



Vortrag

Datum RR-Sitzung: 11. November 2020
Direktion: Finanzdirektion
Geschäftsnummer: 2020.FINPA.165
Klassifizierung: Nicht klassifiziert

Teilrevision der Personalverordnung per 1. Januar 2021

Inhaltsverzeichnis

1.	Zusammenfassung	2
2.	Ausgangslage	2
2.1	Ausdehnung der Wochenendzulage auf den Samstagvormittag.....	2
2.2	Anrechnung der Dienstjahre.....	2
2.3	Weitere Bestandteile der Teilrevision der Personalverordnung per 1. Januar 2021:	3
3.	Grundzüge der Vorlage	3
4.	Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln	4
4.1	Artikel 6a (neu) – Bearbeitung von Personendaten.....	4
4.2	Artikel 9 – Ausschreibungen nur noch im digitalen Stellenmarkt	4
4.3	Artikel 16 – Kündigung durch Regierungsrat als Anstellungsbehörde – Präzisierung des Verfahrens.....	5
4.4	Artikel 38 – Zuständigkeit (Festlegung des Gehalts bei Stellenantritt) – Personalgeschäfte des Regierungsrats	5
4.5	Artikel 76 bis 79 – Familienzulagen gemäss Bundesrecht – Streichung.....	5
4.6	Artikel 97 – Anrechenbare Dienstzeit (Treueprämie) – Änderung Modalitäten	6
4.7	Artikel 130 – Nacht- und Wochenendarbeit – Ausdehnung.....	7
4.8	Artikel 146 – Kürzung der Ferien – Streichung.....	8
4.9	Artikel 149b (neu) – Zu viel bezogene Ferien.....	8
4.10	Artikel 156 – Bezahlter Kurzurlaub für Verbandstätigkeiten – Sektionen von Verbänden.....	9
4.11	Artikel 164 – Ergebnisse des Mitarbeitergesprächs – Digitale Dokumente.....	9
4.12	Anhang 1	10
4.13	Redaktionelle Anpassungen	10
4.14	Indirekte Änderung der Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte	11
5.	Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik und anderen wichtigen Planungen	11
6.	Auswirkungen auf Finanzen, Organisation, Personal, IT und Raum	11
7.	Auswirkungen auf die Gemeinden	11
8.	Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft	12
9.	Antrag	12

1. Zusammenfassung

Die Teilrevision per 1. Januar 2021 der Personalverordnung (PV; BSG 153.011.1) umfasst als wesentlichen Punkt die **Ausdehnung der Wochenendzulage auf den Samstagvormittag**. Mit diesem Schritt wird das Ergebnis der Aussprache des Regierungsrats vom 13. November 2019 (RRB 1228/2019) formell umgesetzt.

Darüber hinaus wird als wichtige Neuerung die **Anrechnung der Dienstjahre in der kantonalen Verwaltung geändert**. Nach längeren Unterbrüchen der Anstellung beim Kanton Bern soll keine Anrechnung der Dienstzeit mehr stattfinden. Bis anhin wurde die Dienstzeit aller Anstellungsverhältnisse beim Kanton Bern zusammengerechnet, selbst wenn zwischen diesen Unterbrüchen Jahre oder gar Jahrzehnte lagen.

Weitere Revisionspunkte ergeben sich aufgrund verschiedener Anliegen und Erfahrungen aus der Praxis der Organisationseinheiten. So wird neu in der PV klärend festgehalten, dass bei einer Kündigung im obersten Kader der Verwaltung der Regierungsrat – als Anstellungsbehörde dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – erst mit dem Kündigungsentscheid selber befasst wird. Die vorgängig notwendigen Schritte, wie die Gewährung des rechtlichen Gehörs, sollen durch die Direktionen bzw. die Staatskanzlei durchgeführt werden. Sodann soll präzisierend festgehalten werden, wann Personalgeschäfte des Regierungsrates der Finanzdirektion zum Mitbericht vorzulegen sind. Mit der PV-Teilrevision wird im Weiteren die Ferienkürzung vollumfänglich berücksichtigt werden können: Der Ferienanspruch soll bei Absenzen nicht wie bis anhin zur Hälfte erhalten bleiben. Eine neue Bestimmung wird es inskünftig ermöglichen, zu viel bezogene Ferien Ende des Kalenderjahres mit dem Gehalt zu verrechnen oder den Ferienanspruch im Folgejahr zu kürzen.

Alle Grundzüge dieser Teilrevision sind – zusammengefasst – nachfolgend unter Ziffer 3 ersichtlich. Im Übrigen sind redaktionelle Anpassungen notwendig, welche nicht weiter kommentiert werden.

2. Ausgangslage

2.1 Ausdehnung der Wochenendzulage auf den Samstagvormittag

Der Regierungsrat hat am 13. November 2019 (RRB 1228/2019) die Ausdehnung der Zulage für Wochenendarbeit auf den Samstagvormittag per 1. Januar 2021 festgelegt. Mit diesem Beschluss hat er den letzten Bestandteil der Massnahme 1.3 der Personalstrategie 2016-2019 umgesetzt. In der Massnahme ging es um die «Anpassung von Pikettdienst-, Nacht- und Wochenendzulagen an das Marktniveau und die Ausdehnung der Wochenendzulage auf den Samstagvormittag». Ziel war eine leistungs- und marktgerechte Vergütung, um konkurrenzfähige Anstellungsbedingungen bieten zu können. Die Erhöhung der Pikettdienst-, Nacht- und Wochenendzulagen sowie deren Versicherung bei der Pensionskasse wurde bereits per 1. Januar 2020 beschlossen.

