



Vortrag

Datum RR-Sitzung: 29. November 2023
Direktion: Finanzdirektion
Geschäftsnummer: 2022.FINPA.498
Klassifizierung: Nicht klassifiziert

Teilrevision der Personalverordnung per 1.1.2024

Inhaltsverzeichnis

1.	Zusammenfassung	2
2.	Ausgangslage	3
2.1	Einführung spezifischer Vorschriften für den Krisenfall	3
2.2	Mitarbeiterfreundlichere Handhabung beim Erwerbsersatz für Kurse im Rahmen von «Jugend und Sport»	5
2.3	Einführung eines Jobsharing bei Führungsfunktionen (Topsharing)	5
2.4	Übernahme der Gesetzesänderungen auf Bundesebene betreffend Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mutterschaftsurlaub für hinterbliebene Väter»	5
2.5	Vereinheitlichung Ferienanspruch	6
3.	Grundzüge der Neuregelung	6
4.	Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln	7
4.1	Artikel 57 – Meldepflicht, Arztzeugnis (Ausnahmeregelung Krisenfall)	7
4.2	Artikel 60a und 146 – Urlaub des andern Elternteils (Redaktionelle und begriffliche Anpassung infolge Änderung ZGB betreffend «Ehe für alle»)	7
4.3	Artikel 60 Absatz 1b (neu) und Artikel 60a1 (neu) – Mutterschaftsurlaub und Urlaub des andern Elternteils (Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mutterschaftsurlaub für hinterbliebene Väter»)	7
4.4	Artikel 60a – Adoptionsurlaub (Änderung der Bezugsfrist)	8
4.5	Artikel 73 – Bezug der EO-Entschädigung (Ausrichtung der EO-Entschädigung an Mitarbeitende für bestimmte Einsätze im Rahmen von «Jugend und Sport»)	9
4.6	Artikel 88 – Administrative Abwicklung (Leistungsprämie – Ausnahmeregelung Krisenfall)	10
4.7	Artikel 103 und 105 – Hauptmahlzeiten (Vereinfachung der Bestimmungen)	11
4.8	Artikel 111 – Billettkosten (Streichung Mehrfahrtenkarten)	11
4.9	Artikel 114d (neu) – Möglichkeit Bewilligung weiterer für die Aufgabenerfüllung notwendige Auslagen	11
4.10	Artikel 136b – Jahresarbeitszeitsaldo (redaktionelle Präzisierung bei der Abrechnungsperiode)	12
4.11	Artikel 136b – Jahresarbeitszeitsaldo (Änderung der Zuständigkeit für die Bewilligung bei der Justizverwaltungsleitung)	12
4.12	Artikel 136c und 150 – Ausgleich von Zeitguthaben (einheitliche Vorgaben in Bezug auf Rückforderung von Zulagen)	12
4.13	Artikel 141 – Voraussetzungen (beim Job-Sharing – Präzisierung)	14
4.14	Artikel 142a (neu) – Topsharing	14
4.15	Artikel 144 – Ferienanspruch (Vereinheitlichung des Anspruchs)	15
4.16	Artikel 154 – Arbeitsausfall aus dienstlichen Gründen (Ausnahmeregelung Krisenfall)	17
4.17	Artikel 156 Absatz 2 – Bezahlter Kurzurlaub (Ausnahmeregelung Krisenfall)	18

4.18	Artikel 160b – Langzeitkonto – (Vorübergehende Überschreitung Maximalsaldo bei BG-Reduktion und Ausnahmeregelung Krisenfall)	18
4.19	Anpassung der Bezeichnung «Justizverwaltungsleitung» für «Justizleitung»	19
4.20	Anhang 1	19
4.21	Indirekte Änderung Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV; BSG 430.251.0)	20
5.	Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik (Rechtsetzungsprogramm) und anderen wichtigen Planungen	20
6.	Finanzielle Auswirkungen	20
7.	Personelle und organisatorische Auswirkungen	21
8.	Auswirkungen auf die Gemeinden	21
9.	Auswirkungen auf die Volkswirtschaft	21
10.	Antrag.....	21

1. Zusammenfassung

Die Teilrevision der Personalverordnung per 1. Januar 2024 (PV; BSG 153.011.1) umfasst als wesentlichen Punkt die Einführung spezifischer Vorschriften für den Krisenfall. Mit diesem Schritt wird insbesondere der Auftrag aus den Regierungsratsbeschlüssen vom 25. März 2020 (RRB 307/2020, Ziffer 4) und vom 10. Juni 2020 (RRB 663/2020, Ziffer 4) betreffend die personalrechtlichen Massnahmen während der Pandemie umgesetzt. Die neuen Vorschriften werden gegenüber diesem Auftrag jedoch weiter bzw. offener gefasst. Nicht zuletzt mit Blick auf die latente Energiemangellage aufgrund des Kriegs in der Ukraine, sollen sich die Vorschriften ganz allgemein auf Krisenlagen mit gesamtstaatlichen Auswirkungen beziehen und dem Regierungsrat die Möglichkeit einräumen, gezielt die notwendigen Personalmassnahmen zu treffen.

Die Vorlage umfasst ferner die Vereinheitlichung des Ferienanspruchs für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das bisweilen als «Kaderprivileg» bezeichnete System soll abgeschafft und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein einheitlicher, nach Alter abgestufter Anspruch gelten. Neu wird auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Regelung aus dem bisherigen «Kaderprivileg», also der Gehaltsklassen 19 bis 30, Anwendung finden. Dies hat für den grössten Teil des Kantonspersonals eine Verbesserung der Anstellungsbedingungen zur Folge.

Darüber hinaus wird mit dieser PV-Teilrevision eine neue Regelung auf Bundesebene zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ins kantonale Recht übernommen. Weitere Revisionspunkte ergeben sich aus verschiedenen Anliegen und Erfahrungen aus der Praxis der Organisationseinheiten. So wird eine mitarbeiterfreundlichere Handhabung beim Erwerbssersatz für «Jugend und Sport»-Kurse vorgesehen. Überdies wird eine neue Bestimmung betreffend Jobsharing bei einer Führungsfunktion (Topsharing) aufgenommen. Es erfolgt eine Vereinfachung der Bestimmungen für die Entschädigung von Hauptmahlzeiten sowie eine kleine Änderung bei den Fahrkosten im öffentlichen Verkehr. Bei den Bestimmungen über das Langzeitkonto erfolgt eine Lockerung in Bezug auf den Verfall von Guthaben für die Fälle, bei welchen Langzeitkontoguthaben aufgrund einer Reduktion des Beschäftigungsgrades ansteigen. Umgesetzt wird sodann die Änderung der Bezeichnung «Justizleitung» in «Justizverwaltungsleitung». Alle Grundzüge dieser Teilrevision sind – zusammengefasst – nachfolgend unter Ziffer 3 ersichtlich.

2. Ausgangslage

Die Umsetzung der Aufträge zur Einführung spezifischer Vorschriften für den Krisenfall wurde nicht früher an die Hand genommen, da zuerst weitere Erkenntnisse aus der Aufarbeitung der Pandemie auf Ebene Bund und Kanton abgewartet wurden. Zwischenzeitlich brach anfangs 2022 der Krieg in der Ukraine aus. Damit einhergehend zeichnete sich eine drohende Energiemangellage ab – mit entsprechenden Risiken für den reibungslosen Gang der Kantonsverwaltung. Die Finanzdirektion klärte intern (unter Einbezug des Personalamts) mögliche personalrechtliche Konsequenzen für den Fall, dass aufgrund von Energielücken nur noch erschwert in der Kantonsverwaltung gearbeitet werden kann. Es zeigte sich dabei rasch, dass sich vergleichbare Fragen wie beim Pandemiefall aufdrängen (etwa betreffend das Zeitmanagement bei Arbeitsausfällen). Aus Sicht der Finanzdirektion ist deshalb der ursprüngliche Auftrag des Regierungsrats, die in der Pandemie gefassten vorsorglichen Personalmassnahmen in die ordentlichen Bestimmungen der Personalverordnung zu überführen, aus heutiger Sicht breiter zu fassen.

Darüber hinaus erfordern verschiedene Anliegen aus der Praxis eine zeitnahe Änderung von Bestimmungen in der Personalverordnung. Die wichtigsten Revisionsanliegen werden in den nachfolgenden Ziffern erläutert.

2.1 Einführung spezifischer Vorschriften für den Krisenfall

Im Februar 2020 wurden die ersten Fälle von Infektionen mit dem (neuen) Coronavirus in der Schweiz bestätigt. In der Folge weitete sich die Situation in der Schweiz immer mehr zu einer Pandemie aus. Bund und Kantone unternahmen verschiedenste Anstrengungen – wie etwa Hygienemassnahmen für die Bevölkerung – um die weitere Ausbreitung des Coronavirus einzudämmen bzw. zu verhindern. Für das Personal der Verwaltung des Kantons Bern erliess der Regierungsrat bereits am 4. März 2020 erste dienstrechtliche Massnahmen, wie etwa die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten oder im Bedarfsfall ausserordentlichen bezahlten Kurzurlaub beziehen zu können. Letztendlich ordnete der Bundesrat aufgrund der immer prekäreren Lage in der Schweiz ab dem 16. März 2020 den Lockdown an. Der Regierungsrat beschloss bzw. verlängerte gestützt auf die damalige Lage verschiedenste vorsorgliche Massnahmen für das Kantonspersonal. Erwähnt sei beispielsweise die Gewährung von ausserordentlichem bezahltem Kurzurlaub bei Quarantänemassnahmen gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selber oder gegenüber deren nahen Familienangehörigen. Die Gewährung von ausserordentlichem bezahltem Kurzurlaub wurde weiter vorgesehen für den Fall, dass die Arbeit nicht am Arbeitsort geleistet werden konnte (und Homeoffice funktions- oder betriebsbedingt nicht möglich war) bzw. dass Betreuungsaufgaben gegenüber eigenen oder im gleichen Haushalt lebenden Kindern wahrgenommen werden mussten, wenn der Unterricht an öffentlichen oder privaten Schulen aufgrund von Coronamassnahmen ausfiel. Darüber hinaus regelte der Regierungsrat auch die Möglichkeit der befristeten Überschreitung des Langzeitkontos für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in hoch belasteten Organisationseinheiten, denen der Verfall von Ferienguthaben auf Ende Jahr hin drohte. Zudem ordnete der Regierungsrat an, dass die Direktionen und die Staatskanzlei oder die von ihnen ermächtigten Organisationseinheiten befugt seien, vorübergehend und solange erforderlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern andere oder zusätzliche zu den in der Stellenbeschreibung angegebenen Tätigkeiten zuzuweisen (RRB 307/2020 vom 25. März 2020). Erst per 31. März 2022 wurden in der Schweiz alle Massnahmen zur Eindämmung des Coronavirus aufgehoben. Dem folgte letztlich auch der Regierungsrat mit RRB 314/2022 (vom 30. März 2022), mit welchem er sämtliche personalrechtlichen Massnahmen (bis auf die beiden Beschlüsse zum ausserordentlichen Zeitübertrag) aufhob.

