

**Personalgesetz (PG)
(Teilrevision)**

Vortrag des Regierungsrates

Finanzdirektion

Vortrag des Regierungsrates

an den

Grossen Rat

betreffend

Personalgesetz (PG) (Teilrevision)

1. Ausgangslage und Anlass für die Teilrevision

Am 1. Juli 2005 ist das revidierte Personalgesetz (PG), welches der Grosse Rat am 16. September 2004 verabschiedet hatte, in Kraft getreten. Diese Revision war insbesondere geprägt durch eine vermehrte Delegation von Kompetenzen an den Regierungsrat, um namentlich Handlungsspielraum für eine flexible Lohnpolitik und die Grundlagen für ein differenziertes Personalmanagement im Rahmen der breiten Einführung der Neuen Verwaltungsführung (NEF) zu schaffen.

Zuvor war schon am 1. Januar 2005 eine PG-Aenderung in Kraft getreten, welche der Grosse Rat bereits am 20. November 2003 hinsichtlich des individuellen Gehaltsaufstiegs (Abschaffung des bisherigen „Erfahrungsaufstiegs“; Verstärkung des individuellen Gehaltsaufstiegs auf Grund der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung) beschlossen hatte. Diese Aenderung war von den Stimmberechtigten in der kantonalen Volksabstimmung vom 28. November 2004 bestätigt und ein von 15 Personal- und anderen Verbänden lancierter Gegenantrag in der Form eines Volksvorschlag abgelehnt worden.

Unmittelbarer Anlass und Hauptgrund für die vorliegende Teilrevision ist die Umsetzung des Bundesgesetzes vom 24. März 2006 über die Familienzulagen (FamZG), welches auch für den Kanton Bern in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber verbindlich ist und spätestens auf den 1. Januar 2009 in Kraft gesetzt werden soll. Da das Bundesgesetz mit monatlich 200 bzw. 250 Franken höhere Ansätze für Kinderzulagen vorsieht als die heute geltenden Beträge gemäss Art. 84 PG, sind diese im Rahmen dieser Teilrevision nach Massgabe des Bundesrechts anzupassen. Zu beachten ist überdies der Auftrag in Art. 116 PG, welcher den Regierungsrat verpflichtet, dem Grossen Rat bis zum 30. Juni 2008 eine Vorlage zu unterbreiten, „mit der die Betreuungszulage nach Artikel 86 abgelöst und die Kinderzulage angemessen erhöht wird. Er berücksichtigt dabei die Entwicklung auf nationaler Ebene“.

Da eine Revision somit zwingend ist, soll die Gelegenheit genutzt werden, auch einige weitere Änderungen umzusetzen. Dabei geht es einerseits um formelle Punkte, deren Änderungsbedarf sich aus der praktischen Anwendung des am 1. Juli 2005 in Kraft getretenen Personalgesetzes ergeben hat, und andererseits um zwischenzeitlich zu Tage getretene neue Revisionsanliegen.

In formeller Hinsicht steht eine Vereinfachung der Anstellungsform im Vordergrund, indem Anstellungen fortan nicht mehr mit Verfügung erfolgen. Obwohl es sich dabei um eine sog. zustimmungsbedürftige Verfügung handelt, die ohne Zustimmung des Verfügungsadressaten nicht rechtswirksam wird, gilt die Verfügung im Verwaltungsrecht jedoch allgemein als Instrument des Staates für hoheitliche, einseitig-autoritative Handlungen. Anstellungen mittels Verfügung entsprechen nach heutiger Auffassung einer auf Konsens und Freiwilligkeit basierenden Anstellung nicht mehr. Anstelle dieser veralteten Anstellungsform sollen deshalb Anstellungen – in Anlehnung an den privaten Arbeitsvertrag – inskünftig mittels eines schriftlichen öffentlich-rechtlichen Vertrags erfolgen. Dabei spielt es grundsätzlich keine Rolle, ob ein Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet begründet wird, in jedem Fall handelt es sich um eine vertragliche Anstellung. Diese Vereinfachung erlaubt es zudem, fortan auf den Begriff „Aushilfe“, welcher in der Praxis kaum auf Akzeptanz gestossen ist, zu verzichten.

Besonders zu erwähnen ist auch die Aenderung von Art. 14, wonach gemäss geltendem Recht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses spätestens auf das Ende des Monats festlegt, in dem die betroffene Person ihr 65. Altersjahr vollendet. Diese starre Altersgrenze, von der nur ausnahmsweise abgewichen werden darf (vgl. Art. 14 Abs. 2), ist angesichts der demografischen Entwicklung, die eine Verknappung des Arbeitskräfteangebots erwarten lässt, nicht mehr zeitgemäss. Zudem sind auch die aus verschiedenen Gründen unterschiedlichen Bedürfnisse sowohl der Mitarbeitenden als auch des Arbeitgebers zu berücksichtigen, die es sinnvoll erscheinen lassen, dem Regierungsrat die Möglichkeit zu geben, die Altersgrenze auf Verordnungsstufe flexibel zu regeln.

Die weiteren Revisionspunkte sind materiell von eher geringer Tragweite und bedürfen hier keiner grundsätzlichen Erörterung, wie aus den Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen hervorgeht.

2. Auswirkungen auf die Gemeinden

Diese Revision wirkt sich gemäss Art. 32 Gemeindegesetz (GG; BSG 170.11) unmittelbar auf die Gemeinden aus, soweit sie keine eigenen Regelungen vorsehen. Falls sich eine oder mehrere kantonale Normen für eine Gemeinde als unzweckmässig erweisen, ist die betroffene Gemeinde jederzeit frei, für ihr Personal eine eigene Regelung zu treffen.

3. Finanzielle, personelle und organisatorische Auswirkungen

Die Vorlage hat in Teilbereichen unterschiedliche Auswirkungen, nämlich:

- Die Neuregelung der Sozialzulagen nach den Vorgaben des Bundesgesetzes über die Familienzulagen ist kostenneutral, sofern beim Personal Einkommenseinbussen hingenommen werden. Demgegenüber ist mit Mehrkosten von rund

10.5 Mio Franken zu rechnen, wenn die Sozialzulagenordnung so ausgestaltet wird, dass die anspruchsberechtigten Mitarbeitenden im Ergebnis keine finanzielle Einbusse gegenüber dem heutigen Zustand erleiden (vgl. Bemerkungen zu Art. 83).

