

Vortrag

Datum RR-Sitzung: 28. Oktober 2015
Direktion: Finanzdirektion
Geschäftsnummer:
Klassifizierung: Nicht klassifiziert

Änderung der Personalverordnung (PV; BSG 153.011.1) per 1. Januar 2016 (PV-Revision 2016)

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	2
2	Arbeitszeitbestimmungen	3
2.1	Ausgangslage	3
2.1.1	Grundzüge der heutigen Arbeitszeitregelungen	3
2.1.2	Entwicklung der Rückstellungen für Zeitguthaben.....	3
2.1.3	Entwicklung der Zeitguthaben.....	5
2.1.4	Arbeitszeitregelungen anderer Arbeitgeber	5
2.2	Handlungsbedarf	6
2.3	Neuregelung der Arbeitszeitbestimmungen	7
2.3.1	Reduktion des maximalen LZK-Guthabens auf 50 Tage	7
2.3.2	Schaffung einer Auszahlungsmöglichkeit hoher JAZ-Guthaben.....	8
2.3.3	Zusammenspiel zwischen LZK-Maximalsaldo und JAZ-Auszahlung	8
2.3.4	Vierjährige Übergangsfrist	8
3	Weitere Bestandteile der PV-Revision 2016	9
4	Grundzüge der PV-Revision 2016	9
5	Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln	10
5.1	Artikel 44 – Individueller Gehaltsaufstieg	10
5.2	Artikel 79 – Anspruchskonkurrenz bei Familienzulagen	10
5.3	Artikel 80/81 – Funktionszulagen	10
5.4	Artikel 84h – Meldepflicht von geleisteten Arbeitsstunden.....	11
5.5	Artikel 119 Absatz 4 – Zeitgutschriften während unverschuldeter Arbeitsverhinderung.....	11



5.6	Artikel 129 – Auszahlung hoher JAZ-Guthaben (<i>Umsetzung von RRB 68/2015</i>)	11
5.7	Artikel 148 – Krankheit während der Ferien	12
5.8	Artikel 160b und 160c Absatz 2 – Neuregelung maximal zulässiger LZK-Saldo (<i>Umsetzung von RRB 68/2015</i>)	13
5.9	Artikel 160c Absatz 3 – Übertrag LZK-Guthaben bei Übertritt in eine andere Organisationseinheit	13
5.10	Artikel 197 Absatz 3 – Mitteilung Ergebnis der Bewertungskommission.....	14
5.11	Zum Anhang I	14
5.12	Übergangsbestimmungen (<i>Umsetzung von RRB 68/2015</i>).....	14
6	Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik.....	15
7	Auswirkungen auf Finanzen, Organisation, Personal, IT und Raum	15
8	Auswirkungen auf die Gemeinden	15
9	Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens / der Konsultation.....	16
10	Antrag.....	16

1 Zusammenfassung

Mit der vorliegenden Änderung der Personalverordnung (PV-Revision 2016) werden im Wesentlichen **neue Arbeitszeitbestimmungen** eingeführt. Diese beinhalten eine Reduktion des maximalen Langzeitkontoguthabens (LZK-Guthaben) von aktuell 125 auf 50 Tage und schaffen die Möglichkeit, hohe Jahresarbeitszeitguthaben (JAZ-Guthaben) unter restriktiven Bedingungen periodengerecht abgelten zu können. Diese neuen Bestimmungen, welche eine vierjährige Übergangsfrist beinhalten, wurden **mit den Personalverbänden BSPV, VPOD und LEBE einvernehmlich vereinbart** und **vom Regierungsrat** am 28. Januar 2015 mittels RRB 68/2015 **bereits beschlossen**. Die entsprechenden Regelungen, welche per 1. Januar 2016 in Kraft treten werden, hat der Regierungsrat im Anschluss an seinen Beschluss den Mitarbeitenden, dem Grossen Rat sowie der Öffentlichkeit kommuniziert. **Der genannte Regierungsratsbeschluss wird in der PV-Revision 2016 unverändert übernommen.**

Die vorliegende PV-Revision beinhaltet weiter eine **Befristung für Funktionszulagen**. Ferner soll bei den Zeitgutschriften für Nachtarbeit festgehalten werden, dass diese nur gewährt werden, wenn tatsächlich ein Arbeitseinsatz geleistet wurde. Im Übrigen sind kleinere Anpassungen vorgesehen, welche sich aus der praktischen Anwendung des Personalrechts ergeben haben.

Im Folgenden widmet sich ein separates Kapitel (Ziffer 2) dem Schwerpunkt der PV-Revision 2016, den neuen Arbeitszeitbestimmungen. Anschliessend wird die Ausgangslage zu weiteren relevanten Themenkreisen aufgezeigt, bevor die einzelnen Artikel näher erläutert werden.

2 Arbeitszeitbestimmungen

Zentraler Bestandteil der PV-Revision 2016 sind die neuen Arbeitszeitbestimmungen. Im Folgenden sollen als Ausgangslage zuerst die Grundzüge der heutigen Arbeitszeitregelungen präsentiert werden. Anschliessend werden die Entwicklung der Rückstellungen für Zeitguthaben bzw. der Zeitguthaben als solche und die Arbeitszeitregelungen anderer Arbeitgeber dargestellt (alles unter Ziffer 2.1). Anschliessend wird der daraus abgeleitete Handlungsbedarf aufgezeigt (Ziffer 2.2). Zuletzt wird in Ziffer 2.3 die Neuregelung näher erläutert.

2.1 Ausgangslage

2.1.1 Grundzüge der heutigen Arbeitszeitregelungen

In der kantonalen Verwaltung arbeitet der überwiegende Anteil der Mitarbeitenden nach dem Modell der Jahresarbeitszeit (JAZ). Abweichungen vom JAZ-Modell gibt es bspw. in Betrieben, in welchen Mitarbeitende in einem Schichtmodell eingeteilt sind. Beim JAZ-Modell wird die Sollarbeitszeit nicht pro Woche, sondern pro Jahr festgelegt und damit eine hohe Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung erreicht. Dieses Modell gewährleistet, dass die Arbeitszeit allfälligen Schwankungen der Arbeitsbelastung während des Jahres sowie den Bedürfnissen der Mitarbeitenden angepasst werden kann. Wenn Mitarbeitende mehr als die vereinbarte Sollarbeitszeit arbeiten, wird dieser Stundensaldo dem **JAZ-Konto** gutgeschrieben. Die zusätzlich geleistete Arbeitszeit kann von den Mitarbeitenden unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse zu einem beliebigen Zeitpunkt kompensiert werden. Am Jahresende darf der Maximalsaldo von 100 Plus- bzw. Minusstunden nicht überschritten werden. Darüber hinausgehende Saldi sind bewilligungspflichtig bzw. verfallen.

