Personalverordnung (PGV)

vom 20. November 2007 (Stand 1. März 2025)

Der Regierungsrat von Appenzell Ausserrhoden,

gestützt auf Art. 73 des Personalgesetzes vom 24. Oktober 2005[1)],

beschliesst:

I. Allgemeine Bestimmungen (1.)

Art. 1 Regelungs- und Anwendungsbereich

[1] Diese Verordnung regelt das Nähere zum PG, soweit nicht der Kantonsrat zuständig ist.

[2] Sie gilt für die Angestellten des Kantons, sofern keine besondere Regelung besteht. *

Art. 2 * …

Art. 3 Gesamtarbeitsvertrag *

[1] Der Regierungsrat beantragt dem Kantonsrat, gegebenenfalls Verhandlungen über einen Gesamtarbeitsvertrag aufzunehmen. Gleichzeitig gibt er nach Rücksprache mit der Vertretung der Angestellten die Zusammensetzung der Verhandlungsdelegation bekannt.

[1)] PG (bGS 142.21)
* vgl. Änderungstabelle am Schluss des Erlasses

II. Personalpolitik und Sozialpartnerschaft (2.)

Art. 4 Leitbild *

[1] Das Leitbild zur Personalpolitik richtet sich nach folgenden Grundsätzen:

a) Orientierung an der Aufgabenerfüllung des Kantons, den Bedürfnissen der Angestellten und der Bevölkerung, an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes sowie am sozialpartnerschaftlichen Verhältnis zwischen Kanton und Angestellten;

b) Gewinnung und Erhaltung von geeigneten und motivierten Angestellten, die verantwortungsbewusst und leistungsorientiert handeln;

c) Entwicklung und Nutzung des Potenzials der Angestellten, indem sie entsprechend ihrer Eignung und Fähigkeiten eingesetzt und gefördert werden;

d) Regelmässige Förderung der Führungsfähigkeit der Vorgesetzten;

e) besondere Sorgfalt bei der Besetzung der vorgesetzten Stelle;

f) Unterstützung und Förderung des Angebots von Ausbildungsplätzen;

g) Berücksichtigung und Unterstützung der Übernahme von Verantwortung in Familie und Gesellschaft;

h) Gleichbehandlung von Frauen und Männern;

i) Schutz der Gesundheit der Angestellten sowie Förderung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsprävention;

j) Treffen von Vorkehrungen zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Art. 5 Sozialpartnerkonferenz
a) Zusammensetzung *

[1] Die Vertretungen von Regierungsrat und Angestellten sind mit maximal je 5 Personen in der Sozialpartnerkonferenz vertreten.

[2] Der Regierungsrat lässt sich in jedem Fall durch mindestens 2 Mitglieder aus seiner Mitte und der Leiterin oder dem Leiter des Personalamtes vertreten.

[3] Die Personalverbände bestimmen die Vertretung der Angestellten. Sofern sich die Personalverbände zu einer Verbändekonferenz zusammenschliessen, bestimmt diese die Vertretung in der Sozialpartnerkonferenz.

[4] Die Sozialpartner informieren einander frühzeitig über die Themen und die Teilnehmenden an den Gesprächen.

[5] Die Sozialpartnerkonferenz kann für einzelne Bereiche oder bestimmte Personal- und Sachfragen Ausschüsse bilden.

Art. 6 b) Entschädigung

[1] Die Vertretung der Angestellten nach Art. 7 Abs. 1 PG erhält insgesamt eine pauschale Entschädigung von Fr. 3 000.– pro Jahr.

III. Zuständigkeiten * (3.)

Art. 7 Anstellungsbehörden *

[1] Die Anstellung und Kündigung von Angestellten nachfolgender Anstalten und Betriebe erfolgt durch deren Leitung: *

a) * …

b) Kantonsschule;

c) Berufsbildungszentrum;

d)–e) * …

f) Strafanstalt Gmünden;

g) Arbeitslosenkasse;

h) RAV.

[2] Soweit keine abweichende Regelung besteht, erfolgen Anstellung und Kündigung von Angestellten der Departemente durch die Vorsteherin oder den Vorsteher des Departements. *

Art. 7a * Aufgabendelegation

[1] Die Anstellungsbehörde kann personalrechtliche Tätigkeiten an unterstellte Organisationseinheiten delegieren.

[2] Nicht delegierbar sind Begründung, Änderung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie der Erlass von Verfügungen im Sinne von Art. 70 Abs. 1bis PG.

Art. 8 Vorgesetzte Stelle *

[1] Die vorgesetzte Stelle ist in ihrem Bereich verantwortlich für

a) die Durchführung der Mitarbeitendengespräche/Vorgesetztenbeurteilung;

b) die Durchführung des Beurteilungsgesprächs nach Art. 7 der Besoldungsverordnung[2)];

c) die Überwachung der Arbeitszeiterfassung;

d) die Ferien- und Absenzenkontrolle und

e) die Überstundenkontrolle.

Art. 9 Personalamt *

[1] Das Personalamt sorgt für eine einheitliche Anwendung des Personalrechts. *

[2] Das Personalamt erstattet dem Regierungsrat nach den Anweisungen des Departements Finanzen periodisch Bericht über die Entwicklung des Personalbereichs und den Vollzug des Personalrechts. *

Art. 10–11 * …

IV. Beginn des Arbeitsverhältnisses (4.)

Art. 12 Stellenbeschrieb

[1] Die Anstellungsbehörde erlässt für jede Stelle einen Stellenbeschrieb. Dieser gibt Auskunft über Aufgaben, Verantwortung, Kompetenzen, Anforderungsprofil und besondere Arbeitsbedingungen und dient als Grundlage für die Funktionsbewertung. *

[2] Der Stellenbeschrieb wird regelmässig sowie bei jedem Stellenwechsel und bei wesentlichen organisatorischen Veränderungen überprüft und allenfalls angepasst. Anstellungsbehörden und Angestellte unterzeichnen ihn mit Datumsvermerk. *

[3] Das Personalamt stellt verbindliche Musterformulare zur Verfügung. *

[2)] BVO (bGS 142.211)

Art. 13 Ausschreibung einer Stelle *

[1] Das Personalamt ist in Zusammenarbeit mit der Anstellungsbehörde für die Stellenausschreibung zuständig. *

[2] Die Stellenausschreibung richtet sich nach dem Anforderungsprofil des Stellenbeschriebs. *

[3] Sie gilt als öffentlich, wenn sie im Amtsblatt, im Internet und in einem Medium erscheint, welches einer unbestimmten Anzahl möglicher Interessentinnen und Interessenten zugänglich ist und von diesen üblicherweise konsultiert wird.

