



# Personalverordnung (Änderung)

## Inhaltsverzeichnis

1.	Ausgangslage und Grundzüge der Neuregelung .....	1
1.1	Ausgangslage .....	1
1.2	Grundzüge der Neuregelung .....	2
2.	Erläuterungen zu den Artikeln.....	3
2.1	Artikel 2 – Zuständigkeit Datenschutzbeauftragte/r und Vorsteher/in Finanzkontrolle... 3	3
2.2	Artikel 5 – Externe Fachstelle in Fällen von sexueller Belästigung .....	3
2.3	Artikel 8 – Telearbeit .....	4
2.4	Artikel 11 – Befristete Arbeitsverhältnisse .....	4
2.5	Artikel 18 – Vorzeitige Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses .....	4
2.6	Artikel 27 – Flankierende Massnahmen bei Versetzung .....	5
2.7	Artikel 29 – Freistellung .....	5
2.8	Artikel 30a – Voraussetzungen und Zuständigkeiten bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses .....	5
2.9	Artikel 30b (neu) – Inhalt der Austrittsvereinbarungen .....	6
2.10	Artikel 30c (neu) - Auflösung ohne Zusicherung von Leistungen nach Artikel 27a des Personalgesetzes.....	6
2.11	Artikel 42 und 43 – Höher- bzw. Tieferereinreihung .....	6
2.12	Artikel 48 – Aufgehoben (Gehaltsaufstieg bei befristet angestelltem Personal) .....	7
2.13	Artikel 52b – Gehaltsausrichtung bei Lernenden im Fall von Krankheit oder Unfall .....	7
2.14	Artikel 53 – Kürzung oder Einstellung des Gehalts .....	7
2.15	Artikel 60 – Gehaltsausrichtung bei Mutterschaft.....	7
2.16	Artikel 79a – Neuer Randtitel „Bemessung“ .....	8
2.17	Artikel 79b (neu) - Teuerungsanpassung bei Betreuungszulagen.....	8
2.18	Artikel 95 – Berechnung der Treueprämie .....	9
2.19	Artikel 97 – Anrechenbare Dienstzeit bei Treueprämien .....	9
2.20	Artikel 108 – neuer Randtitel „Pauschalen“ .....	9
2.21	Artikel 113 – Entschädigung von Parkgebühren .....	9
2.22	Artikel 114b – Neuer Randtitel „Besondere Art des Dienstes“ .....	9
2.23	Artikel 114c (neu) – Vorstellungskosten von Kandidatinnen und Kandidaten .....	10
2.24	Artikel 123 – Übernahme der bundesrechtlichen Terminologie.....	10
2.25	Artikel 129 - Jahresarbeitszeitsaldo .....	10
2.26	Artikel 129a – Arbeitszeitsaldi bei Übertritt oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	11
2.27	Artikel 129b - Aufgehoben .....	11
2.28	Artikel 131– Schwangere Frauen, stillende Mütter.....	11
2.29	Artikel 139 – Höchstmöglicher Beschäftigungsgrad.....	11
2.30	Artikel 144 – Ferienanspruch.....	12
2.31	Artikel 146 – Kürzung der Ferien .....	12
2.32	Artikel 149 – Bezug von freien Tagen.....	12
2.33	Artikel 149a – Übertragbare Ferientage.....	13
2.34	Artikel 150 – Ausgleich des Ferienanspruchs .....	13
2.35	Artikel 156 – Bezahlter Kurzurlaub .....	13
2.36	Artikel 160b – Bildung von LZK-Guthaben.....	14
2.37	Artikel 160c – Bezug von LZK-Guthaben.....	14
2.38	Artikel 160f (neu) – Anweisung zum Bezug von LZK-Guthaben .....	14
2.39	Artikel 162 – Verbindliches Instrumentarium für Mitarbeitergespräche .....	15
2.40	Artikel 169 – Verrechnung von Annullationskosten.....	15
2.41	Art. 171 – Anrechnung als Arbeitszeit.....	15
2.42	Artikel 175a – Erfassung der Beiträge an die Ausbildung .....	15
2.43	Artikel 178 – Entstehung der Rückzahlungspflicht.....	15
2.44	Artikel 178a (neu) – Abgelöste Rückzahlungsverpflichtungen .....	16
2.45	Artikel 179 – Übernahme der bundesrechtlichen Terminologie.....	16
2.46	Artikel 195 – Zusammensetzung der Bewertungskommission.....	16

2.47	Zum Anhang I – Einreihung der Stellen in GK .....	16
2.48	Änderung der Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV).....	17
2.49	Zu den Übergangsbestimmungen .....	17
3.	Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik (Rechtsetzungsprogramm) und anderen wichtigen Planungen.....	18
4.	Finanzielle Auswirkungen .....	19
5.	Personelle und organisatorische Auswirkungen.....	19
6.	Auswirkungen auf die Gemeinden .....	19
7.	Auswirkungen auf die Volkswirtschaft.....	19
8.	Antrag.....	19

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

---

### 1. Ausgangslage und Grundzüge der Neuregelung

#### 1.1 Ausgangslage

Im Sommer 2009 wurde im politischen Umfeld und in den Medien anhand von bekannt gewordenen Vereinbarungen zwischen ausgetretenen Kadermitarbeitenden und dem Arbeitgeber Kanton Bern **Kritik an einigen Elementen der Anstellungsbedingungen** für das Kantonspersonal geäussert. Kritisiert wurden namentlich übermässige Zeitguthaben und die Regelungen betreffend Langzeitkonto (LZK), Austrittsvereinbarung und Abgangsentschädigung. Auch die Tatsache, dass Mitglieder des Regierungsrates periodisch in den Genuss einer Treueprämie kommen, wurde nicht verstanden.

Die Oberaufsichtskommission (OAK) arbeitete diese Kritik in der Folge auf und legte dem Grossen Rat in der Novembersession 2010 einen **Bericht** dazu vor. Sie forderte darin die **Behebung einiger Schwachstellen** bei den Anstellungsbedingungen. Dieser Forderung konnte der Regierungsrat zustimmen. In der Januarsession 2011 wurde zudem eine ganze Reihe von personalpolitischen Vorstössen behandelt, welche durchwegs zum Ziel hatten, die erkannten Schwachstellen zu beheben.

Der **Kern dieser Schwachstellen** liegt namentlich darin, dass vor allem Kadermitarbeitende, die Mehrarbeit leisten und diese gemäss heute geltender Regelung auch erfassen müssen, unter Umständen **während Jahren Zeitguthaben bilden** (müssen), welche im Falle eines späteren Bezugs in Form von Geld oder als Vorruhestandsurlaub ein Volumen erreichen können, welches im politischen Umfeld oder in der Öffentlichkeit nur schwer verstanden und deshalb auch kritisiert wird. Die Äufnung von Zeitguthaben führt in der Tendenz und in ihrem Gesamtvolumen (über den ganzen Personalkörper gesehen) zudem nach einigen Jahren zu einem Ausmass an **Rückstellungen** in der Kantonsrechnung, welches ebenfalls zu Diskussionen führt.

In der Tat gibt es auch nach Auffassung des Regierungsrates **keine überzeugenden Gründe** für eine Regelung, bei der geleistete **Mehrarbeit in Form von Zeit auf Jahre hinaus „angesparrt“** werden muss und erst unter einschränkenden Voraussetzungen (Austritt aus dem Kantonsdienst, Pensionierung, Vorruhestandsurlaub) ausbezahlt bzw. nur für bestimmte Zwecke verwendet werden kann. Nach Auffassung des Regierungsrates müsste es vielmehr möglich sein, geleistete **Mehrarbeit beim Erreichen eines hohen Saldos während der Anstellungsdauer abzugelten**.

Der Grosse Rat bekundete anlässlich der personalpolitischen Debatte in der Januarsession 2011 auch den politischen Willen, dass **verschiedene Elemente der Anstellungsbedingungen zu verändern bzw. zu überprüfen** seien. Diese betreffen grundsätzlich das **gesamte Kantonspersonal** und es handelt sich dabei insbesondere um die Inhalte von Austrittsvereinbarungen, die Abgangsentschädigungen, Präzisierungen der Arbeitszeitregelung bzw. des Jahresarbeitszeit (JAZ)-Modells, das Langzeitkonto sowie die Entstehung und das Ausmass von Zeitguthaben. Ob das Langzeitkonto abzuschaffen sei, blieb offen. Meinungsäusserungen mehrerer Mitglieder des Grossen Rates deuten darauf hin, dass eine modifizierte Lösung, d.h. insbesondere eine Beschränkung des Langzeitkontos auf einen Maximalbestand, denkbar ist, verbunden mit klareren Regeln betreffend Bewirtschaftung und Übertragung von Arbeitszeit.

Geplant war, die bestehenden Schwachstellen einerseits mit einer **Teilrevision des Personalgesetzes** vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01) (**PG-Revision 2013**), andererseits mit der vorliegenden, **parallel dazu laufenden Revision der Personalverordnung** vom 18. Mai 2005 (PV; BSG 153.011.1) (**PV-Revision 2013**) zu beheben.

Da die beiden Revisionen ein zusammenhängendes Ganzes bilden, wurde in Aussicht genommen, die beiden Revisionsvorhaben am 1. Januar 2013 gleichzeitig in Kraft zu setzen. Deshalb wurde das Gesetzgebungsverfahren, welches länger dauert als jenes der Verordnungsrevision, im Herbst 2011 mit einem beschleunigten Verfahren eingeleitet, um die Einhaltung der terminlichen Vorgaben sicherzustellen.

Die im Rahmen der konferenziellen Anhörung eingereichten Stellungnahmen der Vernehmlassungspartner zum Entwurf für die PG-Revision 2013 liessen indessen erkennen, dass dieses Revisionsvorhaben kaum mehrheitsfähig ist. Während die Einführung der Vertrauensarbeitszeit für die im Entwurf vorgesehene Kaderstufe 1 mit teilweiser Entschädigung der Mehrarbeit mit zwei zusätzlichen Gehaltsklassen mehrheitlich unterstützt wurde, stiess insbesondere die indirekte Erhöhung der Gehälter der Mitglieder des Regierungsrats auf Skepsis.

Zum Ergebnis der konferenziellen Anhörung zur PG-Revision 2013 führte der Regierungsrat eine Aussprache. Am 18. Januar 2012 beschloss er den Rückzug der Vorlage und beauftragte die Finanzdirektion, eine personalpolitische Gesamtschau unter Einbezug der Kaderthematik und unter Berücksichtigung der aktuellen finanzpolitischen Situation zu erarbeiten.