2.2 Anrechnung der Dienstjahre

Die Anrechnung der Dienstjahre hat einen direkten Einfluss darauf, zu welchem Zeitpunkt Treueprämien gewährt werden. Treueprämien sind einerseits eine Anerkennung dafür, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter dem Kanton während längerer Zeit die Treue gehalten hat. Andererseits stellt sie einen Anreiz dar, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht aus dem Kantonsdienst austreten. Das Personal und die entsprechenden Fachkenntnisse sollen dem Kanton Bern längerfristig erhalten bleiben. Scheidet eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus dem Kantonsdienst aus und kehrt erst nach längerer Zeit wieder

zurück, sind diese Voraussetzungen erfahrungsgemäss nicht mehr erfüllt. Die Dienstzeit soll dann nicht mehr angerechnet und der Zähler bei einer erneuten Anstellung wieder auf «Null» gestellt werden.

2.3 Weitere Bestandteile der Teilrevision der Personalverordnung per 1. Januar 2021:

- Auf Bundesebene ändert per 1. August 2020 das Familienzulagengesetz. Ausbildungszulagen sollen früher als bis anhin ausgerichtet werden. Die Änderung auf Bundesebene hat zu einer genaueren Prüfung der Artikel in der Personalverordnung geführt. Dabei wurde festgestellt, dass die Artikel zur Familienzulage keine eigenständige Bedeutung haben. Sie wiederholen schlicht das Bundesrecht bzw. das kantonale Gesetz über die Familienzulagen (KFamZG; BSG 832.71). Die Bestimmungen zur Familienzulage sollen daher – nicht zuletzt zur Minimierung des Nachführungsaufwandes – aus der Personalverordnung entfernt werden.
- Im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung in der Kantonsverwaltung sollen die Ergebnisse des Mitarbeitergesprächs in Zukunft auch in digitaler Form festgehalten werden können. Es wird deshalb eine entsprechende Formulierung in die Personalverordnung aufgenommen.
- Der bezahlte Kurzurlaub für Engagements innerhalb von Verbänden soll erweitert werden. Seitens der Verbände wurde moniert, dass die aktuelle Bestimmung zu eng formuliert ist und für wichtige Bestandteile der Verbandsorganisation mit der heutigen Norm kein bezahlter Urlaub beantragt werden kann. Um dem Sinn und Zweck der Bestimmung nachzukommen, wird hier eine leichte Anpassung der Formulierung vorgenommen.
- Das Amtsblatt steht nach der Umstellung auf die digitale Publikation nur noch für amtliche Veröffentlichungen zur Verfügung. Stellenausschreibungen werden nicht mehr publiziert. Die Ausschreibungspflicht beschränkt sich daher neu auf den elektronischen Stellenmarkt des Kantons.
- Bei Kündigungsverfahren, bei welchen der Regierungsrat Anstellungsbehörde ist, soll das rechtliche Gehör durch die Direktion bzw. die Staatskanzlei gewährt werden. Der Regierungsrat soll erst mit dem Kündigungsentscheid selbst befasst werden. In der PV wird eine entsprechende Präzisierung angebracht.
- In Bezug auf Personalgeschäfte des Regierungsrates (im Wesentlichen Anstellungen) soll festgehalten werden, wann diese der Finanzdirektion zum Mitbericht zu unterbreiten sind. Der Regierungsrat hat diesbezüglich bereits am 21. Februar 2018 einen Beschluss (RRB 192/2018) gefasst. Mit der vorliegenden Revision wird dieser Beschluss nun formell in der PV nachvollzogen.
- Neu wird eine Bestimmung eingeführt, welche es erlaubt, zu viel bezogene Ferien am Ende des Kalenderjahres mit dem Gehalt zu verrechnen oder den Ferienanspruch für das Folgejahr zu kürzen.
- Zudem sieht die Teilrevision eine Änderung bei der Ferienkürzung bei Absenzen vor: Die Ferien sollen nicht mehr zur Hälfte erhalten bleiben, sondern die Ferienkürzung umfassend vorgenommen werden können.
- Da bis anhin eine Bestimmung für das Bearbeiten von Personendaten, insbesondere von besonders schützenswerten Personendaten, in der Personalrechtsgesetzgebung fehlt, soll eine neue Bestimmung in die Personalverordnung aufgenommen werden.
- Der Regierungsrat hat eine Höhereinreihung sowie zwei Neueinreihungen von Funktionen im Anhang 1 bereits bewilligt. Diese sind im Rahmen dieser Teilrevision der Personalverordnung nachzuführen.

3. Grundzüge der Vorlage

Es sind zusammengefasst folgende Änderungen vorgesehen:

- Ausdehnung der Wochenendzulage auf den Samstagvormittag.
- Änderung bei der Anrechnung von Dienstjahren.

- Streichung der Artikel betreffend die (bundesrechtlichen) Familienzulagen.
- Aufnahme einer Formulierung für das Festhalten der wesentlichen Ergebnisse des Mitarbeitergesprächs in digitaler Form.
- Erweiterung des bezahlten Kurzurlaubs für Engagements in Verbänden.
- Anpassung des Artikels betreffend Stellenausschreibung im Hinblick auf die Digitalisierung in der Kantonsverwaltung.
- Übertragung von Aufgaben des Regierungsrates als Anstellungsbehörde an die Direktionen bzw. Staatskanzlei bei der Beendigung durch Kündigung.
- Präzisierung, wann Personalgeschäfte (Wahlgeschäfte) des Regierungsrates der Finanzdirektion zum Mitbericht vorzulegen sind.
- Einführung einer Bestimmung bei zu viel bezogenen Ferien am Ende des Kalenderjahres.
- Änderung der Bestimmung betreffend Ferienkürzung bei Absenzen.
- Aufnahme einer Bestimmung für die Bearbeitung von Personendaten.
- Bereits bewilligte Anpassungen werden im Anhang 1 nachgeführt.
- Diverse redaktionelle Anpassungen.
- Im französischen Text wird eine terminologische Anpassung des Begriffs Gehalt vorgenommen.

4. Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln

4.1 Artikel 6a (neu) – Bearbeitung von Personendaten

Das Personalgesetz (PG; BSG 153.01) enthält keine ausdrückliche Bestimmung für die Bearbeitung von Personendaten, insbesondere von besonders schützenswerten Personendaten. Eine Ausnahme sind Art. 12a ff. PG, welche die Bearbeitung von Randdaten zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regeln. Das Personalamt bearbeitet Daten, welche zur Erfüllung der Arbeitsverhältnisse notwendig sind. Dazu gehören auch besonders schützenswerte Daten wie beispielsweise eine Einschränkung der Arbeitsfähigkeit aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls, Massnahmen der IV, Massnahmen der Kindes- oder Erwachsenenschutzbehörde oder allenfalls administrative oder strafrechtliche Sanktionen. Bis zu einer Revision des PG soll eine entsprechende Bestimmung mindestens auf Verordnungsstufe verankert werden.

4.2 Artikel 9 – Ausschreibungen nur noch im digitalen Stellenmarkt

Mit Motion 227-2016 vom 21. November 2016 von Hans-Rudolf Saxer (Geschäftsnummer 2016.RRGR.1017) wurde beantragt, das Amtsblatt des Kantons Bern und das Feuille officielle du Jura bernois künftig als barrierefreies PDF online zur Verfügung zu stellen. Die Motion wurde am 6. Juni 2017 vom Grossen Rat als Postulat angenommen. Der Regierungsrat hat die elektronische, barrierefreie Publikation des Amtsblattes des Kantons Bern und des Feuille officielle du Jura bernois geprüft und entsprechend umgesetzt. Seit Januar 2020 erscheint das Amtsblatt des Kantons Bern als digitale Publikation. Herausgeberin ist die Staatskanzlei des Kantons Bern. Die Plattform, welche zur digitalen Publikation des Amtsblattes verwendet wird, wird im Auftrag des SECO betrieben. Seit diesem Übergang zur elektronischen Publikation enthält das Amtsblatt nur noch amtliche Veröffentlichungen. Stelleninserate gehören hier nicht dazu, weshalb diese nicht mehr im Amtsblatt erscheinen können.

Die in Artikel 9 vorgesehene alternative Stellenausschreibung im Amtsblatt und/oder im elektronischen Stellenmarkt ist daher nicht mehr möglich. Neu wird eine Stelle nur noch im elektronischen Stellenmarkt des Kantons auszuschreiben sein.

4.3 Artikel 16 – Kündigung durch Regierungsrat als Anstellungsbehörde – Präzisierung des Verfahrens

Bei einer Kündigung der Anstellung durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter selber wird in Artikel 16 Absatz 1 PV festgehalten, dass die Direktionen und die Staatskanzlei Kündigungen entgegennehmen, wenn der Regierungsrat als Anstellungsbehörde fungiert. Erfolgt dagegen eine Kündigung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters direkt durch den Regierungsrat als Anstellungsbehörde, ist bis anhin keine Übernahme von Aufgaben durch die Direktionen bzw. die Staatskanzlei vorgesehen. Gemäss dem Wortlaut der Bestimmung hätte damit der Regierungsrat als Anstellungsbehörde nicht nur die Kündigung auszusprechen, sondern bereits das rechtliche Gehör zu gewähren und alle weitergehenden administrativen und formellen Schritte (wie Eingangsbestätigungen, Fristerstreckungen usw.) vorzunehmen. Dies erscheint jedoch nicht stufengerecht und dürfte sich in der Praxis schwierig gestalten. Es soll daher in Zukunft die Aufgabe der Direktionen bzw. der Staatskanzlei sein, bei einem allfälligen Kündigungsverfahren im Kompetenzbereich des Regierungsrats insbesondere das rechtliche Gehör zu gewähren. Der Regierungsrat soll erst mit dem eigentlichen Kündigungsbeschluss befasst werden.

4.4 Artikel 38 – Zuständigkeit (Festlegung des Gehalts bei Stellenantritt) – Personalgeschäfte des Regierungsrats

Der Regierungsrat hat anlässlich seiner Sitzung vom 21. Februar 2018 (RRB 192/2018) die Grundsatzfrage diskutiert, welche Personalgeschäfte des Regierungsrates (Wahlgeschäfte im Kaderbereich) mit welchen Unterlagen der Finanzdirektion zum Mitbericht unterbreitet werden sollen. Der Regierungsrat hat beschlossen, dass Personalgeschäfte (Wahlgeschäfte) des Regierungsrates der Finanzdirektion grundsätzlich nicht zum Mitbericht unterbreitet werden. Ausnahme bilden einzig Geschäfte, bei welchen die antragstellende Direktion eine Einreihung vorsieht, die ausserhalb der Bandbreite gemäss Anhang 2 der Personalverordnung liegt. Dieser Beschluss des Regierungsrats soll entsprechend mit einem neuen Absatz in der PV verankert werden.

4.5 Artikel 76 bis 79 – Familienzulagen gemäss Bundesrecht – Streichung

Auf Bundesebene wird das Gesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz; FamZG; SR 836.2) per 1. August 2020 revidiert. Eine Änderung betrifft die Ausrichtung von Ausbildungszulagen. Diese sollen neu nicht mehr erst ab dem vollendeten 16. Altersjahr ausgerichtet werden, sondern bereits ab Ausbildungsbeginn. Der Bund legt neu fest, dass Ausbildungszulagen bereits ab dem Beginn des Monats ausgerichtet werden, in dem das Kind eine nachobligatorische Ausbildung beginnt, jedoch frühestens ab dem Beginn des Monats, in dem es das 15. Altersjahr vollendet. Besucht das Kind nach Vollendung des 16. Altersjahrs noch die obligatorische Schule, so wird die Ausbildungszulage ab dem Beginn des darauffolgenden Monats ausgerichtet (Artikel 3 FamZG). Diese Änderung auf Bundesebene würde eine Anpassung von Artikel 76 Absatz 2 der Personalverordnung bedingen.

