</p> <p><sup>3</sup> Für ordentliche und vorzeitige Pensionierungen, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgten, gilt bisheriges Recht bezüglich der Übergangsleistungen bis zum Pensionsalter nach dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung<sup>1)</sup></p>	
<p><b>Art. 78</b> Referendum und Inkrafttreten</p> <p><sup>1</sup> Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.<sup>2)</sup></p> <p><sup>2</sup> Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.<sup>3)</sup></p>	

<sup>1)</sup> AHVG (SR [831.10](#))

<sup>2)</sup> Die Referendumsfrist ist am 27. Dezember 2005 ungenützt abgelaufen (RRB vom 3. Januar 2006; Abl. 2006, S. 5).

<sup>3)</sup> 1. Januar 2008 (RRB vom 20. November 2007; Abl. 2007, S. 1207)

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
	<b>II.</b>
	1. Der Erlass bGS <a href="#">142.3</a> (Gesetz über eGovernment und Informatik; eGovG), Stand 1. Januar 2013, wird wie folgt geändert:
	<p><b>Art. 18a</b> Massgebliches Personalrecht</p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitsverhältnisse in der ARI bestimmen sich nach dem Personalgesetz und der Besoldungsverordnung.</p> <p><sup>2</sup> Der Verwaltungsrat erlässt die Ausführungsbestimmungen zum Personalgesetz und zur Besoldungsverordnung für die Anstellungsverhältnisse der ARI.</p> <p><sup>3</sup> Der Verwaltungsrat regelt die personalrechtlichen Zuständigkeiten und Aufgaben.</p>
	2. Der Erlass bGS <a href="#">812.11</a> (Gesetz über den Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden; Spitalverbundgesetz; SVARG), Stand 1. Januar 2012, wird wie folgt geändert:
<p><b>Art. 6</b> c) Zuständigkeiten</p> <p><sup>1</sup> Der Verwaltungsrat:</p> <p>a) regelt durch Statut die Organisation des SVAR, bestimmt die Zusammensetzung und die Kompetenzen der Geschäftsleitung und wählt die Geschäftsleitung;</p> <p>b) bestimmt die Grundsätze der Unternehmensführung, beschliesst die Strategie des SVAR und legt die Ziele und spezifischen Aufgaben des SVAR fest;</p> <p>c) vereinbart mit dem Kanton den Rahmenvertrag sowie die Leistungsaufträge;</p> <p>d) ist zuständig für die Anstellung und Entlassung der obersten Kadermitarbeiterinnen und -mitarbeiter;</p>	

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p>e) beschliesst über den mehrjährigen Aufgaben- und Finanzplan unter Kenntnisgabe an den Regierungsrat;</p> <p>f) verabschiedet zuhanden des Regierungsrates Anträge für den Voranschlag und besondere Kredite des Kantons sowie den Geschäftsbericht, die Jahresrechnung und den Revisionsbericht;</p> <p>g) erlässt ein Finanzreglement, das namentlich die Ausgabenkompetenzen, die Grundzüge des Rechnungswesens und das interne Controlling bestimmt;</p> <p>h) erlässt eine Tarifordnung für ambulante und zusätzliche stationäre Leistungen;</p> <p>i) regelt die privatärztlichen Tätigkeiten und die Benützung der Einrichtungen des SVAR für diese Tätigkeiten;</p> <p>j) beaufsichtigt die Geschäftsleitung;</p> <p>k) beurteilt das Konzept für Errichtung, Erneuerung und Unterhalt der Bauten und technischen Einrichtungen unter Kenntnisgabe an den Regierungsrat;</p> <p>l) gewährleistet die interne Kontrolle sowie das Qualitätsmanagement des SVAR;</p> <p>m) kann unter Berücksichtigung der gesetzlichen Aufgaben mit anderen kantonalen oder ausserkantonalen Institutionen des Gesundheitswesens und mit Versicherern Verträge zur Zusammenarbeit abschliessen;</p> <p>n) kann im Rahmen der gesetzlichen Aufgaben einzelne Betriebsbereiche selbstständigen, an Dritte veräussern oder sich an anderen Unternehmen beteiligen. Vorbehalten bleibt die Genehmigung des Regierungsrates;</p> <p>o) genehmigt das Datenschutzkonzept und wählt eine Beauftragte oder einen Beauftragten für die Rechte der Patientinnen und Patienten sowie für den Datenschutz;</p> <p>p) stellt den Betrieb in ausserordentlichen Lagen sicher;</p> <p>q) behandelt weitere grundlegende Aufgaben des SVAR;</p>	

