



IV. Nachtrag zur Personalverordnung

Liste der nicht berücksichtigten Anliegen

Die Begleitgruppe hat die aufgeführten Anliegen besprochen und schlägt vor, sie nicht zu berücksichtigen:

Artikel PersV	Vorschlag, Anliegen	Begründung für Verzicht auf eine Anpassung
20	Case Management Kriterien für die Anmeldung: b) Wiederholt auftretende <u>als auch</u> auffällige Absenzen	Die Ergänzung ist in der Praxis nicht erwünscht, damit dem CM die Flexibilität im Einzelfall weiterhin gewährleistet bleibt.
21	Case Management, Tätigkeit Abs. 1: Ergänzung: «Das Case Management klärt im Gespräch mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter sowie deren oder dessen Vorgesetzten den Sachverhalt ab, mit dem Ziel einer raschen Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess».	Spezifizierung wäre unvollständig: die rasche Wiedereingliederung ist zwar häufigstes, aber nicht ausschliessliches Ziel des CM.
36	Abwesenheit aus betrieblichen Gründen Abs. 2: Ausnahme für Anrechnung <u>von mehr als zehn</u> Stunden Arbeitszeit bei Abwesenheit aus betrieblichen Gründen zu lassen.	Die heutige Regelung ist ausreichend und grosszügig.
44	Gleitzzeitguthaben Abs. 2: Entschädigung vorsehen für Mitarbeitende, deren Zeitguthaben bis zum Austrittstag nicht ausgeglichen werden kann.	Für die Kompensation ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verantwortlich. Zudem ist eine Differenzierung gegenüber der Überzeit-Regelung erwünscht.
55, 56, 57	Überzeit, Kompensation ¹ Mehrarbeit und Überzeit sind durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Die Vorgesetzten schaffen in ihren Bereichen die entsprechenden Voraussetzungen. ² Ist der Ausgleich durch Freizeit aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so kann in begründeten Fällen eine Barvergütung für jährlich höchstens 150 Stunden Mehrarbeit und Überzeit ausgerichtet werden. Diese beträgt: a. für Mehrarbeit und Überzeit bis zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden: 100 Prozent des auf die Stunde umgerechneten Lohnes; b. für Überzeit, die die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden übersteigt: 125 Prozent des auf die Stunde umgerechneten Lohnes. ³ Es dürfen insgesamt höchstens 100 Stunden Mehrarbeit und Überzeit auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden. Der Ausgleich von Überzeitarbeit durch Freizeit muss spätestens innerhalb von 12 Monaten erfolgt sein.	Der an das Bundespersonalrecht angelehnte Vorschlag wird nicht übernommen. An der geltenden Konzeption der Gleitzzeit- und Überzeitregelungen wird grundsätzlich festgehalten.



