



Evaluation Vertrauensarbeitszeit (VAZ)

Bericht in Umsetzung von Art. T3-1 Übergangsbestimmungen der Änderung des Personalgesetzes vom 7. März 2018

Bericht des Regierungsrates

Datum RR-Sitzung:	23. August 2023
Geschäftsnummer:	2017.FINPA.1391
Direktion:	Finanzdirektion
Klassifizierung:	Nicht klassifiziert

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....2

1. Ausgangslage.....3

2. Evaluation Vertrauensarbeitszeit3

2.1 Vorgehen.....3

2.2 Auswertungsergebnisse.....4

3. Fazit des Regierungsrates4

3.1 Anpassung der Modalitäten5

3.2 Verbindliche Ausweitung der Vertrauensarbeitszeit6

3.3 Arbeitsbelastung und Gesundheitsschutz8

3.4 Projektbezogene Auswertung der Arbeitszeit.....9

4. Finanzielle Auswirkungen.....9

5. Haltung der Justizleitung und der Personalverbände9

6. Weiteres Vorgehen.....10

1. Ausgangslage

Mit der Revision des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01) wurde per 1. Januar 2020 für ausgewählte Funktionen der Kantonsverwaltung und der Justiz die Vertrauensarbeitszeit (VAZ) eingeführt (Art. 57a). In den Übergangsbestimmungen hat der Grosse Rat den Regierungsrat beauftragt, innerhalb von drei Jahren ab Inkrafttreten der VAZ die Auswirkungen von Art. 57a auf die betroffenen Funktionen zu evaluieren und ihm einen Bericht zu unterbreiten. Der Bericht soll ebenfalls einen Antrag über eine allfällige Erweiterung des Anwendungsbereichs der VAZ auf weitere Funktionen oder Gehaltsklassen beinhalten (Art. T3-1 PG).

Die Konditionen und der Kreis der Betroffenen sind in Art. 57a PG und Art. 136d ff. der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV; BSG 153.011.1) festgelegt. Die Funktionen sind abschliessend bestimmt:

- Staatsschreiber/-in und Vizestaatsschreiber/-innen
- Generalsekretärinnen und Generalsekretäre und Stellvertreter/-innen
- Amtsvorsteher/-innen
- Polizeikommandant/-in
- Präsidentinnen und Präsidenten des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts und deren hauptamtliche Richter/-innen
- Regierungsstatthalter/-innen
- Präsidentinnen und Präsidenten der KESB
- Generalstaatsanwalt/-anwältin und Stellvertreter/-innen
- Stabschef/-in der Justizleitung
- Stabschef/-in der Generalstaatsanwaltschaft
- Leitende Staatsanwältinnen und Staatsanwälte
- Leitende/r Jugendanwalt/-anwältin
- Vorsteher/-in der Finanzkontrolle
- Generalsekretär/-in des Grossen Rates
- Beauftragte/r für Datenschutz.

Zurzeit arbeiten rund 150 Kadermitarbeitende mit dem VAZ-Modell. Damit entfällt für sie die Erfassung der Arbeitszeit. Lediglich Absenzen wie z. B. Ferientage müssen erfasst werden. Allfällige Mehrarbeit wird wahlweise mit zwei der drei nachfolgenden Leistungen kompensiert:

- a) eine jährliche Entschädigung in Form einer Vergütung in der Höhe von drei Prozent des Bruttojahresgehalts,
- b) eine jährliche Entschädigung in Form von fünf Ausgleichstagen,
- c) einen zusätzlichen Sparbeitrag des Arbeitgebers von drei Prozent des versicherten Verdienstes an ihr Vorsorgeguthaben.

Alle dem VAZ-Modell unterstellten Mitarbeitenden erhalten ausserdem den maximalen Ferienanspruch von 33 Tagen.

