

**Dienst- und Besoldungsreglement
für das Personal der Stadt Brugg**

vom 17. Januar 1997

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Geltungs-
bereich

¹Dieses Reglement gilt für das Personal mit Voll- oder Teilpensen der Stadtverwaltung (exkl. Lehrerschaft an der Musikschule), ~~der Industriellen Betriebe~~ und der Ortsbürgergemeinde.

²Die Anstellungsbedingungen des befristet oder im Stundenlohn beschäftigten Personals werden vom Gemeinderat geregelt.

§ 2

Geschlecht

Die in diesem Reglement verwendeten Begriffe gelten generell für beide Geschlechter.

§ 3

Kategorien
Arbeitnehmer

¹Arbeitnehmer im Sinne dieses Reglementes sind die Beamten und Angestellten.

Beamte

²Beamte sind Arbeitnehmer, die aufgrund gesetzlicher Bestimmungen oder ihrer besonderen Stellung wegen auf Amtsdauer zu wählen sind. Die Beamtungen, die aufgrund ihrer besonderen Stellung auf Amtsdauer zu besetzen sind, werden vom Gemeinderat in einer Beilage zu diesem Reglement aufgeführt.

Angestellte

³Angestellte sind die übrigen, auf unbestimmte Zeit im Gemeindedienst stehenden Arbeitnehmer.

§ 4

Dienstver-
hältnis

¹Das Dienstverhältnis der Beamten und Angestellten ist öffentlich-rechtlicher Natur. Es wird durch eine Wahl und deren Annahme begründet.

²Soweit dieses Reglement nicht abweichende Bestimmungen enthält, gelten die Vorschriften des Obligationenrechtes über den Arbeitsvertrag (Art. 319 ff OR).

§ 5

Wahl

¹Die Wahl der Beamten und Angestellten erfolgt durch den Gemeinderat, sofern nicht übergeordnete Bestimmungen eine andere Wahlbehörde vorsehen.

²Neu zu besetzende Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

II. Beginn, Fortsetzung und Beendigung des Dienstverhältnisses

A. Beginn

§ 6

Amts-dauer;
Beamte

¹Die Beamten werden auf eine vierjährige Amtsperiode gewählt, die derjenigen des Gemeinderates entspricht. Wahlen während der Amtsdauer erfolgen für den Rest derselben.

Angestellte

²Angestellte werden auf unbestimmte Zeit gewählt.

§ 7

Probezeit;
Beamte

¹Beamte werden provisorisch gewählt. Die Probezeit dauert in der Regel drei Monate. Sie kann verkürzt oder auf höchstens ein Jahr verlängert werden.

Angestellte ²Die Probezeit für Angestellte beträgt drei Monate.

Verlängerung
der Probezeit ³Die Probezeit kann höchstens um drei weitere Monate verlängert werden. Spätestens nach einmaliger Verlängerung der Probezeit ist das provisorische Dienstverhältnis in ein definitives überzuführen, oder es hat die Entlassung oder Kündigung zu erfolgen.

B. Fortsetzung

§ 8

Wiederwahl
eines Beamten,
Befristung ¹Nach Ablauf der Amtsdauer kann das Dienstverhältnis durch Wiederwahl für eine weitere Amtsdauer oder befristet erneuert werden.

Unter Auflagen ²Die Wiederwahl kann unter Auflagen erfolgen, deren Nichtbeachtung die administrative Entlassung nach sich zieht.

Ausschluss des
Rechtsanspruches ³Es besteht kein Rechtsanspruch auf Wiederwahl.

Eröffnung,
Anhörung ⁴Beabsichtigt der Gemeinderat, auf eine Wiederwahl zu verzichten, sie zu befristen oder mit Auflagen zu versehen, hat er dies dem Betroffenen unter Angabe der Gründe mindestens drei Monate vor Ablauf der Amtsdauer zu eröffnen. Der Betroffene ist vor dem endgültigen Entscheid anzuhören.

C. Beendigung

§ 9

Entlassung auf
Gesuch des
Beamten ¹Der Gemeinderat entlässt einen Beamten auf dessen Gesuch hin auch vor Ablauf der Amtsdauer aus dem Dienstverhältnis.

²Sofern bei der Begründung oder der Erneuerung des Dienstverhältnisses nichts anderes festgelegt worden ist, ist das Entlassungsgesuch dem Gemeinderat mindestens drei Monate vor dem Entlassungstermin einzureichen.

