

Vortrag

Datum RR-Sitzung: 19. November 2025
Direktion: Finanzdirektion
Geschäftsnummer: 2024.FINPA.555
Klassifizierung: Nicht klassifiziert

Teilrevision der Personalverordnung per 1.1.2026

Inhaltsverzeichnis

1.	Zusammenfassung	2
2.	Ausgangslage	2
2.1	Änderungen des Gehaltssystems	3
2.1.1	Anpassung der Stufenwerte	3
2.1.2	Einstiegsstufen	4
2.1.3	Gehaltsaufstieg und Bandbreite	5
2.1.4	Reinigungspersonal	8
2.1.5	Weitere Artikel der Personalverordnung mit Gehaltsstufen-Bezug	9
2.1.6	Umsetzung des neuen Gehaltssystems: Korrektur auf das Grundgehalt	9
2.1.7	Überführung in das neue Gehaltssystem	10
2.2	Vermeidung von Interessenkonflikten	12
2.3	Allgemeine Bestimmungen zur Berechnung der Dienstjahre	12
2.4	Möglichkeit der Berücksichtigung von Praktika bei Einstufung	12
2.5	Bezahlter Kurzurlaub	13
3.	Grundzüge der Neuregelung	13
4.	Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln	14
4.1	Artikel 9b – Anrechenbare Dienstzeit	14
4.2	Artikel 9c – Nicht oder teilweise anrechenbare Dienstzeit	15
4.3	Artikel 33 – Grundgehalt, Gehaltsstufen, Vorstufen	16
4.4	Artikel 38 – Festlegung des Gehalts bei Stellenantritt	16
4.5	Artikel 39 – Anfangsgehalt	16
4.6	Artikel 40 – Gehaltsstufen für neu anzustellendes Personal	16
4.7	Artikel 40a – Anfangsgehalt in einer Einstiegsstufe	17
4.8	Artikel 44 – Grundsatz	17
4.9	Artikel 45 – Bemessungskriterien	18
4.10	Artikel 49 – Reinigungspersonal	18
4.11	Artikel 51 – Ausserordentlicher Gehaltsaufstieg bei besonderen Verhältnissen	18
4.12	Artikel 57 – Meldepflicht, Arztzeugnis	18
4.13	Artikel 79a – Bemessung Betreuungszulagen	18
4.14	Artikel 87 – Teamprämie	18
4.15	Artikel 97 – Anrechenbare Dienstzeit	19
4.16	Artikel 98 – Nicht oder teilweise anrechenbare Dienstzeit	19
4.17	Artikel 102 – Abrechnung	19
4.18	Artikel 156 – Bezahlter Kurzurlaub	19
4.19	Artikel 169 – Kurse des Personalamts	20
4.20	Artikel 203 – Meldepflichten	20
4.21	Artikel 204 – Bewilligungspflicht	20
4.22	Artikel 205 – Zuständigkeit zur Ermächtigung	21
4.23	Anhang 1 – Änderung von Funktionsbezeichnungen und Funktionseinreihungen	21
4.24	Anhänge 2 und 4 – Bandbreiten	22
4.25	Indirekte Änderung Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV; BSG 430.251.0)	23

4.26	Übergangsbestimmungen	23
4.26.1	Art. T10-1 – Dienstzeit von Polizeiaspirantinnen und Polizeiaspiranten	23
4.26.2	Art. T10-2 – Art der Überführung	23
4.26.3	Art. T10-3 – Zeitpunkt der Überführung	23
5.	Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik (Rechtsetzungsprogramm) und anderen wichtigen Planungen	24
6.	Finanzielle Auswirkungen	24
7.	Personelle und organisatorische Auswirkungen	24
8.	Auswirkungen auf die Gemeinden und auf subventionierte Betriebe	25
9.	Auswirkungen auf die Volkswirtschaft	25
10.	Antrag	25

1. Zusammenfassung

Im Zentrum der vorliegenden Änderung der Personalverordnung (PV; BSG 153.011.1) per 1. Januar 2026 steht die Anpassung des Gehaltssystems. Durch eine Anpassung der Stufenwerte wird der degressive Gehaltsaufstieg weiter akzentuiert: Der Aufstieg von jungen Mitarbeitenden zu Beginn der Berufslaufbahn wird durch grössere Stufenwerte beschleunigt, während der Aufstieg im oberen Bereich des Gehaltsaufstiegs etwas früher verlangsamt wird als bisher. Die Folge ist, dass sich die Lohnunterschiede zwischen jungen und älteren Mitarbeitenden mit gleichwertigen Aufgaben verkleinern. Die Löhne beim Berufseinstieg werden zusätzlich erhöht, indem der Einstieg nach einer beruflichen Grundbildung auf dem Grundgehalt und nicht mehr in einer Einstiegsstufe erfolgt. Die neu festgelegte Bandbreite wird künftig nicht nur für die Festlegung des Einstiegsgehalts berücksichtigt, sondern bildet künftig auch ein Zielband für den Gehaltsaufstieg des Personals.

Die Vorlage umfasst ferner die Ausweitung der Meldepflicht auf unentgeltlich ausgeübte Nebenbeschäftigung, sofern Interessenkonflikte nicht ausgeschlossen werden können. Daneben werden noch diverse geringfügigere Änderungen vorgenommen, etwa die Einführung allgemeiner Bestimmungen zur Berechnung der Dienstjahre sowie Präzisierungen beim bezahlten Kurzurlaub. Zudem werden im Anhang 1 als Folge der neu formulierten Richtpositionsumschreibungen zur Personalverordnung (RPU) verschiedene Funktionsbezeichnungen angepasst, eine grössere Anzahl von Funktionen gestrichen und einzelne neue Funktionen eingefügt.

2. Ausgangslage

Mitte Juni 2022 reichten Grossratsmitglieder aus verschiedenen Parteien die Motion 122-2022 «Revision des Gehaltssystems für das Kantonspersonal zur Erhöhung von Effektivität, Marktconformität und Lohngerechtigkeit» ein. In der als Postulat überwiesenen Motion wurde eine Reduktion der Lohnspanne gefordert, d. h. eine Verkleinerung der Differenz zwischen dem Minimal- und dem Maximallohn einer Gehaltsklasse. Anstelle der heute geltenden Spanne von 60 Prozent wurde eine Spanne von 40 Prozent vorgeschlagen, was eine Erhöhung der Löhne für junge Mitarbeitende und/oder eine Senkung der Maximallöhne zur Folge hätte.

Am 3. April 2024 befasste sich der Regierungsrat im Rahmen einer Klausur mit Möglichkeiten zur Umsetzung des Postulats. Das Anliegen des Postulats, die Lohnunterschiede von Mitarbeitenden mit gleichwertigen Aufgaben zu reduzieren, wurde nicht infrage gestellt. Der Regierungsrat stellte jedoch fest, dass eine Reduktion der Lohnspanne gemäss dem Vorschlag aus dem Grossen Rat zu grundlegenden Veränderungen im Lohngefüge des Kantonspersonals führen würde. Insbesondere eine Senkung der Maximalgehälter hätte für einen sehr grossen Anteil des Personals negative Folgen. Darunter würde auch das Image des Kantons als verlässlicher und insgesamt attraktiver Arbeitgeber leiden.

In einer am 11. Dezember 2024 geführten Aussprache befürwortete der Regierungsrat eine Lösung, die eine weitere Verstärkung des degressiven Verlaufs des Gehaltsaufstiegs vorsieht. Mit den geplanten Änderungen werden die Lohnunterschiede zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitenden reduziert, obschon die Lohnspanne von 60 Prozent pro Gehaltsklasse nicht verkleinert wird. Da die Grundgehälter der 30 Gehaltsklassen gleichbleiben, können die Änderungen ohne eine Änderung des Personalgesetzes (PG; BSG 153.01) umgesetzt werden.

Zu guter Letzt erfordern verschiedene Anliegen aus der Praxis eine Änderung von Bestimmungen in der Personalverordnung. Die wichtigsten Revisionsanliegen werden in den nachfolgenden Ziffern erläutert.

2.1 Änderungen des Gehaltssystems

2.1.1 Anpassung der Stufenwerte

Im Rahmen der PV-Revision 2017 wurde der lineare Gehaltsaufstieg mit 80 gleichwertigen Gehaltsstufen à 0,75 Prozent durch ein System mit einem degressiven Gehaltsaufstieg ersetzt (20x 1,0%, 40x 0,75% und 20x 0,5%). Die Anzahl der 80 Gehaltsstufen sowie die Spanne von 60 Prozent zwischen dem Grundgehalt und dem Maximum einer Gehaltsklasse wurden nicht angepasst. Auch die Einstiegsstufen wurden fortgeführt. Die Hauptziele der damaligen Revision waren eine Anpassung an die Lohnentwicklung bei anderen Arbeitgebern und die Schliessung bzw. die Verhinderung eines erneuten Anwachsens der «Delle», d. h. von Lohnrückständen bei Mitarbeitenden im Altersbereich zwischen 25 bis 50 Jahren. Im Rahmen der erneuten Anpassung des Gehaltssystems wird der degressive Verlauf weiter akzentuiert. Die bisherigen und die neuen Stufenwerte, die in Artikel 33 PV festgelegt sind, werden in der folgenden Tabelle und in der Abbildung 1 dargestellt. Die Erhöhung der Werte der ersten zwölf Gehaltsstufen hat zur Folge, dass jüngere Mitarbeitende rascher ein höheres Gehaltsniveau erreichen, während bei den älteren Mitarbeitenden der Aufstieg etwas früher verlangsamt wird. Damit werden die Lohnunterschiede von Mitarbeitenden mit gleichwertigen Aufgaben reduziert. Der maximal mögliche Aufstieg bzw. die Lohnspanne von 60 Prozent bleiben unverändert. Als Folge der neuen Stufenwerte wird die Anzahl der Gehaltsstufen auf 75 Stufen reduziert.

Der noch degressivere Gehaltsaufstieg hat für junge Mitarbeitende positive Auswirkungen auf die berufliche Vorsorge, indem das Vorsorgekapital früher geäufnet werden kann, was zu einem höheren Zinsertrag führt. Für Mitarbeitende, die in das neue System überführt werden und bereits ein gewisses Lohnniveau erreicht haben, ist mit der vorgeschlagenen Überführungslösung der Kapitalaufbau vergleichbar wie im bestehenden System (zur Überführung vgl. Ziffer 2.1.7).

