



---

## Personalverordnung (Änderung)

## Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	1
2.	Erläuterungen zu den Artikeln.....	1
2.1	Artikel 5 – Sexuelle Belästigung .....	1
2.2	Artikel 30a – Voraussetzungen und Zuständigkeiten .....	1
2.3	Artikel 34 – Einreihung der Funktionen.....	2
2.4	Artikel 34a – Aufgehoben .....	2
2.5	Artikel 60 – Mutterschaftsurlaub .....	2
2.6	Artikel 60a (neu) – Vaterschafts- und Adoptionsurlaub.....	2
2.7	Artikel 60b (neu) – Unbezahlter Urlaub.....	3
2.8	Artikel 84a und 84b (neu) – Zulagen während der Ferien bzw. während Arbeitsverhinderung .....	3
2.9	Artikel 84c bis 84h (neu) – Zulagen für Pikett-, Nacht- und Wochenenddienst.....	3
2.10	Artikel 119 – Zeitgutschrift für Nachtarbeit.....	3
2.11	Artikel 123 – Abgangsentschädigung .....	4
2.12	Artikel 131 – Schwangere Frauen, stillende Mütter .....	4
2.13	Artikel 151 – Grundsatz.....	4
2.14	Artikel 156 – Bezahlter Kurzurlaub .....	5
2.15	Artikel 157 bis Artikel 160 – Unbezahlter Urlaub.....	5
2.16	Artikel 195 – Zusammensetzung .....	5
2.17	Artikel 196 – Aufgaben der Bewertungskommission.....	5
2.18	Artikel 197 – Neueinrichtungsgesuch .....	6
2.19	Zum Anhang I – Einreihung der Stellen in GK .....	6
2.20	II - Änderung von Erlassen .....	8
3.	Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik (Rechtsetzungsprogramm) und anderen wichtigen Planungen.....	10
4.	Finanzielle Auswirkungen .....	11
5.	Personelle und organisatorische Auswirkungen.....	11
6.	Auswirkungen auf die Gemeinden .....	11
7.	Auswirkungen auf die Volkswirtschaft.....	11
8.	Antrag.....	11

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

---

### **1. Einleitung**

Die Personalverordnung (PV; BSG 153.011.1) ist eine wichtige Grundlage für die Regelung des Arbeitsverhältnisses der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Bern. Neben Revisionsanliegen, die sich aus der praktischen Personalarbeit ergeben, wird die Gelegenheit genutzt, den per 1. Juni 2014 auf Bundesebene in Kraft getretenen verbesserten Mutterschutz in die Revision einzubringen. Im Wesentlichen sind die folgenden Änderungen vorgesehen:

- Beitrag zur Entlastung des Regierungsrates von Routinegeschäften, so seine Zuständigkeit zur Ernennung des Fachausschusses für Massnahmen gegen sexuelle Belästigung (Art. 5) und zur Einsetzung der Bewertungskommission (Art. 195)
- Verstärkter Einbezug des Personalamts beim Abschluss von Austrittsvereinbarungen (Art. 30a)
- Verzicht auf die Begleitung neuer Funktionen durch die Bewertungskommission (Art. 34a)
- Ausbau des Vaterschafts- und Adoptionsurlaubs (Art. 60a i.V.m. Art. 156 Abs. 1 Bst. b)
- Im Wesentlichen unveränderte Überführung der Regelungen betreffend „Ausrichtung von Nacht-, Wochenend- und Pikettdienstzulagen während Ferien, Krankheit und Unfall“ (RRB 0955/2013) sowie betreffend die Zeitgutschrift für Nachtarbeit (Ziff. 4.2 Regierungsratsbeschluss [RRB] 29/2014) in die PV
- Ausdehnung des Anspruchs auf Nacht-, Wochenend- und Pikettdienstentschädigung bis Gehaltsklasse 23 (Art. 115 und Art. 119)
- Anpassung der Vollzugsbestimmungen zur Abgangsentschädigung (Art. 123)
- Ergänzung der Mutterschutzbestimmungen (Art. 131)
- Verdeutlichung des Aufgabenbereichs der Bewertungskommission (Art. 196)

### **2. Erläuterungen zu den Artikeln**

Nicht speziell kommentiert werden Änderungen rein formeller bzw. redaktioneller Natur.

#### **2.1 Artikel 5 – Sexuelle Belästigung**

Absatz 5: Bisher ist der Regierungsrat für die Ernennung eines Fachausschusses für Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zuständig. Diese Regelung ist eher schwerfällig, da jeweils der Regierungsrat bemüht werden muss, um Mitglieder des Fachausschusses zu ersetzen. Es wird deshalb vorgesehen, die Ernennungskompetenz für diesen Fachausschuss an das Personalamt zu übertragen. Mit der Formulierung „auf Antrag der Direktionen, der Staatskanzlei und der Justizleitung“ wird deren Einfluss auf die personelle Zusammensetzung des Fachausschusses gewährleistet.

#### **2.2 Artikel 30a – Voraussetzungen und Zuständigkeiten**

Die Oberaufsichtskommission (heute Geschäftsprüfungskommission) äusserte anlässlich des Verwaltungsbesuchs vom Herbst 2013 den Wunsch, die Mitwirkung des Personalamts beim Abschluss von Austrittsvereinbarungen auf allen Stufen der Kantonsverwaltung umfassender und frühzeitig sicher zu stellen. Eine Analyse der Rechtsgrundlagen hat ergeben, dass Artikel 30a Absatz 3 PV diesbezüglich eine Lücke aufweist. Zwar ist die Mitwirkung des Personalamts vorgesehen, wenn eine Austrittsvereinbarung auf Stufe Direktion, Staatskanzlei oder Justizleitung abgeschlossen wird (vgl. Bst. b bis d), nicht jedoch, wenn die Austrittsvereinbarung mit einem Kadermitglied abgeschlossen wird, dessen Stelle in einer Organisationsver-

ordnung aufgeführt ist und damit in die Zuständigkeit des Regierungsrats fällt (vgl. Bst. a). Diese Lücke soll nun geschlossen werden, indem fortan das Personalamt auch anzuhören ist, wenn mit einem höheren Kadermitglied eine Austrittsvereinbarung getroffen wird.