Die Mitarbeitenden haben pro Kalenderjahr je nach Alter und Gehaltsklasse Anspruch auf 25, 28 bzw. 33 Ferientage. Jährlich müssen mindestens 20 freie Tage bezogen werden, davon mindestens 10 Tage zu Lasten des Ferienguthabens. Werden diese Mindestbezüge eingehalten, wird das allfällig **verbleibende Ferienguthaben** am Ende des Jahres auf das **Langzeitkonto (LZK)** übertragen. Ebenfalls auf das LZK werden nicht bezogene Treueprämien übertragen. Sind die Mindestbezüge in der Höhe von 20 freien Tagen (davon mindestens 10 Tage zulasten des Ferienguthabens) nicht eingehalten worden, verfällt die Anzahl Ferientage im Rahmen der zu wenig bezogenen freien Tage.

Das LZK ist ein zusätzliches Instrument zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und gewährt den Mitarbeitenden die Möglichkeit, individuelle Zeitguthaben anzusparen, um diese zu einem späteren Zeitpunkt in grösseren Blöcken (z.B. für Sabbatical, Familienpause, Weiterbildung, gleitende Pensionierung usw.) zu beziehen. Auf dem LZK können unter Einhaltung der erwähnten Mindestbezüge Guthaben in der Höhe bis zu maximal 125 Tagen angespart werden. Bei Überschreitung des Maximalsaldos erfolgt eine Auszahlung der zu viel übertragenen Guthaben im Umfang von mindestens 10 Tagen.

2.1.2 Entwicklung der Rückstellungen für Zeitguthaben

Im Jahr 2000 wurden zu Lasten der Staatsrechnung erstmals Rückstellungen für Überzeit- und Ferienguthaben gebildet. Ab dem Jahr 2003 wurden zusätzlich Rückstellungen für JAZ-Guthaben gebildet. Mit der PV-Revision 2007 führte der Regierungsrat zusätzlich das Modell des LZK ein. Für Langzeitguthaben wurden ab 2009 separate Rückstellungen gebildet.

Für sämtliche Zeitguthaben werden somit Rückstellungen gebildet. Der Rückstellungsbedarf wird jährlich aufgrund des aktuellen Durchschnittsgehalts der Kantonsmitarbeitenden neu bewertet und entsprechend dem neuen Umfang der Zeitguthaben aktualisiert. Aus Abbildung 1 geht hervor, wie sich die Rückstellungen seit der erstmaligen Abgrenzung der Zeitguthaben vom Jahr 2000 bis Ende 2014 entwickelt haben. Ende 2014 beliefen sich die Rückstellungen des Kantonspersonals auf rund CHF 143 Millionen (exkl. Pensenguthaben der Lehrkräfte).

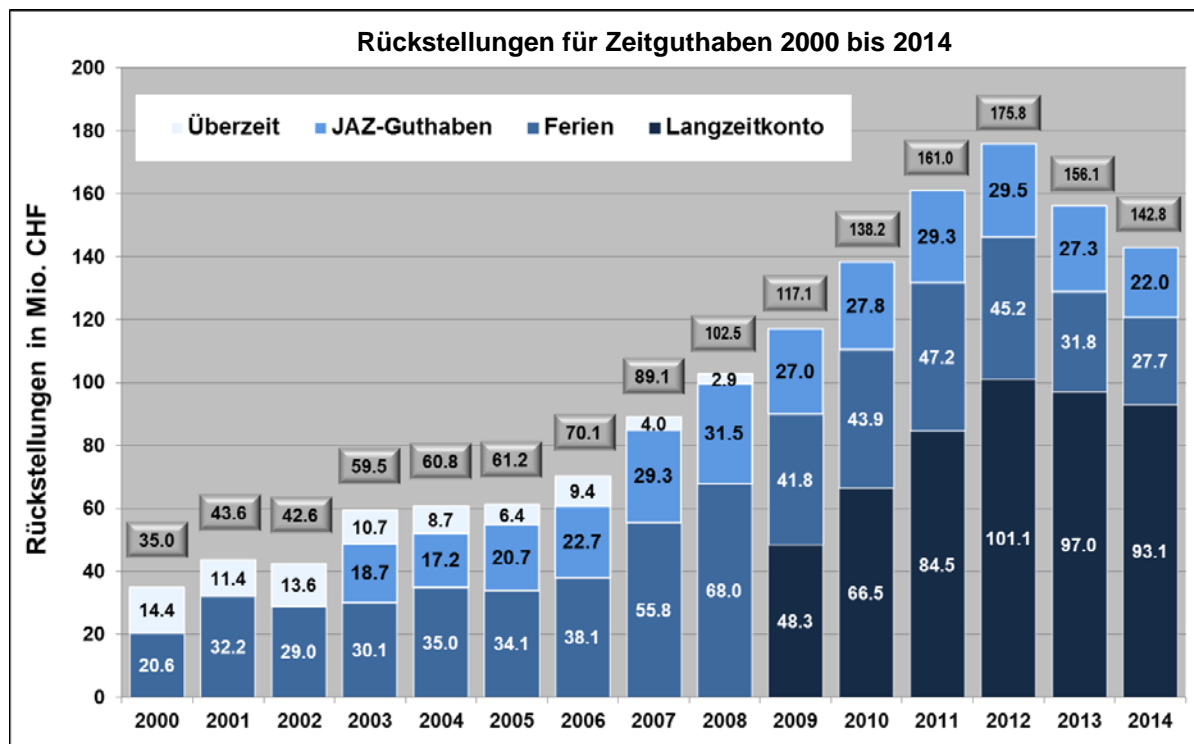


Abbildung 1: Entwicklung der Rückstellungen für Zeitguthaben 2000 bis 2014

Seit dem Jahr 2007 kann eine starke Zunahme der Rückstellungen festgestellt werden. Zur Eindämmung dieser steigenden Guthaben hat der Regierungsrat mit der PV-Revision 2013 verschiedene Neuerungen in Kraft gesetzt. Unter anderem wurde der Mindestbezug von freien Tagen bzw. Ferientagen verschärft und beim LZK ein Maximalsaldo von 125 Tagen eingeführt.

Aus Abbildung 1 geht hervor, dass der Rückstellungsbedarf in den Jahren 2013 und 2014 rückläufig war. Dieser Rückgang ist **nicht auf die ab 1. Januar 2013 geltenden, leicht restriktiveren Arbeitszeitbestimmungen zurückzuführen**, sondern durch folgende Faktoren bestimmt:

- Zur Umsetzung der neuen Bestimmungen aus der PV-Revision 2013 wurden Mitarbeitende, deren LZK-Guthaben per 1. Januar 2013 125 Tage überstieg, in einer **Übergangsfrist von 2013 bis 2015** verpflichtet, ihre **LZK-Guthaben** bis mindestens auf diesen Maximalsaldo **abzubauen**. Zusätzlich hatten Mitarbeitende die Möglichkeit, ihre LZK-Guthaben freiwillig bis zu einem Guthaben von 25 Tagen abzubauen. Für die dreijährige Übergangsfrist wurden Zeitguthaben von CHF 16.2 Millionen für eine Auszahlung angemeldet (2013: CHF 9.8 Mio.; 2014: CHF 4.0 Mio.; 2015: CHF 2.4 Mio.).

