

16. September 2004

Personalgesetz (PG)

*Der Grosse Rat des Kantons Bern,
auf Antrag des Regierungsrates,
beschliesst:*

1. Allgemeine Bestimmungen

1.1 Gegenstand, Geltungsbereich und Begriffe

Art. 1

Gegenstand und Zweck

¹ Dieses Gesetz ist Grundlage für die Personalpolitik des Kantons und regelt das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

² Es soll die Voraussetzungen dafür schaffen, dass die zur Erfüllung der kantonalen Aufgaben geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dauerhaft gewonnen werden können und der wirtschaftliche und wirksame Personaleinsatz sichergestellt wird.

³ Ferner regelt das Gesetz die Haftung nach kantonalem Recht.

Art. 2

Geltungsbereich

¹ Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitsverhältnisse des Kantons, der Universität, der Berner Fachhochschule und der Pädagogischen Hochschule.

² Vorbehalten bleiben abweichende Vorschriften der besonderen Gesetzgebung, insbesondere für Lehrkräfte, Geistliche, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität, der Berner Fachhochschule und der Pädagogischen Hochschule, Richterinnen und Richter, das Polizeikorps und die Spitalärzteschaft.

³ Für nebenamtlich tätige Personen gelten nur die Bestimmungen über die Amtsdauer, den generellen Gehaltsaufstieg, das Amtsgeheimnis, den Ausstand, die Annahme von Geschenken, die Nebenbeschäftigung und die Haftung. Für die Mitglieder des Grossen Rates sind nur die Bestimmungen über die Haftung anwendbar.

⁴ Der Regierungsrat kann für die nebenamtlich Tätigen weitere Vorschriften erlassen.

Art. 3

Begriffe

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Personen, die in einem voll- oder teilzeitlichen Arbeitsverhältnis zum Kanton stehen.

² Angestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis unbefristet ist und durch Ernennung begründet wird.

³ Aushilfen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis befristet ist und durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet wird.

⁴ Hauptamtliche Behördenmitglieder sowie Geistliche sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis durch Wahl auf eine bestimmte Amtsdauer begründet wird.

⁵ Nebenamtlich tätig sind Personen, die eine Funktion für den Kanton ausüben, jedoch in keinem Arbeitsverhältnis zu ihm stehen.

⁶ Nebenamtliche Behördenmitglieder sind nebenamtlich tätige Personen, die auf eine bestimmte Amtsdauer gewählt werden.

⁷ Kommissionsmitglieder sind nebenamtlich tätige Personen, die auf eine bestimmte Amtsdauer ernannt werden.

⁸ Nebenamtlich ernannte Personen sind unbefristet nebenamtlich tätig.

1.2 Grundsätze der Personalpolitik

Art. 4

Grundlagen und Ziele

Die Personalpolitik des Kantons

- a* schafft die Grundlage zur Umsetzung des Leistungsauftrages und der gesetzlichen Aufgaben von Verwaltung und Gerichtsbehörden,
- b* richtet sich aus nach den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dem Arbeitsmarkt sowie nach der Lage des kantonalen Finanzhaushalts,
- c* orientiert sich am sozialpartnerschaftlichen Verhältnis zwischen dem Kanton als Arbeitgeber und seinem Personal,
- d* fördert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihren Aufgaben, Eignungen und Fähigkeiten und bietet Lehr- und Ausbildungsplätze an,
- e* fördert die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie für Frauen und Männer,
- f* fördert die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern,
- g* trifft Vorkehrungen zum Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der nebenamtlich Tätigen,
- h* sorgt für eine angemessene Vertretung der beiden Amtssprachen in der Kantonsverwaltung,
- i* leistet den Lehrabgängerinnen und -abgängern in der Kantonsverwaltung Hilfe bei der Stellensuche, wenn es die Arbeitsmarktlage erfordert,
- k* fördert die Beschäftigung und Integration von Behinderten und Arbeitslosen in der Kantonsverwaltung,
- l* fördert eine offene und stetige Kommunikation innerhalb der Kantonsverwaltung.

Art. 5

Konsultation

- ¹ Der Regierungsrat oder seine Delegation führt nach Bedarf und in geeigneter Form Konsultationen mit den interessierten Organisationen der Wirtschaft und der Gemeinden zu Eckwerten der kantonalen Anstellungsbedingungen durch.
- ² Anspruch auf Konsultation haben repräsentative Verbände mit gesamtkantonomer Ausrichtung. Im Zweifelsfall entscheidet der Regierungsrat.
- ³ Die Konsultationen finden in der Regel im Rahmen bestehender Kontaktgremien mindestens einmal im Jahr statt.

Art. 6

Umsetzung

- ¹ Der Regierungsrat legt die Personalpolitik nach den Grundsätzen von Artikel 4 fest. Er schafft Instrumente zu deren Umsetzung, insbesondere zur Führung und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- ² Die Finanzdirektion erarbeitet die Personalpolitik zuhanden des Regierungsrates und wacht über die Anwendung der Personalgesetzgebung.
- ³ Die Finanzdirektion koordiniert die personalpolitischen Massnahmen auf der Ebene der Direktionen und der Staatskanzlei. Sie berät und unterstützt die anderen Direktionen, die Staatskanzlei und die Personalverantwortlichen der Kantonsverwaltung in allen Fragen des Personalwesens.
- ⁴ Die Direktionen und die Staatskanzlei vollziehen die regierungsrätliche Personalpolitik in ihrem Zuständigkeitsbereich. Sie fördern und überwachen insbesondere den zweckmässigen Personaleinsatz sowie die Weiterbildung.
- ⁵ Die Vorgesetzten sind für einen zweckmässigen, wirtschaftlichen und sozial verantwortbaren Personaleinsatz verantwortlich.

Art. 7

Steuerungsinstrumente

Der Regierungsrat schafft Instrumente zur Überwachung und Steuerung der Personalkosten- und der Stellenentwicklung.

1.3 Mitwirkung und Sozialpartnerschaft

Art. 8

Personalverbände

¹ Der Regierungsrat oder die von ihm bestimmten Organisationseinheiten informieren die Personalverbände rechtzeitig über alle wichtigen Personalangelegenheiten, insbesondere über Pläne für umfassende Reorganisationen und die Aufhebung von Stellen in grösserem Umfang.

² Der Regierungsrat oder seine Delegation hört die Personalverbände an, bevor er wesentliche Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis erlässt, ändert oder aufhebt sowie bevor er die jährlichen Gehaltsmassnahmen beschliesst.

³ Eine Delegation des Regierungsrates führt nach Bedarf Gespräche mit den Personalverbänden.

Art. 9

Personalkommission

¹ Der Regierungsrat setzt eine paritätisch zusammengesetzte Personalkommission ein.

² Er bestimmt deren Mitgliederzahl.

³ Die Wahl der Personalvertretung erfolgt auf Vorschlag der Personalverbände.

⁴ Die Kommission stellt der Finanzdirektion zuhanden des Regierungsrates Antrag zu Personalangelegenheiten.

Art. 10

Betriebskommissionen

Für die Behandlung betrieblicher Personalangelegenheiten können die Direktionen, die Staatskanzlei, die Anstalten und die Ämter durch Reglement eigene Betriebskommissionen einsetzen. Eine Betriebskommission wird auch eingesetzt, wenn es mindestens die Hälfte aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verlangt.

Art. 11

Beilegung von kollektiven Arbeitskonflikten

¹ Der Kanton, die Personalverbände sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter streben an, Arbeitskonflikte auf dem Verhandlungsweg zu lösen.

² Vor einem Streik ist zwingend ein Schlichtungsverfahren unter der Leitung einer Vermittlerin oder eines Vermittlers durchzuführen. Können sich die Parteien innert zehn Tagen nicht über die Wahl der Vermittlungsperson einigen, wird diese durch die Präsidentin oder den Präsidenten des Obergerichts bezeichnet. Am Schlichtungsverfahren nehmen eine Delegation des Regierungsrates sowie Vertreterinnen und Vertreter der Personalverbände teil.

Art. 12

Streik und Aussperrung

¹ Ein zeitlich begrenzter Streik ist zulässig, sofern

- a* die Leitung des Schlichtungsverfahrens das definitive Scheitern der Schlichtungsverhandlungen förmlich festgestellt hat,
- b* er von einem oder mehreren Personalverbänden ausgerufen wird und
- c* er rechtzeitig angekündigt wird.

² Der Regierungsrat kann durch Verordnung oder im Einzelfall das Streikrecht für einzelne Verwaltungsfunktionen und Berufsgruppen einschränken, soweit dies zur Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit, der Ordnung, der Gesundheit, des Schulbetriebs und der pfarramtlichen Grundversorgung zwingend notwendig ist. Die für den Streik verantwortlichen Personalverbände sind gehalten, bei der Umsetzung solcher Massnahmen mitzuhelfen.

³ Der Regierungsrat kann die Aussperrung beschliessen.

⁴ Gegenüber streikenden oder ausgesperrten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ruht die Gehaltszahlungspflicht.

2. Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

2.1 Allgemeine Bestimmungen

Art. 13

Voraussetzungen für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses

¹ Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses setzt persönliche und fachliche Eignung voraus.

² Weiter gehende Voraussetzungen der besonderen Gesetzgebung bleiben vorbehalten.

