



Vortrag

Datum RR-Sitzung: 13. November 2024
Direktion: Finanzdirektion
Geschäftsnummer: 2024.FINPA.88
Klassifizierung: Nicht klassifiziert

Teilrevision der Personalverordnung per 1.1.2025

Inhaltsverzeichnis

1.	Zusammenfassung	1
2.	Ausgangslage	2
3.	Grundzüge der Neuregelung	2
4.	Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln	2
4.1	Artikel 52 Absatz 4 – Funktionsbezogene Zulagen bei Krankheit und Unfall	2
4.2	Artikel 119 – Vergütung (Zeitgutschrift für Nachtarbeit)	3
4.3	Artikel 136e – Kompensation der Mehrarbeit (Vertrauensarbeitszeit).....	4
4.4	Anhang 1 – Erweiterung Vertrauensarbeitszeit	4
4.5	Anhang 1 – Änderung von Funktionsbezeichnungen und Funktionseinreihungen	6
5.	Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik und anderen wichtigen Planungen	6
6.	Auswirkungen auf Finanzen, Organisation, Personal, IT und Raum	6
7.	Auswirkungen auf die Gemeinden	7
8.	Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft	7
9.	Antrag	7

1. Zusammenfassung

Die Teilrevision der Personalverordnung per 1. Januar 2025 (PV; BSG 153.011.1) umfasst als wesentlichen Punkt die Erweiterung der Vertrauensarbeitszeit auf ausgewählte Funktionen in den Gehaltsklassen 25 bis 28. Es erfolgt sodann eine Änderung bei der Einreihung der Funktion «Vorsteherin/Vorsteher des Personalamts». Weitere Änderungen des Anhang 1 ergeben sich aus der laufenden Überarbeitung der Richtpositionsumschreibungen (RPU), die gemäss RRB 1214/2021 in mehreren Phasen erfolgt. Aufgrund einer Überprüfung bei der Nachtarbeit erfolgt eine Erweiterung der Personalkategorien, welche Zeitgutschriften für Nachtarbeit erhalten. Überdies erfolgt eine Änderung bei der Ausrichtung von funktionsbezogenen Zulagen im Falle einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall.

2. Ausgangslage

Das Personalamt hat im September 2022 eine Umfrage bei den Kadermitarbeitenden mit Vertrauensarbeitszeit durchgeführt. Gestützt auf die mehrheitlich positiven Ergebnisse der Umfrage hat der Regierungsrat mit RRB 929/2023 vom 23. August 2023 entschieden, die Vertrauensarbeitszeit per 1. Januar 2025 auf weitere ausgewählte Funktionen in den Gehaltsklassen 25 bis 28 verbindlich auszuweiten. Mit der vorliegenden Teilrevision der Personalverordnung wird der Beschluss des Regierungsrates umgesetzt.

Die Neubesetzung der Funktion «Vorsteherin/Vorsteher des Personalamts» gab den Anlass, die Einreihungen der Vorstehenden der drei zentralen Ressourcenämter der Finanzdirektion Finanzen, Informatik und Personal zu überprüfen. Alle drei Funktionen sollen neu in der Gehaltsklasse (GK) 28 vereinheitlicht werden. Weitere Änderungen des Anhang 1 ergeben sich aus der laufenden Überarbeitung der Richtpositionsumschreibungen (RPU), die gemäss RRB 1214/2021 in mehreren Phasen erfolgt.

Mehrere Direktionen verlangten eine Überprüfung der Personalkategorien, welche Zeitgutschriften für Nachtarbeit erhalten. Gestützt auf die Überprüfung soll der Kreis der berechtigten Personalkategorien erweitert werden.

Eine weitere Änderung betrifft die funktionsbezogenen Zulagen. Aktuell ist in der PV ein «Automatismus» vorgesehen, wonach die Zulagen nicht mehr weiter ausgerichtet werden, wenn eine Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall länger als einen Monat dauert. Diese Regelung hat sich als nicht praktikabel erwiesen, insbesondere in Bezug auf unbefristete Zulagen. Der Automatismus in der PV soll aufgehoben werden. Damit entscheiden in Zukunft die Direktionen oder die Staatskanzlei über eine allfällige Weiterausrichtung der Zulagen.

