

## Vortrag

Datum RR-Sitzung: 18. September 2019  
Direktion: Finanzdirektion  
Geschäftsnummer: 2019.FINPA.133  
Klassifizierung: Nicht klassifiziert

### Teilrevision Personalverordnung per 1. Januar 2020

---

#### Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Ausgangslage .....</b>	<b>3</b>
2.1	Vertrauensarbeitszeit.....	3
2.2	Funktionsbezogene Zulagen.....	4
2.3	Umsetzung Direktionsreform .....	4
2.4	Weitere Bestandteile der Teilrevision der Personalverordnung per 1. Januar 2020.....	4
<b>3</b>	<b>Grundzüge der Vorlage .....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln .....</b>	<b>6</b>
4.1	Redaktionelle Anpassungen infolge Änderung des Personalgesetzes (Artikel 13 Absatz 2, Artikel 14 Absatz 1, Artikel 17, Artikel 22 Absatz 2, Artikel 24 Absatz 1).....	6
4.2	Zeitbestimmungen - Einheitliche Überführung Personal (Artikel 129a Absatz 1, Artikel 150 Absatz 1, Artikel 160c Absatz 1 und Artikel 160g [neu]) .....	7
4.3	Zulagen - Versicherung bei der Pensionskasse (Artikel 80 Absatz 5, Artikel 81 Absatz 5, Artikel 84 Absatz 3 und Artikel 84a Absatz 1) .....	8
4.4	Artikel 2 Absatz 2 - Delegationsnormen .....	8
4.5	Artikel 5 - Sexuelle Belästigung und Mobbing .....	9
4.6	Artikel 18 Absatz 2 - Befristete Vertragsdauer (redaktionelle Anpassung) .....	11
4.7	Artikel 40a Absatz 1 - Anfangsgehalt in einer Einstiegsstufe (redaktionelle Anpassung) .....	11
4.8	Artikel 45 Absatz 1 Satz 2 - Bemessungskriterien (Gehaltsaufstieg; redaktionelle Anpassung) .....	11
4.9	Artikel 46 Absatz 2a (neu) – Umsetzung individueller Gehaltsaufstieg.....	12



4.10	Artikel 47 Absatz 3 (neu) - Ausnahmen von der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung – Einführung einer Karenzfrist .....	12
4.11	Artikel 49 Absatz 1 Buchstaben c und d – Gehaltsaufstieg Reinigungspersonal.....	12
4.12	Artikel 57 - Meldepflicht, Arztzeugnis (Anliegen aus der Praxis).....	13
4.13	Artikel 59 – Streichung Kur- und Erholungsurlaub (Anliegen aus der Praxis) .....	13
4.14	Artikel 80 - Übernahme von zusätzlichen Aufgaben.....	14
4.15	Artikel 81 Absatz 3 – Dauer einer Funktionszulage für befristete Stellvertretungen.....	16
4.16	Artikel 111 (Billettkosten; redaktionelle Anpassung).....	17
4.17	Artikel 114a Absatz 1 - Infrastrukturkosten.....	17
4.18	Artikel 123 Absatz 4 - Abgangsentschädigung.....	17
4.19	Titel 6.1.1a Arbeitszeitmodelle (neu).....	18
4.19.1	Artikel 136a (neu) – Jahresarbeitszeit und Artikel 136b (neu) – Jahresarbeitszeitsaldo .....	18
4.19.2	Artikel 136c (neu) – Ausgleich der Arbeitszeitsaldi – Wechsel Arbeitszeitmodell (Vertrauensarbeitszeit).....	18
4.19.3	Artikel 136d (neu) – Vertrauensarbeitszeit – 1 Personenkreis und Zeiterfassung.....	19
4.19.4	Artikel 136e (neu) – 2 Kompensation der Mehrarbeit, Wahlrecht der Leistungen .....	21
4.19.5	Artikel 136f (neu) – 3 Bezug und Verfall der Ausgleichstage.....	22
4.20	Artikel 156 Absatz 5 - Bezahlte Kurzurlaube .....	22
4.21	Artikel 175a - Erfassung der Beiträge an die Aus- und Weiterbildung .....	23
4.22	Artikel 195 Absatz 1 - Zusammensetzung (Bewertungskommission) .....	24
4.23	Artikel 196 Absatz 1 lit. a und lit. c - Aufgaben (Bewertungskommission; Anliegen aus der Praxis).....	24
4.24	Artikel 197 Absatz 4 – Gesuch um Neueinreihung (Redaktionelle Anpassung) .....	25
4.25	Artikel 211 Absatz 7 - Schlichtungsverfahren nach Gleichstellungsgesetz.....	25
4.26	Anhang 1 .....	25
4.27	Indirekte Änderung der Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte .....	26
<b>5</b>	<b>Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik und anderen wichtigen Planungen.....</b>	<b>26</b>
<b>6</b>	<b>Auswirkungen auf Finanzen, Organisation, Personal, IT und Raum .....</b>	<b>27</b>
<b>7</b>	<b>Auswirkungen auf die Gemeinden .....</b>	<b>27</b>

8	<b>Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft.....</b>	<b>27</b>
9	<b>Antrag.....</b>	<b>27</b>

## 1 Zusammenfassung

Die **vorliegende Teilrevision der Personalverordnung erfolgt im Wesentlichen aufgrund der Änderung des Personalgesetzes** (PG; BSG 153.01), welche der Grosse Rat im Rahmen der Novembersession 2018 und Frühlingsession 2019 beschlossen hat. Diese wird per 1. Januar 2020 in Kraft treten. Die wichtigsten Änderungen auf Gesetzesstufe sind **die Einführung der Vertrauensarbeitszeit für das oberste Kader und die Möglichkeit, funktionsbezogene Zulagen unbefristet zu gewähren**. Die neuen Bestimmungen und die Änderungen bedingen Vollzugsbestimmungen und Anpassungen auf Verordnungsstufe. Bereits an dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Ausführungsverordnung zu den neuen Bestimmungen im Personalgesetz betreffend Datenbearbeitung bei der Nutzung elektronischer Infrastruktur (Artikel 12a bis 12e) vom Kantonalen Amt für Informatik und Organisation (KAIO) erarbeitet und ausserhalb dieser Vorlage vom Regierungsrat verabschiedet wird.

Ein weiterer Bestandteil der Teilrevision sind Anpassungen bei den heutigen Zeitbestimmungen. Diese Notwendigkeit wurde im Rahmen der Umsetzung der Direktionsreform (UDR) erkannt. Mit RRB 323 vom 3. April 2019 wurde in verschiedenen Punkten die einheitliche Überführung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die neuen Direktionen sichergestellt. Gleichzeitig erging mit diesem Beschluss ein Auftrag an die Finanzdirektion, im Rahmen der vorliegenden Teilrevision der Personalverordnung, die notwendigen Bestimmungen für die einheitliche Überführung der Zeitguthaben ganzer Organisationseinheiten zu schaffen.

Weitere Änderungen ergeben sich aufgrund von Bedürfnissen und Erfahrungen in der Praxis. Für neu eintretende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit automatischem Gehaltsaufstieg soll eine Karenzfrist eingeführt werden. Ebenfalls eine Neuerung betrifft die bezahlten Kurzurlaube nach Artikel 156: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen unter gewissen Voraussetzungen bezahlten Kurzurlaub für Vorstellungsgespräche erhalten.

Zusätzlich sind insbesondere aufgrund der Änderung des Personalgesetzes zahlreiche redaktionelle Anpassungen notwendig.

## 2 Ausgangslage

### 2.1 Vertrauensarbeitszeit

Für **das oberste Kader** wird aufgrund einer Änderung des Personalgesetzes per 1. Januar 2020 die Vertrauensarbeitszeit (VAZ) eingeführt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für welche neu die Vertrauensarbeitszeit gilt, sind von der **Erfassung der Arbeitszeit befreit**. Gewisse Absenzen wie Ferien, Urlaub und Ausgleichstage sowie Abwesenheiten aufgrund von Weiterbildungen, Krankheit und Unfall sind jedoch weiterhin zu erfassen.

Als Ausgleich für die Mehrarbeit hat der Gesetzgeber folgende drei Leistungen definiert, von welchen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwei wählen können:

- Eine jährliche Entschädigung in Form einer Vergütung in der Höhe von höchstens drei Prozent des Bruttojahresgehalts;

- eine jährliche Entschädigung in Form von höchstens fünf Ausgleichstagen;
- einen zusätzlichen Sparbeitrag des Arbeitgebers von drei Prozent des versicherten Verdiensts an ihr Vorsorgeguthaben.

Die vorliegende Teilrevision regelt die Einzelheiten zu diesen Themen. Insbesondere wird auch im Einzelnen festgelegt, für welche rund 140 Personen die Vertrauensarbeitszeit gelten wird.

## 2.2 Funktionsbezogene Zulagen

Das Personalgesetz sah bis anhin nur eine Zulage für die vorübergehende Übernahme von zusätzlichen Aufgaben vor. Bei **längerfristigen Aufgaben**, welche ausserhalb des Pflichtenhefts übernommen wurden, war die zeitlich beschränkte Regelung nicht sinnvoll. Der Grosse Rat hat nun im Rahmen der Teilrevision des Personalgesetzes beschlossen, dass **funktionsbezogene Zulagen auch unbefristet** gewährt werden können. In den Ausführungsbestimmungen soll festgehalten werden, unter welchen Voraussetzungen die Gewährung einer unbefristeten Zulage zulässig sein soll.

## 2.3 Umsetzung Direktionsreform

Ein weiterer Bestandteil der Änderung ist die Umsetzung der Direktionsreform (UDR). Im Rahmen der UDR zeigte sich bei der Projektabwicklung, dass der einheitliche Transfer der betroffenen Organisationseinheiten mit den bestehenden personalrechtlichen Bestimmungen nicht in allen Punkten befriedigend gelöst werden kann. Mit RRB 323 vom 3. April 2019 wurde die einheitliche Überführung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die neuen Direktionen sichergestellt. Gleichzeitig erging mit diesem Beschluss ein Auftrag an die Finanzdirektion, im Rahmen der vorliegenden Teilrevision der Personalverordnung, die Möglichkeit für eine **einheitliche Überführung** von bestehenden **Jahresarbeitszeit-, Ferien- und Langzeitkontoguthaben** von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Verschiebungen ganzer Organisationseinheiten zu schaffen. Mit dem vorliegenden Geschäft kommt die Finanzdirektion diesem Auftrag nach.

Darüber hinaus werden die ab 1. Januar 2020 vorgesehenen, neuen Bezeichnungen der Direktionen in die vorliegende Teilrevision aufgenommen.

## 2.4 Weitere Bestandteile der Teilrevision der Personalverordnung per 1. Januar 2020

- Zulagen für Pikett-, Nacht- und Wochenenddienst sowie funktionsbezogene Zulagen sind neu pensionskassenpflichtig.
- Für neu eintretende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit automatischem Leistungsaufstieg gemäss Artikel 47 Absatz 1 soll neu eine Karenzfrist eingeführt werden. Sie sollen nur am Leistungsaufstieg für das folgende Jahr teilnehmen, wenn sie ihre Funktion vor Jahreswechsel seit mindestens sechs Monaten ausüben.
- Neu sollen auch die Berner Fachhochschule und die deutschsprachige Pädagogische Hochschule in der Bewertungskommission Einsitz nehmen. Sodann soll das Personalamt Stelleneinreichungen von Projektleiterinnen und Projektleiter sowie von Fachspezi-

alisten und Fachspezialistinnen in die Gehaltsklasse 24 bis 26 selber vornehmen dürfen. Die bisher notwendige Zustimmung der Bewertungskommission soll wegfallen.