- Die Krankentaggeldversicherung wurde per 1. Januar 2007 eingeführt. Für die Finanzierung der Prämie und der arbeitgeberseitigen Verwaltungskosten bewilligte der Grosse Rat in der Märzsession 2007 einen Nachkredit von 9.4 Mio Franken. Für die administrative Abwicklung der Versicherungsfälle und das Eingliederungsmanagement der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden zwei Stellen geschaffen. Diesem Mehraufwand steht der erwartete geringere Aufwand für Krankenlohnzahlungen gegenüber; deshalb kann die Krankentaggeldversicherung insgesamt mindestens kostenneutral geführt werden (vgl. Antrag vom 24. Januar 2007 an den Grossen Rat zum Nachkredit für eine Krankentaggeldversicherung, Vortrag Ziff. 3.1.2).
- Die Einführung von Vergünstigungen für das Kantonspersonal und die Lehrkräfte (Art. 93a) sieht vor, diesen Aufwand auf maximal fünf Promille der jährlichen Gehaltssumme zu beschränken. Bei einer Gehaltssumme von rund 2.6 Mrd Franken (Budget 2007) entspricht das einem Aufwand von maximal 13 Mio Franken.
- Die Änderung von Art. 33 Abs. 2 PG bringt angesichts der geringen Anzahl von Sonderrentenfällen (2006: zwei Fälle) Einsparungen, die nicht wesentlich ins Gewicht fallen.

Die übrigen Revisionsgegenstände haben keine finanziellen, personellen oder organisatorischen Auswirkungen.

4. Auswirkungen auf Sanierungspakete

Die Vorlage hat keine Auswirkungen auf Sanierungspakete.

5. Delegation von Rechtsetzungskompetenzen

Mit der Vorlage werden dem Regierungsrat Rechtsetzungskompetenzen gewährt hinsichtlich

- Festlegung des Rücktrittsalters (Art. 14),
- Festsetzung der zusätzlichen Leistungen für den Unterhalt der Kinder (Art. 83 Abs. 2)
- Gewährung von Vergünstigungen für das Personal (Art. 93a) und
- Art. 98 Abs. 2 betreffend Krankentaggeldversicherung.

6. Verhältnis der Gesetzesvorlage zu den Richtlinien der Regierungspolitik 2007-2010/Legislaturzielen

Dieses Revision steht nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit den Richtlinien der Regierungspolitik bzw. den Legislaturzielen (vgl. Ziff. 1).

7. Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens

(Wird später eingefügt)

8. Kommentierung der einzelnen Bestimmungen

Vorbemerkung zur Terminologie

Mit dem Verzicht auf die Anstellung mit Verfügung und dem damit verbundenen Übergang zur Anstellung einheitlich mit öffentlich-rechtlichem Vertrag (vgl. Art. 16) ist der Begriff „Ernennungsbehörde“ überholt. An dessen Stelle tritt nun – folgerichtig – „Anstellungsbehörde“. Ferner gilt es, den Begriff „Aushilfe“, welcher bisweilen als disqualifizierend und psychologisch ungünstig empfunden wird und aufgrund der formellen Vereinfachung im Bereich der Anstellung entbehrlich geworden ist, aus dem Gesetz zu entfernen. Da es lediglich um eine terminologische Bereinigung ohne materielle Änderung geht, werden die betreffenden Artikel nachfolgend nicht kommentiert, nämlich: Art. 19, 20, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 35, 45, 48, 60, 107.

Artikel 3 Begriffe

Gemäss Abs. 2 werden die Angestellten nicht mehr mit Verfügung angestellt. Diese antiquierte Anstellungsform wird, den praktischen Gegebenheiten folgend und in Anlehnung an die Verhältnisse in der Privatwirtschaft, von der vertraglichen Anstellung abgelöst. Neu erfolgt die Anstellung einheitlich und ausschliesslich mit öffentlich-rechtlichem Vertrag, welcher nach Bedarf entweder auf bestimmte oder unbestimmte Zeit abgeschlossen wird. Damit entfällt die bisherige Differenzierung, wonach unbefristete Anstellungen mit Verfügung, und befristete Anstellungen mit Vertrag zu erfolgen haben. Um unnötigen administrativen Umtrieben vorzubeugen, stellen die Übergangsbestimmungen klar, dass vor dem 31. Dezember 2008 mit Verfügung begründete Arbeitsverhältnisse nicht mit einem Vertrag ersetzt werden. Sie können deshalb ohne Weiteres nach neuem Recht weitergeführt werden, solange keine Änderung eintritt (vgl. Übergangsbestimmungen III./1).

Während nach bisherigem Recht mit dem Begriff „Angestellte“ ein unbefristetes Arbeitsverhältnis verknüpft war, trifft dies nach der nun vorgeschlagenen Vereinfachung nicht mehr zu: Fortan gelten auch befristete angestellte Personen als „Angestellte“, sie sind nicht mehr „Aushilfen“; damit kann der bisherige Abs. 3 ersatzlos gestrichen werden.

Abs. 4 bis 7 werden unverändert vom bisherigen Recht übernommen. Der bisherige Abs. 8 („Nebenamtlich ernannte Personen sind unbefristet nebenamtlich tätig“) ist ersatzlos zu streichen, da diese Personalkategorie vom bisherigen Abs. 5 („Nebenamtlich tätig sind Personen, die eine Funktion für den Kanton ausüben, jedoch in keinem Arbeitsverhältnis zu ihm stehen“) bereits erfasst wird.

Artikel 9 Aufhebung der Personalkommission

Die Personalkommission wurde ursprünglich geschaffen, um personalrechtliche und -politische Fragen zu behandeln. Zudem diente sie unter dem alten Lohnsystem, welches vor 1997 für die gleiche Funktion mehrere Lohnklassen vorsah, als Gremium zur Überprüfung der Einreihung, die eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter beantragen konnte, wenn sie der Ansicht waren, die bestehende Einreihung sei nicht korrekt.