Art. 14

Allgemeine Beendigungsgründe

¹ Das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter endet spätestens auf Ende des Monats, in dem die betroffene Person ihr 65. Lebensjahr vollendet hat. Der Regierungsrat bestimmt die Berufsgruppen, die auf einen anderen Zeitpunkt innerhalb des Kalenderjahres zurücktreten.

² Ausnahmsweise können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 beendet worden ist, als Aushilfen jeweils auf ein Jahr befristet weiterbeschäftigt werden, höchstens aber bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres.

³ Das Mandat der Kantonsvertreterinnen und -vertreter in Behörden, Kommissionen oder Verwaltungsorganen endet mit dem Austritt aus dem Kantonsdienst. Aus wichtigen Gründen kann die zuständige Behörde die Weiterführung des Mandats bewilligen.

⁴ Das Arbeitsverhältnis endet im Umfang des Invaliditätsgrades mit Beginn einer Invalidenrente der zuständigen Vorsorgeeinrichtung.

Art. 15

Vorläufige Einstellung im Amt

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Ausnahme der Mitglieder des Regierungsrates können unter voller oder teilweiser Aussetzung der Gehaltszahlung vorläufig im Amt eingestellt werden, wenn

- a* genügend Hinweise für das Vorliegen von Gründen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen und
- b* der weiteren Ausübung des Amtes durch die betroffene Person erhebliche öffentliche Interessen entgegenstehen.

² Zuständig für die Einstellung im Amt sind die Aufsichtsorgane. Im Fall von Behördenmitgliedern gemäss Artikel 41 Absatz 4 Buchstabe *a* ist das Abberufungsgericht (Art. 41 Abs. 2) zuständig.

³ Wenn die Gründe für die vorläufige Einstellung im Amt entfallen, wird die Einstellung aufgehoben.

⁴ Ein allfälliges Verfahren zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist innert angemessener Frist zu eröffnen.

⁵ Die Einstellung im Amt soll nur so lange dauern, als es die rasche Durchführung des Verfahrens zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfordert.

⁶ Die Versicherung bei der Bernischen Pensionskasse (BPK) und der Bernischen Lehrerversicherungskasse (BLVK) wird auch bei voller oder teilweiser Aussetzung der Gehaltszahlung unverändert weitergeführt. Die entsprechenden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge werden vom Kanton weiterbezahlt.

2.2 Arbeitsverhältnis der Angestellten und Aushilfen

2.2.1 Begründung des Arbeitsverhältnisses

Art. 16

Begründung durch Verfügung

Angestellte werden durch Verfügung ernannt.

Art. 17

Begründung durch Vertrag

¹ Der Regierungsrat oder die durch ihn ermächtigten Organisationseinheiten begründen Arbeitsverhältnisse zu Aushilfen durch öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag, wenn

- a die Beschäftigung befristet ist,
- b das durchschnittliche monatliche Arbeitspensum unter fünfzig Stunden liegt,
- c das Gehalt aus Drittmitteln finanziert wird
- d Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter nach zurückgelegtem 65. Altersjahr weiterbeschäftigt werden oder
- e es sich um Arbeitsverhältnisse im Rahmen von befristeten experimentellen Verwaltungsformen handelt.

² Zudem können der Regierungsrat oder die von ihm ermächtigten Organisationseinheiten zur Gewinnung von speziell qualifiziertem Personal öffentlich-rechtliche Arbeitsverträge abschliessen.

Art. 18

Vertragsinhalt

Öffentlich-rechtliche Arbeitsverträge dürfen ausnahmsweise Regelungen enthalten, die von diesem Gesetz und seinen Ausführungserlassen abweichen, wenn die besonderen Umstände es erfordern. Abweichungen sind namentlich zulässig für die Beendigungsfristen und -gründe, Folgen der Beendigung, die Bemessung des Gehalts innerhalb der gesetzlichen Höchstbeträge, die Regelung von Nebenbeschäftigung, Ferien, Urlaub, Gehaltsfortzahlung bei Krankheit oder Unfall sowie von bezahltem Mutterschaftsurlaub. Die zwingenden Mindestansprüche nach Schweizerischem Obligationenrecht [SR 220] sind gewährleistet.

Art. 19

Ernennungsbehörde

¹ Ernennungsbehörden sind der Regierungsrat, das Obergericht, das Verwaltungsgericht und die übrigen verwaltungsunabhängigen Verwaltungsjustizbehörden sowie die diesem Gesetz unterstellten Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit.

² Der Regierungsrat kann seine Befugnis auf die Direktionen und die Staatskanzlei übertragen. Diese können die Befugnis durch Verordnung an ihnen unterstellte Organisationseinheiten übertragen.

³ Das Obergericht kann seine Befugnis auf die erstinstanzlichen Gerichte übertragen.

Art. 20

Aufsichtsbehörde

¹ Aufsichtsbehörde ist in der Regel die Ernennungsbehörde.

² Aufsichtsbehörden sind jedoch

- a die Direktionen bzw. die Staatskanzlei, wenn die Ernennungsbehörde eine unterstellte Organisationseinheit ist, sowie
- b die Abteilungen des Obergerichts bzw. des Verwaltungsgerichts für ihre Angestellten und Aushilfen.

Art. 21

Stellenbesetzung

¹ Der Regierungsrat regelt das Verfahren für die Besetzung offener Stellen.

² Vor jeder Neubesetzung ist zu prüfen, ob die frei gewordene Stelle aufgehoben oder durch die Inhaberin oder den Inhaber einer anderen Stelle besetzt werden kann.

Art. 22

Probezeit

¹ Unter Vorbehalt einer abweichenden Regelung im Einzelfall stellt die Ernennungsbehörde die Angestellten und Aushilfen in der Regel auf Probe an.

² Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten auf das Ende eines Monats

gekündigt werden. Während des ersten Monats beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage, während der weiteren Probezeit einen Monat.

³ Die Probezeit dauert unter Vorbehalt von Absatz 4 höchstens sechs Monate. Erfolgt während der Probezeit keine Kündigung, wird das Arbeitsverhältnis definitiv.

⁴ Verkürzt sich die Beurteilungszeit infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz, kann die Ernennungsbehörde die Probezeit entsprechend verlängern.

2.2.2 Änderung des Arbeitsverhältnisses

Art. 23

¹ Die Ernennungsbehörde kann den Angestellten und Aushilfen unter Beibehaltung des bisherigen Gehalts vorübergehend oder dauernd eine andere zumutbare Arbeit zuweisen, wenn die Aufgabenerfüllung oder der zweckmässige und wirtschaftliche Personaleinsatz es erfordert.

² Unter den gleichen Voraussetzungen können Angestellte und Aushilfen an einen anderen Arbeitsort versetzt werden, soweit dieser für die betroffene Person zumutbar ist.

³ Der Regierungsrat regelt das Nähere durch Verordnung.

2.2.3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 24

Kündigung durch die Angestellten und Aushilfen

Die Angestellten und Aushilfen können das Arbeitsverhältnis schriftlich unter Wahrung einer Frist von drei Monaten jeweils auf Ende eines Monats kündigen.

Art. 25

Kündigung durch die Ernennungsbehörde

¹ Die Ernennungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis schriftlich unter Wahrung einer Frist von drei Monaten jeweils auf Ende eines Monats kündigen. Der Regierungsrat kann durch Verordnung für besondere Personalkategorien abweichende Kündigungsfristen und -termine festlegen.

² Sie hat für die Kündigung triftige Gründe anzugeben. Diese liegen insbesondere vor, wenn die oder der Angestellte oder die Aushilfe

- a ungenügende Leistungen erbringt,
- b Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat,
- c durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört oder
- d Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehende Personen sexuell belästigt.

³ Sie kann eine im gekündigten Arbeitsverhältnis stehende Person freistellen, wenn es im öffentlichen Interesse liegt.

Art. 26

Fristlose Kündigung

Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien fristlos gekündigt werden, wenn wichtige Gründe vorliegen. Als solche gelten namentlich Umstände, unter denen den Beteiligten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann.

Art. 27

Befristetes Arbeitsverhältnis

Das befristete Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf der festgelegten Dauer.

Art. 28

Kündigung zur Unzeit

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf die Ernennungsbehörde das Arbeitsverhältnis nicht kündigen,

- a während die Angestellten oder Aushilfen schweizerischen Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutzdienst oder Rotkreuzdienst leisten sowie vier Wochen davor und danach, wenn die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert,
 - b während die Angestellten oder Aushilfen ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 60 Tagen, ab sechstem bis und mit neuntem Dienstjahr während 150 Tagen und ab zehntem Dienstjahr während 180 Tagen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit,
 - c während die Angestellten oder Aushilfen mit Zustimmung der Behörde an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen,
 - d für weibliche Angestellte oder Aushilfen während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt,
 - e während der Dauer eines Schlichtungs- oder Beschwerdeverfahrens wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes gemäss Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG [SR 151.1]) sowie sechs Monate darüber hinaus,
 - f während der Dauer eines rechtmässigen Streiks oder einer Aussperrung, sofern die Angestellten oder Aushilfen am Streik teilnehmen oder von der Aussperrung betroffen sind.
- ² Kündigungen, die während einer Sperrfrist erklärt werden, sind nichtig. Bei Arbeitsverhältnissen, die vor Beginn einer Sperrfrist gekündigt worden sind, wird die ordentliche Kündigungsfrist für die Dauer der Sperrfrist unterbrochen.
- ³ Fällt der Termin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen einer unterbrochenen Kündigungsfrist nicht mit dem Monatsende zusammen, so verlängert sich das Arbeitsverhältnis bis zum nächsten Monatsende.
- ⁴ Diese Sperrfristen gelten nicht bei fristloser Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund.