Im Zuge der Revision auf Bundesebene wurden die Artikel 76 ff. auf dessen Sinngehalt überprüft. Als Fazit ist festzuhalten, dass diese Bestimmungen in der PV keine eigenständige Bedeutung haben. Die bundesrechtlichen Vorgaben betreffend Familienzulagen gelten ohne Weiteres auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Bern. Auf Bundesebene sind vor allem das FamZG und die Verordnung über die Familienzulagen (FamZV; SR 836.21) zu beachten. Auf kantonaler Ebene gilt das kantonale Gesetz über die Familienzulagen (KFamZG; BSG 821.71). Im KFamZG wird in Artikel 1 Absatz 2 festgehalten, dass die Familienzulagen im Kanton Bern 115 Prozent der Zulagen gemäss Bundesrecht betragen. Der Kanton Bern richtet dementsprechend Kinderzulagen in der Höhe von 230 Franken und Ausbildungszulagen in der Höhe von 290 Franken pro Monat aus (das Bundesrecht schreibt ein Minimum von

200 Franken für Kinderzulagen und 250 Franken für Ausbildungszulagen vor [Artikel 5 FamZG]). In Artikel 76 Absatz 1 wird für die Familienzulagen auf die eben genannten Erlasse verwiesen. Artikel 76 Absatz 2 gibt die Anspruchsberechtigung nach Artikel 3 FamZG und die Höhe der Kinderzulagen nach Artikel 1 Absatz 2 KFamZG wieder. Artikel 78 Absatz 1 entspricht dem Wortlaut von Artikel 4 FamZG. Absatz 2 von Artikel 78 entspricht Artikel 7 Absatz 1 FamZV (Fassung, welche bis zum 31. Dezember 2011 Gültigkeit hatte). Artikel 79 entspricht Artikel 7 FamZG. Artikel 77 hält fest, dass die Familienzulagen in zwölf Raten und unabhängig vom Beschäftigungsgrad ausgerichtet werden. Auch diese Vorgaben werden indessen bereits durch das Bundesrecht geregelt. In Artikel 5 FamZG wird festgelegt, dass die Familienzulagen pro Monat ausgerichtet werden. Sodann legt der Bund ausdrücklich fest, wer Anrecht auf den Bezug von Familienzulagen hat (Artikel 7 FamZG). Diese können pro Kind nur einmal von einer berechtigten Person bezogen werden. Der Beschäftigungsgrad ist dabei nicht relevant.

Die Thematik der Familienzulagen wird somit abschliessend in anderen Erlassen – also ausserhalb der PV – geregelt. Eine Wiederholung von Vorschriften, welche bereits andernorts geregelt sind, bringen keinen Mehrwert. Im Gegenteil: Es ist bei jeder Revision der übergeordneten Bestimmungen zu überprüfen, ob die Artikel der PV denen der Haupterlasse noch entsprechen. Änderungen müssen entsprechend fortlaufend übernommen werden. Dies löst einen nicht unerheblichen Mehraufwand und eine grosse Fehleranfälligkeit aus. Die Artikel 76 bis 79 sollen daher in der Personalverordnung ersatzlos gestrichen werden.

4.6 Artikel 97 – Anrechenbare Dienstzeit (Treueprämie) – Änderung Modalitäten

Die Ausrichtung einer Treueprämie erfolgt erstmals nach zehn Dienstjahren und danach nach jeweils fünf weiteren geleisteten Dienstjahren (Artikel 95 PV). Gemäss der aktuell geltenden Regelung betreffend die Anrechnung der Dienstjahre wird sämtliche in der Kantonsverwaltung, an einer öffentlichen Schule oder Hochschule im Kanton Bern geleistete Dienstzeit angerechnet, unbeschrieben von allfälligen Unterbrüchen wegen kantonsexternen Arbeitsverhältnissen (etwa in der Privatwirtschaft). Nicht angerechnet an die Dienstzeit werden einzig die Ausbildungszeit (Praktika) und die Zeit während eines unbezahlten Urlaubs. Eine nebenamtliche Tätigkeit kann angerechnet werden. Nach heutiger Regelung werden Dienstjahre auch bei einem Unterbruch zwischen kantonalen Anstellungen angerechnet. Die Dauer des Unterbruchs ist nicht von Belang (kann also Jahre oder gar Jahrzehnte dauern).