Im Verlauf der letzten Jahre, insbesondere auch mit der Institutionalisierung der Sozialpartnergespräche und deren gesetzlicher Verankerung (vgl. Art. 8 PG), hat sich die Funktion der Personalkommission als Kontaktorgan zwischen den Mitarbeitenden und dem Regierungsrat verloren. Auch die andere Aufgabe der Personalkommission, die Überprüfung der Einreihung, ist hinfällig geworden, da unter dem heutigen Gehaltssystem BEREBE nach dem Prinzip Einheitsklasse für die gleiche Funktion Gesuche um Neueinreihung nicht mehr relevant sind.

Vor diesem Hintergrund hätte die Personalkommission bereits im Rahmen des total revidierten Personalgesetzes, das seit 1. Juli 2005 in Kraft steht, abgeschafft werden können. Die vorliegende Teilrevision kann genutzt werden, um dies nun nachzuholen.

Artikel 14 Allgemeine Beendigungsgründe

Das geltende Recht sieht ein gesetzliches Rücktrittsalter von 65 Jahren vor, wobei eine jeweils auf ein Jahr befristete Weiterbeschäftigung ausnahmsweise zulässig ist. Obwohl sich diese Regelung grundsätzlich bewährt hat, ist angesichts der demographischen Entwicklung — gestiegene Lebenserwartung, sinkende Erwerbsquote — und sich wandelnder Bedürfnisse von Arbeitgeber und Mitarbeitenden nicht davon auszugehen, dass diese schematische Regelung dem sich zunehmend verändernden Umfeld mittel- bis langfristig ausreichend Rechnung trägt. Es ist deshalb Handlungsspielraum zu schaffen und dem Regierungsrat damit zu ermöglichen, frühzeitig die geeigneten Massnahmen zu ergreifen, um der absehbaren, kaum beeinflussbaren Entwicklung entgegenzuwirken und für das Kantonspersonal situationsgerechte Lösungen einzuführen. Zu denken ist etwa an die Einführung eines nach oben offeneren Pensionierungsalters oder an Modelle zur flexibleren beruflichen Entwicklung von älteren Mitarbeitenden (vgl. z. B. das Projekt „50plus“ der Bundesverwaltung, ähnliche Studien sind auch beim Personalamt des Kantons Bern bereits im Gange). In diesem Sinn erscheint es angezeigt, auf eine starre Fixierung der Altersgrenze im Gesetz zu verzichten und den Regierungsrat zu ermächtigen, die Altersgrenze nach Massgabe des jeweiligen Umfeldes festzulegen.

Art. 14 beschränkt sich neu auf die Aufzählung der allgemeinen Gründe, die zur

Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen, ohne eine Kündigung zu verlangen. Zu erwähnen ist namentlich Bst. b, welcher inhaltlich den bisherigen Abs. 4 wiedergibt.

Der bisherige Abs. 3 betreffend Beendigung der Mandate von Kantonsvertretern in Behörden, Kommissionen und Verwaltungsorganen ist im Gesetz zu streichen und inhaltlich richtigerweise in die Verordnung vom 24. August 1994 über die Kantonsvertreterinnen und Kantonsvertreter (BSG 153.15) einzufügen.

Artikel 16 Arbeitsvertrag

Mit der vertraglichen Anstellung soll dem Konsensgedanken, der jeder Anstellung zu Grunde liegt, Ausdruck gegeben werden. Die Parteien bestätigen mit ihrer Unterschrift, dass der Vertrag in der vereinbarten Weise zustande gekommen ist (Abs. 2).

Abs. 3: Als wesentliche Vertragsinhalte, die in der Verordnung zu konkretisieren sind, gelten insbesondere der Beginn und die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Funktion bzw. der Arbeitsbereich, der Arbeitsort, die Dauer der Probezeit, der Beschäftigungsgrad, das Gehalt und die berufliche Vorsorge (heute im wesentlichen in Art. 15 PV geregelt).

Artikel 17 Abweichende Regelungen für Personalkategorien

Art. 17 legt in Anlehnung an Art. 2 Abs. 2 fest, dass der Regierungsrat für bestimmte Personalkategorien Sonderregelungen auf Stufe Verordnung und Regierungsratsbeschluss (RRB) treffen kann. Sonderregelungen sind gemäss Art. 79 für Gehaltsfragen und nach dem Wortlaut von Art. 17 „in begründeten Fällen“ zulässig. Ein begründeter Fall liegt vor, wenn aufgrund der besonderen Art der Tätigkeit bzw. der Funktion der entsprechenden Personalkategorie anhand sachlicher und objektiver Kriterien eine generelle Anwendung der PG-Bestimmungen unzweckmässig ist. Beispiele:

- Verordnung vom 22. März 2006 über das Arbeitsverhältnis der Anwaltspraktikantinnen und -praktikanten und der Notariatspraktikantinnen und -praktikanten (Praktikantenverordnung, ANPV; BSG 153.012.1)
- Anstellungsbedingungen für Sozialarbeiter- und Erzieher-Praktikantinnen und – Praktikanten (RRB 2710/1989)

Artikel 18 Anstellungen mit Abweichung vom allgemeinen Personalrecht

Nach neuem Konzept erfolgen Anstellungen gemäss Art. 16 ausnahmslos mit Vertrag. Die Anstellung mit Verfügung gibt es wie erwähnt nicht mehr. Für den Normalfall bezeichnet die Verordnung die für Anstellungen zuständige Behörde.

Neben diesen regulären Anstellungsformen ergibt sich in der Praxis die Notwendigkeit, in bestimmten Einzelfällen Anstellungsverträge abzuschliessen, die vom allgemeinen Personalrecht abweichen. So können im Einzelfall Anstellungsbedingungen ausgehandelt werden, ohne dabei an sämtliche Vorgaben des Personalrechts gebunden zu sein. Zu denken ist etwa an die Anstellung einer für eine anspruchsvolle Stelle beson-

ders qualifizierten Person, deren Gewinnung vom Kanton erwünscht, jedoch nur zu Bedingungen realisierbar ist, die vom allgemeinen Personalrecht punktuell abweichen. Derartige Anstellungen dürfen selbstverständlich nur ganz ausnahmsweise erfolgen, weshalb diese Kompetenz grundsätzlich dem Regierungsrat vorbehalten bleibt.

