



Parlamentarischer Vorstoss

Vorstoss-Nr.: 057-2025
Vorstossart: Motion
Richtlinienmotion: ☐
Geschäftsnummer: 2025.GRPARL.133

Eingereicht am: 12.03.2025

Fraktionsvorstoss: Nein
Vorstoss Ratsorgan: Nein
Eingereicht von: Eigenmann (Bern, Die Mitte) (Sprecher/in)
Kocher Hirt (Worben, SP)
Esseiva (Bern, FDP)
Beutler-Hohenberger (Gwatt, EVP)
Baumann (Münsingen, EDU)
Matti (Zweisimmen, Die Mitte)

Weitere Unterschriften: 0

Dringlichkeit verlangt: Nein
Dringlichkeit gewährt: Nein

RRB-Nr.: vom
Direktion: ...
Klassifizierung: Nicht klassifiziert
Antrag Regierungsrat: **Auswahl**

Anerkennung der Betreuungspflichten auch bei der Treueprämie

Der Regierungsrat wird wie folgt beauftragt:

1. Die Berechnungsgrundlage für die Treueprämie gemäss Artikel 95 Absatz 1 PV berücksichtigt ergänzend zur Dauer der Beschäftigung auch die Betreuungspflichten. Dazu orientiert sich die Berechnungsgrundlage für die Treueprämie für Kantonsangestellte mit Betreuungspflichten neu am höchsten Beschäftigungsgrad während der für die Treueprämie relevanten Dienstjahre (10 Jahre, 15 Jahre usw.).
2. Der Regierungsrat regelt die genaue Ausgestaltung, damit beim Bezug der Treueprämie als bezahlten Urlaub auch bei tiefprozentigen Angestellten der Betrieb weiterhin sichergestellt ist.

Begründung:

Elternzeit sollte für die Berechnung der Treueprämie nicht als Reduktion des Beschäftigungsgrads gewertet, sondern als Erwerbstätigkeit anerkannt werden. Dies würde der Tatsache Rechnung tragen, dass Mitarbeitende auch während einer familienbedingten Auszeit dem Unternehmen treu bleiben und nach der Elternzeit oft wieder in ein höheres Pensum zurückkehren.

Derzeit wird die Treueprämie für 10 Dienstjahre auf Basis des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads der letzten fünf Jahre berechnet. Dies führt insbesondere für Mitarbeitende, die aufgrund von familiären Verpflichtungen – insbesondere Mutterschaft – ihr Arbeitspensum temporär reduzieren, zu einer unverhältnismässigen und ungerechten Kürzung der Treueprämie.

Die aktuelle Regelung benachteiligt insbesondere junge Frauen im reproduktionsfähigen Alter. Sie starten ihre Karriere beim Kanton oft als Vollzeitangestellte, reduzieren aber ihr Pensum zu gegebener Zeit aufgrund von Schwangerschaft und Elternschaft. Da für die Berechnung der 10-Jahres-Treueprämie nur das Pensum der letzten fünf Jahre herangezogen wird, sind junge Frauen besonders benachteiligt.

Ein reales Beispiel: Eine gut ausgebildete engagierte Mitarbeiterin arbeitet seit zehn Jahren beim Kanton. Innerhalb dieser Zeit bekam sie drei Kinder und reduzierte ihr Pensum zeitweise. Obwohl ihre Loyalität und langfristige Betriebszugehörigkeit unbestritten sind, fällt ihre Treueprämie aufgrund der aktuellen Berechnungsmethode niedriger aus als bei ihren männlichen Kollegen, da Männer trotz Betreuungspflichten ihr Pensum nach wie vor seltener reduzieren.

Auch wenn es sich nur um kleine Beträge handelt, ist doch die symbolische Anerkennung riesig. Die Treueprämie soll die Betriebszugehörigkeit und Loyalität belohnen. Es ist nicht sachgerecht, Mitarbeitende zu benachteiligen, die dem Unternehmen über viele Jahre hinweg treu geblieben sind, jedoch aufgrund familiärer Verpflichtungen ihr Pensum vorübergehend reduziert haben. Eine gerechtere Berechnungsgrundlage würde dazu beitragen, diese strukturellen Ungleichheiten abzubauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv zu fördern.

Viele Unternehmen und Institutionen setzen sich aktiv für familienfreundliche Arbeitsbedingungen ein. Eine Anpassung der Treueprämienregelung würde dazu beitragen, dieses Engagement glaubwürdig umzusetzen und Frauen sowie Männer in Elternzeiten nicht finanziell zu benachteiligen.

In einer Zeit, in der flexible Arbeitsmodelle und Teilzeitarbeit zunehmend an Bedeutung gewinnen, ist es essenziell, dass auch finanzielle Anerkennungen wie Treueprämien an moderne Arbeitsrealitäten angepasst werden.

Verteiler

– Grosser Rat