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen neu bezahlten Urlaub für Vorstellungsgespräche erhalten. Bis anhin wurde dieser Urlaub nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewährt, welche von einer Stellenaufhebung im Sinne von Artikel 30 Absatz 1 betroffen waren (Artikel 25 der Stellenvermittlungsverordnung, StvV, BSG 153.011.2). Der Urlaub soll nur in einem bestimmten Umfang und nur dann gewährt werden können, wenn das Arbeitsverhältnis von der Anstellungsbehörde gekündigt wurde.
- Bei befristeten Verträgen soll die Möglichkeit einer Kündigung während der Probezeit explizit erwähnt werden (redaktionelle Anpassung).
- Artikel 49 sieht in gewissen Fällen einen automatischen Gehaltsaufstieg für Reinigungspersonal vor. Es ist demzufolge keine Verhaltens- und Leistungsbeurteilung vorzunehmen. Der automatische Gehaltsaufstieg ist indessen nur bis Gehaltsstufe 34 möglich. Für gewisse in Artikel 49 genannte Personenkreise erscheint eine Einordnung in die Systematik des automatischen Gehaltsaufstiegs als nicht gerechtfertigt. Mit diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll neu eine Verhaltens- und Leistungsbeurteilung durchgeführt werden und ihnen ein Gehaltsaufstieg bis Gehaltsstufe 80 ermöglicht werden.
- In Artikel 57 wurden bis anhin nur Absenzen aufgrund von Krankheit behandelt. In der Praxis hat sich gezeigt, dass auch ausdrückliche Bestimmungen zu Absenzen infolge Unfall nötig sind. Die Bestimmung soll dahingehend ergänzt werden.
- Die Bestimmung betreffend Infrastrukturkosten entspricht weitgehend nicht mehr der heutigen Praxis insbesondere im ICT-Bereich. Artikel 114a soll daher angepasst werden.
- Im Weiteren soll eine Bereinigung von Delegationsnormen innerhalb der Personalverordnung vorgenommen werden. Sodann sind aufgrund der Änderung des übergeordneten Personalgesetzes diverse redaktionelle Anpassungen auf Verordnungsstufe notwendig. Überdies sind einige Präzisierungen zum besseren Verständnis vorgesehen.
- Anhang 1 soll dahingehend angepasst werden, dass sämtliche Funktionen, für welche neu die Vertrauensarbeitszeit gilt, mit einem \* markiert werden. Sodann wurden eine Neueinreihung und einige Höhereinreihungen von Funktionen im Anhang 1 vom Regierungsrat bereits bewilligt. Diese sind im Rahmen dieser Teilrevision der Personalverordnung nachzuführen. Weitere Änderungen sind bedingt durch den Übergang der Dienstverhältnisse der Pfarrpersonen an die Landeskirchen

### **3 Grundzüge der Vorlage**

Es sind zusammengefasst folgende Änderungen vorgesehen:

- Schaffung neuer Ausführungsbestimmungen zur Vertrauensarbeitszeit.

- Aufnahme von unbefristeten funktionsbezogenen Zulagen und Anpassung der bestehenden Regelung.
- Neuregelung einer einheitlichen Überführung von bestehenden Jahresarbeitszeit-, Ferien- und Langzeitkontoguthaben von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Verschiebung ganzer Organisationseinheiten.
- Versicherung von Zulagen für Pikett-, Nacht- und Wochenenddienst sowie von funktionsbezogenen Zulagen bei der Pensionskasse.
- Einführung Karenzfrist für neu eintretende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit automatischem Leistungsaufstieg.
- Umsetzung der vom Regierungsrat beschlossenen Konzepte gegen sexuelle Belästigung und gegen Mobbing.
- Anpassungen der Bestimmungen über die Zusammensetzung und die Aufgaben der Bewertungskommission.
- Einführung Kurzurlaub für Vorstellungsgespräche, sofern das Arbeitsverhältnis durch die Anstellungsbehörde gekündigt wurde.
- Bei befristeten Arbeitsverhältnissen wird die Kündigungsmöglichkeit in der Probezeit explizit erwähnt.
- Anpassungen des Personenkreises innerhalb der Personalkategorie Reinigungspersonal, welche einen automatischen Gehaltsaufstieg erhalten.
- Aufnahme von Arbeitsabwesenheiten infolge Unfall in die bestehende Regelung betreffend Krankheitsabsenzen.
- Anpassung des Infrastrukturartikels an die heutige Praxis.
- Bereinigung von Delegationsnormen innerhalb der Personalverordnung.
- Präzisierung beim Wortlaut zum Anfangsgehalt in einer Einstiegsstufe.
- Präzisierung Anrechnung Erwerbs- und Erwerb ersatzeinkommen bei der Abgangsentschädigung.
- Präzisierung betreffend Verbuchung von Aus- und Weiterbildungsbeiträgen.
- Präzisierung der Bestimmungen betreffend Schlichtungsverfahren nach Gleichstellungsgesetz.
- Redaktionelle Anpassungen von Artikeln aufgrund der Änderung des übergeordneten Personalgesetzes.
- Änderungen in Anhang 1.

#### **4 Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln**

##### **4.1 Redaktionelle Anpassungen infolge Änderung des Personalgesetzes (Artikel 13 Absatz 2, Artikel 14 Absatz 1, Artikel 17, Artikel 22 Absatz 2, Artikel 24 Absatz 1)**

Bei Artikel 22 Absatz 1 PG wurde dahingehend eine Klarstellung vorgenommen, dass die Anstellungsbehörde die Angestellten auf Probe anstellt. Der Wortlaut «in der Regel» wurde gestrichen. Diese Klarstellung wäre auch für Artikel 13 Absatz 2 PV zu übernehmen. Der Absatz wiederholt indessen den Wortlaut von Artikel 22 Absatz 1 PG und enthält keine Weiterungen. Er ist daher zu streichen.

Artikel 19 PG wird per 1. Januar 2020 um einen neuen Absatz 2a ergänzt. Absatz 3 wird geändert. Mit diesen Anpassungen erhält die Justizleitung die Möglichkeit, die Anstellungsbefugnis auf die Stabsstelle für Ressourcen zu übertragen. Das Obergericht kann seine Anstellungsbefugnis auf die erstinstanzlichen Gerichtsbehörden übertragen.

In Artikel 14 PV wird festgehalten, welche Behörden für Anstellungen zuständig sind. In Absatz 1 Buchstabe c wurde bereits bis anhin die Übertragung der Anstellungsbefugnis nach Artikel 19 Absatz 3 PG vorbehalten. Neu ist der Vorbehalt zugunsten von Artikel 19 Absatz 2a PG zu erweitern.

Bei den gesetzlichen Beendigungsgründen des Arbeitsverhältnisses wurde eine Bereinigung vorgenommen, namentlich wird Artikel 14 Absatz 4 PG als gesetzlicher Kündigungstatbestand ersatzlos gestrichen. Die Hintergründe wurden im Vortrag zur Änderung des Personalgesetzes vom 15. August 2018 auf den Seiten 23-25 erläutert. Der Beendigungsgrund von Artikel 14 Absatz 4 PG wird in Artikel 17 Satz 2 PV wiederholt. Dieser ist daher ebenfalls ersatzlos zu streichen.

In Artikel 39 Absatz 1 PG wird neu ein Vorbehalt zugunsten von Artikel 14 PG aufgenommen. Mit diesem Vorbehalt wird klargestellt, dass der in Artikel 14 PG genannte Beendigungsgrund (ordentliche Pensionierung) und eine allfällige befristete Weiterbeschäftigung auch für gewählte Behördenmitglieder gilt. Da Artikel 24 Absatz 1 Satz 1 PV Artikel 39 Absatz 1 PG entspricht, ist der Vorbehalt zugunsten von Artikel 14 ebenfalls aufzunehmen. Der Vorbehalt zugunsten von Artikel 14 PG ist sodann auch in Artikel 22 PV aufzunehmen, welcher sich ebenfalls mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen von gewählten Behördenmitgliedern beschäftigt.

#### **4.2 Zeitbestimmungen - Einheitliche Überführung Personal (Artikel 129a Absatz 1, Artikel 150 Absatz 1, Artikel 160c Absatz 1 und Artikel 160g [neu])**

Wie oben bereits erwähnt, wurde die Finanzdirektion mit RRB 323 vom 3. April 2019 beauftragt, im Rahmen der vorliegenden Teilrevision der Personalverordnung die Möglichkeit für eine **einheitliche Überführung** von bestehenden **Jahresarbeitszeit-, Ferien- und Langzeitkontoguthaben** von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei **Verschiebungen ganzer Organisationseinheiten** zu schaffen.

Das geltende Recht sieht in Artikel 129a und Artikel 150 vor, dass laufende Arbeitszeit- und Ferienguthaben bis zum Übertritt in eine andere Organisationseinheit möglichst auszugleichen sind. Ein positiver Saldo wird finanziell abgegolten, wenn ein Abbau der Plusstunden insbesondere aus dienstlichen Gründen bis zum Übertritt nicht möglich war. Ein negativer Arbeitszeitsaldo oder zu viel bezogene Ferien sind auf diesen Zeitpunkt hin zurückzufordern oder zu verrechnen. Für die Langzeitkonto-Guthaben sieht das Personalrecht bereits eine Regelung vor, wonach eine Übertragung des Zeitguthabens möglich ist (Artikel 160c Absatz 3). Das Zeitguthaben wird jedoch nur auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters mit der entsprechenden Rückstellung zur neuen Organisationseinheit transferiert.

Die aufgezeigten Regelungen decken den Einzelfall ab, sprich den Übertritt einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in andere Ämter oder Direktionen. Einer Verschiebung ganzer Organisationseinheiten werden sie jedoch nicht gerecht. Im Rahmen einer Verschiebung ganzer Organisationseinheiten ist es mit Blick auf die laufende Aufgabenerfüllung einer Organisationseinheit kaum zweckdienlich, wenn die bestehenden Zeitguthaben bis zum Übertritt flächendeckend abgebaut werden müssen. Zudem sollen aufgebaute Arbeitszeitsaldi nur mit grosser Zurückhaltung ausbezahlt werden. Die Kompensation dieser Arbeitszeitsaldi durch entsprechende Freizeit dient letztlich der Erholung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Phasen hoher Arbeitslast. Allfällige Negativsaldi müssten auf Ende der Abrechnungsperiode hin mit dem laufenden Gehalt verrechnet oder zurückgefordert werden müssten. Ein solcher

Verwaltungsaufwand macht während «laufendem Betrieb» und bezogen auf die Gesamtheit einer Organisationseinheit keinen Sinn.

Im Rahmen der Verschiebung ganzer Organisationseinheiten soll dem Regierungsrat daher die Möglichkeit eingeräumt werden, eine einheitliche Übertragung von bestehenden Zeitguthaben (Jahresarbeits-, Ferien- und Langzeitkontoguthaben) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den entsprechenden Rückstellungen zu beschliessen. Dafür wird ein neuer Artikel 160g geschaffen und bei den Artikeln 129a, 150 und 160c ein Vorbehalt zugunsten dieses Artikels eingefügt.

Die Ausnahmeregelung ist in erster Linie für die sachgerechte **interdirektionale Verschiebung** ganzer Organisationseinheiten (im Wesentlichen ganzer Ämter) vorgesehen und soll nicht unbedenken auf *innerdirektionale* Umstrukturierungen (etwa die Verschiebung von Abteilungen oder Fachbereichen innerhalb derselben Direktion bzw. desselben Amtes) übertragen werden. Andererseits soll Letzteres auch nicht per se ausgeschlossen sein. Es ist durchaus denkbar, dass die Verschiebung grosser Organisationseinheiten innerhalb einzelner Direktionen ebenfalls einer geordneten Übertragung der Zeitguthaben bedarf. So oder anders ist aber als Grundsatz festzuhalten, dass die Ausnahmeregelung restriktiv angewendet werden soll.

Da mit der geplanten Ausnahmeregelung durch Beschluss die ordentlichen Bestimmungen zum Zeitmanagement «übersteuert» werden können, soll die diesbezügliche Kompetenz ausschliesslich beim Regierungsrat angesiedelt werden; eine Weiterdelegation an die Organisationseinheiten der kantonalen Verwaltung ist nicht vorgesehen.

Mit Bezug auf die Gerichtsbehörden und die Staatsanwaltschaft soll die Kompetenz der Justizleitung übertragen werden. Im Bereich der Hochschulen steht ein solcher Entscheid der Universitätsleitung (in der Praxis handelnd durch die Verwaltungsdirektorin oder den Verwaltungsdirektor), der Rektorin oder dem Rektor der Berner Fachhochschule beziehungsweise der Rektorin oder dem Rektor der Pädagogischen Hochschule zu. Auch hier ist eine Weiterdelegation an untergeordnete Führungsebenen nicht vorgesehen.