- Die drei kantonalen **Hochschulen** wurden per 1. Januar 2013 (Universität) bzw. per 1. Januar 2014 (Fachhochschule und Pädagogische Hochschule) in das **Beitragssystem überführt**. In der Folge werden sie in der Konzernrechnung nicht mehr als eigenständige Organisationseinheit geführt; es werden nur noch die jährlichen Beiträge des Kantons an die Hochschulen der Sachgruppe 36 (eigene Beiträge) belastet. Dadurch hat das Gesamtvolumen der Rückstellungen im Jahr 2013 um CHF 17.0 Millionen und im Jahr 2014 um weitere CHF 14.7 Millionen abgenommen.

Nach Ausklammerung dieser beiden Einflussfaktoren hätte der **Rückstellungsbedarf** in den Jahren 2013 und 2014 **weiter zugenommen**. Daraus wird deutlich, dass trotz der neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen die Rückstellungen für **Zeitguthaben weiterhin in einem erheblichen Ausmass anwachsen**.

2.1.3 Entwicklung der Zeitguthaben

Die bisherige Betrachtung fokussierte sich auf die Rückstellungen für Zeitguthaben. Das ungebremste Wachstum der Zeitguthaben lässt sich auch anhand der in Tagen pro Mitarbeitende durchschnittlich vorhandenen Zeitguthaben illustrieren: **Ende 2014 betrug das durchschnittliche Zeitguthaben von Kantonsangestellten 23.2 Tage** (JAZ-, Ferien- und LZK-Guthaben), während dieses im Jahr **2005 noch deren 12.5 Tage** betrug.

Verglichen mit grösseren Arbeitgebern in der Region Bern (Swisscom, Schweizerische Post, SBB, BKW, SRG, Stadt Bern, Visana, Mobiliar) zeigt sich, dass die Ferien- und LZK-Guthaben der Mitarbeitenden des Kantons Bern deutlich über dem Durchschnitt liegen und ein Anstieg bei den anderen Arbeitgebern nicht zu verzeichnen ist (deren Mitarbeitende verfügen durchschnittlich über rund 12 Tage Zeitguthaben). Der stetige Anstieg der Zeitguthaben der Mitarbeitenden des Kantons Bern führte dazu, dass der Kanton Bern im Vergleich zu den erwähnten Arbeitgebern seit 2011 über die höchsten Zeitguthaben verfügt.

2.1.4 Arbeitszeitregelungen anderer Arbeitgeber

Aufgrund der soeben dargestellten überdurchschnittlich hohen Arbeitszeitguthaben des Kantons Bern stellt sich die Frage, über welche Regelungen zur Arbeitszeitbewirtschaftung andere Arbeitgeber verfügen. Aus diesem Grund wurde eine Umfrage bei der Bundesverwaltung, der SBB, der Swisscom, der Post sowie bei den Kantonen Aargau, Basel Stadt, Freiburg, Solothurn, Waadt und Zürich durchgeführt. Die wesentlichen Erkenntnisse aus dieser Umfrage sind:

- In der Bundesverwaltung, den drei bundesnahen Betrieben und in einer Minderheit der Kantone arbeiten Kaderangestellte nach dem Modell der Vertrauensarbeitszeit.
- Die Regelungen der anderen Arbeitgeber sind im Vergleich zum Kanton Bern insbesondere beim **Übertrag von nicht bezogenen Ferientagen auf die Folgeperiode wesentlich strenger** ausgestaltet. So sind die Ferien grundsätzlich vollumfänglich im entsprechenden Jahr zu beziehen. Dadurch werden bei anderen Arbeitgebern wesentlich mehr freie Tage zulasten des Ferienanspruchs und nicht zulasten des JAZ-Guthabens bezogen. Es werden daher nicht Ferientage über mehrere Jahre angespart.

- **Leicht grosszügiger als der Kanton Bern** sind die anderen Arbeitgeber **bei der Abgeltung von hohen Arbeitszeitsaldi**. So besteht bei einer Mehrheit der Arbeitgeber die rechtliche Möglichkeit einer finanziellen Abgeltung während eines Anstellungsverhältnisses; wenngleich dies jedoch mehrheitlich an relativ strenge, restriktive Bedingungen geknüpft ist.
- Die Post und die Swisscom verfügen ebenfalls über Arbeitszeitmodelle mit Langzeitcharakter; diese sind jedoch restriktiver ausgestaltet als das LZK des Kantons Bern. Arbeitgeber, welche das Modell der Vertrauensarbeitszeit einsetzen, kennen für die entsprechenden Mitarbeitenden teilweise Sabbatical-Modelle. Diese stehen jedoch nur für Mitarbeitende mit Vertrauensarbeitszeit offen und sind daher nicht mit dem LZK des Kantons Bern vergleichbar.

2.2 Handlungsbedarf

Aufgrund der unter Ziffer 2.1 geschilderten Ausgangslage ergibt sich klarer Handlungsbedarf:

- Die Arbeitszeitbewirtschaftungssysteme bei den **Vergleichspartnern** werden **restriktiver** gehandhabt und verfügen über deutlich ausgeprägtere Steuerungsmechanismen. Entsprechend bestehen dort weder ein hohes Total an Zeitguthaben noch hohe Rückstellungen.
- Der Regierungsrat erachtet das LZK nach wie vor als wichtiges Instrument, welches die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit fördert. Nach einigen Jahren Erfahrung mit dem LZK hat sich jedoch herausgestellt, dass es in seiner heutigen Form zu einem **kaum mehr steuerbaren Element der Arbeitszeitbewirtschaftung** geworden ist.
- Wie aufgezeigt, gehen die mit der **PV-Revision 2013** ergriffenen Massnahmen **zu wenig weit** – der Rückstellungsbedarf nimmt weiter zu.
- Es ist gegen aussen schwer zu erklären, warum Mitarbeitende Ferien zu einem grossen Teil durch Kompensation von Mehrarbeit beziehen und so nicht benutzte Ferientage – indirekt somit die **Mehrarbeit – bewilligungsfrei auf ein separates LZK buchen können**, das so laufend geäufnet wird. Im Extremfall kann ein Mitarbeiter mit 33 Tagen Ferienanspruch über mehrere Jahre jährlich bis zu 23 Tage Ferienguthaben auf das LZK übertragen (33 Tage abzüglich eines Mindestbezugs von 10 Ferientagen). Mit diesem Mechanismus entsteht nicht nur ein gesamtkantonal massives Total an Zeitguthaben, sondern in Einzelfällen auch individuelle hohe Zeitguthaben, die im politischen Umfeld und in der Öffentlichkeit kaum erklärt werden können. Dies wiederum kann zu **Kritik** an der Verwaltung und an den Betroffenen führen.
- Bezüglich der **Gesamtsumme der Rückstellungen** von über CHF 140 Millionen ist der Regierungsrat der Ansicht, dass diese ein zu hohes Ausmass angenommen haben und dass eine nachhaltige Reduktion dringend angezeigt ist.
- Zeitguthaben müssen beim Austritt finanziell abgegolten werden oder es steht eine zeitliche Kompensation an. Letzteres stellt ein **betriebliches Risiko** dar, indem Mitar-

beitende kündigen und kurz darauf bereits austreten oder weit vor dem eigentlichen Pensionierungszeitpunkt in den Vorruhestand treten.

