



^b
**UNIVERSITÄT
BERN**

Personalabteilung

Geht an alle Mitarbeitenden der Universität
To be sent to all employees of the University
Destinataires : tous les collaboratrices et collaborateurs de l'université

English version see below / version française voir en bas

Lohnmassnahmen und angepasste Anstellungsbedingungen per 1. Januar 2023

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir informieren Sie über diverse Veränderungen per 1. Januar 2023:

Gehaltsaufstieg 2023

Per 1. Januar 2023 stehen für individuelle Lohnerhöhungen **1.5 Prozent** der Gehaltssumme zur Verfügung. Mit diesen Mitteln können die im Mitarbeitendengespräch (MAG) beurteilten Leistungen honoriert werden. Mit einem automatischen Gehaltsaufstieg (z.B. als Dozent:in) erhalten Sie 2023 drei zusätzliche Gehaltsstufen. Zudem erhalten alle Mitarbeitenden aufgrund des Beschlusses des Grossen Rats **0.5 Prozent** für den Ausgleich der Teuerung. Die Gehaltsklassentabelle 2023 wird entsprechend angepasst.

Angepasste Versicherungsabzüge

Der Abzug für die Nicht-Berufsunfallversicherung erhöht sich leicht von bisher 0.339 auf **neu 0.340 Prozent**. Das sogenannte Solidaritätsprozent der Arbeitslosenversicherung (ALV) auf hohen Lohnbestandteilen läuft Ende 2022 aus. Damit entfällt im neuen Jahr der zusätzliche ALV-Arbeitnehmer Abzug von 0.5% auf Lohnanteilen von über 148'200 Franken. Der Abzug für ALV-Arbeitnehmerbeiträge auf Lohnanteilen bis 148'200 Franken beträgt 2023 unverändert **1.1 Prozent**.

Teilrevision der Personalverordnung per 1. Januar 2023 – Wichtigste Änderungen

Ab dem neuen Jahr ändern sich unter anderem diese Arbeitszeitbestimmungen:

- Neu müssen Sie Ferien so planen, dass Sie mindestens einmal pro Jahr während zwei Wochen am Stück in den Ferien sind.
- Für die eigene Heirat und den Wohnungswechsel können nur noch Kurzurlaube in der Höhe von maximal einem Arbeitstag bewilligt werden. Dafür können für die Betreuung von kranken oder verunfallten Kindern und anderen nahen Familienangehörigen neu bis zu zehn Tage pro Jahr (drei Tage pro Ereignis) gewährt werden.
- An Tagen, an denen Sie Arzt- oder Zahnarztbesuche sowie therapeutische Behandlungen in ihrer Arbeitszeit erfassen, darf die Soll-Arbeitszeit nicht mehr überschritten werden.

Totalrevision des Anstellungsreglements der Universität per 1. Januar 2023 – Wichtigste Änderungen

- Bei Mutterschaft in Qualifikationsfunktionen: Neu wurde im Anstellungsreglement der Anspruch auf Verlängerung um die Dauer des Mutterschaftsurlaubes geschaffen, soweit hierdurch nicht die maximale Anstellungsdauer gemäss UniV überschritten wird.
- Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Human-, Zahn- und Veterinärmedizin sowie die wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten sind weiterhin von der Zeiterfassungspflicht ausgenommen und führen kein Langzeitkonto. Künftig sollen sie allerdings ihren Ferienbezug nicht mehr eigenverantwortlich sicherstellen müssen, sondern die vorgesetzten Personen haben den Ferienbezug entsprechend einzuplanen. Können die Ferien nicht bezogen werden bis zum Austritt, muss die Restanz (abzüglich Mindestbezug) ausbezahlt werden.
- Personen, welche den Ferienbezug eigenverantwortlich sicherzustellen haben (Dozierende gemäss Art. 49 UniV, Oberassistierende und Oberärzteschaft, leitende Ärzte und Ärztinnen), können weiterhin grundsätzlich keinen Feriensaldo geltend machen (Art. 96). Der jährliche Feriensaldo muss demnach stets vollständig bezogen werden. Neu besteht jetzt die Möglichkeit, maximal einen Jahresferiensaldo (Jahresanspruch unter Berücksichtigung allfälliger Ferienkürzungen sowie des Mindestbezugs) auf das Folgejahr zu übertragen, wenn die Ferien tatsächlich nicht bezogen werden konnten (z.B. wegen Krankheit, Unfall oder dienstlicher Gründe vor allem in Dienstleistungsbetrieben). Im Folgejahr muss dieser Saldo dann aber vollumfänglich bezogen werden, ansonsten er entschädigungslos verfällt. Bei Austritt kann ein solcher Saldo ausnahmsweise abgegolten werden.