§ 10

Administrative Entlassung ¹Der Gemeinderat kann jederzeit die Entlassung eines Beamten aus wichtigen Gründen unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist aussprechen.

Wichtiger Grund ²Als wichtige Gründe gelten insbesondere Umstände, deren Vorhandensein die Fortsetzung des Dienstverhältnisses für die Gemeinde als unzumutbar erscheinen lassen (z.B. wegen erwiesener Unfähigkeit, mangelnder Leistungen, gestörtem Vertrauensverhältnis zu den Behörden).

Anhörung des Betroffenen ³Dem Beamten sind die Gründe vor der Entlassung bekanntzugeben. Er ist dazu anzuhören. Es ist ihm überdies Gelegenheit zu geben, seinerseits ein Entlassungsgesuch einzureichen.

§ 11

Kündigung; während der Probezeit ¹Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis jederzeit beidseitig unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist auf das Ende eines Kalendermonates gekündigt werden.

Für Angestellte nach Ablauf der Probezeit ²Bei unterjährigen Dienstverhältnissen von Angestellten beträgt die Kündigungsfrist nach der Probezeit einen Monat, beim überjährigen drei Monate, sofern nicht eine längere Kündigungsfrist vereinbart worden ist.

Schriftlichkeit ³Kündigungen haben in jedem Falle schriftlich zu erfolgen.

§ 12 ¹

Ordentliche Pensionierung ¹Das Personal wird ordentlicherweise nach Vollendung des 65. Altersjahres in den Ruhestand versetzt.

Vorzeitige Pensionierung ²Das Personal hat das Recht, bereits ab vollendetem 58. Altersjahr auf jedes Monatsende nach vorangegangener sechsmonatiger schriftlicher Voranzeige in den Ruhestand zu treten.

III. Pflichten des Personals

§ 13

Arbeitszeit Die Arbeits- und Präsenzzeit des Personals wird durch den Gemeinderat bzw. die zuständigen Vorgesetzten festgelegt. Wenn es der Dienst erfordert, kann das Personal auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitsstunden und über die normale Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden.

§ 14

Nebenbeschäftigung Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines politischen Amtes ist ohne ausdrückliche Bewilligung des Gemeinderates untersagt.

§ 15

Überzeit ¹Für die Entschädigung der Überzeitarbeit wird auf den Anhang I des Reglementes verwiesen.

²Die Beamten und Angestellten sind verpflichtet, Stellvertretungen in der Regel ohne besondere Entschädigung zu besorgen.

§ 16

Pflichtenkreis ¹Der Pflichtenkreis wird, soweit erforderlich, in einem Pflichtenheft umschrieben.

¹ Fassung gemäss den Beschlüssen des Einwohnerrates vom 11. Mai 2007 und der Ortsbürgergemeinde-Versammlung vom 12. Juni 2007, in Kraft seit 1. Januar 2008

²Die Beamten und Angestellten sind verpflichtet, die ihnen von ihren Vorgesetzten zugewiesenen Arbeiten auszuführen.

Mitarbeiter-
qualifikation ³Die Mitarbeiterqualifikation wird vom Gemeinderat geregelt.

§ 17

Amtsgeheimnis ¹Die Beamten und Angestellten sind während des Dienstverhältnisses und nach dessen Auflösung an das Amtsgeheimnis gebunden.

Aussagen als
Zeuge, Partei ²Sie dürfen sich als Zeuge, Partei oder Sachverständige in Gerichts- oder Verwaltungsverfahren über Angelegenheiten, die gemäss Abs. 1 geheim zu halten wären, nur mit Ermächtigung des Gemeinderates äussern. Diese Ermächtigung kann verweigert werden, wenn dies die Interessen der Allgemeinheit gebieten.

§ 18

Beamtenpen-
sionskasse ¹Die Beamten und Angestellten sind verpflichtet, der Aargauischen Beamtenpensionskasse² beizutreten.

²Für die daraus resultierenden Pflichten der Arbeitnehmer wird auf die Statuten der Kasse verwiesen.

§ 19

Gebühren ¹Sämtliche Gebühren und Abgaben für dienstliche Verrichtungen der Arbeitnehmer fallen in die Gemeindekasse, ebenso die Leistungen des Staates oder anderer Organisationen für Arbeiten, die Gemeindefunktionären übertragen sind.

