



## **Personalverordnung (PV) (Änderung)**

## Inhaltsverzeichnis

1.	Zusammenfassung	1
2.	Neuregelung Stellenbewirtschaftung	1
2.1	Ausgangslage	1
2.2	Maximaler Stellenbestand pro Direktion und Staatskanzlei (Soll-Bestand)	1
2.3	Zusammensetzung und Abgrenzung des Soll-Bestands	2
2.4	Vorgaben und Spielraum innerhalb des Soll-Bestands	2
2.5	Veränderung des Soll-Bestands	3
2.6	Umgang mit befristeten Stellen	3
2.7	Berichterstattung	4
3.	Prüfung Prozess Funktionszulagen	4
3.1	Ausgangslage	4
3.2	Kriterien für die Ausrichtung von Funktionszulagen	4
4.	Weitere Bestandteile der PV-Revision per 2018	5
5.	Grundzüge der PV-Revision per 2018	5
6.	Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln	6
6.1	Artikel 11 – Festlegung Stellenbestand ( <i>Umsetzung RRB 1013/2016</i> )	6
6.2	Artikel 12 – Stellenbewirtschaftung ( <i>Bedürfnis der Praxis</i> )	6
6.3	Artikel 30a – Austrittsvereinbarungen im Kaderbereich ( <i>Bedürfnis der Praxis</i> )	6
6.4	Artikel 32 – Ausrichtung des Gehalts - Beginn des Arbeitsverhältnisses ( <i>Bedürfnis der Praxis</i> )	7
6.5	Artikel 42 und 43 – Einbezug Bewertungskommission bei Anträgen um Neueinreihung durch Behörden ( <i>Bedürfnis der Praxis</i> )	7
6.6	Artikel 80 – Restriktive Gewährung von Funktionszulagen ( <i>Umsetzung RRB 1081/2016</i> )	8
6.7	Artikel 81 – Übernahme einer befristeten Stellvertretung - Vereinfachung der Richtwerte ( <i>Bedürfnis der Praxis</i> )	9
6.8	Artikel 125 und 126 - Verweis auf die Zulagen für Nacht- und Wochenendarbeit ( <i>redaktionelle Anpassung</i> )	10
6.9	Anhang 1	10
7.	Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik (Rechtsetzungsprogramm) und anderen wichtigen Planungen	10
8.	Finanzielle Auswirkungen, Organisation, Personal, IT und Raum	10
9.	Auswirkungen auf die Gemeinden	10
10.	Antrag	11

## **Vortrag der Finanzdirektion an den Regierungsrat zur Änderung der Personalverordnung (PV-Revision 2018)**

---

### **1. Zusammenfassung**

Die Teilrevision der Personalverordnung per 1. Januar 2018 (PV-Revision 2018) umfasst im Wesentlichen die Umsetzung des Regierungsratsbeschlusses vom 7. September 2016 (RBB 1013/2016) betreffend die **Neuregelung der Stellenbewirtschaftung** sowie des Regierungsratsbeschlusses vom 21. September 2016 (RRB 1081/2016) betreffend die **Prüfung des Prozesses bei den Funktionszulagen** (Ergebnissicherung der Aussprache vom 7. September 2016).

Neben diesen zentralen Revisionsbestrebungen beinhaltet die PV-Revision 2018 **Präzisierungen der Verfahrensschritte bei den durch die Organisationseinheiten beantragten Veränderungen von Stelleneinreihungen sowie bei den Austrittsvereinbarungen im obersten Kaderbereich**. Zusätzlich fließen kleinere Änderungen in die PV-Revision 2018 ein, die sich aus der Praxis oder aber aus redaktionellen Gründen ergeben.

### **2. Neuregelung Stellenbewirtschaftung**

#### **2.1 Ausgangslage**

Der Regierungsrat hat anlässlich seiner Sitzung vom 7. September 2016 neue Bestimmungen zur Stellenbewirtschaftung sowie den direktionalen Soll-Beständen verabschiedet (RRB 1013/2016).

Auslöser dieses Beschlusses ist einerseits der auf den 1. Januar 2017 neu eingeführte Artikel 7a des Personalgesetzes (PG; BSG 153.01) zur Stellenplanung und dem HR-Reporting. Andererseits stellte sich in der praktischen Personalarbeit immer mehr heraus, dass die bisherigen Bestimmungen zur Stellenbewirtschaftung in einigen Punkten unklar sind. Dies hatte zu unterschiedlichen Praxen in den Direktionen und der Staatskanzlei geführt. Ziel des Regierungsrates war es deshalb, eine neue, klare, einfache, transparente und einheitliche Lösung herbeizuführen.

Im Folgenden sollen die Eckwerte der neuen Regelung aufgezeigt werden.

#### **2.2 Maximaler Stellenbestand pro Direktion und Staatskanzlei (Soll-Bestand)**

Unter dem Begriff **Soll-Bestand** ist die **maximal zulässige Anzahl Vollzeitstellen** zu verstehen, welcher einer Organisationseinheit zustehen. Dieser Wert kann jährlich vom Regierungsrat pro Direktion bzw. für die Staatskanzlei neu festgesetzt werden. Dem Soll-Bestand werden die effektiven unbefristeten und befristeten Anstellungen gegenübergestellt (Ist-Bestände). Die Summe aller **unbefristeten Anstellungen** darf den Soll-Bestand im Jahresdurchschnitt nicht überschreiten. Eine temporäre Überschreitung ist unter bestimmten Bedingungen mit **befristeten Anstellungen** möglich (vgl. dazu die Ausführungen zu Artikel 11 Absatz 3; Umgang mit befristeten Stellen).

