



Vortrag

Datum RR-Sitzung: 16. September 2020
Direktion: Finanzdirektion
Geschäftsnummer: 2018.FINPA.178
Klassifizierung: Nicht klassifiziert

Totalrevision der Stellenvermittlungsverordnung (StvV)

Inhaltsverzeichnis

1.	Zusammenfassung	2
2.	Rechtsgrundlagen	2
3.	Ausgangslage	2
4.	Grundzüge der Vorlage	3
5.	Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln	4
5.1	Titel: 1 Allgemeine Bestimmungen	4
5.1.1	Artikel 1 – Zweck	4
5.1.2	Artikel 2 – Geltungsbereich	4
5.1.3	Artikel 3 – Grundsätze	6
5.2	Titel: 2 Organisation	6
5.2.1	Artikel 4 – Zentrale Personalkoordinationsstelle (ZPS)	6
5.2.2	Artikel 5 – Verwaltungsinterne Koordination	7
5.2.3	Artikel 6 – Unterstützungsmassnahmen	7
5.3	Titel: 3 Verfahren	8
5.3.1	Artikel 7 – Meldepflichten der Organisationseinheiten	8
5.3.2	Artikel 8 – Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	8
5.3.3	Artikel 9 – Stellenangebot	9
5.3.4	Artikel 10 – Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	9
5.3.5	Artikel 11 – Berichterstattung der ZPS	10
5.4	Titel: 4 Zumutbarkeit einer Stelle	10
5.4.1	Artikel 12 – Herabsetzung des Gehalts	10
5.4.2	Artikel 13 – Arbeitsweg	12
5.4.3	Artikel 14 – Befristete Anstellung	12
5.5	Titel: 5 Schlussbestimmungen	13
5.5.1	Artikel 15 – Übergangsbestimmungen	13
5.5.2	Artikel 16 – Inkrafttreten	13
5.6	Indirekte Änderung der Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte	13
6.	Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik und anderen wichtigen Planungen	13
7.	Auswirkungen auf Finanzen, Organisation, Personal, IT und Raum	13
8.	Auswirkungen auf die Gemeinden	13
9.	Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft	13
10.	Antrag	14

1. Zusammenfassung

Mit der vorliegenden **Totalrevision soll eine griffige Verordnung geschaffen werden**, um der Zielsetzung der Gesetzgebung – nämlich der **sozialverträglichen Umsetzung von Umstrukturierungen der Organisationseinheiten** des Kantons Bern – auch **für die Zukunft nachzukommen**.

Der Kanton Bern vollzog in den letzten Jahren grössere Reformprojekte, wie insbesondere die Verselbständigung der psychiatrischen Kliniken oder der Schliessung des Jugendheims Prêles. Diese Projekte blieben nicht ohne Wirkung auf den Stellenbestand in der kantonalen Verwaltung: Im Zuge der Umsetzung mussten etliche Stellen aufgehoben und Personal neu vermittelt werden, was wiederum umfassenden Anpassungsbedarf im Regelwerk der bisherigen Stellenvermittlungsverordnung offenlegte. **Die heute geltende Verordnung ist in wesentlichen Teilen nicht mehr praxisgerecht**. Aufgrund des hohen Anpassungsbedarfs wird eine Totalrevision gegenüber einer partiellen Anpassung von Bestimmungen vorgezogen.

2. Rechtsgrundlagen

- Artikel 30 Absatz 3 und Artikel 31 Absatz 2 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01)

3. Ausgangslage

Der Regierungsrat des Kantons Bern erliess 1996 eine erste Stellenvermittlungsverordnung. Dies, um die Auswirkungen der damaligen Massnahmenpakete zur Sanierung der Kantonsfinanzen auf das kantonale Personal sozialverträglich abzufangen. Die betroffenen Personen sollten möglichst nicht entlassen, sondern verwaltungsintern an andere, wieder zu besetzende Stellen weitervermittelt werden. 1999 wurde – bedingt durch eine Teilrevision des Personalgesetzes, die am 1. Juli 1999 in Kraft trat – eine erste Totalrevision der Stellenvermittlungsverordnung erforderlich.

Mit der Teilrevision 2003 der Stellenvermittlungsverordnung wurde die sich in der Praxis immer weiter ausdehnende Beratungstätigkeit der Zentralen Personalkoordinationsstelle (ZPS) wieder auf den ursprünglichen Zweck zurückgeführt. Für allgemeine Konfliktsituationen wurde ergänzend zur ZPS eine Ansprechstelle für das Personal (ASP) bei der Finanzdirektion (Personalamt) geschaffen (zum Ganzen siehe Vortrag der Finanzdirektion vom 23. Juni 2003).

Die heute geltende Stellenvermittlungsverordnung erging wiederum im Rahmen einer Totalrevision; sie ist seit dem 1. Juli 2005 in Kraft. Auslöser der Revision war damals das auf den gleichen Zeitpunkt inkrafttretende neue Personalgesetz (zum Ganzen: Vortrag des Regierungsrats betreffend das Personalgesetz, in Tagblatt des Grossen Rates Juni 2004 [Beilage 20]). Mit der Änderung dieser formellen Rechtsgrundlage mussten die Folgeerlasse, also auch die Stellenvermittlungsverordnung, überarbeitet werden. Obwohl die Kernpunkte der alten Stellenvermittlungsverordnung grossmehrheitlich übernommen wurden, erfolgten diverse Ergänzungen. So wurde etwa der Verordnungszweck und die einzubeziehenden Personalkategorien ausgedehnt, die Weiterversicherung des bisherigen Gehalts geregelt und Zumutbarkeitsregelungen für eine neue Stelle ergänzt. Seit 2005 ist die Stellenvermittlungsverordnung – bis auf kleinere Anpassungen – unverändert geblieben.