Artikel 27a Austrittvereinbarungen

Gemäss geltender Lehre und Rechtsprechung erfordert im öffentlichen Dienst eine Kündigung durch den Arbeitgeber objektive, sachliche Gründe von einem gewissen Gewicht, welche sich auf die Leistungen des oder der Angestellten und auf die Zusammenarbeit mit ihm oder mit ihr beziehen. Persönliche Motive oder politische Aspekte, welche z.B. aus der Sicht eines neuen politischen Vorgesetzten einer Zusammenarbeit mit einem bisherigen Kadermitglied entgegenstehen, vermögen eine einseitige Kündigung durch den Arbeitgeber grundsätzlich nicht zu rechtfertigen.

Die Erfahrung zeigt jedoch, dass sich, beispielsweise bei einem politischen Führungswechsel, namentlich auf Kaderstufe mitunter schwierige Verhältnisse ergeben können, die mehr auf zwischenmenschliche Unverträglichkeit als auf fehlende Leistungsfähigkeit zurückzuführen sind. Aber auch organisatorische Veränderungen können zur Situation führen, dass eine adäquate Weiterbeschäftigung von Kaderpersonal nicht mehr möglich ist. Derartige zwar eher seltene, aber doch bisweilen auftretende Problemsituationen lassen sich in der Regel nur lösen, wenn die betroffene Person den Kantonsdienst verlässt. Dem Umstand, dass die Trennung nicht auf Umstände zurückzuführen sind, die von der betroffenen Person zu vertreten sind, ist bei der Regelung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Rechnung zu tragen. Dabei sind bisweilen Lösungen erforderlich, welche punktuell von den allgemein gültigen personalrechtlichen Bestimmungen abweichen (z. B. betreffend Kündigungsfrist, Abgangsentschädigung, Outplacement.). Analog zu Art. 18 (welcher bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gilt) wird auf diese Weise Spielraum und eine klare Rechtsgrundlage für beidseitig annehmbare Einzelfalllösungen geschaffen, die Basis für eine Trennung im gegenseitigen Einvernehmen gelegt und die berufliche Neuorientierung der betroffenen Person unterstützt.

Artikel 33 Besondere Rentenansprüche

Die bisherige Regelung gemäss Abs. 2, wonach die Sonderrente bis zum vollendeten 65. Lebensjahr ausgerichtet wird, erfordert eine Bereinigung. Besondere Rentenansprüche, die bei unverschuldeter Entlassung bei erfüllten reglementarischen Voraussetzungen gewährt werden, sind nach Art. 36 vollumfänglich vom Kanton zu finanzieren. Während BPK-Versicherte eine volle Altersrente (bei 38 Versicherungsjahren) bereits nach Erreichen des 63. Altersjahrs erhalten, sind diese Voraussetzungen bei der BLVK erst nach Erreichen des 65. Altersjahres erfüllt. Da eine Sonderrente von der Altersrente abgelöst wird, sobald der volle Altersrentenanspruch erreicht ist, entspricht die Festsetzung einer fixen Altergrenze von 65 Jahren nicht mehr aktuellen Verhältnissen. Um zu vermeiden, dass der Arbeitgeber besondere Rentenleistungen für Personen finanziert, die bereits mit 63 Jahren eine volle Altersrente erhalten würden, ist die entsprechende Regelung anzupassen.

Artikel 44 Besondere Lastenverteilung bei Geistlichen

Im Rahmen der am 1. Juli 2005 in Kraft getretenen PG-Totalrevision wurde mit Art. 44 die Regelung eingeführt, dass sich die Kirchgemeinden an den finanziellen Folgen von unverschuldeten Entlassungen zu beteiligen haben. Eine Beteiligung wird insbesondere in Betracht gezogen, wenn eine Nichtwiederwahl eines Geistlichen aus Gründen erfolgt, die nicht genügen, um eine verschuldete Nichtwiederwahl im kassenrechtlichen Sinn zu begründen (vgl. Vortrag des Regierungsrats, Tagblatt des Grossen Rates 2004, Beilage 20, S. 16).

Aus dem Wortlaut dieser Bestimmung könnte fälschlicherweise geschlossen werden, dass die Kirchgemeinde lediglich im Fall von Mehrleistungen der BPK gemäss Art. 36, d. h. bei Rentenleistungen, ganz oder teilweise an der Finanzierung beteiligt wird, während Abgangsentschädigungen ausschliesslich zu Lasten des Kantons gehen. Es gilt deshalb, diese Unsicherheit zu beseitigen und klarzustellen, dass die Kirchgemeinden auch für die Finanzierung von Abgangsentschädigungen, die als Folge einer unverschuldeten Entlassung zu bezahlen sind, sowie für Kostenbeteiligungen bei Regelungen gemäss Art. 27a herangezogen werden können.

Artikel 58 Amtsgeheimnis, Aussagen vor Gericht

Nach geltendem Recht dürfen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Angelegenheiten, die ihnen in ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangen und die ihrer Natur nach oder nach besonderer Vorschrift geheim zu halten sind, nur aussagen, wenn sie die zuständige Aufsichtsbehörde ermächtigt.

In der Praxis hat sich die Zuständigkeit der Aufsichtsbehörde für die Aussageermächtigung als schwerfällig erwiesen, denn oft ist es der Regierungsrat, bei dem die Ermächtigung eingeholt werden muss. Die Gesundheits- und Fürsorgedirektion (GEF), in deren Zuständigkeitsbereich regelmässig Kaderangestellte vom Amtsgeheimnis entbunden werden müssen (insbesondere Kantonsarzt, Kantonsapotheker und Kaderangestellte der psychiatrischen Kliniken), ist von dieser unpraktischen Gesetzesregelung besonders betroffen.

Die vorliegende Teilrevision bietet Gelegenheit, diese Regelung zu ändern und in Anlehnung an die frühere Praxis die Direktionen und die Staatskanzlei für die Erteilung der Aussageermächtigung als zuständig zu bezeichnen (Abs. 3). Mit dieser Neuregelung wird die Zuständigkeit für die Aufsichtsfunktion gemäss Art. 20 PG nicht tangiert. Gleichzeitig hat diese Lösung den Vorteil, dass der Regierungsrat nicht mit Bagatellgeschäften beansprucht werden muss.