2. Evaluation Vertrauensarbeitszeit

2.1 Vorgehen

Als Grundlage für den Bericht an den Grossen Rat hat das Personalamt vom 5. bis 22. September 2022 bei den betroffenen Kaderpersonen eine Umfrage zur VAZ durchgeführt. Ziel dieser

Umfrage war es, die Erfahrungen und Erkenntnisse mit diesem Arbeitszeitmodell zu ermitteln und zu eruieren, ob die Modalitäten im Zusammenhang mit der VAZ stimmig sind oder angepasst werden sollten. Die Online-Befragung konnte sowohl in deutscher als auch in französischer Sprache ausgefüllt werden. Um die Aussagekraft der Ergebnisse zu steigern, wurden die Kaderpersonen gebeten, jede Antwort im dafür vorgesehenen Kommentarfeld zu kommentieren. Von den 147 kontaktierten Kaderpersonen haben 140 Personen geantwortet. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 95 Prozent¹. Dank des hohen Rücklaufs haben die Ergebnisse eine hohe Aussagekraft und geben die repräsentative Meinung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder.

2.2 Auswertungsergebnisse

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass grundsätzlich eine relativ hohe Zufriedenheit mit dem Modell der VAZ besteht und gemäss den Umfrageteilnehmenden keine grundlegenden Anpassungen bei den Modalitäten notwendig sind. Die detaillierten Umfrageergebnisse können dem Auswertungsbericht vom 25. Oktober 2022 (vgl. Beilage) entnommen werden. Der verwendete Fragebogen ist im Anhang des Auswertungsberichts zu finden.

Die Auswertungsergebnisse werden nachfolgend in verkürzter Form wiedergegeben.

- Die Mehrheit der teilnehmenden Kaderpersonen ist mit dem Arbeitszeitmodell sehr (31 Prozent) oder eher (39 Prozent) zufrieden. 19 Prozent sind eher nicht zufrieden und 4 Prozent gar nicht zufrieden. 7 Prozent haben die Frage nicht beantwortet.
- Die Arbeitsmotivation wurde durch die Einführung der VAZ grossmehrheitlich nicht (71 Prozent) oder positiv (19 Prozent) beeinflusst. Rund 10 Prozent der Befragten geben an, dass die VAZ ihre Arbeitsmotivation negativ beeinflusst hat.
- 88 Prozent der Befragten erachten das VAZ-Modell als ausreichend flexibel, 10 Prozent als nicht ausreichend flexibel. 2 Prozent haben die Frage nicht beantwortet.
- Die Mehrheit der befragten Kaderpersonen (61 Prozent) erachtet die Entschädigung für allfällige Mehrarbeit als angemessen. Gut ein Drittel der Befragten (36 Prozent) erachtet die Entschädigung jedoch als nicht ausreichend. Insbesondere bei Teilzeit arbeitenden Kaderpersonen führen angeordnete bzw. betrieblich notwendige Arbeitseinsätze an Wochenenden, Feiertagen oder an normalerweise freien Tagen zu Mehrarbeit, die mit den geltenden Regelungen nicht genügend berücksichtigt wird. 3 Prozent haben die Frage nicht beantwortet.
- Bei der Frage einer möglichen Ausweitung der VAZ auf weitere Funktionen oder Gehaltsklassen sind die Befragten geteilter Meinung: Rund 44 Prozent sprechen sich gegen und rund 46 Prozent für eine Ausweitung aus. 10 Prozent haben die Frage nicht beantwortet.
- Im Weiteren zeigte die Umfrage, dass punktuell die nötige Vertrauenskultur fehlt. Ausserdem dürfen der Gesundheitsschutz und die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden nicht vernachlässigt werden. Der Kanton Bern müsse in diesen Bereichen seine Fürsorgepflicht als Arbeitgeber wahrnehmen.

3. Fazit des Regierungsrates

Gestützt auf die Ergebnisse der Umfrage erkennt der Regierungsrat Optimierungspotenzial bei den Kompensationsmöglichkeiten (vgl. Ziffer 3.1). Ausserdem spricht sich der Regierungsrat aufgrund der geäusserten mehrheitlich positiven Erfahrungen für eine Ausweitung der VAZ auf

¹ Die Nettorücklaufquote (alle Fragen wurden beantwortet) betrug 88%.

ausgewählte Funktionen in den Gehaltsklassen (GK) 25 bis 28 aus (vgl. Ziffer 3.2). Der Regierungsrat bekräftigt zudem, dass dem Gesundheitsschutz auch mit dem VAZ-Modell ausreichend Beachtung zu schenken ist (vgl. Ziffer 3.3).