- Die heutigen Regelungen fördern die Entstehung sehr hoher individueller Zeitguthaben und auch des hohen gesamtkantonales Totals; es gibt Stimmen, die sagen, **es bestehe gar ein Anreiz, unnötige Mehrarbeit zu leisten**, um so in den Genuss zusätzlicher Freizeit oder einer finanziellen Abgeltung zu kommen.
- Das heutige Arbeitszeitmodell gilt zwar als mitarbeiterfreundlich, aber gerade jüngere Mitarbeitende mit hohen Zeitguthaben (bspw. im Polizeikorps) dürften kaum ein Interesse haben, zwingend erwartete und geleistete Mehrarbeit auf einem Zeitkonto anzusparen, statt sie periodengerecht vergütet zu erhalten. Diese Konstellation erscheint **unter diesem Aspekt wenig personalfreundlich**.

2.3 Neuregelung der Arbeitszeitbestimmungen

Gestützt auf die soeben aufgezeigte Ausgangslage und dem daraus abgeleiteten Handlungsbedarf hatte der Regierungsrat am 3. September 2014 beschlossen, die Arbeitszeitbestimmungen des Kantonspersonals im Rahmen der PV-Revision 2015 anzupassen (RRB 1075/2014). Nach den Stellungnahmen insbesondere der Personalverbände im zweiten Mitberichtsverfahren zur PV-Revision 2015 hat der Regierungsrat am 22. Oktober 2014 entschieden, auf Anpassungen der Arbeitszeitbestimmungen per 1. Januar 2015 vorerst zu verzichten und mit den Personalverbänden zu diesem Themenkreis ein ausserordentliches Sozialpartnerggespräch zu führen (RRB 1249/2014). Anlässlich einer Aussprache zwischen dem Erziehungsdirektor, der Finanzdirektorin sowie **Vertreterinnen und Vertretern der Personalverbände BSPV, VPOD und LEBE wurde eine einvernehmliche Lösung erarbeitet**.

Diese Lösung, welche auch den Ergebnissen aus dem zweiten Mitberichtsverfahren zur PV-Revision 2015 Rechnung trägt, hat der Regierungsrat am 28. Januar 2015 verabschiedet (RRB 68/2015) und den Mitarbeitenden, dem Grossen Rat und der Öffentlichkeit kommuniziert. Zudem hat der Regierungsrat die Finanzdirektion mit der Umsetzung der neuen Bestimmungen per 1. Januar 2016 und der Teilrevision der Personalverordnung beauftragt. Folge dessen fliessen die Bestimmungen gemäss RRB 68/2015 vollständig in die PV-Revision 2016 ein.

Im Folgenden werden die Bestimmungen gemäss RRB 68/2015 erläutert.

2.3.1 Reduktion des maximalen LZK-Guthabens auf 50 Tage

Wie erwähnt erachtet der Regierungsrat das LZK als wichtiges Instrument, um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zu fördern. Der Regierungsrat ist davon überzeugt, dass Arbeitszeitmodelle mit Langzeitcharakter in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen werden. Er will deshalb das **LZK beibehalten, jedoch auf seinen ursprünglichen Zweck zurückführen**. Mit dem LZK soll ermöglicht werden, dass während der Anstellungsdauer beispielsweise ein zwei- bis dreimonatiges Sabbatical bezogen oder eine temporäre Reduktion des Beschäftigungsgrades vorgenommen werden kann. Dies kann mit einem **LZK-Saldo von 50 Tagen** erreicht werden; darüber hinausgehende Guthaben können während eines Anstellungsverhältnisses hingegen kaum kompensiert werden und verursachen u.a. einen hohen Rückstellungsbedarf. Mit den Personalverbänden wurde deshalb vereinbart und mittels RRB

68/2015 beschlossen, dass der LZK-Maximalsaldo ab 2016 von aktuell 125 Tagen auf 50 Tage reduziert wird.

2.3.2 Schaffung einer Auszahlungsmöglichkeit hoher JAZ-Guthaben

Eine finanzielle Abgeltung von Zeitguthaben während des Anstellungsverhältnisses ist nach den heute geltenden Bestimmungen erst möglich, wenn der aktuelle LZK-Maximalsaldo von 125 Tagen überschritten wird (Art. 160c Abs. 2). Es ist offensichtlich, dass diese Bestimmung nur wenige, langjährige Mitarbeitende betreffen kann. Solch hohe Guthaben können nur über viele Jahre akkumuliert werden. Gleichzeitig ist es aus Sicht der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers eher fragwürdig, Ferienguthaben während eines Anstellungsverhältnisses auszubezahlen. Ferien dienen dem Erholungszweck und sollen grundsätzlich während eines Kalenderjahres bezogen werden.

Damit **Mehrarbeit künftig periodengerecht abgegolten** werden kann, wird für unerwartet hohe Arbeitsbelastungen (Unwetter- und Polizeieinsätze, dringende Gesetzgebungsverfahren, Krankheitsfälle im Team, etc.) eine Auszahlungsmöglichkeit geschaffen, damit die unvermeidbare Mehrarbeit nicht das Zeitguthaben belastet. Übersteigt das JAZ-Guthaben am Jahresende 100 Stunden, können sich die Mitarbeitenden das Guthaben bis zu einem Restsaldo von 50 Stunden auszahlen lassen. Die Auszahlung muss vom zuständigen Regierungsmitglied bewilligt werden. Zu hohe JAZ-Guthaben können auch auf das nächste Jahr übertragen werden, sofern eine Abbauplanung vorliegt und das zuständige Regierungsmitglied dem Übertrag zustimmt. Ansonsten verfallen JAZ-Guthaben über 100 Stunden entschädigungslos.

2.3.3 Zusammenspiel zwischen LZK-Maximalsaldo und JAZ-Auszahlung

Durch die Auszahlungsmöglichkeit hoher JAZ-Guthaben sollen im Vergleich zu den heutigen Bestimmungen **weniger freie Tage zulasten des JAZ-Guthabens** bzw. **wieder vermehrt Ferientage bezogen** werden. Der Übertrag von Ferientagen auf das LZK wird dadurch reduziert. Für die Mitarbeitenden ist mit der Auszahlung hoher JAZ-Guthaben die Abgeltung geleisteter Mehrarbeit wesentlich besser nachvollziehbar als mit der heutigen Regelung, bei welcher LZK-Guthaben (sprich "alte" nicht bezogene Ferien) ausbezahlt werden.