Die Finanzdirektion hat sich sehr früh – d.h. bereits im März 2020 – vom Regierungsrat den Auftrag erteilen lassen, im Rahmen einer der kommenden PV-Teilrevision entsprechende Bestimmungen für den Pandemiefall in das Personalrecht des Kantons Bern aufzunehmen (dazu Ziffer 4 von RRB 307/2020). Die vorsorglichen personalrechtlichen Vorgaben für das Kantonspersonal wurden sehr eng durch das Personalamt begleitet, sowohl bei deren Erlass als auch bei deren praktischen Umsetzung. Diese Erfahrungswerte sollen nun in die jetzige Teilrevision der Personalverordnung einfließen.

Als «lessons learned» sind nach Ansicht der Finanzdirektion folgende Punkte zu den vorsorglichen Personalmassnahmen während der Pandemie festzuhalten. Vom ordentlichen Personalrecht abweichende Vorgaben drängen sich nur in wenigen Bereichen auf. Im Wesentlichen betrifft dies die Zeitwirtschaft (ausserordentlicher bezahlter Kurzurlaub; Abbau von positiven Zeitguthaben; Handhabung der Arbeitszeit bei Arbeitsausfällen; temporäre Erhöhung und zusätzlicher Übertrag von Langzeitkonto-Guthaben), den Umgang mit Arztzeugnissen (mit Blick auf die überlastete Gesundheitsorganisation waren die Meldepflichten kaum oder gar nicht einzuhalten) sowie die administrative Abwicklung der Leistungsprämie (mit dem bestehenden Schlüssel entsprachen die verfügbaren Mittel in den hoch belasteten Organisationseinheiten kaum dem, was einer angemessenen Honorierung von aussergewöhnlichen Leistungen entsprechen würde). Als weitere Erkenntnis sind nach Ansicht der Finanzdirektion solche ausserordentlichen Vorschriften nicht zu engmaschig zu fassen. Je detaillierter Krisenregelungen ausformuliert sind, umso grösser ist die Gefahr, dass der jeweiligen Lage angepasste Massnahmen von vornherein eingeeengt werden. Eine zu dichte Normierung würde die notwendige Flexibilität behindern. Andererseits bedürfen Rechtsregeln einer hinreichenden Bestimmtheit, um dem Gebot der Rechtssicherheit Genüge zu tun. Gerade Letzteres spricht gegen eine Generalnorm, die es dem Regierungsrat situativ und in allgemeiner Weise ermöglichen würde, die Personalverordnung durch Beschlüsse zu übersteuern. Die Finanzdirektion sieht deshalb vor, dass eine «Übersteuerung» durch Beschluss nur in einem eingegrenzten Kreis von Bestimmungen der Personalverordnung möglich ist. Damit ist beiden Anliegen, dem bedarfsgerechten Ermessen, aber auch der Bestimmtheit der möglichen Norm-Übersteuerung, hinreichend Nachachtung verschafft.

Wie bereits in der Ausgangslage aufgezeigt, sollen sich diese Abweichungen nicht nur auf den Pandemiefall beschränken. Die aktuelle Weltlage zeigt, dass Krisensituationen und deren Auswirkungen auf die Versorgungssicherheit in der Schweiz bzw. im Kanton Bern durchaus in gleicher Weise den Gang der Kantonsverwaltung tangieren können. Insoweit sollen die Begrifflichkeiten so neutral wie möglich gewählt werden. Wichtig ist dabei, dass der Regierungsrat Massnahmen nicht erst ergreifen können soll, wenn man «in» einer Krise ist, sondern auch dann, wenn sich eine solche deutlich abzeichnet. Personalrechtliche Schritte sollen somit bedarfsgerecht «antizipiert» werden können. Insoweit wird bei der Frage, was unter einer «Krise» zu verstehen ist, nicht einfach auf die Begrifflichkeiten des Kantonalen Bevölkerungsschutz- und Zivilschutzgesetzes (KBZG; BSG 521.1; hier insbesondere dessen Artikel 2) zurückgegriffen. Andererseits – und dies ist klar hervorzuheben – bedarf es einer gewissen «Eskalations-Schwelle», die überschritten sein muss, um die ordentlichen Bestimmungen in der Personalverordnung übersteuern zu können.

All diesen Gedanken folgt bereits der heutige Artikel 156 Absatz 2, welcher sich beim (ausserordentlichen) bezahlten Kurzurlaub in einer nicht abschliessenden Aufzählung auf das Beispiel «Naturereignisse» bezieht (siehe dazu auch die Erläuterungen im Vortrag zur PV-Teilrevision per 1. Januar 2007; dort ist erwähnt, dass der fragliche Absatz in Zusammenhang mit dem Hochwasser im August 2005 eingeführt wurde). Im Gegensatz zum bestehenden Artikel 156 Absatz 2 wird bei den neu gewählten Formulierungen jedoch auf eine Aufzählung von möglichen Schadensereignissen oder Katastrophen verzichtet, da daraus kein weiterer redaktioneller Mehrwert ersichtlich ist.

Weitere Erläuterungen finden sich nachfolgend unter den entsprechenden Artikeln.

2.2 Mitarbeiterfreundlichere Handhabung beim Erwerbsersatz für Kurse im Rahmen von «Jugend und Sport»

Die Erwerbsersatzentschädigung für Kurse im Rahmen von «Jugend und Sport» kommt gemäss den aktuell geltenden Bestimmungen dem Kanton zu, wenn er weiterhin Gehalt ausrichtet (Artikel 73 PV sowie Artikel 19 Absatz 2 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]). Dies gilt auch dann, wenn die Kurse ganz oder teilweise in die Freizeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers fallen (Artikel 21 Absatz 2 Erwerbsersatzverordnung; EO; SR 834.11). Das Amt für Bevölkerungsschutz, Sport und Militär hat den Antrag gestellt, der Kanton Bern solle die Erwerbsersatzentschädigung für Kurse im Rahmen von «Jugend und Sport», die in der Freizeit stattfinden, teilweise oder vollumfänglich an die Arbeitnehmenden ausrichten. Die Konferenz der Personalverantwortlichen der Direktionen, der Staatskanzlei, der Justiz und der Hochschulen stimmte dem Antrag grossmehrheitlich zu. Die Erwerbsersatzentschädigung soll dann den Mitarbeitenden zukommen, wenn Einsätze im Rahmen von «Jugend und Sport» während der Ferien oder an arbeitsfreien Tagen erfolgen.

2.3 Einführung eines Jobsharing bei Führungsfunktionen (Topsharing)

Aufgrund von verschiedenen Anträgen der Direktionen und der Konferenz der Personalverantwortlichen der Direktionen, der Staatskanzlei, der Justiz und der Hochschulen wird eine Bestimmung zu Jobsharing bei einer Führungsfunktion in die PV aufgenommen. Wird eine Kaderstelle künftig von zwei Personen wahrgenommen, können mehr als 100 Stellenprozente besetzt werden (maximal 120 Stellenprozente). Damit wird die Übernahme von Kaderstellen durch Mitarbeitende mit Teilzeitanstellungen gefördert und die Chancengleichheit zwischen Frau und Mann verbessert.

2.4 Übernahme der Gesetzesänderungen auf Bundesebene betreffend Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mutterschaftsurlaub für hinterbliebene Väter»

Im Rahmen der parlamentarischen Initiative «Mutterschaftsurlaub für hinterbliebene Väter» wurde auf Bundesebene gefordert, dass der Mutterschaftsurlaub auf den Vater bzw. die Ehefrau der Mutter übertragen werden kann, wenn die Mutter unmittelbar nach der Geburt stirbt. Die Initiative wurde auf Bundesebene dahingehend umgesetzt, dass der Mutterschafts- bzw. der Vaterschaftsurlaub auf den jeweils hinterbliebenden Elternteil übertragen wird. Stirbt die Mutter, erhält der Vater bzw. die Ehefrau der Mutter einen Urlaub von 14 Wochen (Mutterschaftsurlaub) plus 2 Wochen (Vaterschaftsurlaub bzw. Urlaub des andern Elternteils). Stirbt der Vater, erhält die Mutter neben dem Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen zusätzlich 2 Wochen (Vaterschaftsurlaub bzw. Urlaub des andern Elternteils). Überdies werden auf Bundesebene die notwendigen redaktionellen und begrifflichen Anpassungen vorgenommen, welche aufgrund der Änderung des Zivilgesetzbuches (ZGB; SR 210) betreffend «Ehe für alle» notwendig geworden sind.

Die Änderungen auf Bundesebene sollen auch für den Kanton übernommen werden. Sie werden auf Bundesebene insbesondere mit Änderungen im Obligationenrecht (OR; SR 220) umgesetzt und über die Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert (dazu Bundesgesetz über den Erwerbsersatz; Erwerbsersatzgesetz; EOG; SR 834.1 und Erwerbsersatzverordnung; EO; SR 834.11). Während die neuen Bestimmungen für privatrechtliche Anstellungsverhältnisse unmittelbar anwendbar sind, trifft dies bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kantonsverwaltung

nur für das EOG und die EOV als Teil des Sozialversicherungsrechts zu. Das OR hingegen hat für die Kantonsverwaltung grundsätzlich keine direkte Geltung (siehe Vorbehalt in Artikel 342 OR für dienstrechtliche Vorschriften von Bund, Kantonen und Gemeinden).

Die Finanzdirektion hält die Überführung der genannten Bestimmungen im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie in die Personalverordnung für sinnvoll. Es gibt wenige Todesfälle einer Mutter oder eines Vaters kurz nach der Geburt. Die ausgesprochene Härte in dieser Situation rechtfertigt jedoch eine Übertragung des Urlaubs des verstorbenen Elternteils in dieser Situation. Die finanziellen Konsequenzen sind gering. Genauere Informationen befinden sich nachfolgend in den Erläuterungen zu den entsprechenden Artikeln.

