



Vortrag

Datum RR-Sitzung: 23. November 2022
Direktion: Finanzdirektion
Geschäftsnummer: 2020.FINPA.697
Klassifizierung: Nicht klassifiziert

Teilrevision der Personalverordnung per 1. Januar 2023

Inhaltsverzeichnis

1.	Zusammenfassung	3
2.	Ausgangslage	3
2.1	Überprüfung der Arbeitszeitbestimmungen (Schaffung klarer und einfacher Regelungen)	3
2.2	Teilrevision Gehaltssystem (Anpassung Anhang 1)	5
2.3	Neue bundesrechtliche Vorschriften – Übernahme Betreuungsurlaub und Verlängerung Mutterschaftsentschädigung ins kantonale Recht	5
2.4	Anpassungen aus Enterprise Resource Planning (ERP)	5
2.5	Anpassung des Leistungskatalogs bei Austrittsvereinbarungen	6
3.	Grundzüge der Vorlage	6
4.	Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln	7
4.1	Artikel 8 Absatz 3 – Homeoffice und mobiles Arbeiten	7
4.2	Artikel 13 Absatz 5 – Grundsätze Arbeitsverhältnis (Wegfall Mitteilung an das Personalamt bei Verlängerung der Probezeit / oder Kündigung während der Probezeit)	7
4.3	Artikel 15 Absatz 1 und Absatz 3 (neu) – Aufnahme Delegationsmöglichkeit Unterzeichnung und digitale Form des Arbeitsvertrages (Anliegen aus ERP)	7
4.4	Artikel 29 Absatz 1 – Freistellung (Beseitigung Unklarheit zwischen PG und PV)	8
4.5	Artikel 30 Absatz 2 – Erwerbseinkommen während Freistellung (kein Verzicht mehr auf eine Anrechnung)	9
4.6	Artikel 30b Absätze 1 und 2 – Inhalt von Austrittsvereinbarungen (Kürzung der Leistungen)	9
4.7	Artikel 31 Absatz 2 – Gehaltsanspruch, Berechnungsregel	10
4.8	Artikel 40 Absätze 3 und 4 – Gehaltsstufen bei Stellenantritt (Förderung von Teilzeitarbeit und Anrechnung Betreuungsarbeit)	10
4.9	Artikel 40a Absätze 1 und 6 – Anfangsgehalt in einer Einstiegsstufe (Einstufung von Mitarbeitenden ohne oder mit wenig Berufserfahrung)	11
4.10	Artikel 45 Absatz 1 (neu) – Bemessungskriterien für den Gehaltsaufstieg (Berücksichtigung Position im Lohnband)	12
4.11	Artikel 49 Absätze 1 und 2 – Reinigungspersonal (automatischer Gehaltsaufstieg)	12
4.12	Artikel 60 Absatz 1a (neu), Absätze 3 und 4 – Mutterschaftsurlaub (Verlängerung)	13
4.13	Artikel 60a Absatz 1a (neu) – Vaterschaftsurlaub (Anspruch auch bei Tod des Kindes ab der 23. Schwangerschaftswoche analog Mutterschaftsurlaub)	14
4.14	Artikel 60a Absatz 4 (neu) – Vaterschaftsurlaub (Pflicht für Einreichung Formular)	14
4.15	Artikel 97 Absatz 4 – Anrechenbare Dienstzeit (neue Grundlagen für die Anrechnung bei der Übernahme von neuen Aufgaben durch den Kanton)	15
4.16	Artikel 110 Absatz 1 – Berechnung Fahrkosten	15

4.17	Artikel 114a Absatz 1 (neu), Absätze 2 und 3 – Infrastruktur (Verpflichtung zur Nutzung der kantonalen Infrastruktur)	16
4.18	Artikel 119 Absätze 1 und 2 – Zeitgutschrift für Nacharbeit (Ausweitung bis auf Gehaltsklasse 23)	16
4.19	Artikel 122 Absatz 1 und 209 Absatz 2 – Kostenersatz für Gerichts- und Anwaltskosten (Entscheid und Verfügungskompetenz wird neu den Direktionen und der Staatskanzlei zugewiesen).....	17
4.20	Artikel 136a Absätze 1 bis 3 – Jahresarbeitszeit (Aufhebung von Verweis auf Arbeitszeit-Reglement und Delegationsmöglichkeit)	18
4.21	Artikel 136b Absatz 4 und Absatz 5 (neu) – Jahresarbeitszeitsaldo (Präzisierung bei Überschreiten der Minusstunden).....	18
4.22	Artikel 146 Absatz 3 – Kürzung der Ferien	18
4.23	Artikel 149 Absätze 2 und 3 – Ferienanspruch (Bezug von mindestens zwei Wochen am Stück)	19
4.24	Artikel 156 Absätze 1, 3, 4 und 5 – Bezahlter Kurzurlaub (Neuregelung und Erhöhung der maximalen Urlaubstage pro Kalenderjahr)	19
4.25	Artikel 156a (neu) – Einführung Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes	20
4.26	Artikel 156b (neu) – Urlaub für Absenzen aufgrund von Arzt- und Zahnarztbesuchen sowie ärztlich verordneten therapeutischen Behandlungen	21
4.27	Artikel 161 Absatz 1 – Mitarbeitergespräch (Flexibilisierung)	21
4.28	Artikel 161 Absatz 2 – Mitarbeitergespräch (Personalentwicklung)	22
4.29	Artikel 161 Absatz 3 Mitarbeitergespräch	22
4.30	Artikel 163 Absatz 2 (Leistungs- und Verhaltensbeurteilung)	22
4.31	Artikel 164 Absatz 1 – Ergebnisse Mitarbeitergespräch	22
4.32	Artikel 178 Absatz 1a (neu) – Revers (Keine Rückerstattungspflicht im Todesfall)	22
4.33	Artikel 181 Absatz 1, Artikel 182 Absatz 1 und Artikel 209 Absatz 2 – Revers (Verfügungskompetenz).....	23
4.34	Artikel 185 Absatz 3 und Artikel 191a Absatz 2 (neu) und Absatz 3 (neu) – Übernahme UVG und KTG-Prämien bei Lernenden	24
4.35	Artikel 195 Absatz 3 – Zusammensetzung der Bewertungskommission	24
4.36	Artikel 210 Absatz 1 – Streitigkeiten Gehaltsaufstieg (Gehaltsabrechnung)	24
4.37	Anhang 1	25
4.38	Anhang 2	26
4.39	Anhang 3	26
4.40	Anhang 4	26
4.41	Indirekte Änderung Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV; BSG 430.251.0)	26
4.42	Indirekte Änderung der Polizeiverordnung (PoIV; BSG 551.111).....	27
5.	Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik und anderen wichtigen Planungen	27
6.	Auswirkungen auf Finanzen, Organisation, Personal, IT und Raum	27
7.	Auswirkungen auf die Gemeinden	27
8.	Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft	27
9.	Antrag.....	27

1. Zusammenfassung

Die Teil-Revision per 1. Januar 2023 der Personalverordnung (PV; BSG 153.011.1) umfasst als wesentliche Elemente die Umsetzung von Anliegen aus der «Personalstrategie Kanton Bern 2020 bis 2023», wie etwa die Schaffung durchgehend klarer Arbeitszeitbestimmungen.

Darüber hinaus werden mit dieser PV-Teilrevision die neuen Regelungen auf Bundesebene zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung in Teilen ins kantonale Recht übernommen (Verlängerung Mutterschaftsurlaub bei längerem Spitalaufenthalt eines Neugeborenen, Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes, Erweiterung des bezahlten Kurzurlaubs bei Erkrankung oder Tod eines nahen Familienangehörigen). Weitere Anpassungen der Personalverordnung ergeben sich aus dem Projekt Enterprise Resource Planning (ERP), sprich der Einführung des SAP-Systems im Personal- und Finanzbereich. Dies betrifft etwa die Schaffung digitaler Möglichkeiten betreffend die Modalitäten zum Abschluss eines Arbeitsvertrages.

Weitere Revisionspunkte ergeben sich aufgrund verschiedener Anliegen und Erfahrungen aus der Praxis der Organisationseinheiten. So wird der Leistungskatalog bei Austrittsvereinbarungen gekürzt und an die Erfahrungswerte der vergangenen Jahre angepasst. Weiter erfolgt eine Überarbeitung der Bestimmungen zum Anfangslohn, etwa durch Förderung von Teilzeitarbeit mittels einer vollumfänglichen Anrechnung früherer Tätigkeiten ab einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent bzw. die verstärkte Anrechnung von Betreuungsarbeit.

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

2. Ausgangslage

Die Umsetzung der Anliegen aus der «Personalstrategie Kanton Bern 2020 bis 2023» (Schaffung klarer Arbeitszeitbestimmungen) sowie die Einführung des SAP-Systems im Personal- und Finanzbereich per 1. Januar 2023 machen eine Anpassung der Personalverordnung auf diesen Zeitpunkt hin notwendig. Sodann sollen die neuen bundesrechtlichen Regelungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung Eingang in die Personalverordnung finden. Darüber hinaus erfordern die verschiedenen Anliegen aus der Praxis eine zeitnahe Änderung von Bestimmungen in der Personalverordnung. Die Revisionsanliegen werden in den nachfolgenden Ziffern erläutert.

2.1 Überprüfung der Arbeitszeitbestimmungen (Schaffung klarer und einfacher Regelungen)

Die «Personalstrategie Kanton Bern 2020 bis 2023» beinhaltet unter der Massnahme 2.4 die *«Überarbeitung der Arbeitszeitregelungen mit dem Ziel, durchgehend klare und einfache Regelungen zu schaffen (v. a. Kurzurlaube, Teilzeitarbeit, mobiles Arbeiten)»*. Mit der jetzigen Teilrevision der PV sollen diese personalpolitischen Ziele umgesetzt werden, indem verschiedene Arbeitszeitregelungen, die in der Praxis immer wieder Fragen aufwarfen, inhaltlich klarer gestaltet werden. Zudem soll insbesondere beim bezahlten Kurzurlaub die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert und an die neusten Entwicklungen im privaten Arbeitsrecht angeglichen werden. Auf Bundesebene wurde das Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung verabschiedet: Es besteht neu ein Urlaub von maximal drei Arbeitstagen pro Ereignis und maximal zehn Arbeitstagen pro Jahr für die Betreuung von Angehörigen (genauere Angaben in den Erläuterungen zu Artikel 156).

Die Vereinfachung der Arbeitszeitbestimmungen beinhaltet ebenfalls die Abschaffung des Arbeitszeit-Reglements der Verwaltung des Kantons Bern (Jahresarbeitszeit / Langzeitkonto), kurz JAZ-Reglement.

Diesem Schritt liegen folgende Überlegungen zugrunde: Im kantonalen Personalrecht überlässt der Gesetzgeber die Festlegung der Arbeitszeit und der Arbeitszeitformen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich dem Regierungsrat. Dieser habe Entsprechendes durch Verordnung zu regeln, so Artikel 57 des Personalgesetzes (PG; BSG 153.01). Ein gesetzlicher Vorbehalt besteht einzig betreffend die Vertrauensarbeitszeit (VAZ). Diese regelt der Gesetzgeber in den wesentlichen Zügen bereits auf Stufe Personalgesetz (siehe Artikel 57a PG). Dem sich aus dem Personalgesetz ergebenden Regelungsauftrag ist der Regierungsrat in der PV unter dem Titel 6.1 «Arbeitszeit» nachgekommen. Dieser Abschnitt der PV beinhaltet nebst allgemeinen Grundlagen zur Arbeitszeit, wie etwa die wöchentliche Normalarbeitszeit (Soll-Arbeitszeit bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent), den Zeitrahmen der täglichen Arbeit, die wöchentliche Höchstarbeitszeit, die Pausen und die Nacht- und Wochenendarbeit sowie die weitergehenden Regelungen zu den Arbeitszeitmodellen (Jahresarbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit), zur Teilzeitarbeit oder dem Jobsharing. Der Detaillierungsgrad dieser Bestimmungen in der PV ist relativ hoch. Dem JAZ-Reglement kommt deshalb in weiten Teilen kaum noch selbständiger Regelungsinhalt zu. Grösstenteils wird lediglich wiederholt, was bereits in der PV geregelt ist. Andere Artikel im JAZ-Reglement haben lediglich einen operativen Charakter; es ist wenig stufengerecht, diese durch den Regierungsrat verabschieden zu lassen (vgl. etwa Artikel 12 JAZ-Reglement, welcher sich zu den «EDV-unterstützten oder mechanischen Zeiterfassungsgeräten» äussert). Solche sehr praxisbezogenen Vollzugs-Anordnungen könnten ohne weiteres in einer Weisung des Personalamts geregelt werden (dazu Artikel 9a PV). Hinzu kommt, dass der Nachführungsaufwand des JAZ-Reglements (beinhaltend auch die LZK-Vorgaben) aufgrund der vielen Wiederholungen aus der PV hoch ist. Aus redaktioneller Sicht ist zudem anzuführen, dass das JAZ-Reglement kaum den methodischen Ansätzen der rechtsetzungstechnischen Richtlinien des Kantons Bern entspricht. Exemplarisch sei hier auf Artikel 11 JAZ-Reglement verwiesen. Dieser nimmt Bezug auf die Zeitgutschriften für ärztliche oder zahnärztliche Untersuchungen und Behandlungen bzw. diejenige für ärztlich verordnete Therapien, die Verbuchung von Sollarbeitszeit für Abwesenheiten wie etwa Ferien, Krankheit oder Militärdienst, die Möglichkeit des Bezugs von Ferien in Halbtagen, die Verbuchung von Aus- und Weiterbildungen sowie von Dienstreisen sowie diejenige für Weihnachts-/Jahresschlussessen sowie für Apéros. Es werden also mehrere Themen in einem einzigen Artikel geregelt, was weder rechtsetzungstechnisch richtig ist noch dem Verständnis dient.