Artikel 65 Gehalt bei Krankheit oder Unfall

In der Märzsession 2007 bewilligte der Grosse Rat einen Nachkredit für eine Krankentaggeldversicherung, die mit der SWICA per 1. Januar 2007 für das Kantonspersonal und die Lehrkräfte abgeschlossen worden war. Mit diesem Beschluss wurde die Auflage verknüpft, die gesetzliche Vorgabe nach Art. 65 Abs. 1 PG einzuhalten, wonach das

Gehalt „unter Berücksichtigung der Dauer des Arbeitsverhältnisses“ weiterzuentrichten sei. In der Debatte im Ratsplenum hat der Finanzdirektor darauf hingewiesen, dass im Rahmen der Revision des Personalgesetzes zu prüfen ist, ob das Gesetz anzupassen oder die Verordnung zu korrigieren ist (Tagblatt des Grossen Rates 2007, S. 391).

Nach altem Recht, d. h. vor dem 1. Juli 2005, betrug der Anspruch auf Krankengehalt ein Jahr bei mindestens fünf Dienstjahren. Wer während längerer Zeit krank wurde, bevor vier volle Dienstjahre erreicht waren, hat nur einen eingeschränkten Gehaltsfortzahlungsanspruch (z. B. im dritten Dienstjahr 6 Monate 100 % und 6 Monate 85 % des Gehalts). Mit der Totalrevision des Personalrechts per 1. Juli 2005 wurde diese Lücke geschlossen, indem Art. 52 der Personalverordnung (BSG 153.011.1) eine Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall von längstens zwei Jahren vorsieht. Die damalige Ausweitung des Krankengehaltes ist auch von Bedeutung hinsichtlich einer allfälligen Invalidisierung, deren Anspruchsvoraussetzungen mit der Einführung der sog. Erwerbsinvalidität (anstelle der sog. Berufsinvalidität) strenger geworden sind und in der Regel länger dauernde Abklärungen zur Ermittlung des Leistungsanspruchs erfordern. Würde unter diesen veränderten Verhältnissen das Krankengehalt nur während längstens einem Jahr und unter Berücksichtigung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet, könnte die Zeit bis zum Entscheid über Invalidenrentenansprüche nicht überbrückt werden, und die betroffene Person würde dadurch in finanzielle Schwierigkeiten geraten.

Die Neuregelung, wonach auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses als Anspruchsvoraussetzung für das Krankengehalt verzichtet wird, steht im Zusammenhang mit der abgeschlossenen Krankentaggeldversicherung, welche keine entsprechenden Einschränkungen enthält. Es entspricht auch der üblichen Situation in der Privatwirtschaft, beim Bestehen einer Krankentaggeldversicherung, den Anspruch auf deren Leistungen nicht von einer gewissen Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängig zu machen. Diese Neuerung hat für den Arbeitgeber Kanton angesichts der nun abgeschlossenen Krankentaggeldversicherung keine finanziellen Auswirkungen, abgesehen davon, dass es nur um eine kleine Anzahl Fälle geht.

Artikel 77 Besondere Verhältnisse

Mit der in der Kantonsverwaltung eingeführten Jahresarbeitszeit, in deren Rahmen die über die Soll-Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit als „positiver Zeitsaldo“ erfasst wird, wird grundsätzlich keine Überzeit mehr geleistet. Diesem Umstand wurde bereits mit der Teilrevision der Personalverordnung vom 13. September 2006 (in Kraft getreten am 1. Januar 2007) Rechnung getragen, indem die „Überzeit“ als Element der Zeiterfassung entfernt wurde (vgl. Art. 131 – 136 PV, nicht revidierte Fassung vom 18. Mai 2005). Damit hat der Begriff „Überzeit“ keine Bedeutung mehr und Art. 77 ist entsprechend anzupassen.

Artikel 79 Abweichende Gehälter

Der Begriff „Aushilfe“ ist angesichts der formellen Vereinfachung bei der Anstellung (vgl. Ziff. 1, 3. Abschnitt) auch hier nicht mehr erforderlich. Gleichzeitig ist der Randtitel treffender in „abweichende Gehälter“ umzubenennen.

Artikel 83 Kinder- und Ausbildungszulagen; zusätzliche Leistungen

Gründe für die Neuregelung

Am 26. November 2006 wurde das Bundesgesetz über die Familienzulagen von den Stimmberechtigten angenommen. Dieses sieht vor, allen arbeitnehmenden Eltern eine Kinderzulage von monatlich mindestens 200 Franken für Kinder bis 16 Jahre und eine Ausbildungszulage von mindestens 250 Franken für 16- bis 25-Jährige in Ausbildung auszurichten. Dieses Gesetz ist auch für den Kanton Bern als Arbeitgeber verbindlich und wird voraussichtlich per Anfang 2009 in Kraft treten (vgl. Ziff. 1).

In den Übergangsbestimmungen des heutigen Personalgesetzes (Art. 116) wurde der Regierungsrat beauftragt, dem Grossen Rat bis Mitte 2008 eine Vorlage zu präsentieren, mit welcher die Betreuungszulage abgelöst und die Kinderzulage „angemessen“ erhöht werden kann. Die Entwicklung auf nationaler Ebene soll dabei berücksichtigt werden. Die damalige vorberatende Grossratskommission war im Frühjahr 2004 unter dem Eindruck der hängigen Volksinitiative „Für fairere Kinderzulagen!“, die eine Kinderzulage von mindestens 450 Franken verlangte, mehrheitlich der Meinung, dass mit einer Revision der geltenden Bestimmungen die Betreuungszulage nicht mehr ausgerichtet werden soll. Die dadurch frei werdenden Mittel sollten jedoch nicht eingespart, sondern weiterhin zur Förderung der Familie kostenneutral eingesetzt werden, d. h. die Kinderzulagen hätten unter dieser Voraussetzung auf einheitlich 350 Franken monatlich für jedes Kind angehoben werden können. Da die Entwicklung auf Bundesebene zu jenem Zeitpunkt noch nicht klar war, verzichtete die Grossratskommission auf eine Änderung und beschränkte sich darauf, den erwähnten Auftrag in Art. 116 in das Personalgesetz aufzunehmen.