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p>r) genehmigt das Personalleitbild sowie das Personalreglement;</p> <p>s) erlässt ein Reglement für die Personalkommission.</p>	<p>t) ernennt eine eigenständige Funktionsbewertungskommission;</p> <p>u) informiert die Vertretung der Angestellten frühzeitig und umfassend über beabsichtigte Entscheide, hört sie an und gewährt ihr sowie den Personalverbänden das Recht, sich vernehmen zu lassen.</p>
<p><b>Art. 12</b> Regierungsrat</p> <p><sup>1</sup> Der Regierungsrat:</p> <p>a) wählt die Mitglieder des Verwaltungsrats und dessen Präsidentin oder Präsidenten und legt deren Entschädigung fest;</p> <p>b) wählt jährlich die Revisionsstelle;</p> <p>c) schliesst den Rahmenvertrag des Kantons mit dem SVAR ab;</p> <p>d) stellt zuhanden des Kantonsrates Anträge für den Voranschlag und besondere Kredite des Kantons und bringt dem Kantonsrat den Geschäftsbericht sowie die Jahresrechnung zur Kenntnis;</p> <p>e) genehmigt das Finanzreglement und nimmt von der mehrjährigen Aufgaben- und Finanzplanung des SVAR Kenntnis;</p> <p>f) erlässt eine Verordnung über die besondere Honorierung der Ärzteschaft sowie über besondere Besoldungen von spezialisierten Angestellten;</p> <p>g) genehmigt Beschlüsse des Verwaltungsrates über die Verselbständigung oder die Veräusserung einzelner Betriebsbereiche oder über die Beteiligung an oder die Übernahme von anderen Unternehmen;</p> <p>h) schliesst für den SVAR auf Antrag des Verwaltungsrates Vereinbarungen mit anderen Kantonen über die Übernahme und Abgeltung von Spitalleistungen ab.</p>	<p>f) genehmigt die vom Verwaltungsrat erlassenen Ausführungsvorschriften zum Personalgesetz und zur Besoldungsverordnung;</p>

Geltendes Recht	Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016
<p><sup>2</sup> Er übt die Aufsicht des Kantons über den SVAR aus.</p>	
<p><b>Art. 13</b> Departement Gesundheit</p> <p><sup>1</sup> Das Departement Gesundheit bereitet die Geschäfte des Regierungsrates vor.</p> <p><sup>2</sup> Es beaufsichtigt zuhanden des Regierungsrates die Aufgabenerfüllung des SVAR, insbesondere bezüglich Wirksamkeit, Wirtschaftlichkeit und Rechtmässigkeit der Tätigkeiten des SVAR.</p> <p><sup>3</sup> Es genehmigt gemäss Art. 7 Abs. 4 des Personalgesetzes<sup>1)</sup> das Reglement über die Personalkommission.</p>	<p><sup>3</sup> <i>Aufgehoben.</i></p>
<p><b>Art. 14</b> Massgebliches Personalrecht</p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitsverhältnisse im SVAR bestimmen sich nach dem kantonalen Personalrecht.</p> <p><sup>2</sup> Der Regierungsrat kann, unter Berücksichtigung des Personalgesetzes<sup>2)</sup>, für die Entschädigung von Inkonvenienzen, Überzeit und Spesen sowie für den Pikett-, Präsenz-, Nacht- und Wochenenddienst und weitere ausserordentliche Arbeitszeiten auf Antrag des Verwaltungsrates besondere Bestimmungen erlassen, soweit diese aus medizinischen oder betrieblichen Gründen notwendig sind.</p>	<p><sup>1</sup> Die Arbeitsverhältnisse im SVAR bestimmen sich nach dem Personalgesetz und der Besoldungsverordnung.</p> <p><sup>2</sup> Der Verwaltungsrat erlässt die Ausführungsbestimmungen zum Personalgesetz und zur Besoldungsverordnung für die Anstellungsverhältnisse des SVAR.</p> <p><sup>3</sup> Der Verwaltungsrat regelt die personalrechtlichen Zuständigkeiten und Aufgaben.</p>
<p><b>Art. 15</b> Besondere Verträge</p> <p><sup>1</sup> Der Verwaltungsrat kann mit Ärztinnen und Ärzten und anderen spezialisierten Angestellten besondere Verträge abschliessen, namentlich wenn auf dem Arbeitsmarkt zu den Bedingungen des kantonalen Personalrechts keine entsprechenden Mitarbeitenden gefunden werden können.</p>	<p><b>Art. 15</b> Besondere Anstellungsbedingungen</p> <p><sup>1</sup> In begründeten Ausnahmefällen kann der Verwaltungsrat eine Entlöhnung in Abweichung zu den Bedingungen des Personalgesetzes und der Besoldungsverordnung festlegen, namentlich wenn auf dem Arbeitsmarkt keine Fachkräfte gemäss den Regeln über die Bestimmung des Lohnes gefunden werden können.</p>

<sup>1)</sup> PG (bGS [142.21](#))

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

<b>Geltendes Recht</b>	<b>Entwurf Regierungsrat, 5. Januar 2016</b>
<sup>2</sup> Der Regierungsrat erlässt durch Verordnung nähere Bestimmungen.	<sup>2</sup> <i>Aufgehoben.</i>
	<b>III.</b>
	<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>
	<b>IV.</b> Das Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum. Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.