4. Grundzüge der Vorlage

Mit der Totalrevision der Stellenvermittlungsverordnung werden im Wesentlichen Doppelspurigkeiten oder Unklarheiten im Verhältnis zum Personalgesetz (PG; BSG 153.01) und zur Personalverordnung (PV; BSG 153.011.1) eliminiert und redaktionelle Präzisierungen vorgenommen. Der **strukturelle Aufbau** der neuen Stellenvermittlungsverordnung ist gegenüber den bisherigen Fassungen – soweit möglich – thematisch **stärker entflechtet und übersichtlicher gestaltet**.

Die neue Stellenvermittlungsverordnung **äussert sich nicht mehr zur Weiterversicherung des bisherigen Gehalts** (siehe Artikel 31 Absatz 2 PG): Seit der Strukturreform der zweiten Säule im Jahr 2012 obliegt es der zuständigen Vorsorgeeinrichtung, die Leitplanken der Versicherungsmöglichkeiten festzulegen. Insoweit wird die damals im PG geäusserte Absicht zwischenzeitlich durch das Bundesrecht übersteuert.

Mehr **Rechtssicherheit für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** soll die **neue Informationsfrist von mindestens 9 Monaten schaffen**. Bislang sah die Stellenvermittlungsverordnung lediglich eine Ordnungsfrist von 12 Monaten vor, diese konnte über-, aber eben auch unterschritten werden. Die Aufhebung der Stelle bedeutet einen gravierenden Eingriff in das wirtschaftliche Fortkommen der oder des Betroffenen. Mit einer längeren Informationsfrist, sprich also der Frist zur Ankündigung des bevorstehenden Stellenverlusts, werden die Möglichkeiten zur Vermittlung einer Ersatzlösung erheblich verbessert. Dies zeigt die Praxis der ZPS. Letztlich macht eine verbesserte Integration der vom Stellenverlust bedrohten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in eine neue Anstellung für den Kanton Bern finanziell Sinn: Entlassungen führen oft zur Leistung von Abgangsentschädigungen und Sonderrenten und damit zu hohen Kosten ohne eigentlichen Gegenwert für den Arbeitgeber.

In der neuen Stellenvermittlungsverordnung beibehalten wird der Aufgabenkatalog der ZPS. Deren Informations-, Unterstützungs- und Begleitfunktion hat sich in der Vergangenheit vielfach bewährt.

Die **weiteren Eckpunkte der Totalrevision** der Stellenvermittlungsverordnung sehen wie folgt aus:

- Neu sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in befristeten Anstellungen sowie die Verwaltungsleitungen der Hochschulen bei Stellenaufhebungen ebenfalls von den Unterstützungsmassnahmen der ZPS profitieren können. Der Geltungsbereich wird somit weiter gefasst als bisher.
- Es wird inskünftig nicht mehr zwischen einer befristeten neuen Stelle in der Kantonsverwaltung und einer solchen ausserhalb der Kantonsverwaltung unterschieden. In beiden Fällen erfolgt die Verschuldensfeststellung mit Auflösung der angestammten Anstellung. Das Einkommen aus der neuen befristeten Anstellung wird an mögliche Leistungen aus der Stellenaufhebung angerechnet.
- Die frühere Möglichkeit einer Versuchszeit bei verwaltungsexternen Arbeitgebern wird nicht in die neuen Bestimmungen übernommen. Dieses Instrument hat sich in der Praxis nicht bewährt.
- Die Tabelle mit den abgestuften zumutbaren Gehaltseinbussen wird der seit 1. Juli 2005 gewährten Lohnentwicklung in der Verwaltung angepasst. Eine zusätzliche Härtefallklausel («Besondere Härte») zu den Gehaltskürzungen ist nicht mehr vorgesehen. Einerseits ist mehr als fraglich, ob hierfür überhaupt eine hinreichende Grundlage im PG besteht, andererseits war diese so offen formuliert, dass sie in der Praxis viele Fragen aufwarf.

5. Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln

5.1 Titel: 1 Allgemeine Bestimmungen

5.1.1 Artikel 1 – Zweck

Gemäss Artikel 30 Absatz 3 des Personalgesetzes (PG; BSG 153.01) sieht der Regierungsrat durch Verordnung Massnahmen vor, um die Stellenvermittlung zu erleichtern und Entlassungen infolge Aufhebung von Stellen nach Möglichkeit zu vermeiden oder durch Finanzierung von flankierenden Massnahmen sozial verträglich zu gestalten. Die Stellenvermittlungsverordnung (StvV) regelt die weitere Umsetzung dieses Auftrags.

Der Zweck der Stellenvermittlungsverordnung ergibt sich somit im Wesentlichen aus Artikel 30 PG: Primär soll die (Wieder-)Eingliederung der von einer Entlassung bedrohten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Arbeitsprozess angestrebt werden. Dies kann verwaltungsintern oder -extern erfolgen, etwa durch flankierende Unterstützungsmassnahmen (bspw. mittels Einzel- oder Gruppenoutplacements). Entlassungen sind soweit möglich zu vermeiden.

5.1.2 Artikel 2 – Geltungsbereich

Die Stellenvermittlungsverordnung findet grundsätzlich auf alle Anstellungsverhältnisse des Kantons Bern Anwendung, soweit diese nicht explizit davon ausgenommen sind. Unter den «betrieblichen» Anwendungsbereich fallen demnach auch die drei kantonalen Hochschulen, als kantonale öffentlich-rechtliche Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit.

Wie bis anhin sind bestimmte Personalkategorien ganz oder teilweise vom Anwendungsbereich ausgenommen. Dies betrifft Funktionen, die teils hoch spezifische Aufgaben wahrnehmen und deren Vermittlungschancen durch die ZPS erfahrungsgemäss als gering eingestuft werden müssen bzw. für die in der Zentralverwaltung keine Vakanzen in Aussicht stehen.