Darüber hinaus bestehen formelle Bedenken, ob der gesetzgeberische Auftrag, die Arbeitszeit und die Arbeitszeitformen durch Verordnung zu regeln, in der Vergangenheit mit dieser «Weiterdelegation» in ein zusätzliches Reglement (gemäss Artikel 136a Absatz 3 PV [Systematik gemäss PV-Teilrevision vom 6. November 2019]) wirklich richtig abgebildet wurde. Die entsprechende Formulierung in Artikel 136a Absatz 3 PV wurde ursprünglich mit der Totalrevision der PV per 1. Juli 2005 eingeführt (damals noch unter Artikel 128). Aus den Materialien zur Totalrevision der PV – insbesondere dem damaligen Vortrag an den Regierungsrat – ist nicht ersichtlich, worauf sich die Absicht stützte, zusätzlich zur PV ein Reglement für die Jahresarbeitszeit zu schaffen. Der Wortlaut in Artikel 57 PG gibt klar und deutlich eine Verordnung als Ebene für die notwendigen Ausführungsbestimmungen vor. Zu beachten ist auch, dass das JAZ-Reglement – soweit eruiert – noch nie dem ordentlichen Mitberichtsprozess gemäss der Verordnung über das Vernehmlassungs- und das Mitberichtsverfahren (VMV; BSG 152.025) unterzogen wurde. Mit der Vereinheitlichung der (zentralen) Arbeitszeitbestimmungen in der PV wird damit auch diese Lücke geschlossen und die breitgefächerte Abstützung der Normen in der Kantonsverwaltung verbessert. Soweit notwendig werden die wesentlichen Bestimmungen des heutigen JAZ-Reglements in die PV überführt. Diejenigen Regelungen, die lediglich einen operativen Charakter haben, sollen dagegen in Weisungen oder Merkblättern des Personalamts abgebildet werden.

Für die weiteren Revisionsgründe wird auf die nachfolgenden Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln der PV verwiesen.

2.2 Teilrevision Gehaltssystem (Anpassung Anhang 1)

Am 27. Oktober 2021 hat der Regierungsrat beschlossen, dass die Richtpositionsumschreibungen zur Personalverordnung (RPU) im Sinne einer systematischen Beschreibung der Funktionen überarbeitet werden. Die Überarbeitung erfolgt in drei Phasen. In der ersten Phase werden bis Mitte 2022 die allgemeinen RPU-Ketten behandelt. Es findet keine Arbeitsbewertung statt und die betroffenen Mitarbeitenden werden auf Grund der neuen Systematik nicht neu eingereiht. Weitere RPU-Ketten werden ab 2022 (zweite Phase) und 2023 (dritte Phase) neu beschrieben (RRB 1214/2021 vom 27. Oktober 2021). Die in der ersten Phase überarbeiteten RPU's wurden dem Regierungsrat Anfang Mai zum Beschluss vorgelegt (RRB 445/2022 vom 4. Mai 2022) und sind im zweiten Mitbericht der PV-Teilrevision integriert. Gleichzeitig werden weitere Beschlüsse der letzten Jahre umgesetzt, welche den Anhang 1 betreffen. Zudem wird der Anhang 1 redaktionell umfassend angepasst, indem die weibliche und die männliche Form ausgeschrieben werden.

2.3 Neue bundesrechtliche Vorschriften – Übernahme Betreuungsurlaub und Verlängerung Mutterschaftsentschädigung ins kantonale Recht

Mit dem neuen Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung vom 20. Dezember 2019 (in zwei Etappen per 1. Januar und 1. Juli 2021 in Kraft getreten) wird nicht nur ein Urlaub für die Betreuung von Angehörigen eingeführt, sondern auch ein Urlaub von maximal 14 Wochen für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes. Am 18. Dezember 2020 hat der Bundesrat sodann eine Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung um längstens 56 Tage (8 Wochen) für den Fall beschlossen, dass ein Neugeborenes während mindestens 14 Tagen ununterbrochen im Spital verbleiben muss. Der Betreuungsurlaub und die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes werden mit Änderungen im Obligationenrecht (OR; SR 220) und im Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11) eingeführt und über die Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert (dazu Bundesgesetz über den Erwerbsersatz; Erwerbsersatzgesetz; EOG; SR 834.1 und Erwerbsersatzverordnung; EOV; SR 834.11). Während die neuen Bestimmungen für privatrechtliche Anstellungsverhältnisse unmittelbar anwendbar sind, trifft dies bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kantonsverwaltung nur für das EOG und die EOV als Teil des Sozialversicherungsrechts zu. Das OR hingegen hat für die Kantonsverwaltung grundsätzlich keine direkte Geltung (siehe Vorbehalt in Artikel 342 OR für dienstrechtliche Vorschriften von Bund, Kantonen und Gemeinden).

Die Finanzdirektion hält die Überführung der genannten Bestimmungen im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie in die Personalverordnung für sinnvoll. Mit der Angleichung an die Vorgaben für private Arbeitgeber bietet der Kanton konkurrenzfähige Anstellungsbedingungen, fördert die Gleichstellung und baut die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit weiter aus. Sodann wirkt sich die Übernahme der Änderungen insgesamt positiv auf die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber aus. Genauere Informationen befinden sich nachfolgend in den Erläuterungen zu den entsprechenden einzelnen Artikeln.

2.4 Anpassungen aus Enterprise Resource Planning (ERP)

Mit der Umsetzung des Projekts Enterprise Resource Planning (ERP) – und im Hinblick auf die 1. Etappe zur Einführung des neuen SAP-Systems per 1. Januar 2023 – sind Änderungen in der PV notwendig. Dies alles unter dem Blickwinkel der Anpassung an den künftigen Systemstandard und dem Weg zur «Digitalen Verwaltung». Aus letzterem Punkt heraus wird bei der inhaltlichen Regelung der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverträge festgehalten, dass diese alternativ zur heutigen (einfachen) Schriftlichkeit auch in digitaler Form erstellt und weiterbearbeitet werden können. Bewusst wird dabei ein «technologie-neutraler» Begriff gewählt («in digitaler Form»). Zwar sieht das OR in Artikel 14 Absatz 2^{bis} bereits heute

als Alternative für die eigenhändige Unterschrift die mit einem qualifizierten Zeitstempel verbundene qualifizierte elektronische Signatur gemäss Bundesgesetz vom 18. März 20164 über die elektronische Signatur (ZertES; SR 943.03) vor. Dies setzt – um Medienbrüche zu verhindern – jedoch voraus, dass künftige Bewerberinnen und Bewerber über eine solche qualifizierte elektronische Signatur verfügen. Mit der gewählten offenen Umschreibung soll sichergestellt werden, dass für die Vertragserstellung inskünftig ebenso andere Wege, etwa über Online-Portale, möglich sein werden (wie dies etwa bei anderen Unternehmen der Fall ist). Der rasche Technologiewandel und die sich daraus ergebenden Lösungsmöglichkeiten sollen nicht durch eine zu enge Formulierung eingeschränkt werden, um praktikablere Lösungen als digitale Zertifikate nicht von vornherein auszuschliessen. Klar ist aber, dass der künftige Weg eines digitalen Arbeitsvertrages einer gerichtlichen Überprüfung standhalten, mithin also beweissicher sein muss. Mit der Option der Delegation der Unterschriftsberechtigung soll bereits heute eine Grundlage für künftige Shared Service Center (SSC) geschaffen werden (sprich die Bündelung von administrativen Aufgaben in zentralen Dienstleistungsbereichen).

2.5 Anpassung des Leistungskatalogs bei Austrittsvereinbarungen

Das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann nicht nur durch Kündigung, sondern auch im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst werden. Im Rahmen der Teilrevision des Personalgesetzes per 1. Januar 2009 wurde der Artikel 27a PG eingeführt. Gemäss Vortrag des Regierungsrats an den Grossen Rat sollte in Fällen, in denen eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgrund fehlender objektiver, sachlicher Gründe nicht möglich ist, eine Alternative geschaffen werden, um sich von der betroffenen Person zu trennen. Die Regelungen in Artikel 27a PG sollten einen Spielraum und eine klare Rechtsgrundlage für beidseits annehmbare Lösungen schaffen (siehe Tagblatt Aprilsession 2008 des Grossen Rats, Vortrag in Beilage 8). Nach Artikel 27a Absatz 2 PG sind im gegenseitigen Einvernehmen Abweichungen in Bezug auf die ordentliche Kündigungsfrist und die Abgangsentschädigung möglich. Überdies können Beiträge an die Kosten einer externen Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung gewährt werden. Die Einzelheiten regelt die Verordnung. Aus Sicht der Finanzdirektion geht der heute geltende Leistungskatalog in der PV zu weit und deckt sich nicht mehr mit der (restriktiven) Praxis der vergangenen Jahre. Der Leistungsumfang, so wie er besteht, ist nicht mehr zeitgemäss. Hohe Abfindungen – ob in der Privatwirtschaft oder der öffentlichen Hand – standen in den letzten Jahren schweizweit immer wieder in der Kritik. Die aktuelle Teilrevision sieht deshalb eine erhebliche Reduktion der einzelnen Leistungen auf Stufe Verordnung vor. Die PV wird damit der heutigen Praxis angeglichen. Inwieweit eine grundsätzliche Korrektur der Leistungen auf Stufe Gesetz erfolgen soll, muss dereinst im Rahmen einer Revision des Personalgesetzes politisch geklärt werden.

Zu den Einzelheiten wird nachfolgend auf Ziffer 4.6 verwiesen.

3. Grundzüge der Vorlage

Es sind zusammengefasst folgende Änderungen vorgesehen:

- Schaffung klarer und einfacher Regelungen im Bereich der Arbeitszeit (Massnahme 2.4 gemäss Personalstrategie 2020-2023).
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Bereich des bezahlten Kurzurlaubs.
- Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs bei längerem Spitalaufenthalt eines Neugeborenen und Einführung eines Urlaubs für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes und Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung (Übernahme der neuen Bestimmungen auf Bundesebene ins kantonale Recht).
- Verschiedene, durch das Projekt Enterprise Resource Planning (ERP) und die Einführung der Geschäftsprozesse des SAP-Systems bedingte Anpassungen der Personalverordnung.

- Beseitigung redaktioneller Unklarheiten zwischen PG und PV, ab wann eine Freistellung möglich ist sowie die volle Anrechnung eines während dieser Zeit erzielten Dritteinkommens.
- Verstärkte Berücksichtigung von Teilzeit- und Betreuungsarbeit bei der Festlegung der Gehaltsstufen bei Stellenantritt.
- Verschiedene redaktionelle Klarstellungen und Verbesserungen bzw. Anliegen aus der Praxis.

4. Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln

4.1 Artikel 8 Absatz 3 – Homeoffice und mobiles Arbeiten

Artikel 8 Absatz 3 spricht statt von Homeoffice/mobilem Arbeiten noch von Telearbeit. Dieser Begriff ist nicht mehr gebräuchlich. Die PV wird sprachlich bzw. der aktuellen Strategie angepasst.

4.2 Artikel 13 Absatz 5 – Grundsätze Arbeitsverhältnis (Wegfall Mitteilung an das Personalamt bei Verlängerung der Probezeit / oder Kündigung während der Probezeit)

In Artikel 13 Absatz 5 ist vorgesehen, dass Probezeitverlängerungen oder eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit dem Personalamt zu melden sind. Die Praxis in den letzten Jahren hat gezeigt, dass diese Meldungen nicht erfolgt sind. Das Personalamt prüft die Meldungen und gibt entsprechende Empfehlungen ab bzw. berät die Anstellungsbehörden. Eine zwingende Anordnung kann das Personalamt indessen nicht abgeben, da die Anstellungsbehörden für die Anstellung, die Festlegung der Probezeit und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zuständig sind. Das Ausbleiben der Meldung an das Personalamt zieht damit keine Rechtsfolgen nach sich. Beendigungen durch Kündigung (auch solche während der Probezeit) sind dem Personalamt ohnehin gemäss Artikel 16 Absatz 3 zu melden. Die Bestimmung in Artikel 13 Absatz 5 erscheint damit als obsolet, weshalb sie aufzuheben ist.

4.3 Artikel 15 Absatz 1 und Absatz 3 (neu) – Aufnahme Delegationsmöglichkeit Unterzeichnung und digitale Form des Arbeitsvertrages (Anliegen aus ERP)

Wie in der Ausgangslage in Ziffer 2.5 erwähnt, sollen bereits heute die Grundlagen in der PV geschaffen werden, um den Abschluss und die Weiterbearbeitung des Arbeitsvertrages in digitaler Form zuzulassen. Es wird dabei bewusst nicht ausschliesslich auf digitale Zertifikate abgestützt, um künftigen Entwicklungen im digitalen Bereich genügend Raum zu belassen. Andererseits nimmt der Arbeitsvertrag im öffentlichen Dienstrecht eine wichtige Rolle ein, auch wenn sich Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis primär aus Gesetz und Verordnung ergeben. Form und Abschluss des Arbeitsvertrages müssen somit einer gerichtlichen Überprüfung standhalten. Vorgaben an die technischen Grundlagen bzw. die digitale Ausgestaltung der Vertragsdokumente werden deshalb zu gegebener Zeit (und nach Massgabe der weiteren Entwicklung der Digitalisierung in der Kantonsverwaltung) noch konkret zu regeln sein (insbesondere etwa vom Personalamt mittels Weisung). Zur Digitalisierung der kantonalen Verwaltung ist Folgendes festzuhalten: Der Grosse Rat hat in der Frühlingssession 2022 das Gesetz über die digitale Verwaltung (DVG) verabschiedet. Als Grundsatz sieht das DVG vor, dass die Abläufe der Behörden im Kanton schrittweise und möglichst vollständig digitalisiert werden. In Artikel 15 wird deshalb (neu) festgehalten, dass der Arbeitsvertrag künftig in schriftlicher Form und – alternativ – in digitaler Form abgeschlossen und weiterbearbeitet bzw. aufbewahrt werden kann.

Gleichzeitig wird in Artikel 15 gestützt auf Artikel 19 Absatz 2 PG eine Delegationsmöglichkeit der Unterschriftsberechtigung eingeführt. Dies im Hinblick auf die Schaffung von administrativen Dienstleistungszentren (Shared Service Center [SSC]). Mit der Delegation der Unterschriftsberechtigung erfolgt *keine*

Übertragung der Rechte und Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis an das Dienstleistungszentrum. Verpflichtet oder berechtigt wird mit der Unterzeichnung bzw. dem delegierten Abschluss der Dokumente somit einzig und alleine die vertretene Anstellungsbehörde. Nicht berührt von der Delegation der Unterschriftsberechtigung sind zudem (personalrechtliche) Verfügungen im Sinne von Artikel 209 Absatz 4 PV, wie etwa die Kündigung des Anstellungsverhältnisses. Solche einseitig-hoheitlichen Verwaltungsakte dürfen weiterhin nur von der Anstellungsbehörde unterzeichnet werden. Um eine einheitliche Praxis in den jeweiligen Organisationseinheiten sicherzustellen, soll die Delegation auf Stufe Direktionen bzw. Staatskanzlei erfolgen. Diese haben die Delegation somit in ihren Organisations- bzw. Delegationsverordnungen entsprechend zu regeln.