²Die bei dienstlichen Verrichtungen entstehenden Barauslagen werden vergütet.

² Heute: Aargauische Pensionskasse

IV. Rechte des Personals

§ 20

Besoldungen ¹Die Beamten und Angestellten der Gemeinde - mit Ausnahme der Kindergärtnerinnen - werden nach Massgabe dieses Reglementes (vgl. Besoldungsskala) entschädigt. Die Besoldungen werden monatlich ausgerichtet.

Kinderzulage ²Die Kinderzulage wird nach Massgabe des kantonalen Kinderzulagengesetzes ausgerichtet.

§ 21 ³

Kindergärtnerinnen ¹Für die Besoldung und Einreihung der Kindergärtnerinnen gelten die vom Erziehungsdepartement des Kantons Aargau für das jeweilige Jahr erlassenen Richtlinien.

²Die Ausrichtung der Dienstalters- und der Teuerungszulagen richtet sich nach den kantonalen Regelungen.

§ 22

Einreihung Der Gemeinderat stuft jeden Arbeitnehmer seiner Aufgabe entsprechend gemäss der im Anhang enthaltenen Ämterklassifikation und Besoldungsskala ein.

§ 23

Dienstalterszulage ¹Bis zur Erreichung des Maximalbetrages der jeweiligen Besoldungsklasse wird je nach Vollendung eines vollen Dienstjahres eine ordentliche Dienstalterszulage gewährt. Diese entspricht 10 % der Differenz zwischen dem Minimum und dem Maximum der jeweiligen Lohnklasse, so dass das Maximum nach 10 Jahren erreicht wird. Das erste Dienstjahr gilt als voll geleistet, wenn der Dienstantritt vor dem 1. Juli erfolgte. Die Probezeit wird angerechnet.

³ Das Anstellungsverhältnis der Kindergärtnerinnen richtet sich seit 1. Januar 2005 nach dem Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL, SAR 411.200), dem Dekret über die Löhne der Lehrpersonen (LDLP, SAR 411.210) sowie der Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen (VALL, SAR 411.211).

Sistierung der Dienstalterszulage; Rückversetzung ²Bei ungenügenden Leistungen kann der Gemeinderat eine Sistierung der ordentlichen Dienstalterszulage oder eine Rückversetzung in eine tiefere Besoldungsklasse verfügen.

Überschreitung des Maximums der Besoldungsklasse ³Der Gemeinderat ist berechtigt, in begründeten Einzelfällen das Maximum jeder Besoldungsklasse um höchstens 10 % zu überschreiten.

Prämie ⁴Bei ausserordentlichen Leistungen kann dem Arbeitnehmer eine Prämie ausgerichtet werden.

Anhörung des Betroffenen ⁵Vor der Sistierung von Dienstalterszulagen und vor der Versetzung in eine tiefere Besoldungsklasse ist der Betroffene anzuhören.

§ 24

Teuerungszulage; Grundsatz ¹Den Beamten und Angestellten wird zur Erhaltung der Kaufkraft ihrer Bezüge auf den Grundbesoldungen die Teuerung auf Beginn des Jahres durch entsprechende Zulagen ausgeglichen.

Grundlage ²Massgebend für die Festsetzung der Teuerungszulage für das kommende Jahr ist der Stand des Dezemberindex.

Ausnahme ³Sofern es die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen erfordern, kann auf die Ausrichtung des Teuerungsausgleiches ganz oder teilweise verzichtet werden.

Zuständigkeit ⁴Zuständig für die jährliche Festsetzung der Teuerungszulage ist der Gemeinderat.

§ 25

Einkaufsgelder

Für den Einkauf in eine höhere anrechenbare Besoldung bei der Beamtenpensionskasse wird auf die Statuten der Kasse verwiesen. Die Gemeinde leistet die vorgesehenen Beiträge. Einkaufsgelder, die bei Neuanstellungen zu entrichten sind, gehen ganz zu Lasten der Arbeitnehmer.

§ 26

Feiertage

¹Die bezahlten Feiertage werden durch den Gemeinderat bestimmt.

²Am Vorabend von Feiertagen wird der Arbeitsschluss um eine Stunde vorverlegt.