2.5 Vereinheitlichung Ferienanspruch

Gemäss der aktuellen Regelung in der Personalverordnung kommen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gehaltsklassen 19 bis 30 früher in den Genuss von mehr Ferien. Dieses bisweilen als «Kaderprivileg» bezeichnete System soll abgeschafft und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein einheitlicher, nach Alter abgestufter Anspruch gelten. Neu wird auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Regelung aus dem bisherigen «Kaderprivileg», also der Gehaltsklassen 19 bis 30, Anwendung finden. Mit der Angleichung des Ferienanspruchs kann einem langjährigen Anliegen der Sozialpartner Rechnung getragen und die Anstellungsbedingungen für rund zwei Drittel des Personals verbessert werden. Die Massnahme trägt somit auch zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität bei.

3. Grundzüge der Neuregelung

Es sind zusammengefasst folgende Änderungen vorgesehen:

- Einführung spezifischer Vorschriften für den Krisenfall
- Ausrichtung der Erwerbsersatzentschädigung an Mitarbeitende für bestimmte Einsätze im Rahmen von «Jugend und Sport»
- Vereinfachung der Bestimmungen für die Entschädigung von Hauptmahlzeiten
- Streichung Vorgaben für die Verwendung von Mehrfahrtenkarten im öffentlichen Verkehr
- Einführung einer neuen Bestimmung betreffend Jobsharing bei Führungsfunktionen (Topsharing)
- Einführung einer Bestimmung betreffend Übertragung des Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaubs/Urlaub des andern Elternteils auf den jeweils hinterbliebenen Elternteil
- Vereinheitlichung des Ferienanspruchs für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Aufnahme der Möglichkeit einer vorübergehenden Überschreitung des Maximalsaldos beim Langzeitkonto aufgrund einer Reduktion des Beschäftigungsgrads
- Änderung der Bezugsfrist beim Adoptionsurlaub (Anpassung an Bundesvorschriften – Anhebung von einem halben auf ein ganzes Jahr)
- Aufnahme einer Bestimmung, welche es den Direktionen und der Staatskanzlei erlaubt, weitere in der PV nicht erwähnte, jedoch für die Aufgabenerfüllung notwendige Auslagen zu bewilligen
- Präzisierung der einjährigen Abrechnungsperiode (Kalenderjahr) für eine Auszahlung bzw. Übertragung von Zeitguthaben
- Schaffung einheitlicher Grundlagen (bei Ferien- und Jahresarbeitszeitguthaben) in Bezug auf die Rückforderung von Zulagen
- Anpassung von Anhang 1: Umsetzung von Änderungen aus der zweiten Phase der Überarbeitung der RPU (Richtpositionsumschreibungen) gemäss 1214/2021

- Änderung der Bezeichnung «Justizleitung» in «Justizverwaltungsleitung»

4. Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln

4.1 Artikel 57 – Meldepflicht, Arztzeugnis (Ausnahmeregelung Krisenfall)

Es wird an dieser Stelle im Wesentlichen auf die Ausführungen in Ziffer 2.1 verwiesen.

Ergänzend ist zu erwähnen, dass die Pandemie zeigte, dass das Beibringen von Arztzeugnissen etwa bei angeordneten Quarantänemassnahmen schlicht nicht möglich war. Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren damit in einem Dilemma, indem sie nach kantonalem Dienstrecht verpflichtet waren, ein Arztzeugnis beizubringen, ihnen aber wegen der epidemiologischen Massnahmen der Gang zum Arzt gar nicht möglich war. Der Regierungsrat soll nun inskünftig die Möglichkeit erhalten, situativ die Frist zur Beibringung eines Arztzeugnisses um mehr als fünf Arbeitstage auszuweiten oder aber ganz darauf zu verzichten (diesfalls ist die krankheits- oder unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit durch die Mitarbeitenden zumindest glaubhaft zu machen).

4.2 Artikel 60a und 146 – Urlaub des andern Elternteils (Redaktionelle und begriffliche Anpassung infolge Änderung ZGB betreffend «Ehe für alle»)

Wie in der Ausgangslage bereits erwähnt, werden auf Bundesebene die notwendigen redaktionellen und begrifflichen Anpassungen vorgenommen, welche aufgrund der Änderung des Zivilgesetzbuches (ZGB; SR 210) in Bezug auf die «Ehe für alle» notwendig geworden sind. Nach der Einführung der «Ehe für alle» erhält die Ehefrau der Mutter unter gewissen Voraussetzungen den rechtlichen Status als Elternteil und wird damit rechtlich dem Vater gleichgestellt. Die Bestimmungen zum Vaterschaftsurlaub sind in diesem Fall sinngemäss anzuwenden. Die auf Bundesebene vorgenommenen redaktionellen und begrifflichen Anpassungen werden auch im kantonalen Personalrecht umgesetzt. Neu wird in Artikel 60a und 146 Absatz 3 nicht mehr vom «Vaterschaftsurlaub», sondern vom «Urlaub des andern Elternteils» gesprochen.

4.3 Artikel 60 Absatz 1b (neu) und Artikel 60a1 (neu) – Mutterschaftsurlaub und Urlaub des andern Elternteils (Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mutterschaftsurlaub für hinterbliebene Väter»)

Wie in der Ausgangslage bereits erwähnt, wurde auf Bundesebene beschlossen, dass im Falle des Todes eines Elternteils kurz nach der Geburt eines Kindes der Mutterschafts- bzw. der Vaterschaftsurlaub/Urlaub des andern Elternteils auf den jeweils hinterbliebenden Elternteil übertragen wird. Stirbt die Mutter, erhält der Vater bzw. die Ehefrau der Mutter einen Urlaub von 14 Wochen (Mutterschaftsurlaub) plus 2 Wochen (Urlaub des andern Elternteils). Stirbt der Vater oder die Ehefrau der Mutter, erhält die Mutter neben dem Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen zusätzlich 2 Wochen (Vaterschaftsurlaub bzw. Urlaub des andern Elternteils).

Diese Bestimmungen sollen für den Kanton Bern übernommen werden. Dafür wird in Artikel 60 ein neuer Absatz 1b eingefügt, welcher für die hinterbliebene Mutter einen zusätzlichen Anspruch auf bezahlten Urlaub von zehn Arbeitstagen vorsieht, wenn der andere Elternteil während sechs Monaten nach der Geburt stirbt. Der zusätzliche Urlaub des andern Elternteils wird in einem neuen Artikel 60a1 geregelt. Der andere Elternteil erhält einen Urlaub von 14 Wochen,

wenn die Mutter am Tag der Niederkunft oder während der 14 Wochen danach stirbt. Bereits durch die verstorbene Person bezogener Urlaub wird nicht an den zusätzlichen Urlaub angerechnet. Hat beispielsweise die Mutter vor ihrem Tod bereits 4 Wochen Mutterschaftsurlaub bezogen, wird der Urlaub des hinterbliebenen Vaters nicht von 14 auf 10 Wochen gekürzt. Er behält den vollen Anspruch auf 14 Wochen.

Die Zeiträume, innerhalb deren der Tod des anderen Elternteils einen Anspruch auf zusätzlichen Urlaub auslöst, stützen sich auf die entsprechenden Vorgaben betreffend Mutterschaftsurlaub bzw. Urlaub des andern Elternteils.

Das Gehalt wird während des zusätzlichen Urlaubs zu 100 Prozent ausgerichtet (die Berechnung der Entschädigung an die hinterbliebene Mutter richtet sich nach Artikel 60 Absatz 1). Die Zusatzkosten für den Kanton sind als gering einzustufen. Die Bestimmung wird nur selten zur Anwendung gelangen. Die bundesrechtliche Entschädigung für den zusätzlichen Urlaub steht sodann dem Kanton zu.

Das Bundesrecht sieht darüber hinaus vor, dass nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber nicht gekündigt werden darf, solange der Urlaub bezogen wird. Die Sperrfristen sind im Kanton Bern auf Stufe Gesetz geregelt (Artikel 28 PG). Dieser Punkt wird somit aufgrund der Aufteilung der personalrechtlichen Grundlagen im Kanton Bern in Gesetz und Verordnung erst zu einem späteren Zeitpunkt geklärt werden können.

In Artikel 146 Absatz 3 wird neu festgehalten, dass Urlaub des andern Elternteils im Falle des Todes der Mutter nach Artikel 60a1 nicht als Abwesenheit für eine Ferienkürzung zu berücksichtigen ist.

Die neue Bestimmung kommt erst zur Anwendung bei Todesfällen ab dem 1. Januar 2024. Auf Todesfälle vor diesem Datum ist die Bestimmung noch nicht anwendbar.

4.4 Artikel 60a – Adoptionsurlaub (Änderung der Bezugsfrist)

Auf bundesrechtlicher Ebene wurde per 1.1.2023 ein Adoptionsurlaub von zwei Wochen eingeführt bei einer Adoption eines Kindes von unter vier Jahren (kein Anspruch bei einer Stiefkindadoption). Der Adoptionsurlaub wurde mit einer Änderung im Obligationenrecht (OR; SR 220) eingeführt und über die Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert (dazu Bundesgesetz über den Erwerbsersatz; Erwerbsersatzgesetz; EOG; SR 834.1). Während die neuen Bestimmungen für privatrechtliche Anstellungsverhältnisse unmittelbar anwendbar sind, trifft dies bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kantonsverwaltung nur für das EOG und die EO als Teil des Sozialversicherungsrechts zu. Das OR hingegen hat für die Kantonsverwaltung grundsätzlich keine direkte Geltung (siehe Vorbehalt in Artikel 342 OR für dienstrechtliche Vorschriften von Bund, Kantonen und Gemeinden).

Auf kantonaler Ebene wurde der Adoptionsurlaub bereits per 1. Januar 2015 eingeführt. Es besteht ebenfalls ein Anspruch von zwei Wochen bzw. 10 Arbeitstagen. Im Gegensatz zur bundesrechtlichen Regelung sieht das kantonale Recht keine Altersbeschränkung vor. Es besteht demnach auch ein Anspruch auf Adoptionsurlaub, wenn ein Kind adoptiert wird, das älter ist als 4 Jahre. Die bisherige kantonale Regelung soll beibehalten werden und auch künftig keine Altersbeschränkung beim Adoptionsurlaub eingeführt werden. Die Bezugsfrist soll der bundesrechtlichen indessen angepasst werden und von sechs Monaten auf ein Jahr erhöht werden. Ohne Anpassung der Bezugsfrist könnten unerwünschte Koordinationsprobleme auftreten.