Da die PV-Revision 2013 aufgrund von verschiedenen parlamentarischen Vorstössen und Anliegen aus der Praxis – unabhängig vom Beschluss zum Rückzug der PG-Revision 2013 – durchzuführen ist, wurde im Januar/Februar 2012 ein erster Mitbericht durchgeführt. Revisionspunkte wie die Einführung der Vertrauensarbeitszeit, die sich aus der PG-Revision 2013 ergeben hätten, werden nun aus den laufenden PV-Revisionsarbeiten ausgeklammert. Die folgenden überwiesenen parlamentarischen Vorstösse werden jedoch bearbeitet, soweit die Anliegen auf Verordnungsebene aufgenommen werden können:

- § Motion 258-2009 Fuchs, Bern (SVP) „Kanton Bern – Schluss mit Überzeit, Gleitzeit und Ferien à Discretion“ vom 20. Juli 2009
- § Motion 287-2009 FDP (Kneubühler, Nidau, Haas, Bern) „Neue Personalgesetzgebung für den Kanton Bern“ vom 31. August 2009
- § Motion 059-2010 Ruchti, Seewil (SVP) „Verhältnismässigkeit bei Abgangsentschädigungen“ vom 22. März 2010
- § Motion 223-2010 Burkhalter (Rümligen, SP), Bernasconi (Worb, SP), Meyer (Roggwil, SP) „Untaugliche Ferienkürzungen neu regeln“ vom 23. November 2010

## **1.2 Grundzüge der Neuregelung**

Wie erwähnt sollen mit der PV-Revision 2013 neben der Umsetzung von Anliegen aus der Praxis auch – soweit auf Verordnungsstufe realisierbar – Schwachstellen beseitigt werden. Aufgenommen werden auch Hinweise der Finanzkontrolle:

- **Anpassung des LZK:** Neu wird ein Maximalsaldo von 125 Tagen vorgesehen (Art. 160b). Diese Obergrenze übersteigenden Guthaben werden den Mitarbeitenden jeweils ausbezahlt. In Folge der neuen Obergrenze wird eine eingeschränkte Entschädigung der geleisteten Mehrarbeit geschaffen (Art. 160c). Die Übergangsbestimmungen sehen vor, dass während drei Jahren nach Inkrafttreten der vorliegenden PV-Teilrevision die heutigen 125 Tage übersteigenden Guthaben durch Auszahlung oder zeitliche Kompensation abzubauen sind. Zudem besteht die Möglichkeit, bestehende LZK-Guthaben tiefer als auf das neue Maximum (125 Tage) mit einer finanziellen Abgeltung – auf Wunsch gestaffelt – bis zu einem Mindestsaldo von 25 Tagen abzubauen.
- **Übertragung des Jahresarbeitszeitsaldo:** Zeitguthaben auf Jahresbasis für das übrige Personal werden fortan mit klareren Regelungen bewirtschaftet und bewilligt, insbesondere wird eine schriftliche Bewilligung für die Übertragung von mehr als 100 Plusstunden eingeführt. Erteilte Bewilligungen sind dem betreffenden Regierungsmitglied, der Staatsschreiberin oder dem Staatsschreiber bzw. der oder dem Vorsitzenden der Justizleitung zu melden (Art. 129).

- **Obergrenze bei der Abgangsentschädigung:** Die Obergrenze für Abgangsentschädigungen im Rahmen von Austrittsvereinbarungen wird von 18 Monatsgehältern auf ein Jahresgehalt gesenkt (Art. 30b Abs. 2).
- **Austrittsvereinbarungen:** Verdeutlicht wird, dass der Abschluss von Austrittsvereinbarungen nur bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen zulässig ist (Art. 30a). Zudem werden verbindliche Vorgaben zum Inhalt statuiert (Art. 30b).
- Neu sind die Vorgesetzten in Ausnahmefällen berechtigt, ihre Mitarbeitenden aus betrieblichen Gründen schriftlich anzuweisen, ihre LZK-Guthaben abzubauen (Art. 160f);
- Der Mindestbezug von freien Tagen wird von 23 auf 20 Tage gesenkt, dafür müssen neu mindestens 10 Tage zulasten des Ferienkontos bezogen werden. Werden die Vorschriften über den Mindestbezug nicht eingehalten, verfallen die Guthaben.
- Reorganisation der Abläufe und Zuständigkeiten bei sexueller Belästigung unter Einsetzung einer externen Ansprechstelle (Art. 5);
- Vollzugsbestimmungen für die Teuerungsanpassung der Betreuungszulage (Art. 79b);
- Einführung von Schutzvorschriften für schwangere Frauen und stillende Mütter (Art. 131);
- Gewährung von zwei zusätzlichen Ferientagen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Ferienanspruch bisher 23 Tage betragen hat (Art. 144), und Gewährung eines zusätzlichen Ferientages für die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- Anpassung der Regelung zur Ferienkürzung (Art. 146 Abs. 3);
- Einführung von bezahltem Urlaub für die Teilnahme am obligatorischen Orientierungstag für Wehrpflichtige oder für die Abgabe des persönlichen Materials bei Entlassung aus der Wehrpflicht (Art. 156 Abs. 1 Bst. c);
- Neuformulierung: Bewertungskommission mit der Aufnahme einer Vertretung der Universität;
- Aktualisierung von Anhang I durch geänderte Einreihung verschiedener bzw. Aufnahme neuer Funktionen.

## 2. Erläuterungen zu den Artikeln

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

### 2.1 Artikel 2 – Zuständigkeit Datenschutzbeauftragte/r und Vorsteher/in Finanzkontrolle

In verschiedenen Bestimmungen der Personalverordnung wird die Zuständigkeit den Direktionen, der Staatskanzlei und den Amtsvorsteherinnen und Amtsvorstehern zugewiesen. Mit einer generellen Zuständigkeitsregelung in Absatz 7 kann vermieden werden, dass an den jeweiligen Stellen der Verordnung die oder der Datenschutzbeauftragte und die Amtsvorsteherin oder der Amtsvorsteher der Finanzkontrolle wiederholt genannt werden müssen.

### 2.2 Artikel 5 – Externe Fachstelle in Fällen von sexueller Belästigung

Gemäss Artikel 5 Absatz 3 standen als Kontaktstellen bei Verdacht auf sexuelle Belästigung bisher in jeder Direktion bzw. Staatskanzlei eine oder mehrere Ansprechpersonen zur Verfügung. Diese Ansprechpersonen wurden in der Praxis bisher kaum kontaktiert und waren dadurch mit der Problematik der sexuellen Belästigung und dem Vorgehen in derartigen Situationen wenig vertraut. Unter diesen Umständen kann die notwendige professionelle Beratung nicht gewährleistet werden.

Die bisherigen verwaltungsinternen Ansprechstellen sollen deshalb aufgelöst werden. Deren Aufgaben (Anhörung, Abklärung, Beratung und Begleitung betroffener Personen) sollen neu durch eine externe, vom Personalamt beauftragte Fachstelle wahrgenommen werden. Diese steht allen Mitarbeitenden der Kantonsverwaltung bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bei Bedarf als kompetente, verwaltungsunabhängige Anlaufstelle unentgeltlich und vertraulich

zur Verfügung. Auch die externe Fachstelle hat – wie bisher die internen Ansprechstellen – die Zweisprachigkeit zu gewährleisten (Abs. 3). Die bisherige Regelung, wonach die zuständigen (neu externen) Ansprechpersonen mit den im konkreten Fall Involvierten Gespräche führen können, ändert sich nicht. Die Ansprechpersonen und der Fachausschuss für Massnahmen gegen sexuelle Belästigung (vgl. Art. 5 Abs. 5) sind auch weiterhin ermächtigt, in Absprache mit der von einer sexuellen Belästigung betroffenen Person mit den Beteiligten (namentlich mit der mutmasslich belästigenden Person, mit Vorgesetzten und Dritten) das Gespräch aufzunehmen (Abs. 6).

### **2.3 Artikel 8 – Telearbeit**

Telearbeit ist eine Arbeitsform, bei welcher die Mitarbeitenden ihre Arbeitsleistung regelmässig zeitweise am betrieblichen Arbeitsort und zeitweise zu Hause erbringen. Unregelmässige bzw. sporadische Arbeit von zu Hause aus fällt nicht unter den Geltungsbereich der Telearbeit.

Bei Telearbeit handelt sich um eine Ausnahme vom Grundsatz gemäss Artikel 8 Absatz 1, wonach die Mitarbeitenden ihre Arbeit am Arbeitsort verrichten. Rechtsgrundlage für die Telearbeit ist Artikel 8 Absatz 2, welcher festhält, dass der Arbeitgeber den Arbeitsort nach Bedarf festlegt. Eine gesamtstaatliche Regelung für die konkrete Handhabung von Telearbeit existierte bisher nicht.

Das Bedürfnis nach Telearbeit hat in den vergangenen Jahren zugenommen. Im Sinne einer einheitlichen Praxis und um die Handhabung für die Organisationseinheiten zu erleichtern, hält der neue Absatz 3 fest, dass das Personalamt Richtlinien zur Telearbeit erlässt. Diese bilden den Rahmen für die zwischen den Mitarbeitenden und den Vorgesetzten abzuschliessende schriftliche Vereinbarung.

### **2.4 Artikel 11 – Befristete Arbeitsverhältnisse**

Gemäss Artikel 16a Absatz 2 PG (Vertragsdauer) darf das befristete Arbeitsverhältnis für eine Vertragsdauer von längstens fünf Jahren geschlossen werden. Ohne Unterbruch aneinander gereihte befristete Arbeitsverhältnisse, die zusammen über fünf Jahre dauern, gelten als unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Gegenüber dem jeweiligen Vorjahr zusätzlich geschaffene unbefristete Stellen sind zu begründen und müssen vom Regierungsrat im Rahmen der Genehmigung des Personalaufwands im Voranschlag bewilligt werden (Art. 11 Abs. 1 PV). Unter diese bewilligungspflichtigen, neu unbefristeten Stellen fallen auch die Anstellungen im Sinne des oben genannten Artikels 16a Absatz 2 PG. Artikel 11 Absatz 1 wird im Sinne einer Verdeutlichung mit einem zweiten Satz ergänzt, welcher die Bewilligungspflicht auch für diese unbefristet gewordenen Anstellungsverhältnisse festhält.

Angesichts der im Budget 2013 vorgesehenen Einschränkungen für die Stellenschaffung (RRB 0368/2012) wird Absatz 3 mit dem Hinweis ergänzt, dass der Regierungsrat die Schaffung von befristeten Stellen einschränken kann; dabei kann er einzelne Bereiche von solchen Einschränkungen jeweils ausnehmen.

### **2.5 Artikel 18 – Vorzeitige Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses**

Satz 2 von Artikel 18 Absatz 2 sieht in seiner heutigen Fassung vor, dass befristete Arbeitsverhältnisse nur bei Vorliegen von wichtigen Gründen von jeder Vertragspartei jederzeit fristlos aufgelöst werden können. Indessen zeigt die Praxis gerade bei Fehlbesetzungen die Notwendigkeit, befristete Arbeitsverhältnisse auch unter erleichterten Voraussetzungen vor Ablauf der vereinbarten Zeitdauer, d.h. bei Vorliegen triftiger Gründe im Sinn von Artikel 25 Absatz 2 PG, auflösen zu können.