Der Soll-Bestand entspricht jenem Personalbestand, welcher nötig ist, um **sämtliche dauerhaft zu erbringenden Aufgaben erfüllen zu können**. Er beinhaltet ferner eine **Direktionsreserve**. Sie kann dafür eingesetzt werden, um kleinere neue – dauerhafte oder befristete – Aufgaben übernehmen zu können. Entsprechend können innerhalb der Direktionsreserve entweder befristete oder auch unbefristete Anstellungen geschaffen werden.

Innerhalb des Sollbestands erhalten die Direktionen und die Staatskanzlei einen Spielraum bei der Stellenbewirtschaftung.

### 2.3 Zusammensetzung und Abgrenzung des Soll-Bestands

Die nachstehende Abbildung zeigt auf, wie sich der Soll-Bestand zusammensetzt:



Im Soll-Bestand und in entsprechenden Gegenüberstellungen mit dem Ist-Bestand **nicht enthalten sind die Ausbildungsfunktionen** (d.h. Lernende, Praktikanten, Polizei-, Botschafts- und Verkehrsdienstaspiranten sowie Lernvikare). Das heisst, dass die Bewirtschaftung von Ausbildungsstellen vollständig in der Kompetenz der Direktionen und der Staatskanzlei liegt. Das Reinigungspersonal wird hingegen innerhalb des Soll-Bestands geführt. Ebenso müssen allfällige Doppelbesetzungen von Stellen infolge Abwesenheiten (Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Militär etc.) soweit möglich innerhalb des Soll-Bestands geführt werden. Eine Überschreitung des Soll-Bestands als Folge von Doppelbesetzungen ist bei Bedarf jedoch mittels befristeten Stellen erlaubt (vgl. Ziff. 2.6).

### 2.4 Vorgaben und Spielraum innerhalb des Soll-Bestands

Auf Stufe **Regierungsrat** wird über die **Soll-Bestände pro Direktion** bzw. Staatskanzlei gesteuert. **Innerhalb des Soll-Bestands** verfügen die Direktionen und die Staatskanzlei über folgenden Handlungsspielraum:

- **Stellenverschiebungen** über die Ämter, Generalsekretariate und Betriebe hinweg sind in der **Kompetenz der Direktionen** und der Staatskanzlei möglich.
- Es bestehen keine Vorgaben, wie viele Stellenprozente in welchen Funktionen bestehen (Einreichungsveränderungen bedürfen jedoch nach wie vor der Zustimmung des Personalamts).

Die Direktionen und die Staatskanzlei sind zudem gemäss Artikel 7a PG und Artikel 10 PV verpflichtet, einen detaillierten Stellenplan mit Angaben über die Stellenprozente pro Funktion und Gehaltsklasse zu führen. Weiter müssen sämtliche **neu geplanten Vorhaben**, für welche **mehr als drei Vollzeiteneinheiten unbefristet oder befristet** einsetzt werden sollen, dem Personalamt zu Händen des Regierungsrates **zur Kenntnis gebracht werden**<sup>1</sup>. Dies gilt auch dann, wenn sich diese Vorhaben vollumfänglich innerhalb des Soll-Bestands realisieren lassen. Die Finanzdirektion stellt den Direktionen im Rahmen des Planungsprozesses entsprechende Unterlagen zur Meldung neuer Vorhaben ab dem Voranschlagsjahr zur Verfügung.

<sup>1</sup> Diese Meldepflicht ist nicht Bestandteil von Art. 7a PG. Sie gilt deshalb auch für die Gerichtsbehörden und die Staatsanwaltschaft, die Finanzkontrolle, die Parlamentsdienste des Grossen Rates sowie die Datenschutzaufsichtsstelle.

Im Planungsprozess sind in der Personalkostenplanung nur jene Soll-Stellen finanziell zu beplanen, welche voraussichtlich auch besetzt werden. Jene Soll-Stellen, die voraussichtlich nicht besetzt werden, dürfen nicht beplant werden. Sie verbleiben jedoch in der Direktionsreserve.

Die Justiz, die Parlamentsdienste, die Finanzkontrolle und die Datenschutzaufsichtsstelle unterstehen bezüglich der Stellenbewirtschaftung dem Grossen Rat, dem Büro des Grossen Rates bzw. sind innerhalb ihres Voranschlagskredits autonom<sup>2</sup>. Die Soll-Bestände dieser Organisationseinheiten werden deshalb nicht durch den Regierungsrat verabschiedet.

## 2.5 Veränderung des Soll-Bestands

Der Soll-Bestand darf nur dann erhöht werden, wenn grössere neue, dauerhafte, d.h. zeitlich nicht befristete Aufgaben dazu kommen. Wenn der Soll-Bestand für die dauerhaft zu erfüllenden Aufgaben nicht mehr ausreicht, kann **dem Regierungsrat** im Rahmen des Planungsprozesses **eine Erhöhung beantragt werden**. Die Anträge sind detailliert zu begründen und die Kostenfolgen der Stellenschaffungen aufzuzeigen.