Art. 29

Folgen unbegründeter Kündigung

- ¹ Ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne triftigen Grund im Sinn von Artikel 25 Absatz 2 oder ohne wichtigen Grund im Sinne von Artikel 26 verfügt worden, wird die betroffene Person weiterbeschäftigt.
- ² Wenn die Ernennungsbehörde die Unmöglichkeit einer Weiterbeschäftigung feststellt aus Gründen, welche die betroffene Person nicht zu vertreten hat, entsteht ein Anspruch nach Artikel 32 oder 33.

Art. 30

Kündigung infolge Aufhebung der Stelle

- ¹ Die Ernennungsbehörde verfügt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, wenn eine Stelle aufgehoben wird und die oder der Angestellte oder die Aushilfe nicht im Sinn von Artikel 23 versetzt werden kann.
- ² Sie strebt an, den betroffenen Personen eine zumutbare Stelle anzubieten.
- ³ Der Regierungsrat sieht durch Verordnung Massnahmen vor, um die Stellenvermittlung zu erleichtern und Entlassungen infolge Aufhebung von Stellen nach Möglichkeit zu vermeiden oder durch Finanzierung von flankierenden Massnahmen sozial verträglich zu gestalten.

Art. 31

Zumutbarkeit

- ¹ Eine andere Stelle ist zumutbar, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:
- a Die Fähigkeiten und die bisherige Tätigkeit der betroffenen Person werden angemessen berücksichtigt.
 - b Der Arbeitsweg hat unter Berücksichtigung des Wohnortes der von der Entlassung bedrohten Person und ihrer persönlichen Verhältnisse keine besondere Härte zur Folge.
 - c Das Bruttogehalt wird bei Tieferereinreihung oder bei Reduktion des Beschäftigungsgrades um einen Betrag herabgesetzt, der einen von der Höhe des bisherigen Gehalts abhängigen Prozentsatz, jedoch höchstens 25 Prozent, nicht übersteigt.
- ² Der Regierungsrat legt durch Verordnung fest, in welchem Umfang eine allfällige Herabsetzung des

Gehalts oder des Beschäftigungsgrades nach Absatz 1 Buchstabe c ohne besondere Härte zumutbar ist. Er regelt insbesondere die Weiterversicherung des bisherigen Gehalts unter Beteiligung des Arbeitgebers an der Prämienfinanzierung, wenn eine Gehaltseinbusse in Kauf genommen werden muss.

Art. 32

Abgangsentschädigung

¹ Wird das Arbeitsverhältnis nach Artikel 25 Absatz 2 Buchstabe a oder Artikel 30 Absatz 1 ohne Verschulden der betroffenen Person gekündigt und kann ihr keine zumutbare Stelle beim Kanton angeboten werden, wird der betroffenen Person eine Abgangsentschädigung ausgerichtet.

² Der Regierungsrat legt die Höhe der Entschädigung abgestuft nach Dienst- und Lebensalter durch Verordnung fest. Die Entschädigung darf den Betrag nicht übersteigen, der dem Gehalt der betroffenen Person für 18 Monate entspricht.

³ Erfüllt die betroffene Person die Voraussetzungen für eine Rente nach Artikel 33, ist eine Abgangsentschädigung ausgeschlossen.

2.2.4 Vorsorgerechtliche Folgen

Art. 33

Besondere Rentenansprüche

¹ Bei der Bernischen Pensionskasse (BPK) oder der Bernischen Lehrerversicherungskasse (BLVK) versicherte Angestellte, deren Arbeitsverhältnis ohne ihr Verschulden aufgelöst worden ist, haben gegenüber der zuständigen Vorsorgeeinrichtung Anspruch auf Ausrichtung einer Sonderrente in der Höhe der Invalidenrente und, bei Vorliegen der Voraussetzungen, auf Kinderrenten, wenn sie zum Zeitpunkt der Auflösung das 56. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 16 Beitragsjahre bei der Vorsorgeeinrichtung nachweisen.

² Die Sonderrente wird bis zum vollendeten 65. Lebensjahr ausgerichtet.

³ Wer zu einer Sonderrente berechtigt ist, hat gegenüber der Vorsorgeeinrichtung zudem Anspruch auf eine Überbrückungsrente.

⁴ Kinderrente und Überbrückungsrente richten sich nach den Leistungsgrundsätzen der zuständigen Vorsorgeeinrichtung. An den besonderen Rentenanspruch bei unverschuldeter Auflösung des Arbeitsverhältnisses werden eine ausgerichtete Austrittsleistung und allfällige Leistungen anderer Sozialversicherungen angerechnet.

⁵ Nimmt eine Person, die eine Sonderrente bezieht, die Erwerbstätigkeit wieder auf, kommen die Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung über die Revision einer Invalidenrente und über die Überversicherung sinngemäss zur Anwendung.

Art. 34

Unverschuldete Entlassung

Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Artikel 30 gelten Personen als unverschuldet entlassen, wenn ihnen keine andere zumutbare Stelle im Sinn von Artikel 31 angeboten worden ist.

Art. 35

Vorsorgerechtliche Verschuldensfeststellung

¹ Kündigt die Ernennungsbehörde das Arbeitsverhältnis, wird festgestellt, ob die Entlassung im Sinn der Anspruchsvoraussetzungen für besondere vorsorgerechtliche Leistungen bzw. für die Abgangsentschädigung unverschuldet ist oder nicht. Diese Feststellung ist für die Vorsorgeeinrichtung unter Vorbehalt des Entscheides der BVG-Rechtspflegeinstanzen verbindlich.

² Zuständig für die Verschuldensfeststellung ist die Direktion oder die Staatskanzlei im Einvernehmen mit der Finanzdirektion, wenn sie selber oder eine ihr unterstellte Organisationseinheit Ernennungsbehörde ist. Das Verschulden wird im Einvernehmen mit der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion festgestellt, wenn die Finanzdirektion betroffen ist.

³ Der Regierungsrat stellt das Verschulden fest, wenn er Ernennungsbehörde ist. Die zuständige Behörde gemäss Absatz 2 kann den Entscheid der Verschuldensfeststellung an den Regierungsrat überweisen, wenn das Verschulden verwaltungsintern umstritten ist.

Art. 36

Finanzierung der Kosten

Der Kanton ersetzt der BPK bzw. der BLVK die aus den besonderen Rentenansprüchen nach Artikel 33 anfallenden Mehrleistungen und Mindereinnahmen sowie den damit verbundenen administrativen Mehraufwand.

2.3 Arbeitsverhältnis der hauptamtlichen Behördenmitglieder und der Geistlichen

Art. 37

Wahlorgane, Amtsdauer

¹ Wahlorgane der hauptamtlichen Behördenmitglieder sind das Volk, der Grosse Rat oder das Obergericht. Die Wahlorgane der Geistlichen werden durch die besondere Gesetzgebung bestimmt.

² Das Arbeitsverhältnis der hauptamtlichen Behördenmitglieder wird unter Vorbehalt abweichender gesetzlicher Regelungen auf eine Amtsdauer von vier Jahren begründet. Erfolgt die Wahl während der Amtsdauer, so gilt sie bis zu deren Ablauf.

Art. 38

Aufsichtsbehörde

¹ Aufsichtsbehörden über die hauptamtlichen Behördenmitglieder sind

- a* die Justizkommission des Grossen Rates für die Mitglieder des Obergerichts, des Verwaltungsgerichts, der übrigen verwaltungsunabhängigen Verwaltungsjustizbehörden und für die Generalprokuratorin oder den Generalprokurator,
- b* das Obergericht oder dessen Abteilungen für die Mitglieder der erstinstanzlichen Gerichte, der Untersuchungsbehörden und der Staatsanwaltschaft, soweit es ihre Funktionen als Organe der Rechtspflege betrifft,
- c* die Obergerichtskommission des Grossen Rates für die Staatsschreiberin oder den Staatsschreiber und für die Ratssekretärin oder den Ratssekretär,
- d* die Steuerungskommission des Grossen Rates für die Vorsteherin oder den Vorsteher der Finanzkontrolle,
- e* der Regierungsrat für die übrigen durch das Volk gewählten Personen,
- f* die durch die besondere Gesetzgebung bezeichneten Behörden.

² Aufsichtsbehörde über die Geistlichen ist die zuständige Stelle der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion.

Art. 39

Beendigung mit Ablauf der Amtsdauer

¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Amtsdauer.

² Wenn das Obergericht ein hauptamtliches Behördenmitglied nicht wieder zu wählen gedenkt, setzt es die davon betroffene Person mindestens sechs Monate vor Ablauf der Amtsdauer unter Angabe der Gründe in Kenntnis. Die fristgerechte Ankündigung ist Voraussetzung für die Gültigkeit einer Nichtwiederwahl.