Ganz oder teilweise ausgenommen vom Geltungsbereich sind demnach:

- **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Polizeistatus (im Sinne von Art. 156 Polizeigesetz [PoIG; BSG 551.1]), soweit dies die Artikel 3 – 7 und 11 betrifft:**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Polizeistatus sind vom Geltungsbereich der Stellenvermittlungsverordnung ausgenommen, soweit dies die Vermittlungstätigkeit durch die ZPS betrifft. Aufgrund der Spezialität dieser Funktionen macht die Unterstützung durch die ZPS keinen Sinn. Für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird sich eine Weiterbeschäftigung nur in einem sehr eng beschränkten Rahmen im kantonalen oder ausserkantonalen Polizeidienst anbieten. Hier hat insbesondere die Kantonspolizei Bern bessere Kenntnisse über die aktuelle Situation auf diesem spezifischen Arbeitsmarkt.

In früheren Fassungen der Stellenvermittlungsverordnung wurde zur Abgrenzung auf das Kriterium «Polizeikorps (ausgenommen das Zivilpersonal)» abgestützt. In der bisherigen Praxis zeigte sich aber, dass dieses Abgrenzungsmerkmal zu wenig klar ist. Gemäss den Materialien zum (neuen) Polizeigesetz definiert sich der Begriff «Polizeistatus» *dadurch, wer legitimiert ist, polizeilichen Zwang auszuüben*. Dieser Status komme in erster Linie Polizistinnen und Polizisten zu. Die Polizeikommandantin oder der Polizeikommandant könne weiteren Personen den Polizeistatus verleihen. Die Ausnahme vom Grundsatz, dass nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einer polizeilichen oder gleichwertigen Ausbildung über den Polizeistatus verfügten, werde von der

Kantonspolizei Bern sehr restriktiv angewendet. Es handle sich um eine im Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kantonspolizei Bern sehr geringe Anzahl von Personen. Der Polizeistatus werde nur denjenigen Personen verliehen, an welche aufgrund ihrer Tätigkeiten dieselben Anforderungen gestellt würden und welche dieselben Belastungen tragen müssten wie Polizistinnen und Polizisten (siehe Erläuterungen zu Art. 156, Vortrag des Regierungsrats betreffend das Polizeigesetz, in Tagblatt des Grossen Rates November 2017, Beilagen). Im Lichte dessen stellt der Begriff «mit Polizeistatus» ein praxistaugliches Abgrenzungskriterium zu den verschiedenen Funktionen innerhalb der Verwaltung der Kantonspolizei dar.

– **Lehrpersonen gemäss Gesetz über die Anstellung der Lehrkräfte vom 20.01.1993 (LAG; BSG 430.250):**

Die Bestimmungen in Artikel 10a ff. LAG enthalten eigene, schulspezifische Regelungen über die Auflösung von Anstellungsverhältnissen infolge Reorganisationen. Zudem führt die Bildungs- und Kulturdirektion seit jeher eine eigene Stellenvermittlung für Lehrpersonen. Daran wird mit der vorliegenden Totalrevision nichts geändert. Diese Personalkategorie ist ganz vom Anwendungsbereich der Stellenvermittlungsverordnung ausgenommen, soweit das LAG oder dessen Ausführungsbestimmungen nicht explizit darauf verweisen (siehe auch nachfolgend Ziffer 5.6).

– **Arbeitsverhältnisse der Hochschulen aus Forschung und Lehre oder durch Drittmittel finanzierte:**

Es handelt sich hier um hoch spezialisierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Vermittlung in andere Anstellungen vertiefte Kenntnisse der Lehr- und Forschungsgebiete resp. der schweizerischen oder ausländischen Hochschullandschaft bedarf. All dies würde den Auftrag der ZPS bei weitem sprengen. Für die Arbeitsverhältnisse aus Forschung und Lehre haben die Hochschulen eigene Regelungen bei unverschuldeter Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen (siehe dazu Artikel 51a der Universitätsverordnung, UniV, BSG 436.111.1; Artikel 14a der Verordnung über die Berner Fachhochschule, Fachhochschulverordnung, FaV, BSG 436.811; Artikel 15b der Verordnung über die deutschsprachige Pädagogische Hochschule, PHV, BSG 436.911). Insoweit ändert sich an den früheren Fassungen der Stellenvermittlung in diesem Punkt nichts.

Bislang waren die **«Leitungen» der drei Hochschulen** von der Unterstützung durch die ZPS ausgenommen. Diese Regelung wurde mit der Totalrevision der Stellenvermittlungsverordnung vom 20. April 2005 eingeführt. Im entsprechenden Vortrag des Regierungsrats ist weder erläutert was unter dem Begriff «Leitung» der Hochschulen zu verstehen ist, noch weshalb sich ein solcher Ausschluss rechtfertigt (zum Ganzen siehe Vortrag des Regierungsrats zur Totalrevision 2005 sowie Begleitschreiben der Finanzdirektion vom 14. April 2005). Aus heutiger Sicht ist dieser **Ausschluss nicht mehr nachvollziehbar**. Die obersten Verwaltungsleitungen der drei Hochschulen (wie die Verwaltungsdirektorinnen und Verwaltungsdirektoren bzw. die Generalsekretärinnen und Generalsekretäre) sind in ihren Verwaltungsaufgaben durchaus vergleichbar mit den obersten Führungsebenen in den Direktionen. Letztere sind jedoch seit jeher in die Unterstützung durch die ZPS eingeschlossen. Mit der vorliegenden Totalrevision wird diese Ausnahme vom Geltungsbereich gestrichen: Das leitende Personal der drei Hochschulen soll somit im Sinne der Gleichbehandlung mit Leitungsfunktionen in der Zentralverwaltung von der Unterstützung durch die ZPS profitieren können; vorbehalten bleibt natürlich auch hier Absatz 2 betreffend Leitungsmitglieder mit einer Anstellung aus Forschung und Lehre. Die vollständige oder teilweise Entbindung von den Aufgaben in Forschung und Lehre während der Ausübung der Leitungsfunktion führt nicht dazu, dass die entsprechende Stelle in den Geltungsbereich der StvV fällt.