#### **4.3 Zulagen - Versicherung bei der Pensionskasse (Artikel 80 Absatz 5, Artikel 81 Absatz 5, Artikel 84 Absatz 3 und Artikel 84a Absatz 1)**

Im Rahmen der **finanzpolitischen Klausuren** vom Mai 2019 hat der Regierungsrat mit RRB 597/2019 die Versicherung der Zulagen für Pikett-, Nacht- und Wochenenddienst (inklusive Ferienzuschlag von 10.64 Prozent) sowie für funktionsbezogene Zulagen bei der Pensionskasse beschlossen. Die Finanzdirektion wird im RRB beauftragt, dem Regierungsrat eine entsprechende Anpassung der Personalverordnung per 1. Januar 2020 zu unterbreiten. Diesem Auftrag wird vorliegend nachgekommen und die Versicherungspflicht entsprechend in den einzelnen Artikeln festgehalten.

#### **4.4 Artikel 2 Absatz 2 - Delegationsnormen**

Die Personalverordnung sieht in verschiedenen Bestimmungen die Zuständigkeit für personalrechtliche Entscheide bei der Amtsvorsteherin oder dem Amtsvorsteher vor. Die Delegationsnorm in Artikel 2 Absatz 2 PV ermöglicht es nun aber den Direktionen oder der Staatskanzlei, diese Zuständigkeit durch Verordnung an andere Leitungsfunktionen - beispielsweise einer Abteilungsleiterin oder einem Abteilungsleiter - zu übertragen. In der Regel werden sol-

che Delegationen von Befugnissen durch die Direktionen in ihren Direktionsverordnungen festgelegt.

In Abweichung von diesem System sieht die Personalverordnung in einzelnen Bestimmungen jedoch selber vor, dass die Amtsvorsteherin oder der Amtsvorsteher ihre oder seine Zuständigkeit weiterdelegieren darf. In der Praxis kann dies dazu führen, dass sowohl die Direktionen oder die Staatskanzlei als auch die Amtsvorsteherinnen und Amtsvorsteher befugt sind, die Zuständigkeit an andere Leitungsfunktionen zu delegieren. Resultat davon sind teilweise unklare oder sich widersprechende Anordnungen. Die zusätzliche Delegationsbefugnis der Amtsvorsteherinnen und Amtsvorsteher in den einzelnen Bestimmungen der Personalverordnung sind daher anzupassen. Die **Delegationsbefugnis** soll inskünftig **übergeordnet bei den Direktionen bzw. der Staatskanzlei** liegen. Dadurch entsteht in der PV ein einheitliches Delegationssystem; widersprüchliche Kompetenzen werden so vermieden.

Im Einzelnen sind folgende Bestimmungen in der Personalverordnung betroffen: Artikel 102 Absatz 1, Artikel 143 Absatz 1, Artikel 156 Abs. 1 und 4, Artikel 160c Abs. 1 sowie Artikel 175 Absatz 2 Bst. a.

Für die Bereiche, in welchen es die Funktion Amtsvorsteherin oder Amtsvorsteher nicht gibt, hält Artikel 2 Absätze 3 bis 7 bereits jetzt fest, wie die Zuständigkeiten geregelt sind. So legen die Justizleitung, die Universitätsleitung, der Rektor der Berner Fachhochschule und der Rektor der deutschsprachigen Pädagogischen Hochschule die entsprechenden Zuständigkeiten in einem Reglement fest. Dort, wo die Zuständigkeit der Direktionen, der Staatskanzlei oder der Amtsvorsteherinnen und Amtsvorsteher gegeben ist, gilt diese nach wie vor auch für die Beauftragte oder den Beauftragten für Datenschutz, für die Vorsteherin oder den Vorsteher der Finanzkontrolle sowie für die Generalsekretärin oder den Generalsekretär des Grossen Rates.

Es sei an dieser Stelle festgehalten, dass die Zuständigkeitsregeln nach Artikel 2 PV auch auf die neuen bzw. geänderten Bestimmungen anwendbar sind, welche eine Zuständigkeit der Direktion und der Staatskanzlei bzw. der Amtsvorsteherinnen und Amtsvorsteher vorsehen.

#### **4.5 Artikel 5 - Sexuelle Belästigung und Mobbing**

Mit RRB Nr. 1570 vom 14. Juni 1995 wurde das Konzept «Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz; Grundsatzerklärung und Massnahmen innerhalb der kantonalen Verwaltung» beschlossen. Im Konzept von 1995 ist unter anderem die Bildung eines Fachausschusses für Massnahmen gegen sexuelle Belästigung vorgesehen. Dieser soll sich aus fünf Personen, mithin mindestens drei Frauen und einem Mann, zusammensetzen. Im Fachausschuss soll zudem eine Vertretung der Personalverbände, die Koordinationsgruppe «Taten statt Worte» (TsW), die kantonale Gleichstellungsstelle (GSS), das Personalamt und eine weitere Person aus der kantonalen Verwaltung mit ergänzenden Fachkenntnissen Einsitz nehmen. Mindestens ein Mitglied des Fachausschusses sollte über eine juristische Ausbildung verfügen. Der Fachausschuss ist bei der Behandlung einer Beschwerde gemäss Konzept vor dem zuständigen Aufsichtsorgan (aufsichtsrechtliche Beschwerde) beizuziehen. Eine Delegation des Fachausschusses soll weiter bei der Untersuchung des Sachverhaltes mitwirken und der zuständigen Aufsichtsbehörde die Ergreifung von Massnahmen beantragen können. Gemäss Konzept soll der Fachausschuss nach Bedarf, mindestens jedoch zweimal pro Jahr, tagen.

Die Vorgaben aus diesem Konzept wurden in den Absätzen 5 bis 7 von Artikel 5 in der PV umgesetzt. Seit Einführung des Konzeptes haben sich einige Randbedingungen bei den

Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verändert. Insbesondere wurde die externe Ansprechstelle eingeführt, welche Betroffenen eine umfassende Beratungsmöglichkeit bietet. Andererseits sind seit der Geltung des Konzeptes keine aufsichtsrechtlichen Anzeigen im Bereich der sexuellen Belästigung verzeichnet worden. Der **Fachausschuss** wurde **noch nie** für eine Untersuchung **beigezogen**. Im Gegensatz zur externen Ansprechstelle, welche das Thema sexuelle Belästigung breit gefächert wissenschaftlich - aber auch praxisbezogen - begleitet, fehlt dem Fachausschuss damit mangels Einbezug in das Verfahren das notwendige Fachwissen.

All dies hat die Finanzdirektion dazu bewogen, das Konzept zu überarbeiten. Mit RRB 539/2019 hat der Regierungsrat das neue Konzept für Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verabschiedet. Ziel des neuen Konzeptes ist es - aufbauend auf dem Konzept aus dem Jahr 1995 und den aus der Praxis gewonnenen Erkenntnissen -, die bisherigen Prozesse und Zuständigkeiten zu optimieren. Den Führungspersonen und Personaldiensten sollen mit dem neuen Konzept gegen sexuelle Belästigung und den dort definierten Prozessen die möglichen Handlungsoptionen aufgezeigt werden.

Im **neuen Konzept ist kein Fachausschuss mehr vorgesehen**. Die Absätze 5 bis 7 von Artikel 5 sollen daher gestrichen werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Bern erleiden durch die Auflösung des Fachausschusses keine Rechtsnachteile. Betroffenen steht nach wie vor als Mittel die Einleitung eines Strafverfahrens oder aber – personalrechtlich – die aufsichtsrechtliche Anzeige gegen sie belästigende Personen offen. Auf eine Erwähnung der aufsichtsrechtlichen Anzeige nach Artikel 106 PG wird verzichtet. Die zusätzliche Erwähnung bringt keinen Mehrwert.

In Artikel 5 soll neu nicht nur das Thema sexuelle Belästigung, sondern auch Mobbing behandelt werden. Bislang sah das kantonale Personalrecht keine (Absichts-)Erklärung gegen Mobbing vor. Zwar verpflichtet bereits die aus Artikel 4 PG abgeleitete Fürsorgepflicht des Arbeitgebers den Kanton Bern, Vorkehren zum Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu treffen (worunter letztlich auch Massnahmen gegen Mobbing fallen). Als **verantwortungsbewusster Arbeitgeber** ist es jedoch wichtig und richtig, ein **klares Zeichen gegen Mobbing** zu setzen. Der Artikel wird daher um einen Absatz 2a ergänzt, welcher die Definition von Mobbing enthält. Diese stützt sich im Wesentlichen auf diejenige in der bundesgerichtlichen Rechtsprechung (vgl. etwa BGE 8C\_251/2017, E. 5.1). Sowohl für sexuelle Belästigung als auch für Mobbing wird eine externe Ansprechstelle bezeichnet, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kantonsverwaltung bei sexueller Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz als Anlaufstelle beratend und unterstützend zur Verfügung steht. Bei Mobbing steht darüber hinaus die Ansprechstelle Personalamt (ASP) beratend und unterstützend zur Verfügung. Diese ist ebenfalls erfahren im Umgang mit Konfliktsituationen am Arbeitsplatz und zudem bestens mit der kantonalen Verwaltung vertraut.

Es ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass Absatz 3 von Artikel 5 für Lehrkräfte mit einer Anstellung gemäss Gesetz und Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG, BSG 430.250 und LAV, BSG 430.251.0) nicht gilt. Die Erziehungsdirektion verfügt über eine eigene externe Anlaufstelle für Lehrkräfte (vgl. Leistungsvereinbarung mit der PH bzw. dem IWM betreffend Lantana). Bei Mobbing steht den Lehrkräften das Beratungsteam «Personenzentrierte Beratung» des IWM der PH (mit verschiedenen Standorten) zur Verfügung.

#### 4.6 Artikel 18 Absatz 2 - Befristete Vertragsdauer (redaktionelle Anpassung)

Artikel 18 regelt die befristeten Arbeitsverhältnisse. In Absatz 1 ist vorgesehen, dass eine Probezeit vereinbart werden kann. Für unbefristete Arbeitsverhältnisse stellt Artikel 22 Absatz 1 PG klar, dass von einer Anstellung auf Probe auszugehen ist, sofern nichts Abweichendes vereinbart wurde. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen soll eine Probezeit jedoch ausdrücklich vereinbart werden müssen. Dies weil eine befristete Anstellung unter Umständen sehr kurz ist und die Möglichkeit für eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses bewusst nicht vorgesehen werden soll. Mit dem Wortlaut in Artikel 18 Absatz 1 besteht die notwendige Flexibilität. Wird eine Probezeit vereinbart, war bis anhin in der Rechtsanwendung unklar, ob ein befristetes Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit aufgelöst werden kann. Absatz 2 von Artikel 18 sieht in seiner jetzigen Fassung nur vor, dass befristete Arbeitsverhältnisse gemäss den Artikeln 24 bis 26 PG gekündigt werden können. Eine Kündigung während der Probezeit nach Artikel 22 Absatz 2 PG wird nicht ausdrücklich erwähnt. In der Praxis hat sich gezeigt, dass bei länger dauernden befristeten Arbeitsverhältnissen das Bedürfnis besteht, das befristete Arbeitsverhältnis während der Probezeit auflösen zu können, wenn sich entsprechende Gründe abzeichnen. Überdies soll festgehalten werden, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis auch einvernehmlich gemäss Artikel 27a PG aufgelöst werden kann, sofern die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen. Neu wird in Artikel 18 Absatz 2 der Grundsatz festgehalten, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Dauer endet. In einem neuen Absatz 2a wird neben den Kündigungsgründen gemäss Artikel 24 bis 26 PG auch festgehalten, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Artikel 27a PG aufgelöst und während der Probezeit gekündigt werden kann, falls eine Probezeit vereinbart wurde.

#### 4.7 Artikel 40a Absatz 1 - Anfangsgehalt in einer Einstiegsstufe (redaktionelle Anpassung)

Artikel 40a soll aufgrund eines aktuellen Bedürfnisses in der Praxis **redaktionell präzisiert** werden. Im Rahmen der Teilrevision der Personalverordnung per 1. Januar 2017 wurde die Einstiegsstufenverordnung (BSG; 153.011.3) aufgehoben und inhaltlich in den Artikel 40a überführt. Artikel 40a hält fest, unter welchen Voraussetzungen für bestimmte Funktionen eine Einstiegsstufe als Anfangsgehalt vorgesehen ist. Die Erfahrungen seit dem Inkrafttreten des Artikel 40a haben gezeigt, dass **Unklarheit** darüber besteht, inwiefern die **Einstiegsstufen** auch bei **neuen Mitarbeitenden mit Berufserfahrung** zu berücksichtigen sind. Absatz 1 von Art. 40a impliziert gemäss heutigem Wortlaut fälschlicherweise, dass der Artikel nur für Personen ohne Berufserfahrung anwendbar ist. Die Formulierung in Absatz 1 soll daher angepasst und im Sinne der ursprünglichen Absicht klargestellt werden, dass Artikel 40a für sämtliche neu eintretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit oder ohne Berufserfahrung gilt. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Berufserfahrung können gemäss Absatz 6 von Artikel 40a ab der Einstiegsstufe Gehaltsstufen nach den Grundsätzen von Artikel 40 angerechnet werden.