Möchten Mitarbeitende den Adoptionsurlaub acht Monate nach bewilligter Aufnahme des Kindes zur Adoption beziehen, bestünde gemäss den aktuellen kantonalen Vorgaben kein Anrecht mehr auf Adoptionsurlaub. Der bundesrechtliche Anspruch auf eine Adoptionsentschädigung gemäss EO bestünde indessen noch. Um die Adoptionsentschädigung zu erhalten, müsste unbezahlter Urlaub beantragt werden. Da der Kanton während des unbezahlten Urlaubs kein Gehalt ausrichtet, würde die Adoptionsentschädigung direkt den adoptierenden Mitarbeitenden ausbezahlt. Auf die Gewährung von unbezahltem Urlaub besteht indessen kein Anspruch. Das Taggeld der Adoptionsentschädigung beträgt sodann «nur» 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das vor dem Beginn des Anspruchs auf die Adoptionsentschädigung erzielt wurde (Artikel 16w EOG). Es bestünde somit eine Schlechterstellung gegenüber den Mitarbeitenden, welche den Adoptionsurlaub innerhalb von sechs Monaten nach bewilligter Aufnahme des Kindes beziehen. Diese haben während zehn Arbeitstagen Anspruch auf das volle Gehalt. Mit der Erhöhung der Bezugsfrist auf ein Jahr wird die Gleichbehandlung unter sämtlichen Mitarbeitenden sichergestellt. Beim Vaterschaftsurlaub bleibt die Bezugsfrist von sechs Monaten bestehen, wie dies auch im Bundesrecht vorgesehen ist (Artikel 16j Absatz 1 EOG).

4.5 Artikel 73 – Bezug der EO-Entschädigung (Ausrichtung der EO-Entschädigung an Mitarbeitende für bestimmte Einsätze im Rahmen von «Jugend und Sport»)

Anlässlich der Konferenz der Personalverantwortlichen der Direktionen, der Staatskanzlei, der Justiz und der Hochschulen vom 16. September 2020 wurde seitens des Amts für Bevölkerungsschutz, Sport und Militär der Antrag gestellt, der Kanton Bern solle die EO-Entschädigung für Kurse im Rahmen von «Jugend und Sport», die in der Freizeit stattfinden, teilweise oder vollumfänglich an die Arbeitnehmenden ausrichten. Damit fördere der Kanton das Ehrenamt und trage dazu bei, den Bestand an Leiterinnen und Leitern zu sichern. Er erhöhe seine Attraktivität als Arbeitgeber und fördere die Weiterbildung seiner Mitarbeitenden insbesondere in Sachen Führung. Die Personalverantwortlichen stimmten dem Antrag grossmehrheitlich zu.

Für welche Kurse im Rahmen von «Jugend und Sport» ein Anspruch auf eine Erwerbsausfallentschädigung (EO-Entschädigung) besteht, ist im EOG festgelegt. Gemäss Artikel 1a Absatz 4 EOG haben Teilnehmer an eidgenössischen und kantonalen Kaderkursen von «Jugend und Sport» im Sinne von Artikel 9 des Sportförderungsgesetzes (SpoFöG; SR 415.0) Anspruch auf eine EO-Entschädigung. Das Bundesamt für Sport bestimmt die Kurse, die nach Artikel 1a Absatz 4 EOG Anspruch auf Entschädigung geben (Artikel 3 EOv). Die Entschädigung beträgt die Grundentschädigung von 80 Prozent des durchschnittlichen vordienstlichen Einkommens, zuzüglich allfälliger Kinderzulagen. Der Höchstbetrag der Gesamtentschädigung beträgt 275 Franken pro Tag (Artikel 10, 13 und 16a EOG). Die EO-Entschädigung kommt in dem Ausmass dem Arbeitgeber zu, als er der versicherten Person trotz der Taggeldberechtigung Lohn zahlt (Artikel 19 Absatz 2 ATSG). Artikel 19 Absatz 2 ATSG ist auch anwendbar, wenn der Dienst ganz oder teilweise in die Freizeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers fällt (Artikel 21 Absatz 2 EOv). Der Grund für diese Regelung besteht darin, dass die EO-Entschädigung keine Vergütung für eine Dienstleistung darstellt. Bei der EO-Entschädigung handelt es sich um einen Ersatz für den ausgefallenen Verdienst aus einer Erwerbstätigkeit. Die Entschädigung berechnet sich nicht pro Arbeitstag, sondern über Kalendertage. Arbeitnehmende erhalten in der Regel für alle sieben Tage pro Woche und während der Ferien einen Lohn. Daher steht die EO-Entschädigung dem Arbeitgeber zu, unabhängig davon, ob eine Leistung an Arbeitstagen, an arbeitsfreien Tagen, Samstagen, Sonntagen, Feiertagen oder in den Ferien erbracht wird. Es ist dem Arbeitgeber indessen freigestellt, den Arbeitnehmenden die EO-Entschädigung für gewisse Tage zukommen zu lassen.

Aufgrund der grossmehrheitlichen Zustimmung der Personalverantwortlichen der Direktionen, der Staatskanzlei, der Justiz und der Hochschulen soll Artikel 73 PV um einen Absatz 2 erweitert werden. Dieser besagt (neu), dass die EO-Entschädigung dann den Mitarbeitenden zusteht, wenn Einsätze im Rahmen von «Jugend und Sport» während der Ferien oder an arbeitsfreien Tagen erfolgen. Zu den arbeitsfreien Tagen zählen Tage ohne Arbeitspflicht (fixes Teilzeitmodell), freie Tage aufgrund von JAZ-Bezug, Samstage, Sonntage und Feiertage. Der Bezug von Langzeitkontoguthaben wird als Bezug von Ferien gewertet.

Gemäss Artikel 156 Absatz 4 Buchstabe a PV kann die Amtsvorsteherin oder der Amtsvorsteher bis zehn Arbeitstage Kurzurlaub gewähren für Leiterausbildungs- und Fortbildungskurse sowie für die Tätigkeit als hauptverantwortliche Leiterin oder Leiter von Kursen und Lagern im Rahmen von «Jugend und Sport». Bezahlter Kurzurlaub kann hierbei nur für Tage gewährt werden, an welchen eine Arbeitspflicht besteht. An Tagen ohne Arbeitspflicht kann kein bezahlter Kurzurlaub gewährt werden, da diese Tage ohnehin als arbeitsfrei gelten und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht bei der Arbeit erscheinen muss (Frage 8, Merkblatt «Teilzeitarbeit»). Die EO-Entschädigung für gewährte Kurzurlaubstage fällt an den Arbeitgeber.

Artikel 73 Absatz 2 bezieht sich ausschliesslich auf Einsätze im Rahmen von «Jugend und Sport» und nicht auf (freiwillige) Dienstleistungen während des Militär-, Zivilschutz- und Zivildienstes.

4.6 Artikel 88 – Administrative Abwicklung (Leistungsprämie – Ausnahmeregelung Krisenfall)

Es wird an dieser Stelle im Wesentlichen auf die Ausführungen in Ziffer 2.1 verwiesen.

Während der Pandemie waren die einzelnen Organisationseinheiten innerhalb der Kantonsverwaltung sehr unterschiedlich belastet. Bei einigen Organisationseinheiten kam nebst dem ordentlichen Geschäftsgang die Bewältigung der Auswirkungen der Coronapandemie hinzu. Dies führte in nicht wenigen Fällen zu einer sehr hohen Belastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Deren überdurchschnittlichen Effort, der dabei geleistet wurde, machte erst die Bewältigung dieses «Jahrhundert-Ereignisses» möglich. In der geltenden Personalverordnung werden die für die Ausrichtung von Leistungsprämien verfügbaren Mittel im Rahmen des budgetierten Personalaufwandes festgelegt und nach Massgabe der jeweiligen Personalbudgets auf die Organisationseinheiten verteilt. Der Regierungsrat hat seit 2004 stets 0.25 Prozent der Gehaltssumme für die Ausrichtung von Leistungsprämien eingesetzt. Dies entspricht aktuell rund 3 Millionen Franken pro Jahr bzw. rund 250 Franken pro Vollzeiteinheit. Die Direktionen bzw. deren Ämter und Betriebe orientieren sich bei der Ausrichtung von Leistungsprämien an diesem Vorschlagswert, welcher nicht überschritten werden soll. Die Ausrichtung von Leistungsprämien über den vorgegebenen Budgetwert hinaus – indem bspw. auf Reserven innerhalb der bewilligten Produktgruppensaldi zurückgegriffen wird – ist nicht vorgesehen.

Dieser relativ starre Mechanismus wird in aussergewöhnlichen Lagen nicht den tatsächlichen Gegebenheiten gerecht. Es besteht die Gefahr, dass es bei einer hoch belasteten Organisationseinheit aufgrund der zur Verfügung stehenden Mittel bei der Gewährung von Leistungsprämien zu kaum nachvollziehbaren Abwägungen und Priorisierungen oder zur Gewährung von nur sehr geringen Leistungsprämien kommt. Um dies zu verhindern, soll der Regierungsrat die Möglichkeit erhalten, die Mittel in besonderen Fällen zu erhöhen und die Verteilung anders zu regeln.

4.7 Artikel 103 und 105 – Hauptmahlzeiten (Vereinfachung der Bestimmungen)

Artikel 103 hält als Grundsatz fest, dass Hauptmahlzeiten zu entschädigen sind, sofern sie aus dienstlichen Gründen auswärts eingenommen werden. Artikel 105 beinhaltet eine Einschränkung dieses Grundsatzes für Mahlzeiten, welche am Arbeitsort, in dessen Umkreis von 10 Kilometern oder am Wohnort eingenommen werden. In diesem Fall werden Mahlzeiten nur entschädigt, wenn (besondere) dienstliche Gründe vorliegen. In beiden Artikeln werden «dienstliche Gründe» als Grundlage für eine Entschädigung der Hauptmahlzeit genannt. Es ist in der Praxis unklar, wie die beiden Artikel zu verstehen sind. Die Regelung soll deshalb vereinfacht und in der Verordnung nur noch festgehalten werden, dass Hauptmahlzeiten zu entschädigen sind, sofern dienstliche Gründe vorliegen. Was alles im Detail als dienstlicher Grund gelten soll, wird vom Personalamt in geeigneter Weise konkretisiert werden (Eintrag Wissensdatenbank Personalrecht oder Merkblatt). Auch weiterhin wird eine Hauptmahlzeit grundsätzlich zu entschädigen sein, wenn sie aus dienstlichen Gründen nicht am gewohnten Arbeitsort eingenommen werden kann. Die Distanz zwischen Arbeits- und Einsatzort soll jedoch nicht mehr das entscheidende Kriterium sein. Hier kommen geänderte Mobilitätsaspekte zum Tragen. In der heutigen Zeit gehen die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Mittagessen nicht mehr nach Hause. Im Vergleich zu früher legen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grössere Strecken zurück, um an den Arbeitsplatz zu gelangen. Heutzutage existiert im Vergleich zu früher fast überall die Möglichkeit, Essen mitzunehmen (Take away). Diese Umstände sollen Berücksichtigung finden. Die Einnahme von Hauptmahlzeiten am Arbeits- oder Wohnort wird auch in Zukunft nur unter besonderen Umständen entschädigt. Zu erwähnen ist hier beispielsweise die auswärtige Verpflegung im Rahmen einer von der vorgesetzten Person bewilligten Weiterbildung oder wenn eine Hauptmahlzeit aus zwingenden sachlichen Gründen zusammen mit Externen eingenommen werden muss.