Nicht mehr erwähnt werden beim Geltungsbereich das **Pflegepersonal**, das **medizinisch-technische und -therapeutische Personal** sowie die **Ärztenschaft**. Mit der Ausgliederung der drei psychiatrischen Kliniken aus der Kantonsverwaltung sind diese Funktionen grösstenteils weggefallen. Im heutigen Personalbestand des Kantons Bern nehmen diese Funktionen im Vergleich zu früher eine sehr untergeordnete Rolle ein. Solche Personalkategorien sind teilweise noch – soweit etwa bei der Ärzteschaft nicht bereits

durch die Tätigkeit in Forschung Lehre aus dem Anwendungsbereich der Stellenvermittlungsverordnung ausgeschlossen – an der Universität Bern oder aber vereinzelt bei den Justizvollzugsanstalten oder im Kantonsarztamt tätig. Damit fallen diese Personalkategorien (vorbehalten Absatz 2) unter den Tätigkeitsbereich der ZPS, was aufgrund der teils starken Anbindung dieser Funktionen an die Verwaltung (bspw. Justizvollzug) durchaus gerechtfertigt ist.

Die bis anhin gültige Stellenvermittlungsverordnung schloss Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem **befristeten Anstellungsverhältnis** vom Geltungsbereich der Stellenvermittlungsverordnung aus. Begründet wurde dies damit, dass eine Befristung von vornherein das Ende einer Anstellung vorhersehbar mache. Ein Zusammenhang mit Massnahmen zur Haushaltssanierung bestehe nicht, so jedenfalls der Vortrag der Finanzdirektion vom 23. Juni 2003 zur damaligen Teilrevision der Stellenvermittlungsverordnung. Dieser Standpunkt darf aus heutiger Sicht durchaus hinterfragt werden. Gemäss Artikel 16a PG kann die Vertragsdauer einer befristeten Anstellung bis zu 5 Jahre dauern. Weiter kann eine befristete Anstellung nicht nur aus subjektiven Gründen, wie in Artikel 18 PV explizit genannt, gekündigt werden, sondern sie kann darüber hinaus im Sinne von Artikel 30 PG aus objektiven Gründen aufgehoben werden. Wenn auch selten vorkommend, so können ebenso auf längere Vertragsdauer geschlossene befristete Anstellungsverhältnisse von Sanierungsmassnahmen betroffen sein. Die vorzeitige Aufhebung solcher Anstellungen mit langer Befristung kann insbesondere für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich einschneidend für das wirtschaftliche Fortkommen sein, wie die Aufhebung einer unbefristeten Anstellung bei anderen Alterskategorien von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hier eine Unterscheidung innerhalb der Anstellungen in der Verwaltung vorzunehmen und diese namentlich von den **Leistungen der ZPS auszuschliessen, lässt sich aus heutiger Sicht kaum mehr rechtfertigen** (nebst der Tatsache, dass etwa Artikel 32 PG bei den weitergehenden Ansprüchen aus Stellenaufhebungen keinen expliziten Ausschluss der befristeten Anstellungsverhältnisse festlegt).

5.1.3 Artikel 3 – Grundsätze

Der Verlust der Anstellung beim Kanton Bern bleibt weiterhin die ultima ratio, sofern sämtliche Anstrengungen der Eingliederung in den Kantonsdienst oder aber eine Versetzung scheitern (vgl. Wortlaut Artikel 30 Absatz 1 PG).

Im Sinne einer Kaskade wird statuiert, dass in erster Linie eine Integration der vom Stellenverlust betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf wieder zu besetzende Stellen innerhalb derselben Organisationseinheit erfolgen soll. Ist dies nicht möglich, so soll der Rahmen weiter geöffnet werden: Bei der Stellenbesetzung innerhalb der Kantonsverwaltung resp. innerhalb der Hochschulen soll darauf geachtet werden, dass – soweit das berufliche und persönliche Anforderungsprofil an die Stelle erfüllt wird – Bewerbungen von «ZPS-Fällen» bevorzugt werden.

Wie bis anhin sollen allenfalls (noch) fehlende Fachkompetenzen für die vorgesehene neue Stelle durch gezielte Weiterbildungsmassnahmen wettgemacht werden. Mit dem Begriff «gezielt» wird hervorgehoben, dass solche Massnahmen letztlich auch dem Grundsatz des zweckmässigen und wirtschaftlich vertretbaren Mitteleinsatzes standhalten müssen. Ein unabdingbarer Anspruch der von einem Stellenverlust betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Weiterbildung lässt sich hieraus nicht ableiten.

5.2 Titel: 2 Organisation

5.2.1 Artikel 4 – Zentrale Personalkoordinationsstelle (ZPS)

Die organisatorisch beim Personalamt angesiedelte ZPS hat sich als Institution zur direktionsübergreifenden Vermittlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die von einer Stellenaufhebung betroffen sind, bewährt. Die ZPS konnte in den langen Jahren ihres Bestehens viel Erfahrung sammeln und ist heute

gesamtstaatlich als Kompetenzzentrum zur Begleitung von Reorganisationen und Sanierungsmassnahmen anerkannt. So konnten in den vergangenen Jahren im Durchschnitt für 78% der von einer Stellenaufhebung betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Ersatzlösung innerhalb oder ausserhalb der Kantonsverwaltung gefunden werden. Dabei zogen sich die Unterstützungs- und Begleitmassnahmen der ZPS in der Regel über ca. 9 Monate hin.

Am bisherigen Grundauftrag der ZPS wird mit der vorliegenden Totalrevision grundsätzlich nichts geändert. In früheren Fassungen der Stellenvermittlungsverordnung waren jedoch Organisation und Aufgabenbereich der ZPS über mehrere Artikel verteilt. Diese Punkte sind in der revidierten Stellenvermittlungsverordnung in einem Artikel zusammengefasst und sprachlich klarer formuliert. Der Aufgabenkatalog der ZPS ist nicht abschliessender Natur («insbesondere»). Gerade bei grösseren Reorganisationsvorhaben können weitergehende Unterstützungsmassnahmen durch die ZPS (Begleitung von Kommunikationsmassnahmen der Organisationseinheiten; Teilnahme an Informationsveranstaltungen für betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Schulungen von Linien- und HR-Verantwortlichen) notwendig sein. Dies war bereits in früheren Fassungen so und soll für die Zukunft beibehalten werden.

