

# Personalverordnung (PGV)

vom 20. November 2007 (Stand 1. Januar 2008)

---

*Der Regierungsrat von Appenzell Ausserrhoden,*

gestützt auf Art. 73 des Personalgesetzes vom 24. Oktober 2005<sup>1)</sup>,

*beschliesst:*

## I. Allgemeine Bestimmungen

(1.)

### **Art. 1**      Regelungs- und Anwendungsbereich

<sup>1</sup> Diese Verordnung regelt das Nähere zum PG, soweit nicht der Kantonsrat zuständig ist.

<sup>2</sup> Sie gilt für alle Angestellten des Kantons, die dem PG unterstellt sind.

### **Art. 2**      Privatrechtliches Arbeitsverhältnis (Art. 4 PG)

<sup>1</sup> Nach den Vorschriften des Obligationenrechts<sup>2)</sup> werden angestellt:

- a) Lernende;
- b) Praktikantinnen und Praktikanten;
- c) Aushilfen;
- d) kurzfristige Stellvertreterinnen und Stellvertreter an Schulen.

<sup>2</sup> Nach den Vorschriften des OR können angestellt werden:

- a) Lehrende im Bereich der Weiterbildung;
- b) Landwirtschaftliche Kontrolleure;
- c) Jagdaufseherinnen und Jagdaufseher;
- d) Dolmetscherinnen und Dolmetscher;

---

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

<sup>2)</sup> OR (SR [220](#))

- e) Lehrabschlussprüfungsexpertinnen und -experten;
- f) Grundbuchinspektorin und Grundbuchinspektor;
- g) Landweibelin und Landweibel;
- h) Grundstückschätzerin und Grundstückschätzer;
- i) Tierärztinnen und Tierärzte;
- j) Nachtarbeitende im Durchgangszentrum;
- k) Assistenzlehrpersonen;
- l) Eichmeisterin und Eichmeister.

<sup>3</sup> Für Angestellte, die nach den Vorschriften des OR beschäftigt werden, gelten sämtliche Vorschriften des PG und der Ausführungsvorschriften bezüglich Organisation und Zuständigkeit sowie diejenigen gesetzlichen Bestimmungen, deren Anwendung die Ausübung hoheitlicher Funktionen erfordert.

### **Art. 3**      Gesamtarbeitsvertrag (Art. 5 PG)

<sup>1</sup> 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.

## **II. Personalpolitik und Sozialpartnerschaft**

(2.)

### **Art. 4**      Leitbild (Art. 6 PG)

<sup>1</sup> 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 (Art. 7 PG)

a) Zusammensetzung

<sup>1</sup> Die Vertretungen von Regierungsrat und Angestellten sind mit maximal je 5 Personen in der Sozialpartnerkonferenz vertreten.

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

<sup>3</sup> Die Personalverbände bestimmen die Vertretung der Angestellten. Sofern sich die Personalverbände zu einer Verbändekonferenz zusammenschliessen, bestimmt diese die Vertretung in der Sozialpartnerkonferenz.

<sup>4</sup> Die Sozialpartner informieren einander frühzeitig über die Themen und die Teilnehmenden an den Gesprächen.

<sup>5</sup> Die Sozialpartnerkonferenz kann für einzelne Bereiche oder bestimmte Personal- und Sachfragen Ausschüsse bilden.

**Art. 6** b) Entschädigung

<sup>1</sup> Die Vertretung der Angestellten nach Art. 7 Abs. 1 PG erhält insgesamt eine pauschale Entschädigung von Fr. 3 000.– pro Jahr.

**III. Zuständigkeiten (Art. 9 PG)**

(3.)

**Art. 7** Arbeitgeber – Anstalten und Betriebe

<sup>1</sup> Die Anstellung und Kündigung von Angestellten nachfolgender Anstalten und Betriebe gemäss Art. 9 Abs. 4 PG erfolgt durch deren Leitung:

- a) Spitalverbund Appenzell Ausserrhodens;

- b) Kantonsschule;
- c) Berufsbildungszentrum;
- d) IV-Stelle;
- e) Ausgleichskasse;
- f) Strafanstalt Gmünden;
- g) Arbeitslosenkasse;
- h) RAV.