Art. 40

Rücktritt während der Amtsdauer

Hauptamtliche Behördenmitglieder und Geistliche, die während der Amtsdauer zurücktreten wollen, haben mindestens drei Monate vor dem gewünschten Austrittstermin bei der Aufsichtsbehörde den Rücktritt einzureichen. Die Aufsichtsbehörde entscheidet über dessen Annahme. Er ist zu gewähren, wenn nicht zwingende öffentliche Interessen entgegenstehen. Der Rücktritt ist nur auf Ende eines Monats zulässig.

Art. 41

Abberufung von Behördenmitgliedern

¹ Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Amtsdauer erfolgt mit Urteil des Abberufungsgerichts auf Antrag der zuständigen Behörde.

² Als Abberufungsgericht amtiert für die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Verwaltungsgerichts, die Mitglieder des Schiedsgerichts in Sozialversicherungsstreitigkeiten, die Mitglieder der erstinstanzlichen

Gerichte, die Untersuchungsbehörden sowie die Mitglieder der Staatsanwaltschaft das Obergericht. In allen anderen Fällen ist das Verwaltungsgericht zuständig.

³ Die Behörde nach Absatz 4 beantragt die Abberufung, wenn Unfähigkeit, dauerhaft ungenügende Leistungen, schwere oder wiederholte Pflichtverletzung oder ein anderer wichtiger Grund die Fortsetzung der Amtsführung unzumutbar machen.

⁴ Zuständig für die Antragstellung sind

- a die Justizkommission des Grossen Rates für die Mitglieder des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts, für die Mitglieder der erstinstanzlichen Gerichte, für die Generalprokuratorin oder den Generalprokurator, für die Untersuchungsrichterinnen und -richter, für die Prokuratorinnen und Prokuratoren, für die Jugendgerichtspräsidentinnen und -präsidenten, für die Jugendstaatsanwältinnen und -anwälte, für die Mitglieder des Schiedsgerichts in Sozialversicherungsstreitigkeiten, für die Präsidentin, den Präsidenten und die Mitglieder der Steuerrekurskommission, der Enteignungsschätzungskommission, der Bodenverbesserungskommission und der Rekurskommission für Massnahmen gegenüber Fahrzeugführern, für die Ersatzrichterinnen und -richter des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts, für die nebenamtlichen Richterinnen und Richter sowie für die Präsidentin oder den Präsidenten und die Mitglieder der Rekurskommission für fürsorgliche Freiheitsentziehungen,
- b die Oberaufsichtskommission des Grossen Rates für die Staatsschreiberin oder den Staatsschreiber und für die Ratssekretärin oder den Ratssekretär,
- c die Steuerungskommission des Grossen Rates für die Vorsteherin oder den Vorsteher der Finanzkontrolle,
- d der Regierungsrat für die Regierungstatthalterinnen und -statthalter.

⁵ Führt ein Verfahren nicht zur Abberufung und hat sich die betroffene Person verbeistanden lassen, hat sie Anspruch auf Parteikostenersatz.

Art. 42

Abberufung von Geistlichen

Die Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion verfügt die Abberufung von Geistlichen auf Antrag des zuständigen Kirchgemeinderates oder der kirchlichen Oberbehörde.

Art. 43

Folgen unverschuldeter Abberufung oder Nichtwiederwahl

¹ Im Falle einer unverschuldeten Abberufung oder Nichtwiederwahl gelten die Bestimmungen der Artikel 31 bis 36. Unter Vorbehalt von Absatz 2 stellt das Abberufungsgericht fest, ob die Nichtwiederwahl oder die Auflösung vor Ablauf der Amtsdauer unverschuldet ist oder nicht.

² Für Geistliche obliegt die Verschuldensfeststellung dem Regierungsrat.

Art. 44

Besondere Lastenverteilung bei Geistlichen

¹ Bei unverschuldeter Nichtwiederwahl oder Abberufung von Geistlichen erstattet die Kirchgemeinde dem Kanton den von ihm gemäss Artikel 36 geleisteten Ersatz der Mehrleistungen der BPK ganz oder teilweise zurück.

² Der Regierungsrat legt den durch die Kirchgemeinde dem Kanton zu erstattenden Anteil fest.

3. Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

3.1 Rechte

Art. 45

Niederlassungsfreiheit

¹ Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt die Niederlassungsfreiheit.

² Der Regierungsrat kann durch Verordnung für bestimmte Berufsgruppen eine grundsätzliche Wohnsitzpflicht festlegen, wenn überwiegende öffentliche Interessen es verlangen.

³ Wo die Funktion dies verlangt, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die

Ernennungsbehörde verpflichtet werden, an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet zu wohnen. Ferner kann ihnen eine Dienstwohnung zugewiesen werden.

Art. 46

Personaldaten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht auf Einsicht in ihre eigenen Personaldaten.

Art. 47

Information durch Vorgesetzte

Die Vorgesetzten informieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Wahrung von persönlichen und betrieblichen Interessen möglichst frühzeitig über Tatsachen und Vorhaben, die für deren Tätigkeit von Bedeutung sind.

Art. 48

Mitarbeitergespräch

Die Vorgesetzten führen periodisch, aber mindestens jährlich, mit jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter ein Gespräch im Sinne einer zukunftsgerichteten Standortbestimmung. Kernpunkte dieses Gesprächs sind die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, die Zielvereinbarung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsklima, berufliche Entwicklung und Perspektiven.

² Die Angestellten und Aushilfen können jederzeit ein Gespräch über einzelne oder mehrere der genannten Kernpunkte nach Absatz 1 verlangen.

³ Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung. Er kann für bestimmte Funktionen vom Gesetz abweichende Regelungen treffen.

Art. 49

Vorgesetztenbeurteilung

Die Direktionen und die Staatskanzlei können zur Sicherung der Führungsqualität Systeme und Instrumente zur Beurteilung der Vorgesetzten einführen.

Art. 50

Arbeitszeugnis

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.

² Wenn es gewünscht wird, erhalten sie eine Bestätigung, die sich auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt.

Art. 51

Kostenersatz

¹ Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausübung ihres Amtes durch Dritte in ein Verfahren gezogen, übernimmt der Arbeitgeber auf Gesuch hin die Gerichts- und Anwaltskosten ganz oder teilweise nach Massgabe des Verschuldens.

² Die Gerichts- oder Anwaltskosten können als Vorschuss geleistet werden.

Art. 52

Ausübung eines öffentlichen Amtes

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt, öffentliche Ämter auszuüben, soweit diese mit ihrer beruflichen Tätigkeit vereinbar sind.

² Für die Ausübung öffentlicher Ämter können je nach Bedeutung des auszuübenden Amtes maximal 15 Arbeitstage pro Jahr in Anspruch genommen werden, ohne dass damit eine Gehaltskürzung oder eine Abgabepflicht verbunden ist. Erfordert die Ausübung des Amtes eine weiter gehende Abwesenheit, ist der Regierungsrat zur Regelung des Einzelfalles ermächtigt. Er kann in diesem Fall eine angemessene Gehaltskürzung oder eine Abgabepflicht der für die Ausübung des öffentlichen Amtes bezogenen Entschädigung festlegen.

³ Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung.

Art. 53

Nebenbeschäftigungen

- ¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der beruflichen Tätigkeit vereinbar ist.
- ² Eine Bewilligung der Aufsichtsbehörde ist erforderlich, sofern Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.
- ³ Für die Benutzung kantonaler Einrichtungen für private Zwecke, insbesondere zum Erzielen eines Nebenerwerbseinkommens, ist eine kostendeckende Benutzungsgebühr zu leisten.
- ⁴ Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung. Er kann bestimmte Nebenbeschäftigungen generell zulassen oder als unzulässig bezeichnen.

Art. 54

Ersatz von Personen- oder Sachschaden

Erleiden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Erfüllung ihrer Aufgaben einen Personen- oder Sachschaden, der weder von einem Dritten noch vom Arbeitgeber auf Grund einer anderen Regelung ersetzt wird, leistet der Arbeitgeber auf Gesuch hin Ersatz, sofern die Schädigung nicht ausschliesslich auf ihr Verschulden zurückzuführen ist. Der Ersatz kann bei Mitverschulden gekürzt werden.

3.2 Pflichten

Art. 55

Grundsatz

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die Interessen des Arbeitgebers zu wahren und ihre Aufgaben gegenüber der Bevölkerung und dem Arbeitgeber rechtmässig, gewissenhaft, wirtschaftlich und initiativ zu erfüllen.

Art. 56

Mitwirkung bei der Ausbildung

Der Regierungsrat regelt durch Verordnung, ob und wieweit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Ausbildung von Lehrlingen, Praktikantinnen und Praktikanten mitzuwirken haben.

Art. 57

Arbeitszeit und Arbeitszeitformen

Der Regierungsrat legt die Arbeitszeit und die Arbeitszeitformen durch Verordnung fest. Er ist insbesondere ermächtigt, dabei nach verschiedenen Personalkategorien zu unterscheiden und Ausnahmeregelungen zu treffen.