3.1 Anpassung der Modalitäten

Mit dem Modell der VAZ entfällt die Erfassung der Arbeitszeit. Die Kompensation von Mehrarbeit ist grundsätzlich nicht möglich. Freie Tage sind auf einen Ferien- oder Ausgleichstag zu buchen. Grundsätzlich gilt, dass ausserordentliche Einsätze auf dieser Stufe erwartet werden dürfen und im Gehalt sowie in den zusätzlichen Leistungen für Kaderpersonen mit VAZ inbegriffen sind. Die Evaluation zeigte jedoch, dass zusätzliche, angeordnete Mehrarbeit an üblicherweise freien Tagen insbesondere bei Teilzeit arbeitenden Kaderpersonen zu unbefriedigenden Situationen führt.

Der Regierungsrat will indessen keine zusätzlichen Ausgleichstage reglementarisch schaffen. Hingegen will er eine grössere Flexibilität hinsichtlich der Kompensationsmöglichkeiten bieten. Betrieblich notwendige Arbeitseinsätze an Wochenenden, Feiertagen oder normalerweise freien Tagen sollen kompensiert werden können, ohne dafür einen Ferien- oder Ausgleichstag einsetzen zu müssen. Es liegt im Ermessen der Kaderperson, diese Mehrarbeit zu kompensieren. Die Regelung gilt explizit nur für betrieblich notwendige Arbeitseinsätze (z. B. bei Wahlen/Abstimmungen, während den Sessionen, bei ausserordentlichen Naturereignissen). Sie gilt nicht für Wochenendarbeit aufgrund vorübergehend hoher Arbeitslast.

Dem Kanton Bern ist die Förderung von Teilzeitarbeit, auch auf Kaderstufe, ein wichtiges Anliegen. Attraktive Anstellungsbedingungen sind zur Gewinnung und Haltung von Fachkräften essentiell. Die eigenverantwortliche Kompensation zusätzlicher, zwingender Arbeitseinsätze soll deshalb möglich sein. Diese Anpassung bedeutet insbesondere für Teilzeit arbeitende Kaderpersonen eine Verbesserung zur heutigen Situation und soll die Zufriedenheit der Kaderpersonen mit dem Arbeitszeitmodell der VAZ weiter erhöhen und zu einer guten Work-Life-Balance beitragen. Die Umsetzung ist ohne Anpassung der Personalverordnung möglich. Die neue Praxis wird im Merkblatt zur Vertrauensarbeitszeit (Stand vom 18. Dezember 2019) aufgenommen und Ziffer 11 des Merkblattes wird aktualisiert:

Neue Ziffer: Kompensation von Mehrarbeit aufgrund betrieblich notwendiger Arbeitseinsätze an freien Tagen

Mit dem Modell der Vertrauensarbeitszeit ist die Kompensation von Mehrarbeit grundsätzlich nicht möglich. Freie Tage sind auf einen Ferien- oder Ausgleichstag zu buchen. Eine Ausnahme bilden angeordnete bzw. betrieblich notwendige Arbeitseinsätze an Wochenenden, Feiertagen oder üblicherweise freien Tagen von Teilzeitmitarbeiterinnen und Teilzeitmitarbeitern. Es liegt im Ermessen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters mit Vertrauensarbeitszeit, diese Mehrarbeit zu kompensieren ohne einen Ferien- oder Ausgleichstag dafür einzusetzen. Allfällige Wochenendarbeit aufgrund vorübergehend hoher Arbeitslast fällt nicht unter diese Regelung. Diese Mehrarbeit ist mit der Entschädigung gemäss Ziffer 6 abgedeckt.

Aktualisierung Ziffer 11: Wieso wurde die Option «Ausgleichstage» eingeführt?

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gilt auch unter dem Arbeitszeitmodell der Vertrauensarbeitszeit. Der Arbeitgeber hat mögliche Überbeanspruchungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vermeiden. Die Option «Ausgleichstage» kommt all denjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugute, welche anstelle einer höheren Vergütung mehr freie Tage be-

vorzugen (z.B. Teilzeitmitarbeiterinnen und Teilzeitmitarbeiter mit Betreuungsaufgaben). ~~Darüber hinaus gehende zeitliche Kompensationsmöglichkeiten wie etwa der «Aufbau» zusätzlicher «Ausgleichstage» sind jedoch gesetzlich nicht vorgesehen und somit nicht möglich.~~