[4] Auf eine öffentliche Ausschreibung kann verzichtet werden, wenn bereits eine grössere Anzahl von Interessentinnen oder Interessenten bekannt ist oder eine Stelle intern besetzt wird. *

Art. 14 Auswahl der Angestellten *

[1] Dem Personalamt obliegt die administrative Abwicklung der Personalgewinnung. *

[2] Die Anstellungsbehörde führt zusammen mit dem Personalamt die Selektionsgespräche. *

[3] Das Personalamt kann für die Entscheidfindung in Absprache mit der Anstellungsbehörde und mit Zustimmung der Bewerberin oder des Bewerbers Gutachten einholen oder Assessments durchführen lassen. Das Gutachten oder der Assessmentbericht sind der Bewerberin oder dem Bewerber zu eröffnen. *

Art. 15 Arbeitsvertrag

[1] Im Arbeitsvertrag ist mindestens festzuhalten:

a) die Vertragsparteien;

b) die Stellenbezeichnung;

c) die Organisationseinheit;

d) der Arbeitsort;

e) der Beginn des Arbeitsverhältnisses;

f) die Dauer des Arbeitsverhältnisses;

g) der Beschäftigungsgrad;

h) der Lohn;

i) die Abgeltungen;

j) * die zusätzlichen Vereinbarungen;

k) * die Dauer der Probezeit oder den Verzicht darauf;

l) * die Kündigungsfrist.

2 … *

V. Arbeitsverhältnisse für Lehrende an kantonalen Schulen (5.)

Art. 16

1 Bei Lehrenden an kantonalen Schulen sind folgende Arbeitsverhältnisse zulässig:

a) unbefristete mit einem fixen Beschäftigungsgrad;

b) unbefristete mit einem variablen Beschäftigungsgrad innerhalb einer Bandbreite. Der Arbeitgeber legt jeweils für ein Schuljahr den Beschäftigungsgrad innerhalb der vertraglich vereinbarten Bandbreite fest. Er teilt den Entscheid sowie den angepassten Lohn spätestens einen Monat vor Schuljahresbeginn der oder dem Lehrenden schriftlich mit. Die Bandbreite beträgt unabhängig vom Beschäftigungsgrad maximal:

   1. Vier Lektionen für Lehrende, die nach Anhang 3 bei einem vollen Pensum 23 oder 25 Wochenlektionen unterrichten;

   2. Sechs Lektionen für Lehrende, die nach Anhang 3 bei einem vollen Pensum 29 Wochenlektionen unterrichten;

c) befristete mit einem fixen Beschäftigungsgrad.

2 Erfordert es die Unterrichtsplanung, kann bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen mit dem Einverständnis der oder des Lehrenden:

a) der fixe Beschäftigungsgrad erhöht oder die Bandbreite überschritten werden. Der positive Saldo darf maximal 4 Wochenlektionen betragen. Er ist nach Rücksprache mit der oder dem Lehrenden baldmöglichst durch Kompensation abzubauen.

b) der fixe Beschäftigungsgrad reduziert oder die Bandbreite unterschritten werden. Der negative Saldo darf maximal 2 Wochenlektionen betragen und ist im folgenden Schuljahr zu kompensieren.

VI. Einzelheiten zu den Rechten (6.)

Art. 17 Ferien *

[1] Der Ferienbezug wird so früh als möglich, in der Regel 3 Monate im Voraus, festgelegt. In Ausnahmefällen, namentlich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ist eine kurzfristige Anordnung zulässig, sofern dies den Ferienzweck nicht vereitelt.

[2] In Ausnahmefällen kann die Anstellungsbehörde einen zeitlich befristeten Ferienstopp anordnen, sofern die betrieblichen Verhältnisse eine solche Massnahme erfordern. Sie veranlasst die Entschädigung der bei den Angestellten durch den Ferienstopp nutzlos gewordenen Aufwendungen. *

[3] Ferien, welche trotz rechtzeitiger Anordnung auch im Folgejahr nicht bezogen wurden, verfallen entschädigungslos. *

[4] Die Kürzung der Ferien bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Unfall, militärischen oder ähnlichen Dienstleistungen wird pro Kalenderjahr berechnet.

Art. 18 Feiertage und Freitage *

[1] Feiertage, welche während der Ferien der oder des Angestellten auf einen Samstag oder Sonntag fallen, können nicht nachbezogen werden.

[2] Für Lehrende an kantonalen Schulen ist der Nachbezug von Feiertagen ausgeschlossen.

[3] Es werden folgende Freitage gewährt:

a) eigene Hochzeit: 2 Tage

b) Hochzeit der Kinder, Stiefkinder oder Pflegekinder, Geschwister, Eltern: 1 Tag

c) Geburt des eigenen Kindes oder Adoption eines Kindes: 2 Tage

d) Krankheit oder Unfall eines Familienmitgliedes soweit eine Betreuung notwendig und nicht anderweitig geregelt ist. Es kann eine ärztliche Bescheinigung verlangt werden: max. 2 Tage pro Fall

e) Todesfälle:

   1. Ehepartnerin/ Ehepartner: 3 Tage
   2. Lebenspartnerin/ Lebenspartner: 3 Tage
   3. in der Familie oder im eigenen Haushalt: 3 Tage

4. naher Verwandter ausserhalb des eigenen Haushaltes: 1 bis 3 Tage

5. * anderer Verwandter oder naher Bekannter: maximal ½ Tag

f) Umzug des eigenen Haushaltes, ausser während der Kündigungsfrist des Arbeitsverhältnisses: 1 Tag

[4] … *

Art. 19 Mutterschaftsurlaub *

[1] Der Mutterschaftsurlaub beginnt mit der Geburt des Kindes, soweit die Angestellte nicht ausdrücklich einen früheren Beginn wünscht. Der voraussichtliche Geburtstermin ist der vorgesetzten Stelle mindestens 3 Monate im Voraus zu melden. *

[1bis] Ist eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs absehbar, weil das Kind mindestens 14 Kalendertage im Spital verbracht hat, ist umgehend die vorgesetzte Stelle zu informieren. Für die Dauer der Verlängerung ist spätestens bei Ablauf des verlängerten Mutterschaftsurlaubs ein ärztliches Zeugnis beizubringen. *

[2] Nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs hat die Mutter Anspruch auf unbezahlten Urlaub von maximal drei Monaten. Dieser ist 3 Monate im Voraus der vorgesetzten Stelle mitzuteilen.

Art. 19a * Elternschafts- und Adoptionsurlaub *

[1] Der Elternschafts- und Adoptionsurlaub kann nach der Geburt beziehungsweise nach der Aufnahme des Kindes in Absprache mit der vorgesetzten Stelle gesamthaft oder tageweise bezogen werden. Bei Mehrlingsgeburten oder -adoptionen ergibt sich kein längerer Urlaubsanspruch. *

Art. 19b * Dienstaltersgeschenk

[1] Die vorgesetzte Stelle meldet der Lohnzahlstelle zwei Monate vor dem Dienstjubiläum die Bezugsart des Dienstaltersgeschenkes.

[2] Die Ferientage aus dem Dienstaltersgeschenk sind innerhalb von 5 Jahren zu beziehen.