Anzahl und Werte der Gehaltsstufen:

Stufenwerte	
Ist	Neu
Einstiegsstufen (ES); Total 9%	
6 ES à 1.5%	(6 Vorstufen à 1.5%, vgl. Ziff. 2.1.2)
Gehaltsaufstieg; Spanne 60%	
20 Gehaltsstufen (GS) à 1%: 100% - 120%	12 GS à 1.5%: 100% - 118%
	8 GS à 1.0%: 118% - 126%
40 GS à 0.75%: 120% - 150%	26 GS à 0.75%: 126% - 145.5%
20 GS à 0.5%: 150% - 160%	29 GS à 0.5%: 145.5% - 160%
Total 80 GS	Total 75 GS

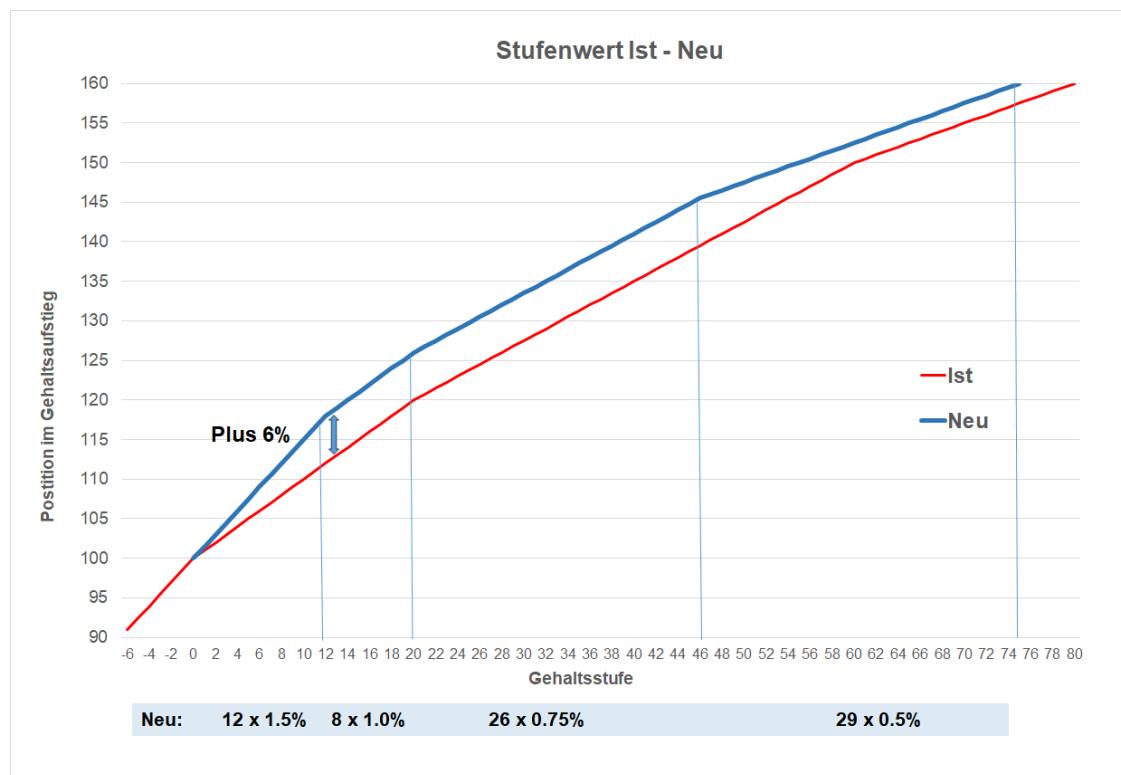


Abbildung 1: Vergleich der Prozentwerte der Gehaltsstufen

2.1.2 Einstiegsstufen

Artikel 71 Absatz 2 PG sieht vor, dass das Anfangsgehalt tiefer festgelegt werden kann als das Grundgehalt, sofern das Gehalt vergleichbarer Funktionen in anderen öffentlichen Gemeinwesen und in der Privatwirtschaft wesentlich tiefer ist als das Grundgehalt ähnlicher kantonalen Stellen. In Artikel 40a PV werden die Funktionen bzw. die Ausbildungsabschlüsse aufgeführt, für die ein Stufenabzug aufgrund des Arbeitsmarktes vorgenommen wird. Betroffen sind praktisch alle Stellen, die von Mitarbeitenden direkt nach einer Grundausbildung übernommen werden können. Um die Attraktivität des Kantons Bern für junge Mitarbeitende zu verbessern, soll Artikel 40a PV ersatzlos gestrichen werden. Damit beginnen alle Mitarbeitenden, welche die Voraussetzungen zur Übernahme der Stelle erfüllen, mindestens mit dem Grundgehalt. Das Anfangsgehalt z. B. nach einer Berufslehre oder nach einem Hochschulstudium erhöht sich damit um bis zu neun Prozent, was auch für den weiteren Verlauf der Lohnentwicklung wesentlich ist. Für junge Mitarbeitende wird der Kanton Bern dadurch ein deutlich attraktiver Arbeitgeber.

Der zweite Anwendungsfall von Artikel 71 Absatz 2 PG betrifft einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht alle für die Funktion verlangten Voraussetzungen erfüllen. Die Anforderungen zur Übernahme einer Stelle sind in den überarbeiteten RPU dargestellt. Deutliche Abweichungen davon können zu einem Stufenabzug führen, sofern keine Kompensation durch ein alternatives Profil vorliegt. Ein Beispiel wäre, dass eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter direkt nach einer Berufslehre eine Stelle als «Administrative Fachbearbeitung 1», GK 16, übernimmt. Für diese Funktion wird gemäss RPU zusätzlich zu einem EFZ eine funktionsspezifische Weiterbildung auf Stufe Fachausweis sowie mehrjährige Erfahrung vorausgesetzt. Artikel 41 PV legt fest, dass in einem solchen Fall ein Stufenabzug vorgenommen werden kann. Damit dies auch bei Personen ohne Berufserfahrung umgesetzt werden kann, müssen weiterhin Einstufungen unterhalb des Grundgehalts möglich sein. Um diesen Anwendungszweck hervorzuheben, werden die Stufen unterhalb des Grundgehalts künftig – wie bei den Lehrpersonen – als Vorstufen bezeichnet.

Die Folgen der Aufhebung von Artikel 40a PV auf den Einstiegslohn und den Gehaltsaufstieg sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Einstieg direkt nach Abschluss eines EFZ	Alter	Ist: Anstellung gem. Art. 40a PV in der 6. Einstiegsstufe (Aufstieg von 2 Gehaltsstufen pro Jahr, GS/J)	Neu: Anstellung im Grundgehalt (Aufstieg von 2 GS/J nach neuen Stufenwerten)
Position im 1. Jahr	20	91%	100%
Position im 5. Jahr	24	102%	112%
Position im 10. Jahr	29	112%	124%

2.1.3 Gehaltsaufstieg und Bandbreite

2.1.3.1 Individueller Gehaltsaufstieg

Gemäss Artikel 44 PV gelten je nach Beurteilungsstufe aus dem Mitarbeitergespräch unterschiedliche Maximalwerte für den Gehaltsaufstieg. Bei einer Beurteilungsstufe «herausragend» (A++) können bis zu zehn Gehaltsstufen angerechnet werden, bei «überdurchschnittlich» (A+) bis zu sieben und bei «passt optimal» (A) bis zu vier Gehaltsstufen. Die Auswertungen der Gehaltsaufstiege der letzten Jahre zeigen, dass diese Maximalwerte zu hoch sind. Selbst bei verfügbaren Mitteln im Umfang von 1,5 Prozent wurden bei weniger als einem Prozent der Fälle mehr als sechs Gehaltsstufen gewährt. Die letzten Jahre zeigen auch, dass bei der Stufenvergabe deutlich weniger differenziert wird, als es gemäss PV möglich wäre. Eine angemessene Reduktion der Maximalwerte ist auch mit Blick auf den angestrebten Gehaltsaufstieg innerhalb der Bandbreite gerechtfertigt, vgl. Ziffer 2.1.3.3. Die in der folgenden Tabelle aufgeführten neuen Maximalwerte von sechs, fünf und vier Gehaltsstufen entsprechen hinsichtlich der Maximalwerte und der Differenzierung zwischen den Beurteilungsstufen der Praxis der letzten Jahre.

Beurteilungsstufe	Mögliche Anzahl zusätzlicher Gehaltsstufen (GS)	
	Ist	Neu
Herausragend Anforderungen weit übertroffen (A++ gem. Art. 163 Abs. 2 Bst. a PV)	10 GS	6 GS
Überdurchschnittlich Anforderungen übertroffen (A+ gem. Art. 163 Abs. 2 Bst. b PV)	7 GS	5 GS
Passt optimal Ideale Übereinstimmung von Anforderungen, Leistung und Verhalten (A gem. Art. 163 Abs. 2 Bst. c PV)	4 GS	4 GS
Verbesserungswürdig Anforderungen teilweise erfüllt (B gem. Art. 163 Abs. 2 Bst. d PV)	Keine GS	Keine GS
Ungenügend Anforderungen nicht erfüllt (C gem. Art. 163 Abs. 2 Bst. e PV)	Keine GS	Keine GS

2.1.3.2 Verlauf der Bandbreite

In den letzten Jahren hat der Anteil an Mitarbeitenden mit einer Einstufung über der Bandbreite stark zugenommen und liegt heute bei knapp 25 Prozent des Personals. Um die Bandbreite den tatsächlichen Verhältnissen anzupassen und damit wieder die Mehrheit des Personals innerhalb der Bandbreite eingestuft ist, wird die Bandbreite neu festgelegt. Die obere Bandbreitengrenze liegt neu drei bis 7,5 Prozent über dem heutigen Verlauf, die untere Bandbreitengrenze wird um vier bis 11,75 Prozent angehoben. Mit dem neuen Verlauf der Bandbreite reduziert sich der Anteil von Mitarbeitenden mit Einstufungen über der Bandbreite auf rund fünf Prozent. Unterhalb der Bandbreite sind nach den Anpassungen rund drei Prozent der Mitarbeitenden. Über die Steuerung der Mittel für den Gehaltsaufstieg wird sichergestellt, dass künftig die durchschnittliche Einstufung (Trendlinie) im mittleren Bereich der Bandbreite bleibt und der Anteil über der Bandbreite nicht wieder deutlich ansteigt.

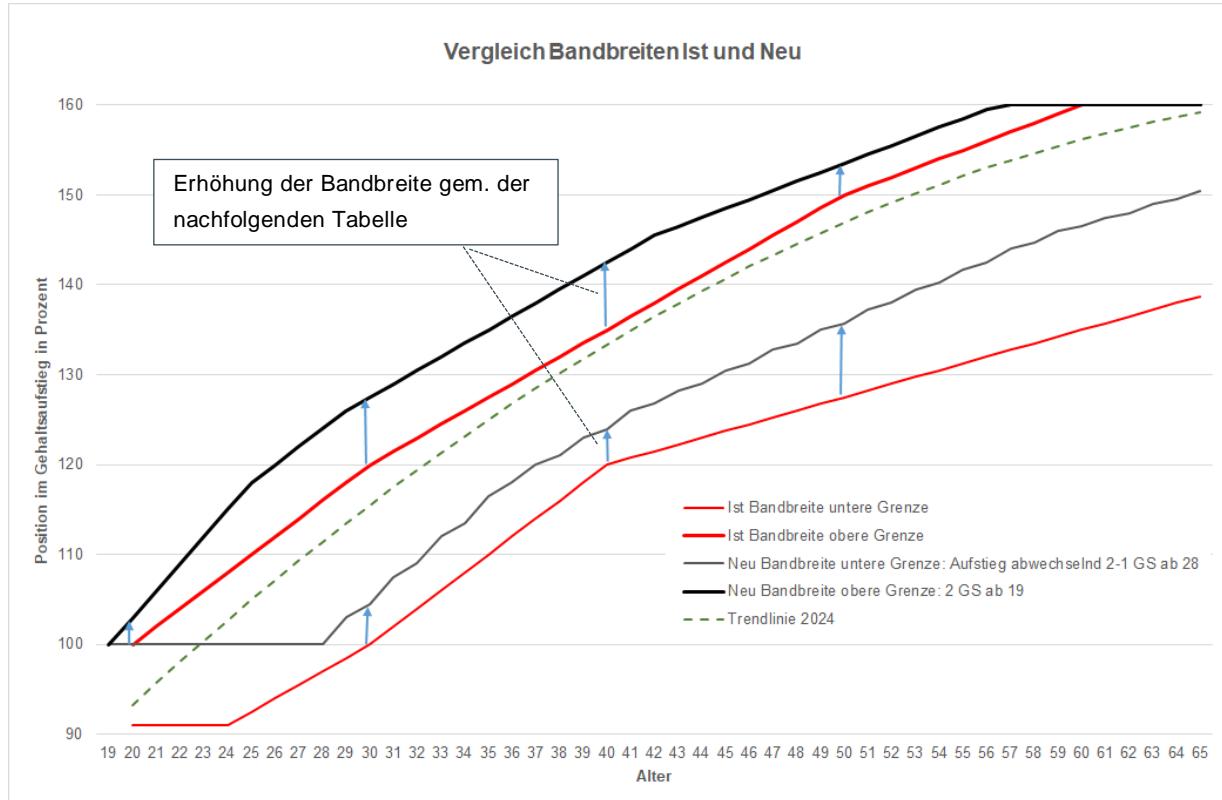


Abbildung 2: Verlauf der Bandbreiten Ist und Neu

Differenz der Bandbreite Neu zu Ist:

Alter	Untere Bandbreitengrenze		Obere Bandbreitengrenze	
	Differenz Neu zu Ist		Differenz Neu zu Ist	
	Erhöhung in %	Erhöhung in %	Erhöhung in %	Erhöhung in %
20	(9%*)		3%	
30	4.5%		7.5%	
40	4%		7.5%	
50	8.25%		3.5%	
60	11.5%		0%	

* Folge der Aufhebung der Einstiegsstufen

Die obere Bandbreitengrenze entspricht wie bisher einem Aufstieg von zwei Gehaltsstufen pro Jahr. Sie beginnt jedoch ein Jahr früher als bisher beim 19. Altersjahr. Die Gründe für die Verschiebung gegenüber der geltenden Lösung sind Folgende: Es gibt Angestellte mit abgeschlossener Berufsausbildung, die jünger als 20 Jahre sind. Diese Mitarbeitenden wurden bisher in einer Einstiegsstufe und damit am unteren Rand der Bandbreite angestellt. Als Folge der Aufhebung der Einstiegsstufen müssten sie bei Stellenantritt am oberen Rand oder über der Bandbreite eingestuft werden. Durch die Verschiebung der Bandbreite werden auch sehr junge Mitarbeitende weiterhin innerhalb der Bandbreite angestellt. Mitarbeitende, die mit 20 Jahren eine Stelle übernehmen, können bei ausserordentlichen Leistungen innerhalb der Bandbreite zusätzlich gefördert werden, beispielsweise durch die Gewährung von drei statt zwei Gehaltsstufen. Die Bandbreite erreicht beim Altersjahr 57 das Maximum, d. h. die 75. Gehaltsstufe bzw. 160 Prozent des Grundgehalts. Dies ist drei Jahre früher als nach der aktuellen Regelung. Die neue Bandbreite liegt 3 bis 7,5 Prozent höher als bisher. Damit sollte es nur noch in seltenen Einzelfällen nötig sein, dass als Folge der Situation auf dem Arbeitsmarkt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter über der Bandbreite angestellt werden muss.

Heute beginnt die untere Bandbreitengrenze in der sechsten Einstiegsstufe. Beim Altersjahr 30 wird das Grundgehalt erreicht. Bis zum 40. Altersjahr steigt die Bandbreite in Schritten von zwei Gehaltsstufen und danach in Schritten von einer Gehaltsstufe. Beim 65. Altersjahr wird die 45. Gehaltsstufe beziehungsweise ein Wert von 138,75 Prozent des Grundgehalts erreicht. Neu verläuft die untere Bandbreitengrenze bis zum 28. Altersjahr auf dem Grundgehalt. Anschliessend steigt die Bandbreite bis zum 65. Altersjahr mit einem durchschnittlichen Aufstieg von 1,5 Gehaltsstufen. Dies wird mit einem Aufstieg von abwechselnd zwei und einer Gehaltsstufe umgesetzt. Der untere Rand der Bandbreite steigt bis zur Gehaltsstufe 56 bzw. auf das Niveau von 150,5 Prozent des Grundgehalts. Die untere Bandbreitengrenze liegt bei Mitarbeitenden zwischen 30 und 40 Jahren um rund vier Prozentpunkte, bei den älteren Mitarbeitenden um über zehn Prozentpunkte höher als heute.

2.1.3.3 Gehaltsaufstieg innerhalb der Bandbreite

Bisher ist die im Anhang 2 PV festgelegte Bandbreite nur für die Festlegung des Gehalts bzw. für die Einstufung beim Stellenantritt von Bedeutung. Für die Neuanstellung innerhalb der Bandbreite ist die Anstellungsbehörde zuständig. Wenn eine Person mit einem Lohn über oder unter der Bandbreite angestellt werden soll, ist die Zustimmung des Personalamts erforderlich. Die Bandbreite ist bisher keine Vorgabe für die individuelle Lohnentwicklung während der Anstellung. Dies soll geändert werden: In der PV wird neu festgehalten, dass die Bandbreite nicht nur für den Anfangslohn massgebend ist, sondern grundsätzlich auch als Zielband für den Gehaltsaufstieg gilt (Art. 45 Abs. 2a PV). Damit erhalten die Mitarbeitenden eine Perspektive betreffend die Lohnentwicklung während ihrer Berufslaufbahn beim Kanton Bern. In der Regel ist von einem durchschnittlichen Aufstieg von zwei Gehaltsstufen auszugehen. Der individuelle Gehaltsaufstieg ist jedoch wie bis anhin abhängig von der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie der Position im Vergleich zu den anderen Mitarbeitenden. Da auch Entwicklungen innerhalb der Bandbreite möglich sein sollen, beispielsweise von einer innerhalb der Bandbreite eher tiefen Einstufung in Richtung des oberen Rands der Bandbreite, kann bei einer Beurteilung «passt optimal» weiterhin ein Aufstieg von bis zu vier Gehaltsstufen gewährt werden. Wie bisher können Leistungsträgerinnen und Leistungsträger Gehaltsstufen über der Bandbreite erreichen.

Aufgrund des Ziels, dass der Lohnaufstieg grundsätzlich innerhalb der Bandbreite erfolgen soll, kann die Entwicklung der Lohnsumme insgesamt besser gesteuert werden. Auch längerfristig sollte die Mehrheit des Personals, d. h. rund 85 bis 90 Prozent des Personals, innerhalb der Bandbreite eingestuft sein, wobei dieser Wert keine Quote darstellt. Besonders leistungsstarke Mitarbeitende werden weiterhin eine Einstufung über der Bandbreite erreichen können. Einstufungen unterhalb der Bandbreite kommen bei leistungsschwächeren Mitarbeitenden vor oder sind bei Mitarbeitenden angezeigt, die im Verhältnis zum Alter wenig Berufserfahrung aufweisen. Die Mittel für den jährlichen Gehaltsaufstieg und die Aufteilung auf die verschiedenen Organisationseinheiten erfolgt jedoch wie bisher auf der Basis eines durchschnittlichen Stufenaufstiegs, unabhängig von der Positionierung in Bezug auf die Bandbreite.

2.1.4 Reinigungspersonal

Der Gehaltsaufstieg des Reinigungspersonals erfolgt unabhängig von der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung bis zur 45. Gehaltsstufe bzw. bis auf ein Niveau von 138,75 Prozent des Grundgehalts der zweiten Gehaltsklasse. Wie beim übrigen Kantonspersonal wird die im Anhang 4 PV festgehaltene Bandbreite für das Reinigungspersonal erhöht und der Gehaltsaufstieg verläuft als Folge der höheren Stufenwerte im unteren Bereich steiler. Das Maximalgehalt wird

auf 141 Prozent angehoben, was der neuen Gehaltsstufe 40 entspricht. Insgesamt erhöht sich das Lohnmaximum des Reinigungspersonals um CHF 1'090.70 jährlich.

2.1.5 Weitere Artikel der Personalverordnung mit Gehaltsstufen-Bezug

Die Anpassung der Stufenwerte führt nicht bei allen Artikeln mit einem Bezug zu den Gehaltsstufen zu einer Anpassung. Die folgenden Artikel bleiben unverändert, trotz der Änderungen der Gehaltsstufenwerte:

- Art. 36 Abs. 2 PV: Bei einer Klassendifferenz zwischen Stellvertretung und vorgesetzter Stelle von lediglich einer Gehaltsklasse können Stellvertretungen mit bis zu sechs Gehaltsstufen abgegolten werden. Dies betrifft insbesondere Mitarbeitende der Kantonspolizei. Mitarbeitende, bei denen die Stellvertretungsaufgaben mit Gehaltsstufen honoriert werden, werden auf dem Einstufungsniveau inklusive der Stellvertretungsstufen überführt (zur Überführung vgl. Ziff. 2.1.7).
- Art. 40 Abs. 3 PV: Bei der Festlegung der Gehaltsstufen für neu anzustellendes Personal können direkt dienliche Praxisjahre – im Rahmen der in den Anhängen 2 und 4 festgelegten Bandbreiten – mit bis zu vier Gehaltsstufen angerechnet werden. Wie es bereits heute der Fall ist, müssen bei der Bestimmung des Anfangsgehalts die Einstufungen bestehender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt werden. Dies gilt in den nächsten Jahren umso mehr, als dass die nominellen Einstufungen mit dem Wechsel des Gehaltssystems vorerst tiefer sein werden als bisher (vgl. die Ausführungen zum Wechsel in das neue System, Ziff. 2.1.7.1). Das Personalamt wird deshalb das Merkblatt zur Festlegung des Gehalts bei Stellenantritt überarbeiten.
- Art. 40 Abs. 4 PV: Bei einer Anstellung können ausserberufliche Tätigkeiten und Betreuungsarbeit mit bis zu 15 Gehaltsstufen berücksichtigt werden. Trotz den im unteren Bereich grösseren und im Bereich der 46. bis 60. Gehaltsstufen kleineren Stufen wird dieser Wert beibehalten.
- Art. 50 PV: Gemäss dieser Bestimmung kann der Abschluss einer qualifizierten Zusatzausbildung mit der Anrechnung von Gehaltsstufen honoriert werden, sofern die Ausbildung für die Ausübung der Funktion direkt umgesetzt werden kann. Dies wird mit den neuen Stufenwerten weiterhin möglich sein.

2.1.6 Umsetzung des neuen Gehaltssystems: Korrektur auf das Grundgehalt

Aktuell sind rund 200 Mitarbeitende in einer Einstiegsstufe eingestuft (davon sind über die Hälfte befristet angestellt). Die Korrektur auf das Grundgehalt der jeweiligen Gehaltsklasse wird per 1. Januar 2026 dezentral über die Personalprozesse umgesetzt. Die Kosten für diese Anpassungen werden im Rahmen der Mittel für den Gehaltsaufstieg kompensiert, was jedoch nicht zu Lasten der Einheiten mit zu korrigierenden Anstellungen erfolgt. Als Folge der Erhöhungen auf das Grundgehalt werden die Einstufungsdifferenzen zwischen Mitarbeitenden ohne und solchen mit wenig Berufserfahrung deutlich verringert. Wenn in einer Einheit die Differenzen wieder akzentuiert werden sollen, ist dies im Rahmen des Gehaltsaufstiegs durch die Anstellungsbehörde vorzunehmen. Dabei ist zu beurteilen, ob die Einstufung in Bezug auf Erfahrung, Leistung und Verhalten sowie im Vergleich mit den übrigen Mitarbeitenden korrekt ist. Diese Anpassungen sind mit den Mitteln zu finanzieren, welche der entsprechenden Einheit zugesprochen werden. Ein mögliches Szenario ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

Gehaltsstufe (GS) 31.12.2025	Korrektur auf das Grundgehalt (GG)		Gehaltsaufstieg 2026	
	Erhöhung in %	GS nach der Korrektur	Mittel z. L. der betroffenen Einheit Individueller Aufstieg (z. B.)	GS per 1.1.2026
6. ES	9%	GG	0	GG
3. ES	4.5%	GG	1	1. GS
GG	0%	GG	2	2. GS
2. GS	0%	2. GS	2	4. GS

2.1.7 Überführung in das neue Gehaltsystem

2.1.7.1 Frankenüberführung

Wie bei der Einführung des degressiven Gehaltsaufstiegs im Rahmen der PV-Revision 2017 soll der Wechsel in das neue System mit einer Frankenüberführung erfolgen. Dabei werden die Löhne der Mitarbeitenden auf die frankenmässig gleiche oder nächsthöhere Stufe der neuen Gehaltstabelle überführt. Dies führt dazu, dass nach der Überführung das Gehalt gleich oder höher, die nominellen Einstufungen aber tiefer sein werden als vorher (vgl. Überführungstabelle im Anhang). Der Lohn bzw. die Position im Aufstieg in Prozent bleibt jedoch unverändert, bzw. wird in gewissen Fällen auf Grund des Aufrundungsbetrags leicht angehoben. Aus Gründen der Transparenz und der Systemsicherheit soll die Überführung in das neue Gehaltssystem nicht mit dem Inkrafttreten der vorliegenden PV-Revision per 1. Januar 2026, sondern per 1. Juli 2026 umgesetzt werden. Auf diese Weise werden die Veränderungen aus der Systemumstellung zeitlich von der Stufenanpassung im Rahmen des Gehaltsaufstiegs 2026 getrennt. Die Überführungstabelle ist im Anhang dargestellt.