Der neue Absatz 4 soll sicherstellen, dass das Personalamt bzw. die Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion so früh als möglich in die Abfassung von Austrittsvereinbarungen miteinbezogen werden. Eine einvernehmliche Lösung zeichnet sich bereits dann ab, wenn die Vorgesetzten die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einer Austrittsvereinbarung in Erwägung ziehen.

### **2.3 Artikel 34 – Einreihung der Funktionen**

Verschiedene praxisbedingte Veränderungen ergeben mitunter die Notwendigkeit zur Anpassung der Einreihung einer Funktion im Anhang I. Diese erfolgt mit Beschluss des Regierungsrats auf Antrag der Bewertungskommission (vgl. Art. 196 Bst. a PV), d.h. formell ist der Anhang I mit einer Teilrevision der PV zu ändern.

Aus dem Bedürfnis heraus, den in einer Funktion neu eingereichten Mitarbeitenden möglichst rasch den ihnen zustehenden Lohn auszurichten, soll die Höhereinreihungen bereits vor der Änderung des Anhangs I mit einem Regierungsratsbeschluss umgesetzt werden können. Mit der Änderung von Artikel 34 wird der Regierungsrat deshalb ermächtigt, die Einreihung einer Funktion in eine neue Gehaltsklasse (Höhereinreihung) mit Beschluss festzulegen. Die formelle Anpassung des Anhangs I der PV kann danach jeweils im Rahmen der nächsten Revision der PV erfolgen.

### **2.4 Artikel 34a – Aufgehoben**

Artikel 34a wurde im Jahr 2006 in die Verordnung aufgenommen, weil damals die Funktionen für Projektleitende und Fachspezialistinnen und Fachspezialisten – vorerst versuchsweise – eingeführt wurden. Die definitive Aufnahme dieser neuen Funktionen in den Anhang I sollte deshalb erst gestützt auf die Erfahrungen über die Verwendung der Funktionen erfolgen, was mit der Teilrevision von 2011 vollzogen wurde. Seither wurden keine weiteren Funktionen durch die Bewertungskommission versuchsweise eingeführt. Es ist auch nicht vorgesehen, dieses Instrument in nächster Zeit wieder anzuwenden. I.S. einer Straffung der Verordnung wird der Artikel – und die entsprechenden Hinweise in den Artikeln 42, 43, 196 sowie im Anhang I – deshalb ersatzlos gestrichen.

### **2.5 Artikel 60 – Mutterschaftsurlaub**

Unter dem Titel „4.6 Gehaltsausrichtung bei Mutterschaft“ ist bisher nur eine Bestimmung aufgeführt, weshalb nach den Rechtsetzungsrichtlinien kein Randtitel erforderlich ist. Da unter dem neuen Titel „4.6 Gehaltsausrichtung bei Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub“ eine zweite Bestimmung eingefügt wird, sind neu Randtitel aufzunehmen. Für Artikel 60 lautet dieser „Mutterschaftsurlaub“; inhaltlich bleibt die Bestimmung – abgesehen davon, dass Absatz 6 in einen neuen Artikel 60b überführt wird (vgl. unten Ziff. 2.7) – unverändert.

### **2.6 Artikel 60a (neu) – Vaterschafts- und Adoptionsurlaub**

Absatz 1: Mit der Einführung eines bezahlten Vaterschafts- bzw. Adoptionsurlaubs von zehn Tagen für die Mitarbeitenden wird ein langjähriges personalpolitisches Anliegen umgesetzt. Die heutige Regelung, welche einen bewilligungspflichtigen bezahlten Urlaub bis zu zwei Tagen vorsieht, ist im Vergleich mit anderen öffentlich-rechtlichen und privaten Arbeitgebern eher bescheiden. Mit der Neuregelung wird nun ein mit anderen Arbeitgebern vergleichbares Niveau erreicht.

Mit Absatz 2 wird für Adoptierende ein Urlaub im gleichen Umfang wie der Vaterschaftsurlaub gewährt.

Der Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub ist zusammenhängend oder gestaffelt innert 6 Monaten nach erfolgter Geburt oder bewilligter Aufnahme des Kindes zur späteren Adoption zu beziehen. Nicht bezogener Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub verfällt entschädigungslos.

## **2.7 Artikel 60b (neu) – Unbezahlter Urlaub**

Mit dem neuen Randtitel von Artikel 60 (Mutterschaftsurlaub) ist der bisherige Artikel 60 Absatz 6 in einen eigenen Artikel zu überführen, da er nicht nur Mütter, sondern auch Väter und Adoptierende betrifft. Inhaltlich erfährt die Bestimmung keine Änderung.

## **2.8 Artikel 84a und 84b (neu) – Zulagen während der Ferien bzw. während Arbeitsverhinderung**

Der Regierungsrat hat mit RRB [0955/2013](#) betreffend "Ausrichtung von Nacht-, Wochenend- und Pikettdienstzulagen während Ferien, Krankheit und Unfall" beschlossen, die genannten Zulagen auch während Abwesenheiten auszurichten. Diese Praxisänderung stützt sich auf die Erkenntnis, dass diese Zulagen für etliche Mitarbeitende einen wesentlichen und regelmässigen Lohnbestandteil darstellen, welcher auch während Abwesenheiten zu gewähren ist.

Mit den neuen Artikeln 84a und 84b werden die seit 1. September 2013 in Kraft stehenden Bestimmungen unverändert in die Personalverordnung überführt. Diese werden im Sinne einer klareren Systematik den Zulagen (Familien-, Betreuungs- und Arbeitsmarktzulagen sowie den funktionsbezogenen Zulagen) zugeordnet und dementsprechend nach Artikel 84 als Artikel 84a und 84b in die Personalverordnung eingefügt.

## **2.9 Artikel 84c bis 84h (neu) – Zulagen für Pikett-, Nacht- und Wochenenddienst**

Nacht-, Wochenend- und Pikettdienstzulagen wurden bisher lediglich an Mitarbeitende in den Gehaltsklassen 1 bis 18 ausgerichtet. Vorgesetzte oder Arbeitskolleginnen und -kollegen, welche in der Gehaltsklasse 19 oder höher eingereiht sind und ebenfalls Nacht-, Wochenend- und/oder Pikettdienste leisten, erhalten diese Entschädigung hingegen nicht. Wenn zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden jedoch nur eine Differenz von einer oder zwei Gehaltsklassen liegt, erscheint es störend, wenn Mitarbeitende ab der Gehaltsklasse 19 keine entsprechende Entschädigung erhalten. Im Extremfall erzielen Mitarbeitende in einer tieferen Gehaltsklasse mit den Zuschlägen ein höheres Gehalt als Mitarbeitende ab der Gehaltsklasse 19. Mit der vorliegenden Teilrevision werden die Pikettdienstentschädigungen deshalb auf Mitarbeitende der Gehaltsklassen 19 bis 23 ausgedehnt.