Art. 20 Unbezahlter Urlaub *

[1] Das Gesuch um unbezahlten Urlaub ist mindestens 4 Monate im Voraus schriftlich einzureichen. Die Anstellungsbehörde entscheidet nach Rücksprache mit der vorgesetzten Stelle. Der Entscheid ist der oder dem Angestellten schriftlich und auf Wunsch in Form einer Verfügung mitzuteilen. *

Art. 21 Mitarbeitendengespräch *

[1] Das Mitarbeitendengespräch dient der Förderung und der Motivation der Angestellten. Es gibt ihnen Gelegenheit, ihre Anliegen zum Anstellungsverhältnis vorzubringen und sich zur Zusammenarbeit und zum Führungsverhalten der Vorgesetzten zu äussern. *

[2] Im Mitarbeitendengespräch werden auf der Grundlage des Stellenbeschriebs die Zielerreichung, die Qualität der Arbeit, das Verhalten und die Leistung der Mitarbeitenden beurteilt. Es werden Ziele und allfällige Entwicklungsmassnahmen vereinbart. *

[3] Die Beurteilung der Mitarbeitenden bildet die Grundlage für individuelle Lohnmassnahmen. Die Beurteilung hat auf sachlichen Kriterien und Merkmalen zu beruhen, die für das Anstellungsverhältnis massgebend sind. Die Bewertungen müssen nachvollziehbar sein. *

[4] Bei Uneinigkeit über die Beurteilung können Mitarbeitende eine Aussprache mit der Anstellungsbehörde verlangen. *

[5] Das Personalamt stellt einen Beurteilungsbogen mit Wegleitung zur Verfügung, der von der vorgesetzten Stelle auszufüllen ist. Beurteilungsbogen und Wegleitung bedürfen der Genehmigung durch den Regierungsrat. *

Art. 22 Förderung der Angestellten
a) Im Allgemeinen *

[1] Die individuelle Ausbildung ist notwendig für die Ausübung einer bestimmten Funktion. Sie wird gemeinsam mit der oder dem Angestellten, der Anstellungsbehörde und in Absprache mit dem Personalamt vereinbart und schriftlich festgehalten. Die Vereinbarung beinhaltet die Kostenübernahme durch den Kanton sowie die Rückzahlungspflicht der oder des Angestellten. *

[2] Fortbildung ist obligatorisch und der Kanton trägt die Kosten. Es besteht keine Rückzahlungspflicht der oder des Angestellten.

[3] Die individuelle Weiterbildung wird auf Antrag der oder des Angestellten oder der Anstellungsbehörde in Absprache mit dem Personalamt gemeinsam vereinbart und schriftlich festgehalten. Die Vereinbarung beinhaltet eine allfällige Kostenbeteiligung durch den Kanton sowie die Rückerstattungspflicht der oder des Angestellten. Die Kostenbeteiligung ist abhängig vom Nutzen für den Arbeitgeber und beträgt in der Regel maximal 2/3 der gesamten Kosten. *

[4] Die gesamten Kosten der Aus- oder Weiterbildung setzen sich zusammen aus der ausfallenden Arbeitszeit, den Kurskosten, den Prüfungsgebühren und den Spesen, die im Rahmen der Aus- oder Weiterbildung anfallen.

[5] Hat der Kanton mindestens einen Drittel der Kosten der Aus- oder Weiterbildung übernommen, so sind diese im Falle der durch die Angestellte oder den Angestellten ausgesprochene Kündigung wie folgt zurückzuzahlen: *

a) im ersten Jahr nach Abschluss der Aus- oder Weiterbildung zu 3/3;

b) im zweiten Jahr nach Abschluss der Aus- oder Weiterbildung zu 2/3;

c) im dritten Jahr nach Abschluss der Aus- oder Weiterbildung zu 1/3.

Über Ausnahmen entscheidet die Anstellungsbehörde.

[6] Das Personalamt orientiert den Regierungsrat periodisch über die Aus-, Fort- und Weiterbildung.

Art. 23 b) Lehrende an kantonalen Schulen

[1] Nach langjähriger Anstellung an einer öffentlichen Schule im Kanton, davon die letzten fünf Jahre an der gleichen Schule mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von mindestens 50 %, haben Lehrende Anspruch auf eine «Intensiv-Weiterbildung».

Diese kann wie folgt bezogen werden:

a) 4 Monate zu 75 % besoldet nach mindestens fünfzehnjähriger Anstellung und, oder

b) 3 Monate zu 90 % besoldet nach mindestens fünfzehnjähriger Anstellung.

[2] Die «Intensiv-Weiterbildung» ist vor Erreichen des 55. Altersjahrs anzutreten. Die Schulleitung kann Ausnahmen bewilligen.

[3] Bedingungen für die Absolvierung der «Intensiv-Weiterbildung» sind, dass die Stellvertretung sichergestellt ist und der Schule durch die Wahl des Zeitpunkts keine Nachteile entstehen.

[4] Das Programm der «Intensiv-Weiterbildung» steht im Zusammenhang mit dem Berufsauftrag. Die Schulleitung genehmigt die «Intensiv-Weiterbildung». Das Departement Bildung und Kultur erlässt in Zusammenarbeit mit den Schulleitungen Richtlinien zur Programmgestaltung. *

[5] Der Lohn sowie die Kosten der Stellvertretung gehen zulasten des Kantons. Die Lehrenden haben einen Teil der Spesen (Reisen, Verpflegung, Unterkunft) selbst zu tragen.

[6] Die Rückerstattungspflicht des bezogenen Lohnes richtet sich nach Art. 22 Abs. 5.

Art. 24 * …

Art. 25 Arbeitszeugnis und Arbeitsbestätigung *

[1] Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Wechsel der oder des Vorgesetzten erstellt die Anstellungsbehörde nach Rücksprache mit der oder dem Angestellten ein Arbeitszeugnis oder eine Arbeitsbestätigung. *

[2] Das Arbeitszeugnis oder die Arbeitsbestätigung ist von der Anstellungsbehörde zu unterzeichnen. Das Personalamt stellt die formellen Kriterien und die inhaltlichen Eckwerte zur Verfügung. *

Art. 26 * …

VII. Einzelheiten zu den Pflichten (7.)

Art. 27 Arbeitszeit
a) Begriff *

[1] Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich die Angestellten zur Erfüllung der Aufgaben zur Verfügung halten.

Art. 28 * …

Art. 29 c) Erfassung der Arbeitszeit

[1] Die Angestellten erfassen ihre Arbeitszeit. Die vorgesetzte Stelle überwacht die Arbeitszeiterfassung (Art. 8).

Art. 30 d) Arbeitszeitmodelle

[1] Die zulässigen Arbeitszeitmodelle oder die Einzelheiten zur Arbeitszeit werden geregelt im:

a) Anhang 1 für die kantonale Verwaltung;

b)–c) * …

d) Anhang 4 für die Fachpersonen der Logopädie und Psychomotorik.

Art. 31 e) Vertrauensarbeitszeit *

[1] Angestellte mit Vertrauensarbeitszeit sind von der Erfassung der Arbeitszeit befreit. Sie bestimmen aufgrund der ihnen übertragenen Aufgaben selbst über Umfang und Lage der Arbeitszeit. *

[2] Kaderangestellte mit Vertrauensarbeitszeit sind: *

a) * Ratschreiberin oder Ratschreiber und deren Stellvertretung;

b) * Departementssekretärinnen und Departementssekretäre;

c) * Amtsleiterinnen und Amtsleiter;

d) * Leiterinnen und Leiter von unselbständigen Anstalten und Betrieben.

[3] Für Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter, stellvertretende Departementssekretärinnen und Departementssekretäre sowie Prorektorinnen und Prorektoren kann Vertrauensarbeitszeit im Arbeitsvertrag vereinbart werden. *

Art. 31a * Homeoffice

[1] Angestellte können ihre Arbeitspflicht mit Bewilligung der Anstellungsbehörde im Homeoffice erfüllen, sofern

a) sie die notwendigen persönlichen Voraussetzungen mitbringen,

b) die betreffenden Aufgaben fürs Homeoffice geeignet sind,

c) die betrieblichen Gegebenheiten die Arbeit im Homeoffice zulassen und

d) der Arbeitsplatz im Homeoffice den betrieblichen Anforderungen entspricht.

