

Synopse

Teilrevision RRV BesVO per 01.01.2023: Lohnerhöhungen ZBF und Abschaffung Ideenmanagement

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (RB Nummern)

Neu: –
 Geändert: **177.223**
 Aufgehoben: –

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
	Änderung der Verordnung des Regierungsrates zur Besoldungsverordnung (RRV BesVO)
	I.
	Der Erlass RB 177.223 (Verordnung des Regierungsrates zur Besoldungsverordnung [RRV BesVO] vom 21. September 1999) (Stand 1. April 2022) wird wie folgt geändert:
<p>§ 8 Lohnerhöhungen</p> <p>¹ Lohnerhöhungen setzen sehr gut erfüllte oder gut erfüllte Leistungen voraus.</p> <p>² ...</p> <p>³ Der Aufstieg in die Leistungszone IV und Lohnerhöhungen in dieser Zone setzen sehr gut erfüllte oder gut erfüllte Leistungen voraus.</p> <p>⁴ Als Beförderung gilt, wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in eine höher eingereihte Funktion eingewiesen werden.</p>	<p>¹ Lohnerhöhungen setzen sehr gut erfüllte oder gut erfüllte Leistungen voraus.</p>
<p>§ 13 Leistungs- und Anerkennungsprämien</p>	<p>§ 13 Leistungs- und AnerkennungsprämienLeistungsprämien</p>

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
<p>¹ Einmalige Leistungsprämien für besondere Einzel- oder Teamleistungen können insbesondere ausgerichtet werden für besonders anforderungs- und erfolgreiche Projektarbeiten, für Tätigkeiten, die einen überdurchschnittlichen Aufwand oder ein besonderes Engagement bedingen oder für Tätigkeiten oder Anforderungen, die weit über das Aufgabengebiet gemäss Stellenbeschreibung hinausgehen.</p> <p>² Die Prämien werden im Rahmen der vom Regierungsrat erlassenen Richtlinien von der für die Besoldungsanpassung zuständigen Stelle gesprochen.</p> <p>³ Für besonders innovative Ideen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die der Verbesserung der betrieblichen Leistungsfähigkeit dienen, können im Rahmen der vom Regierungsrat zum Ideenmanagement erlassenen Richtlinien Anerkennungsprämien ausgerichtet werden.</p>	<p>¹ Einmalige Leistungsprämien für besondere Einzel- oder Teamleistungen können insbesondere ausgerichtet werden für besonders anforderungs- und erfolgreiche Projektarbeiten, für <u>innovative Sonderleistungen</u>, für Tätigkeiten, die einen überdurchschnittlichen Aufwand oder ein besonderes Engagement bedingen, oder für Tätigkeiten oder Anforderungen, die weit über das Aufgabengebiet gemäss Stellenbeschreibung hinausgehen.</p> <p>³ <i>Aufgehoben.</i></p>
<p>§ 34 Meldepflichten bei Krankheit oder Unfall</p> <p>¹ Die vorgesetzte Stelle meldet Beginn und Ende jeder länger als einen Monat dauernden Abwesenheit infolge von Krankheit oder Unfall dem zuständigen Lohnbüro.</p> <p>² Dauert eine Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall länger als sechs Monate und ist der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme ungewiss, ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durch die Leitung der Verwaltungseinheit auf die IV-Anmeldung aufmerksam zu machen und der Pensionskasse Meldung zu erstatten.</p>	<p>¹ Die vorgesetzte Stelle meldet Beginn und Ende jeder <u>Beginn und Ende jeder jede</u> länger als einen Monat dauernden ununterbrochen dauernde oder kumuliert wiederkehrende Abwesenheit infolge von Krankheit oder Unfall dem zuständigen Lohnbüro.</p> <p>² Dauert eine Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall länger als sechs Monate und ist der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme ungewiss, ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durch die Leitung der Verwaltungseinheit auf die IV-Anmeldung aufmerksam zu machen und der Pensionskasse Meldung zu erstatten.</p>
<p>§ 39 Meldepflicht, Urlaubsbeginn, ausserterminliche Niederkunft</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen haben der vorgesetzten Stelle den ärztlich errechneten Niederkunftstermin und die Wünsche bezüglich Weiterbeschäftigung sowie unbezahlten Urlaubs spätestens drei Monate vor dem Termin bekannt zu geben.</p> <p>² Der Urlaub beginnt zwei Wochen vor dem errechneten Termin oder bei früherer Niederkunft am Tag der Niederkunft. Hiervon kann nur gestützt auf Spezialbestimmungen abgewichen werden.</p>	