4.4 Artikel 29 Absatz 1 – Freistellung (Beseitigung Unklarheit zwischen PG und PV)

Artikel 25 Absatz 3 PG sieht vor, dass die Anstellungsbehörde eine im gekündigten Arbeitsverhältnis stehende Person freistellen kann, wenn es im öffentlichen Interesse liegt. Artikel 29 Absatz 1 führt dazu aus, dass eine Freistellung möglich ist, sobald

- die betroffene Person formell Kenntnis von der bevorstehenden Kündigung hat (Buchstabe a),
- eine Austrittsvereinbarung abgeschlossen ist (Buchstabe b),
- oder die betroffene Person selbst gekündigt hat (Buchstabe c).

In der praktischen Personalarbeit stellt sich der unter Buchstabe a geregelte Tatbestand für eine Freistellung oft problematisch dar, spricht die geforderte formelle Kenntnis der *bevorstehenden* Kündigung.

Gemäss den Vorgaben im PG kann eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter dagegen (erst) freigestellt werden, wenn sie oder er im *gekündigten* Arbeitsverhältnis steht. Eine Kündigung ist nach Lehre und Rechtsprechung (im Privatrecht) eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, mit der ein rechtsänderndes Gestaltungsrecht ausgeübt wird. Die Kündigung zeitigt ihre Wirkung erst mit Empfang durch den Adressaten, mithin also in dem Zeitpunkt, in dem diese dem betroffenen Arbeitnehmenden übergeben bzw. zugegangen ist (in dessen «Machtbereich» gelangt ist). Diese Grundsätze gelten ebenso für Arbeitnehmende von öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern. Im Dienstrecht des Kantons Bern erfolgt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch Verfügung (siehe Artikel 25 Absatz 1 PG). Obwohl das Dienstverhältnis zum Kanton Bern mittels öffentlich-rechtlichem *Vertrag* geschlossen wird (Artikel 16 Absatz 1 PG), tritt hier das Gemeinwesen als Träger hoheitlicher Befugnisse auf. Es gelten somit ebenso die allgemeinen verwaltungsrechtlichen Grundsätze für die Zustellung einer Verfügung.

Mit dem jetzigen Wortlaut «überdehnt» Artikel 29 Absatz 1 Buchstabe a die Vorgaben im PG, indem dieser die Möglichkeit eröffnet, allenfalls schon im Rahmen des rechtlichen Gehörs eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter *konkret* freizustellen und nicht erst ab der Übergabe/Kennntnisnahme der Kündigungsverfügung (mit der Eröffnung des rechtlichen Gehörs erhält die betroffene Person bereits *formell Kenntnis von der bevorstehenden Kündigung*). Dies führt in der Praxis immer wieder zu einer uneinheitlichen Anwendung der Freistellung. Da – im Gegensatz zum privaten Arbeitsvertragsrecht – die Befreiung von der Arbeitspflicht im öffentlichen Dienstrecht klaren Vorgaben folgen muss (der Verzicht auf die Arbeitskraft ist nicht ohne Grund möglich), wird die fragliche Bestimmung in der PV redaktionell (und im Sinne des PG) angepasst. Neu wird in Buchstabe a von Artikel 29 Absatz 1 festgehalten, dass eine Freistellung möglich ist, sobald die Kündigung der betroffenen Person eröffnet worden ist.

Der Form halber sei an dieser Stelle erwähnt, dass die anderen beiden Tatbestände für eine Freistellung, nämlich der Abschluss einer Austrittsvereinbarung (einvernehmlicher Austritt) oder die Kündigung durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter selber, keine Praxisprobleme bieten. Obwohl die Freistellung im PG einzig bei der Kündigung durch die Anstellungsbehörde (Artikel 25 Absatz 3 PG) explizit genannt wird, gilt es als unbestritten, dass der Anstellungsbehörde diese Fernhaltemassnahme auch dann offenstehen muss, wenn eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses getroffen wurde oder wenn die betroffene Person selber gekündigt hat.

4.5 Artikel 30 Absatz 2 – Erwerbseinkommen während Freistellung (kein Verzicht mehr auf eine Anrechnung)

Wird eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im gekündigten Arbeitsverhältnis freigestellt, so kann sie vor Ablauf der Kündigungsfrist bereits eine neue Erwerbstätigkeit aufnehmen. Ob und inwieweit das dort erzielte Einkommen an die restliche Gehaltszahlung des Kantons Bern angerechnet wird, ergibt sich aus Artikel 30 Absatz 2. So kann in Ausnahmefällen auf eine Anrechnung von Dritteinkommen verzichtet werden. Die Kompetenz dazu liegt bei der Anstellungsbehörde. Die Nichtanrechnung eines während der Dauer der Freistellung erzielten Dritteinkommens wird in der Praxis aber kaum gewährt. Nichts desto trotz führt diese Möglichkeit bei Freistellungen regelmässig zu Diskussionen mit den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere bei den Gesprächen in Bezug auf den Abschluss einer Austrittsvereinbarung. Es erscheint aus heutiger Sicht wenig opportun, bei einer Freistellung – mithin also während einer laufenden Fernhaltmassnahme – den betroffenen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern ein Zusatzeinkommen zum ordentlichen Gehalt beim Kanton Bern zu gewähren. Satz 2 von Absatz 2 wird deshalb ersatzlos gestrichen. Eine Anrechnung von anderweitig erzielten Erwerbseinkommen hat somit immer zu erfolgen.

4.6 Artikel 30b Absätze 1 und 2 – Inhalt von Austrittsvereinbarungen (Kürzung der Leistungen)

Gemäss dem geltenden Artikel 30b ist bei Austrittsvereinbarungen nach Artikel 27a PG

- eine Verlängerung der ordentlichen Kündigungsfrist bis zu maximal einem Jahr;
- eine Abgangsentschädigung von bis zu 13 Monatsgehältern (als Kapitalleistung; siehe Erwägung Ziffer 2.4 in VGE 100.2018.278 vom 4. Dezember 2019);
- ein Beitrag an die nachgewiesenen Kosten für die externe Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung (Outplacement) im Umfang von maximal zwei Monatsgehältern möglich.

Die verschiedenen Leistungsarten können kumuliert werden. Innerhalb der Leistungsarten kommt den Anstellungsbehörden zudem ein weiterer Ermessensspielraum zu. Aufgrund der in der Praxis oft geäusserten Unsicherheiten, was als angemessene Leistung gelten könnte, hat das Personalamt (Abteilung Personalrecht und berufliche Vorsorge) am 15. November 2015 gegenüber der Personalleiterkonferenz (PEKO) eine Empfehlung erlassen. Danach wird als Verhandlungsbasis eine Austrittsfrist von bis zu sechs Monaten empfohlen. Weiter könnten Beiträge an die berufliche Neuorientierung in komplexen personalrechtlichen Konfliktsituationen den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine neue Perspektive aufzeigen und damit den Weg zu einer einvernehmlichen Lösung mittels einer Austrittsvereinbarung ebnen. Die Höhe des Beitrages an ein Outplacement solle sich jedoch an den bestehenden beruflichen Gegebenheiten orientieren; im Sinne des zweckmässigen Mitteleinsatzes sei deshalb *nicht* stets der Maximalbetrag von zwei Monatsgehältern zu gewähren. Sehr grosse Zurückhaltung sei dagegen bei der Zusprechung von Abgangsentschädigungen zu üben. Abgangsentschädigungen sollten in der Regel nur dort gewährt werden, wo die betroffenen Personen an der bestehenden Arbeitssituation kein oder nur ein geringes Verschulden trifft (bspw. wenn die Verhaltens- und Leistungsbewertung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nicht zu beanstanden sei, jedoch aufgrund der neuen – politischen – Ausrichtung der Organisationseinheit eine weitere Zusammenarbeit mit ihr oder ihm absehbar wenig gedeihlich wäre) und damit einhergehend für den Kanton Bern im Kündigungsfall ein erhebliches Prozessrisiko bestehe. Die Empfehlung des Personalamts hat sich in den vergangenen Jahren als tragfähige Verhandlungsbasis herauskristallisiert (so betrug etwa die vereinbarte Austrittsfrist im Durchschnitt rund fünf Monate und nur in wenigen Fällen wurde eine Abgangsentschädigung gesprochen).

Die heutigen in Artikel 30b vorgesehenen Leistungen zeichnen ein Bild, das so in der Praxis nicht mehr besteht (siehe dazu auch Ausgangslage, Ziffer 2.6). In den Verhandlungen zum Abschluss einer Aus-

trittsvereinbarung bietet der theoretisch mögliche Leistungskatalog immer wieder Anlass zu Diskussionen. Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen von Möglichkeiten der Anstellungsbehörden aus, die in der Realität so schon lange nicht mehr gegeben sind. Die Praxis zielt jedoch in eine ganz andere Richtung. Die Finanzdirektion sieht hier erheblichen Anpassungsbedarf. Neu soll der Leistungskatalog deshalb wie folgt aussehen:

- Eine Austrittsfrist von max. neun Monaten;
- Eine Abgangsentschädigung von bis zu sechs Monatsgehältern (als Kapitalleistung);
- Einen Beitrag an die nachgewiesenen Kosten für die externe Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung (Outplacement) im Umfang von maximal zwei Monatsgehältern (wie bis anhin).

Nach wie vor sind die einzelnen Leistungen kumulierbar, was den Anstellungsbehörden (noch immer) einen hohen Ermessensspielraum für adäquate Einzellösungen belässt.

4.7 Artikel 31 Absatz 2 – Gehaltsanspruch, Berechnungsregel

Gemäss der aktuellen Bestimmung in Artikel 31 Absatz 2 wird der Teilwert des Monatsgehalts auf der Grundlage von 30 Kalendertagen ermittelt. In SAP wird neu mit der effektiven Anzahl Kalendertage des jeweiligen Monats gerechnet. Diese Änderung bei der Berechnungsweise wird in der PV abgebildet.

4.8 Artikel 40 Absätze 3 und 4 – Gehaltsstufen bei Stellenantritt (Förderung von Teilzeitarbeit und Anrechnung Betreuungsarbeit)

Mit RRB 1214/2021 vom 27. Oktober 2021 (Teilrevision Gehaltssystem für das Kantonspersonal) wurde die Finanzdirektion beauftragt, die in Artikel 40 PV festgehaltenen Kriterien zur Festlegung der Einstufung für neu anzustellendes Personal zusammen mit der Konferenz der Personalleiterinnen und Personalleiter (PEKO) zu überprüfen und dem Regierungsrat allfällige Vorschläge zur Anpassung im Rahmen der Teilrevision der PV per 1. Januar 2023 vorzulegen.

Die Überprüfung der Kriterien zum Anfangslohn zeigte, dass Artikel 40 PV in verschiedener Hinsicht angepasst werden soll. Die Begriffe «direkt» und «indirekt dienliche Erfahrung» in den Absätzen 3 und 4 werden gestrichen. Die Unterscheidung der beiden Absätze erfolgt neu zwischen «beruflicher» und «ausserberuflicher Erfahrung». Die berufliche Erfahrung in Absatz 3 wird wie bis anhin nach Massgabe der Übereinstimmung der erworbenen Berufskennnisse mit der neu zu übernehmenden Stelle berücksichtigt. Der Kanton Bern legt als Arbeitgeber Wert auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, auf die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern und auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Berufserfahrung aus einer früheren Tätigkeit wird deshalb ab einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent voll, d. h. gleich wie ein Vollzeitpensum, angerechnet. Diese Änderung entspricht auch der Zielsetzung der Personalstrategie 2020-2023 zur gezielten Förderung von Teilzeitarbeit (Massnahme 2.2). Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass es ab einem mittleren Beschäftigungsgrad (d. h. ab einem 50%-Pensum) möglich ist, die notwendige Berufserfahrung zu sammeln. Die Situation neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Erwerbstätigkeit zur Erfüllung von Elternpflichten vorübergehend auf bis zu 50 Prozent reduziert haben, wird damit verbessert.

Absatz 4 behandelt neu ausschliesslich die ausserberufliche Erfahrung. Unter ausserberuflichen Tätigkeiten sind primär Ämter zu verstehen, wie beispielsweise die Arbeit in einem Gemeinderat oder die Übernahme einer Beistandschaft, sowie die Betreuungsarbeit. Zur Förderung der Mitarbeitenden mit Betreuungspflichten wird die Zeit für Betreuungsarbeit neu bei jeder Stelle angerechnet. Bisher setzte die Berücksichtigung der Betreuungsarbeit voraus, dass diese für die Stelle «indirekt dienlich» ist. Auf die Beschränkung der maximal anrechenbaren 15 Stufen wird verzichtet. Damit wird verhindert, dass Personen (primär Frauen), die aus diesem Grund ihre Berufstätigkeit für längere Zeit unterbrochen haben, bei Anstellungsbeginn unverhältnismässig tief eingestuft werden. Da heute Personen mit Kindern zu einem

sehr hohen Anteil weiter im Beruf tätig bleiben, wird die Anzahl derartiger Berufsbiografien abnehmen. Wie bisher erfolgt die Anrechnung der unterschiedlichen Tätigkeiten anteilmässig. Sofern die berufliche Erfahrung in vollem Umfang berücksichtigt wird (d. h. bei beruflichen Tätigkeiten ab einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent), wird die Erfahrung aus ausserberuflichen Tätigkeiten oder Betreuungsarbeit nicht berücksichtigt.

Weiterhin eine zentrale Bedeutung haben wird der Absatz 2, der nicht verändert wird: Bei der Festlegung der Einstufung von neu anzustellendem Personal ist auf die Einstufung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine vergleichbare Funktion unter ähnlichen beruflichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllen, Rücksicht zu nehmen.