Indem die Auszahlung von JAZ-Guthaben an eine Bewilligungspflicht geknüpft ist und auf das LZK-Konto weniger Ferientage übertragen werden, kann **Mehrarbeit deutlich besser gesteuert werden** als mit den aktuell geltenden Bestimmungen.

2.3.4 Vierjährige Übergangsfrist

Für Mitarbeitende mit hohen LZK-Guthaben gilt eine vierjährige **Übergangsfrist bis 2019**, in der Guthaben, die per 1. Januar 2016 50 Tage übersteigen, zwingend durch zeitliche oder finanzielle Kompensation auf den neuen Maximalwert abzubauen sind. Um hohe LZK-Guthaben möglichst nachhaltig abbauen zu können, ist es im Rahmen der Übergangsregelung möglich, nicht nur LZK-Guthaben abzugelten, welche den neuen zulässigen Höchstsaldo übersteigen, sondern auch die am 1. Januar 2016 bestehenden LZK-Guthaben bis zu einem Mindestsaldo von 20 Tagen abzubauen.

3 Weitere Bestandteile der PV-Revision 2016

Bei den **Funktionszulagen** ist gemäss der heute geltenden Regelung festgehalten, dass die Übernahme von zusätzlichen Aufgaben bzw. die Übernahme einer befristeten Stellvertretung mindestens drei Monate dauern und befristet sein muss. Wie lange diese Befristung dauern kann, ist im Verordnungstext nicht geregelt. Dies führte zu unterschiedlichen Auffassungen in den Direktionen, wie lange die Befristung andauern darf bzw. ab welchem Zeitpunkt eine unbefristete Übernahme anzunehmen ist. Die Finanzdirektion schlägt nachfolgend für eine einheitliche Anwendung eine Maximalbefristung der Funktionszulagen vor (vgl. dazu Ziffer 4.3).

Am 3. Juli 2013 hat der Regierungsrat beschlossen, dass die Zulagen für Nacht-, Wochenend- und Pikettdienst auch während den Ferien und bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung auszurichten sind (vgl. RRB 955/2013 bzw. Art. 84b PV). Die Änderung trat per 1. September 2013 in Kraft. Als Folge davon wurde von den Direktionen die Frage aufgeworfen, ob diese Regelung auch die **Zeitgutschrift für Nachtarbeit** bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung umfasst. Da die Zeitgutschrift für Nachtarbeit gesundheitlich begründet wird, ist dies zu verneinen. Dies wird mit der Ergänzung von Art. 119 präzisiert (vgl. dazu Ziffer 5.5).

Die gesamten Neuregelungen sind in den Grundzügen in der nachfolgenden Ziffer aufgeführt.

4 Grundzüge der PV-Revision 2016

Zusammenfassend sind folgende Änderungen vorgesehen:

- Neuregelung der Arbeitszeitbestimmungen zu Jahresarbeitszeit-, Ferien- und Langzeitkontoguthaben (Umsetzung von RRB 68/2015, Ziffern 5.6, 5.8 und 5.12).
- Befristung von Funktionszulagen (Ziffer 5.3).
- Präzisierung der Regelung betreffend Zeitgutschriften für Nachtarbeit. Diese sollen nur gewährt werden, wenn tatsächlich ein Arbeitseinsatz geleistet wurde (Ziffer 5.5).
- Beim individuellen Gehaltsaufstieg sollen nicht nur Leistungen begründet werden müssen, welche von einer guten Leistung (Beurteilungsstufe A) abweichen, sondern die Leistungen sollen generell eine Begründung enthalten (Ziffer 5.1).
- Im Bundesgesetz über die Familienzulagen hat es eine Änderung bei der Anspruchsberechtigung gegeben. Diese ist für die Personalverordnung zu übernehmen (Ziffer 5.2).
- Die Meldung beim Personalamt für geleistete Pikettdienste, Nacht- und Wochenendarbeitsstunden soll für alle Zulagen vereinheitlicht werden (Ziffer 5.4).
- Bei Krankheit oder Unfall während den Ferien soll klargestellt werden, dass diese nur nachgeholt werden können, wenn tatsächlich eine Ferienunfähigkeit vorliegt (Ziffer 5.7).
- Neuregelung in Sachen Übertrag des Langzeitkonto-Guthabens bei Übertritt in eine andere Organisationseinheit (Anregung der Finanzkontrolle, Ziffer 5.9).
- Änderung bei der Mitteilung des Ergebnisses aus Bewertungskommissionssitzungen zur Vereinfachung des Verfahrens (Ziffer 5.10).
- Einreihung der Funktion Präsident(in) KESB in Anhang I in die Gehaltsklasse 28 sowie redaktionelle Anpassungen (Ziffer 5.11).

5 Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln

Die aus dem RRB 68/2015 umzusetzenden Bestimmungen sind in der Revisionsvorlage für die Änderung der Personalverordnung mit einem schwarzen Balken am rechten Rand markiert. Vorliegend wird bei den einschlägigen Passagen darauf hingewiesen (Ziffern 5.6, 5.8 und 5.12).

5.1 Artikel 44 – Individueller Gehaltsaufstieg

Gemäss dem aktuell geltenden Abs. 4 von Art. 44 ist eine gute Leistung (Beurteilungsstufe A) nicht zu begründen. Lediglich Abweichungen (A++, A+, B und C) sind zu begründen. Diese Praxis erscheint vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz als heikel. In Zukunft sollen sämtliche Beurteilungsstufen begründet werden. Damit wird das Mitarbeitendengespräch (MAG) als praktikables Führungsinstrument weiter gestärkt.

5.2 Artikel 79 – Anspruchskonkurrenz bei Familienzulagen

Im Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz, FamZG, SR 836.2) wurde in Art. 7 Bst. e und f die Anspruchskonkurrenz weiter konkretisiert (neue Fassung FamZG in Kraft seit 1. Januar 2013). Die erweiterte Aufzählung ist Kraft des übergeordneten Rechts in die Personalverordnung aufzunehmen.