**Art. 8** Vorgesetzte Stelle (Art. 11 PG)

<sup>1</sup> 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<sup>1</sup>;
- c) die Überwachung der Arbeitszeiterfassung;
- d) die Ferien- und Absenzenkontrolle und
- e) die Überstundenkontrolle.

**Art. 9** Personalamt und Personaldienste (Art. 12 PG)  
a) Personalamt

<sup>1</sup> Zur Sicherstellung der einheitlichen Anwendung des PG und dessen Ausführungsbestimmungen sind sämtliche Weisungen, Richtlinien und dergleichen durch das Personalamt zu prüfen.

<sup>2</sup> Die Arbeitgeber melden an das Personalamt die

- a) Informationen nach Art. 8;
- b) in ihrem Bereich angewendeten Arbeitszeitmodelle;
- c) die von den Angestellten wahrgenommenen öffentlichen Ämter und Nebentätigkeiten, sofern eine Bewilligung erteilt worden ist.

---

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

**Art. 10** b) Personaldienste (Art. 12 Abs. 5 PG)

<sup>1</sup> Der Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden und die Kantonsschule führen einen Personaldienst. Diese Personaldienste übernehmen die Aufgaben und Pflichten des Personalamtes.

<sup>2</sup> Die Personaldienste des Spitalverbundes Appenzell Ausserrhoden und der Kantonsschule und das Personalamt koordinieren den Vollzug des PG und der Ausführungsvorschriften und gewährleisten den gegenseitigen Informationsaustausch.

**Art. 11** c) Organisationseinheiten mit personalrechtlichen Tätigkeiten

<sup>1</sup> Das Personalamt kann einzelne Organisationseinheiten mit personalrechtlichen Tätigkeiten beauftragen.

**IV. Beginn des Arbeitsverhältnisses**

(4.)

**Art. 12** Stellenbeschrieb

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber erlässt für jede Stelle einen Stellenbeschrieb, der über Aufgaben, Verantwortung und Kompetenzen Auskunft gibt. Im Weiteren enthält der Stellenbeschrieb Angaben über die Anstellungsart (öffentlich oder privatrechtlich), das Arbeitspensum (Vollzeit, Teilzeit oder stundenweiser Einsatz) und einen Hinweis auf die Funktionsbewertung.

<sup>2</sup> Der Stellenbeschrieb wird regelmässig und bei jedem Stellenwechsel oder bei wesentlichen organisatorischen Veränderungen überprüft und allenfalls angepasst und ist vom Arbeitgeber und der oder dem Angestellten zu unterzeichnen.

<sup>3</sup> Das Personalamt erlässt Weisungen über die Gestaltung und den Inhalt des Stellenbeschriebs.

**Art. 13** Ausschreibung einer Stelle (Art. 13 PG)

<sup>1</sup> Das Personalamt ist in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern für die Stellenausschreibung zuständig.

<sup>2</sup> Die Stellenausschreibung richtet sich nach dem Stellenbeschrieb und dem Anforderungsprofil.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Ausnahmsweise kann auf eine öffentliche Ausschreibung insbesondere dann verzichtet werden, wenn bereits eine grössere Anzahl von Interessentinnen oder Interessenten bekannt ist, eine Ausschreibung mit unverhältnismässigen Kosten verbunden wäre oder ein interner Wechsel aufgrund des Anforderungsprofils möglich ist. Soll auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet werden, ist dazu in jedem Fall vorgängig die Zustimmung des Personalamtes einzuholen.

#### **Art. 14** Auswahl der Angestellten (Art. 14 PG)

<sup>1</sup> Das Personalamt bestätigt den Eingang der Bewerbungsunterlagen zusammen mit der Mitteilung über das weitere Vorgehen und retourniert nach der Vorselektion den nicht berücksichtigten Stellenbewerbenden die Bewerbungsdossiers mit einer schriftlichen Absage.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber führt zusammen mit dem Personalamt die Selektionsgespräche. Die Gespräche sind strukturiert zu führen und zu protokollieren. Das Personalamt kann auf eine Teilnahme verzichten.