Verbindliche Vorgaben des Bundesgesetzes

Derweil nahmen auf Bundesebene die Arbeiten für ein Familienzulagengesetz ihren Fortgang. Am 8. September 2004 verabschiedete die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrats den Entwurf für ein neues Familienzulagengesetz (FamZG) und beschloss, diesen als indirekten Gegenvorschlag der Volksinitiative gegenüberzustellen (BBI 2004/6942). Das spätere Gesetz, welches aus diesem Kommissionsentwurf hervorgegangen und schliesslich in der Referendumsabstimmung vom 26. November 2006 angenommen worden ist, enthält verschiedene Merkmale, die im Zusammenhang mit der Umsetzung des Auftrags des Grossen Rates an den Regierungsrat (Art. 116 PG) von Bedeutung sind, nämlich:

- Die Kinderzulage beträgt mindestens 200 Franken pro Kind und Monat, die Ausbildungszulage mindestens 250 Franken (es bestehen zur Zeit keine Hinweise dafür, dass der Kanton Bern diese Ansätze für die dem kantonalen Familienzulagengesetz unterstellten Arbeitgeber erhöhen wird).

- Die Durchführung erfolgt über die Familienausgleichskassen (FAK), denen sich ausnahmslos alle Arbeitgeber und die Selbständigerwerbenden anschliessen müssen, und die Leistungen werden durch Beiträge auf den Erwerbseinkommen finanziert.
- Es werden nur ganze Zulagen ausgerichtet.
- Die Anspruchsvoraussetzungen sind einheitlich geregelt (z. B. Anspruchskonkurrenz).

Mit diesen zwingenden Vorgaben des Bundesrechts ist es nicht möglich, die mit der Streichung der Betreuungszulage frei werdenden Mittel im Sinn von Art. 116 als „angemessen“ erhöhte Kinder- und Ausbildungszulagen einzubauen. So wäre es nicht zulässig, die Zulagen nach Massgabe des Beschäftigungsgrads auszurichten; die bundesrechtlichen Vorschriften hindern den Arbeitgeber Kanton beispielsweise auch daran, einer teilzeitbeschäftigten Mutter, deren Partner vollzeitlich mit einem höheren AHV-pflichtigen Einkommen tätig ist, eine erhöhte Kinderzulage auszurichten, weil in diesem Fall gemäss Art. 7 Abs. 1 Bst. e FamZG der Partner die Zulage beziehen müsste. Es ist somit unumgänglich, die Grundzüge der bisherigen Regelung (Kombination von Kinderzulagen und Betreuungszulage) weiterzuführen, da die Einführung der bundesrechtlichen Familienzulagenregelung für das Kantonspersonal und die Lehrkräfte wie erwähnt nicht als Sparmassnahme dienen soll.

Damit können die frei werdenden Mittel weiterhin für die Familienförderung eingesetzt werden: **Abs. 2** ermächtigt den Regierungsrat unter der neuen Bezeichnung „**zusätzliche Leistungen für den Unterhalt der Kinder**“, deren Höhe (unter Vorbehalt von Abs. 3) festzulegen und die Anspruchsvoraussetzungen zu regeln. Abs. 3 legt den Rahmen für die gesamten Zulagen gemäss Abs. 1 und 2 fest und stellt damit sicher, dass die über die obligatorischen Ansätze für Kinder- und Ausbildungszulagen hinausgehenden Leistungen in gesetzlich festgelegten Grenzen liegen, welche höchstens dem Niveau des heutigen Totals von Kinderzulagen und Betreuungszulage entsprechen.

Umsetzung einer kostenneutralen Regelung

Die Umsetzung der bundesrechtlichen Vorgaben muss inskünftig zwingend im Rahmen einer FAK erfolgen. Im jetzigen Zeitpunkt sind die Beitragssätze der verschiedenen FAK nicht bekannt. Unverbindlichen Angaben zu Folge dürfte sich der Beitragssatz beispielsweise der kantonalen Familienausgleichskasse (FKB) bei 1.9 bis 2.1 Prozent bewegen. Auf der Basis eines Satzes von 2.1 Prozent und einer hochgerechneten AHV-Lohnsumme von 2.6 Mia. Franken im Jahr 2007 wären damit für die Finanzierung der bundesrechtlich vorgeschriebenen Familienzulagen (200 bzw. 250 Franken) für Kantonspersonal und Lehrkräfte 49.4 bis 54.6 Mio. Franken erforderlich. Allein durch die Übernahme der höheren Bundesansätze für die Kinderzulagen und die Anschlusspflicht des Kantons bei einer FAK entstehen Mehrkosten mit der Konsequenz, dass die zusätzliche Leistung von Zulagen unter Einhaltung der Kostenneutralität nicht mehr dem heutigen Zulagenniveau entsprechen könnte, sondern deutlich tiefer liegen würde.

Unter Berücksichtigung der Kostenneutralität sind jene Mittel frei verfügbar, die nicht in Form von Beiträgen an eine FAK fliessen. Deren Höhe lässt sich heute nicht zuverlässig-

sig beziffern, da sie, wie erwähnt, entscheidend von der Höhe des Beitragssatzes jener FAK abhängen, welcher sich der Kanton anschliessen wird. So sind z. B. bei einem Beitragssatz von 2.1 Prozent nur 9.2 Mio Franken frei verfügbar, während bei einem Beitragssatz von 1.9 Prozent 14.4 Mio. für zusätzliche Leistungen zur Verfügung stehen.

Bisher kosten die Kinderzulagen mit 160 für Kinder bis zu 12 Jahren bzw. 190 Franken/Monat für Kinder ab 12 Jahren (1920 bzw. 2280 Franken/Jahr) jährlich 32.5 Mio. Franken; die Betreuungszulagen von 320 Franken/Monat (3840 Franken/Jahr) kosten jährlich 31.3 Mio. Franken. Total werden somit vom Kanton als Arbeitgeber jährlich 63.8 Mio. Franken für die Sozialzulagen aufgewendet (Stand: Jahr 2006). Die neue Regelung schreibt minimale Familienzulagen von 200 bzw. 250 Franken/Monat (2400 bzw. 3000 Franken/Jahr) vor, die über eine FAK zu finanzieren sind.