5.3 Artikel 80/81 – Funktionszulagen

Die Personalverordnung gibt vor, dass die Übernahme von zusätzlichen Aufgaben oder Stellvertretungen mindestens drei Monate dauern und befristet sein muss. Wie lange die Befristung maximal sein darf, ist in der Personalverordnung nicht näher geregelt. Neu soll bei Zusatzaufgaben für die Zulage eine Befristung von maximal bis zu fünf Jahren aufgenommen werden. Eine befristete Verlängerung dieser Zulage soll nur in absoluten Ausnahmefällen zulässig sein, etwa wenn innerhalb eines Gremiums bestimmte Chargen längerfristig übernommen werden und eine gewisse Kontinuität der Tätigkeit sichergestellt werden soll (Bsp. das Präsidium einer Vorsteherkonferenz). Das Personalamt wird solche Anträge um Verlängerung der Zulage restriktiv beurteilen und eine einheitliche Praxis sicherstellen. Bei der Übernahme einer befristeten Stellvertretung soll jedoch keine Verlängerung möglich sein. Dies deshalb, weil eine Stellvertretung von über fünf Jahren in eine unbefristete Stellvertretung gemäss Art. 36 umzuwandeln und gemäss den dort festgehaltenen Vorschriften zu entlohnen ist. Die vorgesehene Befristung der Zulagen von grundsätzlich fünf Jahren orientiert sich in ihrer Dauer an der Maximaldauer von befristeten Arbeitsverhältnissen. Dies deshalb, da beide Befristungen letztlich einen vergleichbaren Zweck verfolgen: Die Ausnahmesituation soll nur eine bestimmte Zeit andauern, was letztlich der Rechtssicherheit im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Angestellten dient. Zeichnet sich eine weitergehende erhebliche und bleibende Aufgabenausweitung ab, so soll der Funktionsumfang der Stelle integral auf eine mögliche Neueinreihung geprüft werden. Letztlich wurde in Art. 80 explizit die Erhöhungsmöglichkeit aus Art. 81 Abs. 2 übernommen. Oft stellte sich in den Organisationseinheiten die Frage, ob sich der Verweis in Art. 80 nur auf die Tabelle in Art. 81 Abs. 1 bezieht. Mit der neuen Formulierung soll hier Klarheit geschaffen werden. Dies folgt den Absichten der Teilrevision der Personalverordnung vom 28. November 2007 (in Kraft seit dem 1. März 2008), in deren Rahmen bereits dargelegt wurde, dass im Geltungsbereich von Art. 80 und Art. 81 die gleichen Richtwerte gelten sollen (vgl. Vortrag zur Teilrevision der Personalverordnung vom 22. November 2007, S. 9). Schliesslich wird Art. 81 der Klarheit wegen dahingehend ergänzt, dass auch diese Zulage nicht pensionskassenpflichtig ist.

5.4 Artikel 84h – Meldepflicht von geleisteten Arbeitsstunden

Art. 84h sieht momentan vor, dass geleistete Nacht- und Wochenendarbeitsstunden dem Personalamt alle drei Monate zu melden sind. Neu werden auch die Stunden für geleisteten Pikettdienst und damit letztlich alle zulagenberechtigten Arbeitsstunden mindestens alle drei Monate erfasst. Es ist den Organisationseinheiten auch weiterhin möglich, die Arbeitsstunden monatlich zu melden.

5.5 Artikel 119 Absatz 4 – Zeitgutschriften während unverschuldeter Arbeitsverhinderung

Der Regierungsrat hat infolge eines Entscheids des Bundesgerichts („Orange-Urteil“) am 3. Juli 2013 beschlossen, dass die Zulagen für Nacht-, Wochenend- und Pikettdienst auch während unverschuldeter Arbeitsverhinderung, namentlich während Ferien, Militär- oder Zivilschutzdienst sowie bei Krankheit und Unfall auszurichten sind (vgl. RRB 955/2013 bzw. Art. 84b PV). Diese Praxisänderung ist per 1. September 2013 in Kraft getreten und stützt sich auf die Erkenntnis, dass die betreffenden Zulagen für etliche Mitarbeitende einen wesentlichen und regelmässigen Lohnbestandteil darstellen, welcher folglich ebenfalls während Abwesenheiten zu gewähren ist. Aufgrund dieser Verordnungsänderung stellte sich in den Direktionen die Frage, ob auch bei Krankheit oder Unfall eine Zeitgutschrift zu gewähren ist; dies wird abgelehnt. Im Gegensatz zur Zulage wird die Zeitgutschrift für Nachtarbeit aus gesundheitlichen Überlegungen gewährt. Länger andauernde Nachtarbeit ist für Mitarbeitende gesundheitlich belastender als Tagarbeit und erfordert deshalb eine längere Erholungszeit. Es liegt auf der Hand, dass diese Voraussetzung nur bei Vorliegen einer tatsächlich erfolgten, erhöhten Belastung durch das Ausführen von betrieblichen Tätigkeiten in der Nacht vorliegt.

Es ist darauf hinzuweisen, dass diese Regelung bei (üblicherweise nicht planbaren) Absenzen infolge Krankheit und Unfall dazu führen kann, dass den betroffenen Mitarbeitenden durch Nichtgewährung eines Zeitzuschlages ein negativer Zeitsaldo (JAZ) erwächst, wenn die Sollarbeitszeit über eine bestimmte Abrechnungsperiode nur unter Anrechnung der Zeitgutschrift erreicht werden kann. Die vorgeschlagene Lösung steht jedoch nicht im Widerspruch zu dem in Art. 119 beabsichtigten Gesundheitsschutz. Betroffene Mitarbeitende haben einen negativen Zeitsaldo entweder zu einem späteren Zeitpunkt im Rahmen eines gleichwertigen Nacheinsatzes (mit Zeitgutschrift) oder unter einem entsprechenden Einsatz während des Tages zu korrigieren.

5.6 Artikel 129 – Auszahlung hoher JAZ-Guthaben (*Umsetzung von RRB 68/2015*)

Art. 129 sieht neu eine Auszahlungsmöglichkeit hoher JAZ-Guthaben vor. Das JAZ-Guthaben soll am Ende eines Kalenderjahres bis zu einem Restguthaben von 50 Stunden ausbezahlt werden können, sofern dieses 100 Stunden überschritten hat (d.h. dass bei einem JAZ-Saldo von 120 Stunden deren 70 ausbezahlt werden).

Für eine Auszahlung muss das Einverständnis des betreffenden Regierungsmitglieds, der Staatsschreiberin oder des Staatsschreibers, der oder des Vorsitzenden der Justizleitung, der Generalsekretärin oder des Generalsekretärs des Grossen Rates, der oder des Beauftragten für Datenschutz beziehungsweise der Vorsteherin oder des Vorstehers der Finanzkontrolle, der Universitätsleitung (in der Praxis handelnd durch die Verwaltungsdirektorin oder den Verwaltungsdirektor), der Rektorin oder des Rektors der Berner Fachhochschule beziehungsweise der Rektorin oder des Rektors der Pädagogischen Hochschule vorliegen. Die Zuständig-

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

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

Indem die Auszahlungsmöglichkeit an eine Bewilligungspflicht geknüpft ist, kann erreicht werden, dass nur effektiv angeordnete Mehrarbeit ausbezahlt wird. Eine Steuerung allfälliger Mehrarbeit ist damit besser möglich.

Abs. 4 ermöglicht es, anstatt einer Kompensation in Geld einen Übertrag des Zeitguthabens vorzusehen. Dafür muss nebst einer Bewilligung durch die vorgenannte Stelle zusätzlich zwingend eine Abbauvereinbarung für die den Höchstsaldo überschreitenden Stunden vorliegen. Wird einer Auszahlung oder einer Übertragung auf das Folgejahr nicht zugestimmt, verfallen die über 100 Plusstunden hinausgehenden Guthaben entschädigungslos.