#### 4.8 Artikel 45 Absatz 1 Satz 2 - Bemessungskriterien (Gehaltsaufstieg; redaktionelle Anpassung)

Die Verordnung über das Anfangsgehalt und den Gehaltsaufstieg nach einer beruflichen Grundausbildung (Einstiegsstufenverordnung, ESV) vom 13. September 2006 wurde per 1. Januar 2017 aufgehoben. Ein beschleunigter oder ausserordentlicher Gehaltsaufstieg gemäss dem damaligen Artikel 7 ESV ist im heute geltenden Personalrecht nicht mehr vorgesehen. An Stelle der Verdoppelung wurden der Stufenwert in den Einstiegsstufen von 0.75 auf 1.5 Prozent des Grundgehalts erhöht. Artikel 45 Absatz 1 Satz 2 ist daher ersatzlos zu streichen.

#### **4.9 Artikel 46 Absatz 2a (neu) – Umsetzung individueller Gehaltsaufstieg**

Der individuelle Gehaltsaufstieg hängt von der Durchführung einer Leistungs- und Verhaltensbeurteilung nach Artikel 163 ab. Bis anhin werden keine zeitlichen Vorgaben gemacht, wann eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung stattzufinden hat. Um eine **Gleichbehandlung** bei neu eintretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sicherzustellen, soll in einem neuen Absatz 4 festgelegt werden, dass eine **Leistungs- und Verhaltensbeurteilung** stattfindet, wenn der **Eintritt in den Kantonsdienst (vertraglich festgelegter Stellenantritt) am 1. Juli oder vorher** erfolgt.

#### **4.10 Artikel 47 Absatz 3 (neu) - Ausnahmen von der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung – Einführung einer Karenzfrist**

Für die in Artikel 47 Absatz 1 genannten Funktionen findet keine gehaltswirksame Leistungs- und Verhaltensbeurteilung im Sinne von Artikel 163 statt. Der Regierungsrat legt im RRB betreffend «Lohnmassnahmen / individueller Gehaltsaufstieg Kantonspersonal und Lehrkräfte» jährlich fest, wie viele Gehaltsstufen bei diesen Funktionen angerechnet werden (sog. **automatischer Aufstieg**).

Wie oben unter Artikel 46 erwähnt, hängt der individuelle Gehaltsaufstieg dagegen von der Durchführung einer **Leistungs- und Verhaltensbeurteilung** nach Artikel 163 ab. In Artikel 46 soll neu festgelegt werden, dass eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung stattfindet, wenn der **Eintritt in den Kantonsdienst am 1. Juli oder vorher** erfolgt. Diese Karenzfrist soll gleichermassen auch für Personen ohne Leistungs- und Verhaltensbeurteilung gelten. Neu nehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Funktionen nach Artikel 47 Absatz 1 am Gehaltsaufstieg teil, sofern sie am 1. Juli oder vorher in den Kantonsdienst eingetreten sind.

#### **4.11 Artikel 49 Absatz 1 Buchstaben c und d – Gehaltsaufstieg Reinigungspersonal**

Artikel 49 sieht in gewissen Fällen einen automatischen Gehaltsaufstieg für das Reinigungspersonal vor. Bei diesem Personenkreis ist keine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung vorzunehmen. Ausgenommen ist dabei Reinigungspersonal mit einer Anstellung, welche auf weniger als ein Jahr befristet ist, oder wenn monatlich weniger als 50 Stunden gearbeitet wird (Artikel 49 Absatz 1 Buchstaben a und b). In diesen Fällen erscheint ein Verzicht auf eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung und der automatische Gehaltsaufstieg nach wie vor als gerechtfertigt.

Ein automatischer Gehaltsaufstieg ist weiter vorgesehen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Reinigungsdienst, welche teilzeitlich im Stundenlohn mit schwankendem Beschäftigungsgrad angestellt sind oder falls eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung aus sprachlichen Gründen nicht zweckmässig erscheint (Artikel 49 Absatz 1 Buchstaben c und d). Bei diesen beiden Gründen erscheint eine Ausnahme von der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung - und damit ein begrenzter automatischer Gehaltsaufstieg - jedoch nicht als gerechtfertigt.

Teilzeitlich angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Stundenlohn dürfen gegenüber denen mit einer festen (teilzeitlichen) Anstellung nicht benachteiligt werden. Es ist nicht ersichtlich, weshalb diese unterschiedliche Behandlung des Reinigungspersonals gegenüber anderen Funktionen mit vergleichbaren Arbeitseinsätzen noch gerechtfertigt wäre.

Ebenso wenig nachvollziehbar erscheint aus heutiger Sicht der Verzicht auf eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung bei sprachlichen Barrieren. Nach welchen Gesichtspunkten sich

solche sprachlichen Barrieren manifestieren müssen, lässt die PV offen. In Anbetracht der finanziellen Auswirkungen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erscheint dieses sehr offen gehaltene Kriterium mit einem nicht unerheblichen Willkürfaktor behaftet. Gemäss Artikel 8 Absatz 1 und 2 der Bundesverfassung (BV; SR 101) sind alle Menschen vor dem Gesetz gleich und es darf niemand insbesondere wegen der Herkunft, der Rasse, der Sprache oder der sozialen Stellung diskriminiert werden. Unter diesen Gesichtspunkten besteht für die Ungleichbehandlung des Reinigungspersonals gegenüber den restlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung kein zu rechtfertigender Grund mehr.

Die Buchstaben c und d von Artikel 49 Absatz 1 sollen daher ersatzlos gestrichen werden.

#### **4.12 Artikel 57 - Meldepflicht, Arztzeugnis (Anliegen aus der Praxis)**

In Artikel 57 wurden bis anhin nur Absenzen aufgrund von Krankheit erwähnt. In der Praxis hat es sich gezeigt, dass auch Bestimmungen zu Abwesenheiten infolge Unfall nötig sind. Der Artikel soll dementsprechend angepasst werden. Da bei voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit nach einem Unfall gemäss Artikel 16 Absatz 2 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG; SR 832.20) bereits am dritten Tag ein Anspruch auf Taggeld besteht, ist das Arztzeugnis - im Gegensatz zu Abwesenheiten aufgrund Krankheit - bereits ab dem 3. Kalendertag einzureichen.

Weiter wird Absatz 1 angepasst. Gemäss dem heute geltenden Wortlaut ist vorgesehen, dass eine Dienststabwesenheit im Laufe des ersten Tags unter Angabe des Grundes zu melden ist. Die Wendung «unter Angabe des Grundes» könnte nun so verstanden werden, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet sind, eine ärztliche Diagnose bei der Anstellungsbehörde einzureichen. Dies ist indessen nicht der Fall. Der Arbeitgeber hat aus Persönlichkeits- und Datenschutzgründen kein Anrecht auf Bekanntgabe der Diagnose. Es besteht hingegen ein Anrecht auf Bekanntgabe von Beginn, Dauer und Grad der Arbeitsunfähigkeit und dem Hinweis, ob es sich um eine Krankheit, einen Unfall oder allenfalls eine Schwangerschaft handelt. Die Worte «unter Angabe des Grundes» werden somit der Klarheit halber gestrichen.

#### **4.13 Artikel 59 – Streichung Kur- und Erholungsurlaub (Anliegen aus der Praxis)**

Dieser Artikel löst bei den Organisationseinheiten immer wieder Fragen und Unsicherheiten aus. Dies im Wesentlichen deshalb, da im Artikel weder allfällige Voraussetzungen für die Gewährung noch die mögliche (bzw. maximale) Dauer eines Kur-, Bade- oder Erholungsurlaubs genannt werden.

Ist eine Kur medizinisch notwendig resp. unabdingbar, wird die behandelnde Ärztin oder der behandelnde Arzt eine solche verordnen und gleichzeitig festhalten, dass bei der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine entsprechende Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Eine Bewilligung des Arbeitgebers ist in diesem Fall nicht notwendig. Sollte eine Kur dagegen nicht medizinisch indiziert sein, wird keine Anordnung und auch keine Krankschreibung für eine solche erfolgen. Der Bade- oder Kururlaub ginge zulasten der bestehenden Zeitguthaben der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

Artikel 59 geht nun aber einen problematischen Mittelweg. Zwar muss der Bade- oder Erholungskur ärztlich verordnet sein (aus welchen Gründen auch immer). Eine Arbeitsunfähigkeit wird jedoch nicht verlangt. Auf diese Weise könnte grundsätzlich arbeitsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusätzlich ein bezahlter Urlaub gewährt werden. Im Lichte der in den

letzten Jahren immer restriktiver gestalteten Bestimmungen zu den Zeitguthaben ist eine so offen gehaltene Norm zur zusätzlichen Gewährung von bezahltem Kurzurlaub kaum mehr zu rechtfertigen. Von einer bewährten Eingliederungsmassnahme im Krankheitsfall kann ebenso keine Rede sein. Der Artikel ist daher ersatzlos zu streichen.

#### 4.14 Artikel 80 - Übernahme von zusätzlichen Aufgaben

Im Rahmen der **Änderung des Personalgesetzes** wurde auch Artikel 87 PG angepasst. Dieser sieht neu vor, dass **funktionsbezogene Zulagen unbefristet** gewährt werden können. Es ist nun auf Verordnungsstufe festzulegen, unter welchen Voraussetzungen die unbefristete Gewährung von funktionsbezogenen Zulagen zulässig sein soll.

An dieser Stelle sei festgehalten, dass funktionsbezogene Zulagen (Funktionszulagen) restriktiv einzusetzen sind. Aufgabengebiete und Funktionen können sich im Laufe der Zeit aufgrund externer wie auch interner Faktoren ändern, so dass neue Aufgaben übernommen werden müssen, ohne dass die Voraussetzungen für eine Höhereinreihung oder eine Funktionszulage erfüllt sind. Funktionszulagen können gewährt werden, wenn zusätzliche anspruchsvollere oder belastendere Aufgaben (z.B. psychisch) ausserhalb des eigentlichen Pflichtenhefts übernommen werden, welche nicht in der Stellenbeschreibung enthalten sind. Zweck der Funktionszulagen ist es hingegen nicht, den zeitlichen Mehraufwand einer Zusatzaufgabe abzugelten.

Funktionsbezogene Zulagen können gewährt werden, wenn folgende Kriterien erfüllt werden:

- Die übernommenen Aufgaben sind in der Stellenbeschreibung nicht aufgeführt, weil sie nicht in den ordentlichen Aufgabenbereich gehören, und
- eine oder mehrere der Aufgaben sind wesentlich komplexer bzw. (psychisch) belastender als sie in der Stellenbeschreibung aufgeführt sind bzw.
- das Aufgabengebiet wird durch die Vielfalt der übernommenen Aufgaben deutlich breiter.

Im Sinne einer «Faustregel» soll diese quantitative bzw. qualitative Ausdehnung zumindest 20 Prozent des bisherigen Aufgabenbereichs betragen. Für eine einheitliche Gewährung der Funktionszulagen hat das Personalamt das [«Merkblatt Funktionszulagen»](#) erstellt.

Eine Neueinreihung der Funktion ist dagegen zu prüfen, falls sich die Anforderungen an die Funktion durch die Übernahme zusätzlicher Aufgaben erheblich ändern bzw. zunehmen.