4.8 Artikel 111 – Billettkosten (Streichung Mehrfahrtenkarten)

Der erste Satz von Absatz 2 soll gestrichen werden. Die Bestimmung führt in der Praxis zu Anwendungsschwierigkeiten. Mitarbeitende, welche regelmässig die öffentlichen Verkehrsmittel benutzen, verfügen meist über ein Abonnement. Für Mitarbeitende, welche unregelmässig die öffentlichen Verkehrsmittel benutzen, ist es schwierig einzuschätzen, ob sie alle Fahrten der Mehrfachkarten auch tatsächlich nutzen und damit eine Einsparung erzielen würden. Wird eine Mehrfachkarte erworben und dann nicht alle Fahrten genutzt, führt dies nicht zu einer Herabsetzung der Kosten.

4.9 Artikel 114d (neu) – Möglichkeit Bewilligung weiterer für die Aufgabenerfüllung notwendige Auslagen

Für das private Arbeitsvertragsrecht halten die Artikel 327 und 327a OR fest, dass die Arbeitgeber die notwendigen Auslagen als Spesen zu ersetzen haben. Dieser Grundsatz wird für Anstellungsverhältnisse beim Kanton Bern in Artikel 76 PG festgehalten: Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Auslagen ersetzt, die bei der Aufgabenerfüllung entstanden sind. In Artikel 76 Absatz 2 PG wird festgehalten, dass der Regierungsrat das Nähere und die Entschädigungsansätze festlegt. Die Entschädigungsansätze werden jährlich im Regierungsratsbeschluss betreffend Festsetzung der Gehälter, Entschädigungen und des Wertes der Naturalien für das Kantonspersonal (Ansatz-RRB) festgelegt. Die entschädigungsberechtigten Auslagen und Spesen sind in den Artikeln 100 ff. PV festgehalten. In diesen Artikeln werden jedoch nicht alle Spesen und Auslagen genannt, welche bei der Aufgabenerfüllung entstehen können (z.B. Repräsentationsspesen). Dies führt in der Praxis immer wieder zu Unsicherheiten. Konkret ist unklar,

ob Auslagen und Spesen, welche nicht in den Artikeln 100 ff. PV erwähnt sind, dennoch entschädigt werden dürfen oder nicht. Aufgrund des Grundsatzes im OR und in Artikel 76 PG ist indessen klar, dass den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sämtliche aus der Arbeit entstehenden, notwendigen Kosten zu ersetzen sind. In der PV soll daher in einem neuen Artikel 114d festgehalten werden, dass die Direktion, die Staatskanzlei oder die ermächtigte Organisationseinheit den Ersatz von weiteren Auslagen bewilligen können, sofern diese für die Aufgabenerfüllung notwendig sind.

4.10 Artikel 136b – Jahresarbeitszeitsaldo (redaktionelle Präzisierung bei der Abrechnungsperiode)

Artikel 136b Absatz 1 legt fest, dass während einer einjährigen Abrechnungsperiode ein Saldo von höchstens 100 Plusstunden übertragen werden kann. Bei einer Überschreitung dieses Maximalsaldos ist ein Übertrag des Zeitguthabens auf das Folgejahr oder eine Auszahlung bis auf ein Restsaldo von 50 Stunden möglich. Es braucht jeweils die Zustimmung der im Artikel genannten Personen (Mitglied des Regierungsrates). Bei einem Übertrag des Zeitguthabens auf das nächste Jahr braucht es überdies zwingend eine Abbauvereinbarung für die den Höchstsaldo überschreitenden Stunden. Die Möglichkeit der Auszahlung wurde per 1. Januar 2016 in die Personalverordnung aufgenommen. Mit der Einführung der Auszahlungsmöglichkeit wurde gleichzeitig die einjährige Abrechnungsperiode einheitlich auf das Kalenderjahr festgelegt. Zur besseren Verständlichkeit soll im Artikel einheitlich nicht mehr von der einjährigen Abrechnungsperiode, sondern vom Kalenderjahr gesprochen werden. Vor dem 1. Januar 2016 war es den Direktionen, der Staatskanzlei, der Justizleitung sowie den von ihnen ermächtigten Organisationseinheiten möglich, eine andere einjährige Abrechnungsperiode vorzusehen (beispielsweise von August bis Juli). In gewissen Organisationseinheiten gelten bis heute noch solche vom Kalenderjahr abweichende Abrechnungsperioden.

4.11 Artikel 136b – Jahresarbeitszeitsaldo (Änderung der Zuständigkeit für die Bewilligung bei der Justizverwaltungsleitung)

Anlässlich der grossrätlichen Beratung der Änderung des Gesetzes über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft (GSOG) stand die Einführung von Artikel 18 Absatz 1 Buchstabe k1 GSOG zur Debatte, wonach die Kompetenz für die Bewilligung für den Übertrag oder die Kompensation für Jahresarbeitszeitsaldi, die den Höchstsaldo überschreiten, neu der Justizverwaltungsleitung (statt wie bisher dem/der Vorsitzenden) obliegen sollte. In der ersten Lesung (Herbst 2021) wurde diese Änderung an die Kommission zurückgewiesen und seitens der Direktorin der DIJ erörtert, dass die Änderung nicht auf Gesetzesstufe (GSOG), sondern auf Verordnungsstufe (PV) zu erfolgen habe.

4.12 Artikel 136c und 150 – Ausgleich von Zeitguthaben (einheitliche Vorgaben in Bezug auf Rückforderung von Zulagen)

In Artikel 136c ist das Vorgehen in Bezug auf die Auszahlung von positiven und die Rückforderung von negativen Jahresarbeitszeitguthaben (JAZ-Guthaben) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geregelt. Das gleiche wird in Artikel 150 in Bezug auf die Ferienguthaben geregelt. Bei positiven Guthaben sehen beide Bestimmungen vor, dass eine Auszahlung auf der Basis des aktuellen monatlichen Bruttogehalts einschliesslich des 13. Monatsgehalts und ohne allfällige Zulagen erfolgt (Artikel 136c Absatz 2 und Artikel 150 Absatz 2). Bei den negativen Zeitgut-

haben, also den Rückforderungen, sind die Bestimmungen in Bezug auf die Zulagen uneinheitlich. Artikel 136c schreibt in Bezug auf JAZ-Guthaben vor, dass die Rückforderung auf der Basis des aktuellen monatlichen Bruttogehalts einschliesslich des Anteils des 13. Monatsgehalts *und* allfälliger Zulagen erfolgt. Zu viel bezogene Ferien hingegen werden gemäss Artikel 150 Absatz 3 auf der Basis des aktuellen monatlichen Bruttogehalts einschliesslich des Anteils des 13. Monatsgehalts *ohne* allfällige Zulagen berechnet. Bei einem Minussaldo von JAZ-Guthaben werden die ausgerichteten Zulagen demnach zurückgefordert, bei zu viel bezogenen Ferien nicht.

Die Artikel 136c (ehemals Artikel 129a) und 150 wurden per 1. Januar 2013 revidiert. Damals wurde bei beiden Artikeln gleichermassen eingeführt, dass sowohl bei Auszahlungen als auch bei Rückforderungen das 13. Monatsgehalt zu berücksichtigen ist. Als Begründung wurde festgehalten, dass ohne Berücksichtigung des 13. Monatsgehalts eine Ungleichbehandlung zu den Mitarbeitenden entstehe, welche die positiven Zeitguthaben kompensieren. Bei einer Kompensation der Zeitguthaben verlängere sich das Anstellungsverhältnis und es bestehe bis zum Ende der Anstellung Anspruch auf das volle Gehalt inklusive 13. Monatsgehalt. Im Rahmen dieser Revision wurde für die Ferien in Artikel 150 Absatz 3 überdies festgelegt, dass Zulagen nicht berücksichtigt werden, weder bei der Auszahlung noch bei der Rückforderung von Ferien-guthaben. Artikel 136c Absatz 3 (ehemals Artikel 129a Absatz 3) wurde nicht revidiert. Bei den JAZ-Guthaben erfolgt eine Auszahlung ohne Zulagen, eine Rückforderung erfolgt jedoch einschliesslich Zulagen. Weshalb Artikel 150 Absatz 3 revidiert wurde, Artikel 136c Absatz 3 (ehemals Artikel 129a Absatz 3) jedoch nicht, wird im damaligen Vortrag nicht erwähnt. In der Praxis werden die Zulagen auch bei den JAZ-Guthaben nicht zurückgefordert, obwohl dies gemäss Artikel 136c Absatz 3 gemacht werden müsste. Seit wann diese Praxis besteht, kann im Personalamt nicht mehr nachvollzogen werden. Die Praxis könnte ein Hinweis darauf sein, dass Artikel 136c Absatz 3 damals versehentlich nicht angepasst wurde.