4.9 Artikel 40a Absätze 1 und 6 – Anfangsgehalt in einer Einstiegsstufe (Einstufung von Mitarbeitenden ohne oder mit wenig Berufserfahrung)

Artikel 40a PV bezweckt die einheitliche und marktgerechte Entlohnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In Gehaltsvergleichen kann festgestellt werden, dass das Grundgehalt nach einer Grundausbildung im Marktvergleich tendenziell zu hoch ist. Beispielsweise liegt gemäss den Angaben von KV Schweiz das durchschnittliche Anfangsgehalt nach einer dreijährigen KV-Lehre bei 53'440 Franken (18 bis 20-jährige Personen). In der für KV-Absolventinnen und -Absolventen häufig verwendeten Gehaltsklasse 12 entspricht die sechste Einstiegsstufe einem Wert von CHF 55'290, was 3.5 Prozent über dem von KV Schweiz erwähnten Lohn liegt. Im Grundgehalt würde die Differenz über zehn Prozent betragen. Die Verwendung von Einstiegsstufen zu Beginn einer Berufslaufbahn ist damit weiterhin gerechtfertigt. Anders verhält es sich bei Personen mit einigen Jahren Berufserfahrung. Die Erfahrung zeigt, dass in solchen Fällen die Konkurrenzfähigkeit zum Markt oft nicht gegeben ist. Dies soll korrigiert werden.

Vor der Integration von Artikel 40a in die PV im Jahr 2017 wurde die Verwendung der Einstiegsstufen in einer speziellen Einstiegsstufenverordnung geregelt (ESV; BSG 153.011.3). Grundsätzlich wurde die ESV unverändert durch Artikel 40a PV abgelöst. Eine wesentliche Anpassung wurde vorgenommen: Während in der ESV nur bei neu anzustellenden Mitarbeitenden ohne oder mit bis zu drei Jahren Berufserfahrung die Einstiegsstufen verwendet wurden, wurde bei der Schaffung von Artikel 40a PV auf eine Begrenzung verzichtet. Der im Artikel 40a PV aufgeführte Abzug kommt damit bei praktisch allen Anstellungen zur Anwendung. Bei Mitarbeitenden mit einer Berufslehre erfolgt dies mit einem Abzug von sechs Stufen gegenüber der gemäss Artikel 40 PV berechneten Einstufung. Beispielsweise wurde bei einer Person mit zehn Jahren Berufserfahrung die Gehaltsstufe 30 berechnet (10 Jahre à 3 Gehaltsstufen). Gestützt auf Artikel 40a PV wurden davon sechs Stufen abgezogen, so dass der Anfangslohn in der 24. Gehaltsstufe festgelegt wurde.

Um die Konkurrenzfähigkeit bei der Anstellung von erfahrenen Personen zu verbessern, soll der Stufenabzug wieder nur noch bei Mitarbeitenden mit bis zu drei Jahren Berufserfahrung erfolgen. In einer Übergangsphase können unerwünschte Differenzen zu den Mitarbeitenden, die noch 2022 angestellt wurden und bei denen ein Abzug erfolgte, verhindert werden, indem bei Neuanstellungen gemäss der Vorgabe von Artikel 40 Absatz 2 PV eine Angleichung an das bestehende Personal vorgenommen wird. Dies gilt auch künftig zwischen den Mitarbeitenden mit leicht weniger bzw. leicht mehr als drei Jahren Berufserfahrung.

4.10 Artikel 45 Absatz 1 (neu) – Bemessungskriterien für den Gehaltsaufstieg (Berücksichtigung Position im Lohnband)

Wie bis anhin stützt sich der Gehaltsaufstieg in erster Linie auf die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung (Artikel 44 Absatz 2). Es hat sich aber gezeigt, dass bei der Gewährung von Gehaltsstufen weitere Kriterien einbezogen werden sollten. In den letzten Jahren hat der Regierungsrat verschiedentlich darauf hingewiesen, dass auch die Position im Gehaltsaufstieg oder der Vergleich mit anderen Mitarbeitenden relevante Kriterien sein können und bei der Anrechnung von Gehaltsstufen differenziert vorzugehen ist. Eine derartige Empfehlung erfolgte im Rahmen der Dellenschliessung oder als Folge der Lohngleichheitsprüfung mit der Aufforderung, die festgestellten Rückstände durch zusätzliche Gehaltsstufen zu reduzieren. Es besteht damit bereits heute keine Koppelung zwischen einer Beurteilungsstufe und dem Gehaltsaufstieg. Mitarbeitende mit einer gleichen Beurteilung können unterschiedlich honoriert werden. Dieses schon bisher angewandte Prinzip wird nun im neu formulierten Absatz 1 festgehalten. Es soll die Ämter darauf hinweisen, dass der Gehaltsaufstieg in einem Gesamtzusammenhang festzulegen ist und die Leistungshonorierung unter Berücksichtigung der Einstufungen der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgen soll. Durch die Kann-Formulierung in Absatz 1 wird hervorgehoben, dass die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung nach wie vor die Grundlage für den Gehaltsaufstieg bleibt.

4.11 Artikel 49 Absätze 1 und 2 – Reinigungspersonal (automatischer Gehaltsaufstieg)

In der Kantonsverwaltung sind rund 500 Mitarbeitende in der Reinigung tätig. Drei Viertel dieser Mitarbeitenden arbeiten an den Berufsschulen und Gymnasien sowie bei der Kantonspolizei. Weitere 200 Reinigungsmitarbeitende sind an den Hochschulen tätig. In der Verwaltung sind rund 90 Prozent der Mitarbeitenden im Reinigungsdienst Frauen. Diese arbeiten vielfach in kleinen Pensen; so haben nur knapp 20 Prozent einen Beschäftigungsgrad von 50 oder mehr Prozent.

Im Anhang 1 PV ist in GK 2 die Funktion «Mitarbeiter/-in Reinigungsdienst» aufgeführt (neu «Reinigungsmitarbeiterin/Reinigungsmitarbeiter»). Für diese Mitarbeitenden legt der Regierungsrat jährlich den Gehaltsaufstieg einheitlich fest. Die Anzahl der gewährten Gehaltsstufen entspricht dem Aufstieg anderer «Automatenfunktionen» wie zum Beispiel den Richterinnen und Richtern. Im Unterschied zu den anderen Funktionen ist bei den Mitarbeitenden Reinigungsdienst der Aufstieg begrenzt und erfolgt nicht bis in das Maximum der Gehaltsklasse (80. Gehaltsstufe, 160 Prozent des Grundgehalts). Sie können gemäss Absatz 2 maximal bis zur Gehaltsstufe 34 aufsteigen, was rund 130 Prozent des Grundgehalts entspricht. Diese Grenze wurde im Marktvergleich festgelegt. In gewissen Einheiten wird auch mit dem Reinigungspersonal eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung durchgeführt. Diese sind mehrheitlich als «handwerkliche Mitarbeiterin, handwerklicher Mitarbeiter» in die GK 2 eingereiht. Der Aufstieg erfolgt zu meist gemäss der Leistungsbeurteilung. In diesen Fällen ist der Gehaltsaufstieg nicht begrenzt.

Die unterschiedliche Behandlung von Mitarbeitenden der gleichen Berufsgruppe bewährt sich nicht und führt in der Anwendung zu Missverständnissen. Nach Rücksprache mit der PEKO wird deshalb vorgeschlagen, dass die in der Reinigung tätigen Mitarbeitenden in der gleichen Funktion eingereiht und der Gehaltsaufstieg nach den gleichen Grundsätzen erfolgen soll. Durch die Überführung der als «handwerkliche Mitarbeiterin, handwerklicher Mitarbeiter» eingereihten Mitarbeitenden in die Funktion «Mitarbeiter/-in Reinigungsdienst» per 1. Januar 2023 werden alle in der Reinigung tätigen Mitarbeitenden dem automatischen Gehaltsaufstieg unterstellt. Gestützt auf aktualisierte Marktvergleiche wird an einer Begrenzung des Gehaltsaufstiegs festgehalten. Neu soll dieser bis zur Gehaltsstufe 45 erweitert werden; dies entspricht knapp 140 Prozent des Grundgehalts. Der Lohn in der GK 2 ist im Vergleich mit der Privatwirtschaft attraktiv; die Gehaltsstufe 45 entspricht CHF 64'956, während gemäss GAV der Jahreslohn CHF 52'000 (Personen mit EBA) und CHF 58'500 (Personen mit EFZ) beträgt. Der Jahreslohn der Gehaltsstufe 45 liegt auf dem Niveau der Stadtverwaltung Bern und leicht über dem Wert der Bundesverwaltung (CHF 63'553), wobei der Bund auf dem Platz Bern noch eine Ortszulage von rund CHF 5'500 gewährt.

Die Erweiterung des Aufstiegs bis zur Gehaltsstufe 45 erfordert auch eine Anpassung von Anhang 4 PV, welcher die Bandbreite für die Festlegung der Einstufung bei Stellenantritt regelt.

Die knapp 200 Mitarbeitenden, die heute in der Gehaltsstufe 34 sind, können ab 2024 von einem Gehaltsaufstieg profitieren. Einige Mitarbeitende, die bisher dem Leistungsaufstieg unterstellt sind, sind aktuell höher als in die Gehaltsstufe 45 eingestuft. Bei diesen wird der Aufstieg gestoppt, es erfolgt jedoch keine Rückstufung. In Einheiten, in denen ein Gespräch zur Leistung und dem Verhalten durchgeführt wird, kann dies weiterhin so gehandhabt werden. Das Gespräch hat aber keinen Einfluss auf die Höhe des Gehaltsaufstiegs.

In der Übergangsbestimmung T9 wird explizit festgehalten, dass keine Rückstufung von Gehaltsstufen erfolgt bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche zum Zeitpunkt der Überführung mehr als 45 Gehaltsstufen aufweisen.

4.12 Artikel 60 Absatz 1a (neu), Absätze 3 und 4 – Mutterschaftsurlaub (Verlängerung)

Wie in der Ausgangslage bereits erwähnt, wurde auf Bundesebene eine Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung um längstens 56 Tage (8 Wochen) für den Fall beschlossen, dass ein Neugeborenes während mindestens zwei Wochen ununterbrochen im Spital verbleiben muss (Artikel 16c EOG). Zeitgleich wurde in Artikel 329f OR festgehalten, dass sich der Mutterschaftsurlaub um die gleiche Dauer wie die Mutterschaftsentschädigung verlängert. Die Gesetzesänderung wurde nach Ablauf der Referendumsfrist auf den 1. Juli 2021 in Kraft gesetzt. Bis anhin sah das EOG eine Mutterschaftsentschädigung von 98 Tagen (14 Wochen) ab dem Tag der Niederkunft vor. Musste das Neugeborene nach der Geburt länger als drei Wochen im Spital bleiben, konnte der Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung aufgeschoben werden. Während des Aufschubes sah das EOG keinen Erwerbsersatz für die Mutter vor. Der Bundesrat und das Parlament haben diese Lücke nun geschlossen. Neu ist kein (unbezahlter) Aufschub der Mutterschaftsentschädigung mehr vorgesehen und der Aufenthalt des Neugeborenen im Spital wurde auf zwei Wochen gesenkt. Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung beginnt gemäss EOG ab dem Tag der Niederkunft. Muss das Kind während mindestens zwei Wochen ununterbrochen im Spital verbleiben, wird die Mutterschaftsentschädigung verlängert. Anspruch auf eine Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung haben nur Frauen, die im Zeitpunkt der Geburt erwerbstätig sind und die Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub weiterführen oder eine neue Erwerbstätigkeit aufnehmen. Die Verlängerung entspricht der Dauer der Hospitalisierung des Neugeborenen, längstens aber 56 Tage (8 Wochen). Die Mutterschaftsentschädigung dauert demnach längstens 154 Tage (22 Wochen). Es wird ein Taggeld in der Höhe von 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens ausgerichtet.

Eine Umfrage bei den Kantonen im September 2021 hat ergeben, dass die meisten Kantone die bundesrechtliche Regelung übernehmen. Auch im Kanton Bern wird die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes eingeführt. Bei einer Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung verlängert sich der kantonale Mutterschaftsurlaub um die gleiche Dauer. Das Gehalt wird während der Verlängerung zu 100 Prozent des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades der fünf Monate vor Beginn des Anspruchs ausgerichtet. Bei dieser Variante entstehen der Mitarbeiterin keine Nachteile in Bezug auf die Versicherung bei der Pensionskasse, beim Ferienanspruch sowie bei der Dienstzeitanrechnung. Die Zusatzkosten für den Kanton sind als gering einzustufen, da die bundesrechtliche Mutterschaftsentschädigung dem Kanton zusteht.

Es soll an dieser Stelle auf eine Besonderheit hingewiesen werden, welche durch die Übernahme der neuen bundesrechtlichen Regelung entsteht. Der Kanton Bern gewährt seinen Mitarbeiterinnen bereits jetzt wie viele andere Kantone zwei Wochen mehr Mutterschaftsurlaub (16 Wochen) als das bundesrechtliche Minimum (14 Wochen). Gemäss Artikel 60 Absatz 3 PV kann der Mutterschaftsurlaub bereits zwei Wochen vor dem mutmasslichen Geburtstermin angetreten werden. Auf Bundesebene beginnt der

Mutterschaftsurlaub immer am Tag der Geburt (Artikel 329f Absatz 1 OR und Artikel 16c Absatz 1 EOG). Bei einer Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes nach neuem Recht, kommt es zu einer theoretischen Ungleichbehandlung. Eine Mutter, die den Mutterschaftsurlaub bereits zwei Wochen vor der Geburt angetreten hat, hat einen Maximalanspruch von 24 Wochen Mutterschaftsurlaub (volle 16 Wochen plus 8 Wochen Verlängerung). Eine Mutter, die den Urlaub erst bei Niederkunft des Kindes angetreten hat, erhält maximal 22 Wochen (16 Wochen plus nur noch 6 Wochen Verlängerung, da auf Bundesebene die letzten zwei Wochen bereits zu der Verlängerung gehören). Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes (erfreulicherweise) selten vorkommt. Gleichzeitig ist die Möglichkeit für Mütter, den Mutterschaftsurlaub bereits zwei Wochen vor der Geburt anzutreten, äusserst wichtig. Daher soll es auch weiterhin möglich bleiben, den Mutterschaftsurlaub bereits zwei Wochen vor dem Geburtstermin anzutreten, auch wenn dies dazu führen kann, dass eine Mutter (in seltenen Fällen) einen längeren Mutterschaftsurlaub erhält.