In der Verordnung wird neu die Datenbearbeitung der ZPS hinreichend bestimmt. Dies vor dem Hintergrund, dass das Personalgesetz nur wenige Vorschriften zur Bearbeitung von Personendaten beinhaltet. Im Wesentlichen wird die ZPS nur Angaben im Sinne von Art. 7 Abs. 2 StvV bearbeiten. Jedoch kann es für die Vermittlungstätigkeit wichtig sein, darüber hinaus Angaben über die aktuelle Arbeitsfähigkeit (ohne konkrete Diagnose) und das aktuelle Gehalt zu erhalten und zu bearbeiten. Hierbei handelt es sich auch um besonders schützenswerte Personendaten im Sinne von Art. 3 Bst. b des Datenschutzgesetzes (KDSG; BSG 152.04), weshalb diese Kategorien in der StvV explizit aufzuführen resp. zu bestimmen sind.

Die Personendaten sind nur so lange aufzubewahren, wie sie zur Vermittlungstätigkeit benötigt werden. Spätestens drei Monate nach Ende der Vermittlungstätigkeit sind die jeweiligen Personendaten zu löschen.

5.2.2 Artikel 5 – Verwaltungsinterne Koordination

Organisatorisch beibehalten wird mit der Totalrevision ebenso die innerdirektionale Schnittstelle zur ZPS (vormals «ZPS-Koordinationsperson»). Die direktionsseitigen Ansprechpersonen tragen viel zur effizienten Arbeit der ZPS bei, da sie die Gegebenheiten vor Ort (fachliche Ausrichtung der betroffenen Organisationseinheit, Führungsstrukturen, etc.) oft besser kennen als die ZPS. Diese Verflechtung zwischen den Organisationseinheiten und dem Personalamt wird auch künftig notwendig sein. Die Organisationseinheiten sind im Übrigen frei, geeignete Personen für diese Aufgaben zu bezeichnen.

5.2.3 Artikel 6 – Unterstützungsmassnahmen

Wichtig ist es an dieser Stelle festzuhalten, dass die ZPS lediglich Unterstützung bei der Umsetzung von Personalmassnahmen leisten kann. Die eigentliche Verantwortung über die getroffenen Abbau- oder Restrukturierungsmassnahmen, insbesondere über das formelle Kündigungsverfahren (rechtliches Gehör, materieller Inhalt der Kündigungsverfügung, Einhaltung von Fristen, Informations- und Konsultationsmassnahmen, etc.) bleibt bei der betroffenen Anstellungsbehörde.

Unterstützt oder begleitet die ZPS die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch als notwendig erachtete Unterstützungsmassnahmen (wie interne oder externe Outplacement-Beratungen), so trägt das Personalamt – wie im früheren Recht auch schon – die entsprechenden Kosten.

Schnuppereinsätze dienen – gemäss Lehre und Rechtsprechung im privaten Arbeitsvertragsrecht – dem «*Kennenlernen des Betriebs*» und sollen die Dauer von 1-2 Tagen nicht überschreiten. Schnuppereinsätze sind von der Arbeit auf Probe zu unterscheiden, bei welcher es um das «*Kennenlernen der Arbeit*» geht. Bei der Arbeit auf Probe wird bereits eine Arbeitsleistung erbracht. Es entsteht ein Arbeitsverhältnis mit den entsprechenden Rechten und Pflichten und insbesondere einem Anspruch auf Lohn. Bei Schnuppereinsätzen wird keine Arbeitsleistung erbracht. Es entsteht kein Arbeitsverhältnis und es besteht kein Anspruch auf Lohn. Beim Schnuppereinsatz soll die Stellenbewerberin oder der Stellenbewerber die Möglichkeit erhalten, den ausgeschriebenen Arbeitsplatz und die in Betracht kommende Arbeitgeberin bzw. den in Betracht kommenden Arbeitgeber als Beobachter kennenzulernen. Es soll für beide Seiten die Möglichkeit geschaffen werden, zu beurteilen, ob ein Arbeitsverhältnis eingegangen werden möchte.

Die Amtsvorsteherinnen oder Amtsvorsteher können gemäss Absatz 2 für Schnuppereinsätze bezahlten Kurzurlaub bis zu zwei Arbeitstagen gewähren. Sie entscheiden unter Berücksichtigung der Umstände im Einzelfall, ob und wie viel bezahlter Kurzurlaub gewährt werden kann.

5.3 Titel: 3 Verfahren

5.3.1 Artikel 7 – Meldepflichten der Organisationseinheiten

Eine unverzügliche bzw. qualitativ und quantitativ klare Meldung über Abbaumassnahmen der Organisationseinheiten an die ZPS ist unabdingbar für den Erfolg der Unterstützungsmassnahmen. Die Beurteilung des beruflichen Potentials der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der familiären und persönlichen Perspektiven und der Integrationsmöglichkeiten anhand der im Kanton offenen Stellen, bedarf einer soliden Datenbasis. Dies alles gilt im Besonderen für grössere Reorganisationsprojekte. Nur mit hinreichender Information und Vorlaufzeit kann die ZPS entsprechende Ressourcen bereitstellen. Es ist letztlich im eigenen Interesse der Organisationseinheiten der Meldepflicht hinreichend nachzukommen und die ZPS zu unterstützen: Kann den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis zum Austritt aus dem Kantonsdienst kein zumutbares Stellenangebot unterbreitet werden, so löst dies unter Umständen eine Abgangsentschädigung oder gar eine Sonderrente aus.