[2] Auf die Ermöglichung von Homeoffice besteht kein Rechtsanspruch. Die Anstellungsbehörde kann die Bewilligung jederzeit widerrufen.

[3] Die Nutzung privater Infrastruktur für das Homeoffice wird nicht entschädigt. Vorbehalten bleiben abweichende Regelungen, wenn kein fester Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

[4] Das Personalamt erlässt Richtlinien zum Homeoffice in der kantonalen Verwaltung. Die betroffenen Anstellungsbehörden sind vorgängig anzuhören.

Art. 32 Meldepflichten *

[1] Die Meldepflicht der Angestellten umfasst insbesondere:

a) Änderung des Zivilstandes;

b) Geburt oder Adoption eines Kindes;

c) Todesfälle;

d) Invalidität;

e) * Änderung des Wohnortes;

f) * jegliche Art der Arbeitsverhinderung, insbesondere bei Krankheit und Unfall.

Art. 32a * Ärztliches Zeugnis

[1] Dauert eine krankheits- oder unfallbedingte Arbeitsverhinderung länger als drei Arbeitstage, ist in der Regel ein ärztliches Zeugnis zu verlangen; in jedem Fall aber, wenn die Arbeitsverhinderung länger als fünf Arbeitstage dauert.

Art. 33 Vertrauensärztliche Untersuchung *

[1] Die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt ist gegenüber dem Personalamt im notwendigen Umfang vom Arztgeheimnis befreit.

Art. 33a * Gesundheitsmanagement

[1] Das Gesundheitsmanagement dient der Gesundheit und dem Wohlbefinden der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz. Es fördert ihre persönlichen Kompetenzen und Leistungsfähigkeit.

[2] Das Departement Finanzen unterbreitet dem Regierungsrat zu diesem Zweck ein Konzept mit Massnahmen. Es bezeichnet eine Fachstelle für Gesundheitsmanagement, das die Massnahmen koordiniert und die Organisationseinheiten bei der Umsetzung unterstützt.

Art. 33b * Case Management

[1] Das Departement Finanzen stellt sicher, dass für Angestellte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ein Case Management zur Verfügung steht. Es kann zu diesem Zweck Leistungsvereinbarungen mit Dritten abschliessen.

[2] Das Case Management leistet Unterstützung und Beratung im Sozial-, Gesundheits- und Versicherungsbereich. Es orientiert sich dabei an fachlichen Standards und untersteht der Schweigepflicht.

[3] Das Personalamt koordiniert das Case Management. Es ist berechtigt, Auskünfte über den Stand des Case Managements einzuholen.

[4] Angestellte können im Rahmen des Case Managements zur Mitwirkung an Eingliederungsmassnahmen verpflichtet werden.

Art. 34 Öffentliche Ämter und Nebentätigkeiten *****

[1] Die Angestellten haben die Annahme oder Ausübung aller öffentlichen Ämter sowie insbesondere folgende Nebentätigkeiten zu melden:

a) die Führungs- oder Vorstandstätigkeit in Parteien, Verbänden und Vereinen, ausgenommen Freizeitvereine;

b) die Nebentätigkeit in Unternehmungen;

c) alle Nebentätigkeiten, mit denen ein Nebenerwerb erzielt wird.

[2] Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes wird in der Regel ein bezahlter Urlaub bis maximal 10 Arbeitstage pro Kalenderjahr gewährt. Für die Festlegung der Dauer des Urlaubes sowie für den entsprechenden Besoldungsanspruch sind die effektive zeitliche Beanspruchung und die Höhe der Entschädigung, die der Amtsperson ausgerichtet wird, zu berücksichtigen. Zusätzliche Urlaubstage für öffentliche Ämter werden nicht besoldet.

[3] Bei Nebentätigkeiten ist die nicht geleistete Arbeitszeit vollumfänglich zu kompensieren.

[4] Übersteigen die Nebeneinnahmen mehr als 10 % des Jahresgehaltes, kann der Beschäftigungsgrad bei nachgewiesener Beeinträchtigung der Arbeitsleistung gekürzt werden.

[5] Vor dem Erlass von Auflagen ist der oder dem Angestellten das rechtliche Gehör zu gewähren.

[6] … *****

Art. 35 Besondere Verpflichtungen *

[1] Ist im Arbeitsvertrag die besondere Pflicht der Verwendung bestimmter Geräte, Arbeitskleider oder Sicherheitsvorrichtungen vorgesehen, so ist der Arbeitgeber für deren zur Verfügungstellung und Instandhaltung zuständig.

Art. 36 Einschränkung des Streikrechts *

[1] Den nachfolgenden Angestellten ist das Streiken namentlich untersagt:

a) * …

b) Angestellten der Polizei, soweit ein Streik die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit beeinträchtigen könnte.

Art. 37 Personalinformationssystem *

[1] Das Departement Finanzen betreibt ein Personalinformationssystem. Der technische Betrieb erfolgt durch die AR Informatik AG. *

[2] Das Personalinformationssystem dient der zentralen Verwaltung von Personendaten der Angestellten des Kantons zum Zweck der Personal-, Lohn- und Versicherungsbewirtschaftung durch die zuständigen Verwaltungsstellen. Es kann die Personendaten von Angestellten weiterer Organisationen enthalten, soweit deren Bewirtschaftung nach Gesetz oder Vereinbarung dem Kanton übertragen ist. *

[3] Die Anstellungsbehörden, das Personalamt, das Amt für Finanzen und die für den technischen Support zuständigen Stellen haben Zugriff auf das Personalinformationssystem, soweit es für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist. Sie sind für den Schutz der Daten verantwortlich. *

Art. 37a * Personaldossier

[1] Das Personaldossier enthält alle Informationen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis wesentlich sind. Es kann besonders schützenswerte Personendaten enthalten, namentlich Bewerbungsunterlagen, Leistungsbeurteilungen, Persönlichkeitsprofile, öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen, Arztzeugnisse, sozialversicherungsrechtliche Meldungen und Bescheide, Lohnpfändungen, Arbeitszeugnisse.

[2] Zugriff auf das Personaldossier haben nur die Anstellungsbehörden und das Personalamt. Andere Verwaltungsstellen haben Zugang zu Dokumenten des Personaldossiers, soweit es für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Archivgesetzes.

[3] Das Personaldossier kann zum Zweck der Personal-, Lohn- und Versicherungsbewirtschaftung im Personalinformationssystem bearbeitet werden. Es ist vor unberechtigtem Zugriff zu schützen.

VIII. Massnahmen bei ungenügender Leistung oder Pflichtverletzung * (8.)

Art. 38

[1] Zieht die Anstellungsbehörde eine Massnahme nach Art. 69 Abs. 2 PG in Erwägung, hat sie vor der Eröffnung des Verfahrens das Personalamt beizuziehen. *

[2] Vor dem Erlass der Massnahme ist der oder dem Angestellten das rechtliche Gehör zu gewähren. *

Art. 38a * Konfliktlösungsverfahren

[1] Zur Beilegung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis können die Beteiligten jederzeit die Durchführung eines Konfliktlösungsverfahrens beantragen. Das Personalamt hat von Amtes wegen auf diese Möglichkeit hinzuweisen. Es kann geeignete Personen als neutrale Vermittler vorschlagen.