3. Grundzüge der Neuregelung

- Erweiterung der Vertrauensarbeitszeit
- Erweiterung Personalkategorien Zeitgutschriften für Nachtarbeit
- Änderung von Funktionsbezeichnungen und Funktionseinreihungen in Anhang 1
- Änderung bei der Ausrichtung von funktionsbezogenen Zulagen im Falle einer Abwesenheit infolge von Krankheit oder Unfall

4. Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln

4.1 Artikel 52 Absatz 4 – Funktionsbezogene Zulagen bei Krankheit und Unfall

Die aktuelle Bestimmung gilt seit dem 1. März 2008. Sie sieht vor, dass funktionsbezogene Zulagen nicht mehr weiter ausgerichtet werden, wenn die Arbeitsverhinderung länger als einen Monat dauert. Seit dem 1. Januar 2020 können funktionsbezogene Zulagen unbefristet ausgerichtet werden. Dies ist einerseits dann möglich, wenn über das ordentliche Pflichtenheft hinaus dauerhaft zusätzliche Aufgaben übernommen werden (z.B. Einsätze im Care Team des Kantons Bern). Unbefristete Zulagen können sodann gewährt werden für Aufgaben, die zwar in der Stellenbeschreibung enthalten sind, die jedoch durch die bestehende Einreihung nicht hinreichend abgedeckt sind (z.B. leitende Gerichtsschreiberin / leitender Gerichtsschreiber oder lei-

tende Staatsanwältin / leitender Staatsanwalt). Die unbefristet ausgerichteten funktionsbezogenen Zulagen sind als fester Bestandteil des Gehalts zu betrachten und daher auch im Falle einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall auszurichten.

Bei den befristeten Zulagen führen die aktuellen Bestimmungen regelmässig zu Unsicherheiten. Dies, weil oft nicht feststeht, wie lange eine Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall andauern wird oder unklar ist, was bei einer nur teilweisen Arbeitsverhinderung gilt. Es entstehen häufig «on/off-Situationen», bei denen eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter wochenweise an- oder abwesend ist. Dies führt zu einem nicht zu unterschätzenden administrativen Aufwand. Es kommt zu Rückforderungen oder Nachzahlungen, welche von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur schwer nachvollzogen werden können. Aufgrund der aktuellen Problematiken in der Praxis erscheint es zielführender, den Automatismus in Artikel 52 Absatz 4 PV aufzuheben. Die Aufhebung von Artikel 52 Absatz 4 PV bewirkt, dass die Ausrichtung einer funktionsbezogenen Zulage bei einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall von mehr als einem Monat nicht mehr automatisch ausgesetzt wird. Die Direktion oder die Staatskanzlei erhalten so neu die Möglichkeit, nach den konkreten Umständen im Einzelfall darüber zu entscheiden, ob eine funktionsbezogene Zulage (vorzeitig) aufgehoben werden soll. Bei einer längerfristigen Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall wird ohnehin nicht selten eine Priorisierung bei den ordentlichen Aufgaben gemäss Stellenbeschreibung und ein Wegfall von zusätzlichen Aufgaben erfolgen.

4.2 Artikel 119 – Vergütung (Zeitgutschrift für Nachtarbeit)

Für angeordnete Arbeitseinsätze zwischen 20:00 Uhr abends und 06:00 Uhr morgens wird bestimmten Personalkategorien eine Zeitgutschrift für Nachtarbeit im Umfang von 20 Prozent der geleisteten Arbeitszeit gewährt. Mit dieser Zeitgutschrift soll dem Gesundheitsschutz Rechnung getragen werden, indem der belastende Faktor der Nachtarbeit mit zusätzlicher Erholungszeit abgegolten wird. Die anspruchsberechtigten Funktionen werden in Artikel 119 Absatz 1 PV abschliessend aufgezählt. Als Voraussetzung für die Anspruchsberechtigung wird nebst der **betrieblichen Anordnung** auch eine gewisse **Regelmässigkeit** von Nachtarbeit vorausgesetzt. Ausnahmsweise Arbeitseinsätze nach 20:00 Uhr oder vor 06:00 Uhr sind nicht für die Zeitgutschrift berechtigt. Ferner richtet sich die Zeitgutschrift lediglich an Funktionen in den Gehaltsklassen 1 bis 23.