<sup>3</sup> Das zuständige Departement kann, in Absprache mit dem Personalamt und im Rahmen der finanziellen Vorgaben, als weitere Entscheidungsgrundlage Gutachten einholen oder Assessments durchführen.

#### **Art. 15** Arbeitsvertrag

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Das Personalamt erlässt verbindliche Musterarbeitsverträge.

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

### **Art. 16**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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, Feiertage, Freitage und Urlaub (Art. 50 und Art. 51 PG)  
a) Ferien

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> In Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber einen zeitlich befristeten Ferienstopp anordnen, sofern die betrieblichen Verhältnisse eine solche Massnahme erfordern. Der Arbeitgeber veranlasst die Entschädigung der bei den Angestellten durch den Ferienstopp nutzlos gewordenen Aufwendungen.

<sup>3</sup> Ferienansprüche, welche im Folgejahr nicht bezogen wurden, verfallen entschädigungslos. Über Ausnahmen entscheidet der Regierungsrat.

<sup>4</sup> Die Kürzung der Ferien bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Unfall, militärischen oder ähnlichen Dienstleistungen wird pro Kalenderjahr berechnet.

**Art. 18** b) Feiertage und Freitage (Art. 52 PG)

<sup>1</sup> Feiertage, welche während der Ferien der oder des Angestellten auf einen Samstag oder Sonntag fallen, können nicht nachbezogen werden.

<sup>2</sup> Für Lehrende an kantonalen Schulen ist der Nachbezug von Feiertagen ausgeschlossen.

<sup>3</sup> 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: Teilnahme an der Bestattung
- f) Umzug des eigenen Haushaltes, ausser während der Kündigungsfrist des Arbeitsverhältnisses: 1 Tag

<sup>4</sup> Der Regierungsrat legt jährlich im Zusammenhang mit der Feiertagsregelung (Brückenbildung) einen arbeitsfreien Tag oder zwei arbeitsfreie Halbtage fest.

**Art. 19** c) Mutterschaftsurlaub (Art. 42 PG)

<sup>1</sup> Der Mutterschaftsurlaub ist zusammenhängend zu beziehen, davon mindestens zwölf Wochen nach der Geburt. Er ist mindestens drei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin der vorgesetzten Stelle mitzuteilen.

<sup>2</sup> 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. 20** d) Unbezahlter Urlaub (Art. 53 PG)

<sup>1</sup> Das Gesuch der oder des Angestellten um unbezahlten Urlaub ist mindestens 3 Monate im Voraus schriftlich einzureichen. Der Arbeitgeber entscheidet nach Rücksprache mit der vorgesetzten Stelle. Der Entscheid ist der oder dem Angestellten schriftlich, und auf deren oder dessen Wunsch in Form einer Verfügung mitzuteilen.

**Art. 21** Mitarbeitendengespräch / Vorgesetztenbeurteilung (Art. 55 PG)

<sup>1</sup> Im Mitarbeitendengespräch wird auf der Grundlage des Stellenbeschriebs die Zielerreichung, die Qualität der Arbeit, das Verhalten und die Leistung beurteilt. Das Mitarbeitendengespräch dient der Förderung und der Motivation der Angestellten und gibt ihnen Gelegenheit, ihre Anliegen vorzubringen. Im Mitarbeitendengespräch werden die Ziele und allfällige Entwicklungs-massnahmen vereinbart.

<sup>2</sup> Aufbau und Methodik von Mitarbeitendengesprächen sowie der Vorgesetztenbeurteilungen erfolgen nach den Weisungen des Regierungsrates.

<sup>3</sup> Vor Ablauf der Probezeit ist mit der oder dem Angestellten ein Mitarbeiterdengespräch zu führen.

**Art. 22** Förderung der Angestellten (Art. 56 PG)

a) Im Allgemeinen

<sup>1</sup> Die individuelle Ausbildung ist notwendig für die Ausübung einer bestimmten Funktion. Sie wird gemeinsam mit der oder dem Angestellten, dem Arbeitgeber 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.