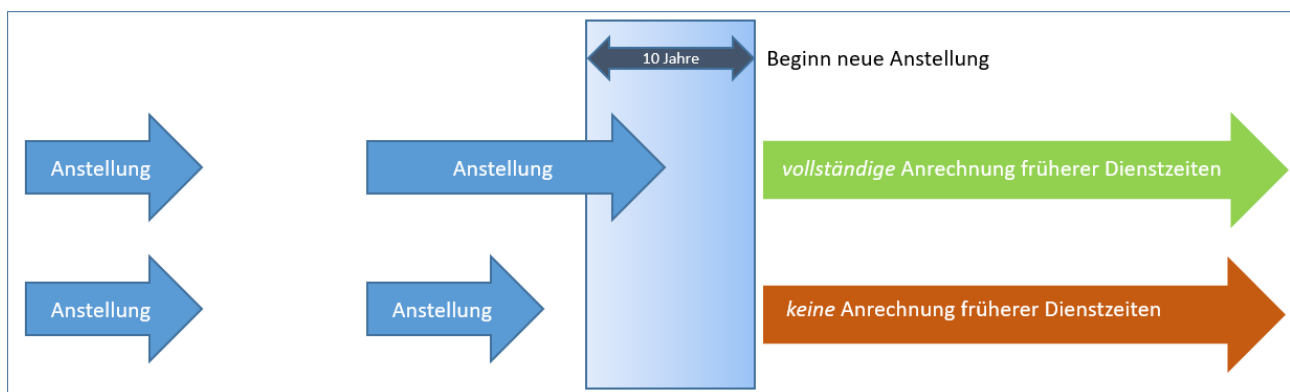
Die Treueprämie ist einerseits eine Anerkennung dafür, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter dem Kanton während längerer Zeit die Treue gehalten hat. Sie soll andererseits einen Anreiz schaffen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht aus dem Kantonsdienst ausscheiden. Dieser Zweck ist nur bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfüllt, welche während Jahren beim Kanton tätig sind oder zumindest nach kurzem Unterbruch wieder zu diesem zurückkehren. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche nach Austritt aus dem Kantonsdienst längerfristig bei einem oder mehreren anderen Arbeitgebern tätig waren, ist diese Treue gegenüber dem Kanton nicht mehr gegeben. Bei einem Wiedereintritt nach einem längeren Unterbruch soll die (alte) Dienstzeit daher nicht mehr angerechnet werden. Neu sollen die Dienstjahre daher nur noch angerechnet werden, sofern der Wiedereintritt in den Kantonsdienst innerhalb von zehn Jahren erfolgt. Dauert ein Unterbruch länger als zehn Jahre wird der Zähler hingegen auf «Null» gestellt und somit keine frühere geleistete Dienstzeit mehr angerechnet.

Die Übergangsbestimmung T7-1 hält fest, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche per 31. Dezember 2020 eine laufende Anstellung beim Kanton Bern haben, keine Dienstjahre verlieren. Für am 31. Dezember 2020 laufende Anstellungsverhältnisse werden die Dienstjahre demnach bis zum 31. Dezember 2020 nach bisherigem Recht berechnet. Das bedeutet, dass sämtliche Dienstjahre angerechnet werden, unabhängig von allfälligen Unterbrüchen und deren Dauer. Als Beispiel: Eine Mitarbeiterin trat am 1. April 2002 in den Kantonsdienst ein und verliess diesen am 30. Juni 2005 (Dienstzeit: 3 Jahre und 3 Monate). Am 1. September 2015 trat sie wiederum in den Kantonsdienst ein. Die Mitarbeiterin verfügt

per 31. Dezember 2020 somit insgesamt über eine Dienstzeit von 8 Jahren und 7 Monaten (der Unterbruch von mehr als zehn Jahren zwischen den Anstellungen ist nicht von Relevanz, da das bis zum 31. Dezember 2020 geltende Recht gilt). Danach, also ab dem 1. Januar 2021 werden die Dienstjahre (an die bisherigen 8 Jahre und 7 Monate) weiterhin angerechnet (Dienstzeit per 1. Juni 2021 9 Dienstjahre, per 1. Juni 2022 10 Dienstjahre usw.).

Ab dem 1. Januar 2021 wird bei jeder (Wieder-) Anstellung geprüft, wie viele Jahre die letzte Anstellung beim Kanton Bern zurückliegt. Sind zwischen der Beendigung der letzten Anstellung und der Wiederanstellung mehr als zehn Jahre vergangen, werden keine (alten) Dienstjahre mehr angerechnet. Der «Zähler» beginnt bei 0. Erfolgt der Wiedereintritt innerhalb von zehn Jahren, werden die beim damaligen Austritt vorhandenen Dienstjahre vollumfänglich angerechnet. Für das im vorherigen Absatz erwähnte Beispiel würde dies Folgendes bedeuten: Verlässt die Mitarbeiterin den Kantonsdienst per 31. August 2021 und tritt am 1. Februar 2025 wieder ein, verliert sie keine Dienstjahre (Eintritt innerhalb von zehn Jahren). Sie verfügt bei ihrem Wiedereintritt über 9 Jahre und 3 (ganze) Monate Dienstzeit. Wäre die Mitarbeiterin erst wieder am 1. September 2033 in den Kantonsdienst eingetreten, würde die Dienstzeit nicht mehr angerechnet und somit 0 betragen.

Beispiel:



4.7 Artikel 130 – Nacht- und Wochenendarbeit – Ausdehnung

Der Regierungsrat hatte in der Personalstrategie 2016-2019 die Anpassung von Pikettdienst-, Nacht- und Wochenendzulagen an das Marktniveau und die Ausdehnung der Wochenendzulage auf den Samstagvormittag als Massnahme aufgenommen. Die Erhöhung der Pikettdienst-, Nacht- und Wochenendzulagen sowie deren Versicherung bei der Pensionskasse wurde per 1. Januar 2020 beschlossen. Eine Ausdehnung der Wochenendzulage auf den Samstagvormittag blieb jedoch offen. Der Regierungsrat hat diese letzte wichtige Pendenz mit Beschluss vom 13. November 2019 (RRB 1228/2019) erledigt und beschlossen, die Anspruchsberechtigung der Zulage für Wochenendarbeit per 1. Januar 2021 auf den Samstagvormittag auszuweiten. Die Direktionen, die Staatskanzlei sowie die Justizbehörden wurden angewiesen, die Kosten im Umfang von Fr. 0.8 Millionen ab dem Jahr 2021 im Voranschlag und Aufgaben-/Finanzplan zu berücksichtigen. Die Finanzdirektion wurde gleichzeitig beauftragt, den Beschluss bei der nächsten Teilrevision der Personalverordnung per 1. Januar 2021 zu berücksichtigen. Diesem Auftrag wird nun vorliegend nachgekommen.