Beim Personal im Sicherheitsdienst des Freiheitsentzugs (d.h. ohne Betreuungsaufgaben) wird auf die Ausrichtung einer Nachtzulage verzichtet, da bei dieser Funktion der Nachtdienst mit einer Einreihung in eine höhere Gehaltsklasse abgegolten wird. Bei den Mitarbeitenden in den Anstalten und Gefängnissen, die Betreuungsaufgaben übernehmen, wird die Nachtzulage hingegen ausgerichtet. Ebenso entfällt bei den Mitarbeitenden der Wildhut die Nachtzulage, da diese gehaltsmässig mit einer angemessenen Höhereinreihung berücksichtigt wird.

Die Artikel 84c bis 84h entsprechen inhaltlich - mit Ausnahme der soeben ausgeführten Änderungen - den Artikeln 115 bis 120. Sie werden im Sinne einer klareren Systematik neu den Zulagen zugeordnet. Die Artikel 115 bis 118 sowie Artikel 120 werden dementsprechend aufgehoben. Artikel 119 regelt neu die Zeitgutschrift für Nachtarbeit (vgl. nachfolgende Ziff. 2.9). Aufgrund dieser Neuordnung wird Absatz 6 von Artikel 115 bzw. künftig Artikel 84c gestrichen. Sämtliche Zulagen unterliegen der Beitragspflicht an die AHV/IV/EO/ALV. Eine explizite Erwähnung in der Personalverordnung ist somit nicht notwendig.

## **2.10 Artikel 119 – Zeitgutschrift für Nachtarbeit**

Mit der vorliegenden Teilrevision werden die heute im sog. "Ansatz-RRB" (vgl. RRB 29/2014, Ziff. 4.2) enthaltenen Bestimmungen über die Zeitgutschrift für Nachtarbeit in die PV überführt.

Bei der Einführung der Zeitgutschrift im Jahr 1989 wurde der Kreis der Berechtigten auf das damaligen „Direktionen des Gesundheitswesens und der Fürsorge unterstellte, nicht höher als in Klasse 16 [heute Klasse 18] eingereihte Personal in Spitälern und Heimen“ festgelegt (RRB 1837/1989 sowie RRB 5349/1989). Gestützt auf diese Regelung erhalten Mitarbeitende in den Schulheimen der Gesundheits- und Fürsorgedirektion die Zeitgutschrift für Nachtarbeit seit deren Einführung im Jahre 1989. In der bisherigen Formulierung im Ansatz-RRB war diese Personalkategorie fälschlicherweise nicht erwähnt. Im neu formulierten Artikel 119 erfolgt deshalb gegenüber der bisherigen Aufzählung im Ansatz-RRB eine Ergänzung in

Buchstabe f, welche den erwähnten Regierungsratsbeschlüssen aus dem Jahr 1989 Rechnung trägt und nicht dazu führt, dass weitere Personen Anspruch auf die Zeitgutschrift haben werden.

### **2.11 Artikel 123 – Abgangsentschädigung**

Artikel 32 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 ([PG](#); BSG 153.01) sah bisher die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung vor, wenn im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses der oder dem Mitarbeitenden keine zumutbare Stelle beim Kanton angeboten werden konnte. Mit der Revision des Gesetzes vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte ([LAG](#); BSG 430.250) per 1. August 2014 wurde Artikel 32 PG indirekt geändert. Neu wird eine Abgangsentschädigung ganz oder teilweise gekürzt, falls die betroffene Person innert 18 Monaten seit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine zumutbare Stelle beim Kanton oder einem anderen Arbeitgeber antritt.

Artikel 123 PV regelt das Nähere zur Abgangsentschädigung nach Artikel 32 PG. Im Rahmen der auf die LAG-Revision 2015 erfolgten Revision der Verordnung vom 28. März 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte ([LAV](#); BSG 430.251.0), wurde Artikel 123 PV insofern an Art. 32 PG angepasst, als vom Arbeitgeber fortan nicht mehr verlangt wird, eine zumutbare Stelle "beim Kanton" anzubieten. Es genügt, wenn auch ausserhalb der Kantonsverwaltung eine zumutbare Weiterbeschäftigung zu Stande kommt.

Fortan wird die Abgangsentschädigung in monatlichen Raten und nur solange ausgerichtet, als noch keine neue zumutbare Anstellung gefunden wurde. Wer nahtlos eine neue Anstellung antritt, erhält keine Abgangsentschädigung. Die maximale Anzahl der monatlichen Raten ergibt sich aus Absatz 2 i.V.m. Anhang III. Mit der Änderung von Artikel 123 PV werden die neuen, restriktiven gesetzlichen Vorgaben konkretisiert und der Prozess zur Umsetzung aufgezeigt. Dadurch erhält die Abgangsentschädigung eine neue Bedeutung. Sie hat nicht mehr wie bis anhin - einen Entschädigungscharakter für den unverschuldeten Verlust der langjährigen Stelle, sondern sie soll neu sicherstellen, dass die betroffene Person durch den unverschuldeten Verlust der Stelle nicht in eine finanzielle Notlage gerät.

### **2.12 Artikel 131 – Schwangere Frauen, stillende Mütter**

Das Bundesgesetz vom 13. März 1963 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, [ArG](#); SR 822.11) ist auf Kantonsverwaltungen grundsätzlich nicht anwendbar (vgl. Art. 2 Abs. 1 Bst. a ArG). Indessen sind die Kantone frei, einzelne Bestimmungen zu übernehmen.

Der Schutz von schwangeren Mitarbeiterinnen wird mit wichtigen Vorschriften der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1; SR 822.111) erweitert. Es sind Vorschriften bezüglich der maximal zulässigen täglichen Arbeitszeit sowie der täglichen Ruhezeit von 12 Stunden. Es wird zudem explizit festgehalten, dass Frauen während acht Wochen nach der Geburt nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden dürfen.