In Artikel 60 Absatz 3 wird bis anhin lediglich erwähnt, dass Krankheit und Unfall den Mutterschaftsurlaub nicht unterbrechen. Dies gilt indessen auch für den unbezahlten Urlaub. Da in der Praxis immer wieder Fragen diesbezüglich gestellt wurden, wird der unbezahlte Urlaub neu explizit in der Bestimmung erwähnt.

4.13 Artikel 60a Absatz 1a (neu) – Vaterschaftsurlaub (Anspruch auch bei Tod des Kindes ab der 23. Schwangerschaftswoche analog Mutterschaftsurlaub)

Gemäss Praxis nach Einführung des Vaterschaftsurlaubes hat der Kanton Bern den Vaterschaftsurlaub auch gewährt, wenn das eigene Kind nicht lebensfähig geboren wurde, sofern die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hatte. Dies analog zur (beim Bund und Kanton) geltenden Regelung beim Mutterschaftsurlaub (Praxis abgebildet im «Merkblatt Vereinbarkeit Beruf und Familie», Frage 5 letzter Absatz). Nach Einführung des schweizweiten Vaterschaftsurlaubes hat der Bund bezüglich dieser Frage eine andere Praxis vorgesehen. Gemäss Kreisschreiben über die Mutter- und Vaterschaftsentschädigung (KS MVSE) entsteht kein Anspruch auf die Vaterschaftsentschädigung, wenn das Kind tot geboren wird oder bei der Geburt stirbt (Rz. 1050). In seiner Antwort auf die Motion von Greta Gysin «Vaterschaftsurlaub auch beim Tod des ungeborenen Kindes» weist der Bundesrat zwar darauf hin, dass der Vater ebenso von dem sehr belastenden und traurigen Ereignis betroffen ist, wenn ein Kind stirbt oder tot geboren wird. Der Vaterschaftsurlaub habe aber primär zum Ziel, dass sich der Vater in die veränderte Familiensituation mit dem Neugeborenen einbringen könne. Ziel des Mutterschaftsurlaubes sei es zwar auch, dass sich die Mutter um das Neugeborene kümmern und die Mutter-Kind-Beziehung aufbauen könne. Der Mutterschaftsurlaub diene aber auch dazu, dass sich die Mutter von den Anstrengungen der Schwangerschaft erholen könne. Aus diesem Grund rechtfertige sich die unterschiedliche Regelung. Diese Praxis des Bundes soll auf den Kanton Bern indessen keine Anwendung finden. Vielmehr soll die bisherige Praxis bestehen bleiben. Da Väter genauso so wie Mütter betroffen sind, soll ihnen analog zum Mutterschaftsurlaub der Vaterschaftsurlaub gewährt werden, sofern die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.

4.14 Artikel 60a Absatz 4 (neu) – Vaterschaftsurlaub (Pflicht für Einreichung Formular)

Auf Bundesebene wurde per 1. Januar 2021 ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub eingeführt. Der Kanton Bern hatte den Vaterschaftsurlaub bereits per 1. Januar 2015 eingeführt. Der Vaterschaftsurlaub auf Bundesebene entspricht in Bezug auf Umfang und Modalitäten demjenigen des Kantons. Es waren daher keine Anpassungen der kantonalen Bestimmungen notwendig. Eine Neuerung besteht jedoch darin, dass für den zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub eine Entschädigung gemäss Erwerbersatzordnung (EO) ausbezahlt wird. Da die Väter in den zwei Wochen das volle Gehalt erhalten, steht die entsprechende

Entschädigung dem Kanton als Arbeitgeber zu. Analog wie beim Mutterschaftsurlaub soll in der PV festgehalten werden, dass die Väter verpflichtet sind, die Entschädigung gegenüber der Ausgleichskasse geltend zu machen. Bei Nichtabgeben des Formulars wird das Gehalt um die dem Kanton entgehende Vaterschaftsentschädigung gekürzt.

4.15 Artikel 97 Absatz 4 – Anrechenbare Dienstzeit (neue Grundlagen für die Anrechnung bei der Übernahme von neuen Aufgaben durch den Kanton)

Fallen *durch Gesetz* öffentliche Aufgaben an den Kanton, ist die in der entsprechenden Funktion geleistete Dienstzeit anzurechnen, so Artikel 97 Absatz 4. Eine dem Wortlaut von Absatz 4 vergleichbare Regelung bestand bereits in Artikel 39 Absatz 4 der Gehaltsverordnung vom 26. Juni 1996 (GehV). Die damalige Norm wurde – leicht modifiziert – per 1. Juli 2005 in die PV übernommen. Im Vortrag zur Totalrevision der PV 2005 finden sich jedoch keine Hinweise zu den rechtlichen Überlegungen zum Vorbehalt, dass die Aufgabe per Gesetz an den Kanton Bern fallen muss. Übergeordnete gesetzliche Vorgaben im PG bestehen ebenso nicht.

In den letzten Jahren waren Teile der kantonalen Verwaltung einem strukturellen Wandel unterworfen. Dies beinhaltete unter anderem den Transfer von vormals kommunalen Aufgaben an den Kanton Bern (beispielhaft seien die Revision des Vormundschafts- und Erwachsenenschutzrechts oder die Ausgliederung des Quellensteuerbereichs der Gemeinden an den Kanton genannt). Teilweise erfolgte damit eine Eingliederung von externem Personal in die Kantonsverwaltung. Dabei zeigte sich, dass Artikel 97 Absatz 4 zu einschränkend formuliert ist und durchaus zu unbilligen Lösungen führen kann. Dies insbesondere dann, wenn solche Aufgaben nur auf Verordnungsstufe oder sogar mittels Rahmenvertrag an den Kanton übertragen werden sollten. Eine durchaus berechtigte Anrechnung von Dienstjahren bei externen (öffentlich-rechtlichen) Arbeitgebern war diesfalls aufgrund des Wortlauts von Artikel 97 PV von vornherein ausgeschlossen.

Neu soll nun eine Anrechnung nicht nur dann möglich sein, wenn Aufgaben per Gesetz an den Kanton fallen. Der entsprechende Rahmen wird redaktionell offener gestaltet. Der bisherige Automatismus einer Anrechnung entfällt. Dafür wird neu die Entscheidung über eine allfällige Anrechnung von Dienstjahren (bei externen Arbeitgebern) den Direktionen und der Staatskanzlei überlassen (für die Hochschulen, die Justiz, die Finanzkontrolle, die Datenschutzaufsichtsstelle sowie die Parlamentsdienste ergibt sich die Kompetenz entsprechend aus Artikel 2 PV). Es versteht sich von selbst, dass dieser Entscheid der Organisationseinheiten über eine mögliche Anrechnung von (externen) Dienstjahren willkürfrei sein und dem Gebot der Gleichbehandlung standhalten muss. Dies deshalb, da die Anrechnung von Dienstjahren nicht nur einen Einfluss auf die Treueprämie hat. Die geleisteten Dienstjahre als Ganzes spielen ebenso eine zentrale Rolle beim Kündigungsschutz, nämlich bei der Dauer der Sperrfristen (dazu Artikel 28 PG). Aus Sicht der Finanzdirektion steht ebenfalls ausser Frage, dass die neue Regelung – etwa bei weitreichenden Integrationsprojekten – soweit notwendig durch die jeweiligen Rechtsetzungsorgane mittels spezifischer Regelungen in Gesetz oder Verordnung «übersteuert» werden kann, um eine ganzheitliche Überführung für alle betroffenen Personen sicherzustellen.

4.16 Artikel 110 Absatz 1 – Berechnung Fahrkosten

Der Wortlaut von Artikel 110 verursachte in der Praxis Schwierigkeiten. Insbesondere die Regelung, dass nur «zusätzlich» entstandene Fahrkosten erstattet wurden, war unklar. Der Artikel wurde daher neu formuliert. Weiterhin wird in Satz 1 im Grundsatz festgehalten, dass Dienstreisen vom Arbeitsort zum Einsatzort entschädigt werden. Der zweite Satz beschäftigt sich mit dem Umstand, dass eine Dienstreise direkt vom Wohnort gestartet wird. Falls die Strecke zwischen Wohnort und Einsatzort kürzer ist als die

Strecke zwischen Arbeitsort und Einsatzort, wird nur die kürzere entschädigt (als Beispiel sei hier genannt: Wohnort Biel, Arbeitsort Münsingen und Einsatzort Tavannes. Es wird nur die kürzere Strecke zwischen Biel und Tavannes entschädigt. Als weiteres Beispiel sei Wohnort Interlaken, Arbeitsort Münsingen und Einsatzort Tavannes genannt. Es wird die Strecke Münsingen Tavannes entschädigt). Falls sich der Einsatzort auf der Strecke zwischen Wohnort und Arbeitsort, also auf dem Arbeitsweg, befindet, wird in der Regel keine Entschädigung ausgerichtet. Entstehen dem Mitarbeiter diesfalls jedoch Zusatzkosten, um den Einsatzort zu erreichen, so sind diese zu entschädigen (als Beispiel sei hier genannt: Wohnort Bern, Arbeitsort Thun und Einsatzort Münsingen. Muss eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in Münsingen mit dem Bus fahren, um zum Einsatzort zu gelangen, verfügt sie oder er jedoch «nur» über ein (Bahn-)Streckenabonnement Bern-Thun, so sind die Kosten für die zusätzliche Busfahrt zu entschädigen).

4.17 Artikel 114a Absatz 1 (neu), Absätze 2 und 3 – Infrastruktur (Verpflichtung zur Nutzung der kantonalen Infrastruktur)

In der Personalverordnung soll festgehalten werden, dass nur noch kantonale Infrastruktur für die Erfüllung der Aufgaben genutzt werden darf. Im Vordergrund stehen Sicherheitsgründe. Private Geräte sind deutlich verwundbarer als professionell gemanagte Geräte. Das zuständige Amt für Informatik und Organisation des Kantons Bern (KAIO) kann mit der IT-Infrastruktur (umfassend Telefon- und Videokonferenzlösungen wie bspw. Skype, neu auch Zoom) und mittels EMM gesicherten und mit kantonalen Flat-Rate Abonnementen ausgerüsteten Mobiltelefonen alle ICT-Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abdecken. Gleiches gilt im Übrigen für die kantonale VDI-Lösung. Zwar wird hier für den Zugang in das kantonale Netzwerk der private PC (bei EMM das private Smartphone) genutzt. Jedoch werden mit dem VDI- und dem EMM-Zugang letztlich kantonale ICT-Mittel verwendet, die für die dienstliche Nutzung zugelassen sind.

Die bisherigen Absätze 1 und 2 werden zu den Absätzen 2 und 3. In Bezug auf Absatz 2 sei festgehalten, dass dieser insbesondere bei Berufsgruppen zur Anwendung gelangt, welche ihre privaten Räume und Infrastruktur für die Arbeitsausübung benutzen (Arbeitsort). Der Arbeitsort ist in diesen Fällen vertraglich vereinbart (z.B. amtliche Tierärzte, Tierärzte des Amtes für Veterinärwesen). Im Rahmen der «Strategie zur Förderung von Homeoffice in der Kantonsverwaltung» (siehe [RRB 699/2021 vom 9. Juni 2021](#)) gelangt Artikel 114a Absatz 2 PV jedoch nicht zur Anwendung. Die diesbezügliche Benutzung oder mögliche Abnutzung privater Infrastruktur (z. B. Büroeinrichtung, Internetanschluss, Drucker, Papier, Mobiltelefon etc.) im Rahmen von Homeoffice wird nicht entschädigt (Ziffer 6.2 der [Weisung des Personalamts «Homeoffice und mobiles Arbeiten in der Kantonsverwaltung»](#) und Frage 6 [Merkblatt «Homeoffice und mobiles Arbeiten in der Kantonsverwaltung: Häufig gestellte Fragen»](#)).

Der Grosse Rat hat in der Frühlingsession 2022 das Gesetz über die digitale Verwaltung (DVG) verabschiedet (derzeit läuft noch bis zum 6. Juli 2022 die Referendumsfrist). Das Amt für Informatik und Organisation (KAIO) ist aktuell an den Arbeiten zur Ausführungsverordnung zum DVG. Mit der Verordnung über die digitale Verwaltung (DVV) wird die ICT-Verordnung dereinst aufgehoben. Der Verweis im Artikel auf die ICT-Verordnung wird dementsprechend auf diesen Zeitpunkt hin angepasst werden.

4.18 Artikel 119 Absätze 1 und 2 – Zeitgutschrift für Nachtarbeit (Ausweitung bis auf Gehaltsklasse 23)

Mit der per 1. Januar 2020 in Kraft getretenen Revision des Polizeigesetzes (PolG; BSG 551.1) sowie der Polizeiverordnung (PolV; BSG 551.111) hat der Regierungsrat die Gesetzgebung im Bereich der Kantonspolizei neu geregelt. Mit Artikel 82 PolV hat er dabei den Anspruch auf die Zeitgutschrift für

Nacharbeit für die Mitarbeitenden der Kantonspolizei in den Gehaltsklassen 1 bis 23 festgesetzt. Demgegenüber beschränkt die Personalverordnung den Anspruch für alle übrigen unter Artikel 119 Absatz 1 PV abschliessend genannten Personalkategorien auf die Gehaltsklassen 1 bis 18, wodurch sich eine Diskrepanz zwischen PoIV und PV ergibt. Diese soll im Rahmen der vorliegenden Teilrevision bereinigt werden, indem der Anspruch in Absatz 1 auf die Gehaltsklassen 19 bis 23 ausgedehnt und Absatz 2 entsprechend nachgeführt wird.