Auch die neu **unbefristet möglichen Zulagen** sollen **nur in besonderen Fällen zulässig** sein. In Absatz 4 von Artikel 80 werden zwei Sachverhalte genannt, bei welchen unbefristete funktionsbezogene Zulagen gewährt werden dürfen. Im ersten Fall werden **dauerhaft zusätzliche Aufgaben** übernommen, welche nicht in das ordentliche Pflichtenheft der ausgeübten Funktion gehören und daher auch nicht in die Stellenbeschreibung aufgenommen werden sollen. Die Voraussetzungen für eine Neueinreihung sind (noch) nicht erreicht. Als Beispiel sei der Vorsitz von Geschäftsleitungen genannt: Die/der Vorsitzende der Geschäftsleitungsmitglieder der Betriebs- und Konkursämter, der Grundbuchämter und der Regierungsstatthalterämter sowie die/der Vorsitzende der Geschäftsleitungsmitglieder der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde erhalten für die Übernahme ihrer Geschäftsleitungsfunktion eine funktionsbezogene Zulage. Meist wird der Vorsitz aus Praktikabilitätsgründen für eine längere Zeitspanne übernommen, so dass die Funktionszulage immer wieder verlängert werden muss, de

facto also unbefristet gewährt wird. Weiter können als Beispiele Zusatzfunktionen bei der Kantonspolizei genannt werden: Polizistinnen und Polizisten nehmen oft verschiedene Sonderaufgaben wahr (beispielsweise als Flugbegleiterinnen oder -begleiter für Ausschaffungen, Hundeführer oder Gebirgsspezialisten). Diese Zusatzaufgaben werden, da die Einführung in diese oft mit viel Aufwand verbunden ist, unbefristet übernommen. Auch das Care Team kann als Beispiel genannt werden: Das Care-Team des Kantons Bern stellt die notfallseelsorgerliche bzw. notfallpsychologische Unterstützung von Einsatzkräften und Betroffenen bei der Bewältigung traumatisierender Alltagsereignisse sowie bei Katastrophen und Notlagen sicher. Die Geschäftsstelle des Care Teams ist beim Amt für Bevölkerungsschutz, Sport und Militär des Kantons Bern angesiedelt. Sie ist für die Umsetzung der Vorgaben der Steuerungsgruppe zuständig und führt das Care Team. Das Care Team ist im Milizsystem organisiert. Neben der Geschäftsstelle besteht das Care Team aus rund 200 Milizmitarbeitenden und zehn Miliz-Einsatzleitenden. Die Mitglieder des Care Teams leisten ihre Einsätze im Rahmen einer freiwilligen Schutzdienstleistung. Sie werden dafür besoldet und sind erwerbsersatzberechtigt. Übernehmen Kantonsangestellte die Funktion als Einsatzleiterinnen und Einsatzleiter des Care-Teams, werden sie für diese Tätigkeit mittels einer Funktionszulage entschädigt. Die Aufgabe hat für manche Mitarbeitende unbefristeten Charakter.

Allen Beispielen ist gemeinsam, dass eine Aufnahme der Zusatzaufgabe in die Stellenbeschreibung und eine Neueinreihung nicht zweckmässig erscheint, da die Zusatzaufgabe nicht in das ordentliche Pflichtenheft gehört. Nicht jede Person mit der gleichen Funktion und der gleichen Stellenbeschreibung übernimmt auch eine Zusatzaufgabe. Für die Übernahme einer Zusatzaufgabe ist ein gegenseitiges Einverständnis nötig. Es rechtfertigt sich daher in diesen Fällen, eine unbefristete Funktionszulage zu gewähren.

Im zweiten Fall kann eine unbefristete Funktionszulage gewährt werden für Aufgaben, die zwar in der Stellenbeschreibung enthalten sind, die jedoch durch die bestehende Einreihung nicht hinreichend abgedeckt sind und andererseits eine Höhereinreihung nicht gerechtfertigt erscheint. Genannt sei beispielsweise eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, die oder der gemäss Stellenbeschrieb für die Durchführung kleinerer oder mittlerer Projekte zuständig ist. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter soll nun auch Grossprojekte übernehmen. Für die nächst höhere Gehaltsklasse sind indessen nebst der Übernahme von Grossprojekten auch die Übernahme von Führungsaufgaben notwendig. In einer solchen Konstellation wäre eine Funktionszulage zu prüfen. Als weitere Beispiele seien hier verschiedene Funktionen in der Justiz genannt: In der Justiz nehmen beispielsweise manche Gerichtsschreiberinnen und -schreiber die Funktion als leitende Gerichtsschreiberin oder leitender Gerichtsschreiber wahr. Gleiches gilt für die unbefristete Übernahme der Funktion als leitende Staatsanwältin oder leitender Staatsanwalt sowie die Tätigkeit als Vorsitzende der Geschäftsleitungen der Regionalgerichte und der Schlichtungsbehörden. Eine Höhereinreihung erscheint in diesen Fällen als nicht gerechtfertigt. Der Mehraufwand der Zusatzfunktion übersteigt aber das Übliche und soll entsprechend abgegolten werden.

**Unbefristet gewährte Zulagen** sollen **alle fünf Jahre** von der Direktion oder der Staatskanzlei **geprüft werden**. Der Entscheid über eine weitere Gewährung oder Aufhebung erfolgt im Einvernehmen mit dem Personalamt. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gehaltsklassen 27 bis 30 sind die Zulagen auf maximal ein Jahr zu befristen. Eine Verlängerung ist nur in begründeten Ausnahmefällen zulässig (zu den Ausnahmen dieser Restriktion siehe die nachfolgenden Ausführungen zum Justizbereich). Das Personalamt hat dem Regierungsrat jährlich

Bericht zu erstatten über ausgerichtete Zulagen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gehaltsklassen 27 bis 30.

Mit der Einführung der unbefristeten Funktionszulagen wird gleichzeitig die mögliche **Dauer der befristeten Zulagen herabgesetzt**. Neu sollen solche Zulagen nur noch **für maximal 3 Jahre gesprochen** werden können. Die Praxis seit der Einführung einer expliziten Befristung von funktionsbezogenen Zulagen auf 5 Jahre (PV-Revision per 01. Januar 2018; RRB 1014/2017) hat gezeigt, dass diese Dauer eher zu lange ist. Zu denken ist dabei etwa an Funktionszulagen in Zusammenhang mit Projektarbeiten. Solche Projektarbeiten können erfahrungsgemäss innert maximal 3 Jahren abgeschlossen werden. Um die **restriktivere Handhabung der befristeten Zulagen sicherzustellen**, sind die **Direktionen, die Staatskanzlei bzw. die Justizleitung gehalten, jährlich eine interne Überprüfung** der befristeten funktionsbezogenen Zulagen vorzunehmen.

Die in Abs. 4d vorgesehene Befristung der Zulagen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gehaltsklassen 27 bis 30 auf maximal ein Jahr, bezieht sich auf Funktionen, deren üblicher Aufgabenbereich ausserordentlich erweitert wird. Dies betrifft in erster Linie Funktionen in der Verwaltung. Hier soll die restriktive Gewährung von Funktionszulagen periodisch überprüft werden können. Demgegenüber kennt die **Justiz** einen eng umschriebenen Bereich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren **Funktion per se mit einer Zulage zur ordentlichen Einreihung abgegolten** wird. Die Funktionszulage ist dort von Anfang an fixer (Bestand-)Teil des Anstellungsverhältnisses. Diese Funktionen sind deshalb von der **Restriktion** in Art. 80 Abs. 4d **auszunehmen**, sprich für diese Funktionen in den Gehaltsklassen 27 – 30 kann die Funktionszulage unbefristet zugesprochen werden. Dieser abgeschlossene Kreis von Funktionen im Justizbereich betrifft folgende Tätigkeiten:

- Mitglieder der Justizleitung (Art. 81 Abs. 2 PG)
- Vorsitzende der Geschäftsleitungen der Regionalgerichte (Art. 82 Abs. 4 des Gesetzes über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft; GSOG; BSG 161.1)
- Leitende Staatsanwältinnen und –anwälte (Art. 93 GSOG)
- Leitende Jugendanwältin bzw. leitender Jugendanwalt (Art. 93 Abs. 5 GSOG)

Neu wird in Artikel 80 ausdrücklich festgehalten, dass sowohl befristete als auch unbefristete Zulagen anzupassen oder aufzuheben sind, wenn die Voraussetzungen für ihre Ausrichtung geändert haben oder weggefallen sind.

Laufende befristete funktionsbezogene Zulagen, welche nach dem bisherigen Recht für länger als drei Jahre bewilligt wurden, werden weiterhin wie bewilligt ausgerichtet. Die neue Befristung von drei Jahren gilt ab Inkrafttreten der Änderung.

#### **4.15 Artikel 81 Absatz 3 – Dauer einer Funktionszulage für befristete Stellvertretungen**

Gleich der Funktionszulage für die Übernahme von zusätzlichen Aufgaben soll auch diejenige für befristete Stellvertretungen nur noch für **maximal 3 Jahre** möglich sein. Einerseits hat auch hier die Praxis - gleich den Funktionszulagen für die Übernahme von zusätzlichen Aufgaben – gezeigt, dass die Dauer der Funktionszulage für Stellvertretungen eher zu lange be-

messen wurde. Andererseits dient die «Synchronisation» der Befristungen der Funktionszulagen in Artikel 80 und 81 der Klarheit in der praktischen Anwendung.

#### **4.16 Artikel 111 (Billettkosten; redaktionelle Anpassung)**

Auf Anregung des Dienstes für begleitende Rechtssetzung der Staatskanzlei wird der Begriff «1/2-Preis»-Abonnement durch «Halbtax-»Abonnement ersetzt.

#### **4.17 Artikel 114a Absatz 1 - Infrastrukturkosten**

Auf Anregung des Strategischen ICT-Ausschusses (SIA) wird der bestehende Artikel 114a, welcher weitgehend nicht mehr der heutigen Praxis entspricht, geändert. Das Kantonale Amt für Informatik und Organisation (KAIO) prüfte vorfrageweise bereits den beabsichtigten Artikel.

In Artikel 114a wird neu der Oberbegriff «Informatik- und Telekommunikationsmittel» verwendet. Weiter soll Artikel 114a als «Kann»-Bestimmung ausgestaltet werden. Mit dieser Änderungen kann dem Umstand Rechnung getragen werden, dass für eine nur geringfügige Nutzung der privaten Infrastruktur für dienstliche Bedürfnisse keine Entschädigung festzusetzen ist. Der Aufwand für eine Abrechnung wäre unverhältnismässig hoch. Das gleiche gilt im Übrigen umgekehrt auch für eine nur geringfügige Privatnutzung des kantonalen Arbeitsplatzes.

Der Wortlaut des jetzigen Artikels vermittelt zudem den Eindruck, dass nur die Direktionen oder die Staatskanzlei befugt wären, eine Entschädigung auszurichten. Mit der neuen Formulierung wird klargestellt, dass diese Befugnis ebenso dem Regierungsrat zukommt, beispielsweise bei einer möglichen zentralen Regelung betreffend Beiträge für Mobiltelefone. Die Direktionen oder die Staatskanzlei bleiben weiterhin befugt, entsprechende Entschädigungen auszurichten. Das Gleiche gilt für die in Artikel 2 Absätze 3 bis 7 genannten Behörden.

#### **4.18 Artikel 123 Absatz 4 - Abgangsentschädigung**

Bereits jetzt werden anderweitige Erwerbseinkommen (bei Unzumutbarkeit einer neuen Stelle) an die monatliche Rate der Abgangsentschädigung angerechnet und nur die jeweilige Differenz - mithin also eine «Teilabgangsentschädigung» - ausgerichtet. Allfällige **Erwerbseinkommen**, wie beispielsweise **Kranken- oder Unfalltaggelder**, werden ebenfalls an die **Ratenzahlungen angerechnet**. Die Zulässigkeit dieser Anrechnung ergibt sich letztlich aus allgemeinen Rechtsgrundsätzen (Schadenminderungspflicht der Arbeitnehmenden, keine Überentschädigung bei einem «Schadenereignis») und dem Sinn und Zweck der Abgangsentschädigung. Letzterer besteht darin, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fortgeschrittenen Alters, die ihre Anstellung unverschuldet verlieren und vom Kanton nicht weiterbeschäftigt werden können, finanziell unter die Arme zu greifen. Sie sollen durch den Stellenabbau nicht finanziell in Bedrängnis geraten (vgl. dazu Vortrag zur LAG-Teilrevision per 1. August 2014, S. 35 f.; VGE 100.2011.272, E. 2.3.). Würde den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum neuen Gehalt oder neben der Ausrichtung von Kranken- oder Unfalltaggelder eine volle Rate der Abgangsentschädigung ausgerichtet, so würden diese mehr verdienen, als wenn die Stelle nicht aufgehoben worden wäre. Dies würde letztlich zu einer Überentschädigung führen.