Es ist unbestritten, dass die betrieblich notwendige beziehungsweise angeordnete Mehrarbeit, welche bspw. infolge eines Unwetters, bei einem dringenden Gesetzgebungsverfahren oder bei einem Polizeieinsatz geleistet wurde, in vollem Umfang ausbezahlt bzw. auf das Folgejahr übertragen werden soll. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die solche Mehrarbeit leisten, sollen dafür nicht bestraft werden, indem ihnen geleistete Stunden gestrichen werden.

Eine Ausdehnung oder Einschränkung des Höchstsaldos von 100 Stunden durch die Direktionen ist gemäss der neuen Regelung nicht mehr möglich. Auf die Ampelsteuerung in Art. 8 des JAZ-Reglements hat Art. 129 jedoch keinen Einfluss. Die Direktionen können weiterhin selbstständig über Abweichungen von den Warngrenzen entscheiden.

5.7 Artikel 148 – Krankheit während der Ferien

Der erste Satz des momentan geltenden Artikels verleitet zur Annahme, dass Ferien bei jeder Krankheit oder jedem Unfall nachgeholt werden können. Dies trifft indessen nicht zu. Der Nachgenuss der Ferien wird gemäss der geltenden Praxis nur gewährt, wenn durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter ein Arztzeugnis vorgelegt wird, welches bestätigt, dass der Erholungszweck der Ferien durch die Krankheit oder den Unfall vereitelt wurde (siehe dazu den aktuellen Kommentar in der Wissensdatenbank). Gemäss herrschender Lehre und Praxis ist die Arbeitsunfähigkeit von der Ferienunfähigkeit zu unterscheiden. Nicht jede Arbeitsunfähigkeit löst automatisch eine Ferienunfähigkeit aus. Eine Ferienunfähigkeit liegt erst vor, wenn der Ferienzweck - mithin der Erholungseffekt - nicht mehr gegeben ist. Die gesundheitliche Beeinträchtigung muss dabei ein einigermaßen erhebliches Ausmass hinsichtlich Dauer und Intensität angenommen haben. Dies ist beispielsweise der Fall bei Bettlägerigkeit, Spitalaufenthalt oder umfassender medizinischer Behandlung. Als zu wenig schwerwiegende Beeinträchtigungen gelten z.B. Kopf- und Zahnschmerzen, Magenverstimmungen, Sonnenbrand, ein verstauchter Knöchel oder ein gebrochener Finger. Ferienunfähig ist gemäss Rechtsprechung nicht schon, wer auf seine bevorzugte Freizeitaktivität (z.B. Biken, Bergsteigen, Skifahren etc.) verzichten muss, solange er die Ferien auch anderweitig befriedigend zu

verbringen in der Lage ist (z.B. Spazieren gehen). Der Arzt hat die Ferienunfähigkeit im Arztzeugnis zu bestätigen. Ansonsten besteht kein Anspruch auf Nachbezug der Ferien. Diese bereits geltende Praxis soll mit einer präziseren Formulierung von Artikel 148 klargestellt werden.

5.8 Artikel 160b und 160c Absatz 2 – Neuregelung maximal zulässiger LZK-Saldo (Umsetzung von RRB 68/2015)

Der maximal zulässige Saldo für das LZK beträgt gemäss RRB 68/2015 neu 50 Tage. Die entsprechenden Guthaben können während der Anstellungsdauer beispielsweise für ein zwei- bis dreimonatiges Sabbatical oder für eine temporäre Reduktion des Beschäftigungsgrades bezogen werden. Eine Auszahlung des LZK-Guthabens ist hingegen nur noch bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses und amtsübergreifenden Stellenwechseln möglich. Weil Ferien der Erholung dienen sollen und eine Massnahme des Gesundheitsschutzes darstellen, ist es weder zielführend noch sachgerecht, Ferien während eines Anstellungsverhältnisses auszubezahlen.

Die Flexibilität der Mitarbeitenden zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben bleibt mit dem Fortbestehen des LZK vollständig erhalten. Das LZK hat jedoch ausschliesslich noch den Zweck zum Ansparen eines Zeitsaldos, welcher realistisch während einer Anstellungsdauer zeitlich kompensiert werden kann. Damit wird eine Rückführung des LZK auf seinen ursprünglichen Zweck vorgenommen.

Können Mitarbeitende ihren jährlichen Ferienanspruch in einzelnen Jahren nicht vollständig beziehen, ist dies wie bis anhin unproblematisch: Zu wenig bezogene Ferien werden nach den bisherigen Bestimmungen auf das LZK übertragen. Ein Übertragen von Ferientagen ist jedoch nur noch bis zu einem Höchstsaldo von 50 Tagen möglich. Ist der Höchstsaldo erreicht, muss der Ferienanspruch vollständig bezogen werden, weil es auf dem LZK "keinen Platz mehr hat". Zudem sollte ein Bezug vom LZK ins Auge gefasst werden. Wird der LZK-Maximalsaldo dennoch überschritten, verfallen die darüber hinausgehenden Tage. Ziel ist es jedoch, dass Mehrarbeit periodisch ausbezahlt und das jährliche Ferienguthaben in der Regel bezogen wird. Dadurch kann ein Verfall von Ferientagen vermieden werden.

5.9 Artikel 160c Absatz 3 – Übertrag LZK-Guthaben bei Übertritt in eine andere Organisationseinheit

Gemäss der geltenden Regelung kann das LZK-Guthaben bei Übertritt in eine andere Organisationseinheit nur mit dem Einverständnis der neuen Anstellungsbehörde transferiert werden. Verweigert diese die Zustimmung, ist ein Transfer nicht möglich, die betroffene Person muss sich die Zeitguthaben ausbezahlen lassen. Durch einen Wechsel innerhalb des Kantons sollen die Mitarbeitenden jedoch nicht benachteiligt werden. Sinn und Zweck des Langzeitkontos bleiben damit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch nach einem Übertritt ungeschmälert erhalten. Daher soll ein Transfer auch ohne Zustimmung der neuen Anstellungsbehörde möglich sein. Diese wird aufgrund des gleichzeitigen Übergangs der Rückstellung finanziell nicht belastet. Mit der Reduktion des zulässigen maximalen LZK-Guthabens auf 50 Tage ist die Übernahme des LZK-Guthabens für die neue Anstellungsbehörde auch ohne deren ausdrückliches Einverständnis zumutbar.

5.10 Artikel 197 Absatz 3 – Mitteilung Ergebnis der Bewertungskommission

Mit einem Neueinrichtungsgesuch beantragt eine Gesuchstellerin oder ein Gesuchsteller von der Bewertungskommission die Prüfung der Stelleneinreihung. Es ist deshalb folgerichtig, dass die Bewertungskommission das Ergebnis der Prüfung der Gesuchstellerin oder dem Gesuchsteller direkt mitteilt und nicht auf dem Dienstweg. Den vorgesetzten Stellen wird das Ergebnis zur Kenntnisnahme zugestellt.