Art. 58

Amtsgeheimnis, Aussagen vor Gericht

- ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, über die Angelegenheiten zu schweigen, die ihnen in ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangen und die ihrer Natur nach oder nach besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
- ² Über diese Angelegenheiten dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Gerichten, vor andern verwaltungsunabhängigen Justizbehörden, in erstinstanzlichen Verwaltungsverfahren sowie im verwaltungsinternen Beschwerdeverfahren nur aussagen, wenn die zuständige Aufsichtsbehörde sie dazu ermächtigt. Für Organe der gerichtlichen Polizei gilt eine generelle Ermächtigung.
- ³ Die Ermächtigung darf nur verweigert werden, wenn überwiegende öffentliche oder private Interessen es verlangen.
- ⁴ Die Mitteilungsrechte und -pflichten nach der besonderen Gesetzgebung bleiben vorbehalten.

Art. 59

Ausstandspflicht

- ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an einer Verfügung, einem Entscheid oder einem Beschluss

mitwirken, treten in den Ausstand, wenn sie

- a in der Sache ein persönliches Interesse haben,
- b an einem Vorentscheid mitgewirkt haben,
- c mit einer Partei in gerader Linie oder in der Seitenlinie bis zum dritten Grade verwandt oder verschwägert oder durch Ehe oder Adoption verbunden sind, wobei die Auflösung der Ehe den Ausstandsgrund nicht aufhebt,
- d die gesetzlichen Voraussetzungen für das Amt nicht mehr erfüllen,
- e eine Partei vertreten haben oder für eine Partei in der gleichen Sache tätig gewesen sind,
- f aus anderen Gründen in der Sache befangen sein könnten.

² Im Übrigen gilt das Gesetz vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG [BSG 155.21]).

Art. 60

Geistiges Eigentum

¹ Immaterielle Arbeitsergebnisse, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Erfüllung ihrer dienstrechtlichen Verpflichtungen sowie in Ausübung der beruflichen Tätigkeit schaffen, gelten ohne weiteres als dem Arbeitgeber abgetreten.

² Im Rahmen der Ausübung der beruflichen Tätigkeit, aber ausserhalb der Erfüllung der dienstrechtlichen Verpflichtungen geschaffene immaterielle Arbeitsergebnisse sind dem Arbeitgeber bekannt zu geben; dieser kann sie gegen Bezahlung einer angemessenen Vergütung innert sechs Monaten ab Bekanntgabe erwerben.

³ Die Ernennungsbehörde kann durch Verfügung oder Vertrag ganz oder teilweise auf die Rechte des Arbeitgebers verzichten.

Art. 61

Annahme von Geschenken

¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es untersagt, Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit stehen oder stehen könnten, für sich oder für andere anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

² Von diesem Verbot sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert ausgenommen.

4. Gehalt und andere finanzielle Leistungen

4.1 Gehalt

4.1.1 Allgemeine Bestimmungen

Art. 62

Gehaltsanspruch

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben während der Dauer des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Gehalt und gegebenenfalls auf Zulagen.

² Vom Gehalt wird der Wert von Naturalbezügen in Abzug gebracht. Ihr Wert wird durch den Regierungsrat festgesetzt.

Art. 63

Grundsatz

Die zuständigen Behörden legen das Gehalt nach objektiven Kriterien fest. Sie berücksichtigen dabei

- a die an die Funktion gestellten Anforderungen und Belastungen,
- b die persönlichen Voraussetzungen zur Ausübung der Funktion,
- c die berufliche und ausserberufliche Erfahrung, die Leistung und das Verhalten,
- d die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt,
- e die Teuerungsentwicklung,

f die Finanzlage des Kantons sowie

g die Gehälter der bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Art. 64

Rückforderungen, Verrechnung

¹ Der Arbeitgeber hat zu Unrecht erbrachte finanzielle Leistungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zurückzufordern oder zu verrechnen.

² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen ihre Forderungen nicht verrechnen.

³ Von der Rückforderung oder Verrechnung ist abzusehen, wenn ein Fehler einer Verwaltungsstelle vorliegt, der von der betroffenen Person nicht hat erkannt werden können, oder wenn die Pflichten glaubhaft machen, dass die Rückerstattung eine grosse Härte nach Massgabe des betriebsrechtlichen Existenzminimums bedeuten würde.

Art. 65

Gehalt bei Krankheit oder Unfall

¹ Werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter infolge Krankheit oder Unfall ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert, wird das Gehalt unter Berücksichtigung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise befristet weiterentrichtet.

² Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung. Er bestimmt namentlich Umfang und Dauer der Zahlungen. Die maximale Gehaltsfortzahlungsdauer beträgt zwei Jahre.

Art. 66

Mutterschaftsurlaub

Die Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub. Der Regierungsrat legt die Dauer unter Berücksichtigung der Dauer des Arbeitsverhältnisses fest.

Art. 67

Gehaltsfortzahlung für Familienangehörige

¹ Im Todesfall haben die Familienangehörigen bzw. andere Personen, deren Versorgerin die verstorbene Person war, vom Todestag an Anspruch auf das Gehalt für den Rest des laufenden Monats und für drei weitere Monate.

² Bei einer Aufteilung der Gehaltsfortzahlung auf mehrere Berechtigte darf die Gesamtleistung das entsprechende Gehalt für drei Monate nicht übersteigen. Haben Berechtigte Unterhaltsleistungen erhalten, die auf Vertrag oder Urteil beruhen, werden diese Leistungen höchstens im bisherigen Umfang längstens drei Monate weiter ausgerichtet.

4.1.2 Gehaltssystem

Art. 68

Gehaltsbestandteile

¹ Das Gehalt setzt sich zusammen aus dem Grundgehalt und einem individuell festgelegten Gehaltsbestandteil.

² Das Grundgehalt bemisst sich nach der für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse.

³ Der individuelle Gehaltsbestandteil beträgt höchstens 60 Prozent des Grundgehalts.

Art. 69

Gehaltsklassen

¹ Die Anzahl der Gehaltsklassen und die entsprechenden Grundgehälter werden im Anhang zu diesem Gesetz festgelegt.

² Bei den aufgeführten Beträgen handelt es sich um Jahresgehälter bei vollem Beschäftigungsgrad einschliesslich des 13. Monatsgehalts. Sie werden im Ausmass des gewährten generellen Gehaltsaufstiegs jeweils angepasst.

Art. 70

Einreihung der Funktionen

Der Regierungsrat reiht durch Verordnung jede Funktion in eine Gehaltsklasse ein. Er aktualisiert die Einreihungen periodisch nach Massgabe allfällig veränderter Verhältnisse.

Art. 71

Anfangsgehalt

¹ Der Anfangsgehalt entspricht dem Grundgehalt der für die betreffende Funktion vorgesehenen Gehaltsklasse, wenn die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber die grundsätzlichen Anforderungen der Stelle erfüllt. Zur Bestimmung des individuellen Gehaltsbestands sind die zur Ausübung der Funktion dienlichen Erfahrungen und Fähigkeiten, die Gehälter der bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Lage auf dem Arbeitsmarkt angemessen zu berücksichtigen.

² Der Anfangsgehalt kann tiefer festgelegt werden als der Grundgehalt, wenn der Gehalt vergleichbarer Funktionen in anderen öffentlichen Gemeinwesen und in der Privatwirtschaft wesentlich tiefer ist als der Grundgehalt oder wenn nicht alle für die Funktion verlangten Voraussetzungen erfüllt werden.

³ Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung.

Art. 72

Individueller Gehaltsaufstieg

¹ Der Aufstieg vom Grundgehalt zum maximalen Gehalt erfolgt mittels Gehaltsstufen. Der Regierungsrat legt den Wert der Gehaltsstufen durch Verordnung fest.

² Der Gehaltsaufstieg stützt sich auf die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung nach Artikel 48. Überdies kann eine für die Ausübung der Funktion dienliche Fort- und Weiterbildung für den Gehaltsaufstieg berücksichtigt werden.

³ Ausnahmsweise kann einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder einer Berufsgruppe ein ausserordentlicher Gehaltsaufstieg gewährt werden, wenn es die besonderen Verhältnisse erfordern.

⁴ Auf den Gehaltsaufstieg besteht kein Anspruch.

⁵ Der Regierungsrat regelt das Nähere durch Verordnung.

Art. 73

Ausnahmen von der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung

Der Regierungsrat bestimmt die Funktionen, deren Tätigkeit eine gehaltsrelevante Leistungs- und Verhaltensbeurteilung als unzweckmässig erscheinen lässt. Er legt für diese Funktionen den Gehaltsaufstieg oder die Gehaltshöhe fest.

Art. 74

Genereller Gehaltsaufstieg

¹ Der Regierungsrat kann die im Anhang festgelegten Grundgehälter, insbesondere zur Erhaltung der Kaufkraft, anheben. Er berücksichtigt dabei die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, die Teuerungsentwicklung und die Finanzlage des Kantons.

² Auf den generellen Gehaltsaufstieg besteht kein Anspruch.

Art. 75

Finanzierung des Gehaltsaufstiegs

Der Regierungsrat legt jährlich den Anteil der Gehaltssumme fest, der für den generellen und individuellen Gehaltsaufstieg zur Verfügung steht.

² Er berichtet dem Grossen Rat periodisch über die Verwendung des Gehaltssummenanteils für den individuellen Gehaltsaufstieg bzw. den generellen Gehaltsaufstieg.