Zudem sind aus dem allgemeinen Grundsatz der Schadenminderungspflicht die betroffenen bzw. ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet, alles Zumutbare zu unternehmen, um die Folgekosten des Kantons möglichst tief zu halten oder zu vermeiden. Obwohl die Anrechnung von anderweitigem Erwerbseinkommen bzw. Erwerbseinkommen damit

bereits ohne ausdrückliche Bestimmung zulässig erscheint, soll Artikel 123 um einen Absatz 2a ergänzt werden und neu eine Anrechnung von Erwerbs- bzw. Erwerb ersatzeinkommen ausdrücklich vorgesehen werden. Mit der gewählten Formulierung werden die wichtigsten Anwendungsfälle von Erwerbs- und Erwerb ersatzeinkommen explizit genannt; die Aufzählung ist indessen nicht abschliessend. Auch Taggelder der Invalidenversicherung und der Militärversicherung sowie sozialversicherungsrechtliche Renten (IV, UV) gelten als Ersatz einkommen und sind anrechenbar. Eine gleichzeitige Ausrichtung der erwähnten Taggelder oder Renten und einer Abgangsentschädigung ist indessen sehr unwahrscheinlich.

Zur Berücksichtigung der Taggelder der Arbeitslosenversicherung sei an dieser Stelle festzuhalten, dass diese anzurechnen sind, um eine Ungleichbehandlung mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vermeiden, welche bereits eine neue zumutbare Anstellung angetreten haben. Ohne Anrechnung der Taggelder der Arbeitslosenversicherung würden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne neue Stelle eine Abgangsentschädigung und Taggelder der Arbeitslosenversicherung erhalten, während dem solche mit einer neuen zumutbaren Anstellung nur das neue Gehalt erhalten.

#### **4.19 Titel 6.1.1a Arbeitszeitmodelle (neu)**

##### **4.19.1 Artikel 136a (neu) – Jahresarbeitszeit und Artikel 136b (neu) – Jahresarbeitszeitsaldo**

Wie eingangs erwähnt, wird auf Gesetzesstufe ab 1. Januar 2020 für das oberste Kader die Vertrauensarbeitszeit (VAZ) eingeführt. Mit der Vertrauensarbeitszeit wird ein neues Arbeitszeitmodell in das Personalgesetz und die Personalverordnung aufgenommen. Im Sinne einer klareren Systematik werden die beiden Arbeitszeitmodelle der Jahresarbeitszeit und der Vertrauensarbeitszeit unter einem neuen Titel und neuen Artikeln zusammengefasst. Neu befindet sich die Bestimmung betreffend Jahresarbeitszeit in Artikel 136a und die Bestimmung betreffend Jahresarbeitszeitsaldo in Artikel 136b. Inhaltlich soll bei den beiden Artikeln keine Änderungen vorgenommen werden. Die Artikel 128 und 129 werden dementsprechend aufgehoben.

##### **4.19.2 Artikel 136c (neu) – Ausgleich der Arbeitszeitsaldi – Wechsel Arbeitszeitmodell (Vertrauensarbeitszeit)**

Der bisherige Artikel 129a wird im Rahmen der neuen Systematik zu Artikel 136c. Artikel 129a wird dementsprechend aufgehoben. Mit Einführung der Vertrauensarbeitszeit soll im neuen Artikel 136c die nachfolgende redaktionelle Änderung vorgenommen werden.

Das geltende Recht sieht vor, dass ein positiver oder negativer Arbeitszeitsaldo bis zum Übertritt in eine andere Organisationseinheit oder bis zum Austritt aus dem Kantonsdienst möglichst auszugleichen ist. Ist dies aus den in Artikel 136c vorgesehenen Gründen nicht möglich, so wird ein positiver Saldo finanziell abgegolten. Ein negativer Saldo führt entsprechend zu einer Gehaltskürzung.

Ein vergleichbares Vorgehen drängt sich ebenso auf, wenn während laufender Anstellung eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in das Arbeitszeitmodell der Vertrauensarbeitszeit wechselt.

#### 4.19.3 Artikel 136d (neu) – Vertrauensarbeitszeit – 1 Personenkreis und Zeiterfassung

Die neuen Bestimmungen betreffend Vertrauensarbeitszeit werden mit den Artikeln 136d bis Artikel 136f in die Personalverordnung aufgenommen. Artikel 136d Absatz 1 hält nun ausdrücklich fest, für welche Funktionen die Vertrauensarbeitszeit eingeführt wird.

Die Vertrauensarbeitszeit gilt für folgende Funktionen. Sie werden im **Anhang 1 mit einem «\*» markiert.**

- Staatsschreiber(in)
- Vizestaatsschreiber(in)
- Generalsekretär(in)
- Stv. Generalsekretär(in)
- Vorsteher(in) Amt für Kommunikation
- Vorsteher(in) Amt für Landwirtschaft und Natur
- Vorsteher(in) Amt für Wald und Naturgefahren
- Vorsteher(in) Amt für Wirtschaft
- Vorsteher(in) Amt für Arbeitslosenversicherung
- Vorsteher(in) Spitalamt
- Vorsteher(in) Amt für Integration und Soziales
- Vorsteher(in) Kantonsapothekeramt
- Vorsteher(in) Kantonsarztamt
- Vorsteher(in) Alters- und Behindertenamt
- Vorsteher(in) Kantonales Laboratorium
- Vorsteher(in) Amt für Gemeinden und Raumordnung
- Vorsteher(in) Amt für Dienstleistungen und Ressourcen
- Vorsteher(in) Kantonales Jugendamt
- Vorsteher(in) Amt für Sozialversicherungen
- Vorsteher(in) Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt
- Vorsteher(in) Amt für Justizvollzug
- Vorsteher(in) für Bevölkerungsdienste
- Vorsteher(in) Amt für Bevölkerungsschutz, Sport und Militär
- Vorsteher(in) Finanzverwaltung
- Vorsteher(in) Steuerverwaltung
- Vorsteher(in) Personalamt
- Vorsteher(in) Amt für Informatik und Organisation
- Vorsteher(in) Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung
- Vorsteher(in) Mittelschul- und Berufsbildungsamt
- Vorsteher(in) Amt für Hochschulen
- Vorsteher(in) Amt für Kultur
- Vorsteher(in) Amt für zentrale Dienste ERZ
- Vorsteher(in) Amt für Umwelt und Energie
- Vorsteher(in) Amt für Geoinformation
- Vorsteher(in) Amt für Wasser und Abfall
- Vorsteher(in) Amt Tiefbauamt
- Vorsteher(in) Amt für öffentlichen Verkehr
- Vorsteher(in) Amt für Grundstücke und Gebäude
- Polizeikommandant(in)

- Präsident(in) KESB
- Regierungsstatthalter(in)
- Generalstaatsanwältin, Generalstaatsanwalt
- Stv. Generalstaatsanwältin, Stv. Generalstaatsanwalt
- Präsident(in) Obergericht
- Präsident(in) Verwaltungsgericht
- Obergerichter(in)
- Verwaltungsrichter(in)
- Leitende Staatsanwältin, Leitender Staatsanwalt
- Leitende Jugendanwältin, Leitender Jugendantanwalt
- Stabschef(in) Justizleitung
- Stabschef(in) Generalstaatsanwaltschaft
- Vorsteher(in) Finanzkontrolle
- Beauftragte/r für Datenschutz
- Generalsekretär/in des Grossen Rates
- Staatsarchivar(in)
- Leiter(in) Recht Direktion Ia
- Leiter(in) Recht Direktion I

Leitende Staats- und Jugendanwältinnen bzw. leitende Staats- und Jugendantwäle sind aktuell - wie alle übrigen Staatsanwältinnen und -anwälte ohne Leitungsfunktion - in der Funktion «Staatsanwalt/-anwältin» (Gehaltsklasse 28) eingereiht. Ihre Leitungsfunktion wird mit einer funktionsbezogenen Zulage entschädigt. Mit Beschluss des Grossen Rats sollen diese Leitungsfunktionen jedoch ebenso der VAZ unterstellt werden. Da die Funktionen mit Vertrauensarbeitszeit im Anhang 1 gekennzeichnet werden, sind die beiden Funktionen «Leitende Staatsanwältin, Leitender Staatsanwalt» und «Leitende Jugendanwältin, Leitender Jugendantanwalt» deshalb neu in den Anhang 1 aufzunehmen. Der Form halber sei an dieser Stelle hervorgehoben, dass sich das **Arbeitszeitmodell** durch allfällige **ordentliche oder «ad-interim»-Stellvertretungen nicht ändert**. Wenn also eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter – die selber nicht der VAZ unterliegt – für eine gewisse Zeit die Stellvertretung für eine Funktion übernimmt, die im Anhang 1 mit einem «\*» markiert ist und somit der VAZ unterliegt, übernimmt, so ändert sich deren Arbeitszeitmodell nicht; die Stellvertretung erfasst weiterhin täglich die geleistete Arbeitszeit.

Die **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit VAZ** sind von der Erfassung der Arbeitszeit befreit. Sie können damit **keine Mehrarbeit kompensieren**. Absenzen wie Ferien, Urlaub, Ausgleichstage sowie Absenzen aufgrund von Weiterbildungen, wegen der Ausübung eines öffentlichen Amtes oder einer bewilligten Nebenbeschäftigung sowie Absenzen infolge Krankheit oder Unfall sind jedoch nach den Absichten des Gesetzgebers weiterhin zu erfassen. Mit Urlaub ist gemäss Definition von Artikel 155 jede auf Gesuch hin bewilligte bezahlte oder unbezahlte Dienstabwesenheit gemeint. Nicht explizit erwähnt werden Abwesenheiten aufgrund von Militär- und Zivildienst sowie Zivilschutz. Diese sind indessen ebenfalls weiterhin zu erfassen. Das gleiche gilt auch für Absenzen infolge Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub. All diese Absenzen sind im Zeiterfassungssystem (in der Regel Time) unter den entsprechenden Rubriken zu erfassen, **sofern sie einen Arbeitstag oder länger dauern**.

Die Bestimmungen betreffend Zulagen für Pikett-, Nacht- und Wochenendarbeit sind nicht anwendbar.

Mit der **VAZ entfällt** ebenso die Unterscheidung zwischen **fixer und variabler Teilzeitarbeit** gemäss Artikel 6 des Reglements über die Jahresarbeitszeit (JAZ-Reglement). Teilzeitbeschäftigte müssen somit nicht mehr mit ihrer vorgesetzten Stelle festlegen, welches Modell der Teilzeitarbeit gilt. Nichts desto trotz wird bei Teilzeitarbeit empfohlen den wöchentlichen Arbeitseinsatz, insbesondere die Tage, an denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Büro anwesend ist, wenn immer möglich im Voraus festzulegen. Dies dient letztlich der besseren Koordination innerhalb der Teams und beugt Missverständnissen vor.

#### **4.19.4 Artikel 136e (neu) – 2 Kompensation der Mehrarbeit, Wahlrecht der Leistungen**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vertrauensarbeitszeit können als Kompensation für die Mehrarbeit zwischen zwei der folgenden drei Leistungen wählen:

- a) eine jährliche Entschädigung in Form einer Vergütung in der Höhe von drei Prozent des Bruttojahresgehalts
- b) eine jährliche Entschädigung in Form von fünf Ausgleichstagen
- c) einen zusätzlichen Sparbeitrag des Arbeitgebers von drei Prozent des versicherten Verdiensts an ihr Vorsorgeguthaben.

Die Vergütung der drei Prozent Bruttojahresgehalt stellt einen Gehaltsanspruch dar, von welchem die üblichen Sozialabzüge abgezogen werden. Die Vergütung ist pensionskassenpflichtig und wird auch im Falle einer Lohnfortzahlung infolge Krankheit oder Unfall sowie während den Ferien oder bezahltem Urlaub gewährt. Die Vergütung wird sodann auch im Rahmen des 13. Monatsgehalts entschädigt. Die Vergütung wird monatlich bezahlt und auf der Gehaltsabrechnung separat aufgeführt.