In folgenden Fällen wird der Soll-Bestand in den betroffenen Organisationseinheiten **reduziert**:

- Wenn im Rahmen von gesamtstaatlichen **Entlastungsprogrammen** Stellen aufgehoben werden (es ist diesfalls im selben Umfang der Soll-Bestand zu reduzieren).
- Wenn Stellenaufhebungen bspw. aufgrund des technologischen Wandels vorgenommen, das Angebot an zeitgemässe Strukturen angepasst oder ganze **Abteilungen geschlossen oder ausgelagert** (z.B. im Rahmen von Reorganisationen) werden, so führt dies zu einer Reduktion des Soll-Bestandes, sofern ein Richtwert von drei Stellen überschritten wird.

Nehmen die Direktionen und die Staatskanzlei aus eigenem Antrieb **kleinere Reorganisationen oder Umstrukturierungen** vor, welche einen Abbau von bis zu drei Stellen zur Folge haben, führt dies **nicht zu einer Reduktion des Soll-Bestandes**. Die Direktionen und die Staatskanzlei können sich durch solche Massnahmen Handlungsspielraum für die Übernahme neuer Aufgaben oder für den Ausbau bestehender Angebote schaffen.

Mit dem neuen Artikel 11 Absatz 1 PV wird den vorgenannten Regelungen Rechnung getragen. Der Regierungsrat legt die maximale Anzahl Vollzeitstellen (Soll-Bestand) pro Direktion sowie für die Staatskanzlei einmal jährlich im Rahmen der Erarbeitung des Voranschlags unter Berücksichtigung aller relevanten Veränderungen fest. Absatz 2 entspricht einer sinngemässen Regelung für die Gerichtsbehörden und die Staatsanwaltschaft.

## 2.6 Umgang mit befristeten Stellen

Bis anhin konnten befristete Stellen in der Kompetenz der Ämter und über den Soll-Bestand hinaus geschaffen werden, sofern die dafür nötigen finanziellen Mittel vorhanden waren. Neu müssen befristete Stellen, welche über den Soll-Bestand hinausgehen, **durch das zuständige Regierungsmitglied, den Staatsschreiber** bzw. die im Verordnungstext genannte oberste Führungsebene **bewilligt** werden.

Betreffend dem Umgang mit befristeten Stellen ist vorgesehen, den heutigen Artikel 11 Absatz 3 PV hinsichtlich der Fristigkeit an die Bestimmung gem. Artikel 16a Absatz 2 PG anzugleichen. Damit können in Zukunft befristete Stellen bis zu fünf statt wie bisher maximal zwei Jahre in Kompetenz des zuständigen Regierungsmitglieds geschaffen werden. Die heutigen

<sup>2</sup> Artikel 21 ff. Gesetz über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft (GSOG; BSG 161.1), Artikel 11 PV, Artikel 93 Gesetz über den Grossen Rat (GRG; BSG 151.21), Artikel 6 Gesetz über die Finanzkontrolle (KFKG; BSG 622.1), Artikel 33a Datenschutzgesetz (KDSG; BSG 152.04)

personalrechtlichen Bestimmungen führen aufgrund der unterschiedlichen Fristen oft zu Fragen im Vollzug.

Im Interesse eines gesamtstaatlichen Überblicks müssen zudem befristete Stellen, welche ausserhalb des Soll-Bestands geschaffen werden, unter Angabe einer Begründung sowie der Dauer der Befristung dem Personalamt gemeldet werden. Gestützt auf diese Meldungen bringt die Finanzdirektion dem Regierungsrat jährlich im Rahmen der Planungsarbeiten die Situation hinsichtlich befristeter Stellen über dem bewilligten Soll-Bestand zur Kenntnis. Damit ist gewährleistet, dass der Regierungsrat im Falle einer unerwünschten Entwicklung steuernd eingreifen könnte.

## 2.7 Berichterstattung

Die Finanzdirektion publiziert künftig die direktionalen Soll-Bestände im Kommentar zum Voranschlag, im Geschäftsbericht und im HR-Reporting des Personalamtes. Im Geschäftsbericht und im HR-Reporting wird künftig zudem eine Gegenüberstellung mit den jeweiligen Ist-Beständen vorgenommen. Befristete Anstellungen werden separat ausgewiesen.

## 3. Prüfung Prozess Funktionszulagen

### 3.1 Ausgangslage

In der Vergangenheit konnte festgestellt werden, dass Funktionszulagen an das Kantonspersonal in einem verhältnismässig **bescheidenen Rahmen ausgerichtet** wurden (1.4 Millionen Franken pro Jahr, was bezogen auf den Personalaufwand des Kantonspersonals von rund 1.5 Milliarden Franken einem Anteil von 0.09 Prozent entspricht; Stand 2015). Es konnte jedoch auch festgestellt werden, dass **die Praxis zur Ausrichtung von Funktionszulagen** über die Direktionen, die Staatskanzlei und die Justiz hinweg in den letzten Jahren teilweise **nicht einheitlich erfolgte**.

An dieser Stelle sei erwähnt, dass die Prüfung der Pensionskassenpflicht der Zulagen nicht Teil dieser Revision ist. Zwar wurde die Finanzdirektion mittels RRB 1081/2016 beauftragt, im Rahmen der PV-Revision 2018 die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung der Zulagen zu prüfen. Der Regierungsrat hat sich jedoch anlässlich einer Aussprache im Mai 2017 dafür ausgesprochen, diesen Punkt umfassend für alle Formen von Zulagen (Funktions-, Pikettendienst-, Nacht- und Wochenendzulagen) erst im Planungsprozess 2018 anzugehen.