2.1.7.2 Zusätzliche Anpassungen

Aktuell erfolgt der Aufstieg in den letzten 20 Gehaltsstufen, d. h. von 150 Prozent bis 160 Prozent, in Schritten von 0,5 Prozent. Künftig wird der Bereich mit Stufen von 0,5 Prozent früher einsetzen und 29 Stufen umfassen. Dies bedeutet, dass für die Mitarbeitenden in den heutigen Gehaltsstufen 54 bis 59 (145,5% bis 150%) der Aufstieg flacher verläuft als bisher. Um den Mitarbeitenden in diesem Aufstiegsbereich sowie für die Mitarbeitenden direkt vor diesem Bereich einen Ausgleich zu gewähren, sind im Bereich der heutigen Gehaltsstufen 52 bis 58 strukturelle Korrekturen von bis zu drei zusätzlichen Gehaltsstufen vorgesehen. Von den zusätzlichen Gehaltsstufen werden rund zehn Prozent des Personals profitieren. Die zusätzlichen Anpassungen sind so festgelegt, dass die Lohnsumme der Mitarbeitenden – über einen Zeitraum von fünf Jahren betrachtet – gleich bleibt. Eine Ausnahme sind Mitarbeitende mit Einstufungen in den Gehaltsstufen 47 bis 52, bei denen die Lohnsummen geringfügig kleiner sein werden als ohne Änderung der Stufenwerte (vgl. Beispiel unten).

Gehaltsstufe (GS) vor der Überführung	Position vor der Überführung	Position mit Fr.-Überführung	Zusätzliche GS aus strukturellen Anpassungen (Wert GS)	Position nach der Überführung (Fr.-Überführung plus Korrektur)
50	142.5%	142.5%	keine	142.5%
51	143.25%	143.25%	keine	143.25%
52	144.0%	144.0%	1 (0.75%)	144.75%
53	144.75%	144.75%	2 (1x0.75%, 1x0.5%)	146.0%
54	145.5%	145.5%	3 (0.5%)	147.0%
55	146.25%	146.5%	2 (0.5%)	147.5%
56	147.0%	147.0%	2 (0.5%)	148.0%
57	147.75%	148.0%	1 (0.5%)	148.5%
58	148.5%	148.5%	1 (0.5%)	149.0%
59	149.25%	149.5%	keine	149.5%
60	150.0%	150.0%	keine	150.0%

Die Auswirkungen der strukturellen Anpassungen im Bereich der Gehaltsstufen 52 bis 58 werden nachfolgend am Beispiel der Gehaltsklasse 17 illustriert:

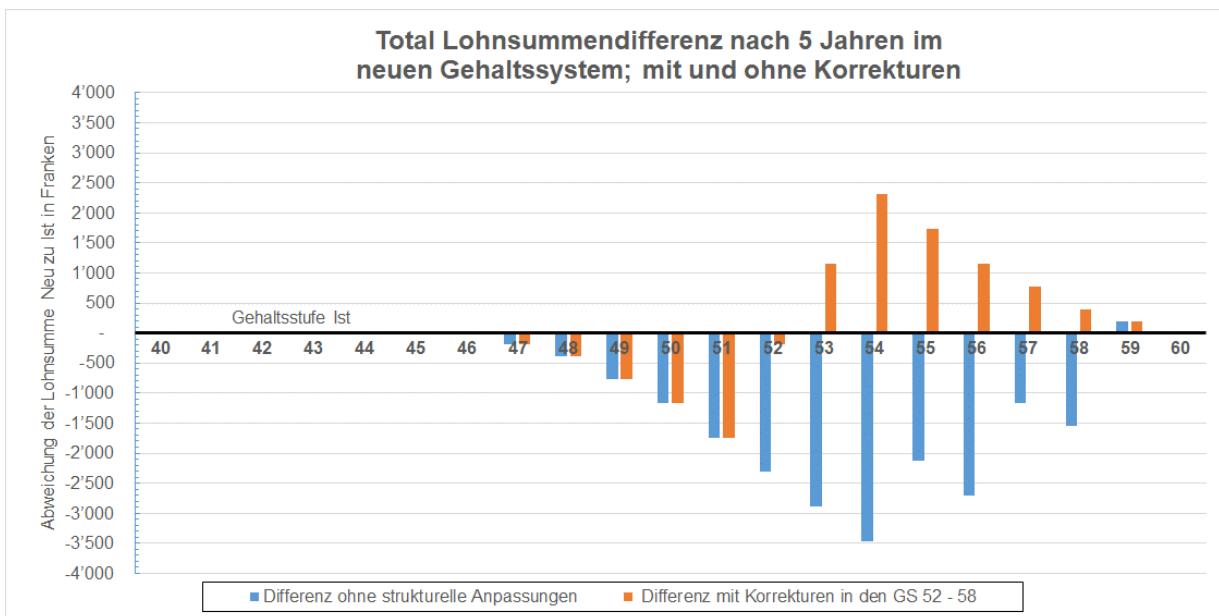


Abbildung 3: Auswirkung der strukturellen Anpassungen im Bereich der Gehaltsstufen 52 bis 58

Lesebeispiel:

Eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter, die/der zum Zeitpunkt der Überführung in der Gehaltsstufe 54 eingestuft ist, wird in den ersten fünf Jahren des neuen Gehaltssystems ohne Korrekturen weniger und mit Korrekturen mehr verdienen als im aktuellen System. Die Säulen entsprechen dem Total der Abweichung zum Ist-System im Zeitraum von fünf Jahren (Annahme: Aufstieg von zwei Gehaltsstufen pro Jahr).

- Summierter Jahreslohn für die Periode von 5 Jahren: CHF 573'000
- Abweichung ohne Korrektur: -0.61% / - CHF 3'470 (Lohneinbusse in 5 Jahren)
- Abweichung mit Korrektur: +0.4% / + CHF 2'300 (Lohngewinn in 5 Jahren)

Mitarbeitende mit Einstufungen in den Gehaltsstufen 47 bis 51, bei denen keine zusätzlichen Gehaltsstufen angerechnet werden, haben auf der Lohnsumme von fünf Jahren eine Lohnneinbusse von knapp 200 Franken (GS 47) bis rund 1'700 Franken (GS 51).

2.2 Vermeidung von Interessenkonflikten

Um potentiellen Interessenkonflikten vorzubeugen, wird die Meldepflicht bei Nebenbeschäfti-
gungen auf unentgeltlich ausgeübte Tätigkeiten ausgeweitet, sofern Interessenkonflikte nicht
ausgeschlossen werden können. Gleichzeitig werden zwei Ausnahmen von der Melde- und Be-
willigungspflicht (Tätigkeit in Vereinen verschiedenster Zweckbestimmungen, einschliesslich
Vorstandstätigkeit, sofern die Funktion ehrenamtlich oder gegen ein bescheidenes Entgelt aus-
geübt wird, sowie ehrenamtliche Tätigkeit in Stiftungen, Genossenschaften und anderen Kör-
perschaften ähnlicher Zweckbestimmung) aufgehoben. Damit werden die Integrität und Unpar-
teilichkeit der Verwaltung gestärkt, was letztlich auch zum Vertrauen der Öffentlichkeit in die
Verwaltung beiträgt.

Im Zusammenhang mit Nebenbeschäfti-
gungen wird den Direktionen zudem die Möglichkeit ein-
geräumt, die Zuständigkeit zur Ermächtigung von bewilligungspflichtigen Nebenbeschäfti-
gungen mittels Direktionsverordnungen ganz oder teilweise an die unterstellten Organisationseinheiten
weiter delegieren zu dürfen. Bisher waren die Direktionen für die Ermächtigung zur Ausübung
von bewilligungspflichtigen Nebenbeschäfti-
gungen sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
von unterstellten Organisationseinheiten zuständig, was sich in der Praxis jedoch als schwerfäl-
lig und nicht sinnvoll erwiesen hat.

2.3 Allgemeine Bestimmungen zur Berechnung der Dienstjahre

Die PV äussert sich aktuell nur im Zusammenhang mit der Treueprämie zur Berechnung der
Dienstzeit von Mitarbeitenden (Art. 97 und 98 PV). Demgegenüber war bisher weder im PG
noch in der PV geregelt, wie die relevanten Dienstjahre für die Sperrfristen gemäss Artikel 28
PG berechnet werden. Für das Kantonspersonal werden in diesem Zusammenhang Art. 97 und
98 PV analog angewendet, nicht aber für Lehrpersonen. Mit zwei neuen Bestimmungen in Arti-
kel 9b und 9c PV soll die Berechnung der Dienstzeit zukünftig für alle Fälle, in denen sie von
Relevanz ist, ausdrücklich und einheitlich geregelt werden. Neben der Treueprämie und der
Sperrfrist gilt diese Regelung insbesondere auch für die Bemessung der Abgangsentschädi-
gung gemäss Artikel 123 Absatz 2 PV.

Die neuen Bestimmungen entsprechen inhaltlich der bisherigen Regelung in Artikel 97 und 98
PV betreffend die anrechenbare Dienstzeit für die Treueprämie und kodifizieren die für die Kan-
tionsangestellten bereits bestehende Praxis. Bei den Lehrkräften führt die neue Bestimmung zu
einer materiellen Änderung: Neu ist die an öffentlichen Schulen im Kanton Bern (Volksschulen,
Schulen der Sekundarstufe II) geleistete Dienstzeit anrechenbar, auch wenn eine Lehrkraft bei-
spielsweise in verschiedenen Gemeinden angestellt war. Bei Lehrkräften wurden bisher für die
Berechnung der Sperrfristen nur die Dienstjahre beim jeweiligen Arbeitgeber berücksichtigt, was
in Einzelfällen zu stossenden Ergebnissen führen konnte.

2.4 Möglichkeit der Berücksichtigung von Praktika bei Einstufung

Der Spielraum zur Anrechnung von Berufserfahrung bei einer Anstellung soll erweitert werden.
Die in einem Praktikum erworbene dienliche Berufserfahrung kann künftig bei der Einstufung

angerechnet werden, sofern das Praktikum nicht integraler Bestandteil einer Grundausbildung ist.

2.5 Bezahlter Kurzurlaub

Bei der Bestimmung zum bezahlten Kurzurlaub (Art. 156 PV) wird nebst der plötzlichen Erkrankung des eigenen Kindes oder von weiteren nahen Familienangehörigen neu auch der Unfall des eigenen Kindes oder eines weiteren nahen Familienangehörigen als Grund für einen bezahlten Kurzurlaub ergänzt. Zudem wird klargestellt, dass für eine eigene Hochzeit und für einen Wohnungswechsel Kurzurlaub von je einem Arbeitstag pro Kalenderjahr möglich ist (d. h. insgesamt zwei Arbeitstage pro Kalenderjahr, sofern im gleichen Kalenderjahr sowohl eine Hochzeit als auch ein Wohnungswechsel stattfindet). Dies stellen rein redaktionelle Präzisierungen dar, welche der bisherigen Praxis entsprechen.