Damit ist kantonsweit eine einheitliche Auslegung und Abgrenzung der Anspruchsberechtigung sichergestellt, welche allerdings in der betrieblichen Praxis kaum ins Gewicht fällt: In den unter Artikel 119 Absatz 1 PV erwähnten Personalkategorien sind nur vereinzelt Mitarbeitende in den höheren Gehaltsklassen 19 bis 23 zu finden, welche regelmässig Nacharbeit leisten und damit von der Anpassung betroffen wären. Für die Ausweitung spricht ferner die Tatsache, dass bei der Zeitgutschrift für Nacharbeit der Aspekt des Gesundheitsschutzes bzw. des Erholungseffekts wegen belastender Arbeitsbedingungen im Vordergrund steht, weshalb deren Ausrichtung nicht von der Einreihung abhängig sein sollte. Zudem wurde ebenso der Anspruch auf die geldwerten Zulagen für spezielle Arbeitseinsätze, namentlich Nacht-, Wochenend- und Pikettdienstzulagen, bereits vor einigen Jahren auf die Gehaltsklassen 19 bis 23 ausgedehnt. Die in Abhängigkeit der Gehaltsklasse unterschiedlichen Abgrenzungen bei den geldwerten Zulagen bzw. der Zeitgutschrift für Nacharbeit sind für die Mitarbeitenden nicht einleuchtend.

4.19 Artikel 122 Absatz 1 und 209 Absatz 2 – Kostenersatz für Gerichts- und Anwaltskosten (Entscheid und Verfügungskompetenz wird neu den Direktionen und der Staatskanzlei zugewiesen)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ein Gesuch um Übernahme von Gerichts- und Anwaltskosten stellen, wenn sie in Ausübung ihres Amtes durch Dritte in ein Verfahren gezogen werden. Der Kanton übernimmt die Kosten nach Massgabe des Verschuldens (Artikel 51 PG). Der Gesetzgeber sieht in Artikel 51 PG zwei Möglichkeiten des Kostenersatzes vor: Gerichts- und Anwaltskosten können entweder als Vorschuss und damit bereits vor Vorliegen eines rechtskräftigen Urteils geleistet werden oder aber den Mitarbeitenden nachträglich rückvergütet werden. Eine nachträgliche Rückvergütung bietet sich insbesondere dann an, wenn mit grosser Wahrscheinlichkeit ein erhebliches Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gegeben ist und der Arbeitgeber damit nur einen Teil oder gar keine Kosten übernehmen müsste. Für das Verfahren ist heute vorgesehen, dass die jeweilige Direktion oder die Staatskanzlei eine Stellungnahme des Personalamtes einholen, bevor allfällige Leistungen ausgerichtet werden (Artikel 122). Die Praxis in den letzten Jahren hat gezeigt, dass eine Stellungnahme des Personalamtes nicht zielführend ist. Es ist jeweils im Einzelfall anhand der konkreten Umstände abzuwägen, ob allfällige Leistungen auszurichten sind. Die Anstellungsbehörde bzw. die Direktion kann andererseits auch besser beurteilen, wann eine Übernahme der Kosten nicht angezeigt erscheint (insbesondere wenn Hinweise für ein schweres Verschulden der Mitarbeitenden vorliegen, welche gegen eine Ausrichtung von Leistungen sprechen würde). Eine allfällige Kostengutsprache bzw. -bevorschussung ist grundsätzlich zunächst für das erstinstanzliche Verfahren zu gewähren und in diesem darauf hinzuweisen, dass für das Rechtsmittelverfahren ein neues Gesuch unter Beilage des erstinstanzlichen Entscheids zu stellen ist. Nach dem erstinstanzlichen Entscheid können die Umstände, insbesondere ein allfälliges Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters noch besser beurteilt werden. Das heutige Vorgehen in Artikel 122 bedeutet einen nicht zu unterschätzenden Verwaltungsaufwand. In Zukunft soll keine Stellungnahme des Personalamtes mehr eingeholt werden müssen. Auch die Verfügungskompetenz bei allfälligen Streitigkeiten rund um den Kostenersatz wird neu der Anstellungsbehörde zugewiesen, da es sich mehr um einen Führungsentscheid handelt.

4.20 Artikel 136a Absätze 1 bis 3 – Jahresarbeitszeit (Aufhebung von Verweis auf Arbeitszeit-Reglement und Delegationsmöglichkeit)

Wie in der Ausgangslage (Ziffer 2.2) ausgeführt, wird das Reglement über die Jahresarbeitszeit (inkl. Langzeitkonto-Reglement des Personalamts) nicht mehr weitergeführt. Die zentralen Grundlagen zur Arbeitszeit werden daraus in die die PV übernommen. Damit entfällt die Grundlage für Absatz 3 von Artikel 136a. Dieser wird ersatzlos gestrichen.

Darüber hinaus wird auch Absatz 2 von Artikel 136a gestrichen. Die Bestimmung geht aus Sicht der Finanzdirektion zu weit. So zentrale personalrechtliche Aspekte wie die anwendbaren Arbeitszeitmodelle können nicht «ins Unendliche» delegiert werden (selbst im Lichte der Generalklausel in Artikel 109 Absatz 2 PG). Dies zeigten die politischen Prozesse zur Erarbeitung der Grundlagen zur Vertrauensarbeitszeit (VAZ), welche letztlich auf Stufe PG geregelt wurden. Mit dem heutigen Absatz 2 von Artikel 136a wäre es theoretisch möglich, dass eine von einer Direktion ermächtigte Organisationseinheit, etwa ein Amt, für sich selber über die Einführung der VAZ bestimmen könnte. Es versteht sich von selbst, dass dies kaum einer einheitlichen Anwendung des Personalrechts zuträglich wäre, wenn Arbeitszeitmodelle auf jeder Verwaltungsstufe ohne weitere Vorgaben eingeführt werden könnten.

Erwähnt sei, dass es den Organisationseinheiten unbesehen dieser Streichungen möglich ist, innerhalb des ordentlichen Arbeitszeitmodells der Jahresarbeitszeit bedarfsgerecht besondere Regelungen über die Arbeitszeit für einzelne Berufsgruppen zu erlassen (etwa im Schichtbetrieb oder bei Spezialeinsätzen; siehe dazu Artikel 125 Absatz 5 und Artikel 126).

4.21 Artikel 136b Absatz 4 und Absatz 5 (neu) – Jahresarbeitszeitsaldo (Präzisierung bei Überschreiten der Minusstunden)

Der jetzige Artikel 136b Absatz 4 bildet keinen konsistenten Satz und ist unverständlich. In der Praxis gibt es daher Probleme, wie vorzugehen ist, wenn am Ende des Kalenderjahres der erlaubte Saldo von 100 Minusstunden überschritten wird. Neu wird ausdrücklich festgehalten, dass eine Verrechnung mit dem Gehalt nur für den Teil der Minusstunden zulässig ist, welcher den Höchstsaldo von 100 Minusstunden überschreitet. Auf eine analoge Regelung wie bei den Plusstunden (Reduktion bis auf 50 Stunden) wird bewusst verzichtet. Eine regelmässige Verrechnung von Minusstunden am Ende des Kalenderjahres würde den im Arbeitsvertrag festgelegten Beschäftigungsgrad und das bei der Pensionskasse versicherte Gehalt unterlaufen. Es können daher lediglich die den Höchstsaldo überschreitenden Minusstunden mit dem Gehalt verrechnet werden. Ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit der Verrechnung der Minusstunden nicht einverstanden, ist zwingend eine Vereinbarung zu treffen, wann die den Höchstsaldo überschreitenden Minusstunden nachzuholen sind. Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass ein Saldo von über 100 Minusstunden nicht vorkommen sollte. Gemäss Ampelsteuerung im System der Jahresarbeitszeit dürfen ab 60 Minusstunden weitere Minusstunden nur noch in Absprache mit der oder dem Vorgesetzten erfolgen.

4.22 Artikel 146 Absatz 3 – Kürzung der Ferien

In Artikel 146 Absatz 3 wird festgehalten, dass bezahlter Mutterschaftsurlaub nach Artikel 60 nicht als Abwesenheit für eine Ferienkürzung zu berücksichtigen sind. Dies muss analog auch für den bezahlten Vaterschafts- und den Adoptionsurlaub sowie für den bezahlten Betreuungsurlaub nach Artikel 156a gelten. Die gleiche Regelung besteht auch für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse (Artikel 329b Absatz 3 OR).

4.23 Artikel 149 Absätze 2 und 3 – Ferienanspruch (Bezug von mindestens zwei Wochen am Stück)

Das Personalrecht des Kantons Bern sieht keine Vorgaben betreffend einen zusammenhängenden Bezug eines Teils der laufenden Ferien vor. Dies im Gegensatz zum privaten Arbeitsvertragsrecht. Artikel 329c Absatz 1 OR legt fest, dass wenigstens zwei Ferienwochen des laufenden Ferienanspruches der Arbeitnehmenden zusammenhängen müssen. Mit dieser gesetzlichen Bestimmung soll der Zweck der Ferien, nämlich der angestrebte Erholungswert, sichergestellt werden. Das Obergericht des Kantons Bern hat mit Urteil vom 19. Februar 2010 in Auslegung zu Artikel 329c Absatz 1 OR weiter festgehalten, dass entscheidend für den Erholungszweck allein die Zeitspanne sei, während der keine Arbeit geleistet werden müsse. Ob es sich dabei um Fest-, Sonn- oder normale Arbeitstage handle, spiele keine Rolle. Mithin müssen also zwei (Kalender-)Wochen pro Jahr gegeben sein, in denen die Arbeitnehmenden zusammenhängend von der Arbeitspflicht befreit sind.

Der neu in Artikel 149 eingeführte Mindestbezug spricht in Anlehnung an das OR ebenfalls von zwei zusammenhängenden (arbeitsfreien) Wochen. Für die Auslegung, was unter zusammenhängenden Wochen zu verstehen ist, kann auf die vorgenannte (zivilrechtliche) Rechtsprechung des Obergerichts des Kantons Bern verwiesen werden.

Bis anhin war in Artikel 11 Absatz 4 des JAZ-Reglements festgehalten, dass Ferien in halben oder ganzen Tagen bezogen werden können. Neu wird dies für Ferien- und Langzeitkontoguthaben explizit in die PV aufgenommen (wobei nur ein Verweis auf halbe Tage gemacht wird - dass Ferien in ganzen Tagen bezogen werden können, ergibt sich von alleine). JAZ-Guthaben können wie bis anhin nur in ganzen Tagen bezogen werden.

4.24 Artikel 156 Absätze 1, 3, 4 und 5 – Bezahlter Kurzurlaub (Neuregelung und Erhöhung der maximalen Urlaubstage pro Kalenderjahr)

Wie bereits einleitend erwähnt, wurde auf Bundesebene ein Urlaub für die Betreuung von Angehörigen beschlossen. Der Urlaub beträgt höchstens drei Tage pro Ereignis und zehn Tage pro Jahr. Die Obergrenze von zehn Tagen pro Jahr gilt nicht bei der Betreuung von Kindern (Artikel 329h OR und Artikel 36 Absatz 3 und 4 ArG). In der Personalverordnung besteht in Artikel 156 Absatz 1 Buchstabe a bereits ein entsprechender Urlaub für die Betreuung naher Familienangehöriger. Der Begriff der nahen Familienangehörigen entspricht der Definition des Begriffs Familienmitglied auf Bundesebene (Artikel 329h OR und Artikel 29^{septies} Absatz 1 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG; SR 831.10). Wie die kantonale Bestimmung fordern auch die bundesrechtlichen eine gesundheitliche Beeinträchtigung und eine Notwendigkeit für die Betreuung der Angehörigen. Anders als beim Bund sieht die kantonale Regelung bis anhin lediglich bis zu vier Tage Urlaub pro Kalenderjahr vor. Es wird bereits seit längerem von verschiedensten Organisationseinheiten und Personalverbänden moniert, dass insbesondere Eltern zu wenig bezahlte Urlaubstage für die Betreuung kranker Kinder zur Verfügung stehen. Die zu gewährenden Urlaubstage in diesem Zusammenhang sollen daher analog zur bundesrechtlichen Regelung ausgestaltet werden und neu auf drei Tage pro Ereignis und maximal zehn Urlaubstage pro Kalenderjahr erhöht werden. Auf kantonaler Ebene gilt diese Höchstgrenze jedoch auch für die Betreuung kranker Kinder. Beim Tod einer oder eines nahen Familienangehörigen können wie bis anhin bis vier Arbeitstage bezahlter Kurzurlaub pro Ereignis gewährt werden. Auf die Festsetzung einer Obergrenze pro Kalenderjahr wird jedoch verzichtet. Für die übrigen Ereignisse gemäss Absatz 1 kann in Zukunft lediglich noch ein Tag bezahlter Kurzurlaub pro Kalenderjahr bewilligt werden (eigene Heirat, Wohnungswechsel, obligatorischer Orientierungstag oder Abgabe des persönlichen Materials bei Entlassung aus der Wehrpflicht). Die Eintragung der Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare wird aus Artikel 156 PV entfernt. Die Ehe für alle tritt ab dem 1. Juli 2022 in Kraft. Ab dem 1. Juli 2022 können in der Schweiz

keine neuen eingetragenen Partnerschaften mehr begründet werden. Diesen Paaren steht ab dann einzig die Ehe offen.

Bei Buchstabe c von Absatz 1 erfolgt eine redaktionelle Bereinigung. Der Begriff «Wehrpflicht» wird nicht mehr verwendet, stattdessen wird von «Militärdienstpflicht» gesprochen. Neu kann nicht mehr nur für die obligatorische Teilnahme am (militärischen) Orientierungstag Urlaub gewährt werden, sondern auch für die freiwillige Teilnahme. Eine solche freiwillige Teilnahme am Orientierungstag steht nicht stellungspflichtigen Schweizerinnen und Auslandschweizern offen (Artikel 8 Absatz 3 des Bundesgesetzes über die Armee und die Militärverwaltung; Militärgesetz; MG; SR 510.10 sowie Artikel 11 Absatz 1 der Verordnung über die Militärdienstpflicht; VM DP; SR 512.21). Mit der Änderung der Bestimmung kann künftig auch Frauen für die Teilnahme am Orientierungstag bezahlter Kurzurlaub gewährt werden. Diese Massnahme unterstützt das Ziel des Bundes, den Anteil der Frauen in der Armee zu erhöhen. Gleichzeitig wird gemäss der Einschätzung der Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern die Gleichbehandlung derjenigen Personen sichergestellt, welche den Orientierungstag besuchen möchten. Die Teilnahme am Orientierungstag soll möglich sein, unabhängig davon, ob der Besuch obligatorisch oder freiwillig erfolgt.