Mit dieser Neuerung soll es fortan auch in der Kantonsverwaltung zulässig sein, befristete Arbeitsverhältnisse vorzeitig aufzulösen. Während die Anstellungsbehörde für die Kündigung triftige Gründe im Sinne von Artikel 25 Absatz 2 PG anzugeben hat, kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne Grundangabe kündigen.

## 2.6 Artikel 27 – Flankierende Massnahmen bei Versetzung

**Absatz 1:** Der Kanton beteiligt sich in Härtefällen an den mit einer Versetzung von Mitarbeitenden verbundenen finanziellen Mehraufwendungen. So kann er gemäss heute geltender Regelung unter Umständen die effektiven Mehrkosten für den Transport mit öffentlichen Verkehrsmitteln entschädigen. In der Praxis zeigte sich, dass in Ausnahmefällen auch die Entschädigung für die Benützung von Privatfahrzeugen gerechtfertigt ist, so zum Beispiel, wenn der neue Arbeitsort nicht oder nur sehr schlecht an den öffentlichen Verkehr angebunden ist. Die Bestimmung wird deshalb dahingehend ergänzt, dass in Ausnahmefällen auch die effektiven Mehrkosten für die Benützung des Privatfahrzeuges entschädigt werden können.

## 2.7 Artikel 29 – Freistellung

Nach dem bisherigen Wortlaut von Absatz 1 ist die Freistellung nur während der effektiven Kündigungsfrist zulässig, nicht jedoch bereits ab Eröffnung der Kündigung. Beispielsweise darf die Freistellung erst ab 1. Mai erfolgen, wenn im Verlauf April auf Ende Juli gekündigt wird. Diese Regelung vermag den praktischen Verhältnissen nicht zu entsprechen, weil in manchen Fällen eine Freistellung ihren Zweck nur erfüllen kann, wenn sie unmittelbar nach erfolgter Kündigung verfügt worden ist.

## 2.8 Artikel 30a – Voraussetzungen und Zuständigkeiten bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Die Behebung von Schwachstellen bei den Austrittsvereinbarungen ist ein weiteres Kernelement dieser PV-Revision. Der Regierungsrat hat bereits im Juni 2009 in Aussicht gestellt, die Bestimmungen über die Austrittsvereinbarungen anlässlich der nächsten PV-Revision zu präzisieren.

**Absatz 1:** Nach dem bisherigen Wortlaut der Artikel 27a PG und 30a PV war die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses und damit verbunden der Abschluss von Austrittsvereinbarungen an keine bestimmten Voraussetzungen geknüpft. In der Praxis wurden die für den Abschluss von Austrittsvereinbarungen Verantwortlichen aber bereits bisher verpflichtet, in jedem Einzelfall einlässlich zu prüfen und zu belegen, dass die Voraussetzungen für eine gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr gegeben sind. Absatz 1 hält deshalb neu fest, dass die einvernehmliche Auflösung eines Arbeitsverhältnisses bzw. der Abschluss einer Austrittsvereinbarung bedingt, dass die Voraussetzungen für eine gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr gegeben sind. Damit kommt das Institut der Austrittsvereinbarung nicht zum Zug, wenn triftige Gründe für eine Kündigung gemäss Artikel 25 Absatz 2 PG *eindeutig* und nachweisbar vorliegen. Dies trifft insbesondere auf Fälle zu, in welchen ein allfälliger Rechtsstreit mit grösster Wahrscheinlichkeit zugunsten des Arbeitgebers entschieden würde. In solchen Fällen ist ordentlich zu kündigen; für eine Austrittsvereinbarung besteht diesfalls kein Raum.

**Absatz 2:** Als Konkretisierung zu Absatz 1 hält der neue Absatz 2 die bisherige Praxis fest, dass die Anstellungsbehörden gehalten sind, die Umstände, die eine gedeihliche Zusammenarbeit verhindern, im konkreten Einzelfall zu Handen der zustimmungskompetenten Stellen anhand von klaren, nachvollziehbaren Fakten darzulegen.

Die Voraussetzungen für eine gedeihliche Zusammenarbeit sind beispielsweise in folgenden Fällen nicht mehr gegeben:

- Die Zusammenarbeit von Personen in einer bestehenden oder neu zusammengeführten Organisationseinheit ist trotz durchgeführter Mediation so belastend geworden, dass bei den Betroffenen zunehmend Krankheitsabwesenheiten zu verzeichnen sind.
- Als Folge eines Vorgesetztenwechsels entstehen verschiedene zwischenmenschliche, fachliche oder führungsbezogene Probleme zwischen Amtsleitung und Abteilungsleitung.
- Die verdeckte Renitenz bei der Mitarbeit in einem Grossprojekt gefährdet dessen Gelingen.

Mit diesen Konkretisierungen wird sichergestellt, dass das Instrument der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses bzw. der Austrittsvereinbarungen nach Massgabe des gesetzgeberischen Zwecks von Artikel 27a PG mit der gebotenen Zurückhaltung eingesetzt wird.

**Absatz 3** regelt die Zuständigkeiten für den Abschluss von Austrittsvereinbarungen, die grundsätzlich nur auf Stufe Direktion bzw. Staatskanzlei abgeschlossen werden. Soweit es sich um Kaderstellen handelt, die in den Organisationsverordnungen der Direktionen aufgeführt sind, ist die Vereinbarung dem Regierungsrat zur Genehmigung vorzulegen (Bst. a). In den übrigen Fällen ist das Einvernehmen des Personalamts erforderlich (Bst. b). Die gleiche Befugnis wie den Direktionen und der Staatskanzlei steht auf Grund von Artikel 2 Absätze 3 bis 7 PV auch anderen, den Direktionen und der Staatskanzlei personalrechtlich formell gleichgestellten Organisationseinheiten zu, nämlich der Justizleitung, der Universitätsleitung, den Rektorinnen und Rektoren der Berner Fachhochschule und der Pädagogischen Hochschule, der oder dem Beauftragten für Datenschutz sowie der Vorsteherin oder dem Vorsteher der Finanzkontrolle. Schliesst die Finanzdirektion selbst eine Austrittsvereinbarung ab, ist das Einvernehmen der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion erforderlich. Eine Sonderregelung gilt für den Justizbereich, wo Austrittsvereinbarungen nach Anhörung des Personalamts durch die Justizbehörden abgeschlossen werden (vgl. Art. 27a Abs. 4 PG, geändert mit E-Gesetz über die Bereinigung und Aktualisierung der Justizreform, voraussichtliche Inkraftsetzung per 1. Januar 2013).

## **2.9 Artikel 30b (neu) – Inhalt der Austrittsvereinbarungen**

**Absatz 1:** Für den Abschluss von Austrittsvereinbarungen werden die Inhalte wie folgt konkretisiert:

- **Kündigungsfrist:** Sie beträgt i.d.R. drei Monate (Art. 25 Abs. 1 PG). Damit der betroffenen Person mehr Zeit für ihre berufliche Neuorientierung zur Verfügung steht, kann die Kündigungsfrist verlängert werden. Das Gesetz nennt hierfür keine Begrenzung. Vorgeschlagen wird eine Begrenzung auf ein Jahr.
- **Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung:** Der betroffenen Person können Beiträge des Kantons an die Kosten einer externen Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung gewährt werden. Einen Höchstbetrag legt das Gesetz nicht fest. Vorgeschlagen wird – der bisherigen Praxis entsprechend – eine Limite im Umfang von zwei Monatslöhnen. Die entsprechenden Kosten sind nachzuweisen.

**Absatz 2:** Abgangsentschädigungen dürfen heute bis zum gesetzlichen Höchstbetrag von 18 Monatsgehältern ausgerichtet werden (Art. 32 Abs. 2 PG). Da dieser Höchstbetrag (im Rahmen von Austrittsvereinbarungen) vom Grossen Rat als zu grosszügig beurteilt wurde, wird in Erfüllung des überwiesenen Postulats 59/2010 neu eine Limite von einem Jahresgehalt bzw. 13 Monatsgehältern vorgesehen.

## **2.10 Artikel 30c (neu) - Auflösung ohne Zusicherung von Leistungen nach Artikel 27a des Personalgesetzes**

In der Praxis gibt es immer wieder Fälle, in welchen eine einfache einvernehmliche Trennung vereinbart wird. Dieser Vorgang wird mit einer neuen Bestimmung in der Verordnung abgebildet, um die Abgrenzung zur Austrittsvereinbarung nach Artikel 27a PG besser sichtbar zu machen.

## **2.11 Artikel 42 und 43 – Höher- bzw. Tiefereinreihung**

**Die Absätze 1** der beiden Bestimmungen werden wie folgt ergänzt: Mit dem Einfügen von „auf Antrag der Direktionen, der Staatskanzlei und der Justizleitung“ werden die Zuständigkeit und der verwaltungsinterne Verfahrensablauf präzisiert und klargestellt, dass diese Anträge stets von den genannten Stellen einzureichen sind.

An der Pflicht zur vorgängigen Anhörung der betroffenen Person im Falle einer Tiefereinreihung im Sinne von Artikel 43 ändert sich inhaltlich nichts; Absatz 1 Satz 3 wird lediglich in Satz 1 integriert.

### **2.12 Artikel 48 – Aufgehoben (Gehaltsaufstieg bei befristet angestelltem Personal)**

Nach Artikel 48 können im Falle von befristeten Anstellungen, bei welchen keine Leistungs- oder Verhaltensbeurteilung durchführbar ist, pro Erfahrungsjahr bis zu drei Gehaltsstufen angerechnet werden. Dies hat zu Ungleichbehandlungen von Mitarbeitenden in dem Sinne geführt, dass befristete Anstellungen, die z.B. vom November bis zum März dauerten, in den Genuss eines automatischen Gehaltsaufstieges gekommen sind, während unbefristete Anstellungen von März bis November keinen solchen Aufstieg erhalten haben. So wurden die befristet Angestellten gegenüber den unbefristet Angestellten bevorzugt, weil erstere von dem gestützt auf Artikel 47 Absatz 2 erlassenen RRB und dem damit gewährten automatischen Erfahrungsaufstieg profitierten. Demgegenüber haben unbefristet Angestellte mit Leistungsbeurteilung, welche in den letzten Monaten des Jahres eingetreten sind, nach Artikel 46 Absatz 2 keinen individuellen Leistungsaufstieg erfahren, weil ihre Leistung mangels Erfahrungswerten bis zum Jahresende nicht beurteilt werden konnte.