Bei der inhaltlichen Beurteilung ist zunächst auf Artikel 64 PG hinzuweisen. Gemäss Artikel 64 Absatz 1 PG hat der Arbeitgeber zu Unrecht erbrachte finanzielle Leistungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zurückzufordern oder zu verrechnen. Es muss demnach in erster Linie beurteilt werden, welche Zulagen zu Unrecht ausgerichtet wurden. Im Kanton Bern sind viele verschiedene Zulagen vorgesehen. Eine Rückforderung von Pikett-, Nacht- und Wochenenddienst wäre beispielsweise nicht möglich, da diese nur ausgerichtet werden, wenn auch ein entsprechender Dienst geleistet wurde. Auch die Rückforderung von Familienzulagen wäre je nach Rückforderungsbetrag nicht statthaft (es werden die vollen Familienzulagen ausgerichtet, sofern ein Gehalt von 612 Franken pro Monat erreicht wird). Bei funktionsbezogenen Zulagen für zusätzliche Aufgaben oder befristete Stellvertretungen müsste genau geprüft werden, ob eine Rückforderung sachgerecht ist. So müsste beispielsweise geprüft werden, ob die entstandenen Minusstunden aus dem fraglichen Zeitraum stammen, in welchem eine entsprechende Zulage ausgerichtet wurde. Sodann kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter geltend machen, sie oder er habe die zusätzlichen Aufgaben oder die Stellvertretung vollständig wahrgenommen und die Minusstunden seien beim ordentlichen Aufgabenbereich entstanden. Es müsste demnach bei jeder einzelnen Zulage im individuellen Einzelfall geprüft werden, ob diese zurückzufordern ist oder nicht. Dies wäre mit einem enormen Zeitaufwand verbunden. Oft wird ein eindeutiger Nachweis, ob die Leistung zu Unrecht ausgerichtet wurde, nicht möglich sein. Aufgrund dieser Ausführungen erscheint es sachgerecht, bei den JAZ-Guthaben die gleiche Regelung vorzusehen wie bei der Rückforderung von zu viel bezogenen Ferien und folglich auf die Rückforderung von Zulagen zu verzichten. Dies insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass gemäss Ziffer 8 der Weisung Jahresarbeitszeit Minusstunden grundsätzlich nur dort möglich sind, wo es die betrieblichen Gegebenheiten zulassen. Die vorgesetzten Personen haben die Möglichkeit, dem Entstehen von Minusstunden vorzubeugen.

In beiden Artikeln wird entsprechend der Vorgaben in Artikel 64 PG die Möglichkeit der Verrechnung und der Rückforderung explizit genannt.

Bei Artikel 136c soll der Ausdruck «Austritt aus dem Kantonsdienst» gestrichen werden. In Artikel 150 wurde dieser Ausdruck bereits im Jahre 2008 durch den Wortlaut «Beendigung des Arbeitsverhältnisses» ersetzt. Dies ist richtig, da beide Ausdrücke das gleiche Ereignis benennen. Bei Artikel 136c wurde der Wortlaut «Beendigung des Arbeitsverhältnisses» per 1. Januar 2020 aufgenommen, jedoch der Wortlaut «Austritt aus dem Kantonsdienst» nicht gleichzeitig gestrichen. Dies soll nun nachgeholt werden.

4.13 Artikel 141 – Voraussetzungen (beim Job-Sharing – Präzisierung)

In Artikel 141 werden die Voraussetzungen beim Job Sharing definiert. Die Praxis hat gezeigt, dass der Wortlaut in Artikel 141 Absatz 2 unklar ist. Mit einer Präzisierung der Bestimmung wird klarer dargelegt, welche Voraussetzungen vorliegen müssen.

4.14 Artikel 142a (neu) – Topsharing

Ein Jobsharing bei einer Führungsfunktion wird als Topsharing bezeichnet. Es handelt sich um Führungsfunktionen, für die im Stellenplan höchstens 100 Prozent vorgesehen sind und die durch zwei Personen übernommen werden. Bereits heute werden einzelne Führungsfunktionen im Topsharing wahrgenommen. Ein Beispiel ist die Leitung des Amtes für Wald und Naturgefahren, welche kürzlich an zwei Personen übertragen wurde. Bei bestehenden Co-Leitungs-Konstellationen wurde angenommen, dass für eine Stelle maximal 100 Stellenprozente zur Verfügung stehen. Da oftmals Mitarbeitende mit hohen Beschäftigungsgraden ein Topsharing übernehmen, führt dies zu geteilten Anstellungen. Die Leitungsposition wird mit je 50 Prozent besetzt, die restlichen Stellenprozente der Topsharing-Partnerinnen und -partner entsprechen einer Anstellung auf einer tieferen Hierarchiestufe. Bei der tiefer eingereihten Anstellung kann die Stellvertretung mit einer zusätzlichen Gehaltsklasse nach Artikel 36 PV abgegolten werden. Wird eine Leitungsstelle von zwei Personen wahrgenommen, deren Beschäftigungsgrade zusammen 100 Stellenprozente oder weniger betragen, gelten die Regeln von Artikel 140 ff. PV zum Jobsharing.

Um die Übernahme von Kaderstellen durch Mitarbeitende mit Teilzeitanstellungen mit mittleren Pensen zu fördern, soll künftig vom Grundsatz abgewichen werden können, dass eine Führungsfunktion höchstens mit 100 Prozenten übernommen werden kann. Ist es aus betrieblicher Sicht sinnvoll, kann eine um bis zu 20 Prozent überlappende Anstellung vorgenommen werden. Insgesamt kann die Führungsstelle in der entsprechenden Gehaltsklasse mit bis zu 120 Stellenprozente besetzt werden. Typische Konstellationen von Co-Leitungen werden Aufteilungen im Umfang von 60 Prozent und 60 Prozent oder 70 Prozent und 50 Prozent sein. Es wird hingegen nicht ausgeschlossen, dass eine Person zusätzlich zu den Leitungsaufgaben noch eine zweite Anstellung übernimmt. Beispielsweise könnte eine Führungsstelle von zwei Personen in einer Aufteilung von 50 Prozent und 70 Prozent übernommen werden und die Person mit 50 Prozent Führungsaufgaben wird zusätzlich im Umfang von 50 Prozent für eine andere Aufgabe angestellt. Die Person hätte damit zwei Anstellungen mit unterschiedlichen Einreihungen. Die Co-Leitung führt zu einer Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Frau und Mann und ist eine Massnahme gegen den Fachkräftemangel, da die Übernahme einer anspruchsvollen Führungsfunktion damit auch Personen ermöglicht wird, die ausschliesslich Teilzeit arbeiten möchten bzw. können. Bei einem überlappenden Topsharing findet jedoch keine Ausweitung des

Stellenplans statt; die überschneidenden Stellenprozente sind innerhalb des Stellenplans zu kompensieren.

Die Vorgabe betreffend das kumulierte Arbeitspensum von 120 Prozent ergibt sich aus den folgenden Feststellungen: In den meisten Fällen sind oberste Kaderfunktionen auf Amts- oder Abteilungsstufe durch Mitarbeitende mit Beschäftigungsgraden zwischen 80 bis 100 Prozent besetzt. Eine um mehr als 20 Prozent überlappende Stellenbesetzung bei einer Stellenübernahme durch zwei Personen wäre gegenüber den alleine führenden Mitarbeitenden nicht opportun und würde den Zeitrahmen überschreiten, der für die Koordination erforderlich ist. Eine Überschneidung von höchstens 20 Prozent entspricht auch den Lösungen bei anderen Arbeitgebern, sofern für das Topsharing zusätzliche Stellenprozente gewährt werden.

Bei einem Topsharing wird die Stellvertretung gemäss Artikel 36 PV abgegolten: Die Honorierung mit einer zusätzlichen Gehaltsklasse ist bei einem Hierarchieverhältnis zwischen zwei Stellen möglich. Bei Mitarbeitenden in einem Topsharing-Modell mit geteilten Anstellungen, kann die Stellvertretung abgegolten werden. Dies für den Teil der Anstellung, der im Stellenplan hierarchisch tiefergestellt ist. Beim Sonderfall der gleich eingereichten Co-Leitung im Umfang von 120 Prozent liegt kein Unterstellungsverhältnis vor. Die gegenseitige Stellvertretung wird mit der überlappenden Anstellung von 20 Prozent honoriert. In besonderen Fällen kann eine Stellvertretung durch eine dritte Person begründet sein und honoriert werden, sofern die entsprechende Stelle gemäss Stellenplan unterstellt und tiefer eingereicht ist.

Es besteht kein Anspruch auf die Schaffung von Co-Leitungen. Gemäss Artikel 141 Absatz 1 PV entscheidet die Anstellungsbehörde, ob eine Funktion oder ein Arbeitspensum im Jobsharing bzw. bei Führungspositionen im Topsharing besetzt wird. Dabei sind die Beurteilungskriterien gemäss Artikel 141 Absatz 2 PV zu beachten. Es muss unter anderem die Möglichkeit zur gemeinsamen Wahrnehmung der Verantwortung und der Kompetenzen gegeben sein. Bei einem Topsharing gelten sinngemäss die Regeln des Jobsharings gemäss den Artikeln 140 bis 142 PV. Das bedeutet, dass ausschliesslich das «hybride Jobsharing» möglich ist. Zwei Personen haben demnach die gemeinsame Verantwortung für eine Stelle, verfügen aber jeweils über eigene Teilzeitarbeitsverträge. Bei einer Veränderung der Voraussetzungen, z. B. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses von einer der Topsharing-Partnerinnen bzw. einem der Topsharing-Partner, ist die Situation neu zu beurteilen. Dies gilt ebenfalls, wenn eine Person den Beschäftigungsgrad ändern möchte und als Folge davon die Grenze von 120 Prozent überschritten würde. Die für eine Co-Leitungsstelle besetzten Stellenprozente sind hinsichtlich der Einhaltung des Stellenplans vollumfänglich zu berücksichtigen. Es erfolgt keine Ausweitung des Sollbestands. Vom Topsharing ausgenommen sind Stellen, bei denen besondere gesetzliche Regelungen bestehen. So können beispielsweise Stellen von Regierungsstatthalterinnen und Regierungsstatthaltern nicht mit mehr als 100 Prozent besetzt werden.

4.15 Artikel 144 – Ferienanspruch (Vereinheitlichung des Anspruchs)

Gemäss Artikel 144 liegen für das Kantonspersonal in den Gehaltsklassen 19 bis 30 die Altersgrenzen für den Bezug von drei resp. fünf weiteren Ferientagen jeweils fünf Jahre tiefer als für das Kantonspersonal in den Gehaltsklassen 1 bis 18. Der Ferienanspruch erhöht sich für Mitarbeitende ab Gehaltsklasse 19 bereits ab dem 45. Altersjahr von 25 auf 28 Tage, während dies für die übrigen Mitarbeitenden erst ab dem 50. Altersjahr der Fall ist. Eine weitere Erhöhung von 28 auf 33 Tage erfolgt sodann ab dem 55. bzw. dem 60. Altersjahr. Auf die gesamte Erwerbskarriere ergibt dies einen um 40 Tage höheren Ferienanspruch für Mitarbeitende in den Gehaltsklassen 19 bis 30 (5 Jahre lang drei Tage plus 5 Jahre lang fünf Tage mehr Ferien). Die Ausgangslage ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

Alter	Ferienanspruch Gehaltsklassen 1 bis 18	Ferienanspruch Gehaltsklassen 19 bis 30*
Bis 20. Altersjahr	28 Tage	28 Tage
21. - 44. Altersjahr	25 Tage	25 Tage
45. - 49. Altersjahr	25 Tage	28 Tage
50. - 54. Altersjahr	28 Tage	28 Tage
55. - 59. Altersjahr	28 Tage	33 Tage
Ab 60. Altersjahr	33 Tage	33 Tage

* Der Ferienanspruch für Mitarbeitende im Modell der Vertrauensarbeitszeit VAZ beträgt unabhängig vom Alter 33 Tage (betrifft aktuell rund 150 Personen).