Das **Wahlrecht** nach Absatz 1 kann **jährlich auf den 31. Dezember für das Folgejahr** ausgeübt werden. Wird es nicht ausgeübt, gelten bei laufenden Anstellungen die Leistungen des Vorjahres als gewählt. Bei Neueintritten, bei welchen das Wahlrecht nicht ausgeübt wird, gelten die Leistungen gemäss Absatz 1 Buchstaben a und c als gewählt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche der Vertrauensarbeitszeit unterstehen, haben ausserdem Anspruch auf 33 Tage Ferien pro Kalenderjahr. Nicht bezogene Ferientage können nach den geltenden Bestimmungen von Artikel 160a bis 160f bis zu einem Maximalsaldo von 50 Tagen auf das Langzeitkonto übertragen werden. Die personalrechtlichen Bestimmungen über das Langzeitkonto gelten somit auch weiterhin – und uneingeschränkt – für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die der VAZ unterstehen.

Es gibt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die beispielsweise neben der Anstellung als Vorsteherin oder Vorsteher eines Amtes noch eine weitere Anstellung haben, für welche die Vertrauensarbeit nicht gilt. Bei diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollen für sämtliche Anstellungen die Bestimmungen über die Vertrauensarbeitszeit gelten. Der Begriff Anstellung bezieht sich auf Arbeitsverhältnisse gemäss PG/PV, für welche eine ordentliche Einreihung in eine Gehaltsklasse und Gehaltsstufen erfolgt. Nicht erfasst werden Tätigkeiten, für welche eine Entschädigung geleistet wird (z.B. Nebenbeschäftigungen als Dozent an einer Hochschule).

Unter Anwendung der Vertrauensarbeitszeit sind die Bestimmungen von Zulagen für Pikett-, Nacht- und Wochenendarbeit nicht anwendbar. Dagegen bleibt die Möglichkeit, befristete oder unbefristete **Zulagen** für zusätzlich übernommene Aufgaben oder Stellvertretungen zu

gewähren, auch bei den VAZ-unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin erhalten. Der Form halber sei aber an dieser Stelle hervorgehoben, dass diese für die Berechnung der Entschädigung nach Artikel 136e Absatz 1 Bst. a **nicht in das Bruttojahresgehalt eingerechnet** werden.

Für bestehende Zeitguthaben aus der Jahresarbeitszeit per 31. Dezember 2019 hält die Übergangsbestimmung T6-1 fest, dass diese per 1. Januar 2020 ausbezahlt werden. Bis zu 100 Plusstunden kann die Auszahlung ohne Weiteres erfolgen. Bei Zeitguthaben über dem Höchstsaldo von 100 Plusstunden ist für eine Auszahlung die Zustimmung des betreffenden Mitglieds des Regierungsrates, der Staatsschreiberin oder des Staatsschreibers, der oder des Vorsitzenden der Justizleitung, der Generalsekretärin oder des Generalsekretärs des Grossen Rates, der oder des Beauftragten für Datenschutz beziehungsweise der Vorsteherin oder des Vorstehers der Finanzkontrolle einzuholen. Wird die Zustimmung verweigert, verfallen die den zulässigen Höchstsaldo übersteigenden Plusstunden entschädigungslos.

Die Zuständigkeitsregelung folgt dabei ausserhalb von Art. 2 einer eigenen Aufzählung. Damit ist gleichzeitig die Weiterdelegation der Befugnisse an eine untergeordnete Organisationseinheit ausgeschlossen.

Soweit irgendwelche Ausstandsgründe gegeben sind, gelten die ordentlichen Stellvertretungsregelungen der Organisationseinheiten. Dies gilt im Wesentlichen für diejenigen Funktionen, die nicht direkt einer Direktion zugeordnet sind (bspw. für die Datenschutzbeauftragte resp. den Datenschutzbeauftragten oder die Generalsekretärin resp. den Generalsekretär des Grossen Rates).

#### **4.19.5 Artikel 136f (neu) – 3 Bezug und Verfall der Ausgleichstage**

Die **Ausgleichstage** sind von Ferientagen zu unterscheiden. Die Bestimmungen betreffend Ferien sind nicht anwendbar. Ausgleichstage sind als Kompensation für die geleistete Mehrarbeit gedacht und sind daher in der Regel in dem **Kalenderjahr zu beziehen**, in welchem sie entstehen. Ist dies aus den in der Verordnung genannten Gründen nicht möglich, sind sie im Folgejahr zu beziehen. Der Nachbezug von Ausgleichstagen bedarf der Zustimmung des betreffenden Mitglieds des Regierungsrates, der Staatsschreiberin oder des Staatsschreibers, der oder des Vorsitzenden der Justizleitung, der Generalsekretärin oder des Generalsekretärs des Grossen Rates, der oder des Beauftragten für Datenschutz bzw. der Vorsteherin oder des Vorstehers der Finanzkontrolle. Betreffend Zuständigkeitsregelung und Ausstandsgründe gilt das unter Artikel 136e Gesagte.

Werden die Ausgleichstage aus anderen Gründen nicht bezogen oder wird der Nachbezug nicht bewilligt, verfallen diese entschädigungslos. Gleichermassen verfallen Ausgleichstage, wenn diese im Folgejahr oder bei Austritt aus dem Kantonsdienst nicht bezogen wurden.

Die 5 Ausgleichstage werden als jährliche Entschädigung gewährt. Demgemäss besteht bei unterjährigem Eintritt in oder Austritt aus dem Kantonsdienst ein anteilmässiger Anspruch (pro rata).

#### **4.20 Artikel 156 Absatz 5 - Bezahlte Kurzurlaube**

Bis anhin wird lediglich denjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezahlter **Kurzurlaub für die Stellensuche** gewährt, welche von einer Stellenaufhebung im Sinne von Artikel 30 Absatz

1 PG betroffen sind (vgl. auch Artikel 25 der Stellenvermittlungsverordnung; StvV, BSG 153.011.2).

Neu soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem weitergehenden Masse bezahlter Kurzurlaub gewährt werden können, nämlich in allen Fällen einer ordentlichen **Kündigung durch die Anstellungsbehörde** (Art. 25 PG). Kündigt dagegen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter selbst, wird nach wie vor kein bezahlter Kurzurlaub für die Stellensuche gewährt. Selbstredend ist diese Möglichkeit auch bei einer Kündigung aus wichtigem Grund nach Art. 26 PG ausgeschlossen.

Im Unterschied zur Regelung in Artikel 25 StvV wird jedoch nicht für die Stellensuche an und für sich, sondern lediglich für Vorstellungsgespräche bezahlter Kurzurlaub gewährt. Für das Erstellen des Bewerbungsdossiers und das Studium der Stellenanzeigen kann zu Lasten des Arbeitgebers keine Zeit gewährt werden. Der bezahlte Kurzurlaub beträgt höchstens einen halben Arbeitstag pro Woche. Wie Absatz 3 von Artikel 156 für den ganzen Artikel klarstellt, handelt es sich um einen halben Arbeitstag nach Massgabe des Beschäftigungsgrads. Die Amtsvorsteherin oder der Amtsvorsteher entscheidet unter Berücksichtigung der Umstände im Einzelfall, insbesondere aufgrund der organisatorischen und betrieblichen Bedürfnisse, ob der bezahlte Kurzurlaub gewährt werden kann.

#### **4.21 Artikel 175a - Erfassung der Beiträge an die Aus- und Weiterbildung**

Die Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises bzw. der Rentenbescheinigung der Schweizerischen Steuerkonferenz (SSK) und der Eidgenössischen Steuerverwaltung (ESTV) hat eine Änderung bei den Beiträgen an Aus- und Weiterbildungen erfahren. Bis anhin mussten Beiträge für Aus- und Weiterbildungen im Lohnausweis aufgeführt werden, sofern sie einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer in Geldform ausbezahlt wurden. Beiträge an Dritte (z.B. Bildungsinstitute) wurden lediglich dann im Lohnausweis deklariert, wenn sie den Betrag von Fr. 12'000.00 überstiegen.

Neu sind **alle effektiven Vergütungen** des Arbeitgebers für **berufsorientierte Aus- und Weiterbildungen** – einschliesslich Umschulungskosten – einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers **anzugeben**, die dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin vergütet werden. Durch die Auszahlung der Beiträge an die Mitarbeitenden wird sichergestellt, dass die vom Arbeitgeber geleisteten Weiterbildungsbeiträge im Lohnausweis deklariert werden und von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht noch zusätzlich im Rahmen der Steuererklärung geltend gemacht werden können. Anzugeben sind gemäss Vorgaben der Steuerverwaltung nicht nur die effektiven Beiträge, sondern auch Spesen, welche im Zusammenhang mit den externen Aus- und Weiterbildungen geleistet und an die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter ausbezahlt werden. Vergütungen, welche direkt an Dritte (z.B. Bildungsinstitut) bezahlt werden, müssen nicht mehr angegeben werden. Dies gilt jedoch nur, wenn die Rechnung auch auf die Organisationseinheit ausgestellt ist. Ist die Rechnung auf die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer ausgestellt, ist nach Absatz 1 zu verfahren und der Betrag der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter auszubezahlen und entsprechend im Lohnausweis zu deklarieren. Beiträge für interne Weiterbildungen gemäss Kursangebot des Personalamts sind nicht meldepflichtig. Bei einer allfälligen Kostenpflicht stellt das Personalamt den jeweiligen Organisationseinheiten Rechnung. Diese bezahlen die in Rechnung gestellten Beträge direkt ans Personalamt.

#### 4.22 Artikel 195 Absatz 1 - Zusammensetzung (Bewertungskommission)

Gegenwärtig sind in der Bewertungskommission die Direktionen, die Staatskanzlei, die Justiz sowie die Universität vertreten. Die Berner Fachhochschule und die deutschsprachige Pädagogische Hochschule Bern gehören bisher der Bewertungskommission nicht an, obschon in diesen Institutionen ein hoher Anteil des Kantonspersonals in sehr unterschiedlichen Funktionen beschäftigt ist.

Im Rahmen des Projekts «Erweiterung der Autonomie der Hochschulen» wurde im Teilprojekt 2 «Anwendung Lohnsystem, Einstufungsverfahren und Funktionseinreihung» festgestellt, dass es wünschbar wäre, wenn nicht nur die Universität, sondern auch die Berner Fachhochschule und die deutschsprachige Pädagogische Hochschule Bern in der Bewertungskommission Einsitz nehmen und so ihre Anliegen direkt vertreten können. Die Bewertungskommission, die Finanzdirektion und - im Rahmen des genannten Projekts - die Erziehungsdirektion befürworten die Aufnahme der beiden anderen Hochschulen in das Gremium.

#### 4.23 Artikel 196 Absatz 1 lit. a und lit. c - Aufgaben (Bewertungskommission; Anliegen aus der Praxis)

Nach Artikel 70 PG reiht der Regierungsrat jede Funktion durch Verordnung in eine Gehaltsklasse ein. Gemäss Artikel 34 Absatz 2 werden die Einreihungen im Anhang 1 der PV festgelegt. Zu Änderungen von Anhang 1 hat vorgängig die Bewertungskommission Stellung zu nehmen. Für klare Änderungen in Anhang 1 wurde seitens der Direktionen der Weg über die Bewertungskommission oft als zu aufwändig und zeitintensiv empfunden. Zukünftig soll es deshalb im Ermessen des Regierungsrats liegen, ob er bei Anträgen auf Änderungen von Anhang 1 eine Stellungnahme der Bewertungskommission einholen will. Die PV wird dahingehend angepasst.