Um diese Ungleichbehandlung zu beheben, wird Artikel 48 aufgehoben. Damit entfällt die Differenzierung nach befristeter und unbefristeter Anstellung mit Bezug auf den Gehaltsaufstieg. Dieser soll künftig allein darauf abstellen, ob eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung durchgeführt werden kann oder nicht. Wo eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung nicht möglich ist, ist ein Gehaltsaufstieg nicht mehr vorgesehen, auch wenn es sich um befristete Anstellungen handelt.

Langjährige (aber befristet angestellte) Mitarbeitende können trotz der Streichung von Artikel 48 in den Genuss eines Gehaltsaufstiegs kommen: Mit ihnen wird, auch wenn sie befristet angestellt sind, ein MAG durchgeführt, und sie nehmen normal am Leistungsaufstieg teil.

### **2.13 Artikel 52b – Gehaltsausrichtung bei Lernenden im Fall von Krankheit oder Unfall**

Die heutige Regelung, wonach Lernende bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall für jedes geleistete und das laufende Lehrjahr Anspruch auf je ein volles Monatsgehalt haben, ist restriktiv. Zwar unterscheidet sich das Lernverhältnis zum ordentlichen Anstellungsverhältnis durch seinen besonderen, primären Zweck der Ausbildung der Lernenden, bei welchem dem Erwerbszweck nicht dieselbe Bedeutung zukommt wie bei den unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Auch Lernende sind aber – je nach familiären (finanziellen) Verhältnissen – unter Umständen auf ihr Gehalt angewiesen oder haben sich ein Budget erstellt und sich danach eingerichtet. Im Krankheitsfall muss es ihnen mindestens möglich sein, innerhalb der Dauer der Lohnfortzahlung die entsprechenden Dispositionen zu treffen (z.B. ein bestehendes Mietverhältnis zu kündigen). Die Dauer der Lohnfortzahlung wird deshalb und aufgrund der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers angemessen erhöht und bei maximal sechs Monatsgehältern festgelegt.

### **2.14 Artikel 53 – Kürzung oder Einstellung des Gehalts**

**Absatz 1:** Die Bestimmung soll mit der Änderung des Randtitels (bisher: „Einschränkungen“) und der Umformulierung des Verordnungstextes übersichtlicher werden, sie hat keine materielle Änderung zur Folge. Ausdrücklich erwähnt wird im Sinn einer Klarstellung nun auch die Möglichkeit, das Gehalt zu kürzen oder einzustellen, wenn sich die betroffene Person trotz ärztlich festgestellter Arbeitsfähigkeit weigert, die Arbeit wieder aufzunehmen.

**Absatz 2** verweist auf den administrativen Ablauf zur Umsetzung der Kürzung oder Einstellung des Krankengehalts, wonach das Personalamt auf Antrag der Anstellungsbehörde verfügt. Die Verfügung des Personalamts unterliegt der Verwaltungsbeschwerde an die Finanzdirektion, die als instruierende Behörde wirkt. Um den unmittelbaren Vollzug einer Gehaltskürzung bzw. –einstellung sicherzustellen, haben allfällige Beschwerden keine aufschiebende Wirkung.

### **2.15 Artikel 60 – Gehaltsausrichtung bei Mutterschaft**

**Absätze 3 und 4:** Aus redaktionellen Gründen wird der zweite Satz des vierten Absatzes in Absatz 3 überführt.

**Absatz 4:** Insbesondere bei Frühgeburten kann es vorkommen, dass das Neugeborene aus gesundheitlichen Gründen während längerer Zeit im Spital verbleiben muss, während die Mutter bereits entlassen wurde und möglicherweise gerne arbeiten möchte. Diesem Wunsch steht die bisherige Fassung von Absatz 4, welche sich auf die Regelung gemäss alter bundesrechtlicher Praxis abstützt, entgegen, v.a. wenn ein längerer Spitalaufenthalt erforderlich ist. Nachdem das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) auf Grund der praktischen Gegebenheiten erkannt hat, dass diese Regelung nicht praxisgerecht ist, hat es hierzu eine neue, auch für den Kanton verbindliche Richtlinie erlassen. In diesem Sinn ist Absatz 4 deshalb anzupassen: Damit erhält die Mutter die Möglichkeit, den Beginn des Mutterschaftsurlaubs aufzuschieben, falls ihr Neugeborenes aus gesundheitlichen Gründen noch längere Zeit im Spital bleiben muss. Stellt die Mutter kein Begehren, beginnt der Urlaub wie im Normalfall mit der Geburt.

**Absatz 5 (neu):** Es wurde festgestellt, dass die Arbeit während des laufenden Mutterschaftsurlaubs teilweise wieder aufgenommen wird. Es soll daher in Koordination mit Artikel 16d des Bundesgesetzes vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG; SR 834.1) in der Verordnung ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass die Leistungen der Mutterschaftsversicherung vorzeitig enden und der Mutterschaftsurlaub verfällt, soweit er bis zum Zeitpunkt der vorzeitigen Arbeitsaufnahme noch nicht bezogen wurde.

### 2.16 Artikel 79a – Neuer Randtitel „Bemessung“

Unter Ziffer „5.1.1a Betreuungszulagen“ wurde bisher nur ein Artikel aufgeführt, welcher gemäss Rechtsetzungsrichtlinien nicht mit einem Randtitel versehen war. Da mit der nun beantragten Ergänzung von Artikel 79b ein weiterer Artikel eingefügt wird, sind Randtitel anzubringen. Inhaltlich bleibt Artikel 79a unverändert.

### 2.17 Artikel 79b (neu) - Teuerungsanpassung bei Betreuungszulagen

Der Regierungsrat passt die Betreuungszulagen gemäss Artikel 86 Absatz 5 PG periodisch nach dem für die Grundgehälter massgebenden Ansatz der Teuerung an. Mit der hier vorgeschlagenen Vollzugsbestimmung ist noch der entsprechende Mechanismus festzulegen:

**Zeitpunkt:** Der Zeitpunkt der Anpassung soll sich nach Artikel 5 Absatz 3 des Familienzulagengesetzes<sup>1</sup> richten, wonach der Bundesrat die Mindestansätze der Familienzulagen auf den gleichen Zeitpunkt wie die Renten der AHV der Teuerung anpasst, sofern der Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) seit der letzten Festsetzung der Ansätze um mindestens fünf Punkte gestiegen ist.

**Basis:** Als Basis für eine Anpassung dient der dem Kantonspersonal und den Lehrkräften gewährte Teuerungsausgleich (entsprechend Art. 86 PG i.V.m. Art. 74 PG).

#### Praktische Umsetzung der Teuerungsanpassung:

Annahme 1: Der LIK ist im Jahr 2014 seit 2009 um 5.3 Punkte gestiegen. Der Bund erhöht deshalb die Familienzulagen. In derselben Periode gewährte der Kanton Bern dem Kantonspersonal und den Lehrkräften kumulierte Teuerungsausgleiche von 4.5 Prozent. Aufgrund dieser Entwicklung würden die Betreuungszulagen wie folgt angepasst:

Anzahl zulagenberechtigter Kinder	1	2	3	4
<b>Zulage 2009</b>	<b>250.00</b>	<b>180.00</b>	<b>110.00</b>	<b>40.00</b>
<b>2014: 4.5 % Teuerungsausgleich seit 2009</b>				
4.5 % der Zulage 2009	11.25	8.10	4.95	1.80
Zulage 2014 ungerundet	261.25	188.10	114.95	41.80
<b>Zulage 2014 aufgerundet auf CHF 5</b>	<b>265.00</b>	<b>190.00</b>	<b>115.00</b>	<b>45.00</b>

<sup>1</sup> Bundesgesetz vom 24. März 2006 über die Familienzulagen (FamZulagengesetz, FamZG; SR 836.2)

Annahme 2: Im Jahr 2018 ist der LIK seit 2014 um 5.5 Punkte gestiegen. Die Familienzulagen würden deshalb im Jahr 2018 entsprechend angepasst. Die Grundgehälter des Kantons Bern wurden im gleichen Zeitraum teuerungsbedingt um 4.8 Prozent angehoben. Die Betreuungszulagen würden deshalb entsprechend erhöht, wobei als Basis die ungerundeten Zulagen 2014 verwendet würden:

Anzahl zulagenberechtigter Kinder	1	2	3	4
<b>Zulage 2014 ungerundet</b>	<b>261.25</b>	<b>188.10</b>	<b>114.95</b>	<b>41.80</b>
<b>2018: 4.8 % Teuerungsausgleiche seit 2014</b>				
4.8 % der Zulage 2014 ungerundet	12.54	9.03	5.52	1.96
Zulage 2018 ungerundet	273.79	197.13	120.47	43.76
<b>Zulage 2018 aufgerundet auf CHF 5</b>	<b>275.00</b>	<b>200.00</b>	<b>125.00</b>	<b>45.00</b>

### **2.18 Artikel 95 – Berechnung der Treueprämie**

**Absatz 3:** Die bisherige Regelung, wonach der Anteil des 13. Monatsgehalts bei einer ganz oder teilweise in Geld umgewandelten Treueprämie keine Berücksichtigung findet, stellt eine verdeckte Kürzung der Auszahlung dar und widerspricht dem Gleichbehandlungsgebot gegenüber denjenigen Mitarbeitenden, welche die Treueprämie in Form von Urlaub (inkl. 13. Monatslohn) beziehen (vgl. auch hinten, Ziff. 2 zu Art. 129a). Neu soll deshalb der Anteil des 13. Monatslohnes bei der Berechnung der Treueprämie richtigerweise einbezogen werden.

### **2.19 Artikel 97 – Anrechenbare Dienstzeit bei Treueprämien**

**Absatz 1 und 2:** Der heutige Absatz 2 erklärt Dienstjahre, die im Rahmen von drittmittelfinanzierten Projekten der Universität oder beim Inselspital geleistet werden, für den Anspruch auf Treueprämie ausdrücklich als anrechenbar. Mit Bezug auf das Inselspital ist die Anrechnung von Dienstjahren jedoch nicht konsequent: Da das Inselspital ein subventionierter Betrieb ist und geleistete Dienstjahre bei einem subventionierten Betrieb für die Treueprämie generell nicht berücksichtigt werden, sollen jene beim Inselspital fortan nicht mehr anrechenbar sein. Umgekehrt ist festzuhalten, dass die im Drittmittelbereich der Universität und im tertiären Sektor (Universität, Berner Fachhochschule, Pädagogische Hochschule) geleisteten Dienstjahre wie bisher anrechenbar sind. Dies hält die ergänzte Formulierung von Absatz 1 fest. Absatz 2 ist deshalb obsolet und aufzuheben.

### **2.20 Artikel 108 – neuer Randtitel „Pauschalen“**

Der Artikel war bisher mit keinem Randtitel versehen, was vorliegend nachgeholt wird. Änderungen inhaltlicher Natur sind damit nicht verbunden.