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
<p>³ Bei Niederkunft vor dem errechneten Termin oder bei Verschiebung des Urlaubs Richtung Niederkunft entfällt der Schwangerschaftsurlaub ganz oder teilweise. Am Anspruch auf 16 Wochen besoldeten Urlaub ändert nichts.</p> <p>⁴ Bei Niederkunft nach dem errechneten Termin oder bei Vorverschiebung des Urlaubs besteht gleichwohl Anspruch auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub ab der Niederkunft, doch wird die Dauer, die den 16 wöchigen, bezahlten Urlaub übersteigt, unbezahlter Urlaub gewährt.</p>	<p>^{3bis} Bei Spitalaufenthalt des Neugeborenen unmittelbar nach der Geburt verlängert sich der Urlaub um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens jedoch um 56 Tage, wenn die Voraussetzungen gemäss Art. 16c Abs. 3 des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz (EOG)¹⁾ erfüllt sind.</p>
<p>§ 48 Geltung der Besoldungsverordnung</p> <p>¹ Die Vorschriften der Besoldungsverordnung des Grossen Rates¹⁾ gelten auch für die Kommissionsmitglieder, Expertinnen, Experten, Inhaberinnen und Inhaber einzelner Nebenämter, soweit die folgenden Bestimmungen keine Abweichungen vorsehen.</p> <p>² Es besteht kein Anspruch auf Familienzulage, Dienstaltersgeschenke sowie Besoldung bei Arbeitsverhinderung infolge von Krankheit, Nichtberufsunfällen, Schwangerschaft und Niederkunft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes.</p> <p>³ Die voll- oder hauptamtlich vom Kanton beschäftigten Magistratspersonen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben grundsätzlich keinen Anspruch auf zusätzliche Entschädigung für derartige Einsätze. Soweit ihr Einsatz zu Mehrstunden führt, können diese durch Freizeit kompensiert werden. In begründeten Fällen kann eine Entschädigung zugesprochen werden. Die Begrenzung des Beschäftigungsgrades auf 110 % bei Mehrfachanstellungen ist einzuhalten.</p> <p>⁴ Das Personalamt führt eine Liste der ständigen Kommissionen, Expertinnen, Experten, Inhaber und Inhaberinnen einzelner Nebenämter.</p>	<p>² Es besteht kein Anspruch auf Familienzulage, Dienstaltersgeschenke, <u>Vaterschaftsurlaub</u> und <u>Betreuungsurlaub</u> sowie Besoldung bei Arbeitsverhinderung infolge von Krankheit, Nichtberufsunfällen, Schwangerschaft und Niederkunft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes.</p>

¹⁾ SR [834.1](#)

¹⁾ RB [177.22](#)

Geltendes Recht	Fassung Vernehmlassung
<p>§ 89 Aufhebung bisherigen Rechtes</p> <p>¹ Die Verordnung des Regierungsrates zur Besoldungsverordnung vom 4. Dezember 1990 wird aufgehoben.</p>	<p>§ 89 Aufgehoben.</p>
<p>§ 90 Übergangsrecht</p> <p>¹ Allfällige in Anstellungsentscheiden und Arbeitsverträgen zugesicherte Ansprüche im Zusammenhang mit Entschädigungen für Auslagen zu dienstlichen Zwecken werden unter Wahrung der entsprechenden Kündigungsfristen den ab 1. Dezember 2006 geltenden Entschädigungsregelungen angepasst.</p>	<p>§ 90 Aufgehoben.</p>
<p>§ 90a Übergangsrecht</p> <p>¹ Für Mitarbeiterinnen, welche den Urlaub bei Schwangerschaft und Niederkunft vor dem 1. Juli 2005 antreten, richtet sich der Anspruch während der ganzen Dauer desurlaubes nach bisherigem Recht.</p>	<p>§ 90a Aufgehoben.</p>
	<p>II.</p>
	<p><i>(keine Änderungen bisherigen Rechts)</i></p>
	<p>III.</p>
	<p><i>(keine Aufhebungen bisherigen Rechts)</i></p>
	<p>IV.</p>
	<p>Diese Änderung tritt auf den 1. Januar 2023 in Kraft.</p> <p>Die Präsidentin des Regierungsrates</p> <p>Der Staatsschreiber</p>