Darüber hinaus wird ein neuer Absatz eingeführt, wonach einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter Kurzurlaub im erforderlichen Umfang gewährt werden kann, damit einer Vorladung einer Behörde zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten nachgekommen werden kann. Dies betrifft insbesondere Vorladungen als Zeuge in Gerichtsverfahren und stellt ebenfalls eine Kodifizierung der bisherigen Praxis dar.

3. Grundzüge der Neuregelung

Es sind zusammengefasst folgende Änderungen vorgesehen:

- Änderungen des Gehaltssystems (inklusive Anpassungen von Anhang 2 und 4 sowie Übergangsbestimmungen)
- Ausweitung der Meldepflicht auf unentgeltliche Nebenbeschäftigung, sofern Interessenkonflikte nicht ausgeschlossen werden können
- Aufhebung von zwei Ausnahmen von der Melde- und Bewilligungspflicht bei Nebenbeschäftigung
- neue Delegationsmöglichkeit bei der Ermächtigung zur Ausübung einer bewilligungspflichtigen Nebenbeschäftigung
- neue allgemeine Regelung zur Berechnung der Dienstjahre
- Möglichkeit der Berücksichtigung von Praktika, die nicht Bestandteil einer Grundausbildung sind, bei der Einstufung
- Kodifizierung der bestehenden Praxis beim bezahlten Kurzurlaub
- Nachführung der per 1. Januar 2025 infolge Teuerung angepassten Beträge der Betreuungszulagen
- Streichung des Höchstbetrags für Teamprämien
- Streichung des bei Spesenabrechnungen erwähnten Zahlungsvorschlags
- Änderung bei der Verrechnung von Annullierungskosten bei Kursen des Personalamts
- Anpassung von Anhang 1: Änderung von Funktionsbezeichnungen und Funktionseinheiten im Rahmen der Überarbeitung der RPU (Richtpositionsumschreibungen)
- indirekte Änderung der Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV; BSG 430.251.0): PV-Änderungen zum bezahlten Kurzurlaub werden übernommen

4. Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln

4.1 Artikel 9b – Anrechenbare Dienstzeit

Artikel 28 PG regelt die Kündigung zur Unzeit. Nach Artikel 28 Absatz 1 Buchstabe b PG darf die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, während die Angestellten ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 60 Tagen, ab sechstem bis und mit neuntem Dienstjahr während 150 Tagen und ab dem zehnten Dienstjahr während 180 Tagen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

Bisher war weder im PG noch in der PV geregelt, wie die relevanten Dienstjahre für diese Sperrfristen berechnet werden. Vielmehr äussert sich die PV aktuell nur im Zusammenhang mit der Treueprämie zur Berechnung der Dienstzeit von Mitarbeitenden (Art. 97 und 98 PV). Für das Kantonspersonal werden diese Bestimmungen bei der Berechnung der Dienstjahre für Sperrfristen analog angewendet, nicht aber für Lehrpersonen. Mit zwei neuen Bestimmungen in Artikel 9b und 9c PV soll die Berechnung der Dienstzeit zukünftig für alle Fälle, in denen sie von Relevanz ist, ausdrücklich und einheitlich geregelt werden. Neben der Treueprämie und der Sperrfrist gilt diese Regelung insbesondere auch für die Bemessung der Abgangsentschädigung gemäss Artikel 123 Absatz 2 PV.

Artikel 9b PV entspricht inhaltlich weitgehend der bisherigen Regelung in Artikel 97 PV betreffend die anrechenbare Dienstzeit für die Treueprämie und kodifiziert die für die Kantonsangestellten bereits bestehende Praxis. Aufgrund der neuen Bestimmung von Artikel 9b PV soll Artikel 97 PV mit der vorliegenden Revision aufgehoben werden.

Nach Absatz 1 gilt für die Berechnung der Dienstjahre die an den verschiedenen Stellen gemeinschaftlich geleistete Dienstzeit. Es wird dabei von einer sogenannten "Konzernsicht" ausgegangen, d.h. Anstellungen in einer Direktion, an einer Hochschule (Universität, Berner Fachhochschule und Pädagogische Hochschule, jeweils inklusive deren Drittmitteleinstellungen) oder an einer öffentlichen Schule im Kanton werden zusammengezählt.

Bei Lehrkräften wurden bisher für die Berechnung der Sperrfristen nur die Dienstjahre beim jeweiligen Arbeitgeber berücksichtigt, was in Einzelfällen zu stossenden Ergebnissen führen konnte (zum Beispiel, wenn eine Lehrperson nach mehrjähriger Anstellung bei einer Gemeinde kurz nach dem Wechsel zu einer anderen Gemeinde längerfristig krank wird und deshalb keinen oder nur einen geringen Sperrfristenschutz geniesst). Während der Probezeit besteht allerdings weiterhin keine Sperrfrist. Insofern bleibt das Risiko des Stellenwechsels bei den Arbeitnehmenden.

Absatz 2 regelt, wie der Begriff «öffentliche Schulen» in Absatz 1 auszulegen ist. Diese Definition war in Artikel 97 nicht enthalten und stellt die einzige inhaltliche Ergänzung im Vergleich zur bisherigen Regelung für die Treueprämie dar. Der Begriff «öffentliche Schule» ist gesetzlich nicht definiert. Die Volksschulgesetzgebung bezeichnet zwar vereinzelt diejenigen Schulen, welche das Volksschulangebot nach den Artikeln 1a ff. des Volksschulgesetzes vom 19. März 1992 (VSG; BSG 432.210) anbieten, als «öffentliche Volksschulen», aber es handelt sich dabei nicht um eine Begriffsdefinition. Weder die Gesetzgebung über die Berufsbildung, die Weiterbildung und die Berufsberatung noch die Mittelschulgesetzgebung definieren den Begriff «öffentliche Schule». Eine Anknüpfung an die öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Trägerschaft würde der Thematik nicht gerecht, werden doch öffentliche Ausbildungsaufgaben des besonderen Volksschulangebots oder der Berufsbildung vielfach an privatrechtliche Anbieter übertragen.

Aus demselben Grund wäre auch eine Anknüpfung an die dem öffentlichen Personalrecht (Personalgesetzgebung oder der Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräfte) unterstellten Schulen nicht zufriedenstellend.

Vor diesem Hintergrund wird eine Legaldefinition des Begriffs «öffentliche Schulen» eingeführt, die ein klares Unterscheidungsmerkmal enthält und für sämtliche Schulen aller Bildungsstufen gilt. Diese Definition gilt einzig und allein für die Anrechenbarkeit der Dienstjahre gemäss Absatz 1. Sie wird dazu führen, dass die an Volksschulen verschiedener Gemeinden geleistete Dienstzeit anrechenbar ist. Dasselbe gilt für die an Besonderen Volksschulen (vgl. Art. 21k Abs. 1 VSG) geleistete Dienstzeit, nicht aber für die an einer Privatschule nach Artikel 65 ff. VSG geleistete Dienstzeit. Die bei den kantonalen oder hoch subventionierten privaten Anbietern der Berufsbildung geleistete Dienstzeit wird anrechenbar sein, unabhängig von der öffentlichen oder privaten Trägerschaft. An Mittelschulen geleistete Dienstzeit wird in der Regel nur anrechenbar sein, wenn sie an kantonalen Schulen geleistet wurde, weil die privaten Mittelschulen kantonale Finanzhilfen von höchstens 60 Prozent der Kosten erhalten.

Absatz 3 regelt, wie ein allfälliger Unterbruch berücksichtigt wird. Bei einem Unterbruch der Tätigkeit für den Kanton Bern werden die Dienstjahre gemäss Absatz 1 nur noch angerechnet, sofern der Wiedereintritt innerhalb von zehn Jahren erfolgt. Dauert ein Unterbruch länger als zehn Jahre, wird keine früher geleistete Dienstzeit mehr angerechnet.

Absatz 4 regelt den Fall, dass eine Aufgabe an den Kanton verschoben wurde. Eine Anrechnung der bei den betroffenen Institutionen vor der Aufgabenverschiebung zum Kanton geleisteten Dienstjahre setzt voraus, dass der Wechsel zum Arbeitgeber Kanton Bern ungewollt erfolgt, d.h. das Arbeitsverhältnis muss im Zeitpunkt der Aufgabenverschiebung bestanden haben. Demzufolge nicht angerechnet werden zuvor geleistete Dienstjahre, wenn das Arbeitsverhältnis mit der Institution bereits vor der Aufgabenverschiebung beendet worden ist. Es wird auf die bisherige Praxis zu Artikel 97 Absatz 4 PV verwiesen.

4.2 Artikel 9c – Nicht oder teilweise anrechenbare Dienstzeit

Artikel 9c PV entspricht inhaltlich weitgehend dem bisherigen Artikel 98 PV betreffend die Be-rechnung der Dienstzeit für die Treueprämie. Die entsprechende Regelung soll neu ausdrücklich für sämtliche Fälle gelten, in denen die Dienstzeit von Relevanz ist (siehe hierzu oben, Ziff. 4.1). Aufgrund der neuen Bestimmung von Artikel 9c PV soll Artikel 98 PV mit der vorliegenden Revision aufgehoben werden.

Im Vergleich zum bisherigen Artikel 98 PV werden die Begriffe «Rechtskandidatin», «Rechtskandidat», «Lernvikarin», «Lernvikar», «Polizeiaspirantin» und «Polizeiaspirant» gestrichen. Bei den ersten vier der genannten Begriffe handelt es sich um veraltete Begriffe, die heute nicht mehr verwendet werden. Die Streichung der Begriffe «Polizeiaspirantin» und «Polizeiaspirant» führt demgegenüber für diese Personalkategorie zu einer materiellen Änderung: Ab dem 1. Januar 2026 (siehe unten Ziff. 4.26.1) wird die von den Polizeiaspirantinnen und Polizeiaspiranten ab dem zweiten Ausbildungsjahr geleistete Zeit als Dienstzeit angerechnet.

Diese materielle Änderung ist gerechtfertigt, zumal die Tätigkeit der Polizeiaspirantinnen und Polizeiaspiranten ab dem zweiten Ausbildungsjahr mehrheitlich derjenigen einer voll ausgebildeten Polizistin bzw. eines voll ausgebildeten Polizisten entspricht, auch wenn sie noch in Ausbildung sind. Dies kommt auch in der Einreichung ab dem zweiten Ausbildungsjahr zum Ausdruck (GK 15 als «Ausbildung Polizei 2» gemäss Anhang 1 PV). Das erste Ausbildungsjahr

(«Ausbildung Polizei 1» gemäss Anhang 1 PV mit GK 11) wird demgegenüber trotz der Streichung der Begriffe «Polizeiaspirantin» und «Polizeiaspirant» in Artikel 9c PV weiterhin nicht angerechnet. Weil das erste Ausbildungsjahr mehrheitlich örtlich getrennt in der Polizeischule (und damit nicht «on the job») erfolgt, ist es von vornherein nicht als «Dienstzeit» im Sinne von Artikel 9b PV zu qualifizieren.

4.3 Artikel 33 – Grundgehalt, Gehaltsstufen, Vorstufen

Der degressive Gehaltsaufstieg wird durch eine Anpassung der Stufenwerte zusätzlich akzentuiert: Der Aufstieg von 20 Stufen à 1,0 Prozent, 40 Stufen à 0,75 Prozent und 20 Stufen à 0,5 Prozent wird durch eine Abstufung von zwölf Stufen à 1,5 Prozent, acht Stufen à 1,0 Prozent, 26 Stufen à 0,75 Prozent und 29 Stufen à 0,5 Prozent ersetzt. Damit wird der Aufstieg von jungen Mitarbeitenden durch grössere Stufenwerte beschleunigt, während der Aufstieg im oberen Bereich des Gehaltsaufstiegs etwas früher verlangsamt wird. Die Anzahl der Gehaltsstufen wird von 80 auf 75 verringert. Damit kann künftig das Maximum früher erreicht werden als im bisherigen System mit 80 Gehaltsstufen.