In der Kantonsverwaltung ist bislang der Umgang mit stillenden Müttern nicht formell geregelt. Nachdem der Mutterschutz auf Bundesebene mit der Revision der ArGV 1 nach internationalem Standard per 1. Juni 2014 neu geregelt worden ist, soll diese Bestimmung übernommen werden. Anders als bei der bundesrechtlichen Regelung wird nicht das Minimum für die anrechenbare Arbeitszeit, sondern eine fixe Anzahl Minuten festgelegt, welche die Mutter zum Stillen zur Verfügung hat. In Ausnahmefällen soll es möglich sein, der Mutter mit Bewilligung der oder des Vorgesetzten mehr bezahlte Arbeitszeit für das Stillen zu gewähren.

### **2.13 Artikel 151 – Grundsatz**

Anstelle der bisherigen Aufzählung der nicht datumgebundenen arbeitsfreien Tage in Absatz 5 wird auf Absatz 1 verwiesen, wonach alle arbeitsfreien Tage, d.h. auch jene mit fixem Datum wie der Neujahrstag, nicht nachgewährt werden. Diese Änderung ist rechtsetzungstechnisch

bedingt; inhaltlich ergibt sich nichts Neues, da die unter Absatz 1 genannten arbeitsfreien Tage auch bisher nicht nachgewährt worden sind.

#### **2.14 Artikel 156 – Bezahlter Kurzurlaub**

In Absatz 1 Buchstabe b sind die „Geburt eigener Kinder“ und die „Adoption“ wegen des neu geschaffenen Artikels 60a zum Vaterschafts- und Adoptionsurlaub (vgl. oben Ziff. 2.6) ersatzlos zu streichen.

#### **2.15 Artikel 157 bis Artikel 160 – Unbezahlter Urlaub**

Mit dem Wechsel zum Beitragsprimat per 1. Januar 2015 erlässt die Bernische Pensionskasse (BPK) ein neues Vorsorgereglement. Danach ist der BPK ein unbezahlter Urlaub von bis zu einem Monat nicht zu melden. Die Versicherung wird während dieser Zeit im gleichen Umfang wie vor dem unbezahlten Urlaub weitergeführt. Ein unbezahlter Urlaub von mehr als einem Monat ist der BPK hingegen zu melden. Anders als bei der heute geltenden Regelung ist eine vollständige Versicherung während des unbezahlten Urlaubs nicht mehr vorgesehen. Die versicherte Person bleibt lediglich noch gegen die Risiken Tod und Invalidität versichert bzw. das Sparguthaben wird weiter verzinst. Dem Sparguthaben werden jedoch in dieser Zeit keine Sparbeiträge gutgeschrieben. Die Artikel 157 ff. PV sind daher dementsprechend anzupassen.

Falls eine Versicherte oder ein Versicherter für die Dauer des unbezahlten Urlaubes Beiträge an die BPK leisten möchte, besteht die Möglichkeit eines Einkaufs.

#### **2.16 Artikel 195 – Zusammensetzung**

Mit der Revision dieser Bestimmung wird in erster Linie eine Entlastung des Regierungsrates von Routinegeschäften bezweckt. In diesem Sinn ist vorgesehen, dass die Direktionen, die Staatskanzlei, die Justizleitung und die Universität ihre Vertretungen in der Bewertungskommission selbständig ernennen, wobei die Zusammensetzung der Kommission unverändert bleibt. Bezogen auf die Geschäftsordnung konstituiert sich die Bewertungskommission fortan selbst. Die Regelungen entsprechen dem RRB 1857/2012, welcher aufgehoben wird (vgl. Ziff. III des Änderungserlasses).

#### **2.17 Artikel 196 – Aufgaben der Bewertungskommission**

In den letzten Jahren gab es mehrfach Missverständnisse zu den Aufgaben und Kompetenzen der Bewertungskommission, vor allem in der Abgrenzung zu denjenigen des Regierungsrates und des Personalamtes. Mit der Neuformulierung von Artikel 196 wird verdeutlicht, in welchen Fällen die Bewertungskommission zuhanden des Regierungsrates eine Prüfung durchführt und damit einen Entscheid vorbereitet, und in welchen Fällen die Kommission selbständig einen Entscheid trifft.

Der Regierungsrat bleibt zuständig, wenn eine im Anhang I aufgeführte Funktion neu eingereicht werden soll (Bst. a). Die Bewertungskommission ist bei der Vorbereitung beteiligt, indem sie zu derartigen Anträgen eine Stellungnahme verfasst.

Ausserdem werden wie bisher Einreichungsänderungen von obersten Kaderstellen (Einreichungen in die Gehaltsklassen 27 oder höher) nach einer Vorprüfung durch die Bewertungskommission vom Regierungsrat entschieden (Bst. b). Ein Beispiel ist die beabsichtigte Höhereinreichung einer in der Gehaltsklasse 26 eingereichten Abteilungsvorsteherstelle I in eine Abteilungsvorsteherstelle Ia mit Einreichung in die Gehaltsklasse 27. Hingegen wird bei einer Wiederbesetzung einer bestehenden Abteilungsvorsteherstelle Ia die Bewertungskommission nicht einbezogen, d.h. die personelle Neubesetzung der in der Gehaltsklasse 27 bereits bewilligten Stellen erfordert keinen neuen Entscheid durch den Regierungsrat.

Die Einreichung von neu geschaffenen Stellen für Projektleiterinnen und Projektleiter sowie von Fachspezialisten und Fachspezialisten soll weiterhin durch die Bewertungskommission geprüft werden. Wenn es sich um Stellen handelt, die tiefer als die Gehaltsklasse 27 eingereicht sind, wird die Bewertungskommission die Einreichung festlegen (Bst. c). Für die Einreichung von Projektleiterstellen in die Gehaltsklassen 27 oder höher nimmt die Bewertungskommission

entsprechend Bst. b zuhanden des Regierungsrates Stellung. Findet ein Wechsel in der Besetzung einer Projektleitungsstelle statt, muss die Stelleneinreihung nicht mehr geprüft werden.

Buchstabe d ist auf Grund der Streichung von Artikel 34a bzw. der Aufhebung von begleitet eingeführten Funktionen nicht mehr nötig (vgl. oben Ziff. 2.4).

Buchstabe e verweist auf Artikel 197, der die Behandlung von Neueinreichungsgesuchen betrifft. Beurteilungen zu Neueinreichungsgesuchen werden durch die Bewertungskommission vorgenommen.