<sup>2</sup> Fortbildung ist obligatorisch und der Kanton trägt die Kosten. Es besteht keine Rückzahlungspflicht der oder des Angestellten.

<sup>3</sup> Die individuelle Weiterbildung wird auf Antrag der oder des Angestellten oder des Arbeitgebers 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 des Kantons ist abhängig vom Nutzen für den Arbeitgeber und beträgt in der Regel maximal 2/3 der gesamten Kosten.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Hat der Arbeitgeber 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 der Regierungsrat.

<sup>6</sup> Das Personalamt orientiert den Regierungsrat periodisch über die Aus-, Fort- und Weiterbildung.

**Art. 23** b) Lehrende an kantonalen Schulen

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Die «Intensiv-Weiterbildung» ist vor Erreichen des 55. Altersjahrs anzutreten. Die Schulleitung kann Ausnahmen bewilligen.

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

<sup>4</sup> Das Programm der «Intensiv-Weiterbildung» steht im Zusammenhang mit dem Berufsauftrag. Die Schulleitung genehmigt die «Intensiv-Weiterbildung». Das Departement Bildung erlässt in Zusammenarbeit mit den Schulleitungen Richtlinien zur Programmgestaltung.

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

<sup>6</sup> Die Rückerstattungspflicht des bezogenen Lohnes richtet sich nach Art. 22 Abs. 5.

**Art. 24** c) Chef-, Co-Chef- und Leitende Ärztinnen und Ärzte

<sup>1</sup> Die Kosten der «Fortbildung zum Erhalt des ärztlichen Fachausweises» gehen zulasten der Ärztinnen und Ärzte.

<sup>2</sup> Den Chef-, Co-Chef- und Leitenden Ärztinnen und Ärzten stehen für die Teilnahme an Kongressen und Ähnlichem zehn Arbeitstage pro Jahr (ohne Wochenendtage) zur Verfügung. Nach Vollendung von sieben Dienstjahren stehen ihnen jeweils drei Monate für «Intensiv-Weiterbildung» zur Verfügung. Die «Intensiv-Weiterbildung» hat im Interesse des Spitals zu erfolgen und ist von der Geschäftsleitung zu genehmigen.

<sup>3</sup> Der Lohn gemäss Art. 17 der Besoldungsverordnung<sup>1)</sup>sowie die Kosten der Stellvertretung gehen zulasten des Kantons. Die Kosten der «Intensiv-Weiterbildung» tragen die Chef-, Co-Chef- und Leitenden Ärztinnen und Ärzte selbst.

<sup>4</sup> Die Rückerstattungspflicht des bezogenen Lohnes richtet sich nach Art. 22 Abs. 5.

#### **Art. 25**      Arbeitszeugnis und Arbeitsbestätigung (Art. 57 PG)

<sup>1</sup> Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Wechsel der oder des Vorgesetzten erstellt der Arbeitgeber nach Rücksprache mit der oder dem Angestellten ein Arbeitszeugnis oder eine Arbeitsbestätigung.

<sup>2</sup> Das Arbeitszeugnis oder die Arbeitsbestätigung ist vom Arbeitgeber zu unterzeichnen. Das Personalamt stellt die formellen Kriterien und die inhaltlichen Eckwerte zur Verfügung.

#### **Art. 26**      Freiwillige Leistungen

<sup>1</sup> Der Regierungsrat kann den Angestellten insbesondere folgende Leistungen gewähren:

- a) private Nutzung von Dienstfahrzeugen;
- b) Abgabe von vergünstigten Reka-Checks;
- c) Vergünstigung der Verpflegung im Spitalrestaurant;
- d) Nutzung des Mobility-Angebotes für private Fahrten.

### **VII. Einzelheiten zu den Pflichten**

(7.)

#### **Art. 27**      Arbeitszeit (Art. 60 PG)

##### a) Begriff

<sup>1</sup> Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich die Angestellten zur Erfüllung der Aufgaben zur Verfügung halten.