[2] Haben sich die Beteiligten über Durchführung und Person verständigt, organisiert das Personalamt das weitere Verfahren. Das Ergebnis des Verfahrens ist schriftlich festzuhalten.

… * (9.)

Art. 39 * …

X. Beendigung des Arbeitsverhältnisses (10.)

Art. 40–41 * …

Art. 42 Kündigung durch die oder den Angestellten

[1] Die schriftliche Kündigung durch die Angestellte oder den Angestellten ist an das Personalamt zu richten. Dieses bestätigt den Eingang der Kündigung und informiert die Anstellungsbehörde. *

[2] Die Anstellungsbehörde legt das Weitere nach Art. 43 Abs. 1 lit. a-e fest und teilt es der oder dem Angestellten schriftlich mit. *

Art. 43 Kündigung durch die Anstellungsbehörde *

[1] Die schriftliche Kündigung enthält insbesondere:

a) die Mitteilung, dass und auf welchen Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis endet;

b) falls notwendig, die Anordnung einer Freistellung;

c) falls notwendig, die Anordnung zur Kompensation von Überstunden oder den Bezug ausstehender Ferien;

d) falls notwendig, die Modalitäten betreffend Übergabe des Arbeitsplatzes an die Nachfolgerin oder den Nachfolger;

e) falls notwendig, den Hinweis auf die Pflicht zur Rückzahlung der für Aus- oder Weiterbildung übernommenen Kosten (Art. 56 Abs. 5 PG);

f) eine Begründung;

g) die Rechtsmittelbelehrung.

[2–3] … *

Art. 44 Kündigungstermin für kantonale Lehr- und Fachpersonen *

[1] Für kantonale Lehr- und Fachpersonen gilt als Kündigungstermin das Semesterende.

Art. 45 Sozialplan *

[1] Eine erhebliche Zahl von Kündigungen liegt vor, wenn innerhalb von 60 Kalendertagen 10 Angestellten aus dem gleichen Grund gekündigt werden. Ausgenommen sind Kündigungen, die aus personenbezogenen Gründen ausgesprochen wurden.

[2] Der Regierungsrat erlässt in Zusammenarbeit mit der Vertretung der Angestellten einen Mustersozialplan.

Art. 46 Grundloses Nichtantreten oder Verlassen des Arbeitsplatzes *

[1] Ein grundloses Nichtantreten oder Verlassen des Arbeitsplatzes durch die oder den Angestellten ist von der vorgesetzten Stelle in jedem Fall innert nützlicher Frist an die Anstellungsbehörde und das Personalamt zu melden. *

XI. Schlussbestimmungen (11.)

Art. 47 Übergangsbestimmung betreffend ordentlicher und vorzeitiger Pensionierung *

[1] Angestellte des Kantons, die bis zum 31. Dezember 2010 das 63. Altersjahr vollenden und mit der Vollendung des 63. Altersjahres in den Ruhestand treten wollen, haben dies dem Arbeitgeber sechs Monate im Voraus mitzuteilen; vorbehalten bleibt Absatz 2.

[2] Angestellte des Kantons, die bis zum 31. Juli 2008 in den Ruhestand treten wollen, haben dies dem Arbeitgeber bis zum 31. Januar 2008 mitzuteilen.

[3] Wenn bis zum vorgegebenen Zeitpunkt keine Mitteilung erfolgt, richtet sich die Pensionierung nach Art. 19 und 20 PG.

Art. 47a * Übergangsbestimmung betreffend Vertrauensarbeitszeit

[1] Für Angestellte nach Art. 31 Abs. 2, die bis anhin noch keine Vertrauensarbeitszeit leisteten, sind die Arbeitsverträge unter Einhaltung der Kündigungsfrist bis zum 30. September 2017 anzupassen. Überzeitsaldi sind vorgängig zu kompensieren. Abgeltungen sind nicht möglich.

Art. 48

[1] Diese Verordnung tritt zusammen mit dem PG in Kraft.[3)]

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

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	Lf. Nr. / Abl.
09.12.2014	12.12.2014	Art. 18 Abs. 4	geändert	1278 / 2014, S. 1378
09.12.2014	01.01.2015	Anhang 3	aufgehoben	1277 / 2014, S. 1356
11.05.2015	01.01.2016	Art. 23 Abs. 4	geändert	1287 / 2015, S. 588
06.12.2016	01.01.2017	Art. 1 Abs. 2	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 2	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 3	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 4	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 5	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Titel 3.	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 7	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 7 Abs. 1	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 7 Abs. 1, a)	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 7 Abs. 1, d)	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 7 Abs. 1, e)	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 7 Abs. 2	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 7a	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 8	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 9	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 9 Abs. 1	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 9 Abs. 2	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 9 Abs. 2, a)	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 9 Abs. 2, b)	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 9 Abs. 2, c)	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 10	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 11	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 12 Abs. 1	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 12 Abs. 2	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 12 Abs. 3	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 13	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 13 Abs. 1	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 13 Abs. 2	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 13 Abs. 4	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 14	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 14 Abs. 1	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 14 Abs. 2	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 14 Abs. 3	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 15 Abs. 1, j)	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 15 Abs. 1, k)	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 15 Abs. 1, l)	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 15 Abs. 2	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 17	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 17 Abs. 2	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 17 Abs. 3	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 18	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 18 Abs. 3, e), 5.	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 18 Abs. 4	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 19	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 19a	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	Lf. Nr. / Abl.
06.12.2016	01.01.2017	Art. 19b	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 20	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 20 Abs. 1	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 21	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 22	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 22 Abs. 1	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 22 Abs. 3	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 22 Abs. 5	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 24	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 25	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 25 Abs. 1	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 25 Abs. 2	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 26	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 27	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 28	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 30 Abs. 1, b)	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 31	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 31 Abs. 1	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 31 Abs. 1, a)	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 31 Abs. 1, b)	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 31 Abs. 1, c)	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 31 Abs. 1, d)	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 31 Abs. 2	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 31 Abs. 2, a)	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 31 Abs. 2, b)	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 31 Abs. 2, c)	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 31 Abs. 2, d)	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 31 Abs. 3	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 32	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 32 Abs. 1, e)	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 32 Abs. 1, f)	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 32a	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 33	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 33a	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 33b	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 34	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 34 Abs. 6	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 35	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 36	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 36 Abs. 1, a)	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 37	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 37 Abs. 1	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 37 Abs. 2	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 37 Abs. 3	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 37a	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Titel 8.	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 38 Abs. 1	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 38 Abs. 1, a)	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 38 Abs. 1, b)	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 38 Abs. 1, c)	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 38 Abs. 2	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 38a	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Titel 9.	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 39	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	Lf. Nr. / Abl.
06.12.2016	01.01.2017	Art. 40	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 41	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 42 Abs. 1	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 42 Abs. 2	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 43	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 43 Abs. 2	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 43 Abs. 3	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 44	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 45	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 46	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 46 Abs. 1	geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 47	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Art. 47a	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Anhang 1	Inhalt geändert	1326 / 2016, S. 1621
06.12.2016	01.01.2017	Anhang 2	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
07.09.2021	01.10.2021	Art. 31a	eingefügt	1436 / 10.09.2021
26.04.2022	01.06.2022	Anhang 1	Inhalt geändert	1464 / 29.04.2022
13.06.2023	01.07.2023	Art. 19 Abs. 1	geändert	1485 / 16.06.2023
13.06.2023	01.07.2023	Art. 19 Abs. 1bis	eingefügt	1485 / 16.06.2023
13.06.2023	01.07.2023	Art. 19a	Titel geändert	1485 / 16.06.2023
13.06.2023	01.07.2023	Art. 19a Abs. 1	geändert	1485 / 16.06.2023
13.06.2023	01.07.2023	Art. 25 Abs. 2	geändert	1485 / 16.06.2023
25.02.2025	01.03.2025	Art. 21	Titel geändert	1519 / 28.02.2025
25.02.2025	01.03.2025	Art. 21 Abs. 1	geändert	1519 / 28.02.2025
25.02.2025	01.03.2025	Art. 21 Abs. 2	geändert	1519 / 28.02.2025
25.02.2025	01.03.2025	Art. 21 Abs. 3	geändert	1519 / 28.02.2025
25.02.2025	01.03.2025	Art. 21 Abs. 4	eingefügt	1519 / 28.02.2025
25.02.2025	01.03.2025	Art. 21 Abs. 5	eingefügt	1519 / 28.02.2025