5.11 Zum Anhang I

Aus Gründen der begrifflichen Kohärenz und in Analogie zur französischsprachigen Fassung sind im Ingress zu Anhang I "Funktionen" und nicht "Stellen" zu nennen.

Im Jahr 2011 beantragte die Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion, im Anhang I die neue Funktion Präsident(in) KESB mit Einreihung in die Gehaltsklasse 27 zu ergänzen. Da es sich beim Kindes- und Erwachsenenschutz um eine neue Kantonsaufgabe handelte und Erfahrungen mit den effektiv zu übernehmenden Aufgaben fehlten, wurde auf eine definitive Zuordnung der Funktion verzichtet und in Aussicht gestellt, dass nach etwa zwei Jahren eine erneute Prüfung vorgenommen wird. Anfangs 2015 beurteilte die Bewertungskommission gestützt auf die seither gewonnenen Erfahrungen die Funktion erneut. Sie kam zum Schluss, dass die hohen Anforderungen und Belastungen der KESB-Präsidentinnen und -Präsidenten eine Einreihung in die Gehaltsklasse 28 rechtfertigen, was zur Gleichbehandlung mit zum Beispiel den Regierungsstatthalterinnen und -statthaltern oder den Gerichtspräsidentinnen und -präsidenten führt.

Die übrigen Anpassungen von Anhang I betreffen Funktionsbezeichnungen von Stellen im Naturschutz. Mit den Änderungen wird die in der kantonalen Jagdverordnung geltende Terminologie übernommen; es sind damit keine Einreihungsänderungen verbunden.

5.12 Übergangsbestimmungen (*Umsetzung von RRB 68/2015*)

Gemäss RRB 68/2015 wird das maximal zulässige LZK-Guthaben auf 50 Tage festgesetzt. Per 1. Januar 2016 über diesem Maximalsaldo liegende LZK-Guthaben sind ab Inkrafttreten der PV-Revision 2016 bis Ende Dezember 2019 abzubauen. Eine Auszahlung des LZK-Guthabens ist derzeit nur bei der Beendigung des Anstellungsverhältnisses oder amtsübergreifenden Stellenwechseln möglich. Die politische Zielsetzung, die Rückstellungen für Zeitguthaben spürbar zu reduzieren, lässt sich jedoch nicht ohne Auszahlungen umsetzen. Neben der Kompensation von LZK-Guthaben soll daher im Sinne einer Übergangsbestimmung auch die Möglichkeit der Auszahlung der LZK-Guthaben geschaffen werden. Es erscheint personalpolitisch angezeigt, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für den Abbau der Zeitguthaben einen möglichst grossen Spielraum zu eröffnen. Selbstverständlich bilden in zeitlicher Hinsicht die dienstlichen Bedürfnisse eine von allen Beteiligten zu beachtende Schranke. Anlässlich der PV-Revision 2013 wurden eine Reduktion des LZK-Guthabens auf 125 Tage und entsprechende Übergangsbestimmungen beschlossen. Die neuen Übergangsbestimmungen geben den Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich auf den neuen Höchstsaldo einzustellen. Der Form halber sei darauf hingewiesen, dass nicht bezogene Ferienguthaben und allfällige Treueprämien aus dem Jahr 2015 dem LZK-Guthaben uneingeschränkt (auch über den neuen Höchstsaldo hinaus) gutgeschrieben werden (und gemäss den Übergangsbestimmungen abzubauen sind).

Um die politisch geforderte Zielsetzung "Reduktion der übermässigen LZK-Guthaben" möglichst nachhaltig zu erreichen, soll es im Rahmen der Übergangsregelung möglich sein, nicht nur LZK-Guthaben abzugelten, welche den neuen zulässigen Höchstsaldo übersteigen, sondern auch die am 1. Januar 2016 bestehenden LZK-Guthaben bis zu einem Mindestsaldo von 20 Tagen abzubauen. Diese zusätzliche Abbaumassnahme bedarf ebenso der Zustimmung der Amtsvorsteherin oder des Amtsvorstehers.

Die Auszahlung der LZK-Guthaben kann in Absprache mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter gestaffelt erfolgen. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass das Zeitguthaben über mehrere Jahre hinweg geäufnet wurde. Mit einer gestaffelten Auszahlung wird die Möglichkeit geschaffen, die Ausrichtung der Abgeltung steuertechnisch periodengerecht auszugestalten.

Die finanzielle Abgeltung von LZK-Guthaben wird sich nicht auf die Laufende Rechnung auswirken, weil für diese Guthaben entsprechende Rückstellungen gebildet wurden. Finanzpolitisch ist die Abgeltung zu begrüssen, führt sie doch zu einem spürbaren Abbau der in den letzten Jahren ständig angewachsenen Rückstellungen. Diese haben zuletzt ein sehr hohes Niveau von rund CHF 93 Millionen für LZK-Guthaben erreicht.

Das Personalamt wird wie bereits bei der Reduktion der LZK-Guthaben anlässlich der PV-Revision 2013 eine Weisung erlassen, in welcher der Abbau administrativ einheitlich geregelt wird. Der Inhalt der Weisung wird in der Konferenz der Personalverantwortlichen der Direktionen (PEKO) vorgängig bereinigt. Im Weiteren wird das Personalamt den Direktionen, der Staatskanzlei, der Justiz und den Hochschulen geeignete Hilfsmittel zum administrativen Vollzug der neuen Bestimmungen zur Verfügung stellen.

6 Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik

Diese Revision erfolgt im Sinn der Richtlinien der Regierungspolitik 2015-2018. Mit angemessenen Anstellungsbedingungen soll die Konkurrenzfähigkeit des Kantons als Arbeitgeber sichergestellt werden.

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

Mit der Einführung der neuen Arbeitszeitbestimmungen wird die politisch erwünschte wesentliche Reduktion der Rückstellungen für Zeitguthaben realisiert. Es entstehen dadurch keine zusätzlichen Kosten.

Die Höhereinreihung der 11 Präsidentinnen und Präsidenten der KESB führt zu Mehrkosten von jährlich rund CHF 140'000, die im Voranschlag 2016 der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion berücksichtigt sind. Aufgrund der Änderungen in der Personalverordnung sind keine Auswirkungen auf Organisation, Personal, IT und Raum zu erwarten.

8 Auswirkungen auf die Gemeinden

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

9 Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens / der Konsultation

Die neuen Arbeitszeitbestimmungen wurden nach einer erfolgreichen Aussprache zwischen dem Erziehungsdirektor, der Finanzdirektorin sowie Vertreterinnen und Vertretern der Personalverbände BSPV, VPOD und LEBE sowie gestützt auf die Ergebnisse aus dem 2. Mitbeteiligungsverfahren zur PV-Revision 2015 am 28. Januar 2015 vom Regierungsrat beschlossen (RRB 68/2015).

10 Antrag

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

Bern, 28. Oktober 2015

Die Finanzdirektorin

Beatrice Simon