Beibehalten wird in der totalrevidierten Stellenvermittlungsverordnung die Meldepflicht der Organisationseinheiten über vakante oder neu geschaffene Stellen. Kommen die von einer Stellenaufhebung betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen für die vakante Stelle nicht in Betracht, so kann diese extern ausgeschrieben werden. Die Organisationseinheiten haben diesen Schritt vor der Publikation der offenen Stelle mit der ZPS abzusprechen. Gemäss der Weisung «Stellenausschreibungen des Kantons Bern» vom 1. Mai 2008 (Stand 13. August 2019) des Personalamts meldet die ZPS innert Wochenfrist zurück, ob geeignete Personen für die vakante Stelle zur Verfügung stehen. Der Klarheit halber wird in die StvV eine Frist von max. 5 Arbeitstagen für die Rückmeldung der ZPS aufgenommen. Sollte nach Ablauf dieser Frist keine Meldung der ZPS eintreffen, so kann die Stelle extern ausgeschrieben werden.

5.3.2 Artikel 8 – Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Bislang handelte es sich bei der Informationsfrist um eine reine Ordnungsfrist («idealerweise zwölf Monate»). Diese Frist konnte über-, aber eben auch erheblich unterschritten werden. Im Extremfall konnten die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur wenige Monate vor dem Endtermin der Anstellung – d.h. lediglich unter Beachtung der Kündigungsfrist von 3 Monaten resp. des vorgängigen rechtlichen Gehörs (in der Regel 10 Tage) – über den drohenden Verlust des Arbeitsplatzes informiert werden. Im Lichte dessen, dass die Kündigung der Stelle eine sehr einschneidende Massnahme in das wirtschaftliche Fortkommen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darstellt, soll hier inskünftig mehr Verbindlichkeit geschaffen werden. Dies umso mehr, als der Stellenverlust bei Sanierungsmassnahmen nicht durch die Betroffenen verschuldet ist.

Neu wird eine *minimale* Informationsfrist der Anstellungsbehörden von 9 Monaten vor der geplanten Stellenaufhebung festgelegt. Dies aus zweierlei Gründen: einerseits soll bei grösseren Reorganisations- und Sanierungsvorhaben nach wie vor die Möglichkeit bestehen längerfristig – also länger als 9 Monate vor dem Endtermin – über den Stellenabbau zu informieren, andererseits korrespondieren die 9 Monate Minimalfrist mit den Erfahrungen der ZPS über das Zeitfenster für eine erfolgreiche (Wieder-)Eingliederung der Betroffenen in eine neue Anstellung (siehe vorab Ziffer 5.2.1).

Absatz 2 hebt nochmals die Wichtigkeit der zeitgerechten Information der Betroffenen hervor. Die Informationsfrist von mindestens 9 Monaten kann nicht durch vorzeitige Kündigung unterschritten werden. Faktisch bedeutet dies, dass sich das (vorzeitig) gekündigte Arbeitsverhältnis soweit verlängert, bis diese Minimalfrist vollständig eingehalten ist (auf Ende des jeweiligen Monats). Damit wird letztlich ein Rechtsanspruch der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf zeitgerechte Konsultation durch die Anstellungsbehörde normiert. Diese automatische Verlängerung des Arbeitsverhältnisses steht in Einklang mit den Absichten von Artikel 30 Absatz 3 PG Kündigungen möglichst zu vermeiden.

5.3.3 Artikel 9 – Stellenangebot

Die Regelung folgt im Wesentlichen den Vorgaben bisheriger Fassungen der Stellenvermittlungsverordnung. Das Stellenangebot hat verbindlich und in beweisbarer Form zu erfolgen, deshalb wird Schriftlichkeit verlangt. Explizit erwähnt wird, dass den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der nach Artikel 15 PV geforderte minimale (Arbeits-)Vertragsinhalt bekanntzugeben ist. Nur so können sich die Adressatinnen und Adressaten des Stellenangebots überhaupt ein umfassendes Bild über die neue Stelle machen.

Absatz 3 hält wiederum fest, dass die Anstellungsbehörde nicht unbefristet an das Stellenangebot gebunden ist. Letztlich soll die offene Stelle innert nützlicher Frist so oder anders wiederbesetzt werden können. Nimmt die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter ein nach allen Kriterien zumutbares Stellenangebot nicht an, so kann sich dies negativ auf die Verschuldensfeststellung nach Beendigung der angestammten Stelle auswirken (siehe nachfolgend Ziffer 5.3.4).

5.3.4 Artikel 10 – Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Nach dem allgemeinen Prinzip der Schadenminderungspflicht sind die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehalten an den Unterstützungs- und Eingliederungsbemühungen der ZPS aktiv teilzunehmen. Dies war bis anhin so festgelegt und soll weiterhin seine Gültigkeit haben.

Explizit festgehalten ist in Absatz 2 die Konsequenz einer Missachtung der Mitwirkung: Die fehlende Kooperation bei der Suche nach einer neuen Stelle resp. die fehlende Mitwirkung bei den Massnahmen der ZPS kann sich negativ auf eine spätere Verschuldensfeststellung auswirken, mithin also auf mögliche Leistungen nach Artikel 32 und 33 PG. Absatz 2 geht im Übrigen nicht weiter als die bisherige Praxis. Vielmehr wird diese der Klarheit halber gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausdrücklich erwähnt.

Implizit gilt diese Mitwirkungspflicht – aus der allgemeinen Schadenminderungspflicht – selbstverständlich gleichfalls bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die gemäss Artikel 2 nicht oder nicht vollständig dem Geltungsbereich dieser Verordnung unterworfen sind, die aber gleichwohl einen Anspruch auf finanzielle Leistungen aus der Aufhebung der Stelle ableiten können. Diesfalls obliegt es der Anstellungsbehörde den Grad der Mitwirkung für eine allfällige Verschuldensfeststellung zu dokumentieren.

5.3.5 Artikel 11 – Berichterstattung der ZPS

Die Berichterstattung folgt der langjährigen Praxis der ZPS. Der Bericht der ZPS ist (weiterhin) ein zentraler Teil der Verschuldensfeststellung, welche sich zum Anspruch auf eine Abgangsentschädigung oder eine Sonderrente äussert.