In den letzten Jahren wurde das Personalamt wiederholt angefragt, ob die Aufzählung der anspruchsberechtigten Funktionen mit Zeitgutschrift für Nachtarbeit auf weitere Personalkategorien erweitert werden sollte, weil diese die oben genannten Anforderungen auch erfüllen (regelmässige, angeordnete Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr). In Zusammenarbeit mit den Direktionspersonaldiensten hat das Personalamt deshalb potenzielle Personalkategorien ermittelt und die Eingaben geprüft. Nebst dem Kriterium der Regelmässigkeit¹ sowie der ungefähren zeitlichen Lage² und der Dauer von Nachteinsätzen wurden auch weitere Rahmenbedingungen berücksichtigt wie die Frage, ob Arbeitseinsätze in der Nacht mittels Remote Work (z. B. im IT-Bereich) erledigt werden können oder ob eine Anwesenheit vor Ort erforderlich ist. Mit Bezug auf diese Überprüfung schlägt die Finanzdirektion vor, die Anspruchsberechtigung von Artikel 119 Absatz 1 PV auf die folgenden Funktionen bzw. Funktionsgruppen auszuweiten und die Aufzählung entsprechend zu ergänzen (in Klammern ergänzt jeweils ein kurzer Beschrieb der Tätigkeit, welche die Zeitgutschrift für Nachtarbeit begründet):

¹ Regelmässigkeit: Mehrmals pro Jahr.

² Zeitliche Lage: Sind Nachteinsätze während der gesamten Dauer der Nacht möglich oder bspw. nur in den Abendstunden oder in den frühen Morgenstunden.

- **Amtliche Tierärztinnen und Tierärzte sowie amtliche Fachassistentinnen und Fachassistenten im Amt für Veterinärwesen**
(Tätigkeit: Schlacht- und Fleischkontrollen in Schlachtbetrieben. Schlachtbeginn je nach Betrieb ab 04:30 Uhr)
- **Mitarbeitende der Fischereiaufsicht im Amt für Landwirtschaft und Natur**
(Tätigkeit: Notfälle im Betrieb von Fischzuchten, Einsatz bei Gewässerverschmutzungen)
- **Mitarbeitende Chauffeurdienste für Mitglieder des Regierungsrates in der Sicherheitsdirektion**
(Tätigkeit: Chauffeurdienste ausserhalb des üblichen Arbeitszeitrahmens, insbesondere spätabends)
- **Mitarbeitende des archäologischen Dienstes im Amt für Kultur**
(Tätigkeit: Rettungsgrabungen je nach Verhältnissen und Organisation der Baustelle während der Nacht)
- **Mitarbeitende Regulierdienst und im Schadedienst im Amt für Wasser und Abfall**
(Tätigkeit: Im Ereignisfall, z. B. bei Hochwasser oder Gewässerverschmutzung, 24-Stunden-Betrieb vor Ort notwendig)
- **Laborpersonal**
(Tätigkeit: Laboranalysen müssen ohne Zeitverzug vorgenommen werden, z. B. am Institut für Infektionskrankheiten der Universität Bern)

4.3 Artikel 136e – Kompensation der Mehrarbeit (Vertrauensarbeitszeit)

Im französischen Verordnungstext erfolgt eine redaktionelle Präzisierung von Artikel 136e Absatz 1. Inhaltlich gibt es keine Veränderungen.

4.4 Anhang 1 – Erweiterung Vertrauensarbeitszeit

Per 1. Januar 2020 wurde für ausgewählte Kadermitarbeitende in den Gehaltsklassen 27 bis 30 die Vertrauensarbeitszeit eingeführt. Der Grosse Rat hat damals den Regierungsrat beauftragt, innerhalb von drei Jahren die Auswirkungen auf die betroffenen Funktionen zu evaluieren und ihm einen Bericht zu unterbreiten. Der Bericht sollte ebenfalls einen Antrag über eine allfällige Erweiterung des Anwendungsbereichs der Vertrauensarbeitszeit auf weitere Funktionen oder Gehaltsklassen beinhalten.