Artikel PersV	Vorschlag, Anliegen	Begründung für Verzicht auf eine Anpassung
58	Zeiterfassung: Überzeit wird bei der Zeiterfassung separat ausgewiesen <u>und begründet</u> .	Die Begründung muss bereits bei der Anordnung und nicht erst bei der Zeiterfassung vorliegen.
63	Ferienbezug Abs. 1: Ferienbezug von mindestens zwei zusammenhängenden Wochen	Die Anordnung eines Mindestferienbezug ist eine Führungsaufgabe und muss nicht explizit geregelt werden.
66	Abs. 1: Neu: Bst. g) bezahlter Urlaub für Kurzabsenzen wegen Arzt- oder Zahnarztbesuchen hinzufügen: die erforderliche Zeit für den Besuch und höchstens eine Stunde Reisezeit für Hin- und Rückweg, wobei die geleistete Arbeitszeit zusammen mit der Kurzabsenz die tägliche Sollarbeitszeit nicht überschreiten darf; werden planbare Arzt- oder Zahnarztbesuche ohne plausiblen Grund nicht auf Randzeiten oder freie Arbeitstage gelegt, so kann der Urlaub verweigert werden	Ergänzung nicht nötig; seit der Einführung der Gleitzeit steht dem Mitarbeiter die Option eines Arzt- oder Zahnarztbesuches schon offen.
66	Besondere Gründe für bezahlten Urlaub Ausweitung der Anspruchsberechtigung	Eine Ausweitung drängt sich nicht auf. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat heute schon die Möglichkeit der Kompensation über Gleit-, Über- oder Ferienzeit.
66	Bezahlter Urlaub zur Betreuung von erkrankten Kindern oder Angehörigen Bst. d) bitte präziser umschreiben. Ermessen der Arbeitgeberin zur Urlaubsdauer Abs. 2 ersatzlos streichen.	Die oder der Vorgesetzte soll die Möglichkeit haben, situativ entscheiden zu können.
67	Vorschlag Personalverbändekonferenz: Als Art. 134 Abs. 4 neu einfügen: Für Mitglieder der Verbände der Personalverbändekonferenz wird Art. 67 sachgemäss angewendet, d.h. analoge Regelung wie für ein öffentliches Amt (bezahlter Urlaub bis 15 Tage je Jahr)	Der Vorschlag wird nicht aufgenommen. Eine Ausdehnung der Anwendung von Art. 67 erscheint mit Blick auf die bereits mit Art. 136 Abs. 3 eingeräumte Möglichkeit, Arbeitszeit für die Teilnahme an Sitzungen anzurechnen, nicht gerechtfertigt.
97	13. Monatslohn Abs. 2: Bitte ergänzen: «Der Mitarbeiter kann innerhalb eines Jahres nach der Geburt eines eigenen Kindes den 13. Monatslohn ganz oder zur Hälfte als bezahlten Urlaub beziehen, <u>sofern es aus betrieblichen Gründen möglich ist</u> ».	Der Anspruch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters soll in diesem Fall ganz bewusst Vorrang haben.
112	Treueprämie Budgetierung von Dienstaltersgeschenken wie bisher bei den Ämtern (keine zentrale Budgetierung von aperiodischen Kosten wie im Bericht der Regierung zur Revision	Die Budgetregelung ist eine organisatorische Frage, und wird demzufolge nicht über die PersV geregelt.



Artikel PersV	Vorschlag, Anliegen	Begründung für Verzicht auf eine Anpassung
	des Besoldungssystems vom 19.01.2016 angedacht)	
115	Treueprämie, Ausrichtung in Form von bezahltem Urlaub Der Bezug der Treueprämie erfolgt in Absprache zwischen Mitarbeiterin oder Mitarbeiter und Vorgesetzter oder Vorgesetztem in Form von bezahltem Urlaub oder als Geldleistung. Vorbehalten bleibt eine von der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten angeordnete Einschränkung der Wahlmöglichkeit aus betrieblichen Gründen.	Keine Anpassung, damit der bezahlte Urlaub gegenüber der Geldleistung Vorrang hat, und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter entscheiden können, welche Variante für sie oder für ihn Priorität hat.
116	Abgangsentschädigung (Abs. 2 neu) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen Arbeitsunfähigkeit auf den Zeitpunkt, an dem gemäss Art. 25 Abs. 1 PersG die Lohnfortzahlung endet, begründet keinen Anspruch auf Abgangsentschädigung.	Es besteht bereits heute kein Rechtsanspruch auf eine Abgangsentschädigung (Kann-Bestimmung). Für Härtefälle offen lassen.
122, 123	Spesen Verpflegung Verpflegung Morgen-/Mittag-/Abendessen reicht; Übrige Konsumation streichen; Ansatz Mittagessen auf CHF 30.- erhöhen	Nicht ändern: Übrige Konsumation macht sehr wenig aus und der Mittag- und Abendessenansatz von CHF 25.- deckt die <u>Mehrkosten</u> nach wie vor ab.
124	Spesen Übernachtung Die Übernachtungen mit einem Maximalansatz von CHF 180.- begrenzen.	Die Mitarbeitenden gehen sehr vernünftig damit um, somit ist keine Anpassung erforderlich.
125	Öffentliche Verkehrsmittel Die Wahl 1. oder 2. Klasse in der Verordnung genau umschreiben.	Die Mitarbeitenden gehen sehr vernünftig damit um, somit ist keine Anpassung erforderlich.
146	Stellenausschreibung Ausschreibung über den zuständigen Personaldienst eines grösseren Amtes statt über das Personalamt, Personaladministration lit. a:Kantonspolizei: Führt die öffentliche Stellenausschreibung durch; erlässt Weisungen für die öffentliche Stellenausschreibung	Keine Anpassung der Regelung, damit eine „unité de doctrine“ gewährleistet bleibt.
PersG Art. 28 Abs. 1, lit. b und Abs. 2	Ende des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen beschränken	Es soll kein Maximalalter eingeführt werden, allenfalls kann die Regelung der Kommissionsmitglieder angepasst werden.