4.8 Artikel 146 – Kürzung der Ferien – Streichung

Die aktuelle Bestimmung von Artikel 146 PV sieht vor, dass eine Kürzung der Ferien erfolgt, wenn die Arbeit während mehr als zwei Monaten ausgesetzt wird. In diesem Fall wird der Ferienanspruch im Verhältnis der Anwesenheit zum Kalenderjahr festgesetzt. Die Hälfte des Ferienanspruches bleibt in jedem Fall erhalten.

Ferien dienen der Erholung von der Arbeit. Ein Anspruch auf Ferien besteht grundsätzlich nur dann, wenn tatsächlich gearbeitet wird. Der Ferienanspruch wächst im Verhältnis zur geleisteten Arbeit an. Je nach Höhe des jährlichen Ferienanspruchs erarbeiten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter monatlich 2,08 Tage (25 Tage), 2,3 Tage (28 Tage) oder 2,75 Tage (33 Tage) Ferien. Der Ferienanspruch wächst somit nicht an, wenn nicht gearbeitet wird. In der Personalverordnung gilt dieser Grundsatz nicht absolut, da die Hälfte des Ferienanspruches erhalten bleibt, unabhängig davon, wie lange eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter abwesend von der Arbeit war.

Im Privatrecht gibt Artikel 329b des Obligationenrechts (OR; SR 220) vor, wie die Ferien gekürzt werden können: Bei verschuldeten Abwesenheiten einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers dürfen die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt werden, sobald die Abwesenheit mehr als einen Monat beträgt. Bei unverschuldeten Abwesenheiten (Krankheit/Unfall) darf eine Kürzung erst ab dem zweiten Monat vorgenommen werden. Für den ersten Abwesenheitsmonat besteht diesfalls eine Schonfrist. Ausser dieser Schonfrist besteht im Privatrecht jedoch keine Bestimmung, wonach ein Minimum der Ferien erhalten bleiben müsste. Dies ist nachvollziehbar. Der Erholungsanspruch steigt mit zunehmender Arbeitstätigkeit. Ist eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer über längere Zeit 100 Prozent arbeitsunfähig oder anderweitig arbeitsabwesend, ist der Erholungsanspruch entsprechend klein(er). Ist eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während des gesamten Kalenderjahres nicht arbeitsfähig, besteht arbeitsrechtlich kein Erholungsanspruch. Im Personalrecht des Kantons Bern bliebe bei gleicher Voraussetzung einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter nach geltendem Recht die Hälfte des Ferienanspruches erhalten. Ist die betroffene Person überdies nicht ferienfähig, würde der hälftige Ferienanspruch auf das Langzeitkonto übertragen, sofern der Saldo dies zulässt. Ferien sind indessen aus Gründen des Gesundheitsschutzes in der Regel in dem Kalenderjahr zu beziehen, in welchem sie anfallen.

Die jetzige Regelung in der PV wird aus diesen Gründen dahingehend angepasst, dass die Ferienkürzung vollumfänglich vorgenommen werden kann. Die Vorschrift, dass die Hälfte des laufenden Ferienanspruches unter allen Umständen erhalten bleibt, wird gestrichen. Selbstverständlich sind die privilegierten Fälle – wie die Abwesenheit wegen eines bezahlten Mutterschaftsurlaubs – nach wie vor von der Ferienkürzung ausgenommen (siehe Artikel 146 Absatz 3 PV).

4.9 Artikel 149b (neu) – Zu viel bezogene Ferien

In Artikel 136b Absatz 4 PV ist bei einer Überschreitung des Saldos an Minusstunden am Ende der Abrechnungsperiode im Einverständnis der Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Verrechnung mit dem Gehalt möglich. Eine analoge Bestimmung bei zu viel bezogenen Ferien während eines laufenden Anstellungsverhältnisses ist in der Personalverordnung nicht vorgesehen. Eine Verrechnung mit dem Gehalt bei zu viel bezogenen Ferien ist momentan nur bei Übertritt oder bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen.

Neu sollen in einem neuen Artikel 149b die Folgen eines Ferienüberzugs während einer Abrechnungsperiode (Kalenderjahr) festgelegt werden. Vorgesehen ist eine Verrechnung mit dem Gehalt. Im Einverständnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann der Ferienanspruch teilweise im folgenden Kalenderjahr gekürzt werden. Eine Kombination der beiden Massnahmen ist mög-

lich. Bei einer Kürzung der Ferien für das Folgejahr ist aber stets zu berücksichtigen, dass der Erholungszweck der Ferien auch für das Folgejahr sichergestellt sein soll. Von einer Kürzung ist deshalb etwa abzusehen, wenn im Folgejahr hohe Arbeitsbelastungen anstehen. Diesfalls ist eine Verrechnung mit dem Gehalt vorzuziehen.

4.10 Artikel 156 – Bezahlter Kurzurlaub für Verbandstätigkeiten – Sektionen von Verbänden

Die aktuelle Regelung sieht die Möglichkeit zur Gewährung von bezahltem Urlaub für die Teilnahme an Delegiertenversammlungen von Verbänden des Personals der Kantonsverwaltung und dessen Vorsorgeeinrichtungen vor (Artikel 156 Absatz 4 Buchstabe e PV). Gemäss dem Wortlaut der Bestimmung kann nur für die Teilnahme an einer Delegiertenversammlung bezahlter Kurzurlaub beantragt werden, nicht aber für die Teilnahme an den Versammlungen der Sektionen bzw. Unter- oder Teilverbänden. Die einzelnen Sektionen bzw. Unter- oder Teilverbände sind indessen wichtig für die Meinungsbildung innerhalb des Verbandes. Die Versammlungen der Sektionen bzw. Unter- oder Teilverbänden sind damit als integraler Bestandteil der Verbandstätigkeit anzusehen.