Mit der Berichterstattung über die Vermittlungsbemühungen – resp. spätestens mit dem Austritt der Entlassenen aus dem Kantonsdienst – enden letztlich die Aufgaben der ZPS. Kann den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis zum endgültigen Austritt aus dem Kantonsdienst keine zumutbare Stelle angeboten werden, so haben sie anschliessend – soweit alle Voraussetzungen erfüllt sind – nur noch einen Anspruch auf finanzielle Leistungen (in Form einer Abgangsentschädigung oder Sonderrente). Ab diesem Zeitpunkt obliegt die Eingliederung der Entlassenen in den Arbeitsmarkt den zuständigen Sozialversicherungen, allen voran der Arbeitslosenversicherung.

5.4 Titel: 4 Zumutbarkeit einer Stelle

Als **Vorbemerkung** sei an dieser Stelle erwähnt, dass in der totalrevidierten Stellenvermittlungsverordnung auf eine grundlegende Wiederholung der Zumutbarkeitskriterien von Artikel 31 Absatz 1 Bst. a – c PG verzichtet wird. Die Aufzählung der Kriterien in der alten Stellenvermittlungsverordnung brachte rechtlich keinen Mehrwert. Im Gegenteil: Da sich die Verordnung am Gesetz und den dortigen Leitplanken zu orientieren hat, kann die Verordnung nicht über dieses hinausgehen. In die jetzige Verordnung sind nur noch Punkte aufgenommen worden, für die das PG dem Regierungsrat einen gewissen Handlungsspielraum ermöglicht. Ebenfalls gestrichen wurde die frühere «Härtefallklausel» (Besondere Härte) zu den Schwellenwerten der zumutbaren Gehaltseinbussen. Nebst der Tatsache, dass die damals erwähnten Kriterien viel zu offen formuliert waren («...Berücksichtigung der Familienverhältnisse»), war diese Regelung vor allem nicht durch das PG abgestützt.

5.4.1 Artikel 12 – Herabsetzung des Gehalts

Artikel 31 Absatz 1 Bst. c PG hält fest, eine andere Stelle sei insbesondere dann zumutbar, wenn das Bruttogehalt bei Tiefereinreihung oder bei Reduktion des Beschäftigungsgrades um einen Betrag herabgesetzt wird, der einem von der Höhe des bisherigen Gehalts abhängigen Prozentsatz entspricht, jedoch 25% nicht übersteigt. Der Regierungsrat habe durch Verordnung festzulegen, in welchem Umfang eine solche Herabsetzung des Gehalts oder des Beschäftigungsgrades ohne besondere Härte zumutbar sei (Artikel 31 Absatz 2 PG).

Das in der bisherigen Stellenvermittlungsverordnung festgelegte Raster für die zumutbare Reduktion des Gehalts soll mit der Totalrevision nicht grundlegend geändert werden. Aus der Praxis bestehen keine Anliegen, diese Herabsetzungstabelle komplett anders zu gestalten. Jedoch wird die ursprüngliche Herabsetzungstabelle an die Lohnentwicklung seit dem 1. Juli 2005 (Inkrafttreten der alten Stellenvermittlungsverordnung) angepasst. Massgebend soll der effektiv gewährte Teuerungsausgleich sein.

Mit diesem Schritt soll verhindert werden, dass die zwischenzeitliche Teuerungsentwicklung zu einer Verschiebung der zumutbaren Gehaltseinbusse innerhalb der Herabsetzungstabelle führt. Mit anderen Worten, soll mit der beabsichtigten Korrektur vermieden werden, dass die seit 2005 aufgelaufene «kalte Progression» zu einer Verschärfung der Zumutbarkeitsregelungen führt. Dieser Effekt wirkt sich am stärksten bei den untersten Gehältern der Herabsetzungstabelle aus. Gehaltseinbussen in diesen Segmenten wirken sich kaufkraftbedingt viel stärker auf das wirtschaftliche Fortkommen der Betroffenen aus, als dies bei höheren Einkommen der Fall ist. Die vorliegende Totalrevision bietet die Chance, die Herabsetzungstabelle entsprechend neu zu justieren.

Exemplarisch wird dies am besten ersichtlich am Beispiel des tiefsten Gehalts gemäss bisheriger Herabsetzungstabelle (Bruttogehalt von 60'0000 Franken bei einem Beschäftigungsgrad von 100%).

Der seit 1. Juli 2005 gewährte Teuerungsausgleich wirkt sich hier wie folgt aus:

Jahr	Kanton Bern		
	Teuerungsausgleich per 1. Januar	Indexwert	Ausgangswert
			60'000.00
2005	0.50%	1.00500	60'000.00
2006	0.50%	1.00500	60'300.00
2007	1.00%	1.01000	60'903.00
2008	1.00%	1.01000	61'512.03
2009	2.81%*	1.02810	63'240.52
2010	0.30%	1.00300	63'430.24
2011	0.70%	1.00700	63'874.25
2012	0.40%	1.00400	64'129.75
2013	0.00%	1.00000	64'129.75
2014	0.00%	1.00000	64'129.75
2015	0.10%	1.00100	64'193.88
2016	0.00%	1.00000	64'193.88
2017	0.00%	1.00000	64'193.88
2018	0.00%	1.00000	64'193.88
2019	0.00%	1.00000	64'193.88
2020	0.20%	1.00200	64'322.27
Total	7.01%	7.204%	64'322.27

* 2.3% per 1. Januar 2009 und 0.5% rückwirkend per 1. Juli 2008; entspricht 2.81%

Das Beispiel zeigt, dass sich der aufgelaufene Teuerungsausgleich durchaus signifikant auswirken kann. Unter der bisherigen Herabsetzungstabelle würde dies bedeuten, dass Gehälter, die bislang keine zumutbare Gehaltseinbusse erfahren durften ohne effektive Anpassung der Rechtsgrundlagen durch die Teuerungsentwicklung nun unversehens einer (zumutbaren) Gehaltskürzung zugänglich sind.