Die erstmalige Festlegung sowie Änderungen der Gehaltsklasseneinreihungen von Stellen in den Gehaltsklassen bis und mit 26 werden gemäss den Artikeln 11, 42 und 43 im Einvernehmen mit dem Personalamt beschlossen. Spezialfälle stellen die **Einreihungen von Projektleiterinnen und Projektleiter** sowie von **Fachspezialistinnen und Fachspezialisten** dar. Bei diesen Funktionen sind Einreihungsanträge bereits ab der Gehaltsklasse 24 der Bewertungskommission zum Entscheid vorzulegen. Die Bewertungskommission übernimmt damit für wenige, ausgewählte Funktionen die Aufgaben des Personalamtes. Der Grund für diese Sonderlösung war, dass die erwähnten Funktionen erst nachträglich eingeführt wurden und auf diese Weise eine einheitliche Einreihungspraxis gewährleistet werden konnte. Nach über zehn Jahren der Anwendung hat die Bewertungskommission eine Überprüfung von Artikel 196 vorgenommen. Diese hat gezeigt, dass sich mittlerweile eine gefestigte Praxis entwickeln konnte und damit das **spezielle Verfahren** zur Festlegung von Einreihungen als **nicht mehr notwendig** erachtet wird. Damit sollen auch Projektleiterinnen und Projektleiter sowie Fachspezialistinnen und Fachspezialisten durch das Personalamt beurteilt werden, was für die Direktionen eine Vereinfachung und Beschleunigung in der Entscheidungsfindung mit sich bringt. Sollte es zu Unstimmigkeiten zwischen dem Personalamt und der antragstellenden Direktion kommen, besteht immer noch die Möglichkeit, dass die Bewertungskommission als Konsultativorgan beigezogen werden kann. Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass es sich dabei aus Sicht der Praxis in den letzten Jahren um wenige Fälle handelte (insgesamt waren es 17 Beurteilungen; 11 von diesen 17 Beurteilungen betrafen die Einreihung von Bau-Projektmanagern, welche als «Routine-Geschäfte» bezeichnet werden können).

Mit dieser Änderung wird gleichzeitig eine **Vereinfachung des gesamten Einreihungssystems** geschaffen. Neu wird das Personalamt für die Anpassungen von Stelleneinreihungen bis und mit Gehaltsklasse 26 und der Regierungsrat für solche in den Gehaltsklasse 27 bis und mit 30 zuständig sein. Die Bewertungskommission nimmt weiterhin bei Stelleneinreihungen in die Gehaltsklassen 27 bis und mit 30 zuhanden des Regierungsrates Stellung. Die weiteren im Artikel 196 genannten Aufgaben der Bewertungskommission, nämlich die Stellungnahme zu Änderungen von Anhang 1 zuhanden des Regierungsrates sowie die Behandlung von Neueinreihungsgesuchen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bleiben unverändert.

#### **4.24 Artikel 197 Absatz 4 – Gesuch um Neueinreihung (Redaktionelle Anpassung)**

In der französischen Fassung von Artikel 197 Absatz 4 soll der Ausdruck «prenne und décision» durch «rende une décision» ersetzt werden. Die Änderung ist notwendig, da «prendre une décision» einen Beschluss fassen bedeutet. Im vorliegenden Artikel handelt es sich jedoch nicht um eine Beschlussfassung, sondern es geht darum, den Erlass einer Verfügung zu verlangen. Dies wird korrekt mit «rendre une décision» übersetzt.

#### **4.25 Artikel 211 Absatz 7 - Schlichtungsverfahren nach Gleichstellungsgesetz**

Artikel 211 wurde letztmals mit der **Einführung der Eidgenössische Zivilprozessordnung (ZPO; SR 272) weitergehend angepasst.**

Die Eidgenössische Zivilprozessordnung (ZPO; SR 272) sieht in den Artikeln 197 ff. für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse ein einheitliches Schlichtungsverfahren insbesondere auch für Gleichstellungsfragen vor. Vor Inkrafttreten der ZPO regelte das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau (Gleichstellungsgesetz; GIG; SR 151.1) das entsprechende Verfahren. Auf kantonaler Ebene war das Schlichtungsverfahren zudem im Einführungsgesetz zum Gleichstellungsgesetz (EG GIG; BSG 152.072) näher geregelt. Aufgrund der Neuregelung des Schlichtungsverfahrens in der ZPO wurden die entsprechenden Artikel auf Bundesebene aus dem GIG entfernt. Auch auf Kantonsebene führte dies im EG GIG zur Streichung vieler Artikel. Unter anderem wurde Artikel 16 EG GIG gestrichen. In Artikel 211 Absatz 7 besteht indessen nach wie vor ein Verweis auf diesen nicht mehr bestehenden Artikel. Dieser Verweis in der PV ist aus **redaktionellen Gründen somit zu streichen.**

Absatz 7 von Artikel 211 sieht sodann vor, dass das Personalamt allfälligen Vergleichen der Anstellungsbehörde im Schlichtungsverfahren nach Gleichstellungsgesetz zustimmen muss. Wird der Vergleich von einer Direktion oder der Staatskanzlei abgeschlossen, braucht es die Zustimmung der Finanzdirektion. Im Artikel wird jedoch nicht festgehalten, wer die Zustimmung erteilt, wenn die Finanzdirektion selber betroffen ist und einen Vergleich vor der Schlichtungsbehörde abschliessen möchte. Dies soll nun ergänzt und für diesen Fall die Zustimmung der Direktion für Inneres und Justiz vorgesehen werden.

#### **4.26 Anhang 1**

Die Funktionen, für welche neu die Vertrauensarbeitszeit geltend wird, sollen im Anhang 1 mit einem «\*» markiert werden. Die Vertrauensarbeitszeit soll auch für die Funktionen «Leitende Staatsanwältin/Leitender Staatsanwalt» und «Leitende Jugendanwältin/Leitender Jugendantwalt» gelten. Aktuell sind diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Funktion «Staatsanwältin/Staatsanwalt» eingereiht. Neu sollen diese Funktionen in den Anhang 1 aufgenommen und mit einem «\*» markiert werden.

Der Regierungsrat hat folgende **Änderungen des Anhangs 1** beschlossen: Mit RRB 1374 vom 13. Dezember 2017 die Aufnahme der neuen Funktion «Chef(in) Kriminalabteilung Polizei» in die Gehaltsklasse 28. Mit RRB 426 vom 2. Mai 2018 die Höhereinreihung der Funktion «Vorsteher(in) Amt für Kommunikation» von Gehaltsklasse 27 in die Gehaltsklasse 28. Mit RRB 1354 vom 19. Dezember 2018 die Höhereinreihung der Funktion «Vorsteher(in) Amt für zentrale Dienste der Bildungs- und Kulturdirektion» von der Gehaltsklasse 27 in die Gehaltsklasse 28 sowie die Höhereinreihung der Funktion «Leiter(in) Verkehrsprüfzentrum I» von Gehaltsklasse 24 in Gehaltsklasse 25. Darüber hinaus legte der Regierungsrat mit Beschluss vom 18. September 2019 fest, dass die Funktion «Stv. Generalsekretär(in) II» (Gehaltsklasse 27) gestrichen werden soll. Nach Ansicht des Regierungsrats ist die Unterscheidung zur Funktion «Stv. Generalsekretär(in) I» (Gehaltsklasse 28) in der Praxis zu wenig trennscharf. Eine Abgrenzung der beiden Funktionen ist also nur schwerlich möglich. Inskünftig soll es in Anhang 1 deshalb nur noch die Funktion «Stellvertreter(in) Generalsekretärin» in der Gehaltsklasse 28 geben.

Aufgrund des Übergangs der Dienstverhältnisse der Pfarrpersonen an die Landeskirchen, werden einige Funktionen nicht mehr benötigt und können ersatzlos gestrichen werden. Dies sind die Funktionen Geistliche(r) in leitender Funktion, Regionalpfarrer(in) und Hilfsgeistliche(r). Die Funktion «Beauftragte/r für kirchliche Angelegenheiten» heisst neu «Beauftragte/r für kirchliche und religiöse Angelegenheiten». Die beiden Funktionen Pfarrer(in) und Pfarrverweser(in) werden vorerst noch im Anhang 1 belassen. Dies deshalb, weil der Kanton für rund 3,5 Vollzeitstellen an Pfarrstellen noch während einer Übergangsphase Arbeitgeber bleiben wird (Art. 42 der Landeskirchenverordnung vom 24. April 2019). Es handelt sich um interkantonal in Verträgen vereinbarte Pfarrstellen, für welche der Kanton und nicht die Landeskirchen Arbeitgeber bleibt.

Bei der Funktion «Gesamtleiter/in Kantonale Sprachheilschule» wird eine redaktionelle Änderung umgesetzt.

#### **4.27 Indirekte Änderung der Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte**

Auf Anregung der Erziehungsdirektion im zweiten Mitbericht, wird eine indirekte Änderung von Artikel 35 Absatz 1 und Absatz 3 der Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV; BSG 430.251.0) vorgenommen. Die Bestimmungen für die Lehrkräfte sehen derzeit vor, dass bei einem Unfall – mit Abwesenheit von mehr als fünf Tagen – ein Arztzeugnis spätestens am fünften Tag einzureichen ist (Artikel 35 Absatz 1 LAV). Da bei voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit nach einem Unfall gemäss Artikel 16 Absatz 2 UVG bereits am dritten Tag ein Anspruch auf Taggeld besteht, ist ein Arztzeugnis – im Gegensatz zu Abwesenheiten aufgrund Krankheit – bereits ab dem 3. Kalendertag einzureichen. Die Änderung bezweckt somit die teilweise Angleichung an die PV. Hervorzuheben ist, dass in der LAV – anders als in Artikel 57 PV – jedoch die Bezeichnung «Tag» verwendet wird. Darunter ist wie bisher ein «Kalendertag» zu verstehen. Die Bezeichnung «Arbeitstag» ist für das Lehreranstellungsrecht nicht geeignet. Lehrpersonen verfügen bei der Arbeitszeitgestaltung (insbesondere bei der Vor- und Nachbereitung des Unterrichts) über einen erheblichen Freiraum, weshalb hier der Begriff «Arbeitstag» - im klassischen Sinne gemeint - nicht sinnvoll wäre.

## **5 Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik und anderen wichtigen Planungen**

Diese Revision erfolgt im Sinne der Richtlinien der Regierungspolitik 2019-2022.

## **6 Auswirkungen auf Finanzen, Organisation, Personal, IT und Raum**

Die Einführung der Vertrauensarbeitszeit stellt für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine grosse Veränderung dar. Die Zeiterfassung und somit die Erfassung der Mehrarbeit fallen grundsätzlich weg. Als Ausgleich für die nicht mehr kompensierbare Mehrarbeit erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vertrauensarbeitszeit eine finanzielle und/oder zeitliche Entschädigung. Sie können zwei der folgenden drei Leistungen wählen:

- Eine jährliche Vergütung in der Höhe von drei Prozent des Bruttojahresgehalts,
- einen zusätzlichen Sparbeitrag des Arbeitgebers von drei Prozent des versicherten Lohns an das Vorsorgeguthaben oder
- jährlich fünf Ausgleichstage.

Es ist davon auszugehen, dass die Einführung der Vertrauensarbeitszeit zu keinen Mehrkosten führen wird, da bei der Berechnung der Rückstellungsbedarf, welcher infolge der Vertrauensarbeitszeit entfällt, berücksichtigt wird. D.h. die Berechnungen gehen davon aus, dass die mit der Einführung der Vertrauensarbeitszeit entstehenden Kosten (Gehaltszulage und PK-Sparbeiträge) tiefer liegen als die Rückstellungen, die jährlich für geleistete Mehrarbeit gebildet werden müssten. Die Wahl der Ausgleichstage verursacht keine Stellvertretungskosten.

Der einheitliche Anspruch auf 33 Ferientage führt zu einer Erhöhung des Ferienanspruchs bei jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Rechnerisch entsprechen die zusätzlichen Ferientage einer Entschädigung in der Höhe von 2.2 Prozent (bei zusätzlich 5 Tagen) bzw. 3.5 Prozent (bei zusätzlich 8 Tagen). In der Praxis entstehen jedoch keine zusätzlichen Aufwendungen, da wie bei den Ausgleichstagen davon ausgegangen wird, dass keine Stellvertretungskosten entstehen. Diese Annahme wurde bereits im Jahr 2012 bei der Ausdehnung des Ferienanspruchs getroffen. Damals ging der Regierungsrat davon aus, dass die meisten Ämter und Betriebe der kantonalen Verwaltung in der Lage sind, mit Produktivitätssteigerungen, Organisations- und Optimierungsmassnahmen sowie allenfalls einem minimalen Dienstleistungsabbau die Massnahme ohne Personalaufstockung aufzufangen.

Die Versicherung der Zulagen für Pikett-, Nacht- und Wochenenddienst (inklusive Ferienzuschlag von 10.64 Prozent) sowie für funktionsbezogene Zulagen bei der Pensionskasse führen zu jährlichen Mehrkosten von 1.4 Millionen.

## **7 Auswirkungen auf die Gemeinden**

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

## **8 Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft**

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

## **9 Antrag**

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

Bern, 31. Oktober 2019

Die Finanzdirektorin:

*Beatrice Simon*