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Lf. Nr. / Abl.
Art. 1 Abs. 2	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 2	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 3	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 4	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 5	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Titel 3.	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 7	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 7 Abs. 1	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 7 Abs. 1, a)	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 7 Abs. 1, d)	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 7 Abs. 1, e)	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 7 Abs. 2	06.12.2016	01.01.2017	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
Art. 7a	06.12.2016	01.01.2017	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
Art. 8	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 9	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 9 Abs. 1	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 9 Abs. 2	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 9 Abs. 2, a)	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 9 Abs. 2, b)	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 9 Abs. 2, c)	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 10	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 11	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 12 Abs. 1	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 12 Abs. 2	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 12 Abs. 3	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 13	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 13 Abs. 1	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 13 Abs. 2	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 13 Abs. 4	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 14	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 14 Abs. 1	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 14 Abs. 2	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 14 Abs. 3	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 15 Abs. 1, j)	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 15 Abs. 1, k)	06.12.2016	01.01.2017	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
Art. 15 Abs. 1, l)	06.12.2016	01.01.2017	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
Art. 15 Abs. 2	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 17	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 17 Abs. 2	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 17 Abs. 3	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 18	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 18 Abs. 3, e), 5.	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 18 Abs. 4	09.12.2014	12.12.2014	geändert	1278 / 2014, S. 1378
Art. 18 Abs. 4	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 19	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 19 Abs. 1	13.06.2023	01.07.2023	geändert	1485 / 16.06.2023
Art. 19 Abs. 1bis	13.06.2023	01.07.2023	eingefügt	1485 / 16.06.2023
Art. 19a	06.12.2016	01.01.2017	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Lf. Nr. / Abl.
Art. 19a	13.06.2023	01.07.2023	Titel geändert	1485 / 16.06.2023
Art. 19a Abs. 1	13.06.2023	01.07.2023	geändert	1485 / 16.06.2023
Art. 19b	06.12.2016	01.01.2017	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
Art. 20	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 20 Abs. 1	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 21	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 21	25.02.2025	01.03.2025	Titel geändert	1519 / 28.02.2025
Art. 21 Abs. 1	25.02.2025	01.03.2025	geändert	1519 / 28.02.2025
Art. 21 Abs. 2	25.02.2025	01.03.2025	geändert	1519 / 28.02.2025
Art. 21 Abs. 3	25.02.2025	01.03.2025	geändert	1519 / 28.02.2025
Art. 21 Abs. 4	25.02.2025	01.03.2025	eingefügt	1519 / 28.02.2025
Art. 21 Abs. 5	25.02.2025	01.03.2025	eingefügt	1519 / 28.02.2025
Art. 22	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 22 Abs. 1	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 22 Abs. 3	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 22 Abs. 5	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 23 Abs. 4	11.05.2015	01.01.2016	geändert	1287 / 2015, S. 588
Art. 24	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 25	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 25 Abs. 1	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 25 Abs. 2	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 25 Abs. 2	13.06.2023	01.07.2023	geändert	1485 / 16.06.2023
Art. 26	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 27	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 28	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 30 Abs. 1, b)	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 31	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 31 Abs. 1	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 31 Abs. 1, a)	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 31 Abs. 1, b)	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 31 Abs. 1, c)	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 31 Abs. 1, d)	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 31 Abs. 2	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 31 Abs. 2, a)	06.12.2016	01.01.2017	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
Art. 31 Abs. 2, b)	06.12.2016	01.01.2017	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
Art. 31 Abs. 2, c)	06.12.2016	01.01.2017	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
Art. 31 Abs. 2, d)	06.12.2016	01.01.2017	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
Art. 31 Abs. 3	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 31a	07.09.2021	01.10.2021	eingefügt	1436 / 10.09.2021
Art. 32	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 32 Abs. 1, e)	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 32 Abs. 1, f)	06.12.2016	01.01.2017	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
Art. 32a	06.12.2016	01.01.2017	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
Art. 33	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 33a	06.12.2016	01.01.2017	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
Art. 33b	06.12.2016	01.01.2017	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
Art. 34	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 34 Abs. 6	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 35	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 36	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 36 Abs. 1, a)	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 37	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 37 Abs. 1	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 37 Abs. 2	06.12.2016	01.01.2017	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Lf. Nr. / Abl.
Art. 37 Abs. 3	06.12.2016	01.01.2017	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
Art. 37a	06.12.2016	01.01.2017	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
Titel 8.	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 38 Abs. 1	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 38 Abs. 1, a)	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 38 Abs. 1, b)	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 38 Abs. 1, c)	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 38 Abs. 2	06.12.2016	01.01.2017	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
Art. 38a	06.12.2016	01.01.2017	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
Titel 9.	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 39	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 40	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 41	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 42 Abs. 1	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 42 Abs. 2	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 43	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 43 Abs. 2	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 43 Abs. 3	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Art. 44	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 45	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 46	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 46 Abs. 1	06.12.2016	01.01.2017	geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 47	06.12.2016	01.01.2017	Titel geändert	1326 / 2016, S. 1621
Art. 47a	06.12.2016	01.01.2017	eingefügt	1326 / 2016, S. 1621
Anhang 1	06.12.2016	01.01.2017	Inhalt geändert	1326 / 2016, S. 1621
Anhang 1	26.04.2022	01.06.2022	Inhalt geändert	1464 / 29.04.2022
Anhang 2	06.12.2016	01.01.2017	aufgehoben	1326 / 2016, S. 1621
Anhang 3	09.12.2014	01.01.2015	aufgehoben	1277 / 2014, S. 1356

Anhang 1: Arbeitszeitreglement kantonale Verwaltung

I. Allgemeine Bestimmungen (1.)

Art. 1 Geltungsbereich

[1] Dieser Anhang gilt für alle Angestellten, die der Personalverordnung unterstellt sind, ausgenommen die Fachpersonen der Logopädie und Psychomotorik.

