



Personalrecht, Teilrevision Besoldungsverordnung (BVO); Erläuternder Bericht zum Vernehmlassungsentwurf

A. Ausgangslage

1. Anpassung der Besoldungsverordnung im Rahmen der Teilrevision Personalrecht

Die Besoldungsverordnung (BVO) ist zusammen mit dem Personalgesetz am 1. Januar 2008 in Kraft getreten. Mit der BVO konnten sämtliche Besoldungs- und Spesenbestimmungen, welche dazumal in verschiedenen Erlassen geregelt waren, für das Personal aller Verwaltungseinheiten, welche dem PG unterstehen, vereinheitlicht werden. Gestützt auf diese Verordnung konnte ein modernes Entlohnungsmodell eingeführt und damit eine leistungsdifferenzierte Lohnpolitik umgesetzt werden.

Es ist zweckmässig, dass die Revision des PG gleichzeitig mit derjenigen der BVO durchgeführt wird. Dadurch können die Abhängigkeiten und Auswirkungen besser beurteilt werden, als bei zeitlich getrennten Verfahren. Für beide Erlasse ist der Kantonsrat zuständig.

Die Projektleitung ist der Ansicht, dass beide Erlasse in die Vernehmlassung gegeben werden sollten. Für das alsdann folgende Gesetzgebungsverfahren sollen jedoch die vorgeschriebenen Prozessabläufe eingehalten werden. Das PG wird in zwei Lesungen mit zwischenzeitlicher Volksdiskussion beraten. Die BVO wird in einer Lesung durch den Kantonsrat behandelt.

2. Gründe für die Anpassung der Besoldungsverordnung

Die BVO gilt zusammen mit dem PG für den Kanton als Arbeitgeber mit der kantonalen Verwaltung, seinen Anstalten und Betrieben sowie für die Gerichte. Zwischenzeitlich sind selbständige öffentlich-rechtliche Anstalten und Unternehmen des Kantons geschaffen worden; namentlich der Spitalverbund AR (SVAR) und die AR Informatik AG (ARI). Diese sind aufgrund ihres Rechtsstatuts selber Arbeitgeber.

Einerseits besteht seitens der Sozialpartner (Arbeitgeber und Vertretung der Personalverbände) Konsens, dass die BVO überarbeitet werden soll. Andererseits besteht im Rahmen der Teilrevision des PG ein dringender Bedarf nach einer Entflechtung zwischen der KVAR und dem SVAR. Dies muss auch in der BVO entsprechend angepasst werden. Weiter sind einige Bestimmungen zu präzisieren oder neuen Gegebenheiten anzupassen.