Freundliche Grüsse

Barbara Engel
Leiterin Personalabteilung

Kontakt: info.pers@unibe.ch

Salary measures and amended conditions of employment as of January 1, 2023

Dear Sir or Madam,

We would like to inform you of various changes as of January 1, 2023:

Salary increase in 2023

As of January 1, 2023, **1.5%** of the salary total will be available for individual salary increases. These funds can be used to reward the performance assessed in the employee appraisal. With an automatic salary increase (e.g. as a lecturer), you will receive three additional salary levels in 2023.

In addition, as a result of the resolution of the Cantonal Parliament, all employees will receive **0.5%** to compensate for inflation. The 2023 salary class table will be adjusted accordingly.

Adjusted insurance deductions

The deduction for non-occupational accident insurance has increased slightly from 0.339% to **0.340%**. What is referred to as the solidarity percentage of unemployment insurance (ALV) on high salary components expires at the end of 2022. This means that the additional ALV employee deduction of 0.5% on salary components of more than CHF 148.200 will no longer apply in the new year. The deduction for employee unemployment insurance contributions on salary components up to CHF 148.200 remains unchanged at **1.1%** in 2023.

Partial revision of the Personnel Regulations as of January 1, 2023 – key changes

As of the new year, the following working time regulations, among other things, will change:

- You will now have to plan your vacation so that you will be away for two weeks at a time at least once a year.
- Now, only short leave of up to one working day can be granted for your own wedding and a change of residence. But up to ten days per year (three days per occasion) can now be granted for the care of sick or injured children and other close family members.
- On days on which you record doctor's or dentist's appointments and therapeutic treatments as part of your working hours, the target working hours may no longer be exceeded.

Total revision of the University's Employment Regulations as of January 1, 2023 – key changes

- In the event of maternity in qualifying positions: The Employment Regulations now provide for the right to an extension of employment by the duration of maternity leave, provided that this does not exceed the maximum duration of employment in accordance with UniV.
- Assistant physicians in human, dental and veterinary medicine, as well as scientific assistants, are still exempt from the obligation to record their working hours and do not have a long-term account. In the future, however, they will no longer have to ensure that they take their vacation on their own responsibility; instead, their superiors will have to plan their vacation time accordingly. If the vacation cannot be taken by the time the employee leaves the company, the remaining amount (minus the minimum requirement) must be paid out.
- Persons who are responsible for ensuring that vacation is taken on their own responsibility (lecturers in accordance with Art. 49 UniV, senior assistants and senior physicians) are still unable to claim vacation balance (Art. 96). The annual vacation balance must therefore always be used in full. It is now possible to carry over a maximum of one annual vacation balance (annual entitlement, taking into account any vacation reductions and the minimum entitlement) to the following year if the holiday could not actually be taken (e.g. due to illness, accident or work-related reasons, especially in service companies). However, this balance must then be drawn in full in the following year, otherwise it will expire without compensation. In the event that an employee leaves, this kind of balance may be settled by way of exception.