4.1.3 Besondere Entschädigungen

Art. 76

Auslagenersatz

¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Auslagen ersetzt, die bei der Aufgabenerfüllung entstanden sind.

² Der Regierungsrat regelt das Nähere und legt die Entschädigungsansätze fest.

Art. 77

Besondere Verhältnisse

¹ Der Regierungsrat regelt die zusätzliche Entschädigung oder Abgeltung für Arbeit unter besonderen Verhältnissen (Überzeit-, Pikett-, Nacht-, Wochenend-, Schichtarbeit u. a.).

² Er bestimmt die Berufsgruppen, die keinen Anspruch auf Entschädigung oder Abgeltung haben.

Art. 78

Entschädigung bei Versetzung

Der Regierungsrat regelt die Entschädigungen bei Härtefällen im Falle von Versetzungen.

Art. 79

Personal in Ausbildung, Personal bis zum 18. Lebensjahr und Aushilfen

¹ Der Regierungsrat kann von den Gehaltsklassen abweichende Gehälter festlegen für

- a* Personal in Ausbildung,
- b* Praktikantinnen und Praktikanten,
- c* Personal bis zum 18. Lebensjahr und
- d* Aushilfen.

² Er ist an das minimale Grundgehalt gemäss Anhang zu diesem Gesetz nicht gebunden.

Art. 80

Nebenamtlich tätige Personen

¹ Nebenamtlich tätige Personen erhalten für ihre Tätigkeit eine Entschädigung. Diese wird durch den Regierungsrat oder durch die von ihm ermächtigte Organisationseinheit festgelegt.

² Vorbehalten bleiben die bundesrechtlich geregelten Entschädigungsansätze.

4.1.4 Sonderregelungen

Art. 81

Gerichtsbehörden

¹ Die Mitglieder des Obergerichts, die Mitglieder des Verwaltungsgerichts, die Präsidentin oder der Präsident der Steuerrekurskommission, die Generalprokuratorin oder der Generalprokurator sind in der höchsten Gehaltsklasse eingereiht.

² Die Präsidentin oder der Präsident des Obergerichts bzw. des Verwaltungsgerichts erhalten eine jährliche Zulage von 4000 Franken. Der Regierungsrat kann diesen Betrag der Teuerung anpassen.

Art. 82

Staatsschreiberin oder Staatsschreiber

¹ Die Staatsschreiberin oder der Staatsschreiber ist in der höchsten Gehaltsklasse eingereiht.

² Sie oder er erhält eine persönliche Aufwandentschädigung von jährlich 5000 Franken. Der Regierungsrat kann den Betrag der Teuerung anpassen.

³ Im Übrigen findet die Spesenregelung für Mitglieder des Regierungsrates sinngemäss Anwendung.

4.2 Zulagen

4.2.1 Kinderzulagen

Art. 83

Anspruchsberechtigung

¹ Ein Anspruch auf Kinderzulage besteht für jedes Kind bis zu dessen zurückgelegtem 18. Altersjahr. Der Anspruch besteht zudem für in Ausbildung stehende nicht voll erwerbstätige Kinder bis zum 25. Altersjahr.

² Für dauernd ganz- oder teilweise erwerbsunfähige Kinder wird die Kinderzulage auf Gesuch hin ohne Begrenzung des Alters weitergewährt, sofern sie zusätzlich zur Rente der Invalidenversicherung von keiner anderen Seite eine Rente oder eine dauernde Zuwendung erhalten und die Erwerbsunfähigkeit vor dem 20. Altersjahr entstanden ist.

³ Stief- und Pflegekinder sind den leiblichen Kindern gleichgestellt.

Art. 84

Höhe und Ausrichtung

¹ Die Kinderzulage beträgt jährlich 1800 Franken für Kinder bis zu zwölf Jahren und 2160 Franken für Kinder über zwölf Jahren.

² Beträgt der Beschäftigungsgrad mindestens 50 Prozent, besteht ein Anspruch auf eine ganze Kinderzulage. Bei tieferem Beschäftigungsgrad bemisst sich die Zulage nach dem doppelten Beschäftigungsgrad. Teilzeitlich beim Arbeitgeber beschäftigte Eltern gemeinsamer Kinder erhalten die volle Kinderzulage, wenn ihr Beschäftigungsgrad zusammengerechnet mehr als 50 Prozent ergibt.

³ Bei allein Erziehenden sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren nicht erwerbstätige Ehegatten eine Rente gestützt auf das Bundesgesetz vom 19. Juni 1959 über die Invalidenversicherung (IVG [SR 831.201]) beziehen, besteht ab einem Beschäftigungsgrad von 25 Prozent Anspruch auf eine ganze Kinderzulage.

⁴ Die Kinderzulagen werden auf Grund der Bestimmungen des Gesetzes vom 5. März 1961 über die Kinderzulagen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (KZG [BSG 832.71]) der Teuerung angepasst.

⁵ Ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben nur dann Anspruch auf Kinderzulagen, wenn sie mit ihren Kindern in der Schweiz wohnen. Der Regierungsrat ist befugt, für Angehörige bestimmter Staaten auf diese Voraussetzung zu verzichten und besondere Vorschriften über den Anspruch auf Kinderzulagen zu erlassen.

Art. 85

Anspruchskonkurrenz

Pro Kind darf nur eine Kinderzulage bezogen werden.

Besteht das Arbeitsverhältnis mit dem Kanton sowohl mit der Mutter als auch mit dem Vater, so wird die Kinderzulage ausbezahlt

- a dem von beiden Eltern übereinstimmend bestimmten Elternteil, wenn sie das Sorgerecht gemeinsam ausüben,
- b dem Elternteil, unter dessen Obhut das Kind gestellt wird, oder
- c dem Elternteil, der überwiegend für den Unterhalt des Kindes aufkommt.

4.2.2 Betreuungszulagen

Art. 86

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Anspruch auf Kinderzulagen nach Artikel 83 haben, erhalten zusätzlich eine Betreuungszulage, die 200 Prozent einer Kinderzulage für Kinder bis zu zwölf Jahren entspricht.

² Erhalten beide Elternteile gleichzeitig Betreuungszulagen nach diesem Gesetz oder vergleichbare von andern Arbeitgebern ausgerichtete Zulagen, darf der Gesamtbetrag der bezogenen Betreuungszulagen die Obergrenze gemäss Absatz 1 nicht überschreiten.

³ Für Teilzeitbeschäftigte wird die Betreuungszulage im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausgerichtet.

⁴ Die Artikel 83 und 85 sind sinngemäss anwendbar.

4.2.3 Funktionsbezogene Zulagen

Art. 87

¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann für die vorübergehende Übernahme von zusätzlichen Aufgaben oder für die länger dauernde Vertretung eine funktionsbezogene Zulage gewährt werden.

² Der Regierungsrat regelt die Höhe und die Voraussetzungen zur Gewährung der Zulagen durch Verordnung.

4.2.4 Arbeitsmarktzulage

Art. 88

¹ Lassen sich Anstellungen bei Angehörigen bestimmter Berufsgruppen oder einzelner Funktionen auf Grund der Arbeitsmarktlage nur durch entsprechende Erhöhung des Gehalts weiterführen oder neu vornehmen, kann der Regierungsrat für die betroffenen Personen eine Zulage festlegen.

² Die Arbeitsmarktzulage ist zeitlich zu befristen. Sie beträgt höchstens 20 Prozent des normalerweise massgebenden Grundgehalts. Der Regierungsrat prüft periodisch, ob die Voraussetzungen für die Ausrichtung der Arbeitsmarktzulage weiterhin gegeben sind.

³ Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung, insbesondere, ob die Zulage für die berufliche Vorsorge massgebend ist oder nicht.

4.3 Prämien

Art. 89

Leistungsprämien

¹ Für ausserordentliche Leistungen können einmalige Prämien ausgerichtet werden.

² Die Leistungsprämie beträgt pro Jahr und Person höchstens einen Dreizehntel des Mittelwerts der Grundgehälter aller Gehaltsklassen.

³ Der Regierungsrat regelt das Nähere durch Verordnung.

Art. 90

Innovationsprämien

¹ Für innovative Vorschläge können einmalige Prämien nach Massgabe des Nutzens und des Werts ausgerichtet werden.

² Der Regierungsrat regelt Berechnung und Verfahren durch Verordnung.

Art. 91

Treueprämien

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Treueprämien. Die Prämie besteht aus bezahltem Urlaub bis zu einem Kalendermonat oder aus einem entsprechenden Entgelt in bar.

² Der Regierungsrat regelt den Umfang der Treueprämie nach Massgabe der Dauer des Arbeitsverhältnisses durch Verordnung.

Art. 92

Weitere Anreizsysteme

Der Regierungsrat kann durch Verordnung weitere Anreizsysteme zur Leistungsförderung und zur Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt schaffen.

4.4 Bildungsbeiträge

Art. 93

¹ Der Arbeitgeber kann die Kosten für Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ganz oder teilweise übernehmen, soweit er daran ein Interesse hat.