Art. 2 Rahmenbedingungen

[1] Bei der Einteilung und Abstimmung der Arbeitszeiten sind die betrieblichen Bedürfnisse zu berücksichtigen. Die Interessen des Arbeitgebers und der Organisationseinheiten haben Vorzug gegenüber den Interessen der Angestellten.

Art. 3 Erreichbarkeit für die Öffentlichkeit

[1] Die Erreichbarkeit für die Öffentlichkeit ist von Montag bis Freitag wie folgt sicherzustellen:

a) von 08.00 bis 11.30 Uhr

b) von 14.00 bis 17.00 Uhr

c) vor Feiertagen bis 16.00 Uhr

[2] Die Departemente und die Kantonskanzlei können für einzelne Organisationseinheiten abweichende Öffnungszeiten vorsehen.

II. Arbeitszeiten (2.)

Art. 4 Rahmenbedingungen

[1] Die tägliche Arbeitszeit ist so zu gestalten, dass sie den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) in der Regel nicht widerspricht. Zeitlich befristete und in Absprache mit den betroffenen Mitarbeitenden festgelegte Ausnahmeregelungen aufgrund von Notsituationen zur Erfüllung des gesetzlichen Leistungsauftrages sind durch das zuständige Departement zu genehmigen.

Art. 5 Überstunden

[1] Als Überstunden gelten:

a) angeordnete Arbeitszeit von Montag bis Freitag vor 07.00 Uhr und nach 19.00 Uhr;

b) angeordnete Arbeitszeit am Samstag, Sonntag und an Feiertagen;

c) angeordnete Arbeitszeit, welche 10 Stunden pro Tag überschreiten;

d) bei Angestellten nach Dienstplan gilt jede angeordnete Arbeitszeit ausserhalb des Dienstplanes als Überstunde.

[2] Sitzungen und Abordnungen mit Behördemitgliedern während diesen Zeiten gelten in jedem Fall als «angeordnet».

[3] Anrechenbare Überstunden sowie die Zeitgutschrift von 20%, sind separat zu erfassen und auszuweisen. Sie sind mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Die Kompensation kann angeordnet werden. Sofern die Überstunden nicht kompensiert werden können, ist der Bezug im ersten Quartal des Folgejahres anzuordnen. In Ausnahmefällen kann die Anstellungsbehörde eine Auszahlung zum ordentlichen Stundenlohn bewilligen.

Art. 6 Ordentliche und ausserordentliche Arbeitszeit, Pikettdienst

[1] Als ordentliche Arbeitszeit gilt diejenige Zeit, während der die Verwaltung in der Regel ihre Aufgaben erfüllt. Sie dauert von Montag bis Freitag von 07.00 bis 19.00 Uhr.

[2] Als ausserordentliche Arbeitszeit gilt:

a) Montag bis Freitag von 19.00 bis 07.00 Uhr

b) Samstag, Sonn- und Feiertag

[3] Für Organisationseinheiten, deren Angestellte regelmässig ausserordentliche Arbeitszeit leisten, sind Dienstpläne zu erstellen.

[4] Der Pikettdienst richtet sich nach Art. 61 PG[1)].

Art. 7 *Aufgehoben*

Art. 8 Mittagspause, Arbeitspause

[1] Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mindestens 4 Stunden wird eine bezahlte Pause von 15 Min. gewährt. Täglich sind höchstens zwei solche Pausen möglich. Aus betrieblichen Gründen kann stattdessen eine bezahlte Pause von 30 Min. pro Tag gewährt werden. Die Pause dient der Erholung. Die Pausen dürfen weder kurz nach Arbeitsbeginn noch kurz vor Arbeitsende eingeschaltet werden. Können diese Pausen nicht bezogen werden, besteht kein Anspruch auf Zeitentschädigung.

[2] Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mindestens 7 Stunden ist eine unbezahlte Pause von mindestens 30 Min. einzulegen. Dienste bei denen keine unbezahlte Pause möglich ist, müssen vom zuständigen Departement genehmigt werden.

Art. 9 Abwesenheiten

[1] Für ganztägige bezahlte Abwesenheiten wird die tägliche Sollarbeitszeit von 8 Stunden 24 Minuten angerechnet. Ist die tatsächliche Arbeitszeit länger, kann diese mit Zustimmung der oder des Vorgesetzten angerechnet werden.

[2] Bei Dienstplänen werden bei bezahlten Abwesenheiten die Sollzeiten für maximal 2 Wochen der Arbeitsverhinderung gemäss erstelltem Dienstplan gutgeschrieben, bei 2 Wochen übersteigenden Absenzen die Arbeitszeit gemäss Beschäftigungsgrad.

[3] Bei planbaren Absenzen und bezahlten Freitagen werden die Stunden gemäss Beschäftigungsgrad gutgeschrieben.

[4] Private Abwesenheiten gelten nicht als Arbeitszeit. Darunter fallen namentlich Zahnarzt-, Arzt-, Physiotherapietermine.

[1)] bGS 142.21

Art. 10 Arbeitsweg

[1] Der Arbeitsweg zählt nicht zur Arbeitszeit.

[2] Wird die Arbeit an verschiedenen Standorten geleistet, gilt die Zeit für Standortwechsel während eines Dienstes als Arbeitszeit.

III. Arbeitszeitmodelle (3.)

Art. 11 Gleitende Arbeitszeit
a) Zweck, Grundsatz

[1] Die gleitende Arbeitszeit ermöglicht den Angestellten innerhalb der ordentlichen Arbeitszeit Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Mittagspause frei zu wählen, sofern aus betrieblichen Gründen keine Einschränkungen angeordnet werden.

Art. 12 *Aufgehoben*

Art. 13 c) Gleitzeitsaldo, anrechenbare Arbeitszeit

[1] Aus der Differenz zwischen der täglich anrechenbaren Arbeitszeit abzüglich der Sollarbeitszeit von 8 Stunden 24 Minuten ergeben sich Zeitguthaben und Zeitschulden.

[2] Als anrechenbare Arbeitszeit gilt die geleistete Arbeitszeit sowie bezahlte Abwesenheiten.

Art. 14 d) Kompensation

[1] Zeitguthaben sind zu kompensieren. Halb- oder ganztägige Kompensationen können nach vorgängiger Absprache mit der oder dem Vorgesetzten erfolgen.

Art. 15 e) Übertragung des Gleitzeitsaldos am Jahresende

[1] Ein positiver oder ein negativer Gleitzeitsaldo kann im Umfang von höchstens 100 Stunden auf das Folgejahr übertragen werden. Zeitguthaben, die 100 Stunden übersteigen, verfallen. Zeitschulden werden durch Lohnabzug ausgeglichen, soweit sie 100 Stunden übersteigen.

[2] Bei Teilzeitangestellten bemisst sich der Übertrag eines Gleitzeitsaldos im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad.

Art. 16 Arbeitszeit nach Dienstplan
a) Zweck, Grundsatz

[1] Aus organisatorischen oder anderen betrieblichen Gründen können die Departementsvorsteherinnen und -vorsteher sowie die Ratschreiberin oder der Ratschreiber Arbeitsbeginn und Arbeitsende pro Bereich oder individuell nach Dienstplan festlegen.

[2] Vorbehalten bleiben die Arbeitsverhältnisse nach Art. 6 Abs. 3 dieses Anhangs, für die Dienstpläne erstellt werden müssen.