Als Grundlage für den Bericht an den Grossen Rat hat das Personalamt im September 2022 eine Umfrage bei den Kadermitarbeitenden mit Vertrauensarbeitszeit durchgeführt. Gestützt auf die mehrheitlich positiven Ergebnisse der Umfrage hat der Regierungsrat mit RRB 929/2023 vom 23. August 2023 entschieden, die Vertrauensarbeitszeit per 1. Januar 2025 auf weitere ausgewählte Funktionen in den Gehaltsklassen 25 bis 28 verbindlich auszuweiten. Es sind dies Funktionen der zweiten Hierarchiestufe mit sehr grossem Handlungsspielraum und einer umfassenden Ergebnis- und Führungsverantwortung, i.d.R. Mitglieder der Geschäftsleitung eines Amtes oder Führungsfunktionen einer vergleichbaren Organisationseinheit. Die Funktionen werden im Anhang 1 mit einem * markiert:

Gehaltsklasse	Funktionsbezeichnung
28	Chefin/Chef Kriminalabteilung Polizei (neu: Abteilungsleitung Polizei 3)
28	Stv. Polizeikommandantin/Stv. Polizeikommandant (neu: Stellvertretende Leitung Polizeikorps)
27	Abteilungsleitung 4
27	Abteilungsvorsteherin/Abteilungsvorsteher Ia Polizei (neu: Abteilungsleitung Polizei 2)
27	Direktorin/Direktor Anstalt I
27	Finanzplanerin/Finanzplaner
27	Generalsekretärin/Generalsekretär des Ober-/Verwaltungsgerichts
26	Abteilungsleitung 3
26	Abteilungsvorsteherin/Abteilungsvorsteher I Polizei (neu: Abteilungsleitung Polizei 1)
26	Beauftragte/Beauftragter für kirchliche und religiöse Angelegenheiten
26	Direktorin/Direktor Anstalt II
26	Direktorin/Direktor INFORAMA
26	Geschäftsleiterin/Geschäftsleiter der Grundbuchverwaltung
26	Leitung Finanzen/Controlling 6
26	Leitung Recht Direktion 1
26	Gesamtleiterin/Gesamtleiter Pädagogisches Zentrum für Hören und Sprache Münchenbuchsee
26	Vorsteherin/Vorsteher eines regionalen Betreibungs- und Konkursamts
25	Abteilungsleitung 2
25	Direktorin/Direktor Anstalt III
25	Fischereiinspektorin/Fischereiinspektor
25	HR-Leitung Direktion 3
25	Jagdinspektorin/Jagdinspektor
25	Leiterin/Leiter Abteilung Naturförderung
25	Leitung Finanzen/Controlling 5
25	Leiterin/Leiter Verkehrsprüfzentrum I
25	Gesamtleiterin/Gesamtleiter Schulheim
25	Vorsteherin/Vorsteher der Kantonalen Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Der Grosse Rat hat den Bericht zur Evaluation der Vertrauensarbeitszeit am 7. Dezember 2023 einstimmig zur Kenntnis genommen. Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden mit Schreiben vom 19. März 2024 über die bevorstehende Ausweitung der Vertrauensarbeitszeit informiert.

Die Hochschulen sind im Bereich Arbeitszeitmodell und Zeiterfassung bei Vorliegen hochschulspezifischer Verhältnisse befugt, von der Personalgesetzgebung abweichende Vorschriften zu erlassen (siehe dazu in Bezug auf die Universität Artikel 18 Absatz 3 Buchstabe e des Gesetzes über die Universität, UniG, BSG 436.11 sowie Artikel 53 ff. der Verordnung über die Universität, UniV, BSG 436.111.1; für die Berner Fachhochschule Artikel 18 Absatz 2 Buchstabe e des Gesetzes über die Berner Fachhochschule, FaG, BSG 435.411 sowie Artikel 22 f. der Verordnung über die Berner Fachhochschule, FaV, BSG 436.811; und für die deutschsprachige pädagogische Hochschule Artikel 19 Absatz 2 Buchstabe e des Gesetzes über die deutschsprachige pädagogische Hochschule, PHG, BSG 436.91 sowie Artikel 17 f. der Verordnung über die deutschsprachige pädagogische Hochschule, PHV, BSG 436.911). Für bestimmte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschulen gelten daher von der Personalgesetzgebung abweichende Spezialregelungen. Die vorliegende Änderung ist auf diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschulen anwendbar, für welche die spezialgesetzlichen Vorschriften nicht zur Anwendung gelangen.