² Die Gewährung der Beiträge kann mit der Verpflichtung verknüpft werden, dass die Beiträge ganz oder teilweise zurückerstattet werden müssen, wenn das Arbeitsverhältnis vor einem bestimmten Zeitpunkt beendet wird oder wenn die Aus-, Fort- oder Weiterbildung aus Gründen, die bei der betreffenden Person liegen, nicht abgeschlossen wird.

³ Die zuständige Behörde kann zur Regelung der Finanzierung und Rückzahlung von Fort- und Weiterbildungsbeiträgen im Einzelfall öffentlich-rechtliche Verträge abschliessen.

⁴ Rückzahlungsverpflichtungen gegenüber anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern für Bildungsbeiträge können durch den Arbeitgeber abgelöst werden, wenn ein betriebliches Interesse nachgewiesen ist.

⁵ Der Regierungsrat regelt das Nähere durch Verordnung. Er regelt namentlich die Zuständigkeiten sowie die Form und die Modalitäten der Rückzahlungsverpflichtung.

4.5 Weitere Leistungen

Art. 94

Ferien

- ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf mindestens vier Wochen Ferien.
- ² Der Ferienanspruch wird anteilmässig gekürzt, wenn die Arbeit in einem Kalenderjahr während mehr als zwei Monaten aus nicht betrieblichen Gründen ausgesetzt wird. Bezahlter Mutterschaftsurlaub wird nicht angerechnet.
- ³ Der Regierungsrat regelt den Ferienanspruch und den Umfang der anteilmässigen Kürzung durch Verordnung.

Art. 95

Arbeitsfreie Tage

Der Regierungsrat bezeichnet die arbeitsfreien Tage durch Verordnung.

Art. 96

Urlaub

- ¹ Als Urlaub gilt jede bezahlte oder unbezahlte bewilligte Arbeitsabwesenheit, bei der es sich nicht um Ferien oder arbeitsfreie Tage handelt.
- ² Der Regierungsrat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub durch Verordnung.

4.6 Verjährung

Art. 97

Ansprüche aus Arbeitsverhältnissen einschliesslich Abgangsentschädigungen nach Artikel 32 und Ersatzansprüchen nach Artikel 51 und 54 verjähren mit Ablauf von fünf Jahren seit ihrer Fälligkeit.

5. Versicherungsschutz

Art. 98

Unfallversicherung

- ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach den Vorschriften des Bundesgesetzes vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG [SR 832.20]) versichert.
- ² Der Regierungsrat kann UVG-Zusatzversicherungen abschliessen und bestimmen, in welchem Umfang sich der Kanton als Arbeitgeber an deren Prämien beteiligt.

Art. 99

Berufliche Vorsorge

- ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf angemessene Versicherung gegen die Risiken Alter, Tod und Invalidität.
- ² Der Kanton führt eine oder mehrere Vorsorgeeinrichtungen. Diese Aufgabe kann Dritten übertragen werden.

6. Haftung

Art. 100

Staatshaftung

- ¹ Der Kanton haftet für den Schaden, den die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die nebenamtlich Tätigen in Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zugefügt haben.
- ² Er steht auch für den Schaden ein, den er rechtmässig verursacht hat, wenn Einzelne unverhältnismässig schwer betroffen sind und ihnen nicht zugemutet werden kann, den Schaden selber zu tragen.
- ³ Für Verletzungen der körperlichen Integrität und schwere Persönlichkeitsverletzungen haben die Geschädigten Anspruch auf eine angemessene Genugtuung.

Art. 101

Haftung von Organisationen oder Personen ausserhalb der Kantonsverwaltung

¹ Öffentliche Organisationen des kantonalen Rechts und private Organisationen oder Personen, die unmittelbar mit kantonalen öffentlichen Aufgaben betraut sind, haften für den Schaden, den ihre Organe oder Angestellten in Erfüllung ihrer Aufgabe Dritten widerrechtlich zugefügt haben.

² Wird ein Schaden, für den eine Organisation oder eine Person gemäss Absatz 1 haftet, nicht gedeckt, steht der Kanton für den Ausfall ein. In diesem Umfang geht die Forderung der Geschädigten auf den Kanton über.

Art. 102

Rückgriff

¹ Die verantwortlichen Personen können von Dritten nicht belangt werden.

² Dem Kanton oder der öffentlichen Organisation steht für die den Dritten geleisteten Entschädigungen der Rückgriff auf die verantwortlichen Personen zu, sofern diese den Schaden vorsätzlich oder grobfahrlässig verursacht haben.

³ Mehrere verantwortliche Personen haften gegenüber dem Kanton oder der öffentlichen Organisation anteilmässig nach dem Grad ihres Verschuldens, wenn sie den Schaden gemeinsam verursacht haben.

⁴ Der Kanton oder die öffentliche Organisation kann auf die Ansprüche gegenüber den verantwortlichen Personen ganz oder teilweise verzichten, wenn es nach den Umständen gerechtfertigt erscheint. Dabei sind insbesondere die Entstehung der Schädigung, das bisherige Verhalten und eine allfällige finanzielle Notlage der Betroffenen zu berücksichtigen.

Art. 103

Haftung

¹ Die verantwortlichen Personen haften gegenüber dem Kanton oder der öffentlichen Organisation für vorsätzlich oder grobfahrlässig zugefügten Schaden.

² Mehrere verantwortliche Personen haften gegenüber dem Kanton oder der öffentlichen Organisation anteilmässig nach dem Grad ihres Verschuldens, wenn sie den Schaden gemeinsam verursacht haben.

³ Der Kanton oder die öffentliche Organisation kann auf die Ansprüche gegenüber den verantwortlichen Personen ganz oder teilweise verzichten, wenn es nach den Umständen gerechtfertigt erscheint. Dabei sind insbesondere die Entstehung der Schädigung, das bisherige Verhalten und eine allfällige finanzielle Notlage der Betroffenen zu berücksichtigen.

Art. 104

Verfahren

¹ Ansprüche auf Grund dieses Gesetzes gegenüber dem Kanton bzw. den Personen oder Organisationen ausserhalb der Kantonsverwaltung sind durch Klage nach den Vorschriften des VRPG geltend zu machen.

² Auf eine Klage gegen den Kanton darf erst eingetreten werden, wenn sich die Klagenden vorgängig erfolglos an den Regierungsrat gewendet haben oder wenn dieser das Begehren nicht innert 90 Tagen seit Einreichung beantwortet hat.

³ Das Forderungsbegehren an den Regierungsrat unterbricht die Verjährung.

Art. 105

Ergänzende und konkurrierende Vorschriften

Die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts gelten als ergänzendes kantonales Recht.

7. Rechtspflege

Art. 106

Aufsichtsrechtliche Anzeige

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können wegen ungesetzlicher oder unangemessener Behandlung durch Vorgesetzte oder Arbeitskolleginnen und -kollegen an die Aufsichtsbehörde gelangen.

² Bevor die Betroffenen eine Anzeige einreichen, ersuchen sie in der Regel um eine persönliche Aussprache mit ihren Vorgesetzten. Die Anzeige ist schriftlich einzureichen und zu begründen.

³ Die Erledigung der Anzeige ist zu begründen. Das Verfahren ist kostenlos. Es werden keine Parteikosten gesprochen.

Art. 107

Verfügung

¹ Unter Vorbehalt anders lautender Vorschriften dieses Gesetzes oder besonderer Gesetze erlässt der Arbeitgeber eine Verfügung, wenn bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande kommt.

² Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, verfügt

- a die zuständige Stelle der Finanzdirektion, wenn Gehaltsansprüche umstritten sind, über Rückgriffsansprüche nach Artikel 102 oder über Haftungsansprüche nach Artikel 103 zu entscheiden ist,
- b die Ernennungsbehörde, die zuständige Stelle der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion oder die am Vertragsverhältnis für den Kanton beteiligte Organisationseinheit in den übrigen Fällen sowie bei Streitigkeiten über den Gehaltsaufstieg nach Artikel 72.

³ Das Verfahren ist kostenlos.

Art. 108

Verfahren

¹ Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, gilt das VRPG.

² Beschwerden gegen die Kündigung von Arbeitsverhältnissen und gegen die vorläufige Einstellung haben keine aufschiebende Wirkung, ausser die instruierende Behörde ordne sie an.

³ Mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde können unrichtige oder unvollständige Feststellungen des Sachverhalts und andere Rechtsverletzungen einschliesslich Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens gerügt werden.

8. Vollzug

Art. 109

Verordnung des Regierungsrates

¹ Der Regierungsrat erlässt die Ausführungsbestimmungen.

² Er kann Regelungsbefugnisse, die ihm durch dieses Gesetz übertragen sind, ganz oder teilweise an die zuständige Direktion oder die Staatskanzlei, an eine selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalt, an das Obergericht oder an das Verwaltungsgericht übertragen, soweit die Kantonsverfassung und dieses Gesetz die Übertragung nicht ausschliessen.

Art. 110

Gesamtarbeitsvertrag

¹ Der Regierungsrat kann, statt eine Verordnung zu erlassen, einen öffentlich-rechtlichen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) abschliessen.

² Gegenstand des GAV kann alles sein, was in der Regelungskompetenz des Regierungsrates liegt.

³ Der GAV enthält zudem Bestimmungen über

- a Dauer, Verlängerung und Kündigung der Arbeitsverhältnisse,
- b das Schlichtungsverfahren bei sozialpartnerschaftlichen Auseinandersetzungen sowie
- c weitere schuldrechtliche oder sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen.