In der französischen Version von Artikel 156 PV wurde bisher «Familienangehörige» bzw. «nahe Familienangehörige» mit «proche» übersetzt. Da ein «proche» auch ein Freund sein kann wird der Begriff neu mit «parent proche» übersetzt.

4.25 Artikel 156a (neu) – Einführung Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes

Auf Bundesebene wurde ein Urlaub von maximal 14 Wochen für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes eingeführt. Anspruchsberechtigt für den Urlaub sind Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit für die Betreuung eines minderjährigen Kindes unterbrechen, das wegen Krankheit oder Unfall schwer beeinträchtigt ist (Artikel 16n EOG). Ein Kind ist gesundheitlich schwer beeinträchtigt (Artikel 16o EOG), wenn

- a) eine einschneidende Veränderung seines körperlichen oder psychischen Zustandes eingetreten ist;
- b) der Verlauf oder der Ausgang dieser Veränderung schwer vorhersehbar oder mit einer bleibenden oder zunehmenden Beeinträchtigung oder dem Tod zu rechnen ist;
- c) ein erhöhter Bedarf an Betreuung durch die Eltern besteht; und
- d) mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen muss.

Es besteht ein Anspruch auf Urlaub von höchstens 14 Wochen (Artikel 329h Absatz 1 OR). Die Betreuungsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet (Artikel 16q EOG). Das Taggeld beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das vor Beginn des Anspruchs auf die Betreuungsentschädigung erzielt wurde (Artikel 16r EOG).

Der Betreuungsurlaub wird im gleichen Umfang wie auf Bundesebene gewährt. Das Gehalt wird während des Betreuungsurlaubs zu 100 Prozent ausgerichtet. So entstehen den Eltern keine Nachteile in Bezug auf die Versicherung bei der Pensionskasse, beim Ferienanspruch sowie bei der Dienstzeitanrechnung. Die Zusatzkosten für den Kanton sind als gering einzustufen, da die bundesrechtliche Entschädigung dem Kanton zusteht (Artikel 35k Absatz 2 EO V in Verbindung mit Artikel 19 Absatz 2 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1). Auch der überwiegende Teil der Kantone und die Bundesverwaltung führen den Betreuungsurlaub ein.

In Artikel 146 Absatz 3 PV wird diesbezüglich festgehalten, dass eine Abwesenheit aufgrund eines Betreuungsurlaubs für eine allfällige Kürzung der Ferien nicht angerechnet wird.

Das Bundesrecht sieht darüber hinaus vor, dass nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber nicht gekündigt werden darf, solange Anspruch auf Betreuungsurlaub besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt. Die Sperrfristen sind im Kanton Bern auf Stufe Gesetz geregelt (Artikel 28 PG). Dieser Punkt wird – soweit der Betreuungsurlaub in die PV aufgenommen wird – somit aufgrund der Aufteilung der personalrechtlichen Grundlagen im Kanton Bern in Gesetz und Verordnung erst zu einem späteren Zeitpunkt geklärt werden können.

4.26 Artikel 156b (neu) – Urlaub für Absenzen aufgrund von Arzt- und Zahnarztbesuchen sowie ärztlich verordneten therapeutischen Behandlungen

Die Absenzen aufgrund von Arzt- und Zahnarztbesuchen sowie ärztlich verordneten therapeutischen Behandlungen waren bis anhin in Artikel 11 Absatz 2 und 3 des Reglements über die Jahresarbeitszeit geregelt. Als zentrale Grundlage (siehe dazu Kommentar zu Artikel 136a) wird diese Regelung über bezahlte Kurzabsenzen neu in die Personalverordnung aufgenommen. Sie erfährt dahingehend eine Änderung, dass nicht mehr «generell» eine Stunde, sondern «die effektiv benötigte Zeit, höchstens aber» eine Stunde pro Besuch und Arbeitstag angerechnet werden darf. Neu wird sodann festgehalten, dass die Soll-Arbeitszeit (variables Teilzeitmodell) bzw. die vereinbarte Arbeitszeit (fixes Teilzeitmodell) am fraglichen Arbeitstag nicht überschritten werden darf (Absatz 3 neu). Aufgrund der Schadenminderungspflicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Arzt- und Zahnarztbesuche wenn immer möglich in die Freizeit zu legen. Dieser allgemein gültige Grundsatz selbst muss nicht in die Personalverordnung aufgenommen werden. Der Charakter der Norm ist - zusammengefasst - also so zu verstehen, dass mit der «Arztstunde» keine Überzeit (sprich, im Sinne von «zusätzlicher Freizeit» zulasten des Arbeitgebers) generiert werden kann. Wird die «Arztstunde» an einem Arbeitstag gebucht, so muss sich die im Zeitsystem gebuchte Arbeitszeit innerhalb der Soll-Arbeitszeit bzw. der vereinbarten Arbeitszeit bewegen. Selbstverständlich bleibt es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen, bei Mehrarbeit den Arztbesuch «auf Freizeit» zu nehmen und stattdessen die effektiv an diesem Arbeitstag geleistete (Mehr-)Arbeitszeit zu buchen (es erfolgt diesfalls somit keine Beschränkung der Zeitbuchung, da die Überzeit nicht auf der «Arztstunde» basiert).

Als Arzt- und Zahnarztbesuche gelten nur Besuche bei den genannten Personen (also Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte). Werden von diesen Personen Behandlungen bei anderen Personen angeordnet, ist eine Anrechnung an die Arbeitszeit nur möglich, wenn die Voraussetzung nach Absatz 2 gegeben sind. Von Absatz 2 werden länger dauernde therapeutische Behandlungen erfasst, welche ärztlich verordnet wurden oder medizinisch indiziert sind (bspw. fallen ästhetische Eingriffe ohne jeden ärztlich indizierten Anlass [freiwillige «Schönheitsoperationen»] nicht darunter). Ist unklar, ob eine therapeutische Behandlung medizinisch indiziert ist oder nicht, kann die Einschätzung der Ärztin oder des Arztes eingeholt werden. Bei der Frage, wann eine *länger dauernde* therapeutische Behandlung vorliegt, besteht - wie bis anhin - ein Ermessen der vorgesetzten Person bei der Gewährung von Arbeitszeit.

4.27 Artikel 161 Absatz 1 – Mitarbeitergespräch (Flexibilisierung)

Durch die Ergänzung «mindestens» soll hervorgehoben werden, dass Anzahl und Umfang der Mitarbeitergespräche den betrieblichen und funktionsspezifischen Bedürfnissen von Führungsperson und Mitarbeitenden gerecht werden sollen. So ist nebst dem klassischen Jahresgespräch, in welchem die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie Zielvereinbarung einmalig erfolgt, auch denkbar, dass mehrere kürzere Beurteilungs- und Zielvereinbarungsgespräche im Jahresverlauf stattfinden können (z. B. bei

Projektleitungsfunktionen nach Projektabschluss). Beurteilung und Zielvereinbarung können auch unterjährig flexibler und themenspezifisch gemäss den situativen Gegebenheiten vorgenommen werden. Die Gesamtbeurteilung als Basis für den individuellen Gehaltsaufstieg bleibt aufgrund administrativer Rahmenbedingungen im Herbst bestehen, kann sich aber auf Details aus unterjährig geführten Gesprächen stützen.

4.28 Artikel 161 Absatz 2 – Mitarbeitergespräch (Personalentwicklung)

Das Thema Personalentwicklung soll in Absatz 2 explizit erwähnt werden, um dem Aspekt der Zukunftsorientierung im MAG mehr Gewicht beizumessen.

4.29 Artikel 161 Absatz 3 Mitarbeitergespräch

Der Artikel 161 Absatz 3 wird gelöscht, da er lediglich den Artikel 48 Absatz 1 PG wiederholt.

4.30 Artikel 163 Absatz 2 (Leistungs- und Verhaltensbeurteilung)

In der französischen Version von Artikel 163 Absatz 2 Bst. a wird eine Änderung vorgenommen, um die Gleichheit des deutschen und französischen Textes sicherzustellen. Für das Wort «wichtig» wird neu einheitlich der Begriff «importants» bzw. «important» und nicht mehr «essentiels» verwendet.

4.31 Artikel 164 Absatz 1 – Ergebnisse Mitarbeitergespräch

In der französischen Version wird der Ausdruck «dossier personnel du service du personnel compétent» durch «dossier personnel tenu par le service du personnel compétent» ersetzt. Diese Änderungen wird vorgenommen, damit die deutsche und die französische Version den gleichen Sinngehalt haben.

4.32 Artikel 178 Absatz 1a (neu) – Revers (Keine Rückerstattungspflicht im Todesfall)

Anders als bei den Zeitguthaben definieren das Personalgesetz und die Personalverordnung nicht, wie vorzugehen ist, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter während einer laufenden Reversverpflichtung stirbt. Bei den Zeitguthaben handelt es sich um Forderungen, welche direkt aus dem Arbeitsverhältnis entstehen. Beim Revers hingegen wird zusätzlich zum Arbeitsvertrag eine Vereinbarung (Vertrag) abgeschlossen, für welche die Personalverordnung die entsprechenden Rahmenbedingungen vorgibt. Die Personalverordnung sieht vor, dass ein Freibetrag von 3'000 Franken und das Netto Gehalt für zehn bezahlte Urlaubstage nicht rückerstattungspflichtig sind. Die übrigen Kosten sind zu 100 Prozent zurückzubezahlen, sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während der Weiterbildung oder innerhalb des ersten Jahres nach Abschluss der Weiterbildung austritt. Zwei Drittel der Kosten sind bei einem Austritt im zweiten Jahr, ein Drittel bei einem Austritt im dritten Jahr rückzahlungspflichtig. Für den Todesfall besteht keine explizite Regelung. Dies führte im letzten Jahr in zwei konkreten Fällen zu Unsicherheiten. Die sich stellenden Rechtsfragen wurden anhand der geltenden Bestimmungen und der Rechtsprechung geklärt. Sofern keine explizite Regelung für den Todesfall besteht, ist grundsätzlich von einer Rückerstattungspflicht der gewährten Weiterbildungsbeiträge auszugehen, wenn das Arbeitsverhältnis durch Tod aufgelöst wird. Dies vorbehaltlich einer Prüfung der Verhältnismässigkeit und des Gebots des Handelns nach Treu und Glauben im Einzelfall. Diese Rechtslage wurde als eher komplex, schwer verständlich und wenig sachgerecht empfunden. Dies, da der Todesfall gemäss Systematik der Personalverordnung eher zu einer Befreiung von der Rückzahlungspflicht führen sollte. Gemäss Artikel 181 Absatz 1 kann auf

eine Rückzahlung ganz oder teilweise verzichtet werden, sofern die Rückzahlung für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter eine besondere Härte bedeutet oder der Verzicht auf die Rückzahlung im Interesse des Kantons liegt. Als besondere Härte wird die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund familiärer Verpflichtungen oder Krankheit sowie eine finanzielle Notlage genannt. Bei der Krankheit wird gemäss bestehender Praxis vorausgesetzt, dass sich die Krankheit auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch auswirkt, etwa wenn sie es der betroffenen Person verunmöglicht, innert nützlicher Frist eine erneute Erwerbstätigkeit aufzunehmen, um sich ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Der Todesfall ist nicht mit der Situation im Krankheitsfall vergleichbar. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Gegensatz zum Austritt aus dem Kantonsdienst auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod keinen Einfluss hat. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat keine Möglichkeit mehr, sich die gewährten Weiterbildungsbeiträge «abzuverdienen». Insgesamt erscheint es daher angemessen, in der Personalverordnung vorzusehen, dass bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod keine Rückerstattungspflicht besteht.

4.33 Artikel 181 Absatz 1, Artikel 182 Absatz 1 und Artikel 209 Absatz 2 – Revers (Verfügungskompetenz)

Die PV teilt die Verfügungskompetenz beim Revers dem Personalamt zu (Artikel 209 Absatz 2 Buchstabe e). Bei einem allfälligen Verzicht entscheidet das Personalamt im Einvernehmen mit der Anstellungsbehörde (Artikel 181 Absatz 1). Diese Kompetenzordnung wurde auf Artikel 107 Absatz 2 PG gestützt. In diesem bestimmt das PG welche Behörde des Kantons für welche Entscheide zuständig ist. Sind Gehaltsansprüche umstritten, ist das Personalamt zuständig. Bei den übrigen arbeitsrechtlichen Streitigkeiten ist in der Regel die Anstellungsbehörde zuständig. Mit den «übrigen Streitigkeiten» sind gemäss dem entsprechenden Vortrag solche gemeint, die mit einem Führungsentscheid zusammenhängen (Gemeinsamer Antrag des Regierungsrates und der Kommission zum Personalgesetz vom 10. März 2004, Seite 22 f.). Streitigkeiten aus einem Revers wurden als Gehaltsstreitigkeit taxiert. Das Verwaltungsgericht beanstandete dies jedoch und hielt fest: «Durch die Ausrichtung von Weiterbildungsbeiträgen sollen die Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit deren Arbeitsleistung verbessert werden. Dies rückt die Frage der Finanzierung von Weiterbildungen und damit die Rückforderung von Bildungsbeiträgen weniger in die Nähe eines Entscheids über Gehaltsfragen als in die Nähe eines Führungsentscheids, der durch die Anstellungsbehörde zu treffen ist» (VGE 100.2010.158, E. 2.3). Die Praxis im Personalamt in den letzten Jahren hat ebenfalls gezeigt, dass eine Beurteilung durch die Anstellungsbehörde aufgrund der Nähe zum Streitgegenstand sachgerechter wäre. Ein weiterer Schwachpunkt der aktuellen Regelung zeigt sich, wenn ein Arbeitsverhältnis mit einer Austrittsvereinbarung beendet wird. Über den Revers kann regelmässig keine Einigung getroffen werden, da die Austrittsvereinbarung durch die Anstellungsbehörde (Artikel 30c) bzw. die Direktion (Artikel 30a) unterzeichnet wird, über einen allfälligen Verzicht des Revers jedoch das Personalamt entscheiden muss. Die Anstellungsbehörde hat nach der Unterzeichnung dem Personalamt einen Antrag auf Teilverzicht oder Verzicht des Revers zu stellen. Diese Vorgehensweise bedeutet einen unnötigen Verwaltungsaufwand und eine Unsicherheit für beide Seiten. Der Einschätzung des Verwaltungsgerichts soll daher gefolgt und die Verfügungskompetenz für Streitigkeiten aus einem Revers der Anstellungsbehörde zugewiesen werden.