Die aktuelle Bestimmung soll revidiert und die Teilnahme an Versammlungen der Sektionen bzw. Unter- oder Teilverbände ebenfalls zu bezahltem Kurzurlaub berechtigen. Neben den Versammlungen der Sektionen des BSPV betrifft dies insbesondere auch die jährliche Versammlung der Sektion Kanton Bern des Schweizerischen Verbands des Personals öffentlicher Dienste (VPOD). Weiter führen ebenso die Regionen und Fraktionen des Berufsverbandes Bildung Bern mindestens einmal im Jahr eine Regionalversammlung bzw. eine Fraktionsversammlung durch. Die Versammlungen, für welche neu ebenfalls bezahlter Kurzurlaub beantragt werden kann, dauern meist einen halben bis einen Tag pro Jahr. Die Delegiertenversammlungen finden in der Regel zweimal jährlich statt und dauern einen ganzen Tag. Neu können daher insgesamt drei Tage Kurzurlaub anstatt wie bis anhin zwei Tage beantragt werden.

Es sei an dieser Stelle jedoch darauf hingewiesen, dass nach wie vor die Amtsvorsteherin oder der Amtsvorsteher (oder die gemäss Direktionsverordnungen zuständige Stelle) unter Berücksichtigung der Umstände im Einzelfall darüber entscheidet, ob der bezahlte Kurzurlaub gewährt werden kann.

4.11 Artikel 164 – Ergebnisse des Mitarbeitergesprächs – Digitale Dokumente

In der Verwaltung des Kantons Bern werden mit der Umstellung auf das digitale Primat zunehmend Dokumente und Informationen nur noch elektronisch zur Verfügung stehen. Sei dies, dass Papierdokumente eingescannt und die Originale vernichtet werden oder dass Dokumente nur noch in elektronischer Form erstellt werden. Im Kanton Bern wurde bereits eine digitale Geschäftsverwaltung und Archivierung eingeführt. Demgemäss ist es bereits zulässig, Dokumente nur noch in elektronischer Form abzulegen. Selbst das Personaldossier darf in elektronischer Form geführt werden. Die aktuelle Regelung in Artikel 164 PV sieht vor, dass die wesentlichen Ergebnisse des Mitarbeitergesprächs schriftlich festzuhalten und im Sinne der Kenntnisnahme von den Gesprächspartnerinnen und –partnern unterzeichnet werden müssen. Wird heute über die Mitarbeiterbeurteilung ein Papierdokument erstellt, jedoch ein elektronisches Personaldossier geführt, muss das Dokument zuerst eingescannt werden und kann erst dann elektronisch abgelegt werden. Aufgrund der zunehmenden Digitalisierung soll es in Zukunft jedoch möglich gemacht werden, auf die Papierform zu verzichten und so die wesentlichen Ergebnisse des Mitarbeitergesprächs direkt in elektronischer Form festzuhalten.

Ein elektronisch generiertes Dokument muss insbesondere *geeignet* sein, in einem allfälligen Verfahren vor Verwaltungsgericht als sicheres Beweismittel zu dienen. Vor allem bei Streitigkeiten rund um das Arbeitszeugnis oder bei Kündigungen stellen die wesentlichen Ergebnisse des Mitarbeitergesprächs ein

Beweismittel von sehr hohem Stellenwert dar. Laut Artikel 177 der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO; SR 272) stellen digitale Dokumente Urkunden dar und sind damit grundsätzlich als Beweismittel vor Gericht zugelassen. Dieser Grundsatz gilt auch für das Verwaltungsverfahren: Gemäss Artikel 19 Absatz 2 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) erfolgt die Ermittlung des Sachverhalts und die Beschaffung der Beweismittel grundsätzlich nach den Vorschriften der ZPO.

Eine andere Frage stellt die *Beweiskraft* einer solchen Urkunde dar. Bei einem digitalen Dokument können verschiedene Fragen auftauchen: Wer ist Ersteller der Urkunde? Sind die Daten nachträglich verändert worden? Im digitalen Bereich besteht somit eine gesteigerte Sensibilität für solche Punkte, da sich Manipulationsspuren in der virtuellen Welt besser als in der rein materiellen verwischen lassen. Es ist daher wichtig, dass der Inhalt des digitalen Dokuments nicht mehr verändert werden kann und möglichst keiner Manipulation mehr zugänglich ist (bzw. nur mit klarem Nachvollzug, wann was nachträglich daran geändert wurde [sog. Schutz der digitalen Integrität]). Ein Integritätsschutz kann bei digitalen Urkunden beispielsweise dadurch sichergestellt werden, dass diese mittels elektronischer Signatur signiert werden (vgl. zum Ganzen Beat Brändli, Verfahrens- und Gerichtsorganisationsrecht / Digitale Revolution und die einhergehende prozessuale Beweisproblematik, 2015). Die genannten Kriterien sind zu berücksichtigen, wenn die wesentlichen Ergebnisse des Mitarbeitergesprächs in einer digitalen Urkunde festgehalten werden sollen.

4.12 Anhang 1

Der Regierungsrat hat folgende Änderungen des Anhangs 1 beschlossen:

- Mit RRB-Nr. 1388 vom 11. Dezember 2019 die Aufnahme der neuen Funktion «Vorsteher(in) Amt für Veterinärwesen» in die Gehaltsklasse 28.
- Mit RRB-Nr. 1389 vom 11. Dezember 2019 die Höhereinreihung der Funktion «Vorsteher(in) Amt für Umwelt und Energie» von Gehaltsklasse 27 in die Gehaltsklasse 28.
- Mit RRB-Nr. 1430 vom 18. Dezember 2019 die Aufnahme der neuen Funktion «Soziotherapeut(in) Vollzugseinrichtung» in die Gehaltsklasse 18.