Andere Fälle von Höher- oder Tieferreihungen von Stellen werden gemäss Artikel 42 im Einvernehmen mit dem Personalamt entschieden. Es hat sich dabei an die Vorgaben von Anhang I zu richten.

### **2.18 Artikel 197 – Neueinreichungsgesuch**

Gemäss Artikel 197 können Mitarbeitende die Einreihung ihrer Stelle in eine Funktion von Anhang I durch die Bewertungskommission überprüfen lassen. Die Kommission entscheidet im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben, ob einem Gesuch entsprochen werden kann, beispielsweise ob es sich bei einer Stelle bezogen auf die Anforderungen, Aufgaben und Belastungen um einen wissenschaftlichen Mitarbeiter I handelt und die bisherige Einreihung als wissenschaftlicher Mitarbeiter III damit nicht mehr zutrifft. Hingegen kann im Rahmen eines Neueinreichungsgesuchs nicht geprüft werden, ob eine bestimmte Funktion von Anhang I in der richtigen Gehaltsklasse eingereiht ist, beispielsweise ob die Einreihung der Funktion wissenschaftlicher Mitarbeiter I von der Gehaltsklasse 23 in die Gehaltsklasse 25 korrigiert werden sollte. Diese Entscheide obliegen gestützt auf Artikel 70 PG allein dem Regierungsrat.

Zu erwähnen ist, dass ein Neueinreichungsgesuch nach Artikel 197 das einzige Verfahren ist, das durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter initiiert werden kann. Alle anderen Verfahren zur Überprüfung von Funktions- oder Stelleneinreihungen sind Behördenverfahren.

### **2.19 Zum Anhang I – Einreihung der Stellen in GK**

Aus Gründen der begrifflichen Kohärenz sind im Ingress zu Anhang I die „Funktionen“ und nicht die „Stellen“ zu nennen.

Im Anhang I sind folgende Anpassungen vorgesehen:

- Aufnahme von bisher nur im Personalgesetz erwähnten Funktionen in den Anhang I  
Gewisse Funktionen werden bisher nur im Personalgesetz erwähnt, während andere, vergleichbare Funktionen auch im Anhang I aufgeführt sind. Erstere sind z.B. die Staatschreiberin, der Staatsschreiber, sowie die Mitglieder und die Präsidentin, der Präsident, des Obergerichts bzw. des Verwaltungsgerichts. Hingegen sind die Generalstaatsanwältin, der Generalstaatsanwalt, oder die Generalsekretärin, der Generalsekretär des Grossen Rates bereits heute im Anhang I aufgeführt. Mit dem Ziel, im Anhang I alle in der kantonalen Verwaltung verwendeten Funktionen aufzulisten, sollen die Funktionen, welche heute ausschliesslich im Personalgesetz Erwähnung finden, zusätzlich im Anhang I integriert werden. Diese Anpassung hat nur eine deklaratorische Bedeutung, die Einreihungen der betroffenen Funktionen werden weiterhin durch den Grossen Rat im Personalgesetz festgelegt. Anlass zu diesem Vorschlag gab die Grossratsgesetzgebung; in diesem Rahmen war zunächst vorgesehen, die Funktionen Generalstaatsanwältin, Generalstaatsanwalt, und Generalsekretärin, Generalsekretär des Grossen Rates aus dem Anhang I zu streichen. Zu Gunsten der nun vorgeschlagenen, kohärenteren Lösung wurde auf eine derartige Bereinigung verzichtet.
- Vorsteherin, Vorsteher Amt für Landwirtschaft und Natur  
Das Amt für Landwirtschaft und Natur entstand aus der Zusammenlegung des Amtes für Landwirtschaft mit dem Amt für Natur. Im neu entstandenen Amt wird eine grosse Palette unterschiedlicher Themen bearbeitet, viele davon mit direktem Bezug zur Bevölkerung.



Zudem gehört das Amt mit über 400 Mitarbeitenden zu den grösseren Ämtern im Kanton. Die Vereinigung der zwei Ämter führte zu einer Erhöhung der Anforderungen und Belastungen für den Vorsteher. Nach eingehender Prüfung beurteilte die Bewertungskommission den Antrag der Volkswirtschaftsdirektion auf Einreihung der Funktion in die Gehaltsklasse 29 als begründet.

- Geistliche, Geistlicher mit leitenden Aufgaben und Pfarrverweserin, Pfarrverweser

Mit der Verordnung vom 19. Oktober 2011 über das Anstellungsverhältnis der Inhaberinnen und Inhaber von Pfarr- und Hilfspfarrstellen (APHV, BSG 414.311) wurde 2011 neu eine Leitungsstelle für Geistliche geschaffen. In Artikel 11 der Verordnung ist festgehalten, dass diese eine Gehaltsklasse höher einzureihen ist als Pfarrstellen. Entsprechend soll die Funktion nun auch im Anhang I in der Gehaltsklasse 24 erwähnt werden.

Pfarrverweserinnen und –verweser sind Geistliche, welche während einiger Zeit eine Pfarrerin, einen Pfarrer ersetzen. Sie können gemäss Anhang I in die Gehaltsklassen 20 oder 21 eingereiht werden. Die Funktion Pfarrverweserin, Pfarrverweser II mit Einreihung in die Gehaltsklasse 20 wird jedoch seit Jahren nicht mehr verwendet und soll deshalb gestrichen werden.

- Verwaltungsdirektorin, Verwaltungsdirektor Universität

2009 führte der Regierungsrat eine Aussprache über die Einreihung der Funktion der Verwaltungsdirektorin bzw. des Verwaltungsdirektors Universität. Er hielt dabei fest, dass die Einreihung in die Gehaltsklasse 29 nicht angepasst werden soll, diese jedoch nach erfolgter Umstellung der Universitätsfinanzierung auf das Beitragssystem wieder beurteilt werden soll. Im Mai 2014 reichte die Universität bei der Bewertungskommission einen entsprechenden Antrag ein. Die erneute Prüfung ergab, dass auf Grund der zusätzlichen Anforderungen, die an die Verwaltungsdirektorin bzw. den Verwaltungsdirektor Universität gestellt werden, eine Einreihung in die Gehaltsklasse 30 gerechtfertigt ist.