Diese Regelung - bisweilen auch als «Kaderprivileg» bezeichnet - geht auf eine alte Gesetzgebung zurück, welche bis Ende 1996 gegolten hat. Damals lag die Grenze für das «Kaderprivileg» bei der Gehaltsklasse 17. Dabei handelte es sich um die Einstiegsklasse für wissenschaftliche Mitarbeitende und Adjunkte, die von der Ausbildung oder von der Hierarchie her als mittleres Kader eingestuft waren. Mit dem Übergang zum neuen Lohnsystem BEREBE wurde im Sinne einer Besitzstandswahrung die Grenze für das «Kaderprivileg» bei der Gehaltsklasse 19 festgelegt. Nicht mehr eruiert werden konnte, weshalb in der Gesetzgebung über Ferien, Urlaub und dienstfreie Tage des Staatspersonals vor 1996 ein von der Gehaltsklasse abhängiger Ferienanspruch eingeführt worden war. Aus heutiger Sicht erscheint diese Regelung jedoch nicht mehr zeitgemäss. Sie wird insbesondere von den Personalverbänden in Frage gestellt, welche eine einheitliche Bestimmung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bevorzugen. Der Regierungsrat wurde bereits im Hinblick auf die PV-Teilrevision 2021 mit diesem Anliegen befasst, wobei unter anderem die Regelungen anderer öffentlicher Arbeitgeber berücksichtigt wurden. Dieser Vergleich ergab, dass einzig der Kanton Bern nebst dem Lebensalter eine zusätzliche Differenzierung des Ferienanspruchs nach Gehalts- oder Lohnklassen vornimmt. Obschon sachlich kaum bestritten, stellte der Regierungsrat damals eine Vereinheitlichung des Ferienanspruchs zu Gunsten anderer personalpolitischer Vorhaben - u.a. Verbesserungen bei den Zulagen für Nacht-, Wochenend- und Pikettdiensten - zurück.

Eine Vereinheitlichung des Anspruchs zu Gunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, d.h. eine generelle Festlegung der Altersschwellen für den höheren Ferienanspruch bei 45 bzw. 55 Jahren hat eine Verbesserung der Anstellungsbedingungen für rund zwei Drittel des Personals (in den GK 1 bis 18) zur Folge¹. Aus betrieblicher Sicht resultiert durch die zusätzlichen Ferientage der betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein geringer Kapazitätsverlust, welcher in den meisten Verwaltungseinheiten mittels organisatorischer Massnahmen oder durch Effizienzsteigerungen kompensiert werden sollte. Jedoch dürften sich die höheren Ferienabwesenheiten bei jenen Organisationseinheiten bemerkbar machen, welche rund um die Uhr einen sicheren Betrieb mit entsprechender Präsenz des Personals gewährleisten müssen. Davon betroffen sind primär die Kantonspolizei sowie die Anstalten und Gefängnisse im Strafvollzug. Berechnungen des Personalamts haben ergeben, dass hierfür der Sicherheitsdirektion Ressourcen in Form von 9,4 zusätzlichen Stellen zugestanden werden müssen². Dieser Berechnung liegt die Annahme zu Grunde, dass die Kapazitätsreduktion zu 75 Prozent in Form von zusätzlichen Stellen

¹ Die Vereinheitlichung könnte theoretisch auch erreicht werden, indem für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der heutige Ferienanspruch der Gehaltsklassen 1 bis 18 gelten würde, was folglich für rund ein Drittel des Personals in den GK 19 bis 30 eine Verschlechterung der Anstellungsbedingungen bedeuten würde und dementsprechend Widerstände auslösen dürfte. Ferner liesse sich ein (theoretisches) Einsparpotenzial infolge leicht höherer Kapazitäten kaum sinnvoll realisieren.

² Der Regierungsrat hat die betreffenden Stellen anlässlich seiner finanzpolitischen Klausuren zur Erarbeitung des Budgets 2024 und des Aufgaben-/Finanzplans 2025-2027 bereits bewilligt.

und zu 25 Prozent in Form von anderweitigen, organisatorischen oder effizienzsteigernden Massnahmen (d.h. analog der übrigen Verwaltung) aufgefangen werden soll.

Mit der Angleichung des Ferienanspruchs kann einem langjährigen Anliegen der Sozialpartner Rechnung getragen und die Anstellungsbedingungen für rund zwei Drittel des Personals verbessert werden. Die Massnahme trägt somit auch zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität bei.

4.16 Artikel 154 – Arbeitsausfall aus dienstlichen Gründen (Ausnahmeregelung Krisenfall)

Es wird an dieser Stelle im Wesentlichen auf die Ausführungen in Ziffer 2.1 verwiesen.

Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber die Betriebsrisiken: Hat die Arbeitsverhinderung ihren Grund in betrieblichen Umständen, wie etwa mangelnder Auftragslage, fehlender Arbeitsmittel oder ausgebliebener Rohstofflieferungen sowie ausgefallener Gerätschaften oder Maschinen des Arbeitgebers, so ist nach Lehre und Rechtsprechung der Lohn der Arbeitnehmenden trotzdem geschuldet (sog. Annahmeverzug des Arbeitgebers). Diese «klassische» Aufteilung der Risikospähren zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden kommt bei einem gesamtstaatlichen bzw. schweizweiten Schadensereignis an ihre Grenzen. Dass diesfalls die höhere Gewalt einzig und alleine dem Arbeitgeber anzulasten wäre, ist umstritten (während der Pandemie hat der Regierungsrat die Gewährung des ausserordentlichen bezahlten Kurzurlaubs davon abhängig gemacht, dass vorgängig bestehende positive Zeitguthaben abgebaut werden mussten; dazu RRB 307/2020 vom 25. März 2020).

Ob und inwieweit ein Bezug von Zeitguthaben angeordnet werden kann, ist insbesondere davon abhängig, um welche Art von Zeitguthaben es sich handelt. Auch bei einem krisenbedingten, angeordneten Zeitbezug ist ein gewisser Stufenbau zu beachten, da die einzelnen Zeitguthaben unterschiedliche Zwecke beinhalten.

Gemäss den personalrechtlichen Grundlagen im Kanton Bern bestehen drei Formen von möglichen (positiven) Zeitguthaben:

1. Jahresarbeitszeitguthaben (JAZ-Guthaben) aus angeordneter oder betrieblich notwendiger Mehrarbeit (inklusive Zeitgutschriften, insbesondere für Nachtarbeit). Ausgenommen von solchen Guthaben sind Mitarbeitende mit Vertrauensarbeitszeit (siehe Artikel 136b).
2. Langzeitkontoguthaben (LZK-Guthaben) aus nicht bezogenen Ferien (siehe Artikel 160a).
3. Laufender Ferienanspruch (abgestuft nach Alter und Gehaltsklasse, siehe Artikel 144).

Bei positiven JAZ-Guthaben ist ein Abbau den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am ehesten zumutbar (wie erwähnt, wurde hiervon während der Pandemie auch Gebrauch gemacht). Sehr wohl mag unter normalen Bedingungen beim Bezug von Überzeit eine gewisse «Vorlaufzeit» und minimale Rücksichtnahme auf die Freizeitgestaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefordert sein (nach Artikel 321c OR sind Überstunden im Einverständnis mit den Arbeitnehmenden innert einem angemessenen Zeitraum durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer auszugleichen. Das Arbeitsgesetz [ArG; SR 822.11] sieht für die Kompensation von Überzeit grundsätzlich eine Frist von 14 Wochen vor. Diese Regeln gelten aber allesamt nicht für die Zentralverwaltungen von Bund, Kantone und Gemeinden). Die Lage während einer gesamtstaatlichen Krise – vor allem wenn diese längere Zeit andauert – erfordert jedoch unter Umständen ausserordentliche Schritte. Einen absoluten Anspruch, positive JAZ-Guthaben gleichsam zu «horten», gibt es im Personalrecht des Kantons Bern nicht. Dies ergibt sich letztlich auch aus dem Grundsatz, dass über die Soll-Arbeitszeit hinausgehende Zeitguthaben auf ein Minimum zu

beschränken sind, sowie aus der Treuepflicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber dem Arbeitgeber Kanton Bern. Selbstverständlich würde ein solcher Abbau nur positive JAZ-Guthaben beinhalten. Die Anordnung, das JAZ-Konto ins Negative fallen zu lassen, käme unter Umständen einer einseitig erzwungenen Pensenreduktion gleich (da ein Negativsaldo gemäss Personalrecht allenfalls zu einer Rückforderung bzw. einer Gehaltskürzung führen kann).

Bei den LZK-Guthaben können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Artikel 160f von ihren Vorgesetzten angewiesen werden, ihre Guthaben aus betrieblichen Gründen angemessen abzubauen. Auf die Bedürfnisse der betroffenen Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist soweit möglich Rücksicht zu nehmen. Die Anweisung hat mit einer angemessenen Ankündigungsfrist zu erfolgen. Bei den LZK-Guthaben handelt es sich letztlich um «angesparte» Ferien. Aus diesem Grund ist die Anordnung zum Bezug rechtlich an bestimmte Voraussetzungen geknüpft, insbesondere was die Ankündigungsfrist für den Bezug betrifft. Aus Sicht der Finanzdirektion ist deshalb mit der (kurzfristigen) Anordnung zum Bezug von LZK-Guthaben auch im Krisenfall eher zuzuwarten. Sollte sich die Lage jedoch in einer Krise erheblich verschärfen, etwa aufgrund längerfristiger Beschränkungen in der Bewegungsfreiheit der Bürgerinnen und Bürger, so wäre zumindest ein teilweiser Bezug von LZK-Guthaben zu gegebener Zeit ins Auge zu fassen.

Bei laufenden Ferienguthaben ist dagegen grösste Zurückhaltung geboten. (Laufende) Ferien dienen der Erholung innerhalb der jeweiligen Abrechnungsperiode. Selbst in Krisensituationen soll hier der Ferienplanung (diese ist letztlich auch bei einer möglichen Reisebeschränkung zu beachten, da der Ferienzweck auch am Wohndomizil erfüllt werden kann) hinreichend Nachachtung verschafft werden, insbesondere, wenn Betreuungspflichten gegenüber eigenen oder im selben Haushalt lebenden Kindern wahrzunehmen sind.