Kind regards

Barbara Engel
Head of Human Resources

contact: info.pers@unibe.ch

Mesures salariales et modification des conditions d'engagement au 1^{er} janvier 2023

Mesdames, Messieurs,

Nous vous informons de divers changements qui interviendront le 1^{er} janvier 2023 :

Progression du traitement 2023

Au 1^{er} janvier 2023, **1,5 %** de la masse salariale sera disponible pour les augmentations de traitement individuelles. Ces fonds permettront de récompenser les prestations évaluées lors de l'entretien d'évaluation périodique (EEP). En cas d'augmentation de salaire automatique (p. ex. pour les postes d'enseignant·e), vous bénéficierez de trois échelons de traitement supplémentaires en 2023.

En outre, conformément à la décision du Grand Conseil, tous les collaboratrices et collaborateurs recevront **0,5 %** au titre de la compensation du renchérissement. La grille des traitements 2023 sera adaptée en conséquence.

Évolution des déductions d'assurance

La déduction pour l'assurance-accidents non professionnels va légèrement augmenter, passant de 0,339 % à **0,340 %**. Le « pour-cent de solidarité » de l'assurance-chômage (AC) prélevé sur les tranches de salaire supérieures expirera fin 2022. La déduction AC supplémentaire des salarié·e·s de 0,5 % sur les tranches de salaires supérieures à 148 200 francs sera par conséquent supprimée. La déduction pour les cotisations AC dues par les salarié·e·s sur les tranches de salaires jusqu'à 148 200 francs restera inchangée à **1,1 %** en 2023.

Révision partielle de l'ordonnance sur le personnel au 1^{er} janvier 2023 – Principaux changements

À partir de l'année prochaine, les dispositions relatives au temps de travail suivantes seront notamment modifiées :

- Désormais, vous devrez planifier vos vacances de manière à être en congé au moins une fois par an pendant deux semaines d'affilée.
- Pour votre propre mariage et en cas de déménagement, seul un congé de courte durée d'un jour ouvrable maximum pourra désormais être accordé. En revanche, jusqu'à dix jours de congé par an (trois jours par événement) pourront désormais être accordés pour la garde d'enfants et d'autres membres de la famille proche malades ou accidentés.
- Les jours où vous saisissez des consultations chez le médecin ou le dentiste ainsi que des traitements thérapeutiques dans votre temps de travail, le temps de travail théorique ne doit plus être dépassé.

Révision totale du règlement d'engagement de l'université au 1^{er} janvier 2023 – Principaux changements

- En cas de maternité dans des fonctions qualifiantes, le règlement d'engagement prévoit désormais le droit de prolonger l'engagement de la durée du congé de maternité dans la mesure où la durée maximale d'engagement prévue par l'Uni n'est pas dépassée.
- Les assistantes et assistants en médecine humaine, dentaire et vétérinaire ainsi que les assistantes et assistants scientifiques restent exemptés de l'obligation de saisie du temps de travail et ne tiennent pas de compte épargne-temps. À l'avenir, ils ne devront toutefois plus veiller eux-mêmes à la prise de leurs congés. Les supérieur·e·s hiérarchiques devront planifier leurs congés en conséquence. Si les congés ne peuvent pas être pris avant le départ de l'université, le solde (déduction faite du droit minimal) doit être rémunéré.
- En principe, les personnes qui doivent veiller eux-mêmes à la prise de leurs congés (enseignant·e·s selon l'art. 49 Uni, maîtres-assistant·e·s, chef·fe·s de clinique, médecins chef·fe·s) ne peuvent toujours pas

faire valoir de solde de vacances (art. 96). Le solde annuel de vacances doit donc toujours être intégralement pris. Désormais, il est possible de reporter à l'année suivante au maximum un solde annuel de vacances (droit annuel compte tenu des éventuelles réductions de vacances et du droit minimal) si les congés n'ont pas pu être pris (p. ex. pour cause de maladie ou d'accident ou des motifs de service, notamment dans les entreprises de services). L'année suivante, ce solde doit toutefois être intégralement pris, faute de quoi il devient caduc sans indemnisation. En cas de départ, ce solde pourra être rémunéré à titre exceptionnel.

Meilleures salutations

Barbara Engel
Responsable des ressources humaines

contact: info.pers@unibe.ch