- Generalsekretärin, Generalsekretär Universität

Im Zusammenhang mit der Revision der Universitätsgesetzgebung haben sich die Aufgaben zur Unterstützung der Universitätsleitung stark verändert. Die Universität stellte deshalb bei der Bewertungskommission den Antrag auf Schaffung einer Funktion Generalsekretärin, Generalsekretär Universität mit Einreihung in die Gehaltsklasse 28. Die Prüfung durch die Bewertungskommission hat ergeben, dass diesem Anliegen nachgekommen und im Anhang I eine spezifische Funktion aufgenommen werden soll.

- Stabschefin, Stabschef Staatsanwaltschaft

Gemäss Anhang I sind die Funktionen Generalsekretärin, Generalsekretär Obergericht bzw. Verwaltungsgericht in die Gehaltsklasse 27 eingereiht. Nachträglich wurde auch in der Generalstaatsanwaltschaft eine entsprechende Funktion geschaffen, die als Stabschef, Stabschefin bezeichnet wird. Diese Funktion soll nun ebenfalls im Anhang I erwähnt und in der gleichen Gehaltsklasse eingereiht werden wie die Generalsekretärin, der Generalsekretär Obergericht bzw. Verwaltungsgericht.

- Psychologin Ia, Psychologe

Im Gegensatz zu den wissenschaftlichen Mitarbeitenden bestand bisher für Psychologinnen und Psychologen in der Gehaltsklasse 23 keine Einreihungsmöglichkeit. Da insbesondere Erziehungsberaterinnen und Erziehungsberater sehr oft nach einem Universitätsstudium auf Masterstufe sowie der für die Stelle notwendigen Assistenzfähigkeit umfassende Therapieausbildungen abschliessen, hat die Erziehungsdirektion den Antrag gestellt, auch für Psychologinnen und Psychologen eine Einreihungsmöglichkeit in der Gehaltsklasse 23 vorzusehen. Auf Grund der Prüfung durch die Bewertungskommission ist eine derartige Einreihung für Psychologinnen und Psychologen mit einem sehr hohen Anteil an therapeutischen Aufgaben gerechtfertigt. Diese Änderung soll, da die Prüfung des Antrags eine län-

gere Zeit beanspruchte, rückwirkend per 1. Januar 2014 umgesetzt werden. Verschiedene Gründe führten dazu, dass die Überprüfung der Gehaltsklasseneinreihung rund zweieinhalb Jahre in Anspruch nahm. Zunächst analysierte die Erziehungsdirektion eingehend die möglichen Folgen auf weitere Psychologen-Stellen innerhalb der Direktion. Anschliessend prüfte die Bewertungskommission unter Beizug eines externen Experten den Antrag. Im Verlauf der Arbeiten wurde den Betroffenen zugesichert, dass die Folgen der langen Bearbeitungsdauer gering gehalten werden sollen. Die nun vorgeschlagene Rückwirkung von einem Jahr kann als massvoll bezeichnet werden. Dass vorliegend nur für Psychologinnen und Psychologen eine rückwirkende Inkraftsetzung vorgeschlagen wird, ist keine Ungleichbehandlung gegenüber den anderen beantragten Anpassungen. Bei den übrigen Veränderungen handelt es sich in den meisten Fällen um systematische Anpassungen unter Beibehaltung der Klasseneinreihung oder die Folgen auf das Gehalt der betroffenen Personen sind deutlich geringer. Der unterschiedliche Zeitpunkt des Inkrafttretens ist damit begründet. Auch bei früheren PV-Teilrevisionen wurden gewisse Höhereinreihungen rückwirkend umgesetzt, v.a. in Fällen, bei denen im entsprechenden Jahr keine Teilrevision der PV durchgeführt wurde. Gestützt auf diese Gründe sind die für eine Rückwirkung erforderlichen Voraussetzungen erfüllt. Hinzuweisen ist auch auf die vorgesehene Änderung von Artikel 34. Künftig sollen Neueinreihungen von Funktionen mit Regierungsbeschluss umgesetzt werden können. Damit werden künftig kaum mehr rückwirkende Inkraftsetzungen nötig sein.

## **2.20 II - Änderung von Erlassen**

Folgende Erlasse werden geändert:

### a) Personaldatenbekanntgabeverordnung PDBV<sup>1</sup>

Mit der indirekten Änderung der PDBV wird ein Anliegen der kantonalen Datenschutzaufsichtsstelle (DSA) umgesetzt, wonach für die Verwendung von Bildern des Kantonspersonals zu verschiedenen Zwecken im Verwaltungsalltag eine ausdrückliche Rechtsgrundlage zu schaffen ist. Wie die DSA in ihrem Merkblatt „Publikation von Fotos im Internet“ vom Dezember 2013 festhält, können Fotos besonders schützenswerte Personendaten i.S.v. Artikel 3 KDSG<sup>2</sup> darstellen, da je nach Erscheinungsbild Rückschlüsse auf die Gesundheit (z.B. Rollstuhlfahrer), die Rasse oder die Religion (z.B. Priestergewand) möglich sind. Die Veröffentlichung von Fotos im Inter- oder Intranet kann daher einen schweren Eingriff in das Grundrecht auf Datenschutz darstellen, der grundsätzlich eine formell-gesetzliche Grundlage voraussetzt. Wird jedoch die Publikation von Fotos von einer Einwilligung der betroffenen Person abhängig gemacht und dies in der Rechtsgrundlage auch so festgehalten, genügt eine Bestimmung in einer Verordnung, weil die Einwilligung die Publikation zu einem leichten Grundrechtseingriff macht.

Anwendungsgebiete dieser Vorschrift sind beispielsweise die folgenden, heute häufig verwendeten Unterlagen:

- Broschüren, Flyer, Personalzeitschriften oder anderes Informationsmaterial, in dem Personal abgebildet ist;
- Organigramme und ähnliche Darstellungen zu Informationszwecken;
- Bilder von Kommunikationsteilnehmenden in der Benutzeroberfläche verwaltungsinerner Kommunikationssysteme;
- Internet- oder Intranetauftritte, auf denen Bilder der Mitglieder des Regierungsrates oder von Verwaltungskadern erscheinen;
- Ausweise oder Zutrittslisten, auf denen Zutrittsberechtigte abgebildet sind.