### 3.2 Kriterien für die Ausrichtung von Funktionszulagen

Im Rahmen der Aussprache vom 7. September 2016 hat der Regierungsrat die Finanzdirektion beauftragt, für die künftige Ausrichtung von Funktionszulagen einheitliche, klare und restriktivere Kriterien zu erarbeiten. Mit der Ergebnissicherung vom 21. September 2016 (RRB 1081/2016) hat der Regierungsrat zudem beschlossen, dass

- die Finanzdirektion dem Regierungsrat jährlich Bericht über die den Mitarbeitenden in den Gehaltsklassen 27 bis 30 gewährten Funktionszulagen zu erstatten hat;
- die Funktionszulagen für Mitarbeitende in den Gehaltsklassen 27 bis 30 jeweils maximal für ein Jahr gesprochen werden dürfen. Jeweils nach einem Jahr kann über eine allfällige Verlängerung befunden werden;
- eine Überschreitung der in Artikel 81 PV verankerten Richtwerte einer individuellen Bewilligung durch den Regierungsrat bedürfen.

Diese drei Punkte werden mittels der vorliegenden Revision der Personalverordnung per 1. Januar 2018 auf Verordnungsstufe verankert.

Ergänzend zu den Anpassungen auf Verordnungsstufe wird das Personalamt, als zuständige Stelle der Finanzdirektion, den Organisationseinheiten die notwendigen Instrumente (Merkblätter, usw.) zur praxisgerechten Umsetzung der neuen Vorgaben zur Verfügung stellen.

#### 4. Weitere Bestandteile der PV-Revision per 2018

Das Personalrecht des Kantons Bern sieht grundsätzlich **zwei Wege** vor, mit denen Veränderungen in der **Einreihung der Stellen** in die Gehaltsklassen gemäss Anhang 1 PV überprüft werden können. So wird eine Stelle **auf Antrag der Direktion, der Staatskanzlei oder der Justizleitung** im Einvernehmen mit dem Personalamt höher bzw. tiefer eingereiht, wenn die Anforderungen und Belastungen wesentlich zu- oder abgenommen haben. In diesem reinen **Behördenverfahren wird die Bewertungskommission** – vorbehalten bestimmte Spezialfälle – grundsätzlich **nicht einbezogen**. Im **Gegensatz dazu wird im Verfahren nach Artikel 197 PV** – also wenn **eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter** der Ansicht ist, sie oder er sei unter Berücksichtigung der Anforderungen und der Belastungen nicht in der richtigen Funktion eingereiht – die **Bewertungskommission zwingend einbezogen**. Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit dem Ergebnis der Überprüfung durch die Bewertungskommission nicht einverstanden, so kann sie oder er eine anfechtbare Verfügung von der zuständigen Stelle der Finanzdirektion (Personalamt) erwirken. Im Verfahren VGE 100.2015.195 (Urteil vom 30. Mai 2016) erachtete das Verwaltungsgericht den – je nach Verfahrensart – unterschiedlichen Beizug der Bewertungskommission als nicht immer nachvollziehbar. Im Nachfolgenden wird bei den Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln eingehend auf den Standpunkt des Verwaltungsgerichts und die sich daraus ergebenden Änderungen eingegangen.

#### 5. Grundzüge der PV-Revision per 2018

Es sind zusammengefasst folgende Änderungen vorgesehen:

- **Neuregelung der Stellenbewirtschaftung, insbesondere die Festlegung des maximalen Stellenbestands (Soll-Bestand).**
- Die Befristung der Stellen darf neu maximal fünf Jahre betragen. Diese Dauer wird damit an die Rechtsgrundlage in Artikel 16a Absatz 2 PG angeglichen.
- Redaktionelle Präzisierung der französischen Fassung von Artikel 25 (Versetzung - Grundsatz).
- **Restriktivere Regelungen für die Ausrichtung von Funktionszulagen, insbesondere in den Gehaltsklassen 27 - 30.**
- Präzisierung beim Verfahren nach Artikel 30a betreffend die Austrittsvereinbarungen von Kadermitarbeitenden.
- Begriffliche Bereinigung bei Artikel 32 Absatz 3 („Beginn des Arbeitsverhältnisses“ statt „Dienstantritt“).
- Präzisierungen beim Behördenverfahren um Veränderung in der Einreihung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Gehaltsklassen gemäss Anhang 1 PV (Höher- bzw. Tieferereinreihung nach Artikel 42 und 43).
- Artikel 125 und 126 werden jeweils redaktionell nachgeführt, da der dortige Verweis auf Artikel 119 (Zeitgutschrift für Nacharbeit) nicht stimmt bzw. ergänzt werden muss.
- Der Verweis auf Artikel 34a PV wird gestrichen, da dieser Artikel anlässlich der Teilrevision per 1. Januar 2015 aufgehoben wurde. Die Reihenfolge der Funktionsbezeichnungen in Anhang 1 der PV im französischen Text wird derjenigen der deutschen Fassung angeglichen. Weiter werden nach der Verselbständigung der psychiatrischen Kliniken im Anhang 1 der PV diverse Funktionsbezeichnungen gestrichen, da diese nicht mehr benötigt werden; z.B. im Bereich der Pflegeberufe.