Tabelle 1: Anpassungen im Merkblatt Vertrauensarbeitszeit

Weitere Anpassungen der Modalitäten sind aufgrund der Umfrageresultate nicht erforderlich. Vereinzelt wurde in der Umfrage eingebracht, dass für Kaderpersonen, die aufgrund ihres Alters bereits 33 Tage Ferien beziehen, alle drei Wahlkomponenten als Entschädigung zum Zuge kommen sollten. Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Vergleich zu jüngeren Personen höher eingestuft und erhalten somit einen höheren Lohn. Die Entschädigung in Form einer prozentualen Zulage des Gehalts ist deshalb für ältere Kaderpersonen vorteilhafter. Sie erhalten eine höhere Entschädigung als ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Der vereinzelt empfundene «Nachteil» bei den Anzahl Ferientagen gleicht sich somit aus.

3.2 Verbindliche Ausweitung der Vertrauensarbeitszeit

Im Jahr 2016 forderte die Finanzkommission basierend auf den vom Grossen Rat überwiesenen Motionen 258-2009 Fuchs (Bern, SVP) und 287-2009 Kneubühler (Nidau, FDP) die verbindliche Einführung der VAZ für alle Mitarbeitenden in den GK 27-30 sowie die Prüfung einer freiwilligen Einführung der VAZ für alle Mitarbeitenden in den GK 24-26. Die VAZ wurde in der Folge im Rahmen der PG-Revision per 1. Januar 2020 für ausgewählte Funktionen in den GK 27-30 verbindlich eingeführt. Mit Art. 57a Abs. 3 PG wurde dem Regierungsrat die Möglichkeit eingeräumt, die VAZ zu einem späteren Zeitpunkt auf weitere Funktionen auszudehnen.

In der Privatwirtschaft, aber auch in bundesnahen Betrieben und der Bundesverwaltung ist die VAZ ein selbstverständliches Arbeitszeitmodell für Kadermitarbeitende. Die VAZ stärkt die Selbstverantwortung und fördert die Effizienz. Das Modell soll deshalb auch in der Kantonsverwaltung auf weitere Kaderfunktionen ausgeweitet werden. Dies nicht zuletzt auch aufgrund der mehrheitlich positiven Erfahrungen, wie die Umfrageergebnisse zeigen. Eine Ausweitung der VAZ entspricht auch der ursprünglichen Intention des Grossen Rates und ist in den in Ziffer 1 genannten Übergangsbestimmungen zur PG-Revision 2020 (Art. T3-1 PG) explizit erwähnt.

Die Einführung der VAZ stellt allerdings einen grösseren Einschnitt in die Anstellungsbedingungen der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. Die VAZ soll deshalb nach Ansicht des Regierungsrates auch in Zukunft auf Funktionen beschränkt werden, die über eine grosse Selbstständigkeit in der Aufgabenerfüllung verfügen und massgebliche Verantwortung bei der Gestaltung und Realisierung von Direktions- und Amtszielen tragen. Der Kanton Bern kennt heute einen funktionsbezogenen Geltungsbereich der VAZ (im Gegensatz zur Bundesverwaltung, die einen Geltungsbereich nach Lohnklassen definiert hat). Dieser Ansatz soll bei der Ausweitung der VAZ weitergeführt werden.

Die VAZ soll demnach auf ausgewählte Funktionen der zweiten Hierarchiestufe mit **sehr grossem Handlungsspielraum und einer umfassenden Ergebnis- und Führungsverantwortung**, i.d.R. Mitglieder der Geschäftsleitung eines Amtes oder Führungsfunktionen einer vergleichbaren Organisationseinheit, verbindlich ausgeweitet werden. Die **verbindliche Ausweitung** der Vertrauensarbeitszeit betrifft zirka 160 Personen in den folgenden Funktionen:

Gehaltsklasse (GK)	Funktionsbezeichnung
28	Chefin/Chef Kriminalabteilung Polizei
28	Stv. Polizeikommandantin/Stv. Polizeikommandant
27	Abteilungsleitung 4
27	Abteilungsvorsteherin/Abteilungsvorsteher Ia Polizei
27	Direktorin/Direktor Anstalt I
27	Finanzplanerin/Finanzplaner
27	Generalsekretärin/Generalsekretär des Ober-/Verwaltungsgerichts
26	Abteilungsleitung 3
26	Abteilungsvorsteherin/Abteilungsvorsteher I Polizei
26	Beauftragte/Beauftragter für kirchliche und religiöse Angelegenheiten
26	Direktorin/Direktor Anstalt II
26	Direktorin/Direktor INFORAMA
26	Geschäftsleiterin/Geschäftsleiter der Grundbuchverwaltung
26	Leiterin/Leiter Finanzen Ia (neu: Leitung Finanzen/Controlling 6)
26	Leitung Recht Direktion 1
26	Gesamtleiterin/Gesamtleiter Pädagogisches Zentrum für Hören und Sprache Münchenbuchsee
26	Vorsteherin/Vorsteher eines regionalen Betreibungs- und Konkursamts
25	Abteilungsleitung 2
25	Direktorin/Direktor Anstalt III
25	Fischereiinspektorin/Fischereiinspektor
25	HR-Leiterin/HR-Leiter I (neu: HR-Leitung Direktion 3)
25	Jagdinspektorin/Jagdinspektor
25	Leiterin/Leiter Abteilung Naturförderung
25	Leiterin/Leiter Finanzen I (neu: Leitung Finanzen/Controlling 5)
25	Leiterin/Leiter Verkehrsprüfzentrum I
25	Gesamtleiterin/Gesamtleiter Schulheim
25	Vorsteherin/Vorsteher der Kantonalen Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Tabelle 2: Ausweitung der VAZ auf weitere Funktionen

Analog der bestehenden Regelung erfolgt eine eindeutige Zuweisung des Arbeitsmodells der VAZ zu einer bestimmten Funktion (Bezeichnung der Funktion im Anhang 1 der PV mit «*»). Es werden nur Funktionen mit grossem Handlungsspielraum und entsprechender Verantwortung einbezogen. Die Grenzziehung bei der GK 25 bewirkt, dass in GK 24 eingereihte Abteilungsleitende der zweiten Hierarchiestufe nicht mit VAZ arbeiten, was zu einer Ungleichbehandlung innerhalb einer Geschäftsleitung führen kann. Würde die Funktion «Abteilungsleitung 1» in GK 24 ebenfalls miteinbezogen, kämen rund 120 Personen zusätzlich dazu.

Geprüfte, aber verworfene Varianten

Verbindliche Ausweitung auf alle Funktionen in GK 24-26:

Zusätzlich betroffen wären rund 460 Personen. Alle Funktionen in der gleichen GK würden gleichbehandelt. Allerdings wären auch Mitarbeitende der dritten Hierarchiestufe sowie Mitarbeitende ohne sehr grossen Handlungsspielraum betroffen. Dies könnte zu Demotivation führen und die Bereitschaft, Zusatzaufgaben zu übernehmen (z. B. Mitgliedschaft in Arbeitsgruppen) könnte sich verringern. In der Regel ist auf dieser Stufe der Führungsanteil kleiner als die Sachbearbeitungsaufgaben und die Delegation von Aufgaben kaum möglich. Ausserdem

würde dies zu einem inkonsistenten Modell führen: Etliche Mitarbeitende in den GK 27-30 sind heute nicht der VAZ unterstellt, insbesondere Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte. Eine Weiterführung dieser Ausnahmen² bei gleichzeitiger Ausweitung der VAZ auf sämtliche Mitarbeitenden in den tieferen GK 24-26 ist nicht haltbar. Die Variante entspricht nicht dem bisherigen, bewährten Modell des funktionsbezogenen Geltungsbereichs der VAZ.

Verbindliche Ausweitung auf alle Funktionen in GK 24-30:

Die Ausweitung würde zusätzlich 700 Personen betreffen. Funktionen in der gleichen GK würden gleichbehandelt. Die Variante hat die gleichen Nachteile wie oben beschrieben, mit Ausnahme der Inkonsistenz. Auch die erwähnten, bisher ausgeklammerten Justizfunktionen wären betroffen.