*Titel und Ingress:* Im Titel wird „mit elektronischen Mitteln“ gestrichen, weil Bilder nach dieser Verordnung auch in gedruckten Medien veröffentlicht werden können. Im Ingress wird als zu-

<sup>1</sup> Verordnung vom 14. Dezember 2005 über die Bekanntgabe von Personaldaten mit elektronischen Mitteln (Personaldatenbekanntgabeverordnung, PDBV; BSG [152.041.1](#))

<sup>2</sup> Datenschutzgesetz vom 19. Februar 1986 ([KDSG](#); BSG 152.04)

sätzliche Rechtsgrundlage Artikel 16 IG<sup>3</sup> erwähnt, der bestimmt: „Die Behörden des Kantons informieren über alle Tätigkeiten von allgemeinem Interesse, soweit nicht überwiegende öffentliche oder private Interessen entgegenstehen.“ Diese Bestimmung ist die Grundlage für die Veröffentlichung von Bildern, welche heute selbstverständlicher Bestandteil einer professionellen Öffentlichkeitsarbeit und internen Kommunikation sind. In der Informationsgesetzgebung fehlt jedoch – anders als in anderen Kantonen mit neueren Erlassen zur Information der Bevölkerung – eine ausdrückliche Rechtsgrundlage für die Publikation von Bildern und Stimmwiedergaben. Diese wird mit der vorliegenden Änderung geschaffen.

*Artikel 3:* Mit Blick auf die neu zu regelnde Verwendung von Bildmaterial werden in Absatz 1 als neue Bekanntgabewecke die interne und externe Information (s. oben) und die Identifikation der Betroffenen genannt. Der letztere Zweck betrifft die Verwendung von Bildern z.B. auf Ausweisen und in Zutrittslisten.

Das Erfordernis der Zustimmung gemäss Absatz 3 ist eine Folge des Rechts der Einzelnen am eigenen Bild, welches aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht fliesst. In diese bundesprivatrechtliche Rechtsposition darf das öffentliche Recht zwar grundsätzlich eingreifen, muss dies aber unter Wahrung der Verhältnismässigkeit tun. Die mit dieser Verordnung verfolgten öffentlichen Interessen, insbesondere an der Information über die Verwaltungstätigkeit, sind nicht derart wichtig, dass sie den schwerwiegenden Eingriff ins Recht am eigenen Bild rechtfertigen würden, der darin besteht, dass das Bild z.B. im Internet der ganzen Welt oder im Intranet der ganzen Verwaltung zugänglich gemacht wird. Daher setzt die Verordnung für solche Verwendungszwecke die vorgängige Zustimmung der Betroffenen zu. Als „grosser“ Personenkreis gilt, was über die Angestellten der Direktion bzw. der hierarchisch analogen Organisationseinheit der betroffenen Person hinausgeht.

Die Zustimmung ist dagegen nicht erforderlich für Publikationen, die nur innerhalb einer Organisationseinheit oder einem beschränkten Personenkreis zugänglich sind, z.B. Fotoorganigramme oder bebilderte Listen von Zutrittsberechtigten. Für Verwendungszwecke, die einem schwerwiegenderen öffentlicheren Interesse dienen, wie namentlich der visuellen Identifikation Berechtigter, ist eine breite Publikation des Fotos von vornherein nicht notwendig, und die Frage der Zustimmungspflicht stellt sich daher nicht.

Die Zustimmung muss sich auf jeden einzelnen Verwendungszweck beziehen, d.h. wer seiner Abbildung in einem internen Organigramm zustimmt, genehmigt damit nicht auch die Publikation des Fotos im Internet. Sie kann auch stillschweigend erfolgen, beispielsweise dadurch, dass den Abgebildeten vor der Aufnahme deren Zweck mitgeteilt wird und sie die Aufnahme nicht ablehnen.

In Absatz 4 wird die bisherige Ausnahme von Bildern und besonders schützenswerten Personendaten gestrichen, weil diese nun Gegenstand der Verordnung sind. In Bezug auf die Stimmwiedergaben (z.B. als Teil von Ausbildungs- oder Rekrutierungsvideos) ist festzuhalten, dass die Verordnung nur rechtmässig, nicht versteckt erhobene Inhalte betrifft. Das versteckte Aufnehmen von Stimmen ist vorab durch die Artikel 179<sup>bis</sup> und 179<sup>ter</sup> des Schweizerischen Strafgesetzbuches (StGB; SR 311.0) untersagt.

*Artikel 4:* Bilder und Stimmwiedergaben (also auch Videoaufnahmen) werden in die Liste der Daten, die bekannt gegeben werden dürfen, aufgenommen, und die Aufzählung der Empfänger wird der Klarheit halber ergänzt, indem die Sicherheitsorgane, die z.B. Ausweise oder Zutrittslisten kontrollieren, mit aufgenommen werden. Der Klarheit halber wird in Absatz 2 ausdrücklich festgehalten, dass in Bezug auf Bild- und Stimmwiedergaben nicht (nur) ein Ablehnungsrecht, sondern die vorgängige Zustimmungspflicht gilt.

b) Lehreranstellungsverordnung (LAV)<sup>4</sup>

*Artikel 49 Abs. 1 Buchstabe b:* Die "Geburt eigener Kinder" und die "Adoption" sind wegen des neu geschaffenen Artikels 60a PV zum Vaterschafts- und Adoptionsurlaub ersatzlos zu streichen.

<sup>3</sup> Gesetz vom 2. November 1993 über die Information der Bevölkerung (Informationsgesetz, [IG](#); BSG 107.1)

<sup>4</sup> Verordnung vom 28. März 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV; BSG 430.251.0)

*Artikel 49 Absatz 4:* Analog zu den Regelungen für weibliche Kantonsangestellte soll auch den Lehrerinnen das Stillen oder Abpumpen von Milch während der Arbeitszeit ermöglicht werden.

Lehrkräfte haben andere Arbeitszeitstrukturen als Kantonsangestellte. Sie sind – abgesehen von den Unterrichtszeiten oder den Zusammenarbeitsverpflichtungen – in der Gestaltung und Einteilung ihrer Arbeitszeit frei. Auch eine Arbeitszeiterfassung ist nicht vorgegeben. Muss eine Lehrkraft aber während der Arbeitszeit abwesend sein, so ist es je nach Schulorganisation nötig, eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter einsetzen zu können.

Die Stillzeiten sollen deshalb gleich wie andere Kurzabwesenheiten von Lehrkräften geregelt werden.