Naheliegender wäre, die Schwellenwerte in der Herabsetzungstabelle im Sinne dieser Erkenntnis zu indizieren. Solcherlei würde jedoch inskünftig zu Schwellenwerten führen, die in der Praxis kaum handhabbar sind. In früheren Fassungen folgte die Herabsetzungstabelle einem Gehaltsraster von jeweils 5'000 Franken. Es erscheint deshalb im Lichte des aufgezeigten Beispiels pragmatischer, das Raster der bisherigen Herabsetzungstabelle um diesen Betrag einheitlich zu erhöhen.

Die Herabsetzungstabelle in der neuen Stellenvermittlungsverordnung gliedert sich demnach folgendermassen:

bisheriges Bruttogehalt*	zumutbare Gehaltseinbusse (in Prozent des bisherigen Gehalts)
unter 65'000	0 Prozent
65'000 - 69'999	1 Prozent
70'000 - 74'999	2 Prozent
75'000 - 79'999	3 Prozent
80'000 - 84'999	4 Prozent
85'000 - 89'999	5 Prozent
90'000 - 94'999	6 Prozent

95'000 - 99'999	7 Prozent
100'000 - 104'999	8 Prozent
105'000 - 109'999	9 Prozent
110'000 - 114'999	10 Prozent
115'000 - 119'999	11 Prozent
120'000 - 124'999	12 Prozent
125'000 - 129'999	13 Prozent
130'000 - 134'999	14 Prozent
135'000 - 139'999	15 Prozent
140'000 - 144'999	16 Prozent
145'000 - 149'999	17 Prozent
150'000 - 154'999	18 Prozent
155'000 - 159'999	19 Prozent
160'000 - 164'999	20 Prozent
165'000 - 169'999	21 Prozent
170'000 - 174'999	22 Prozent
175'000 - 179'999	23 Prozent
180'000 - 184'999	24 Prozent
185'000 und mehr	25 Prozent

* gerechnet auf einen Beschäftigungsgrad von 100% (inkl. 13. Monatsgehalt)

5.4.2 Artikel 13 – Arbeitsweg

Gemäss Artikel 31 Absatz 1 Bst. b PG ist eine andere Stelle insbesondere dann zumutbar, wenn der Arbeitsweg unter Berücksichtigung des Wohnortes der betroffenen Person und ihrer persönlichen Verhältnisse keine besondere Härte zur Folge hat. Die maximal zumutbaren 2 Stunden Arbeitsweg je für Hin- und Rückweg zwischen dem Wohnort der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dem Arbeitsort orientieren sich an Artikel 16 Absatz 2 Bst. f des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG, SR 837.0). Insoweit kann von einer gewissen Allgemeingültigkeit dieser Zumutbarkeitsregelung ausgegangen werden.

Massgebend ist im Übrigen der Zeitaufwand von Tür zu Tür mit den öffentlichen Verkehrsmitteln.

5.4.3 Artikel 14 – Befristete Anstellung

Im Sinne der Schadenminderungspflicht der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine befristete neue Stelle grundsätzlich zumutbar. Soweit jedoch die Gehaltseinbusse die zulässigen Gehaltseinbussen in Artikel 12 überschreitet, löst die Annahme einer solchen neuen Stelle eine Verschuldensfeststellung (auf den Zeitpunkt der Aufhebung der angestammten Anstellung) und damit mögliche Leistungen nach Artikel 32 oder 33 PG aus. Das Einkommen aus der befristeten Ersatzlösung wird jedoch nach Artikel 123 PV an die Abgangsentschädigung angerechnet. Bei einer Sonderrente kommen in dieser Hinsicht dabei die vorsorgerechtlichen Regelungen zur Überentschädigung sinngemäss zu Anwendung.

Neu wird nicht mehr zwischen einer befristeten neuen Stelle in der Kantonsverwaltung und einer solchen ausserhalb der Kantonsverwaltung unterschieden. Die Praxis der letzten Jahre hat gezeigt, dass diese

qualitative Unterscheidung der Anstellungsverhältnisse sachlich wenig sinnvoll ist – und oft Fragen aufwirft.

Die neue Regelung dient letztlich den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, da die Gehaltseinbüsse je nach Gegebenheit durch eine «Teil-Abgangsentschädigung» resp. eine «Teil-Sonderrente» zumindest abgemildert wird (siehe etwa das Merkblatt «Abgangsentschädigung» des Personalamts).

5.5 Titel: 5 Schlussbestimmungen

5.5.1 Artikel 15 – Übergangsbestimmungen

Da sich die totalrevidierte Stellenvermittlungsverordnung teilweise stark vom bisherigen Recht unterscheidet (etwa bei der Bestimmung über die Zumutbarkeit einer befristeten neuen Stelle) sollen vor dem Inkrafttreten der neuen Normen förmlich gemeldete ZPS-Fälle noch nach altem Recht abgeschlossen werden.

5.5.2 Artikel 16 – Inkrafttreten

Die Verordnung wird auf den 1. Januar 2021 in Kraft gesetzt. Der Erlass 153.011.2 Stellenvermittlungsverordnung (StvV) vom 20.04.2005 wird aufgehoben.

5.6 Indirekte Änderung der Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte

Die Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV; BSG 430.251.0) verweist in verschiedenen Artikeln auf die Stellenvermittlungsverordnung. Diese werden redaktionell an die neuen Bestimmungen dieser Verordnung angepasst. Dort wo keine Entsprechung in der neuen Stellenvermittlungsverordnung mehr besteht («Härtefallklausel»), wird der Hinweis in der LAV ersatzlos gestrichen.

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

Die Revision der StvV hat keinen direkten Zusammenhang mit den Richtlinien der Regierungspolitik 2019 – 2022 oder anderen wichtigen Planungen.

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

Die Vorlage hat keine direkten finanziellen Auswirkungen. Gleiches gilt für die Bereiche Organisation, Personal, IT und Raum.

8. Auswirkungen auf die Gemeinden

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

9. Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft

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

10. Antrag

Die Finanzdirektion beantragt dem Regierungsrat, die vorliegende Totalrevision der Stellenvermittlungsverordnung zu genehmigen.

Bern, 16. September 2020

Die Finanzdirektorin:

Beatrice Simon

Beilage

– Entwurf Erlassänderung