B. Besoldungsverordnung (BVO) - wichtigste Änderungen im Überblick

Art.	Titel	Kurzbeschreibung
1	Geltungsbereich	Der Regierungsrat hat die Kompetenz, die Entschädigungen für die Angestellten der kantonalen Verwaltung einschliesslich seiner unselbständigen Anstalten und Betriebe sowie der Gerichte zu erlassen. Für die selbständigen Organisationseinheiten ist der Regierungsrat nicht zuständig. Die Führungsorgane dieser Organisationen haben die notwendigen Ausführungsvorschriften selber zu erlassen, oder diejenigen des Regierungsrates für anwendbar zu erklären, resp. diese sind automatisch anwendbar, wenn keine Regelung getroffen wurde.
3	Allgemeine Bestimmungen zum Lohn	Aufgrund der Entwicklung wird nun klar definiert, dass Entschädigungen von Dritten für Arbeitsleistungen von Angestellten dem Arbeitgeber gehören; davon ausgenommen sind effektive Auslagen, der Spesenersatz.
6	Abweichende Lohnbestimmungen	Aufgrund der Bestimmung im PG (Art. 34 Abs. 5) über die Möglichkeit einer abweichenden Besoldung in begründeten Ausnahmefällen, muss die Bestimmung über die Lohngrenzen nach Art. 6 Abs. 3 BVO aufgehoben werden.
8	Abgeltungen, Allgemeines	Aufgrund der Rechtsprechung des Bundesgerichts wird präzisiert, dass Abgeltungen für regelmässige Inkonvenienzen ein Lohnbestandteil sind und auch bei Arbeitsverhinderung gewährt werden müssen (s.a. Orange-Urteil).
9	Abgeltungen, Pikettdienst und a.o. Abgeltungen	Die Abgeltung wird wie bisher im Reglement geregelt, aber je nach Zuständigkeit durch des zuständige Führungsorgan. Die Entschädigungsansätze sollen nach branchenüblichen Ansätzen festgelegt werden, da ein Einheitssatz für alle Bereiche nicht richtig ist.
13	Anerkennungsprämien	Der Betrag soll den veränderten Verhältnissen angepasst werden. Präzisiert wird, dass die Prämie nur für gute Leistungen an einzelne Angestellte ausgerichtet werden darf. Das Giesskannenprinzip und Gruppenprämien sollen ausgeschlossen sein.
15	Einteilung in Gehaltsklassen	Besondere Funktionsträger sollen aufgrund einer allgemeinen Bewertung oder der spezifischen Funktion fix einer Gehaltsklasse zugeordnet werden.
16	Spitalverbund	Dieser II. Teil in der BVO (Art. 16 und 17) wird aufgehoben, da der selbständige SVAR seine eigenen Ausführungsvorschriften erlassen wird.
21	Besondere Funktionäre und Funktionärinnen	Diese Kategorie von besonderen Beauftragten des Kantons gibt es nicht mehr. Alle Funktionen sind mittlerweile bewertet und einer Gehaltsklasse zugeordnet worden. Diese Personen sind nun Angestellte des Kantons mit einem entsprechenden Arbeitsvertrag.

C. Besoldungsverordnung (BVO) - Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Art. 1 Regelungsbereich

Abs. 1 lit. e: Aufgrund der Anpassungen in Art. 19 PG, wonach das Arbeitsverhältnis bis maximal zum vollendeten 70. Altersjahr verlängert werden kann, bedarf es einer Konkretisierung in der Verordnung.

Art. 1 Abs. 2: Auf die Verankerung des Reglements als Erlassform ist zu verzichten. Die Zuständigkeit des Regierungsrates betrifft die kantonale Verwaltung einschliesslich der unselbständigen Anstalten sowie der Gerichte. Der Regierungsrat soll auch für jene selbständigen Anstalten und Betriebe zuständig bleiben, die aufgrund ihrer Spezialgesetzgebung keine abweichenden Bestimmungen haben.



Art. 2 Anwendungsbereich

Abs. 1 und 2: Die Regelung zum Geltungsbereich der BVO entspricht damit der neuen Regelung im PG.

Art. 3 Allgemeine Bestimmungen

Abs. 3: Mit der Änderung von Art. 34 Abs. 4 PG ist diese Bestimmung nicht mehr notwendig.

Abs. 4: Aufgrund des Zuständigkeitswechsels in den SVAR, wird die Personengruppe Assistenzärztinnen/Assistenzärzte daselbst geregelt.

Abs. 6: Zur Vermeidung von Interpretationsspielräumen wird dieser Artikel präzisiert.

Art. 4 Funktionsbewertung und funktionelle Lohnbestimmung

Abs. 4: Eine Funktionsbewertungskommission für den SVAR besteht bereits. Aufgrund des Zuständigkeitswechsels wird dies neu im SVARG geregelt.

Art. 6 Abweichende Lohnbestimmung

Abs. 3: Diese Regelung wird aufgehoben, weil nach Art. 34 Abs. 5 PG in begründeten Ausnahmefällen bei einem angespannten Arbeitsmarkt von den allgemeinen Lohnbestimmungen abgewichen werden kann.

Art. 7 Lohnanpassungen

Abs. 1: Mit Einführung des neuen MAG sind die detaillierten Abläufe in den Weisungen zum MAG festgehalten. Aus diesem Grund werden die zeitlichen Angaben in der Verordnung des Kantonsrates gestrichen.