Freiwillige Ausweitung der VAZ (Mitarbeitende können zwischen dem Modell der VAZ oder dem Modell der Jahresarbeitszeit frei wählen):

In der Bundesverwaltung können Angestellte der Lohnklassen 18-29 Vertrauensarbeitszeit mit ihren Vorgesetzten vereinbaren (Art. 64b Abs. 3 BPV). Auch die Kantone Basel-Stadt und Luzern kennen eine entsprechende Regelung für tiefere Lohnklassen. Da die Umsetzung dezentral in den Departementen und Dienststellen erfolgt, sind zentral keine Informationen bzgl. Mengengerüst oder Erfahrungsberichte verfügbar. Die Bundesverwaltung stellt eine steigende Tendenz zur Vertrauensarbeitszeit fest. Der Regierungsrat lehnt eine freiwillige Einführung der VAZ ab. Unterschiedliche Regelungen können zu Unstimmigkeiten im Team führen und würden das System komplizierter machen. Ausserdem sind bei einer freiwilligen Einführung der VAZ Fehlanreize nicht ausgeschlossen. Mitarbeitende, die viel Mehrarbeit leisten, würden sich tendenziell gegen die VAZ entscheiden. Andere, die ihre Arbeit innerhalb der ordentlichen Arbeitszeit erledigen, könnten hingegen das Modell der VAZ wählen. Dies würde wegen der finanziellen Abgeltung zu Mehrkosten für den Kanton führen. Nach Ansicht des Regierungsrates ist es deshalb die Aufgabe des Arbeitgebers zu definieren, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der VAZ arbeiten und welche nicht.

3.3 Arbeitsbelastung und Gesundheitsschutz

Im Modell der VAZ steht die eigenverantwortliche Erledigung vereinbarter Aufgaben im Vordergrund. Die Arbeitszeit wird nicht erfasst. Im Gegenzug liegt es innerhalb des Arbeitszeitrahmens im Ermessen der Kaderperson, wie sie ihre Arbeitszeit auf den Tag und die Woche verteilt. Der Regierungsrat unterstützt die selbstverantwortliche Gestaltung der Arbeitszeit ausdrücklich. Die Regeln zur Arbeits- und Ruhezeit müssen aber nach wie vor eingehalten werden, d. h. auch bei selbstorganisierter Arbeit müssen die Kadermitarbeitenden und ihre Vorgesetzten den Gesundheitsschutz im Auge behalten. Die Arbeitsbelastung ist regelmässig zu prüfen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein wichtiges Anliegen für den Kanton Bern als Arbeitgeber.

² Begründung der Ausnahme (Justizleitung 2018): «Bei diesen Funktionen stehen die Strafverfolgung und die Rechtsprechung im Vordergrund. Die Führungsverantwortung, soweit diese überhaupt wahrgenommen wird, ist klein und im Vergleich zur Fallführung und –verantwortung im Kerngeschäft von untergeordneter Bedeutung. Die hochqualifizierte «Sachbearbeitungsarbeit» im Kerngeschäft ist durch den Falleingang und bei der Fallführung hauptsächlich fremdbestimmt. Eine selbständige Gestaltung der Arbeitszeit ist kaum gegeben. Für die VAZ eignen sich Funktionen mit Führungsverantwortung, die einen überwiegenden Teil ihrer Aufgaben selbständig steuern und über den wesentlichen Teil ihrer Arbeitszeit selbständig verfügen.»

3.4 Projektbezogene Auswertung der Arbeitszeit

Für Mitarbeitende mit VAZ entfällt die Erfassung der Arbeitszeit. Lediglich Absenzen wie z. B. Krankheit sind zu erfassen. Arbeitsstunden, die auf Projekte bezogen ausgewiesen und ausgewertet werden müssen, können wie bis anhin im Zeiterfassungstool erfasst werden. Bei den VAZ-Anstellungen ist die Berechnung des JAZ-Saldos deaktiviert, ansonsten funktioniert die Zeiterfassung gleich wie beim übrigen Personal. Die projektbezogenen Auswertungsmöglichkeiten sind somit sichergestellt.

4. Finanzielle Auswirkungen

Zur Berechnung der finanziellen Auswirkungen wurde bei der Einführung der VAZ für das oberste Kader von einer Mehrarbeit von 10 bis in Einzelfällen 20 Prozent ausgegangen, was etwa 20 bis 40 Tage Mehrarbeit pro Jahr entspricht. Weiter wurde davon ausgegangen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des mittleren Kaders weniger Mehrarbeit leisten. Eine Übersicht über die tatsächlich geleistete Mehrarbeit je Gehaltsklassenbereich ist zentral nicht verfügbar. Die nachstehende Kostenberechnung³ zeigt, dass die Ausdehnung der VAZ auf ausgewählte Funktionen in den GK 25-28 annähernd kostenneutral ausfallen würde, wenn von einer Schätzung von 10 Tagen Mehrarbeit im Jahr ausgegangen wird. Die Tabelle zeigt auch die kalkulatorischen Mehr- bzw. Minderkosten bei 5 oder 15 Tagen Mehrarbeit.