§ 27

Urlaub

¹In den nachstehenden Fällen besteht Anspruch auf Gewährung eines angemessenenurlaubes: Hochzeit, Hochzeit eines Kindes, Geburt eines Kindes, Tod einer nahestehenden Person, Umzug.

²Der Gemeinderat legt fallweise die entsprechenden Tage fest.

§ 28

13. Monatslohn

Der 13. Teil der Jahresbesoldung inkl. Teuerungszulage wird im November als 13. Monatslohn ausbezahlt. Bei Ein- und Austritt im Laufe des Jahres erfolgt die Auszahlung anteilmässig.

§ 29

Treueprämie

¹Dem Personal mit Voll- oder Teilpensen gemäss § 1 Abs. 1 wird eine Treueprämie ausgerichtet, und zwar:

nach 5 ununterbrochenen Dienstjahren in der Höhe eines halben Monatsgehaltes;

nach 10 ununterbrochenen Dienstjahren in der Höhe von drei Vierteln eines Monatsgehaltes;

nach je weiteren 5 ununterbrochenen Dienstjahren
in der Höhe eines vollen Monatsgehaltes.

²Lehrjahre und unbezahlter Urlaub werden nicht mitgezählt.

³Wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten, kann dem Arbeitnehmer auf Antrag anstelle des Barbetrages für die Hälfte seines Anspruches bezahlter Urlaub gewährt werden. Diese Wahlmöglichkeit besteht erst ab 15 Dienstjahren.

⁴Scheidet ein Arbeitnehmer infolge ordentlicher oder vorzeitiger Pensionierung aus, erfolgt die Auszahlung der Treueprämie anteilmässig.

⁵Steht ein Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Fälligkeit in gekündigtem Verhältnis, entfällt der Anspruch.

§ 30

Besoldung während Krankheit oder Unfall

¹Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird während sechs Monaten die volle Besoldung ausgerichtet, sofern die Arbeitsunfähigkeit nicht absichtlich oder grobfahrlässig verschuldet wurde.

²Die Leistungen der Unfall- und Taggeldversicherungen gehen für die Dauer der vollen Lohnzahlung an die Gemeinde.

³Bei einer krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheit von mehr als 3 Tagen ist dem Arbeitgeber unaufgefordert ein Arztzeugnis vorzulegen.

⁴Arbeitnehmer, die auf längere Zeit hinaus arbeitsunfähig sind, können vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden.

§ 31

Unfall-
versicherung ¹Die Gemeinde versichert die Arbeitnehmer gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle.

Kranken-
versicherung ²Alle Arbeitnehmer sind verpflichtet, sich für den Krankheitsfall ausreichend zu versichern. Die Gemeinde leistet an die Prämien für die Krankenversicherungen der Arbeitnehmer, die nach diesem Reglement besoldet werden, einen Beitrag von 50 %, höchstens aber einen vom Gemeinderat festzulegenden Maximalbetrag.

§ 32

Schwanger-
schaftsurlaub ¹Arbeitnehmerinnen, die vor der Niederkunft während mindestens 6 Monaten ununterbrochen im Dienste der Gemeinde standen, haben bei Schwangerschaft Anspruch auf bezahlten Urlaub von 12 Wochen. Dieser ist in der Regel so aufzuteilen, dass 4 Wochen in die Zeit unmittelbar vor und 8 Wochen unmittelbar nach der Niederkunft fallen.

Anspruchsbe-
rechtigung für
die Zeit nach
der Geburt ²Die Auszahlung der Besoldung für die Zeit nach der Geburt wird nur fällig, wenn die Arbeit nach Ablauf des Schwangerschaftsurlaubes wieder aufgenommen wird und mindestens 6 Monate dauert.

Nachweis der
Arbeitsunfähig-
keit ³Länger dauernde Besoldungszahlungen sind abhängig vom Nachweis der Arbeitsunfähigkeit.

§ 33

Militärdienst;
Besoldung ¹Arbeitnehmer haben bei obligatorischem Militärdienst unter Vorbehalt der nachfolgenden Absätze 2 und 4 Anspruch auf die volle Besoldung. Als obligatorischer Militärdienst gelten Beförderungsdienste sowie Dienstleistungen, zu denen ein Arbeitnehmer infolge seiner Einteilung verpflichtet ist. Militärischer Frauendienst ist dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt.