Angesichts der in Abhängigkeit der an eine FAK zu leistenden Beiträge stark schwankenden Zahlen ist davon auszugehen, dass sich der Betrag für zusätzliche Leistungen für den Unterhalt der Kinder zwischen durchschnittlich 90 Franken/Monat (Basis: FAK-Beitragssatz 2.1 %) und durchschnittlich 140 Franken/Monat (Basis: FAK-Beitragssatz 1.9 %) bewegt, entsprechend 1080 und 1680 Franken/Jahr. Dabei kann schon heute festgestellt werden, dass unter **Einhaltung der Kostenneutralität** die anspruchsberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber dem bisherigen Recht weniger Sozialzulagen beziehen können:

Kostenneutrale Regelung

Anzahl Kinder	Heutige Regelung				Kostenneutrale Regelung (Basis: FAK-Beitrag 1.9 %)				Differenz ggü. heutiger Regelung	
	Kinderzulage (Monat)	Betreuungszul. (Monat)	Total Zulagen (Monat)	Total Zulagen (Jahr)	Kinderzulage (Monat)	Betreuungszul. (Monat)	Total Zulagen (Monat)	Total Zulagen (Jahr)	Total Zulagen (Monat)	Total Zulagen (Jahr)
1	190	320	510	6120	250	170	420	5040	-90	-1080
2	380	320	700	8400	500	140	640	7680	-60	-720
3	570	320	890	10680	750	110	860	10320	-30	-360
4	760	320	1080	12960	1000	80	1080	12960	0	0
5	950	320	1270	15240	1250	50	1300	15600	30	360

Hinweis: Bei diesen Berechnungsbeispielen sind sämtliche Kinder über 16 Jahre alt, d. h. für den Vergleich werden die höheren Ansätze von 250 Franken/Monat bzw. 3000 Franken/Jahr berücksichtigt. Die Einbussen fallen deshalb je nach Alter der Kinder höher aus, als diese Tabelle zeigt (z. B. bei einer Familie mit einem Kind im Alter von 15 Jahren mit einem Ansatz von 200 Franken/Monat steigt die Einbusse von 90 auf 140 Franken/Monat bzw. von 1080 auf 1680 Franken/Jahr).

Mit der Umsetzung dieser kostenneutralen Regelung würde der Arbeitgeber Kanton zwar wie bisher 63,8 Mio Franken für die Sozialzulagen des Kantonspersonals und der Lehrkräfte aufwenden, für die Betroffenen wäre jedoch eine entsprechende Lohneinbusse in Kauf zu nehmen. So würde sich die kostenneutrale Umsetzung für einen Mitarbeiter mit einem Jahresgehalt von 89'000 Franken, mit zwei Kindern mit Anspruch

auf eine Kinderzulage von 200 und einer Ausbildungszulage von 250 Franken mit einer Gehaltseinbusse von 1 Prozent auswirken.

Umsetzung einer einkommensneutralen Regelung

Aus Sicht des Regierungsrats sollte eine Regelung getroffen werden, ohne den Betroffenen eine Lohneinbusse zuzumuten. In den letzten Jahren wurden dem Kantonspersonal in neun Sanierungspaketen mehrfach Sanierungsbeiträge auferlegt (namentlich das auf jeweils 1 Prozent beschränkte Lohnsummenwachstum in den Jahren 2003-2006). Angesichts der finanz- und sanierungspolitisch inzwischen etwas weniger angespannten Situation und einem gleichzeitig spürbar aktiveren Arbeitsmarkt mit einer steigenden Fluktuationsrate beim Kantonspersonal wäre es personalpolitisch nicht kommunizierbar, nun mit einer kostenneutralen Regelung mehr als der Hälfte des Kantonspersonals eine Reallohnreduktion aufzuerlegen. Dies stände auch im Widerspruch zum Entscheid des Regierungsrates, welcher nach vier Jahren mit reduziertem Lohnaufstieg erstmals für 2007 wieder zwei Prozent der Lohnsumme für Gehaltserhöhungen bereitgestellt hat und dies auch für das Jahr 2008 in Aussicht nimmt.

Die Abschaffung der Betreuungszulage würde die Konkurrenzfähigkeit des Kantons Bern auf dem Arbeitsmarkt beeinträchtigen. Beispielsweise ist in der Bundesverwaltung die Familienzulage voll in die Kinderzulagen eingebaut (monatlich 338 Franken für das erste Kind und 218 Franken ab dem 2. Kind); zusätzlich werden noch Ortszuschläge entrichtet (z. B. 5'093 Franken/Jahr in der Stadt Bern). In der Privatwirtschaft zahlen z. B. „Winterthur“, UBS, CS und BEKB je eine Betreuungszulage von 250 Franken/Monat resp. 3000 Franken/Jahr.

Die Berücksichtigung dieser personalpolitischen Aspekte und das Ziel, für Familien mit Kindern eine Lösung zu treffen, die gegenüber der heutigen Regelung eine möglichst kleine Abweichung ergibt, verlangt vom Gesetzgeber, Höchstbeträge für die gesamten Sozialzulagen (Art. 83 Abs. 3) so festzulegen, dass Einkommseinbussen vermieden werden können. Mit diesem Konzept, welches in der Verordnung zu konkretisieren wäre, hat der Regierungsrat die Möglichkeit, den Umfang der zusätzlichen Leistungen nach Art. 83 Abs. 2 in Abhängigkeit von der bundesrechtlichen Familienzulage flexibel festzulegen und dabei das altrechtliche Leistungsniveau aufrechtzuerhalten.

Einkommensneutrale Regelung

Anzahl Kinder	Heutige Regelung				Einkommensneutrale Regelung				Differenz ggü. heutiger Regelung	
	Kinderzulage (Monat)	Betreuungszul. (Monat)	Total Zulagen (Monat)	Total Zulagen (Jahr)	Kinderzulage (Monat)	Betreuungszul. (Monat)	Total Zulagen (Monat)	Total Zulagen (Jahr)	Total Zulagen (Monat)	Total Zulagen (Jahr)
1	190	320	510	6120	250	260	510	6120	0	0
2	380	320	700	8400	500	200	700	8400	0	0
3	570	320	890	10680	750	140	890	10680	0	0
4	760	320	1080	12960	1000	80	1080	12960	0	0
5	950	320	1270	15240	1250	20	1270	15240	0	0

Hinweis: Bei diesen Berechnungsbeispielen sind sämtliche Kinder über 16 Jahre alt.