Absatz 4 sieht neu vor, dass Lehrerinnen, die während der Unterrichtszeit stillen, durch die Schulleitung ein bezahlter Kurzurlaub im Umfang von bis zu drei Arbeitstagen pro Monat gewährt werden kann; dies während des ersten Lebensjahres eines Kindes. Ist es der Lehrerin möglich, während der unterrichtsfreien Zeit zu stillen bzw. Milch abzupumpen, ist kein bezahlter Urlaub nötig.

*Finanzielle Auswirkungen:* Gemäss den Ausführungen des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO zu Artikel 60 Absatz 2 ArGV 1 ist die Dauer, während der Mütter nach dem Mutterschaftsurlaub ihre Kinder weitgehend durch Stillen ernähren, erfahrungsgemäss relativ kurz. Sie beträgt für die meisten nach dem Mutterschaftsurlaub noch rund zwei Monate<sup>5</sup>. Diese Ausführungen gehen von einem Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen aus (vgl. Art. 16d des Bundesgesetzes vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft [Erwerbsersatzgesetz, EOG; SR 834.1]).

Die bernische Personal- und Lehreranstellungsgesetzgebung sieht einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen vor (vgl. Art. 60 Abs. 1 PV). Zudem besteht die Möglichkeit, zusätzlich einen unbezahlten Urlaub bis zu sechs Monaten zu beziehen (vgl. Art. 60 Abs. 6 PV).

Im Schulbereich werden pro Jahr rund 550 Mutterschaftsurlaube bezogen. Viele Lehrerinnen nehmen zudem die Gelegenheit des unbezahlten Urlaubs gemäss Artikel 60 Absatz 6 PV wahr. Im Weiteren fällt auch unterrichtsfreie Zeit (inkl. beispielsweise auch Schulferien) an. Es ist deshalb davon auszugehen, dass die Anzahl bezahlter Kurzurlaube für das Stillen bzw. Abpumpen der Milch während der Unterrichtszeit nach Abschluss des Mutterschaftsurlaubs von geringem Umfang sein werden. Dies auch deshalb, da viele Lehrerinnen nach dem Mutterschaftsurlaub nicht ein Voll- sondern ein Teilpensum innehaben.

Unter der Annahme, dass ein Drittel der Lehrerinnen nach der Rückkehr in den Schuldienst während weiterer zwei Monate stillt und dies auch während der Unterrichtszeit erfolgt, ist von finanziellen Auswirkungen von rund CHF 350'000 pro Jahr auszugehen.

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

Diese Revision erfolgt im Sinn der Richtlinien der Regierungspolitik 2011-2014, die mit qualifiziertem und motiviertem Personal umzusetzen ist. Mit angemessenen Anstellungsbedingungen soll die Konkurrenzfähigkeit des Kantons als Arbeitgeber sichergestellt werden.

<sup>5</sup> vgl. Erläuternder Bericht vom November 2013, Änderung von Artikel 60 Absatz 2 ArGV 1

#### **4. Finanzielle Auswirkungen**

Als Folge der Einführung des Vaterschafts- und Adoptionsurlaubs von 10 Tagen ergeben sich jährliche Mehrkosten im Umfang von CHF 0.8 Millionen. In dieser Berechnung sind die Gehaltskosten für Stellvertretungen der Lehrkräfte sowie beim Personal der 24-Stunden-Betriebe (psychiatrische Kliniken, Kantonspolizei sowie Anstalten und Gefängnisse) berücksichtigt. In den übrigen Organisationseinheiten muss die Einführung des Vaterschaftsurlaubs im Rahmen der bestehenden Budgets kompensiert werden.

Die Ausdehnung der Nacht-, Wochenend- und Pikettdienstzulagen auf die Gehaltsklassen 19 bis 23 führt gemäss Angaben aus den betroffenen Organisationseinheiten zu jährlichen Mehrkosten von rund CHF 0.7 Millionen.

Unter der Annahme, dass ein Drittel der Lehrerinnen nach der Rückkehr in den Schuldienst während weiterer zwei Monate stillt und dies auch während der Unterrichtszeit erfolgt, ist von finanziellen Auswirkungen von rund CHF 350'000 pro Jahr auszugehen.

Die Anpassungen von Anhang I haben insbesondere die Neueinreihung von rund 60 Stellen von Erziehungsberaterinnen und Erziehungsberatern zur Folge, welche rückwirkend per 1. Januar 2014 vollzogen werden soll. Mit den im Jahr 2014 anfallenden Verdiensterhöhungsbeiträgen führt dies bei der Erziehungsdirektion zu Mehrkosten von rund CHF 1.2 Millionen und in den Folgejahren zu solchen von CHF 0.5 Millionen. Im Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung wurden für die rückwirkende Inkraftsetzung der Höhereinreihungen bereits Rückstellungen im Umfang von CHF 950'000 vorgenommen. Diese Rückstellungen sind noch um CHF 250'000 zu erhöhen, damit die effektiv für das Jahr 2014 anfallenden Mehrkosten gedeckt werden können. Nicht abgeschätzt werden kann, ob die neue Funktion Psychologe, Psychologin Ia auch in anderen Direktionen (GEF, JGK, POM) oder der Universität zu höheren Einreihungen führen wird. Zur Beantwortung dieser Frage müssen von den betroffenen Direktionen die Psychologenstellen analysiert und ein Antrag auf Höhereinreihung gestellt werden.

Gesamthaft entsteht dadurch für den Kanton im Jahr 2014 eine Mehrbelastung von CHF 1.2 Millionen und ab dem Jahr 2015 eine Mehrbelastung von rund CHF 2.4 Millionen pro Jahr. Die entsprechenden Kosten sind im Voranschlag 2015 bzw. Aufgaben- und Finanzplan 2016-2018 berücksichtigt bzw. für das Jahr 2014 rückgestellt.

Die übrigen Anpassungen dieser Teilrevision zeitigen keine bedeutenden finanziellen Auswirkungen.

#### **5. Personelle und organisatorische Auswirkungen**

Diese Vorlage hat keine nennenswerten personellen und organisatorischen Auswirkungen.

#### **6. Auswirkungen auf die Gemeinden**

Die Vorlage hat Auswirkungen auf die Gemeinden, soweit sie das kantonale Personalrecht anwenden (vgl. auch oben Ziff. 4).

#### **7. Auswirkungen auf die Volkswirtschaft**

Auswirkungen auf die Volkswirtschaft sind nicht zu erwarten.

#### **8. Antrag**

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

Bern, 16. Oktober 2014

Die Finanzdirektorin

*Beatrice Simon*