## 6. Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln

*Anmerkung: Artikel 25 enthält in Absatz 1 eine ungenaue französische Übersetzung des deutschen Begriffes „grundlegende Änderung“. Dies wird redaktionell bereinigt. Da nur die Begrifflichkeit im französischen Text ändert, wird auf Erläuterungen zu diesem Artikel verzichtet.*

### 6.1 Artikel 11 – Festlegung Stellenbestand (Umsetzung RRB 1013/2016)

Wie bereits eingangs erwähnt, wird mit der neuen Regelung in erster Linie RRB 1013/2016 vom 7. September 2016 umgesetzt. Wesentliche Neuerung stellt dabei der Umstand dar, dass der Regierungsrat im Voranschlag jeweils die maximale Anzahl der Vollzeitstellen für die Direktionen und die Staatskanzlei festlegt (**Absatz 1**). Dieser so genannte **Soll-Bestand** entspricht jenem Personalbestand, welcher nötig ist, um sämtliche dauerhaft zu erbringenden Aufgaben erfüllen zu können. Die maximale Anzahl der Vollzeitstellen der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft, der Parlamentsdienste, der Datenschutzaufsichtsstelle und der Finanzkontrolle werden durch die Justizleitung, das Büro des Grossen Rates, die oder den Beauftragten für Datenschutz bzw. die Vorsteherin oder den Vorsteher der Finanzkontrolle beschlossen (**Absatz 2**).

Innerhalb dieses Soll-Bestands haben die Direktionen und die Staatskanzlei einen Stellenplan zu führen. Stellen, welche ausserhalb des Soll-Bestands geschaffen werden, dürfen nur **befristet** und unter Zustimmung der in **Absatz 3** genannten obersten Führungsebene geschaffen werden. Die Zuständigkeit der obersten Führungsebene kann nicht an eine tiefere Führungsebene delegiert werden.

Die Befristung der Stellen darf neu maximal fünf Jahre betragen, statt wie bisher zwei Jahre. Diese Dauer wird damit an die Rechtsgrundlage in Artikel 16a Absatz 2 PG angeglichen.

Der bisherige Randtitel „Stellenschaffung“ korrespondiert nicht mehr mit den neuen Mechanismen zur Stellenbewirtschaftung. Es wird deshalb gleichzeitig mit der inhaltlichen Änderung dieses Artikels der Randtitel angepasst.

### 6.2 Artikel 12 – Stellenbewirtschaftung (Bedürfnis der Praxis)

Mit der PG-Revision per 1. Januar 2017 wurde in Artikel 7a Absatz 3 eine Bestimmung eingeführt, wonach das zuständige Amt der Finanzdirektion (Personalamt) im HR-Reporting jährlich detaillierte statistische Personalkennzahlen bis auf Stufe Amt und Gehaltsklasse publiziert. Diese Kennzahlen beziehen sich auf die effektiv vorhandenen Anstellungen und nicht auf Planwerte. In Artikel 11 Absatz 3 PV wird deshalb neu auf den Stellenbestand und nicht mehr auf den Stellenplan verwiesen.

Ferner wird der Artikel mittels Aufzählung um jene Punkte ergänzt, welche für eine umfassende Gesamtsicht des Regierungsrates auf die Stellenbewirtschaftung unabdingbar sind. Namentlich müssen insbesondere **neu geplante Vorhaben von mehr als drei Vollzeiteinheiten** sowie **befristet geschaffene Stellen über dem Soll-Bestand** dem Personalamt im Rahmen des Planungsprozesses gemeldet werden.

### 6.3 Artikel 30a – Austrittsvereinbarungen im Kaderbereich (Bedürfnis der Praxis)

Bei Austrittsvereinbarungen im Sinne von Artikel 27a PG erstattet die Anstellungsbehörde vor Abschluss einer Austrittsvereinbarung zusammen mit einem Genehmigungsantrag jeweils gegenüber dem Personalamt Bericht über die Umstände der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Für die in den Organisationsverordnungen aufgeführten Kaderstellen der Direktionen und der Staatskanzlei und für die in der besonderen Gesetzgebung bezeichneten Stellen ist jedoch nach Artikel 30a Absatz 3 Buchstabe a der Regierungsrat Genehmigungsbehörde für solche Austrittsvereinbarungen. In diesen Fällen hat die Genehmigung im Rahmen eines ordentlichen Regierungsgeschäft zu erfolgen. Das heisst, der Bericht über die Gründe, die eine gedeihliche Zusammenarbeit verunmöglichen und die Umstände, die triftige Gründe nach Artikel 25 PG nicht eindeutig nachweisbar machen, sind zuhanden des Regie-



rungsrates in einem Vortrag darzulegen. Die Finanzdirektion als für den Personalbereich zuständige Direktion ist bei diesen Regierungsgeschäften neu in einem Mitbericht vorgängig formell anzuhören.

Austrittsvereinbarungen im Kaderbereich kommen in der Praxis eher selten vor. Dies führte in der Vergangenheit bei den Organisationseinheiten gelegentlich zu Unklarheiten, wie bei diesen personalrechtlichen Angelegenheiten verfahrensmässig richtig vorzugehen ist. Mit der beabsichtigten Ergänzung in Absatz 3 Buchstabe a soll hier Klarheit geschaffen und der Einbezug der Finanzdirektion sichergestellt werden.