### **2.21 Artikel 113 – Entschädigung von Parkgebühren**

Bisher wurden Parkgebühren nur gegen Beleg entschädigt. Mit der Neuformulierung werden Parkgebühren auch ohne Beleg als Spesen anerkannt. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass nicht alle Parkautomaten ein belegfähiges Parkticket bzw. eine Quittung ausdrucken.

### **2.22 Artikel 114b – Neuer Randtitel „Besondere Art des Dienstes“**

Unter Ziff. „5.3.5 Besondere Spesenregelungen“ wurde bisher nur ein Artikel aufgeführt, welcher gemäss Rechtsetzungsrichtlinien nicht mit einem Randtitel zu versehen war. Da nun mit Artikel 114c unter der erwähnten Ziffer eine neue Bestimmung eingefügt wird, sind Randtitel anzubringen. Inhaltlich bleibt Artikel 114b unverändert.

## 2.23 Artikel 114c (neu) – Vorstellungskosten von Kandidatinnen und Kandidaten

Bewerberinnen und Bewerber für eine Stelle beim Kanton Bern müssen für Auslagen (Reise, Verpflegung), die sie im Hinblick auf das Zustandekommen einer Anstellung getätigt haben, grundsätzlich selber aufkommen.

In Einzelfällen (wenn z.B. für bestimmte Stellen nur ein kleiner Arbeitskräftemarkt besteht) erstreckt sich die Rekrutierung auch ins Ausland. So müssen z.B. Übersetzerinnen und Übersetzer für ein Vorstellungsgespräch oder Kandidatinnen und Kandidaten für eine Stelle an einer Hochschule aus dem Ausland anreisen, was mit erheblichen Auslagen verbunden ist. Deshalb soll zur Erleichterung solch spezieller Rekrutierungen nun die Möglichkeit zum Auslagenersatz geschaffen werden.

## 2.24 Artikel 123 – Übernahme der bundesrechtlichen Terminologie

**Absatz 3:** Gemäss Bundesgesetz über die Familienzulagen umfassen Familienzulagen einerseits die Kinderzulagen und andererseits die Ausbildungszulagen. Diese bundesrechtliche Terminologie ist auch für das kantonale Personalrecht verbindlich: „Kinderzulage“ wird ersetzt durch „Familienzulage“. Von dieser Neuerung nicht betroffen ist der Begriff „Betreuungszulage“, welcher mit Artikel 86 PG vom kantonalen Recht definiert wird.

## 2.25 Artikel 129 - Jahresarbeitszeitsaldo

Die geltende Regelung (Abs. 1) sieht vor, dass der Saldo von 100 Plus- oder Minusstunden auf die neue Abrechnungsperiode übertragen werden darf. Dieser Saldo kann aus betrieblichen Gründen ausgedehnt oder eingeschränkt werden. Diese Regelung ist unklar, weil insbesondere nicht gesagt wird, ob die Bewilligung zur Ausdehnung oder Einschränkung für Einzelpersonen oder für die ganze Organisationseinheit gilt.

Die Neureglung wird in vier Absätze gegliedert.

**Absatz 1** entspricht dem ersten Satz des bisherigen Absatz 1, wonach der maximal übertragbare JAZ-Saldo bei 100 Plus- oder Minusstunden begrenzt ist.

**Absatz 2:** Werden Abweichungen vom Saldo gemäss Absatz 1 bewilligt, sind erteilte Bewilligungen dem betreffenden Regierungsmitglied, der Staatsschreiberin oder dem Staatsschreiber bzw. der oder dem Vorsitzenden der Justizleitung zu melden. Neu und restriktiv geregelt ist zudem, dass es den Organisationseinheiten fortan nicht mehr erlaubt ist, für ihren Bereich einen maximalen Saldo festzulegen, welcher vom Maximum gemäss Absatz 1 abweicht. Im Verordnungstext nicht zu erwähnen sind die Hochschulen, für die gestützt auf Art. 128 Abs. 2 ein anderes Arbeitszeitmodell anwendbar erklärt worden ist.

**Absatz 3** hält am Grundsatz fest, dass Stunden, die diese Grenze übersteigen, verfallen. In dessen besteht die Möglichkeit, im Einzelfall die Stunden zu bewilligen, die den Saldo von 100 übersteigen, sofern das Gesuch um Ausdehnung vor dem Ende der Abrechnungsperiode schriftlich eingereicht worden ist. Verspätet eingereichte Gesuche haben den Verfall des Entschädigungsanspruchs zur Folge.

**Absatz 4** gibt den 2. Satz des bisherigen Absatzes 2 unverändert wieder, wonach Minusstunden in Form eines Gehaltsabzugs verrechnet werden können.

Mit dieser Anpassung der Bestimmung über den Jahresarbeitszeitsaldo wird der als Postulat überwiesenen Ziffer 4 der Motion 258/2009 Rechnung getragen, welche wie folgt lautet: „Festlegung eines maximalen positiven oder negativen Arbeitszeitsaldos beim Jahreswechsel (Vorschlag 2 Wochen-Sollzeit). Ein grösserer positiver Arbeitszeitsaldo verfällt grundsätzlich am Jahresende. Ausnahmen müssen klar geregelt und vor allem auch bewilligt werden.“ Die oben beschriebenen Anpassungen bedeuten gegenüber der heutigen Lösung eine klar restriktivere Regelung der Arbeitszeitsaldi. Die anlässlich der politischen Debatte kritisierte rückwirkende Genehmigung von Zeitguthaben wird mit dem Erfordernis der vorgängigen Gesuchseinreichung ausgeschlossen.

## **2.26 Artikel 129a – Arbeitszeitsaldi bei Übertritt oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

**Absatz 2:** Der Vollständigkeit halber ist – analog zu Artikel 150 Absatz 2 – der Tod als weiterer Grund für die finanzielle Abgeltung eines positiven Zeitsaldos einzufügen.

Die bisherige Regelung, wonach Zeitguthaben ohne Anteil des 13. Monatsgehalts auszubezahlen sind, ist aus folgenden Gründen zu ändern:

1. Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt diese Rechtsgrundlage je nach Abwicklung zu einer Ungleichbehandlung. Mitarbeitende, die sich ihr Zeitguthaben mit einer einmaligen Zahlung auszahlen lassen, erhalten keinen Anteil eines 13. Monatslohns. Demgegenüber erhalten Mitarbeitende, deren Anstellungsverhältnis zwecks Kompensation des Zeitguthabens nach dem Austrittsdatums noch weiter läuft, das volle Gehalt inkl. Anteile des 13. Monatslohns. Der Wert der zeitlichen Kompensation entspricht deshalb nicht dem Wert einer Auszahlung.
2. Diese Ungleichbehandlung tritt nicht nur bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auf, sondern auch während eines Arbeitsverhältnisses: Mitarbeitende, welche ihr Zeitguthaben für ein Sabbatical einsetzen, erhalten während ihrer Auszeit das volle Gehalt, inkl. 13. Monatslohn. Kommt es hingegen zu einer Auszahlung bspw. infolge eines einmaligen Abbaus von Zeitguthaben, werden jene Mitarbeitenden benachteiligt, deren Guthaben ausbezahlt wird.

Die Zeitguthaben ohne den Anteil des 13. Monatslohns auszubezahlen bedeutet eine verdeckte Kürzung des Anspruchs um einen Dreizehtel. Geleistete Mehrarbeit oder nicht bezogene Ferienguthaben – die mit Mehrarbeit gleichzustellen sind – gilt es deshalb zum vollen Ansatz abzugelten.

## **2.27 Artikel 129b - Aufgehoben**

Mit der Neuformulierung von Artikel 160c, welcher die finanzielle Abgeltung von LZK-Guthaben bei erfüllten Voraussetzungen erlaubt, ist Artikel 129b nicht mehr erforderlich und kann aufgehoben werden.

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

Die Interpellation 188-2009 Balli-Straub, Langenthal (SP-JUSO) „Gesundheitsschutz für schwangere Frauen in der Betreuung“ thematisierte die Frage des Gesundheitsschutzes für schwangere Frauen und die diesbezüglich fehlenden Vorschriften im kantonalen Personalrecht. Mit der vorliegenden Teilrevision werden in Anlehnung an die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Bundes die folgenden Ergänzungen in das Personalrecht aufgenommen:

**Absatz 1** begrenzt die maximal zulässige Arbeitszeit nach Massgabe der täglichen Normalarbeitszeit (d.h. 8 Stunden 24 Minuten) unter Berücksichtigung der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 42 Stunden gemäss Artikel 124 PV (vgl. Art. 60 Abs. 1 der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz [ArGV 1; SR 822.111]). Diese Regelung ist allerdings nur umsetzbar, wenn der Behörde von der Schwangerschaft Kenntnis gegeben wird.

**Absatz 2** ist nach dem Vorbild von Artikel 61 Absatz 1 ArGV 1 ausgestaltet.

**Absatz 3** entspricht dem Wortlaut von Artikel 61 Absatz 2 ArGV 1.

## **2.29 Artikel 139 – Höchstmöglicher Beschäftigungsgrad**

Die bisherige Regelung, wonach die gleiche Person verschiedene Anstellungen belegen kann, dabei jedoch einen Beschäftigungsgrad von gesamthaft 100 Prozent nicht überschreiten darf, soll nach diesem Grundsatz beibehalten werden. Indessen kommt es vor, dass die gleiche Person mehrere Teilzeitanstellungen hat und dabei die Grenze von 100 Prozent in einigen Fällen bzw. vorübergehend überschritten wird. Es ist deshalb angezeigt, mit der Ergänzung „in der Regel“ Spielraum für eine gewisse Flexibilität für Arbeitgeber und Mitarbeitende

zu schaffen. Dabei ist anzustreben, dass die tägliche Arbeitszeit zehn und die wöchentliche Arbeitszeit 50 Stunden nicht übersteigt (vgl. Art. 125 Abs. 3).

### **2.30 Artikel 144 – Ferienanspruch**

**Absätze 1 und 2:** Mit RRB 1626/2007 hat der Regierungsrat die Erhöhung des Mindestferienanspruchs auf 25 Tage für alle Kantonsangestellten beschlossen. Aufgrund der ungünstigen Entwicklung der Finanzhaushaltsituation wurde die Umsetzung jedoch teilweise aufgeschoben.

Mit dieser Teilrevision soll die Umsetzung des genannten Regierungsratsbeschlusses fortgeführt und der Mindestferienanspruch von heute 23 auf neu 25 Tage erhöht werden. Zudem wird der nach GK und Alter differenzierte Ferienanspruch um einen Tag erhöht. Der Personalmehrbedarf in den Schichtbetrieben wird mit 16.7 zusätzlichen Stellen kompensiert.