Art. 8 Allgemeines

Abs. 4: Anpassung unter Berücksichtigung der bundesgerichtlichen Rechtsprechung (BGE 132 III 172 „Orange-Urteil“). Voraussetzung für die Auszahlung dieser Zulagen während den Ferien sowie bei Krankheit und Unfall ist, dass die Zulagen regelmässig ausgerichtet werden. Dies ist der Fall, wenn sie während mindestens neun Monaten pro Jahr ausbezahlt werden.

Art. 9 Pikettdienst und ausserordentliche Arbeitszeit

Abs. 1: Auf detaillierte Frankenbeträge wird in der BVO verzichtet, da diese im Fachbereich auf Stufe Reglement festzulegen sind. Die Entschädigungen werden vom Regierungsrat im REIS sowie vom VR SVAR oder VR ARI in deren Reglementen festgelegt. Das Reglement des SVAR wird sich an den branchenüblichen Rahmenbedingungen orientieren; hierzu existieren klare Vorgaben.

Abs. 4 und 5: Aufgrund der vorstehenden Änderungen sind diese beiden Absätze aufzuheben.

Art. 13 Anerkennungsprämien

Abs. 1: Eine Erhöhung des Maximalbetrags auf Fr. 3000.- ist geboten und entspricht der gängigen Praxis bei anderen Kantonen. Auf individueller Ebene können so noch deutlichere Zeichen gesetzt werden.

Abs. 2: Die Voraussetzungen für die Ausrichtung einer Anerkennungsprämie sind bereits in Art. 46 PG geregelt.

Abs. 2 und 3 nehmen jene organisatorischen Inhalte auf, die aus Art. 46 PG gestrichen wurden.

Art. 14 Dienstaltersgeschenk

Abs. 1: Die Prozesssteuerung erfolgt durch das Personalamt, damit eine effiziente Abwicklung sichergestellt ist.



Art. 15 Einteilung ohne Funktionsbewertung

Abs. 1: Die besonderen Funktionen, welche aufgrund der Gewaltenteilung zwei Behörden dienen oder wo verschiedene Zuständigkeiten bestehen oder welche unabhängig sind, sollen ohne Funktionsbewertung einer fixen Gehaltsklassen zugeteilt werden.

2. Abschnitt, Kapitel II. Spitalverbund

Diese Regelung wird aufgehoben, weil sie neu in die direkte Zuständigkeit des VR SVAR fällt. Da die besonderen Vorschriften zur Lohnbestimmung des Kaders des SVAR aufgehoben werden, gelten neu die allgemeinen Bestimmungen nach Art. 3 ff. BVO. Damit verbleibt die Zuständigkeit zum Erlass von allgemeinen Lohnbestimmungen für die Angestellten des SVAR weiterhin beim Kantonsrat.

3. Abschnitt: Besondere Funktionärinnen oder Funktionäre

Solche Funktionen wurden in den letzten Jahren in Arbeitsverhältnisse mit Vertrag überführt. Aus diesem Grund kann dieser Abschnitt aufgehoben werden. Ähnlich verhält es sich mit der Regelung für Lehr- und Studienabgänger, welche jeweils vom Regierungsrat festgelegt worden ist. Diese Regelung war ursprünglich als Überbrückung für Lehr- und Studienabgänger gedacht, damit sie im Arbeitsprozess Fuss fassen konnten. Diese Möglichkeit besteht grundsätzlich weiterhin. Die aktuelle Regelung sieht vor, dass Lehr- und Studienabgänger während 3 Jahren nach Ausbildungsabschluss fixe und funktionsunabhängige Salärstufen durchlaufen, bevor sie in die vorgesehenen Gehaltsklassen übernommen werden. Dies entspricht nicht mehr den personalpolitischen Grundsätzen, wonach der Funktionslohn massgebend ist und Mitarbeitenden eine leistungsdifferenzierte Lohnentwicklung innerhalb der massgebenden Gehaltsklasse ermöglicht werden soll.

D. Weiteres Vorgehen

Nach Abschluss und Auswertung der Vernehmlassung folgt das Verfahren dem ordentlichen Gang der Gesetzgebung. Die BVO wird in einer Lesung durch den Kantonsrat behandelt; in der Regel anlässlich der 2. Lesung des PG.