#### **6.4 Artikel 32 – Ausrichtung des Gehalts - Beginn des Arbeitsverhältnisses (*Bedürfnis der Praxis*)**

In der heutigen Fassung sieht Artikel 32 Absatz 3 vor, dass der anteilmässige Anspruch auf Ausrichtung des 13. Monatsgehalts mit Dienstantritt beginnt. Nebst der Tatsache, dass der Begriff „Dienstantritt“ nicht mehr dem aktuellen Sprachgebrauch entspricht, bildet er den Beginn der arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ungenau ab. Entgegen dem Wortlaut in Absatz 3 beginnen diese mit dem im Arbeitsvertrag festgelegten Beginn des Arbeitsverhältnisses zu laufen. Dies ist vor allem dann von Bedeutung, wenn der festgelegte Beginn des Arbeitsverhältnisses und der eigentliche Stellenantritt nicht zusammenfallen (bspw. wenn der 1. Tag eines Monats auf ein Wochenende oder einen Feiertag fällt).

Neu wird deshalb richtigerweise auf den Beginn des Arbeitsverhältnisses abgestellt. Die neue Formulierung harmoniert zudem mit Artikel 15, welcher beim notwendigen Vertragsinhalt ebenfalls den Beginn des Arbeitsverhältnisses nennt. Letztlich korrespondiert die neue sprachliche Fassung mit dem per 1. Januar 2017 revidierten Artikel 3 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (BVG, SR 832.20), welcher den Versicherungsbeginn neu auf den Tag festlegt, an dem das Arbeitsverhältnis anfängt oder erstmals ein Lohnanspruch besteht.

#### **6.5 Artikel 42 und 43 – Einbezug Bewertungskommission bei Anträgen um Neueinreihung durch Behörden (*Bedürfnis der Praxis*)**

Im in Ziffer 4 bereits zitierten Entscheid VGE 100.2015.195 hielt das Verwaltungsgericht fest, dass nicht abschliessend klar sei, weshalb der Verordnungsgeber im Behördenverfahren um Neueinreihung den Einbezug der Bewertungskommission nur punktuell vorsieht, wogegen diese beim durch die Mitarbeitenden veranlassten Verfahren (Artikel 197) stets einbezogen wird. Eine sinngemässe Anwendung der Regelungen in Artikel 197 auf das Behördenverfahren erscheine nicht als von vornherein ausgeschlossen. Die Finanzdirektion als Vorinstanz ersuchte in der Folge das Verwaltungsgericht um Erläuterung dieser ausserhalb des eigentlichen Streitgegenstandes geäusserten Rechtsansicht. Aus dieser Erläuterung ging hervor, dass das Verwaltungsgericht, sollte keine anderslautende Bestimmung in der PV eingeführt werden, künftig bei umstrittenen Neueinreihungsgesuchen von Behörden stets den vorgängigen Einbezug der Bewertungskommission verlangen wird. Zudem sei gemäss Verwaltungsgericht zu prüfen, ob allenfalls Artikel 209 Absatz 2 Buchstabe a dahingehend ergänzt werden sollte, dass die Bewertungskommission auch dann vorgelagert wird, wenn Mitarbeitende (nachträglich) die anfängliche Einreihung bestreiten, mithin also eine anfängliche unrichtige Anwendung der Regelungen über die Anfangsbesoldung geltend machen.

Die Finanzdirektion sieht durchaus gewissen Handlungsbedarf, um in der Praxis mehr Rechtssicherheit zu schaffen. Andererseits gilt es zu bedenken, dass das Behördenverfahren, vor allem jenes um Höhereinreihung, von den Verwaltungseinheiten angestossen und ohne Zutun der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt wird. Zudem bleiben die meisten Höhereinreihungsanträge von Verwaltungseinheiten unbestritten. Solche Fälle standardmässig der Bewertungskommission zu überweisen, würde kaum einen Mehrwert

bringen und die Bewertungskommission unnötig mit Fällen belasten. Zudem ist es heute schon so, dass die Bewertungskommission beim Behördenverfahren in bestimmten Fällen beizuziehen ist, etwa wenn sich Fragestellungen von grundlegender Bedeutung ergeben (zum Ganzen siehe die Aufzählung in Artikel 196).

Neu soll Absatz 1 von Artikel 42 deshalb i.S. einer Klarstellung dahingehend ergänzt werden, dass beim Behördenverfahren die Bewertungskommission nicht beigezogen wird; dies unter dem Vorbehalt, dass sich ein zwingender Einbezug aus dem Aufgabenbereich der Bewertungskommission nach Artikel 196 ergibt. Da sich bei Tiefereihenungen selbstredend die gleichen Fragestellungen ergeben können, soll Artikel 43 Absatz 1 analog ergänzt werden.

Dagegen sieht die Finanzdirektion bei Artikel 209 keinen Handlungsbedarf. Eine Ergänzung von Absatz 2 Buchstabe a um den Hinweis, dass bei anfänglich bestrittenen Gehaltsklassenreihenungen die Bewertungskommission einzubeziehen ist, würde keinen Mehrwert bringen. Die heutige Regelung ist sehr schlank gehalten und hat dadurch einen sehr weit reichenden Anwendungsbereich. Fälle, in denen rückwirkend auf einen bestimmten Zeitpunkt oder gar anfänglich das Gehalt umstritten ist, kommen in der Praxis eher selten vor. Das Personalamt als bei umstrittenen vermögensrechtlichen Ansprüchen verfügende Stelle der Finanzdirektion beabsichtigt aber, inskünftig solche Gesuche vor Erlass einer Verfügung im Sinne Artikel 209 Absatz 2 Buchstabe a vorfrageweise der Bewertungskommission zu unterbreiten.