### **2.31 Artikel 146 – Kürzung der Ferien**

Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung aus subjektiven Gründen (z.B. Krankheit, Unfall) werden die Ferien gekürzt. Zwar ist dieser Grundsatz an sich unbestritten, doch führte die bisherige Regelung in der Praxis in Einzelfällen zu einem unbefriedigenden Ergebnis. Die zu dieser Thematik eingereichte Motion 223-2010 Burkhalter (Rümligen, SP), Bernasconi (Worb, SP), Meyer (Roggwil, SP) „Untaugliche Ferienkürzungen neu regeln“ hat der Grosse Rat in der Septembersession 2011 als Postulat überwiesen. In Umsetzung der Ziffer 1 dieses parlamentarischen Vorstosses wird vorgeschlagen, Absatz 3 mit „[...] Arbeitsverhinderung wegen eines dienstlich erlittenen Unfalls und Berufskrankheit [...]“ zu ergänzen. Fortan soll die Ferienkürzung nicht mehr greifen, wenn die Arbeitsverhinderung auf die Heilung einer im Arbeitseinsatz erlittenen Verletzung zurückzuführen ist. Auf eine weitergehende Lockerung der Regelung zur Ferienkürzung, wie sie im ersten Mitbericht mit einer Ergänzung von Absatz 5 mit einer sog. Härtefall-Regelung vorgeschlagen wurde, die es den Amtsvorsteherinnen und Amtsvorstehern erlaubt hätte, gegebenenfalls bei einer Teilarbeitsunfähigkeit auch den Ferienbezug nur anteilmässig anzurechnen, wird verzichtet. In den Mitberichten wurde darauf hingewiesen, dass die Kompetenz zur Abweichung von der Grundregelung Potential schaffen würde für die Ungleichbehandlung vergleichbarer Fälle, zumal der sog. Härtefall kaum griffig zu definieren sei.

Die ebenfalls als Postulat überwiesene Ziffer 2 des erwähnten parlamentarischen Vorstosses regt ausserdem an, auf eine Ferienkürzung nach dem „Zufälligkeitsprinzip“ zu verzichten: Nach geltendem Recht werden die Ferien gekürzt, wenn die Arbeit in einem Kalenderjahr während mehr als zwei Monaten ausgesetzt wird. Dadurch können in wenigen Einzelfällen längere Abwesenheiten über den Jahreswechsel gegenüber solchen während des Kalenderjahres bevorteilt werden. Wer beispielsweise von November bis Februar während vier Monaten abwesend ist, hat keine Ferienkürzung zu erwarten, wohl aber jene, die von Juli bis Oktober arbeitsunfähig sind. Eine vollständige Gleichbehandlung aller Fälle könnte nur erreicht werden, wenn von der Bemessung innerhalb des Kalenderjahres zu einer Bemessung in einem Zeitraum von 12 Monaten gewechselt würde. Dies hiesse jedoch, dass bei jedem Krankheitsfall (und sei es nur für einen Tag) eine neue 12-Monats-Frist zu laufen begänne, welche von den Personaldiensten überwacht werden müsste. Dies würde zu einem unverhältnismässigen administrativen Aufwand führen. Die Finanzdirektion beantragt deshalb die Beibehaltung der bisherigen Regelung, zumal es sich um einige wenige Einzelfälle handelt, welche gegebenenfalls einen kleinen Vorteil gegenüber dem Grundsatz der Ferienkürzung erhalten.

### **2.32 Artikel 149 – Bezug von freien Tagen**

**Absatz 1:** Mit dieser Ergänzung (Bst. c) wird dem Umstand Rechnung getragen, dass an den Mindestbezug gemäss Absatz 2 konsequenterweise auch Bezüge vom LZK anzurechnen sind.

**Absatz 2:** Um dem Wachstum der Rückstellungen für Arbeitszeitguthaben entgegenzuwirken und zu gewährleisten, dass Mitarbeitende im Sinne einer präventiven Gesundheitsmassnahme genügend freie Tage beziehen, wird wie bis anhin ein Mindestbezug freier Tage festge-

legt. Dieser Mindestbezug fällt neu leicht tiefer aus als bisher (20 Tage statt wie in der aktuellen Fassung 23 Tage). Im Gegenzug werden die Bestimmungen bei Nichteinhaltung des Mindestbezugs jedoch verschärft (vgl. hierzu die Ausführungen zu Art. 149a).

**Absatz 3** stellt sicher, dass nicht der volle Ferienanspruch auf das LZK übertragen werden kann, dies ebenfalls um das Wachstum der Zeitguthaben einzudämmen. Von den 20 freien Tagen gemäss Absatz 2 sind deshalb mindestens 10 freie Tage zu Lasten des Ferienanspruchs im betreffenden Kalenderjahr zu beziehen, ansonsten der Anspruch per Ende desselben Kalenderjahres verfällt (vgl. Art. 149a Abs. 3).

### 2.33 Artikel 149a – Übertragbare Ferientage

**Absätze 2 und 3:** Wer im Kalenderjahr nicht den in Artikel 149 Absatz 2 festgesetzten Mindestbezug von 20 freien Tagen (JAZ-Kompensation, LZK- oder Ferientage) realisiert, darf die nicht bezogenen Tage nicht bzw. nur teilweise auf das LZK übertragen: Wurde der Mindestbezug von 20 freien Tagen bspw. um 2 Tage unterschritten, verfallen am Ende des Kalenderjahres zwei Ferientage (Abs. 2). Die restlichen Ferientage werden auf das LZK übertragen.

Im gleichen Sinn gilt eine Einschränkung, wenn im Kalenderjahr nicht mindestens 10 Ferientage bezogen worden sind; zu wenig bezogene Ferientage verfallen am Ende des Kalenderjahres und können dementsprechend nicht auf das LZK übertragen werden (Art. 149 Abs. 3). Damit ist es fortan nicht mehr zulässig, jährlich einen vollen Ferienanspruch auf das LZK zu übertragen. Im Zusammenhang mit dieser hier präsentierten Lösung muss erwähnt werden, dass es in der Privatwirtschaft in vielen Betrieben gängige Praxis ist, dass in einem Jahr *sämtliche Ferientage* bezogen werden *müssen*. Die hier vorgeschlagene Lösung ist deshalb immer noch moderat. Nach Ansicht der Finanzdirektion sind bei einer vorausschauenden Planung zudem kaum Fälle denkbar, in welchen der Mindestbezug von 20 Tagen nicht eingehalten werden kann; es ist eine zentrale Aufgabe der Vorgesetzten, die Mitarbeitenden so einzusetzen und zu führen, dass sie ein Minimum an freien Tagen beziehen.

Mit dem oben beschriebenen Pflichtkonsum und der beschränkten Übertragbarkeit wird die als Postulat überwiesene Ziffer 5 der Motion 258/2009, die die Festlegung eines Maximums an Ferientagen verlangt, welches in das neue Jahr übertragen werden darf (Vorschlag 10 Tage), im Wesentlichen erfüllt.

### 2.34 Artikel 150 – Ausgleich des Ferienanspruchs

Neu sind Ferienguthaben inkl. Anteil des 13. Monatsgehalts auszubezahlen bzw. zurückzufordern (zur Begründung vgl. oben Ziff. 2 zu Art. 129a).

### 2.35 Artikel 156 – Bezahlter Kurzurlaub

**Absätze 1 und 4:** Die bisherige Kann-Formulierung wird ersetzt mit einem anspruchsbegründenden Wortlaut („Die Amtsvorsteherinnen ... bewilligen bezahlte Kurzurlaube ...“ statt „... können bewilligen ...“). Damit wird lediglich eine geltende Praxis im Wortlaut der Verordnungsbestimmung nachvollzogen.

**Absatz 1 Buchstabe a:** Die Regelung wird ergänzt, indem neu eine „plötzliche und schwere Erkrankung“ als Voraussetzung für den Bezug eines bezahlten Kurzurlaubs verlangt wird. Damit wird die bisherige Praxis in den Verordnungstext überführt.

**Absatz 1 Buchstabe c:** Mit der Erweiterung der Aufzählung der Fälle für die Bewilligung eines bezahlten Kurzurlaubs wird eine Lücke geschlossen, die Wehrpflichtige betrifft: Gemäss Artikel 7 ff. Militärgesetz<sup>2</sup> muss der Wehrpflichtige am Anfang des Jahres, in dem der das 18. Altersjahr vollendet, an einer Orientierungsveranstaltung teilnehmen, für die keine Soldmeldekarte ausgegeben bzw. keine EO-Entschädigung gewährt wird. Dieser Tatbestand ist deshalb – auch in Anlehnung an Artikel 324a Absatz 1 OR, welcher den Arbeitgeber bei Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers u.a. wegen Erfüllung gesetzlicher Pflichten zur Lohnzahlung verpflichtet – als Grund zur Gewährung von Kurzurlaub zu ergänzen. Analoges gilt für

<sup>2</sup> Bundesgesetz vom 3. Februar 1995 über die Armee und die Militärverwaltung (Militärgesetz, MG; SR 510.10)

die Materialabgabe bei der Entlassung aus der Wehrpflicht; auch dort geht es um eine gesetzliche Pflicht, die die Betroffenen nicht in ihrer Freizeit erfüllen müssen.

### **2.36 Artikel 160b – Bildung von LZK-Guthaben**

**Absatz 1:** Die bisherige Kann-Formulierung von Artikel 160b PV wird mitunter dahingehend interpretiert, dass es den Mitarbeitenden freigestellt ist, ob sie nicht bezogene Ferientage auf das LZK oder auf das Ferienguthaben des Folgejahres übertragen möchten. Neu wird klargestellt, dass nicht bezogene Ferientage zwingend auf dem LZK zu führen sind, sofern die Voraussetzungen gemäss den Artikeln 149 und 149a (vorgeschriebener Mindestbezug) erfüllt sind. Zudem wird der maximal zulässige Saldo im Sinn einer restriktiveren Regelung auf 125 Tage beschränkt.

Mit der als Postulat überwiesenen Ziffer 2 der Motion 287/2009 wird der Regierungsrat aufgefordert, die Abschaffung des LZK zu prüfen. In ihrer Begründung halten die Motionäre fest, dass die Abschaffung des LZK mindestens für Kaderangehörige anzugehen sei. Nachdem die mit der Revision des Personalgesetzes vorgesehene Abschaffung des LZK für höhere Kader nicht realisiert werden konnte, gelten fortan für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter restriktive Bedingungen für die Bildung von LZK-Guthaben. Mit diesen Anpassungen werden übermässige Zeitguthaben verhindert, welche in der Vergangenheit am Ende einer Anstellungsdauer vereinzelt zu hohen Auszahlungen führten. Das Grundanliegen der Motionäre zum LZK ist aus Sicht der Finanzdirektion damit erfüllt, auch ohne gänzliche Abschaffung des LZK.

### **2.37 Artikel 160c – Bezug von LZK-Guthaben**

**Absatz 2:** Neu soll auf die Bedingung, LZK-Guthaben in Blöcken von mindestens fünf Tagen zu beziehen, im Sinn einer flexibleren Regelung verzichtet werden. Zudem erfolgt neu eine automatische Auszahlung, wenn die LZK-Guthaben die Obergrenze von 125 Tagen übersteigen (Auszahlung von 10 Tagen).