4.5 Anhang 1 – Änderung von Funktionsbezeichnungen und Funktionseinreihungen

Aus der laufenden Überarbeitung der Richtpositionsumschreibungen (RPU), die gemäss RRB 1214/2021 in mehreren Phasen erfolgt, ergeben sich weitere Änderungen des Anhangs 1. Die vorgeschlagenen Änderungen wurden von der Bewertungskommission geprüft und anschliessend durch den Regierungsrat verabschiedet, vgl. RRB 1278/2023 vom 22. November 2023. In den RPU sind die Änderungen bereits umgesetzt und auch die Mitarbeitenden sind seit Anfang 2024 gemäss den neuen Funktionsbezeichnungen eingereiht. Die bisherigen Funktionen aus dem Bereich Schulverwaltung wurden aufgehoben und die Mitarbeitenden in Richtpositionen aus dem Bereich der allgemein-administrative Funktionen, Fachbearbeitung und wissenschaftliche Arbeit oder der Führung eingereiht. Mit dieser Teilrevision der PV erfolgt die Umsetzung im Anhang 1, wie es im RRB 1278/2023 festgelegt wurde. Es handelt sich um die Funktionen aus den folgenden Bereichen:

- Gastronomie und Hauswirtschaft
- Hausdienst
- Personal Strassenunterhalt
- Polizei
- Schulverwaltung

Im Weiteren wurde die Klasseneinreihung der Funktion Vorsteherin / Vorsteher Personalamt angepasst, vgl. RRB 137/2024 vom 14. Februar 2024. Die im Jahr 2024 erfolgte Neubesetzung der Stelle gab den Anlass, die Einreihung dieser Funktion zu überprüfen. Es wurde festgestellt, dass die Einreihungen der Vorstehenden der drei zentralen Ressourcenämter Finanzen, Informatik und Personal in der Gehaltsklasse (GK) 28 vereinheitlicht werden sollten. Diese Gleichstellung lässt sich gestützt auf die Aufgaben und Belastungen der drei Stellen begründen und ist auch im Vergleich mit Vorstehenden anderer Ämter gerechtfertigt. Gleichzeitig sollte hervorgehoben werden, dass die Gruppe der in die GK 29 eingereihten Amtsvorstehenden beschränkt bleiben sollte. Mit der Anpassung des Anhangs 1 PV wird die vom Regierungsrat beschlossene und im Rahmen der Neubesetzung umgesetzte Tiefereinreihung der Funktion Vorsteherin / Vorsteher Personalamt in der Verordnung nachvollzogen.

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

Die Revision der PV hat keinen direkten Zusammenhang mit den Richtlinien der Regierungspolitik 2023-2026 oder anderen wichtigen Planungen.

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

Die Ausweitung der Vertrauensarbeitszeit betrifft rund 160 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 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 gemäss Artikel 136e PV. Sie können zwei der folgenden drei Leistungen wählen:

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

Es ist davon auszugehen, dass die Einführung der Vertrauensarbeitszeit annähernd kostenneutral ausfallen wird, da bei der Berechnung der Rückstellungsbedarf, welcher infolge der Vertrauensarbeitszeit entfällt, berücksichtigt wird. D.h. die Berechnungen gehen davon aus, dass sich die entstehenden Kosten (Gehaltszulage und PK-Sparbeiträge) im Rahmen der Rückstellungen, die jährlich für geleistete Mehrarbeit gebildet werden müssten, bewegen. 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.

Die geplante Ausweitung der Anspruchsberechtigung bei der Zeitgutschrift für Nachtarbeit betrifft um die 100 Mitarbeitende, welche durchschnittlich 50 Stunden pro Jahr Nachtarbeit leisten müssen. Bei einer Zeitgutschrift von 20 Prozent ist somit mit einem Kapazitätsverlust in der Grössenordnung von 1'000 Stunden pro Jahr zu rechnen. Finanzielle oder personelle Auswirkungen sind nicht zu erwarten. Im Einzelfall dürften die betroffenen Mitarbeitenden pro Jahr ein bis zwei zusätzliche Frei-Tage zur Kompensation der Nachtarbeit beziehen. Die Sicherstellung eines lückenlosen Betriebs muss mit organisatorischen Massnahmen im Rahmen der bestehenden Ressourcen gewährleistet werden.

7. Auswirkungen auf die Gemeinden

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

8. Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft

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

9. Antrag

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