Ergänzend zu den Anpassungen auf Verordnungsstufe wird das Personalamt als zuständige Stelle der Finanzdirektion, den Organisationseinheiten im Bedarfsfall die notwendigen Instrumente (Merkblätter usw.) zur praxisgerechten Umsetzung zur Verfügung stellen.

#### **6.6 Artikel 80 – Restriktive Gewährung von Funktionszulagen (*Umsetzung RRB 1081/2016*)**

Eine funktionsbezogene Zulage kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die vorübergehende Übernahme von zusätzlichen, anspruchsvolleren Aufgaben oder einer befristeten Stellvertretung gewährt werden. Die Gewährung von Funktionszulagen soll, so die Erkenntnis des Regierungsrates im Rahmen der Aussprache vom 7. September 2016, in den Organisationseinheiten stärker hinterfragt und einheitlicher angewendet werden. Dies gilt im Besonderen für das oberste Kader in den Gehaltsklassen 27 - 30.

In diesem Sinne hat der Regierungsrat mit Beschluss vom 21. September 2016 (RRB 1081/2016) die nachfolgenden Regelungen festgehalten:

- Funktionszulagen für Mitarbeitende in den Gehaltsklassen 27 bis 30 dürfen jeweils maximal für ein Jahr gesprochen werden. Jeweils nach einem Jahr kann über eine allfällige Verlängerung befunden werden.<sup>3</sup>
- Die Finanzdirektion hat dem Regierungsrat jährlich Bericht über die den Mitarbeitenden in den Gehaltsklassen 27 bis 30 gewährten Funktionszulagen zu erstatten.
- Überschreitungen der in Artikel 81 PV verankerten Bandbreiten (bzw. Richtwerte) bedürfen einer individuellen Bewilligung durch den Regierungsrat (diese Richtwerte gelten gemäss Verweisung im Verordnungstext auch für die Zulagen nach Artikel 80 PV).

Darüber hinaus muss aus Sicht der Finanzdirektion zusätzlich Folgendes festgehalten werden: Eine funktionsbezogene Zulage kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die vorübergehende Übernahme von zusätzlichen anspruchsvolleren Aufgaben oder einer befristeten Stellvertretung gewährt werden. Unbefristete zusätzliche Aufgaben können gemäss aktueller Rechtslage nicht durch eine Funktionszulage nach Artikel 80 PV abgegolten werden. Die

<sup>3</sup> Sinn dieser Regelung ist, dass Funktionszulagen nicht für eine zu lange Zeit bewilligt werden. Bei der länger dauernden Übernahme entsprechender Aufgaben muss jährlich ein neues Gesuch gestellt werden. Damit wird sichergestellt, dass eine regelmässige Auseinandersetzung über den Anspruch einer Funktionszulage stattfindet.

rechtliche Grundlage für unbefristete Zulagen, etwa für die längerfristige Übernahme von speziellen Geschäftsleitungsfunktionen, soll im Rahmen einer bevorstehenden PG-Revision auf Gesetzesstufe verankert werden. Falls sich die Anforderungen an die Funktion durch die Übernahme zusätzlicher Aufgaben erheblich ändern (sprich im vorliegenden Fall zunehmen), ist eine Neueinreihung der Funktion zu prüfen. Zudem gilt es zu beachten, dass sich Aufgabengebiete/Funktionen im Laufe der Zeit aufgrund externer wie auch interner Faktoren ändern können, so dass neue Aufgaben übernommen werden müssen, ohne dass die Voraussetzungen für eine Höhereinreihung oder eine Funktionszulage erfüllt sind.

Allgemein kann gesagt werden, dass funktionsbezogene Zulagen möglich sind, wenn folgende Kriterien erfüllt werden:

- Die übernommenen Aufgaben sind in der Stellenbeschreibung nicht aufgeführt, und
- eine oder mehrere der Aufgaben sind wesentlich komplexer bzw. (psychisch) belastender als die in der Stellenbeschreibung aufgeführten Aufgaben 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. Das Personalamt wird, um inskünftig verstärkt eine einheitliche Gewährung der Funktionszulagen sicherzustellen, diese Positionen in einer Weisung bzw. einem Merkblatt zuhanden der Organisationseinheiten festhalten.

### **6.7 Artikel 81 – Übernahme einer befristeten Stellvertretung - Vereinfachung der Richtwerte (*Bedürfnis der Praxis*)**

Artikel 81 orientiert sich bei der Aufzählung der Richtwerte an den bestimmten Hierarchiestufen in der Verwaltungsorganisation. Dies wirft in der Praxis immer wieder Fragen auf, zumal die einzelnen Funktionsbezeichnungen oft mehrere Gehaltsklassen beschlagen können und somit nur ein ungenaues Bild über die angemessene Höhe einer Funktionszulage abgeben. Neu sollen die Richtwerte für die Funktionszulagen nach Gehaltsklassen abgestuft werden.

Heute sehen die Richtwerte nicht nur Ober- sondern auch Untergrenzen vor. Hier soll den Organisationseinheiten künftige mehr Flexibilität zugestanden werden, indem die Untergrenzen entfallen.