Kürzung bei Rekrutenschulen ²Ledigen Arbeitnehmern, welche die Rekrutenschule absolvieren, wird die Besoldung um die Hälfte gekürzt, wenn sie keinen gesetzlichen Unterstützungspflichten nachzukommen haben.

Rückerstattung ³Tritt ein Arbeitnehmer vor Ablauf zweier Jahre nach Beendigung eines Beförderungsdienstes aus dem städtischen Dienst aus, so ist er zu einer anteilmässigen Rückerstattung der während des Militärdienstes bezogenen Besoldung verpflichtet. Pro Monat reduziert sich die Rückerstattungspflicht um 1/24.

Ausschluss des Besoldungsanspruches ⁴Für freiwilligen oder ausländischen Militärdienst sowie für unbesoldete Arreststrafen besteht kein Besoldungsanspruch.

§ 34

Aktivdienst Für den Aktivdienst bleibt eine besondere Regelung vorbehalten.

§ 35

Besoldung während Zivilschutz- und Beförderungsdienst ¹Bei Leistungen von obligatorischem Zivilschutzdienst, Beförderungsdienst sowie von freiwilligem Zivilschutzdienst bis zu 10 Tagen pro Kalenderjahr gilt die Bestimmung von § 33 Abs. 1. Dauert eine freiwillige Leistung länger als 10 Tage, so besteht ab dem 11. Tag kein Besoldungsanspruch mehr.

Besoldung während Feuerwehrdienst ²Die Leistung von Feuerwehrdienst (Kursen) ist der Leistung von Zivilschutzdienst gemäss Abs. 1 gleichgestellt.

§ 36

Erwerbsausfallentschädigungen

Erwerbsausfallentschädigungen und Taggelder für Dienstleistungen gemäss §§ 33 - 35 hievor fallen an die Gemeinde, solange eine Besoldung ausgerichtet wird. Erwerbsausfallentschädigungen und Taggelder fallen dem Arbeitnehmer zu, wenn und so weit sie die Besoldung übersteigen.

§ 37

Besoldung bei Todesfall

¹Stirbt ein Arbeitnehmer, so ist die zuletzt bezogene Barbesoldung seinem Ehegatten oder bei dessen Fehlen seinen unterstützungs- und kinderzulagenberechtigten Kindern (§ 20 Abs. 2) noch für sechs Monate vom Sterbetag an gerechnet, höchstens aber bis zum Zeitpunkt, da er das statutarische Rentenalter erreicht hätte, auszurichten. Unmittelbar vorausgegangene Besoldungsbezüge gemäss § 30 Abs. 1 werden angerechnet.

Übertragung des Anspruches

²Hinterlässt der Arbeitnehmer keinen Ehegatten und keine Kinder, so geht der Anspruch, der sich auf die Hälfte der zuletzt bezogenen Barbesoldung beschränkt, auf die nach eidgenössischer und kantonaler Gesetzgebung unterstützungsberechtigten Personen über. Die Anspruchsberechtigung richtet sich nach der gesetzlichen Erbfolge.

³Im Zweifelsfall entscheidet der Gemeinderat über die Auszahlung.

§ 38

Ferien

¹Die Beamten und Angestellten haben Anspruch auf folgende jährliche Ferien:

- bis zum 20. Altersjahr 5 Wochen
- ab 21. Altersjahr 4 Wochen
- ab 50. Altersjahr 5 Wochen
- ab 60. Altersjahr 6 Wochen

²In die Ferien fallende Feiertage werden am Ferienbezug nicht angerechnet.

³Die Ferien werden im Verhältnis zur Dauer der Dienstabwesenheit gekürzt, wenn der Arbeitnehmer den Dienst während eines Kalenderjahres zusammen länger als zwei Monate infolge Krankheit, Unfall, Militärdienst oder unbezahltem Urlaub aussetzt.

⁴Die Ferientermine werden von den Abteilungsleitern festgelegt. Die Wünsche der Mitarbeiter sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Die Ferien sind in der Regel im Kalenderjahr zu beziehen. Für nicht bezogene Ferien wird keine Entschädigung ausgerichtet.

⁵Wird das Dienstverhältnis während des Kalenderjahres begründet oder aufgelöst, so bemisst sich der Ferienanspruch nach der Dauer der Dienstzeit.