Der Begriff Einstiegsstufen wird durch Vorstufen ersetzt. Die Anzahl und der Prozentwert der Stufen bleiben mit sechs Stufen à 1,5 Prozent unverändert. Die Vorstufen werden jedoch ausschliesslich für eine vorübergehende Tiefereinstufung verwendet, wenn eine Stelleninhaberin oder ein Stelleninhaber nicht alle erforderlichen Voraussetzungen zur Übernahme einer Funktion erfüllt (Art. 41 PV). Mit der Situation auf dem Arbeitsmarkt begründete Einstufungen unterhalb des Grundgehalts kommen künftig nicht mehr vor (vgl. die Ausführungen zu Art. 40a Ziff. 2.1.2).

4.4 Artikel 38 – Festlegung des Gehalts bei Stellenantritt

Mit Ausnahme eines Anwendungsfalls nach Artikel 41 PV (vorübergehende Tiefereinstufung) werden künftig keine Einstufungen unterhalb des Grundgehalts mehr vorgenommen. Artikel 40a PV wird deshalb gestrichen und die Verweise auf diese Bestimmung in Artikel 38 PV können gestrichen werden.

Das Anfangsgehalt wird durch die Anstellungsbehörde festgelegt. Wenn eine Person mit einem Lohn über oder unter der Bandbreite angestellt werden soll, ist die Zustimmung des Personalamts erforderlich. Aus historischen Gründen wird das Anfangsgehalt der Geistlichen von der Direktion für Inneres und Justiz (DIJ) festgelegt. Mit Ausnahme von zwei Spezialfällen arbeiten heute alle kantonal angestellten Geistlichen in den Justizvollzugsanstalten. Das Anfangsgehalt von Geistlichen soll deshalb künftig wie beim übrigen Personal durch die Anstellungsbehörde festgelegt werden. Die Sondernorm für Geistliche kann somit ersatzlos gestrichen werden.

4.5 Artikel 39 – Anfangsgehalt

In Absatz 2 wird der Begriff Einstiegsstufe durch Vorstufe ersetzt (siehe hierzu oben, Ziff. 4.2).

4.6 Artikel 40 – Gehaltsstufen für neu anzustellendes Personal

Bei der Festlegung des Gehalts bei Stellenantritt werden, ausgehend vom Grundgehalt, Gehaltsstufen für Berufserfahrung angerechnet. Je nützlicher die bisherige Berufserfahrung für die

Ausübung der zukünftigen Stelle ist, desto mehr Gehaltsstufen können angerechnet werden. Die Zeit der Aus- und Weiterbildung einschliesslich der dazu gehörenden Praktika, die für die Ausübung der Funktion erforderlich sind, werden aktuell bei der Festlegung des Gehalts grundsätzlich nicht als Berufserfahrung angerechnet. Praktika, die für die Ausübung der Stelle *nicht* zwingend erforderlich sind, werden jedoch angerechnet. Dies kann dazu führen, dass z. B. ein Anwaltspraktikum je nach künftiger Stelle angerechnet (für die Stelle ist ein Masterabschluss gefordert) oder *nicht* angerechnet wird (für die Stelle wird ein Anwaltspatent vorausgesetzt).

Der Hinweis, dass Praktika bei der Festlegung des Anfangsgehalts nicht berücksichtigt werden, soll gestrichen werden. Damit ist im Einzelfall zu prüfen, ob ein Praktikum als Berufserfahrung anrechenbar ist oder nicht. Namentlich in Fällen, in denen eine längere Praktikumsdauer gefordert ist, wie im Fall der Anwaltsprüfung, zu deren Zulassung eine praktische Ausbildung von mindestens 18 Monaten vorgeschrieben ist, soll die in dieser Zeit erworbene dienliche Berufserfahrung entsprechend angerechnet werden können. Praktika, die Teil einer Grundausbildung sind, wie beispielsweise im Rahmen der WMS, bei der nebst dem Vollzeitunterricht explizit ein Praktikum vorsehen ist, werden weiterhin nicht angerechnet. Das Personalamt wird mit einer Ergänzung des Merkblatts «Festlegung des Gehalts bei Stellenantritt» sowie mit Beispielen zu einer einheitlichen Anwendung beitragen.

4.7 Artikel 40a – Anfangsgehalt in einer Einstiegsstufe

Artikel 40a PV soll ersetztlos gestrichen werden (siehe oben, Ziff. 4.4). Sollte der Regierungsrat zu einem späteren Zeitpunkt zum Schluss kommen, dass der Anfangslohn gewisser Stellen wieder unterhalb des Grundgehalts festzulegen ist, wäre dies gestützt auf Art. 71 PG möglich.

4.8 Artikel 44 – Grundsatz

Im Rahmen der verfügbaren Mittel können künftig bis zu folgenden Werten Gehaltsstufen gewährt werden:

- Herausragend 6 Gehaltsstufen
Anforderungen weit übertroffen
(A++ gem. Art. 163 Abs. 2 Bst. a PV)
- Überdurchschnittlich 5 Gehaltsstufen
Anforderungen übertroffen
(A+ gem. Art. 163 Abs. 2 Bst. b PV)

Der Maximalwert von vier Gehaltsstufen bei einer Beurteilung «Passt optimal, ideale Übereinstimmung von Anforderungen, Leistung und Verhalten» (A-Beurteilung gemäss Art. 163 Abs. 2 Bst. c PV) bleibt gleich.

Zudem wird in Artikel 44 PV neu der Ausdruck «individueller Gehaltsaufstieg», der in den nachfolgenden Bestimmungen mehrmals genannt wird, eingeführt bzw. definiert.

4.9 Artikel 45 – Bemessungskriterien

Im neu eingefügten Absatz 2a wird festgehalten, dass der Gehaltsaufstieg künftig in der Regel innerhalb der im Anhang 2 PV festgelegten Bandbreite erfolgt. Im Rahmen der für den Gehaltsaufstieg zur Verfügung stehenden Mittel können die Anstellungsbehörden besonders leistungsstarken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterhin einen Aufstieg gewähren, der zu einer Einstufung oberhalb der Bandbreite führt. Eine Gehaltsentwicklung über oder unter die Bandbreite ist damit möglich.

4.10 Artikel 49 – Reinigungspersonal

Der Gehaltsaufstieg des Reinigungspersonals erfolgt in der Regel innerhalb der im Anhang 4 festgelegten Bandbreite. Der Gehaltsaufstieg erfolgt bis zum Erreichen der Gehaltsstufe 40, was eine Erhöhung des heutigen Maximums um 2,25 Prozentpunkte darstellt.

4.11 Artikel 51 – Ausserordentlicher Gehaltsaufstieg bei besonderen Verhältnissen

Der unter Artikel 51 Absatz 1 Buchstabe b PV genannte Fall, dass der Regierungsrat die Einstiegsstufen für die von ihm gemäss Artikel 39 Absatz 2 PV bezeichneten Funktionen aufhebt, wird durch die Streichung von Artikel 40a PV eigentlich obsolet. Es ist jedoch theoretisch denkbar, dass der Regierungsrat in Zukunft das Anfangsgehalt bestimmter Funktionen gestützt auf Artikel 71 PG wieder auf Werte unter dem Grundgehalt festlegt. Damit wäre Artikel 51 Absatz 1 Buchstabe b PV potenziell wieder relevant, weshalb diese Bestimmung nicht aufgehoben, sondern lediglich die Bezeichnung «Einstiegsstufen» in «Vorstufen» geändert wird (siehe hierzu oben, Ziff. 4.2).

4.12 Artikel 57 – Meldepflicht, Arztzeugnis

Bei dieser Bestimmung war der Begriff «Kalendertag» in der französischen Version bislang fälschlicherweise mit «jour ouvré» übersetzt. Dieses Versehen wird mit der vorliegenden Revision korrigiert: Neu wird «Kalendertag» in der französischen Version als «jour calendaire» bezeichnet. Materiell bleibt Artikel 57 PV unverändert.

4.13 Artikel 79a – Bemessung Betreuungszulagen

In Absatz 1 werden die Beträge der Betreuungszulagen angepasst bzw. erhöht. Diese Änderung entspricht dem Regierungsratsbeschluss vom 11. Dezember 2024 (RRB 1291/2024, Ziffer 2), mit welchem die Beträge der Betreuungszulagen bereits für die Gehälter ab dem 1. Januar 2025 an die Teuerung angepasst wurden (gestützt auf Artikel 79b Absatz 1 PV). Diese Anpassung wird nun in Artikel 79a PV nachgeführt. Die neuen Beträge der Betreuungszulagen in Absatz 1 liegen innerhalb der gesetzlichen Vorgaben gemäss Artikel 86 PG.

4.14 Artikel 87 – Teamprämie

Der dritte Absatz, wonach für Teamprämien der Höchstbetrag nach Artikel 85 Absatz 2 gilt, wird ersatzlos gestrichen. Teamprämien werden in der Praxis nur selten gewährt, die Limitierung auf

CHF 5'000 kann aber je nach Teamgrösse einschränkend sein. Die Streichung des Höchstbetrags für eine Teamprämie führt nicht zu Mehrkosten, weil für jede Organisationseinheit das Gesamtbudget für Leistungs- bzw. Teamprämien vorgegeben ist.

4.15 Artikel 97 – Anrechenbare Dienstzeit

Artikel 97 PV soll aufgrund der neuen Bestimmung in Artikel 9b PV aufgehoben werden (siehe oben, Ziff. 4.1).

4.16 Artikel 98 – Nicht oder teilweise anrechenbare Dienstzeit

Artikel 98 PV soll aufgrund der neuen Bestimmung in Artikel 9c PV aufgehoben werden (siehe oben, Ziff. 4.2).

4.17 Artikel 102 – Abrechnung

Bei der vorgeschlagenen Änderung handelt es sich um eine redaktionelle Anpassung an heutige Gegebenheiten. Im ersten Absatz wird der Teil «*und nimmt sie in den Zahlungsvorschlag auf*» ersatzlos gestrichen. Zahlungsvorschläge gibt es inzwischen nicht mehr, weshalb der Verweis darauf nicht mehr nötig ist.

4.18 Artikel 156 – Bezahlter Kurzurlaub

In Absatz 1 Buchstabe a wird nebst der plötzlichen Erkrankung des eigenen Kindes oder von weiteren nahen Familienangehörigen auch der Unfall des eigenen Kindes oder eines weiteren nahen Familienangehörigen als Grund für einen bezahlten Kurzurlaub ergänzt. Der bezahlte Kurzurlaub soll es ermöglichen, die erste Pflege des Kindes oder des/der nahen Familienangehörigen zu gewährleisten und/oder die weitere Betreuung zu organisieren. Ein entsprechender Pflegebedarf besteht sowohl bei einer plötzlichen Erkrankung als auch bei einem Unfall.

In Buchstabe b erfolgt eine redaktionelle Präzisierung. Es wird neu klargestellt, dass für eine eigene Hochzeit und für einen Wohnungswechsel Kurzurlaub von je einem Arbeitstag pro Kalenderjahr möglich ist (d. h. insgesamt zwei Arbeitstage pro Kalenderjahr, sofern im gleichen Kalenderjahr sowohl eine Hochzeit als auch ein Wohnungswechsel stattfindet). Dasselbe gilt für Buchstabe c (obligatorische oder freiwillige Teilnahme an der militärischen Orientierungsveranstaltung oder Abgabe des persönlichen Materials bei Entlassung aus der Militärdienstpflicht).