[3] Alle Angestellten haben Anspruch auf mindestens ein freies Wochenende pro Monat.

[4] Es dürfen maximal 7 ganze Arbeitstage an aneinanderfolgenden Tagen geplant werden, im Anschluss an 7 ganze Arbeitstage ist eine Ruhezeit von mindestens 24 Std. zu gewähren.

[5] Pikettdienste in Form von Präsenz- oder Bereitschaftsdiensten sind höchstens an 7 aneinanderfolgenden Tagen zu planen.

Art. 17 b) Zeitsaldo

[1] Abweichungen von der geplanten Arbeitszeit werden dem Zeitsaldo angerechnet. Ein positiver Zeitsaldo ist durch Freizeit, ein negativer Zeitsaldo durch Arbeit gleicher Dauer auszugleichen.

[2] Die Kompensation eines positiven Zeitsaldos kann nach vorgängiger Absprache mit der oder dem Vorgesetzten stundenweise oder zusammenhängend in Form von ganzen oder halben Tagen erfolgen.

[3] Der positive oder negative Zeitsaldo soll Ende Jahr 50 Stunden nicht überschreiten. Überschreitungen zwischen 50 bis 100 Stunden sind begründet und Überschreitungen über 100 Stunden zusätzlich mit einem Massnahmeplan dem Personalamt zu melden.

Art. 18 Jahresarbeitszeit
a) Grundsatz

[1] Die vereinbarte Jahresarbeitszeit kann innert weniger als zwölf Monaten oder mit unterschiedlichen Teilpensen während eines Kalenderjahres erbracht werden.

[2] Die Verteilung der jährlichen Arbeitszeit wird zwischen der oder dem Angestellten und der oder dem Vorgesetzten im Voraus vereinbart.

[3] Die vereinbarte Jahresarbeitszeit muss innerhalb eines Kalenderjahres geleistet werden. Der Übertrag eines Saldos auf das Folgejahr richtet sich nach Art. 15 des Anhangs 1.

Art. 19 b) Besoldung

[1] Die Besoldung erfolgt ungeachtet unterschiedlicher monatlicher Arbeitszeiten in Form von gleichbleibenden Monatsgehältern.

[2] Der für die Besoldung massgebliche Beschäftigungsgrad entspricht dem Verhältnis zwischen der vereinbarten und der nach Art. 60 PG[1)] zu leistenden Arbeitszeit.

Art. 20 c) Bezahlte Abwesenheiten

[1] Bezahlte Abwesenheiten werden entsprechend dem für die Besoldung massgeblichen Beschäftigungsgrad angerechnet. Art. 9 Abs. 1 dieses Anhangs wird angewendet.

[2] Durch bezahlte Abwesenheiten dürfen keine ungerechtfertigten Vor- und Nachteile entstehen.

Art. 21 Gruppenarbeitszeit

[1] Die oder der Vorgesetzte kann mit Gruppen von mindestens zwei Personen Gruppenarbeitszeiten vereinbaren.

[2] Die Gruppe kann die Einsatzplangestaltung, die Ferieneinteilung und den kurzfristigen Dienstabtausch frei bestimmen. Die Vorschriften nach Art. 7 und 9 dieses Anhangs gelten für die Gruppe als Ganzes.

[3] Die oder der Vorgesetzte kann der Gruppe bezüglich Präsenzzeiten Auflagen machen.

Art. 22 *Aufgehoben*

[1)] bGS 142.21

IV. Beendigung des Arbeitsverhältnisses (IV.)

Art. 23

[1] Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der positive oder negative Stundensaldo innerhalb der Kündigungsfrist auszugleichen. Die Anstellungsbehörde und die oder der Angestellte vereinbaren den Ausgleich der Zeitsaldi.

[2] Ein bei Stellenaustritt noch bestehender positiver Zeitsaldo wird vergütet. Ein allfälliger negativer Restsaldo führt zu einer anteilsmässigen Besoldungsreduktion, allenfalls zu einer Rückforderung. Eine Verrechnung erfolgt nur, wenn der Saldo mehr als plus oder minus 8,4 Stunden beträgt.

V. Zeiterfassung, Kontrolle und Verantwortlichkeiten (5.)

Art. 24

[1] Die Angestellten erfassen täglich ihre Arbeitszeit, das heisst jeden Arbeitsbeginn, jedes Arbeitsende, jeden Arbeitsunterbruch, jede Absenz, ausgenommen die bezahlten Pausen gemäss Art. 8 Abs. 1 dieses Anhangs. Ausgenommen sind Angestellte mit Vertrauensarbeitszeit.

[2] Das Personalamt stellt die Instrumente für die Erfassung und Kontrolle der Arbeitszeit zur Verfügung.

[3] …

[4] …

Anhang 4: Berufsauftrag und Arbeitszeiten für Fachpersonen der Logopädie und Psychomotoriktherapie

Art. 1 Aufgabenbereich

[1] Der Aufgabenbereich der Fachpersonen umfasst die Erfassung, Abklärung, Therapie und Kontrolle von Kindern und Jugendlichen sowie die Beratung ihrer Bezugspersonen und die Prävention.

[2] Logopädinnen und Logopäden behandeln Störungen in der Sprachentwicklung und im Schriftspracherwerb sowie Sprech-, Stimm-, Redefluss- und Schluckstörungen.

[3] Psychomotoriktherapeutinnen und -therapeuten behandeln psychomotorische Entwicklungsstörungen im Bewegungs-, Wahrnehmungs- und sozial-emotionalen Bereich.

Art. 2 Netto-Gesamtarbeitszeit

[1] Die Arbeitszeit richtet sich nach Art. 60 Abs. 1 lit. a PG und teilt sich in etwa wie folgt auf:

a) Arbeit mit Kindern oder Jugendlichen (Erfassung, Abklärung, Therapien, Kontrollen, Beratungen) 45–50 %

b) Vor- und Nachbereitung, Besprechungen, Administration, Prävention 35–40 %

c) Gemeinschaftsarbeit 5–10 %

d) Fort- und Weiterbildung 5 % (ausserhalb der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen)

[2] Die Vorgaben gemäss Abs.1 gelten als Richtwerte. Bei einem vollen Pensum beträgt der Richtwert für die Arbeit mit Kindern oder Jugendlichen 28 Lektionen à 50 Minuten verteilt auf 40 Schulwochen. Eine erhebliche Abweichung der prozentualen Verteilung nach Abs.1 muss vorgängig vom Arbeitgeber angeordnet oder bewilligt werden. Dabei sind der Umfang und die Dauer der Abweichung zu regeln.

[3] Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen findet in der Regel während den 40 Schulwochen statt.

[4] Fachpersonen können nebst der Arbeit mit Kindern oder Jugendlichen zu durchschnittlich höchstens fünf Stunden Präsenz pro Woche und während den Schulferien für insgesamt höchstens zehn Tage pro Jahr verpflichtet werden. Die Präsenzverpflichtung während den Schulferien ist jeweils auf Anfang des Schuljahres mit den Fachpersonen abzusprechen und bekannt zu geben.

[5] Für Fachpersonen mit Teilpensen werden die Bestimmungen dieses Artikels sachgemäss angewendet.

Art. 3 Überstunden

[1] Die Regelung für Überstunden nach Art. 5 Anhang 1 (Kantonale Verwaltung) wird sinngemäss angewendet.