Ausweitung der VAZ auf Funktionen in den GK 25- 28	Kosten
Anzahl der betroffenen Mitarbeitenden: 160	
Total Bruttolöhne	26'200'000
Zulage 3% des Bruttolohns	786'000
Sozialversicherungsbeiträge 25%	196'500
Total Kosten Zulage	982'500
Total versicherte Löhne ⁴	22'300'000
Zusätzlicher Sparbeitrag von 3% der versicherten Löhne (ohne Zulage)	669'000
Total Kosten Zulage und Sparbeiträge	1'651'500
Annahme 10 Tage	1'545'600
Abzüglich Rückstellungsbedarf, welcher infolge VAZ entfällt ⁵	
Total Kosten pro Jahr	105'900
Annahme 5 Tage	772'800
Abzüglich Rückstellungsbedarf, welcher infolge VAZ entfällt	
Total Kosten pro Jahr	878'700
Annahme 15 Tage	2'318'400
Abzüglich Rückstellungsbedarf, welcher infolge VAZ entfällt	
Total Kosten pro Jahr	-666'900

Tabelle 3: Kostenberechnung: Zulage von 3% des Gehalts plus zusätzlicher PK-Sparbeitrag von 3%

5. Haltung der Justizleitung und der Personalverbände

Die Justizleitung begrüsst, dass die erstinstanzlichen Richterinnen und Richter sowie die Staatsanwältinnen und Staatsanwälte weiterhin von der VAZ ausgenommen sind und spricht sich gegen die vorgesehene Ausweitung der VAZ auf die Funktionen Generalsekretärin/Generalsekretär des Obergerichts und des Verwaltungsgerichts aus.

³ Gleiches Berechnungsschema wie im Vortrag zur PG-Revision 2020 (Kosten für die finanzielle Entschädigung werden den Rückstellungen, die infolge VAZ wegfallen, gegenübergestellt)

⁴ Bruttolöhne abzüglich Koordinationsabzug

⁵ Anzahl Tage*Sollarbeitszeit pro Tag*Stundenansatz*Anzahl Personen = 10*8.4*115*160

Die Personalverbände BSPV und VPOD lehnen die Ausweitung der VAZ auf weitere Funktionen ab, obwohl diese moderat ausfällt. Sie befürchten negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie auf die Attraktivität des Kantons Bern als Arbeitgeber; die Ausweitung der VAZ dürfte künftige Rekrutierungen erschweren. Die Kompensationsmöglichkeit von angeordneten Arbeitseinsätzen an freien Tagen wird begrüsst. Die Problematik der teilzeitarbeitenden Kaderpersonen wird dadurch entschärft. Für den BSPV enthält die Berechnung der finanziellen Auswirkungen zu viele Annahmen. Ausserdem zeige die Berechnung, dass der Kanton mit der VAZ sparen möchte.

6. Weiteres Vorgehen

Das Merkblatt Vertrauensarbeitszeit wird gemäss Ziffer 3.1 aktualisiert. Die Praxisänderung tritt per 1. September 2023 in Kraft.

Die VAZ soll spätestens per 1. Januar 2025 auf die ausgewählten Funktionen gemäss Ziffer 3.2 ausgeweitet werden. Die Ausweitung der VAZ ist verbindlich und wird mit einer Änderung des Anhangs 1 der PV umgesetzt. Analog dem bestehenden System werden die neu betroffenen Funktionen im Anhang 1 der PV entsprechend gekennzeichnet.

Die Finanzdirektion wird beauftragt, die Ausweitung des VAZ-Modells drei Jahre nach Einführung zu evaluieren und zuhanden des Regierungsrates einen Bericht zu verfassen.

Beilage

- Evaluation Vertrauensarbeitszeit (Auswertungsbericht vom 25. Oktober 2022)