Weiter wird ein Absatz 6 ergänzt, wonach einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter Kurzurlaub im erforderlichen Umfang gewährt werden kann, damit Vorladungen einer Behörde zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten nachgekommen werden kann. Dies betrifft insbesondere Vorladungen als Zeuge in Gerichtsverfahren und entspricht der bisherigen Praxis. Daneben gelten als «Vorladung» im Sinne dieser Bestimmung beispielsweise auch das Aufgebot für den Orientierungstag der Armee sowie das Aufgebot für die Entlassung aus der Militärdienstpflicht (für diese Anlässe werden weder Sold noch Erwerbsersatz ausbezahlt). Ein Aufgebot für die Motorfahrzeugkontrolle (MFK) stellt demgegenüber keine Vorladung dar, die zum Bezug von Kurzurlaub berechtigt, zumal hier eine Vertretung möglich ist.

4.19 Artikel 169 – Kurse des Personalamts

Per Anfang 2025 wurde eine neue Lernplattform für die Mitarbeitenden der Kantonsverwaltung eingeführt. In diesem Zusammenhang wurden die Prozesse bei der Administration der Kurse leicht angepasst. Um den neuen Fristen und Abläufen gerecht zu werden, soll auch die Verrechnung von Annulierungskosten angepasst und gleichzeitig vereinfacht werden. Gemäss der vorgeschlagenen Neuregelung sollen bei einer Abmeldung bis zwei Wochen vor Kursbeginn keine Annulierungskosten entstehen, während bei einer Abmeldung weniger als zwei Wochen vor Kursbeginn oder bei einer Nichtteilnahme am Kurs 100 Prozent der Kurskosten in Rechnung gestellt werden. Die bisherige Regelung, wonach bei einer Abmeldung zwischen vier und zwei Wochen vor Kursbeginn 50 Prozent der Kurskosten in Rechnung gestellt werden, entfällt.

4.20 Artikel 203 – Meldepflichten

Gemäss Artikel 203 Absatz 1 PV ist grundsätzlich jede Nebenbeschäftigung, welche die Amtstätigkeit beeinträchtigt, unzulässig. Eine Beeinträchtigung liegt insbesondere vor, wenn ein Interessenkonflikt besteht oder die Arbeitskraft dauernd und erheblich beansprucht wird.

In Artikel 203 Absatz 2 PV ist eine Meldepflicht ausschliesslich für entzündete Nebenbeschäftigung vorgesehen, nicht aber für unentgeltlich ausgeübte Nebenbeschäftigung. Damit besteht ein gewisses Restrisiko, dass ohne Kenntnis des Arbeitgebers Nebenbeschäftigung ausgeübt werden, welche potenziell die Amtstätigkeit beeinträchtigen könnten. Um möglichen Interessenkonflikten besser vorbeugen zu können und zusätzliche Steuerungsmöglichkeiten für den Arbeitgeber zu schaffen, sollen deshalb neu gemäss Artikel 203 Absatz 3 PV die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch verpflichtet sein, unentgeltliche Nebenbeschäftigung zu melden, sofern Interessenkonflikte nicht ausgeschlossen werden können. Diese Regelung entspricht jener auf Bundesebene in Artikel 91 Absatz 1^{bis} BPV.

Damit sind unentgeltliche Nebenbeschäftigung, welche offensichtlich zu keinen Interessenkonflikten führen (wie etwa die Tätigkeit in einem Elternrat), auch künftig nicht meldepflichtig. Im Zweifelsfall, beispielsweise bei einer ehrenamtlichen Mitarbeit bei einer Organisation mit wirtschaftlichen Interessen oder bei einer unentgeltlichen Beratung in einem Bereich mit dienstlicher Relevanz, sind unentgeltliche Nebenbeschäftigung demgegenüber zukünftig zu melden. Das Personalamt wird per Inkrafttreten der PV-Revision 2026 Hilfsmittel (namentlich eine überarbeitete Version des Merkblatts «Ausserdienstliche Tätigkeiten») zur Verfügung stellen, um eine möglichst klare Abgrenzung zwischen meldepflichtigen und nicht meldepflichtigen Nebenbeschäftigung zu erlauben.

4.21 Artikel 204 – Bewilligungspflicht

Artikel 204 Absatz 3 Buchstaben b und c PV sehen im Zusammenhang mit Nebenbeschäftigung vor, dass die Tätigkeit in Vereinen verschiedenster Zweckbestimmungen, einschliesslich Vorstandstätigkeit, sofern die Funktion ehrenamtlich oder gegen ein bescheidenes Entgelt ausgeübt wird, sowie ehrenamtliche Tätigkeit in Stiftungen, Genossenschaften und anderen Körperschaften ähnlicher Zweckbestimmung generell erlaubt und weder melde- noch bewilligungspflichtig ist.

Diese beiden Ausnahmen sollen ersatzlos gestrichen werden, zumal sie den Anwendungsbereich des neuen Artikel 203 Absatz 3 PV (siehe hierzu oben, Ziff. 4.20) ungebührlich schmälern würden. Zudem können auch bei Tätigkeiten gemäss diesen Ausnahmen Interessenkonflikte

entstehen, womit die Aufhebung von Artikel 204 Absatz 3 Buchstaben b und c PV die Integrität und Unparteilichkeit der Verwaltung stärkt. Im Übrigen kennt das Bundesrecht, dessen Regelung in Artikel 91 Absatz 1^{bis} BPV dem neuen Artikel 203 Absatz 3 PV entspricht, keine solchen Ausnahmen.

Die Ausnahme gemäss Artikel 204 Absatz 3 Buchstabe a PV bleibt unverändert bestehen. Damit bleibt die Tätigkeit im Rahmen der Personalverbände auch in Zukunft generell erlaubt und weder melde- noch bewilligungspflichtig.

4.22 Artikel 205 – Zuständigkeit zur Ermächtigung

Grundsätzlich ist die Aufsichtsbehörde zuständig für die Erteilung der Ermächtigung zur Ausübung einer bewilligungspflichtigen Nebenbeschäftigung (Artikel 205 Absatz 1 PV). Die Aufsichtsbehörde ist grundsätzlich die Anstellungsbehörde (Artikel 20 Absatz 1 PG). Nach Artikel 20 Absatz 2 PG sind die Direktionen die Aufsichtsbehörden, wenn die Anstellungsbehörde eine unterstellte Organisationseinheit ist. Demnach sind nach der bisherigen Regelung in Artikel 205 Absatz 1 PV die Direktionen zuständig für die Erteilung der Ermächtigung zur Ausübung von bewilligungspflichtigen Nebenbeschäftigungen sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von unterstellten Organisationseinheiten. Dies hat sich in der Praxis jedoch als schwerfällig erwiesen und wird als nicht sinnvoll erachtet. Demnach sollen die Direktionen nach Artikel 205 Absatz 3 PV die Zuständigkeit zur Erteilung der Ermächtigung von bewilligungspflichtigen Nebenbeschäftigungen mittels Direktionsverordnungen ganz oder teilweise an die unterstellten Organisationseinheiten weiter delegieren dürfen.

4.23 Anhang 1 – Änderung von Funktionsbezeichnungen und Funktionseinreihungen

Die Anpassungen des Anhangs 1 sind eine Folge der laufenden Überarbeitung der Richtpositionsumschreibungen (RPU), die gemäss RRB 1214/2021 in mehreren Phasen erfolgt. Die vorgeschlagenen Änderungen wurden von der Bewertungskommission geprüft und anschliessend in mehreren Beschlüssen durch den Regierungsrat verabschiedet: RRB 974 vom 18. September 2024, RRB 1209 vom 27. November 2024 und RRB 355 vom 2. April 2025. Gestützt auf Artikel 34 Absatz 3 PV sind die Änderungen bereits umgesetzt und die Mitarbeitenden gemäss den neuen Funktionsbezeichnungen eingereiht. Es handelt sich um die Funktionen aus den folgenden Bereichen:

RRB 974 vom 18. September 2024:

- Bibliothekspersonal
- Justiz
- Pädagogische Hochschule
- Revisorinnen und Revisoren
- Verkehrsexpertinnen und Verkehrsexperten

RRB 1209 vom 27. November 2024:

- Informatik
- Projektleitung und Fachspezialistinnen/Fachspezialisten
- Sprachdienste
- Steuern
- Umwelt (Forst, Naturförderung, Jagd, Fischerei)

RRB 355/2025 vom 2. April 2025:

- Justizpersonal
- Polizei
- Pädagogische Hochschule
- Psychologie
- Berufs- und Laufbahnberatung
- Laborpersonal
- Veterinärmedizin

RRB 747/2025 vom 2. Juli 2025

- Berner Fachhochschule
- Höhere Fachschule Holz Biel
- Mitarbeitende Kindertagesstätte
- Schulinspektorinnen und Schulinspektoren
- Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen
- Gesamtleiterin/Gesamtleiter Schulheim

Insgesamt führte die Überarbeitung der RPU zu einer Reduktion von Funktionen, da einige spezifische Führungsfunktionen künftig in den allgemeinen Führungs-RPU eingereiht sind, z. B. Jagdinspektorin/Jagdinspektor neu Abteilungsleitung 3, GK 26. Zudem wurden die nicht mehr verwendeten Funktionen gestrichen, z. B. Diplompsychologin/Diplompsychologe. Die bisher als Psychologinnen und Psychologen eingereihten Funktionen der Berufs- und Laufbahnberatung sind neu als separate Funktionen im Anhang 1 erwähnt. Vereinzelt wurden neue Funktionen geschaffen, z. B. Veterinärmedizinische Betreuung 4, GK 13. In einigen Fällen wurden bestehende Funktionen neu eingereiht, z. B. Übersetzerinnen/Übersetzer bzw. neu Mitarbeitende Sprachdienste.

Bei den mit RRB 355/2025 vom 2. April 2025 geschaffenen Funktionen des Justizpersonals (Assistenzstaatsanwältin/Assistenzstaatsanwalt und Assistenzjugendanwältin/Assistenzjugendanwalt), der Polizei (Sicherheitsassistentin/Sicherheitsassistent polizeiliche Fallbearbeitung) und der Pädagogischen Hochschule (Beraterin/Berater PH) handelt es sich um neue Funktionen und damit um eine Ergänzung der bestehenden Funktionen aus diesen Bereichen.

4.24 Anhänge 2 und 4 – Bandbreiten

Die Anhänge 2 und 4 regeln die Zuständigkeit der Direktionen bzw. des Personalamts zur Festlegung der Einstufung bei der Anstellung von Personal. Innerhalb der in den Anhängen bestimmten Bänder liegt die Kompetenz zur Einstufung bei den Direktionen. Bei der Festlegung einer Einstufung über- oder unterhalb der Bandbreite ist das Einverständnis des Personalamts erforderlich. Die im Anhang 2 dargestellte Bandbreite hat künftig auch die Bedeutung eines Zielbands für die Gehaltsentwicklung der Mitarbeitenden. Leistungsträgerinnen und Leistungsträger werden jedoch wie bisher eine Einstufung über der Bandbreite erreichen können. Andererseits sind auch Einstufungen unterhalb der Bandbreite möglich. Die Änderungen im Anhang 2 sind die Folge der Verschiebung bzw. dem neuen Beginn beim Alter 19, der Aufhebung der Einstiegsstufen sowie der Reduktion der Anzahl Gehaltsstufen von 80 auf 75.