**Absatz 3** wird ergänzt: Der Vollständigkeit halber ist neben dem Übertritt in eine andere Organisationseinheit, dem Austritt aus dem Kantonsdienst und der Vollinvalidisierung auch der Tod als Anlass zur Kompensation zu erwähnen. Zudem besteht neu die Möglichkeit, die LZK-Guthaben beim Übertritt in eine andere Organisationseinheit zu transferieren, sofern der Übertritt mindestens auf Stufe Amt oder auf vergleichbarer Stufe erfolgt.

**Absatz 4:** LZK-Guthaben werden neu einschliesslich des Anteils des 13. Monatsgehalts abgegolten (zur Begründung vgl. Ausführungen zu Art. 129a).

### **2.38 Artikel 160f (neu) – Anweisung zum Bezug von LZK-Guthaben**

In den vergangenen Monaten wurde verschiedentlich die Frage angeschnitten, ob ein LZK-Bezug durch den Arbeitgeber angeordnet werden könne. Dieser bis anhin nirgends geregelte, in der Praxis aber wichtige Punkt wurde deshalb im Artikel 160f (neu) aufgenommen. Nach der neuen Bestimmung sind die Vorgesetzten nun berechtigt, ihre Mitarbeitenden aus betrieblichen Gründen schriftlich anzuweisen, ihre LZK-Guthaben abzubauen. Damit der Grundgedanke für das LZK (z.B. langfristige Planung eines Sabbaticals oder eines Vorruhestandes) nicht ausgehöhlt wird, soll die Bestimmung restriktiv angewendet werden. Die Anordnung eines LZK-Bezuges ist nur in Ausnahmefällen zulässig, insbesondere aus Gründen der Arbeitsorganisation. Denkbar ist die Anordnung, weil eine Dienststelle in eine andere Liegenschaft verschoben wird und deshalb während 4 Wochen keine Arbeit geleistet werden kann, oder aber auch bei vorhersehbaren, aussergewöhnlichen Schwankungen in der Arbeitsbelastung. Nicht zulässig ist die Anordnung einzig aus finanziellen Gründen, d.h. mit dem Ziel, die Rückstellungen für LZK-Guthaben zu senken. Die betroffenen Mitarbeitenden sollen angehört und wenn möglich auf ihre Wünsche bei der Umsetzung des LZK-Bezuges eingegangen werden. Die Anordnung hat mit angemessenem zeitlichem Vorlauf zu erfolgen, damit sich die betroffenen Mitarbeitenden entsprechend organisieren können. Dabei ist die Angemessenheit im Einzelfall zu beurteilen: Ein angeordneter LZK-Bezug von einem Monat muss früher angekündigt werden als ein solcher von nur einem oder zwei Wochen. Nicht zulässig wäre beispielsweise eine Anordnung, dass in den folgenden beiden Wochen LZK-Guthaben zu beziehen seien.

Angeordnete LKZ-Bezüge von mehreren Wochen sollten in der Regel mehrere Monate im Voraus angekündigt werden.

### **2.39 Artikel 162 – Verbindliches Instrumentarium für Mitarbeitergespräche**

Absatz 2: Den Direktionen und der Staatskanzlei soll es weiterhin unbenommen sein, das Instrumentarium für die Mitarbeitergespräche an ihre spezifischen Bedürfnisse anpassen. Zur Sicherstellung einer minimalen Einheitlichkeit für die Anwendung dieses Instruments soll jedoch der Grundsatz statuiert werden, dass die in Artikel 161 Absatz 3 genannten Kernpunkte verbindlich sind (neuer Satz 1). Hauptzweck ist die Förderung einer einheitlichen Kultur im Rahmen des „Konzerndenkens“, welches der dezentralen Personalarbeit zwingend zu Grunde zu legen und insbesondere für ein effizientes Controlling unentbehrlich ist.

### **2.40 Artikel 169 – Verrechnung von Annullationskosten**

Die vom Personalamt angebotenen zentralen Aus- und Weiterbildungsangebote müssen langfristig geplant und die Termine mit den vorwiegend externen Kursreferenten abgestimmt werden. Insbesondere muss auch eine Mindestteilnehmerzahl erreicht werden, damit die Durchführung eines Kurses kostenmässig zu rechtfertigen ist. In der Praxis kommt es vermehrt vor, dass sich angemeldete Personen kurzfristig wieder abmelden oder am Kurs selbst stillschweigend überhaupt nicht erscheinen, ohne eine Ersatzperson zu delegieren. Diese Kurse sind dann z.T. schlecht besucht, obwohl sie auf Grund der Anmeldungen eigentlich voll belegt sein müssten. Die vorgeschlagene Ergänzung der PV will mit der Möglichkeit, Annullationskosten in Rechnung zu stellen, dieser Tendenz begegnen und die Betroffenen zu einem verantwortungsbewussten Verhalten motivieren: Bleibt eine angemeldete Person dem Kurs fern, ohne eine Ersatzperson zu stellen, erfolgt die Rechnungsstellung vom Personalamt jeweils an die Organisationseinheit, die dann auf Grund der Verhältnisse im Einzelfall selbst entscheiden kann, ob sie die Kosten den Betroffenen in Rechnung stellen will.

### **2.41 Art. 171 – Anrechnung als Arbeitszeit**

Um einer gewissen Unsicherheit zu begegnen, wird die bestehende Regelung differenziert und festgehalten, dass nur angeordnete Wochenendkurse als Arbeitszeit anrechenbar sind.

### **2.42 Artikel 175a – Erfassung der Beiträge an die Ausbildung**

Die bisherige Differenzierung nach Artikel 175a Buchstaben a und b ist nach Massgabe der von der Schweizerischen Steuerkonferenz erlassenen Bestimmungen zur Ausstellung der Lohnausweise zu aktualisieren.

**Absatz 1:** Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die an Mitarbeitende für eine Bildungsmassnahme ausbezahlten Beiträge nach den massgeblichen steuerrechtlichen Vorgaben (insbesondere Vorgaben bezüglich Deklarationspflichten auf dem Lohnausweis) anzugeben. Zur Umsetzung dieser Vorgabe sind die Weiterbildungsbeiträge dem Personalamt bzw. der zuständigen Gehaltsverarbeitungsstelle individuell zu melden.

**Absatz 2** bezeichnet die Weiterbildungsveranstaltungen, die von der Meldepflicht ausgenommen sind, weil sie von der jeweiligen Organisationseinheit den Rechnungsstellenden direkt bezahlt werden.

### **2.43 Artikel 178 – Entstehung der Rückzahlungspflicht**

**Absatz 1:** Der Grundsatz, dass eine Rückzahlungspflicht entsteht, wenn der Kantonsdienst „während der Ausbildung“ verlassen wird, ist unbestritten, soll jedoch aus Gründen der Klarheit in Artikel 178 PV verankert werden.

**Absatz 2:** Die bisherige Härtefallregelung, die eine Abweichung von Absatz 1 erlaubt, ist in Artikel 181 Abs. 1 bereits enthalten und kann deshalb in Absatz 2 gestrichen werden; stattdessen wird nun auf Artikel 181 verwiesen.

#### **2.44 Artikel 178a (neu) – Abgelöste Rückzahlungsverpflichtungen**

Artikel 93 Absatz 4 PG erlaubt im Sinne einer erleichterten Personalrekrutierung, Rückzahlungsverpflichtungen von Bewerbenden gegenüber ihren bisherigen Arbeitgebern unter bestimmten Voraussetzungen abzulösen. In Übereinstimmung mit den Feststellungen der Finanzkontrolle ist nicht nachvollziehbar, dass solche Rückzahlungsverpflichtungen gegenüber anderen Arbeitgebern vom Kanton abgelöst werden, ohne später die Möglichkeit der Rückforderung zu haben. Vorgeschlagen wird deshalb eine Regelung, die es erlaubt, den abgelösten Betrag in bestimmten Fällen von der betroffenen Person ganz oder teilweise zurückzufordern.

#### **2.45 Artikel 179 – Übernahme der bundesrechtlichen Terminologie**

Absatz 1 Buchstabe b ist terminologisch anzupassen (vgl. oben Ziff. 2 zu Art. 123 Abs. 3).

#### **2.46 Artikel 195 – Zusammensetzung der Bewertungskommission**

Neu soll eine Vertretung der Universität in die Bewertungskommission aufgenommen werden. Mit dieser Erweiterung ist die Erwartung verbunden, die teilweise nur im Hochschulbereich auftretenden Besonderheiten im Rahmen von Bewertungsverfahren angemessen zu berücksichtigen. Sind Geschäfte der BFH oder der PH zu behandeln, wird deren Vertretung jeweils ad hoc zur Beratung eingeladen.

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

Der Anhang I ist aufgrund der Neubewertung von Funktionen in den Jahren 2011 und 2012 anzupassen.

Verschiedene Änderungen im Anhang I der Personalverordnung wurden durch den Regierungsrat bereits behandelt (RRB 1647/2011, RRB 1437/2011, RRB 0240/2011). Weiter gibt es Änderungen, die von der Bewertungskommission beurteilt, dem Regierungsrat aber noch nicht vorgelegt werden konnten. Schliesslich werden noch rein terminologische Anpassungen vorgeschlagen.

Bei den Änderungen, die der Regierungsrat schon verabschiedet hat, handelt es sich um die formelle Umsetzung im Anhang I der Verordnung. Die Anpassungen wurden in den Vorträgen zu den jeweiligen Regierungsbeschlüssen begründet. Die betroffenen Mitarbeitenden wurden jeweils nach den Regierungsbeschlüssen in die neuen Gehaltsklassen eingereiht, weshalb keine weiteren Kosten anfallen. Dies betrifft folgende Funktionen:

- Die neun Funktionen aus dem Anstaltsbereich (vgl. RRB 0240 vom 9. Februar 2011)
- Vorsteher(in) regionales Betreibungs- und Konkursamt (vgl. RRB 1437 vom 24. August 2011)
- Stellvertreter(in) Regierungsstatthalter(in) (vgl. RRB 1647 vom 24. August 2011)

Vom Regierungsrat noch nicht behandelt wurden die folgenden Anpassungen:

- Fachspezialist(in) I+D (Information und Dokumentation)

Im Verlauf der letzten 10 Jahre haben sich die Aufgaben und Ausbildungsgänge im Bereich Bibliothekswesen stark verändert und die Anforderungen an die Mitarbeitenden sind aufgrund der technischen Entwicklung in den letzten Jahren gestiegen. Dies führte dazu, dass die Ausbildungen in diesem Berufsfeld grundlegend neu strukturiert wurden und zusätzlich eine Ausbildung auf Fachhochschulstufe geschaffen wurde, welche zum Titel Fachspezialist/in I+D führt. Die Bewertungskommission hat den Antrag der ERZ zur Schaffung einer neuen Funktion in Gehaltsklasse 16 geprüft und einstimmig unterstützt. Betroffen von den Änderungen sind primär Mitarbeitende in den Bibliotheken der Universität und in den Berufs- und Informationszentren, wo die Mehrheit der Bibliotheks- und Dokumentationsstellen tätig sind. Es werden rund 20 Stellen neu eingereiht. Da die Prü-

fung durch die Bewertungskommission bereits 2011 erfolgte, soll die Änderung rückwirkend per 1. Januar 2012 umgesetzt werden.