Das Personalamt wird den rückzahlbaren Betrag weiterhin berechnen und einfordern. Ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit der Rückzahlung des reverspflichtigen Betrages nicht einverstanden, wird das Dossier der Anstellungsbehörde zum Entscheid über die Rückforderung überwiesen.

4.34 Artikel 185 Absatz 3 und Artikel 191a Absatz 2 (neu) und Absatz 3 (neu) –Übernahme UVG und KTG-Prämien bei Lernenden

Aufgrund der Einführung von SAP wurde festgestellt, dass bei den Lernenden eine Abweichung zwischen der bestehenden Praxis und den Bestimmungen in der Personalverordnung in Bezug auf die Übernahme der Prämien der Unfall- und der Krankentaggeldversicherung bestehen. In den aktuellen Bestimmungen der Personalverordnung wird vorgesehen, dass der Arbeitgeber die Prämien der Lernenden für die Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung übernimmt. Keine Regelung besteht bezüglich Prämien für die Unfallzusatzversicherung. In Bezug auf die Prämien für die Krankentaggeldversicherung hält Artikel 98 Absatz 3 PG fest, dass der Arbeitgeber sich zur Hälfte an den Prämien beteiligt. Eine davon abweichende Regelung für Lernende wurde nicht in die Personalverordnung aufgenommen. Gestützt auf Artikel 17 PG hätte der Regierungsrat eine solche Abweichung von Artikel 98 vornehmen können. Artikel 17 lässt vom Personalgesetz abweichende Vorschriften für Personal in Ausbildung sowie für Praktikantinnen und Praktikanten zu. Ob eine solche abweichende Vorschrift bewusst nicht in die Personalverordnung aufgenommen wurde oder ob es vergessen ging, kann nicht mehr eruiert werden. In der Praxis wurden die Prämien für die Krankentaggeldversicherung bei den Lernenden analog zu den Prämien bei der Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung vom Arbeitgeber übernommen. Das gilt auch für die Prämien der Unfallzusatzversicherung. Die aktuell bestehende Praxis soll in der Personalverordnung abgebildet werden.

4.35 Artikel 195 Absatz 3 – Zusammensetzung der Bewertungskommission

Gemäss Artikel 195 delegieren die Direktionen, die Staatskanzlei, die Justizleitung, die Universität, die Berner Fachhochschule und die Pädagogische Hochschule je eine Vertretung in die Bewertungskommission. Die Finanzdirektion stellt zusätzlich das Präsidium. Nebst diesen Vertretungen gehört der Bewertungskommission von Amtes wegen auch die Vorsteherin oder der Vorsteher des Personalamts bzw. ihre oder seine Stellvertreterin oder ihr oder sein Stellvertreter an; diese Personen haben beratende Stimme. Die konkrete Nennung der Vertretung des Personalamts schränkt aus Sicht der Finanzdirektion den Kreis möglicher Fachpersonen zu stark ein. Nicht vollends auszuschliessen ist mit der heutigen Regelung auch ein gewisser Anschein von Vorbefassung, unabhängig der rein beratenden Funktion des Personalamts. Ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit dem Ergebnis der Bewertungskommission nicht einverstanden, so kann sie oder er eine anfechtbare Verfügung des Personalamts verlangen (Artikel 197 Absatz 4). Diese Verfügung wird von der Vorsteherin oder dem Vorsteher des Personalamts unterzeichnet. Je nach interner Aufgabenzuteilung ist es möglich, dass deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter ebenso direkt an der Verfahrensinstruktion mitwirkt. Mit der neuen Formulierung in der PV erhält das Personalamt die notwendige Flexibilität, um den fachlichen und den weiteren Aspekten der Vertretung in der Bewertungskommission hinreichend Nachachtung zu verschaffen.

4.36 Artikel 210 Absatz 1 – Streitigkeiten Gehaltsaufstieg (Gehaltsabrechnung)

Der jetzige Artikel 210 Absatz 1 sieht vor, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter innert dreissig Tagen seit Zustellung der neuen Gehaltsabrechnung eine Verfügung verlangen kann, sofern sie oder er mit dem Entscheid über die Bemessung der Gehaltsstufen nach Artikel 45 nicht einverstanden ist. Mit der Einführung von SAP wird die Gehaltsabrechnung nicht mehr per Post zugestellt, sondern wird auf dem ESS Portal (Employee Self-Services) digital zur Verfügung gestellt. Nur diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche keinen Zugang zum ESS Portal haben, werden die Gehaltsabrechnung weiterhin per Post erhalten. In Artikel 210 Absatz 1 PV werden künftig daher sowohl die Bereitstellung der Gehaltsabrechnung auf dem Personalinformationssystem (ESS Portal) und die postalische Zustellung erwähnt. Die entsprechende Kommunikation bzw. Information an sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich dieser wichtigen Neuerung wird im Rahmen des ERP-Projekts vorbereitet.

4.37 Anhang 1

Der Anhang 1 wird einerseits redaktionell umfassend angepasst und andererseits werden Änderungen vorgenommen, die vom Regierungsrat in den letzten beiden Jahren getroffen wurden. Dazu gehören auch die Anpassungen der Funktionsbezeichnungen aus der Überarbeitung der RPU «allgemein-administrative Funktionen, Fachbearbeitung und wissenschaftliche Arbeit» sowie «Führungsfunktionen», die der Regierungsrat am 4. Mai 2022 verabschiedet hat.

Als redaktionelle Änderung werden neu an Stelle der abgekürzten Bezeichnungen die Bezeichnungen in der weiblichen und der männlichen Form verwendet: Generalsekretärin/Generalsekretär und nicht mehr Generalsekretär(in). Zudem werden Bezeichnungen aktualisiert und der in anderen Erlassen verwendeten Form angeglichen: Beauftragte/Beauftragter für Datenschutz wird durch Datenschutzbeauftragte/Datenschutzbeauftragter ersetzt. Im französischen Text bleibt die Bezeichnung Beauftragte/Beauftragter für Datenschutz grundsätzlich unverändert, die männliche und weibliche Form der Funktion werden jedoch ausgeschrieben. Die weibliche Form wird vor der männlichen genannt.

Für die Funktionen Verwaltungsdirektorin/Verwaltungsdirektor der Universität und Generalsekretärin/Generalsekretär der Universität wird im Rahmen der Teilrevision der Verordnung über die Universität (UniV; BSG 436.111.1) per 1. Januar 2023 die Vertrauensarbeitszeit gemäss Artikel 57a PG eingeführt. Die Funktionen werden im Anhang 1 daher entsprechend neu mit einem * markiert.

Folgende Anpassungen stützen sich auf vom Regierungsrat beschlossene Einreihungsentscheide:

- RRB 1017/2020 vom 9. September 2020: Die umfassende Überprüfung der Informatikfunktionen in den Jahren 2019 und 2020 führte zur Schaffung von 22 neuen Funktionen mit Einreihungen in die GK 14 bis 22. Diese führen alle vor der Funktionsbezeichnung die Abkürzung «ICT-...». Die bisher verwendeten Funktionen «Informatikerin/Informatiker I bis X» werden vorläufig beibehalten, da diese in gewissen Einheiten noch verwendet werden. Es ist dies vor allem in den Hochschulen der Fall, welche von der umfassenden Überprüfung ausgenommen waren und bei denen für gewisse Stellen noch keine geeigneten ICT-Funktionen bestehen.
- RRB 474/2021 vom 28. April 2021: Es wurde festgelegt, künftig nur noch die Funktion Leiterin/Leiter Ressourcen Direktion in der GK 27 zu führen und die Funktion «Leiterin/Leiter Ressourcen Direktion I» in GK 28 zu streichen. Mit der Überarbeitung der RPU zu den Führungsfunktionen soll nun auch auf die Funktion «Leiterin/Leiter Ressourcen Direktion» verzichtet werden und die betroffene Einzelstelle in der Funktion «Abteilungsleitung 4» in die GK 27 eingereiht werden, vgl. die Ausführung zum RRB 445/2022 vom 4. Mai 2022 unten.
- RRB 591/2021 vom 19. Mai 2021: Die Überprüfung der Einreihung von Leitungsstellen der Berner Fachhochschule führte zu folgenden Anpassungen: Die Funktion «Departementsleiterin/Departementsleiter BFH» wird von der GK 27 in die GK 28 höher eingereiht. Mit Einreihung in GK 28 neu aufgenommen in den Anhang 1 PV werden «Vizerektorin/Vizerektor BFH» sowie «Verwaltungsdirektorin/Verwaltungsdirektor BFH».
- RRB 1363/2021 vom 24. November 2021: In GK 13 wird die neue Funktion «Verkehrsexpertin/Verkehrsexperte VI» eingefügt. Die Funktion «Fahrzeugexpertin/Fahrzeugexperte», GK 11, wird gestrichen.
- RRB 445/2022 vom 4. Mai 2022: Die Umsetzung einer neuen Systematik für die RPU «allgemein-administrative Funktionen, Fachbearbeitung und wissenschaftliche Arbeit» sowie «Führungsfunktionen» hat eine Änderung der Funktionsbezeichnungen bei zahlreichen Funktionen zur Folge. Die Einreihungen von Stellen sind davon nicht betroffen. Im Rahmen dieser Überarbeitung

werden die Funktionen «Betreibungs- und Konkursbeamtin/Betreibungs- und Konkursbeamter II bzw. III» mit Einreihungen in GK 21 und 22 gestrichen, da diese Funktionen nicht mehr verwendet werden.

Die Bezeichnung der Funktion «Betreibungs- und Konkursbeamte, -beamtin I» in GK 23 heisst neu «Dienststellenleitung Betreibungs- und Konkursamt».

4.38 Anhang 2

Im Rahmen der Übersetzungsarbeiten wurde eine Differenz zwischen der deutschen und der französischen Fassung festgestellt. Im deutschen Text ist das Anfangsgehalt der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters auch im Alter von exakt 20 Jahren geregelt («bis» in der Bedeutung von «bis und mit»). Dagegen ist im französischen Text lediglich das Anfangsgehalt der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters unter 20 Jahren («<») geregelt. Aus Gründen der Vollständigkeit und Einheitlichkeit wird neu sowohl im französischen als auch im deutschen Text das Zeichen «≤» verwendet. Sodann wird neben den Direktionen auch die Staatskanzlei erwähnt, wie dies im Verweisartikel Artikel 38 Absatz 1 ebenfalls der Fall ist.

4.39 Anhang 3

Im Titel von Anhang 3 wird neu gemäss Vorschlag des Dienstes für begleitende Rechtssetzung nicht mehr auf Artikel 32 Absatz 2 PG, sondern auf die entsprechende Bestimmung im selben Erlass (Binnenverweisung), also auf Artikel 123 Absatz 2 (PV) verwiesen. Artikel und Absatz werden nicht mehr abgekürzt, sondern ausgeschrieben.

4.40 Anhang 4

Die Anpassung von Absatz 2 des Artikel 49 erfordert eine Anpassung von Anhang 4 PV, welcher die Bandbreite für die Festlegung der Einstufung von Reinigungspersonal bei Stellenantritt behandelt. Die Anpassung wurde unter Berücksichtigung der Bandbreite für das übrige Personal (Anhang 2 PV) vorgenommen.

Auf Anregung des Dienstes für begleitende Rechtssetzung wird in der Einleitung von Anhang 4 neben den Direktionen die Staatskanzlei erwähnt, wie dies im Verweisartikel Artikel 38 Absatz 1 ebenfalls der Fall ist.

Wie auch bei Anhang 2 besteht auch bei Anhang 4 die gleiche Differenz zwischen der deutschen und der französischen Fassung. Auch bei Anhang 4 wird aus Gründen der Vollständigkeit und Einheitlichkeit neu sowohl im französischen als auch im deutschen Text das Zeichen «≤» verwendet.

4.41 Indirekte Änderung Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV; BSG 430.251.0)

Die Änderungen in Artikel 156 PV werden für Artikel 49 LAV teilweise übernommen. Dies gilt insbesondere in Bezug auf den bezahlten Kurzurlaub bei einer plötzlichen Erkrankung von nahen Familienangehörigen sowie die Änderungen in Bezug auf die Teilnahme am Orientierungstag. Beim Tod einer oder eines nahen Familienangehörigen können bis zu vier Arbeitstage gewährt werden. Die französische Version von Artikel 49 LAV wird der deutschen angepasst. Es werden zunächst jeweils die Anzahl Tage genannt und dann das Ereignis. In der LAV wird ein neuer Artikel 49a geschaffen, welcher festhält, dass

sich der Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes nach Artikel 156a PV richtet. Bei Artikel 64 Absatz 1 wird konkretisiert, dass es sich beim Mitarbeitergespräch um ein Führungs-, Qualitäts- und Personalentwicklungsinstrument handelt. Aufgrund der Einführung von SAP wird eine Anpassung von Anhang 3A LAV nötig. Dies deshalb, weil in SAP Zahlen nur bis zwei Stellen nach dem Komma abgebildet werden können.

4.42 Indirekte Änderung der Polizeiverordnung (PoIV; BSG 551.111)

In Artikel 67 PoIV wird bei der Rückzahlung von Ausbildungskosten festgehalten, dass unter bestimmten Umständen im Einvernehmen mit dem Personalamt auf die Geltendmachung des rückzahlungspflichtigen Betrags verzichtet werden kann. Da neu das Personalamt nicht mehr über Rückforderungen von Revers entscheidet, braucht das Personalamt auch im Rahmen von Artikel 67 PoIV nicht mehr angehört zu werden.

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. Sie hat einen direkten Bezug zur Umsetzung der «Personalstrategie Kanton Bern 2020 bis 2023».

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

Die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes und der Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes haben geringfügige finanzielle Auswirkungen. Bei den übrigen Änderungen sind die finanziellen Auswirkungen ebenso gering (bspw. Gehaltsstufen bei Reinigungspersonal, Zeitgutschriften für Nacharbeit, etc.).

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

Die Beurteilung anhand der Regulierungscheckliste hat ergeben, dass die Vorlage keine relevanten Auswirkungen auf die administrative oder finanzielle Belastung von Unternehmen oder auf die Volkswirtschaft insgesamt hat.

9. Antrag

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

Bern,

Die Finanzdirektorin:

Astrid Bärtschi