Demnach gestalten sich die Bandbreiten der Funktionszulagen neu wie folgt:

- bis Gehaltsklasse 18: bis CHF 300
- Gehaltsklassen 19 bis 23: bis CHF 400
- Gehaltsklassen 24 bis 26: bis CHF 700
- Gehaltsklassen 27 bis 30: bis CHF 1'000

Die entsprechenden Bandbreiten verstehen sich pro Person und Monat. Werden einer Person in einem Monat für unterschiedliche Sachverhalte mehrere Funktionszulagen gewährt, darf der Gesamtbetrag der Zulagen die Bandbreite gemäss Artikel 81 Absatz 1 nicht überschreiten. Übernimmt eine Person zusätzliche Aufgaben gemäss Artikel 80 und gleichzeitig eine befristete Stellvertretung gemäss Artikel 81, werden die Zulagen nicht zusammengerechnet.

Funktionszulagen, welche über die genannten Bandbreiten hinausgehen, bedürfen einer fallweisen, individuellen Zustimmung durch den Regierungsrat. Bis anhin konnte ein Überschreiten der Bandbreite durch das Personalamt bewilligt werden. Im Sinne einer restriktiveren Ausrichtung von Funktionszulagen wird diese Kompetenz gemäss RRB 1081/2016 dem Regierungsrat übertragen.

Um im Bereich der funktionsbezogenen Zulagen für befristete Stellvertretungen übergreifend eine einheitliche Praxis sicherzustellen, sollen diese in Zukunft von den Direktionen und der Staatskanzlei wie bei Artikel 80 im Einvernehmen mit dem Personalamt festgelegt werden.

### **6.8 Artikel 125 und 126 - Verweis auf die Zulagen für Nacht- und Wochenendarbeit (redaktionelle Anpassung)**

Anlässlich der Teilrevision der Personalverordnung per 1. Januar 2015 (PV-Revision 2015; RRB 1250/2014 vom 22. Oktober 2014) wurden die Bestimmungen zu den Zulagen für Pikett-, Nacht- und Wochenendarbeit teilweise geändert und - auf Hinweis des Dienstes für begleitenden Rechtsetzung - innerhalb der PV systematisch neu geordnet. Die fehlerhafte Verweisung in beiden Artikeln fiel trotz damals erfolgter mehrfacher Prüfung erst jetzt auf. Dies ist letztlich dem Umstand zuzusprechen, dass gewisse Fallkonstellationen in der Praxis eher selten vorkommen.

Die beiden Artikel werden redaktionell angepasst, indem in Artikel 125 Absatz 2 der Ausschluss von Zulagen auf diejenigen nach Artikel 84g ausgeweitet und in Artikel 126 Absatz 1 der zweite Satz gestrichen wird. Mit diesen Anpassungen wird dem ursprünglichen Sinn der Normverweise, wie sie vor der PV-Revision 2015 bestanden, wieder nachgelebt: So wird bei der freiwilligen Wochenendarbeit nach Artikel 125 wieder formell sichergestellt, dass diese keinen Anspruch auf Zulagen jeglicher Art begründet. Andererseits wird mit der Streichung von Artikel 126 Absatz 1 Satz 2 klargestellt, dass angeordnete Arbeit ausserhalb des ordentlichen Arbeitszeitrahmens unter Beachtung aller weiteren Voraussetzungen einen Zulagenanspruch nach sich ziehen kann.

### **6.9 Anhang 1**

Der Verweis auf Artikel 34a PV wird gestrichen, da dieser Artikel anlässlich der Teilrevision per 1. Januar 2015 aufgehoben wurde.

Mit der Verselbständigung der drei psychiatrischen Kliniken per 1. Januar 2017 werden zahlreiche Funktionen nicht mehr benötigt und können deshalb gestrichen werden. Betroffen sind Funktionen in den Bereichen Ärzteschaft, Pflegepersonal, medizinisch-therapeutisches und medizinisch-technisches Personal.

Im Bereich Pflege und Betreuung gelten seit einiger Zeit neue Berufsbezeichnungen. Entsprechend sollen diese Funktionsbezeichnungen aktualisiert werden. Einige Funktionsbezeichnungen im Bereich Tierpflege werden ebenfalls präzisiert.

Die Funktion Akademische/r Direktor/in Universität wird nicht benötigt und kann deshalb ersatzlos gestrichen werden.

Die französische Übersetzung der Funktionen Betreuer/in Ia, Betreuer/in Gruppenleiter/in, Betreuer/in I, Betreuer/in II und Betreuer/in III im Strafvollzug ist nicht korrekt. Sie soll mit der im französischsprachigen Raum verwendeten Bezeichnung „agent/e de détention“ ersetzt werden.

## **7. Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik (Rechtsetzungsprogramm) und anderen wichtigen Planungen**

Diese Revision erfolgt im Sinne der Richtlinien der Regierungspolitik 2015 - 2018.

## **8. Finanzielle Auswirkungen, Organisation, Personal, IT und Raum**

Die Vorlage hat keine direkten finanziellen Auswirkungen. Organisatorisch ergeben sich zwei Kompetenzverschiebungen hin zu den Regierungsratsmitgliedern bzw. zum Gesamtregierungsrat (Bewilligung befristeter Anstellungen, welche über den Soll-Bestand hinausgehen bzw. Bewilligung von Funktionszulagen über die jeweiligen Bandbreiten).

## **9. Auswirkungen auf die Gemeinden**

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

**10. Antrag**

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

Bern, 1. November 2017

Die Finanzdirektorin:

*Beatrice Simon*  
*Regierungsrätin*