- Rektor(in) Berner Fachhochschule
- Vorsteher(in) Alters- und Behindertenamt
- Vorsteher(in) Amt für Kultur

In allen drei Fällen waren gestiegene Anforderungen mit einer stärkeren Belastung der Stelleninhaberinnen und der Stelleninhaber Grund für den Antrag zur Höhereinreihung. Bei den beiden Amtsvorstehenden wurde zudem der Vergleich zwischen den Vorsteherinnen und Vorstehern innerhalb der Direktion geltend gemacht.

Die Bewertungskommission prüfte die Anträge umfassend und unter Beizug externer Experten. Die vorgenommene Arbeitsbewertung bestätigte, dass in allen drei Fällen die Anträge berechtigt sind. Nicht nur direktionsintern, sondern auch im direktionsübergreifenden Vergleich wurden die geforderten Einreihungen als angemessen beurteilt. Die Bewertungskommission kam deshalb einstimmig zum Schluss, dass einer Neueinreihung der beiden Amtsvorsteherstellen in die Gehaltsklasse 28 und der Stelle des Rektors bzw. der Rektorin in die Gehaltsklasse 30 zugestimmt werden kann.

Die betroffenen Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber nehmen ihre Aufgaben entsprechend den bewerteten Anforderungen und Belastungen bereits heute wahr. Die neuen Einreihungen der Funktionen sollen deshalb rückwirkend in Kraft gesetzt werden. Es handelt sich dabei um eine mässige Rückwirkung zu Gunsten der Betroffenen.

Bei den folgenden Funktionen ist eine terminologische Anpassung an die seit einigen Jahren geltenden, eidgenössisch anerkannten Berufsbezeichnungen vorzunehmen.

- Fachmann, -frau für med.-technische Radiologie
- Dentalassistent(in)

Schliesslich sind noch die folgenden Funktionen zu erwähnen:

- Vorsteher(in) Amt für Landwirtschaft und Natur: Diese Funktion ist in der BSG korrekt unter GK 28 aufgeführt, fehlt jedoch in der elektronischen Fassung; dieses administrative Versehen wird deshalb vorliegend berichtigt.
- Präsident(in) KESB: Die Präsidentinnen oder die Präsidenten der künftigen Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden (KESB) sind im Vorfeld der Inkraftsetzung des betreffenden Gesetzes per 1. Januar 2013 seit 1. September 2012 bereits im Amt und sind gemäss Beschluss vom 12. Januar 2012 der Bewertungskommission eingereicht worden.

#### **2.48 Änderung der Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV)**

Mit der Änderung von Art. 49 LAV wird die bisherige Kann-Formulierung – zeitgleich mit der Änderung von Art. 156 PV (vgl. vorne Bemerkungen zu Art. 156 PV) – ersetzt mit einem anspruchsbegründenden Wortlaut („Die Schulleitung bewilligt [...]“ statt „kann [...] bewilligen [...]“).

#### **2.49 Zu den Übergangsbestimmungen**

Die politische Zielsetzung, die Zeitguthaben zu limitieren und bestehende Guthaben „zu sanieren“ lässt sich nicht umsetzen, ohne dass auch Auszahlungen ermöglicht werden, so wie dies bereits im Jahre 2007 in einer Einmalaktion der Fall gewesen war. Der Abbau der Zeitguthaben durch Auszahlung hat für die Betroffenen den weiteren Vorteil, dass geleistete Mehrarbeit, welche in Form von Zeit auf dem LZK „parkiert“ ist, im Falle einer Auszahlung sinnvoll verwendet werden kann, um z.B. – mit Blick auf die erwarteten Veränderungen im Vorsorgebereich – bei der BPK zusätzliche Versicherungsjahre einzukaufen, eine Ausbildung zu finanzieren etc. Nachdem das Personal durch verschiedene erhebliche Faktoren belastet ist oder

sein wird (Lohnproblem, Veränderungen bei den Vorsorgeregelungen, Auswirkungen künftiger Sparpakete etc.), erscheint es personalpolitisch angezeigt, dem Personal im Zusammenhang mit dem Abbau der Zeitguthaben einen möglichst grossen Spielraum zu eröffnen und damit den Abbau möglichst nach den Bedürfnissen des Einzelfalles abwickeln zu können. Selbstverständlich bilden die dienstlichen Bedürfnisse hinsichtlich zeitlicher Kompensation eine von allen Beteiligten zu beachtende Schranke. Damit werden als Gegengewicht zur neuen, deutlich restriktiveren Bildung von Zeitguthaben die bisherigen, sehr engen Bestimmungen über den Bezug bestehender Zeitguthaben im Rahmen der Übergangsfrist im Sinne einer Einmalaktion vorübergehend gelockert. Anschliessend gelten die neuen, restriktiven Bestimmungen betreffend Äufnung, Bewilligung und Maximalbestand der Zeitguthaben.

Die finanzielle Abgeltung von Zeitguthaben wird sich nicht auf die Laufende Rechnung auswirken, weil für diese Guthaben die entsprechenden Rückstellungen laufend gebildet wurden. Finanzpolitisch ist die Abgeltung zu begrüssen, führt sie doch zu einem Abbau der in den letzten Jahren ständig angewachsenen Rückstellungen, welche zuletzt ein sehr hohes Niveau von rund CHF 220 Mio. erreicht haben. Diese Rückstellungen und deren kontinuierliches Anwachsen führten zunehmend zu Diskussionen im politischen Umfeld und sind von aussen besehen schwer nachvollziehbar. Aus einer personalpolitischen Sicht ist es erwünscht, dass nicht finanzpolitische Diskussionen zu diesen Rückstellungen das Personal und seinen „Ruf“ indirekt belasten.

Zu Ziff. 1:

In Anbetracht der neu geltenden LZK-Limite von 125 Tagen (Art. 160b) und der Einschränkung mit Bezug auf den Übertrag von JAZ-Saldi, die 100 Stunden übersteigen (Art. 129), ist eine angemessene Übergangsfrist für den Abbau von bestehenden, die Limite übersteigenden Guthaben, anzusetzen; höhere Guthaben auf dem LZK und dem JAZ-Konto können deshalb noch während drei Jahren seit Inkrafttreten der Änderung durch Freizeit kompensiert oder finanziell abgegolten werden.

Auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters können die Guthaben während der Übergangsfrist auch gestaffelt bezogen bzw. ausbezahlt werden. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass sich die Zeitguthaben über mehrere Jahre hinweg angesammelt haben und deshalb mit einer über drei Jahre gestaffelten Auszahlung die Möglichkeit vorzusehen ist, die Ausrichtung der Abgeltung auch steuertechnisch periodengerecht zu erfassen.

Zu Ziff. 2:

Um die politisch geforderte Zielsetzung „Reduktion der übermässigen Zeitguthaben“ möglichst nachhaltig zu erreichen, soll dem oder der einzelnen Mitarbeitenden im Rahmen einer Übergangsregelung auch die Möglichkeit eröffnet werden, bestehende LZK-Guthaben tiefer als auf das neue Maximum (125 Tage) mit einer finanziellen Abgeltung – auf Wunsch gestaffelt – bis zu einem Mindestsaldo von 25 Tagen abzubauen. Der Mindestsaldo wird in Anlehnung an die Abbauaktion per 1. Januar 2007 verlangt und soll verhindern, dass die Auszahlung auch von kleineren Saldi verlangt wird, was eine Flut von Auszahlungsbegehren auslösen könnte.

Zu Ziff. 3:

Wie bereits bei der Abbauaktion im Jahre 2007 ist es sinnvoll, die Abbauaktion administrativ einheitlich zu regeln, beispielsweise mit einem Formular, auf welchem der Abbauplan oder die „Abbauaktion“ im Einzelfall zuhanden der oder des Betroffenen bzw. der oder des Vorgesetzten bzw. des Personaldossiers erfasst und alle damit zusammenhängenden personaladministrativen Aspekte geregelt werden. Das Personalamt regelt das Nähere mit Weisung, welche in der Konferenz der Personalverantwortlichen der Direktionen vorgängig bereinigt wird.

### **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. Zudem

gilt es, in der Januarsession 2011 überwiesene parlamentarische Vorstösse umzusetzen (vgl. Tagblatt 2011, S. 191 ff.).

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

Die Erhöhung des Ferienanspruchs von 23 auf 25 bzw. vom 27 auf 28 und von 32 auf 33 Tage wird im Verwaltungsbereich ohne die Schaffung zusätzlicher Stellen, d.h. mit Effizienzsteigerungen und allenfalls mit Priorisierungen im Leistungsangebot, umgesetzt. Im Schichtbetrieb der Kantonspolizei, des Amtes für Freiheitsentzug und Betreuung sowie in den drei psychiatrischen Kliniken hat der Regierungsrat mittels RRB Nr. 835 vom 6. Juni 2012 die Schaffung von insgesamt 16.7 neuen unbefristeten Stellen bewilligt; damit können die Kapazitätsverluste infolge des höheren Ferienanspruchs zu 75 Prozent kompensiert werden. Die entsprechenden Kosten betragen rund CHF 2.1 Mio.

Bei den Fachspezialist(innen) I+D sind insgesamt rund 20 Neueinreichungen betroffen, weiter werden drei Funktionen der obersten Führungsebene neu eingereicht. Die Kosten aus diesen Anpassungen belaufen sich auf rund CHF 300'000 im ersten Jahr (inkl. Pensionskasse) und CHF 180'000 in den Folgejahren. Diese Mehrkosten können mit den laufenden Budgets aufgefangen werden, so dass keine Nachkredite gestellt werden. Die Anpassungen, die bereits mit RRB verabschiedet wurden, sind umgesetzt und es fallen keine zusätzlichen Kosten an.

Die übrigen Anpassungen dieser Teilrevision zeitigen keine bedeutenden Minder- oder Mehrkosten.

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

Diese Vorlage hat mit Ausnahme der Schaffung von 16.7 neuen Stellen keine nennenswerten personellen und organisatorischen Auswirkungen.

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

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

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

Auswirkungen auf die Volkswirtschaft sind nicht absehbar.

#### **8. Antrag**

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

Bern, 10. Oktober 2012

Die Finanzdirektorin

*Beatrice Simon*