4.13 Redaktionelle Anpassungen

- Mit der Einführung der neuen Regelung betreffend Anrechnung der Dienstjahre sind die Absätze 3 und 5 von Art. 97 PV zu streichen. Absatz 3 sieht eine Besitzstandsgarantie vor. Werden gemäss der neuen Regelung keine Dienstjahre mehr angerechnet (Wiedereintritt nach Ablauf von zehn Jahren), wird keine Besitzstandsgarantie mehr gewährt. Absatz 5 soll ebenfalls gestrichen werden. Nicht nur Abwesenheiten infolge Krankheit, sondern in der Regel auch solche infolge Unfall oder Mutterschaftsurlaubs werden als Dienstzeit angerechnet. Dies ergibt sich indessen bereits aus allgemein gültigen arbeitsrechtlichen Grundsätzen und benötigt keine besondere Erwähnung in der PV.
- Im Rahmen der PV-Revision per 1. Januar 2020 wurde festgelegt, dass neu eintretende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Gehaltsaufstieg teilnehmen, wenn sie am 1. Juli oder vorher in den Kantonsdienst eingetreten sind. Dies gilt gleichermassen für Funktionen mit und ohne Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Die Artikel 46 und 47 PV wurden um einen entsprechenden Absatz 4 bzw. Absatz 3 ergänzt. Bei Artikel 49 PV (Reinigungspersonal) wurde dies nicht explizit festgehalten, da dieser für den automatischen Gehaltsaufstieg bereits auf Artikel 47 PV verweist. Der Vollständigkeit halber ist in Artikel 49 Absatz 2 PV ein Verweis auf Artikel 47 Absätze 2 und 3 PV aufzunehmen, um unmissverständlich klarzustellen, dass auch das Reinigungspersonal nur am Gehaltsaufstieg teilnimmt, sofern der Eintritt in den Kantonsdienst am 1. Juli oder vorher erfolgt.

- Nach geltendem Recht wird in Artikel 146 Absatz 4 PV unter dem Titel «Kürzung der Ferien» festgehalten, dass während der Dauer des unbezahlten Urlaubs kein Ferienanspruch besteht. Diese Regelung ist indessen systematisch gesehen nicht richtig eingeordnet, da die Kürzung der Ferien und die Entstehung des Ferienanspruchs auseinanderzuhalten sind. Nur wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an der Arbeitsleistung verhindert ist, werden die Ferien gekürzt. Beim unbezahlten Urlaub wird demgegenüber gar keine Arbeitsleistung erbracht. Es liegt somit keine Arbeitsverhinderung vor, sondern es entsteht in dieser Zeit von vornherein kein Ferienanspruch. Die Bestimmung aus Artikel 146 Absatz 4 PV soll daher neu zu Artikel 157 Absatz 4 PV werden.
- PERSISKA soll in naher Zukunft durch SAP abgelöst werden. Der Begriff PERSISKA in Art. 175a PV soll daher durch den neutralen Ausdruck Personalinformationssystem ersetzt werden. Aus dem gleichen Grund soll in Art. 12 PV der Begriff Informatiksystem ebenfalls durch den Ausdruck Personalinformationssystem ersetzt werden. Im französischen Text wird eine terminologische Anpassung des Begriffs Gehalt vorgenommen. Es erfolgt eine Bereinigung der Ausdrücke Lohn, Gehalt und Verdienst. Es betrifft den Titel 4.6 «Gehaltsausrichtung bei Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub», Artikel 136b Absatz 4, Artikel 150 Absatz 3 und Artikel 175a Absatz 1.

4.14 Indirekte Änderung der Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte

Auf Anregung der Bildungs- und Kulturdirektion im ersten Mitbericht, wird eine indirekte Änderung von Artikel 49 Absatz 3 Bst. d sowie Artikel 65 der Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV; BSG 430.251.0) vorgenommen. Artikel 49 Absatz 3 Bst. d LAV entspricht inhaltlich Artikel 156 Absatz 3 Bst. d PV, welcher mit der vorliegenden Teilrevision der Personalverordnung geändert werden soll. Für eine unterschiedliche Regelung bei Verwaltungspersonal und Lehrkräften besteht keine Veranlassung. Artikel 49 Absatz 3 Bst. d LAV wird daher mit einer indirekten Änderung der Bestimmung von Art. 156 Absatz 3 Bst. d PV angepasst (Erläuterungen zu den Änderungen in Ziffer 4.10 hiervor).

Artikel 65 LAV entspricht inhaltlich Artikel 164 Absatz 1 PV. Die Änderungen von Artikel 164 Absatz 1 PV in der vorliegenden Teilrevision der Personalverordnung sollen für die LAV übernommen werden. Artikel 65 wird daher entsprechend indirekt geändert (Erläuterungen zu den Änderungen in Ziffer 4.11 hiervor).

5. Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik und anderen wichtigen Planungen

Die Revision der PV hat keinen direkten Zusammenhang mit den Richtlinien der Regierungspolitik 2019 – 2022 oder anderen wichtigen Planungen.

6. Auswirkungen auf Finanzen, Organisation, Personal, IT und Raum

Die Kosten für die Ausdehnung der Wochenendzulage auf den Samstagvormittag für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gehaltsklassen 1 bis 23 betragen rund Fr. 0.8 Millionen pro Jahr, berechnet auf der Basis des ab 1. Januar 2020 gültigen Ansatzes von Fr. 6.65 pro Stunde und inklusive der Versicherung bei der Pensionskasse.

7. Auswirkungen auf die Gemeinden

Die Vorlage hat Auswirkungen auf die Gemeinden, soweit sie das kantonale Personalrecht anwenden.

8. Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft

Es ist mit keinen nennenswerten Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft zu rechnen.

9. Antrag

Die Finanzdirektion beantragt dem Regierungsrat, die vorliegende Erlassänderung zu genehmigen.

Bern, 5. November 2020

Die Finanzdirektorin:

Beatrice Simon