---

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

**Art. 28** b) Abweichende Arbeitszeit

<sup>1</sup> In Abweichung von Art. 60 Abs. 1 lit. a PG gelten folgende Arbeitszeiten:

- a) für die Chef-, Co-Chef-, Leitenden sowie Ober-Ärztinnen und -Ärzte 50 Stunden pro Woche. Diese Arbeitszeit dient der Erfüllung des Berufsauftrages;
- b) für die Assistenzärztinnen und -ärzte bis zu 50 Stunden pro Woche.

**Art. 29** c) Erfassung der Arbeitszeit

<sup>1</sup> Die Angestellten erfassen ihre Arbeitszeit. Die vorgesetzte Stelle überwacht die Arbeitszeiterfassung (Art. 8).

**Art. 30** d) Arbeitszeitmodelle

<sup>1</sup> Die zulässigen Arbeitszeitmodelle oder die Einzelheiten zur Arbeitszeit werden geregelt im:

- a) Anhang 1 für die kantonale Verwaltung;
- b) Anhang 2 für den Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden;
- c) Anhang 3 für die Lehrenden an kantonalen Schulen;
- d) Anhang 4 für die Fachpersonen der Logopädie und Psychomotorik.

**Art. 31** e) Überstunden (Art. 62 PG)

<sup>1</sup> Im Lohn sind folgende Überstunden inbegriffen:

- a) Angestellte in Gehaltsklassen 11–12 3h/Monat
- b) Angestellte in Gehaltsklassen 13–15 6h/Monat
- c) Angestellte in Gehaltsklassen 16–18 9h/Monat
- d) Angestellte mit Leitungsfunktion nach Art. 9 Abs. 1 sowie Art. 10 PG 15h/Monat

<sup>2</sup> Bei Teilzeitangestellten wird die Anzahl Überstunden aufgrund des Beschäftigungsgrades reduziert.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleibt die Vertrauensarbeitszeit gemäss Art. 22 Arbeitszeitreglement.

**Art. 32** Meldepflichten (Art. 63 PG)

<sup>1</sup> Die Meldepflicht der Angestellten umfasst insbesondere:

- a) Änderung des Zivilstandes;
- b) Geburt oder Adoption eines Kindes;
- c) Todesfälle;
- d) Invalidität;
- e) Änderung des Wohnortes.

**Art. 33** Vertrauensärztliche Untersuchung (Art. 64 PG)

<sup>1</sup> Die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt ist gegenüber dem Personalamt im notwendigen Umfang vom Arztgeheimnis befreit.

**Art. 34** Öffentliche Ämter und Nebentätigkeiten (Art. 65 PG)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes wird in der Regel ein bezahlter Urlaub bis maximal 10 Arbeitstage pro Kalenderjahr gewährt. Für die Festlegung der Dauer desurlaubes 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.

<sup>3</sup> Bei Nebentätigkeiten ist die nicht geleistete Arbeitszeit vollumfänglich zu kompensieren.

<sup>4</sup> Übersteigen die Nebeneinnahmen mehr als 10 % des Jahresgehaltes, kann der Beschäftigungsgrad bei nachgewiesener Beeinträchtigung der Arbeitsleistung gekürzt werden.

<sup>5</sup> Vor dem Erlass von Auflagen ist der oder dem Angestellten das rechtliche Gehör zu gewähren.

<sup>6</sup> Für die privatärztliche Tätigkeit von Chef-, Co-Chef-, Leitenden Ärztinnen und Ärzten ist die besondere Verordnung massgebend. Im Übrigen findet Art. 65 PG Anwendung.

**Art. 35** Besondere Verpflichtungen (Art. 66 PG)

<sup>1</sup> 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 (Art. 67 PG)

<sup>1</sup> Den nachfolgenden Angestellten ist das Streiken namentlich untersagt:

- a) Angestellten des Spitalverbundes Appenzell Ausserrhoden soweit ein Streik die medizinische Grundversorgung beeinträchtigen könnte;
- b) Angestellten der Polizei, soweit ein Streik die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit beeinträchtigen könnte.