Insgesamt soll dem Regierungsrat – unter Beachtung der vorstehenden Ausführungen – im Ausnahmefall die Möglichkeit eingeräumt werden, bei betrieblich bedingten Dienstaussfällen – insbesondere aufgrund einer Notlage oder einer Katastrophe – für das Kantonspersonal den vorgängigen Abbau von Zeitguthaben anordnen zu können.

4.17 Artikel 156 Absatz 2 – Bezahlter Kurzurlaub (Ausnahmeregelung Krisenfall)

Es wird an dieser Stelle im Wesentlichen auf die Ausführungen in Ziffer 2.1 verwiesen.

In Absatz 2 von Artikel 156 wird der Einschub «insbesondere bei Naturereignissen» gestrichen, um eine redaktionelle Einheit mit den anderen Ausnahmeklauseln sicherzustellen. Darüber hinaus wird festgehalten, dass die Gewährung von ausserordentlichem bezahltem Kurzurlaub mit dem vorgängigen Abbau von positiven Zeitguthaben verknüpft werden kann (hierzu wird im Weiteren auf die Ausführungen in der vorherigen Ziffer verwiesen).

4.18 Artikel 160b – Langzeitkonto – (Vorübergehende Überschreitung Maximalsaldo bei BG-Reduktion und Ausnahmeregelung Krisenfall)

Das Langzeitkonto (LZK)-Guthaben wird in Zeit (Stunden/Tage) geführt. Der maximale Saldo von 50 Tagen bezieht sich auf Arbeitstage entsprechend der Soll-Arbeitszeit gemäss Beschäftigungsgrad. Bei einer Reduktion des Beschäftigungsgrads reduziert sich die Soll-Arbeitszeit an einem Arbeitstag. Das LZK-Guthaben kann sich dadurch rein rechnerisch erhöhen, ohne dass dem Konto Ferientage gutgeschrieben wurden. Reduziert ein Mitarbeiter seinen Beschäftigungsgrad von 100 auf 80 Prozent, wird aus seinem LZK-Guthaben von 40 Arbeitstagen ein Guthaben von 50 Arbeitstagen. Würde der Beschäftigungsgrad auf 70 Prozent gesenkt, würde

der Maximalsaldo von 50 Arbeitstagen überschritten. Der Mitarbeiter müsste folglich einen Teil seines Langzeitkontos beziehen, um kein Guthaben entschädigungslos zu verlieren. In der Praxis werden solche Konstellationen oft erst spät gegen Ende Jahr erkannt. Die Situation ist meist sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Vorgesetzten unbefriedigend. Eine frühzeitige Absprache über den Bezug des LZK-Guthabens ist nicht mehr möglich. Die Mitarbeitenden können die freie Zeit nicht mehr sinnvoll nutzen, da die Planungs- bzw. Vorbereitungszeit zu knapp ist. Diesem Anliegen aus der Praxis soll Rechnung getragen werden. Bei einer Reduktion des Beschäftigungsgrads soll der maximal zulässige Saldo in dem Jahr, in welchem die Änderung des Beschäftigungsgrads erfolgt, einmalig überschritten werden dürfen. Damit erhalten die betroffenen Mitarbeitenden die Möglichkeit, die den maximal zulässigen Saldo übersteigenden Tage im Folgejahr zu beziehen. Am Ende des darauffolgenden Jahres muss die Maximalgrenze von 50 Arbeitstagen gemäss Beschäftigungsgrad wieder eingehalten werden.

Im neuen Absatz 4 wird festgelegt, dass der Regierungsrat in den bereits beschriebenen (dazu Ziffer 2.1.) besonderen Fällen befristet den Höchstsaldo des Langzeitkontos erhöhen (bzw. auf eine andere Abrechnungsperiode übertragen) kann.

4.19 Anpassung der Bezeichnung «Justizverwaltungsleitung» für «Justizleitung»

Im Rahmen der Verfassungs- und Gesetzesänderungen «Justizverfassung und Massnahmen aus der Evaluation der Justizreform» wird neu die Bezeichnung «Justizverwaltungsleitung» und nicht mehr «Justizleitung» verwendet. Die entsprechenden Bezeichnungen in der Personalverordnung werden angepasst. Es betrifft die Artikel 2, 10, 11, 12, 14, 30a, 35, 38, 42, 43, 45, 46, 136b, 136f, 160g, 195, 197 und 211.

4.20 Anhang 1

Folgende Anpassungen stützen sich auf vom Regierungsrat beschlossene Einreichungsentscheide:

- 1220/2022 vom 23. November 2022: Anpassung der Einreihung der Funktionen in der Lehre, der Beratung und der Führung INFORAMA.
- 1302/2022 vom 7. Dezember 2022: Anpassung der Funktionen im Bereich Finanzen und Controlling auf Grund der laufenden Anpassung der Richtpositionsumschreibungen zur PV (RPU), vgl. RRB 1214/2021, Teilrevision Gehaltssystem für das Kantonspersonal. Ergebnis-sicherung.
- 1342/2022 vom 14. Dezember 2022: Die Funktion Vorsteherin/Vorsteher der Kantonalen Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern wird in die GK 25 eingereiht.

Weitere Änderungen des Anhangs 1 ergeben sich aus der laufenden Überarbeitung der RPU, die gemäss 1214/2021 in mehreren Phasen erfolgt. Die vorgeschlagenen Änderungen wurden in den letzten Monaten durch die Bewertungskommission geprüft und sollen im Rahmen dieser Teilrevision umgesetzt werden. Es handelt sich um die Funktionen aus den folgenden RPU-Ketten:

- Handwerk und Betrieb
- Technik
- Projektleitung Bau

– Personalwesen

Anlässlich der Überarbeitung der RPU wurde festgestellt, dass die Funktionen «Zivilstandsbeamtin/Zivilstandsbeamter I, II, III» auch in die jeweilige Funktion der «allgemein-administrative Funktionen, Fachbearbeitung und wissenschaftliche Arbeit» eingereiht werden können. Die Einreichungen bleiben unverändert. Die Funktionen «Zivilstandsbeamtin/Zivilstandsbeamter I, II und III» werden im Anhang 1 gestrichen.

Zudem wurde festgestellt, dass die Funktionen aus dem Bereich Landwirtschaft nicht mehr verwendet werden. Die Funktionen «Betriebsleiterin/Betriebsleiter Landwirtschaft I, II», «Werkführerin/Werkführer Landwirtschaft I, II, III» sowie «landwirtschaftliche Berufsarbeiterin/landwirtschaftlicher Berufsarbeiter I, II» werden im Anhang 1 gestrichen. Das Gleiche gilt für die Funktion «Pfarrverweserin/Pfarrverweser I».

Die Funktion «28 Stabschefin/Stabschef der Justizleitung*» heisst neu «28 Stabschefin/Stabschef der Justizverwaltungsleitung*» (siehe dazu die Ausführungen in der vorhergehenden Ziffer).

In der französischsprachigen Version wird die Funktion « Collaboratrice/Collaborateur du service de nettoyage » durch « Travail de nettoyage » ersetzt.

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

Artikel 35 Absatz 6 (neu) Arztzeugnis

Es wird an dieser Stelle auf die obigen Ausführungen zu Artikel 57 Absatz 4 (neu) PV verwiesen. Die Bestimmung soll analog auch für die Lehrkräfte eingeführt werden. Da die Meldepflicht, resp. das Arztzeugnis in Artikel 35 LAV besonders geregelt ist, bedarf es einer indirekten Änderung dieser Bestimmung. Es wird ein neuer Absatz 6 geschaffen, der inhaltlich Artikel 57 Absatz 4 PV entspricht.

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

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

6. Finanzielle Auswirkungen

Die mitarbeiterfreundlichere Handhabung der EO-Entschädigung bei Kursen im Rahmen von «Jugend und Sport» sowie die Änderungen beim Mutterschaftsurlaub bzw. beim Urlaub des andern Elternteils haben geringfügige finanzielle Auswirkungen. Beim Topsharing nach Artikel 142a PV gilt für die gesamte Anstellung, d.h. für mehr als 100 Stellenprozente, die Einreihung der Führungsstelle. Damit wird z.B. eine Abteilungsvorstellenstelle zu 120 Stellenprozenten in die GK 25 eingereiht. Die Höhe der Mehrkosten ist davon abhängig, wie viele derartige Verhältnisse bewilligt und ob zusätzlich auch Stellvertretungen abgegolten werden. Es wird davon ausgegangen, dass es weiterhin Einzelfälle bleiben werden.

Für die Vereinheitlichung des Ferienanspruchs werden der Sicherheitsdirektion zusätzliche Ressourcen in Form von 9,4 Stellen gewährt, was zu jährlichen Mehrkosten von rund CHF 1.2 Millionen führt. Die Massnahme kann dennoch kostenneutral im Vergleich zur bisherigen Planung umgesetzt werden: Nachdem bestehende Lohnrückstände im Vergleich zum Konkurrenzumfeld in den letzten Jahren aufgeholt werden konnten (sogenannte «Delle»), hat der Regierungsrat im Planungsprozess 2023 die ordentlich budgetierten Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg beim Kantonspersonal von 0.7 Prozent auf 0.5 Prozent reduziert (und gleichzeitig jedoch zusätzliche Mittel für den Ausgleich der Teuerung aufgenommen). Damit stehen unter Berücksichtigung der nicht zu budgetierenden Rotationsgewinne von voraussichtlich 0.8 Prozent gesamthaft Mittel im Umfang von 1.3 Prozent für den individuellen Gehaltsaufstieg zur Verfügung. Diese Mittel reichen nach Beseitigung der erwähnten Rückstände und gemäss aktuellen Berechnungen aus, um die Ziele des Gehaltssystems zu erreichen. Durch die Reduktion der ordentlich budgetierten Mittel resultiert eine jährlich wiederkehrende Einsparung von CHF 2.3 Millionen. Damit können die Kosten für die zusätzlichen Stellen aufgewogen werden.

7. Personelle und organisatorische Auswirkungen

Die Vorlage hat keine personellen oder organisatorischen Auswirkungen.

8. Auswirkungen auf die Gemeinden

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

9. Auswirkungen auf die Volkswirtschaft

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

10. Antrag

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

Bern,

Die Finanzdirektorin:

Astrid Bärtschi