⁴ Durch den GAV kann verbindlich geregelt werden, dass Angestellte, die keinem der vertragsschliessenden Personalverbände angehören, einen jährlichen Solidaritätsbeitrag zur Abgeltung der Aufwendungen der Personalverbände zum Vollzug dieses Gesetzes zu leisten haben. Der Solidaritätsbeitrag beträgt höchstens zwei Promille eines Bruttojahresgrundgehalts aus der Mitte der Gehaltsskala. Der GAV regelt den Bezug und die Verwendung des Solidaritätsbeitrags.

9. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 111

Bestehende Arbeitsverhältnisse

- ¹ Laufende Amtsperioden werden mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes nicht unterbrochen.
- ² Unbefristete Arbeitsverhältnisse, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestehen, werden nach neuem Recht weitergeführt.
- ³ Befristete Arbeitsverhältnisse werden bis zum Ende der vereinbarten Anstellungsdauer nach bisherigem Recht weitergeführt.

Art. 112

Bisherige BPK–Sonderleistungen

- ¹ Für bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits laufende Sonderrenten der BPK gelten weiterhin die bisherigen Anspruchsvoraussetzungen des vollendeten 45. Lebensjahres bei mindestens 15 Beitragsjahren.
- ² Bei Inkrafttreten dieses Gesetzes laufende Renten, welche auf Grund der gestützt auf Artikel 15 Absatz 2 des Gesetzes vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG [BSG 430.250]) erlassenen Sonderregelungen zugesprochen worden sind, werden unter den bisherigen Voraussetzungen weiterhin ausgerichtet.

Art. 113

Finanzielle Leistungen an nebenamtlich Tätige

Bis zum Erlass einer Regelung gemäss Artikel 80 werden die nebenamtlich tätigen Personen gemäss den bisherigen Vorschriften entschädigt

Art. 114

Hängige Verfahren

Hängige Verfahren werden von der nach bisherigem Recht zuständigen Behörde erledigt. Die Rechtsmittel richten sich nach neuem Recht.

Art. 115

Umsetzung des Ergebnisses der Volksabstimmung vom 28. November 2004

1. Für den Fall, dass der am 16. April 2004 eingereichte «Volksvorschlag für ein gerechtes Lohnsystem» in der Volksabstimmung angenommen wird, tritt Artikel 72 mit folgendem Wortlaut in Kraft:

- ¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen. Der Regierungsrat legt den Wert der Gehaltsstufen durch Verordnung fest.
 - ² Der Aufstieg über die Gehaltsstufen ist von der Erfahrung und der individuellen Leistungsbeurteilung nach Artikel 48 abhängig. Überdies kann eine für die Ausübung der Funktion dienliche Fort- und Weiterbildung für den Gehaltsaufstieg berücksichtigt werden.
 - ³ Ausnahmsweise kann einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder einer Berufsgruppe ein ausserordentlicher Gehaltsaufstieg gewährt werden, wenn es die besonderen Verhältnisse erfordern.
 - ⁴ Der Regierungsrat sorgt nach Rücksprache mit den Personalverbänden bei der Zuteilung der für den individuellen Gehaltsaufstieg zur Verfügung stehenden Mittel für eine ausgewogene Berücksichtigung von Erfahrung und Leistung.
 - ⁵ Der Regierungsrat regelt das Nähere durch Verordnung. Er erlässt insbesondere Regeln für die Anrechnung der Erfahrung und für die systematische Beurteilung der Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
2. Für den Fall, dass der am 16. April 2004 eingereichte «Volksvorschlag für ein gerechtes Lohnsystem» abgelehnt und die vom Grossen Rat am 20. November 2003 verabschiedete Änderung des Gesetzes vom 5. November 1992 über das öffentliche Dienstrecht (Personalgesetz, PG) in der Volksabstimmung angenommen wird, tritt Artikel 72 mit folgendem Wortlaut in Kraft (Formulierung gemäss grüner Vorlage, Verzicht auf Erfahrungsaufstieg):
- ¹ Der Aufstieg vom Grundgehalt zum maximalen Gehalt erfolgt mittels Gehaltsstufen. Der Regierungsrat legt den Wert der Gehaltsstufen durch Verordnung fest.
 - ² Der Gehaltsaufstieg stützt sich auf die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung nach Artikel 48. Überdies kann eine für die Ausübung der Funktion dienliche Fort- und Weiterbildung für den Gehaltsaufstieg berücksichtigt werden.

³ Ausnahmsweise kann einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder einer Berufsgruppe ein ausserordentlicher Gehaltsaufstieg gewährt werden, wenn es die besonderen Verhältnisse erfordern.

⁴ Auf den Gehaltsanstieg besteht kein Anspruch.

⁵ Der Regierungsrat regelt das Nähere durch Verordnung.

3. Für den Fall, dass der am 16. April 2004 eingereichte «Volksvorschlag für ein gerechtes Lohnsystem» und die vom Grossen Rat am 20. November 2003 verabschiedete Änderung des Gesetzes vom 5. November 1992 über das öffentliche Dienstrecht (Personalgesetz, PG) in der Volksabstimmung abgelehnt werden, tritt Artikel 72 mit dem Wortlaut in Kraft, wie er vom Grossen Rat in der zweiten Lesung verabschiedet worden ist.

Art. 116

Ablösung der Betreuungszulage

Der Regierungsrat legt dem Grossen Rat bis zum 30. Juni 2008 eine Vorlage zur Änderung dieses Gesetzes vor, mit der die Betreuungszulage nach Artikel 86 abgelöst und die Kinderzulage angemessen erhöht wird. Er berücksichtigt dabei die Entwicklung auf nationaler Ebene.

Art. 117

Änderung von Erlassen

Folgende Erlasse werden geändert:

1. Publikationsgesetz vom 18. Januar 1993 (PuG) [BSG 103.1];
2. Einführungsgesetz vom 16. November 1998 zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (EG GIG) [BSG 152.072];
3. Gesetz vom 30. Juni 1993 über die bernische Pensionskasse (BPKG) [BSG 153.41];
4. Gesetz vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG) [BSG 155.21];
5. Gesetz vom 14. März 1995 über die Organisation der Gerichtsbehörden in Zivil- und Strafsachen (GOG) [BSG 161.1];
6. Gemeindegesetz vom 16. März 1998 (GG) [BSG 170.11];
7. Gesetz vom 6. Mai 1945 über die bernischen Landeskirchen [BSG 410.11];
8. Gesetz vom 19. Februar 1990 über die Schifffahrt und die Besteuerung der Schiffe (Schifffahrtsgesetz): [BSG 767.1]
9. Gesetz vom 5. März 1961 über Kinderzulagen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (KZG) [BSG 832.71];
10. Einführungsgesetz vom 23. Juni 1993 zum Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (EG AHVG) [BSG 841.11];
11. Einführungsgesetz vom 23. Juni 1993 zum Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (EG IVG) [BSG 841.21];

Art. 118

Aufhebung von Erlassen

Folgende Erlasse werden aufgehoben:

1. Gesetz vom 5. November 1992 über das öffentliche Dienstrecht (Personalgesetz, PG) (BSG 153.01)
2. Verordnung vom 12. Mai 1993 über das öffentliche Dienstrecht (Personalverordnung, PV) (BSG 153.011.1)
3. Verordnung vom 5. Mai 1999 über die Stellenvermittlung für das Personal der kantonalen Verwaltung (Stellenvermittlungsverordnung, StvV) (BSG 153.011.2)
4. Dekret vom 8. November 1995 über Gehalt und Zulagen des Personals der bernischen Kantonsverwaltung (Gehaltsdekret) (153.311)
5. Gehaltsverordnung vom 26. Juni 1996 (GehV) (BSG 153.311.1)

Art. 119

Veröffentlichung

Die Bekanntgabe gemäss Artikel 54 des Gesetzes vom 5. Mai 1980 über die politischen Rechte (GPR [BSG 141.1]) erfolgt nach der Erwahrung des Ergebnisses der Volksabstimmung zum «Volksvorschlag für ein gerechtes Lohnsystem» (Art. 18 GPR).

Art. 120

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 2005 in Kraft.

Bern, 16. September 2004

Im Namen des Grossen Rates
Der Präsident: *Dätwyler*
Der Vizestaatsschreiber: *Krähenbühl*

Anhang I zu Artikel 69

Jahresgehälter für die einzelnen Gehaltsklassen

Stand 1. Januar 2004

Gehaltsklasse	Grundgehalt
01	42 874.65
02	43 451.85
03	44 129.80
04	44 915.65
05	45 821.10
06	46 856.55
07	48 033.70
08	49 360.35
09	50 848.20
10	52 509.60
11	54 354.30
12	56 392.70
13	58 637.80
14	61 099.35
15	63 791.00
16	66 721.85
17	69 906.20
18	73 353.80
19	77 077.65
20	81 089.45
21	85 400.90
22	90 024.35
23	94 973.45
24	100 258.60
25	105 893.45
26	111 889.70

27	118 259.70
28	125 017.10
29	132 174.90
30	139 745.45

Anhang II

16.9.2004 G

BAG 05–45, in Kraft am 1. 7. 2005