Da diese Regelung das Ziel verfolgt, die bundesrechtlichen Kinder- und Ausbildungszulagen für die Betroffenen einkommensneutral einzuführen, d. h. ohne Einkommensverluste für die Betroffenen, müssten die zusätzlichen Leistungen für den Unterhalt der Kinder entsprechend festgesetzt werden. Dies wäre für den Kanton – bei einem angenommenen FAK-Beitragssatz von 1.9 Prozent – mit Mehrkosten von jährlich rund 10.5 Mio Franken verbunden.

Artikel 84 Familienausgleichskasse

Der Kanton als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber untersteht heute nicht dem Kinderzulagengesetz (Art. 4 Bst. b Kinderzulagengesetz, KZG; BSG 832.71), d. h. er hat die Kinder- und Betreuungszulagen ohne Ausgleichskasse finanziert. Aufgrund der neuen Zulagenordnung hat sich der Kanton einer FAK anzuschliessen. Damit sind die Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) nach Bundesrecht neu über eine Ausgleichskasse auszurichten, während der Kanton entsprechende Beiträge entrichten muss.

Naheliegender ist der Anschluss an die Familienausgleichskasse des Kantons Bern (FKB). Sie hat heute einen Beitragssatz von 1,6 Prozent. Aufgrund der höheren Familienzulagen rechnet sie mit einer Erhöhung des Beitragssatzes um 0.3 Prozent (bzw. um 0.5 Prozent bei ungünstigem Verhältnis zwischen AHV-pflichtiger Einkommenssumme und Familienzulagen); damit dürfte sich der Beitragssatz der FKB bei 1.9 bis 2.1 Prozent bewegen. Auf dieser Basis und einer hochgerechneten AHV-Lohnsumme von 2.6 Mia. Franken im Jahr 2007 wären für die Finanzierung der bundesrechtlich vorgeschriebenen Familienzulagen (200 bzw. 250 Franken) für Kantonspersonal und Lehrkräfte 49.4 bis 54.6 Mio. Franken erforderlich.

Falls für den Arbeitgeber Kanton ein Anschluss bei der FKB zu attraktiven Konditionen nicht möglich wäre, ist für den Kanton die Option offenzuhalten, sich einer anderen FAK anzuschliessen oder gemeinsam mit anderen (öffentlichen) Arbeitgebern eine neue Ausgleichskasse zu gründen. Welche von diesen Lösungsmöglichkeiten letztlich realisiert wird, kann im jetzigen Zeitpunkt (Juni 2007) aus den erwähnten Gründen nicht gesagt werden.

Artikel 93a (neu) Vergünstigungen

Das geltende Gesetz enthält keine ausdrückliche Bestimmung zur Finanzierung von in der Arbeitswelt heute üblichen Vergünstigungen für das Personal (z. B. Weihnachtsessen, Kinderkrippen, andere Naturalleistungen, Abgabe vergünstigter REKA-Checks, Libero-Abonnements-Vergünstigungen). Der Wunsch nach derartigen, insgesamt geringfügigen Vorteilen wird regelmässig formuliert. Auch mit Blick auf die bei anderen Arbeitgebern bestehende Praxis ist es deshalb angezeigt, mit einer grundsätzlichen Delegationsnorm den Regierungsrat zu ermächtigen, situativ und punktuell derartige Möglichkeiten zu eröffnen.

Die vorgeschlagene gesetzliche Limite von fünf Promille entspricht nach aktuellen

Zahlen rund 13 Mio Franken (vgl. Ziff. 3), was bei rund 18'000 Kantonsangestellten und 24'000 Lehrkräften einem pro Kopf-Betrag von rund 310 Franken entspricht. Zudem handelt es sich um einen Höchstrahmen, welcher keineswegs voll ausgeschöpft werden muss, sondern auch als Element in den Verhandlungen über die gesamten Anstellungsbedingungen eingesetzt werden kann.

Artikel 98 Versicherungen

Der Regierungsrat hat mit Wirkung ab 1. Januar 2007 eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Diese neue Versicherung ist zur Vollständigkeit im Gesetz zu erwähnen. Gleichzeitig wird im Sinn der Auflage des Grossen Rats zur Genehmigung des Nachkredits für eine Krankentaggeldversicherung (Tagblatt des Grossen Rats 2007, S. 388) die Rechtsgrundlage geschaffen, um den Umfang der Beteiligung des Kantons als Arbeitgeber bzw. der Beteiligung der Mitarbeitenden an den Prämien der Krankentaggeldversicherung durch den Regierungsrat festzulegen. Es ist davon auszugehen, dass der Kanton – analog der Regelung für die Prämienfinanzierung der Nichtberufsunfallversicherung und die UVG-Zusatzversicherung – die Hälfte übernimmt.

II. Änderung des Gesetzes über die politischen Rechte (GPR)

Gemäss Art. 40 PG entscheidet die Aufsichtsbehörde über die Annahme des Rücktritts von Behördenmitgliedern. Demgegenüber ist gemäss Art. 50 Abs. 2 Bst. c GPR hierfür der Regierungsrat zuständig. Dieser Widerspruch ist aufzulösen, indem die GPR-Bestimmung an die PG-Regelung angeglichen wird. Damit ist für die Genehmigung des Rücktritts von Behördenmitgliedern einheitlich die Aufsichtsbehörde zuständig; Art. 38 PG bezeichnet die jeweilige Aufsichtsbehörde.

III.

1. Zur Vermeidung von administrativen Unsicherheiten halten die Übergangsbestimmungen fest, dass Arbeitsverhältnisse, die vor dem 31. Dezember 2008 mit Verfügung begründet worden sind, von der formellen Änderung dieser Revision nicht grundsätzlich tangiert werden, d. h. diese Anstellungen können bis zu einer allfälligen Veränderung nach neuem Recht weitergeführt werden, obwohl sie altrechtlich mit Verfügung begründet worden sind.
2. Das Bundesgesetz über Familienzulagen wird voraussichtlich spätestens auf den 1. Januar 2009 in Kraft treten. Die vorliegende Revision des Personalgesetzes muss mindestens diesbezüglich auf den gleichen Zeitpunkt in Kraft treten können, um sicherzustellen, dass die bundesrechtlich massgebenden Ansätze für Kinder- und Ausbildungszulagen eingehalten werden.

Bern, ...

Der Regierungspräsident: *Gasche*

Der Staatsschreiber: *Nuspliger*