Der Anhang 4 gilt ausschliesslich für das Reinigungspersonal. Die Änderungen stehen im Zusammenhang mit der Verschiebung bzw. dem neuen Beginn der Bandbreite beim Alter 19, der Aufhebung der Einstiegsstufen sowie der Neufestlegung des Gehaltsmaximums für Reinigungsmitarbeitende. Dieses liegt neu auf der 40. Gehaltsstufe, was einer Erhöhung des Maximallohns

um 2,25 Prozentpunkte entspricht. Da der Gehaltsaufstieg des Reinigungspersonals unabhängig von den Resultaten der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung erfolgt, bestimmt sich der Gehaltsaufstieg allein durch den vom Regierungsrat jährlich festgelegten Aufstieg. Aus diesem Grund fehlt beim Anhang 4 der Hinweis auf Artikel 45 Absatz 1 PV.

Im Übrigen wurden bei dieser Gelegenheit an den Anhängen 2 und 4 vereinzelt kosmetische Anpassungen vorgenommen (z.B. zwecks Einheitlichkeit neu «Festlegung» statt «Festsetzung» des individuellen Gehaltsbestandteils).

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

Die Änderungen in Artikel 156 Absatz 1 PV (siehe oben, Ziffer 4.18) werden in Artikel 49 Absatz 1 LAV übernommen. Es wird an dieser Stelle auf die Ausführungen in Ziffer 4.18 verwiesen.

4.26 Übergangsbestimmungen

4.26.1 Art. T10-1 – Dienstzeit von Polizeiaspirantinnen und Polizeiaspiranten

Um Rechtssicherheit zu schaffen und auf aufwändige manuelle Anpassungen zu verzichten, soll die Anrechnung des zweiten Ausbildungsjahrs von Polizeiaspirantinnen und Polizeiaspiranten (siehe hierzu oben, Ziff. 4.2) lediglich Auswirkungen auf diejenige Zeit haben, welche ab dem 1. Januar 2026 geleistet wird. Mit anderen Worten hat die Streichung der Begriffe «Polizeiaspirantin» und «Polizeiaspirant» keine Rückwirkung und die entsprechende Zeit, welche vor dem 1. Januar 2026 geleistet wurde, wird auch in Zukunft nicht als Dienstzeit angerechnet.

4.26.2 Art. T10-2 – Art der Überführung

Die Überführung erfolgt mit einer Frankenüberführung (siehe oben, Ziff. 2.1.7.1). Mitarbeitenden mit Einstufungen in den heutigen Gehaltsstufen 52 bis 58 werden zusätzliche Gehaltsstufen angerechnet. Damit wird der geringere Gehaltsaufstieg in den fünf Jahren nach dem Inkrafttreten der Anpassungen der Stufenwerte ausgeglichen.

4.26.3 Art. T10-3 – Zeitpunkt der Überführung

Die Korrektur der in Einstiegsstufen eingereihten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf das Grundgehalt wird per 1. Januar 2026 umgesetzt. Die übrigen Bestimmungen im Zusammenhang mit der Anpassung des Gehaltssystems, insbesondere die Änderung der Stufenwerte, die Anzahl Gehaltsstufen und die Anpassung der Bandbreite, werden demgegenüber erst per 1. Juli 2026 eingeführt (siehe oben, Ziff. 2.1.7.1).

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

Die mit der PV-Revision 2026 vorgeschlagenen Anpassungen stehen im Einklang mit der Regierungspolitik 2023-2026. Insbesondere der Entwicklungsschwerpunkt «Moderne Anstellungsbedingungen positionieren den Kanton als attraktiven Arbeitgeber» wird durch die Vorlage unterstützt.

6. Finanzielle Auswirkungen

Aus der Überführung in das neue Gehaltssystem inklusive der strukturellen Anpassungen resultieren folgende Kosten:

Massnahme	Kosten
Frankenüberführung	CHF 0.9 Mio.
Strukturelle Anpassungen bei Mitarbeitenden im oberen Bereich des Aufstiegs: Korrektur im Bereich der Gehaltsstufen 52 bis 58	CHF 0.8 Mio.
Total	CHF 1.7 Mio.

Die per 1. Januar 2026 umzusetzende Anhebung der Löhne auf das Grundgehalt kostet rund 0.5 Millionen Franken.

Die Kosten für die Frankenüberführung inklusive strukturelle Anpassungen und Aufholen auf das Grundgehalt entsprechen ca. 0,2 Prozent der Lohnsumme und können aus den Mitteln für den Gehaltsaufstieg finanziert werden. Die Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg per 1. Januar 2026 von (voraussichtlich) 1,3 Prozent würden somit wie folgt verwendet: 1,1 Prozent für den individuellen Gehaltsaufstieg des Kantonspersonals per 1. Januar 2026 sowie 0,2 Prozent für die Aufhebung der Einstiegsstufen (per 1. Januar 2026) sowie die Überführung in das neue System per 1. Juli 2026.

Durch die Möglichkeit der Anrechnung von Praktika bei der Festlegung des Anfangsgehalts bei Stellenantritt entstehen gewisse Mehrkosten, welche aber insgesamt marginal sein dürften. Dies unter der Annahme, dass die neue Regelung nur bei einem Bruchteil aller Neueintritte pro Jahr zu einem höheren Anfangsgehalt in der Grössenordnung von einer Gehaltsstufe führt.

Darüber hinaus kann die im Zusammenhang mit der Berechnung der Sperrfrist gemäss Artikel 28 PG neu anrechenbare Dienstzeit von Lehrkräften an öffentlichen Schulen im Kanton Bern, auch wenn eine Lehrkraft beispielsweise in verschiedenen Gemeinden angestellt war, in Einzelfällen dazu führen, dass eine Kündigung bei einer Arbeitsunfähigkeit erst zu einem späteren Zeitpunkt möglich ist. Dadurch können höhere Lohnkosten entstehen, welche jedoch in einer Gesamtbetrachtung marginal sein dürften.

Die Teuerungsanpassung der Betreuungszulagen sowie die Anpassungen im Anhang 1 PV wurden bereits mit Regierungsbeschlüssen umgesetzt. Es fallen diesbezüglich durch die PV-Revision keine zusätzlichen Kosten an.

7. Personelle und organisatorische Auswirkungen

Die Vorlage hat keine nennenswerten personellen oder organisatorischen Auswirkungen.

8. Auswirkungen auf die Gemeinden und auf subventionierte Betriebe

Die Vorlage hat Auswirkungen auf die Gemeinden, soweit sie das kantonale Personalrecht anwenden. Für Gemeinden, die das kantonale Personalrecht anwenden und die neue Gehaltstabelle übernehmen, wird die Vorlage die gleichen Auswirkungen haben wie für das Kantonspersonal. Es steht den Gemeinden jedoch frei, weiterhin mit der linearen oder einer eigenen und weniger degressiv ausgestalteten Gehaltstabelle mit 80 Gehaltsstufen zu arbeiten. Dies gilt auch für die subventionierten Betriebe, welche sich nach dem Gehaltssystem des Kantons richten.

9. Auswirkungen auf die Volkswirtschaft

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.

10. Antrag

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

Bern,

Die Finanzdirektorin:

Astrid Bärtschi

Anhang: Überführungstabelle von den alten in die neuen Gehaltsstufen

Anhang

Überführungstabelle von den alten in die neuen Gehaltsstufen (GG = Grundgehalt)

Bisherige Gehaltstabelle		Überführung in neue Gehaltstabelle			
Einstufung	Gehalt in % des Grundgehalts	Einstufung	Gehalt in % des Grundgehalts	Inkl. zusätzliche Stufe(n)	Erhöhung in % des Grundgehalts
-6	91.00%	GG	100.00%	Korrektur im Rahmen des Gehaltsaufstiegs 1.1.2026	9.00%
-5	92.50%	GG	100.00%		7.50%
-4	94.00%	GG	100.00%		6.00%
-3	95.50%	GG	100.00%		4.50%
-2	97.00%	GG	100.00%		3.00%
-1	98.50%	GG	100.00%		1.50%
GG	100.00%	GG	100.00%		0.00%
1	101.00%	1	101.50%		0.50%
2	102.00%	2	103.00%		1.00%
3	103.00%	2	103.00%		0.00%
4	104.00%	3	104.50%		0.50%
5	105.00%	4	106.00%		1.00%
6	106.00%	4	106.00%		0.00%
7	107.00%	5	107.50%		0.50%
8	108.00%	6	109.00%		1.00%
9	109.00%	6	109.00%		0.00%
10	110.00%	7	110.50%		0.50%
11	111.00%	8	112.00%		1.00%
12	112.00%	8	112.00%		0.00%
13	113.00%	9	113.50%		0.50%
14	114.00%	10	115.00%		1.00%
15	115.00%	10	115.00%		0.00%
16	116.00%	11	116.50%		0.50%
17	117.00%	12	118.00%		1.00%
18	118.00%	12	118.00%		0.00%
19	119.00%	13	119.00%		0.00%
20	120.00%	14	120.00%		0.00%
21	120.75%	15	121.00%		0.25%
22	121.50%	16	122.00%		0.50%
23	122.25%	17	123.00%		0.75%
24	123.00%	17	123.00%		0.00%
25	123.75%	18	124.00%		0.25%
26	124.50%	19	125.00%		0.50%
27	125.25%	20	126.00%		0.75%
28	126.00%	20	126.00%		0.00%
29	126.75%	21	126.75%		0.00%
30	127.50%	22	127.50%		0.00%
31	128.25%	23	128.25%		0.00%
32	129.00%	24	129.00%		0.00%
33	129.75%	25	129.75%		0.00%
34	130.50%	26	130.50%		0.00%
35	131.25%	27	131.25%		0.00%

Bisherige Gehaltstabelle		Überführung in neue Gehaltstabelle			
Einstufung	Gehalt in % des Grundgehalts	Einstufung	Gehalt in % des Grundgehalts	Inkl. zusätzliche Stufe(n)	Erhöhung in % des Grundgehalts
36	132.00%	28	132.00%		0.00%
37	132.75%	29	132.75%		0.00%
38	133.50%	30	133.50%		0.00%
39	134.25%	31	134.25%		0.00%
40	135.00%	32	135.00%		0.00%
41	135.75%	33	135.75%		0.00%
42	136.50%	34	136.50%		0.00%
43	137.25%	35	137.25%		0.00%
44	138.00%	36	138.00%		0.00%
45	138.75%	37	138.75%		0.00%
46	139.50%	38	139.50%		0.00%
47	140.25%	39	140.25%		0.00%
48	141.00%	40	141.00%		0.00%
49	141.75%	41	141.75%		0.00%
50	142.50%	42	142.50%		0.00%
51	143.25%	43	143.25%		0.00%
52	144.00%	45	144.75%	1	0.75%
53	144.75%	47	146.00%	2	1.25%
54	145.50%	49	147.00%	3	1.50%
55	146.25%	50	147.50%	2	1.25%
56	147.00%	51	148.00%	2	1.00%
57	147.75%	52	148.50%	1	0.75%
58	148.50%	53	149.00%	1	0.50%
59	149.25%	54	149.50%		0.25%
60	150.00%	55	150.00%		0.00%
61	150.50%	56	150.50%		0.00%
62	151.00%	57	151.00%		0.00%
63	151.50%	58	151.50%		0.00%
64	152.00%	59	152.00%		0.00%
65	152.50%	60	152.50%		0.00%
66	153.00%	61	153.00%		0.00%
67	153.50%	62	153.50%		0.00%
68	154.00%	63	154.00%		0.00%
69	154.50%	64	154.50%		0.00%
70	155.00%	65	155.00%		0.00%
71	155.50%	66	155.50%		0.00%
72	156.00%	67	156.00%		0.00%
73	156.50%	68	156.50%		0.00%
74	157.00%	69	157.00%		0.00%
75	157.50%	70	157.50%		0.00%
76	158.00%	71	158.00%		0.00%
77	158.50%	72	158.50%		0.00%
78	159.00%	73	159.00%		0.00%
79	159.50%	74	159.50%		0.00%
80	160.00%	75	160.00%		0.00%