V. Disziplinarbestimmung

§ 39

¹Beamte und Angestellte, die ihren Pflichten oder den Weisungen ihrer Vorgesetzten nicht nachkommen, werden vom Gemeinderat disziplinarisch bestraft.

²Dem Gemeinderat stehen folgende Massnahmen zur Verfügung:

- a) Schriftlicher Verweis
- b) Sistierung der Dienstalterszulagen und/oder der Treueprämie
- c) vorübergehende Einstellung im Dienst mit Gehaltsentzug
- d) Versetzung in eine untere Besoldungsklasse
- e) Kündigung auf 3 Monate
- f) fristlose Entlassung

³Das Recht der Verteidigung und Vertretung ist gewährleistet.

VI. Übergangsbestimmungen

§ 40

¹Durch dieses Reglement werden aufgehoben:

²Die Dienst- und Besoldungsordnung der Einwohnergemeinde Brugg vom 1. Januar 1971 mit der Skala der Besoldungsklassen sowie die Anhänge I - IV samt den bisherigen Ergänzungen und Abänderungen.

§ 41

Dieses Reglement samt den Anhängen I - III ist vom Einwohnerrat am 17. Januar 1997 und von der Ortsbürgergemeindeversammlung am 17. Juni 1997 genehmigt worden.

Der Gemeinderat beschliesst:

Das vorliegende Reglement wird auf den 1. Januar 1998 in Kraft gesetzt.

Brugg, 18. Juni 1997

Namens des Stadtrates

Der Stadtammann:

R. Alder

Der Stadtschreiber:

M. Roth

A n h a n g I

Überzeitregelung

1. Überzeit

Die Arbeitnehmer haben nur beim kumulativen Vorliegen folgender Voraussetzungen Anspruch auf besondere Entschädigung geleisteter Ueberzeitarbeit:

- a) Wenn sie vorgängig durch den Vorgesetzten angeordnet wurde;
- b) Wenn und soweit sie nicht mit Freizeit ausgeglichen werden kann.

Das Mass der Entschädigung pro Stunde entspricht in der Regel dem Bruttojahresgehalt (ohne Sozialzulagen), dividiert durch die Zahl der ordentlichen jährlichen Arbeitsstunden.

In Abteilungen, deren Natur einen von der normalen Arbeitszeit abweichenden Dienst erfordert, gilt nur die ausserhalb der Diensterteilung erbrachte Leistung als Überzeitarbeit.

2. Überzeitzuschläge

Muss ein Arbeitnehmer durch angeordnete Überzeit während längerer Zeit und in ausserordentlichem Masse beansprucht werden, so richtet der Gemeinderat eine entsprechende Entschädigung aus.

Dem Bauamts- und Werkpersonal werden für die Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit, soweit sie nicht in der Diensterteilung vorgesehen sind, folgende Zuschläge ausbezahlt:

25 % für Samstagsarbeit von 06.00 bis 20.00 Uhr

50 % für Nachtarbeit von 20.00 bis 06.00 Uhr sowie für Sonntagsarbeit

A n h a n g I I

Besoldungsskala

Klasse	Minimum	Maximum
1	Fr. 40'000.--	Fr. 44'500.--
2	Fr. 43'100.--	Fr. 48'100.--
3	Fr. 46'650.--	Fr. 51'900.--
4	Fr. 50'250.--	Fr. 56'000.--
5	Fr. 54'300.--	Fr. 60'300.--
6	Fr. 58'200.--	Fr. 64'700.--
7	Fr. 62'100.--	Fr. 69'100.--
8	Fr. 66'900.--	Fr. 74'400.--
9	Fr. 71'600.--	Fr. 79'600.--
10	Fr. 76'900.--	Fr. 85'400.--
11	Fr. 84'700.--	Fr. 94'200.--
12	Fr. 89'900.--	Fr. 99'900.--
13	Fr. 95'650.--	Fr. 106'400.--
14	Fr. 101'400.--	Fr. 112'900.--
15	Fr. 107'000.--	Fr. 119'000.--
16	Fr. 112'550.--	Fr. 125'300.--
17	Fr. 121'250.--	Fr. 135'000.--
18	Fr. 132'650.--	Fr. 147'400.--
19	Fr. 143'500.--	Fr. 159'500.--
20	Fr. 155'400.--	Fr. 172'400.--

Die Besoldungsskala basiert auf einem Stand des Lebenskostenindex von 100 Punkten (Basis Mai 1993).