**Art. 37** Datenschutz (Art. 68 PG)

<sup>1</sup> Das Personalamt ist befugt, die für die Bearbeitung der Versicherungsfälle erforderlichen Daten privaten Versicherungsgesellschaften bekannt zu geben.

**VIII. Massnahmen bei ungenügender Leistung oder Pflichtverletzung (Art. 69 PG)**

(8.)

**Art. 38**

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat folgende Verfahrensvorschriften zu beachten:

- a) vor Erlass einer Massnahme ist der oder dem Angestellten das rechtliche Gehör zu gewähren, sofern keine überwiegenden Interessen entgegen stehen;
- b) falls der Arbeitgeber eine Massnahme gemäss Art. 69 Abs. 2 lit. b–e PG in Betracht zieht, ist das Personalamt vorgängig zu informieren und wird bei der Gewährung des rechtlichen Gehörs beteiligt, insbesondere im Falle einer Anhörung der oder des Angestellten;
- c) jede Massnahme ist der vorgesetzten Stelle der oder des Angestellten und dem Personalamt zu melden.

**IX. Änderung des Arbeitsverhältnisses (Art. 33 PG)**

(9.)

**Art. 39**

<sup>1</sup> Die einvernehmliche Änderung des Arbeitsverhältnisses erfolgt durch Vereinbarung eines neuen, schriftlichen Arbeitsvertrages.

**X. Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

(10.)

**Art. 40** Vorzeitige Pensionierung (Art. 20 PG)

## a) Bewilligung

<sup>1</sup> Der Regierungsrat bewilligt das Gesuch um vorzeitige Pensionierung nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber und dem Personalamt, es sei denn, es liegen triftige Gründe für eine Verweigerung vor.

**Art. 41** b) Berechnung des Jahreslohnes (Art. 39 PG)

<sup>1</sup> Der Jahreslohn nach Art. 39 Abs. 2 PG berechnet sich nach dem Durchschnitt der Jahreslöhne der letzten 3 Jahre.

**Art. 42** Kündigung durch die oder den Angestellten

<sup>1</sup> Die schriftliche Kündigung durch die Angestellte oder den Angestellten ist an das Personalamt zu richten. Das Personalamt informiert den Arbeitgeber und bestätigt der oder dem Angestellten den Eingang der Kündigung.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber 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 den Arbeitgeber (Art. 27 PG)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Die Kündigung ist von denjenigen Personen oder zuständigen Stellen zu unterzeichnen, welche den Arbeitsvertrag unterzeichnet haben.

<sup>3</sup> Dem Personalamt ist eine Kopie der Kündigung zuzustellen.

**Art. 44** Kündigungstermin für kantonale Lehr- und Fachpersonen (Art. 26 PG)

<sup>1</sup> Für kantonale Lehr- und Fachpersonen gilt als Kündigungstermin das Semesterende.

**Art. 45** Sozialplan (Art. 31 PG)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat erlässt in Zusammenarbeit mit der Vertretung der Angestellten einen Mustersozialplan.

**Art. 46** Grundloses Nichtantreten oder Verlassen des Arbeitsplatzes (Art. 32 PG)

<sup>1</sup> Ein grundloses Nichtantreten oder Verlassen des Arbeitsplatzes durch die oder den Angestellten ist von der vorgesetzten Stelle in jedem Fall innert nützlicher Frist an den Arbeitgeber und das Personalamt zu melden.

**XI. Schlussbestimmungen**

(11.)

**Art. 47** Übergangsbestimmung betreffend ordentlicher und vorzeitiger Pensionierung (Art. 77 PG)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Angestellte des Kantons, die bis zum 31. Juli 2008 in den Ruhestand treten wollen, haben dies dem Arbeitgeber bis zum 31. Januar 2008 mitzuteilen.

<sup>3</sup> Wenn bis zum vorgegebenen Zeitpunkt keine Mitteilung erfolgt, richtet sich die Pensionierung nach Art. 19 und 20 PG.

**Art. 48**

<sup>1</sup> Diese Verordnung tritt zusammen mit dem PG in Kraft.<sup>1)</sup>

---

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