



Parlamentarischer Vorstoss

Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.:	037-2023
Vorstossart:	Motion
Richtlinienmotion:	☒
Geschäftsnummer:	2023.RRGR.59
Eingereicht am:	06.03.2023
Fraktionsvorstoss:	Ja
Kommissionsvorstoss:	Nein
Eingereicht von:	SP-JUSO (Stampfli, Wabern) (Sprecher/in) SP-JUSO (Zryd, Magglingen)
Weitere Unterschriften:	0
Dringlichkeit verlangt:	Nein
Dringlichkeit gewährt:	
RRB-Nr.:	1023/2023 vom 13. September 2023
Direktion:	Finanzdirektion
Klassifizierung:	Nicht klassifiziert
Antrag Regierungsrat:	Ablehnung

Einführung der 38-Stundenwoche

Der Regierungsrat wird beauftragt, die wöchentliche Arbeitszeit für Kantonsangestellte sowie von Angestellten in Betrieben mit Leistungsauftrag und in subventionierten Betrieben auf 38 Stunden zu reduzieren. Die Kürzung der Wochenarbeitszeit erfolgt bei gleichem Lohn und mit den dafür notwendigen zusätzlichen Stellen.

Begründung:

In immer mehr Staaten und Unternehmen wird die Reduktion der Arbeitswochenzeit ausprobiert. Island testete schon zwischen 2015 und 2019 eine 4-Tage-Woche und führte aufgrund der guten Erfahrung ab 2021 die 35-Stundenwoche für alle ein. In Grossbritannien testeten 2022 ganz viele Unternehmen freiwillig in einem Pilotprojekt die 4-Tage-Woche; die meisten von ihnen behalten die Reduktion aufgrund der positiven Ergebnisse nun definitiv bei. Auch im Kanton Bern gibt es Unternehmen, welche die Wochenarbeitszeit bei gleichem Lohn reduzieren. Ganz aktuell testet das Könizer Malergeschäft «Simu dr Maler» die 4-Tagewoche. Die Siloah-Gruppe hat im Juli 2022 anstatt der 42-Stunden- eine 40-Stunden-Woche eingeführt. Ab 2024 soll die Arbeitszeit dann auf 38 Stunden pro Woche sinken. Und bei der Spiezer SH Elektro Telematik GmbH gilt ab September 2022 sogar die 35-Stundenwoche.

Die vielfältigen Erfahrungen zeigen, dass sowohl die Angestellten als auch die Unternehmen von einer Arbeitszeitreduktion profitieren. Bei den Mitarbeitenden nimmt der Arbeitsstress ab, was sich positiv auf die Gesundheit und die Zufriedenheit auswirkt. Die kürzere Arbeitszeit führt zudem zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ganz allgemein zu einer gesteigerten Work-Life-Balance. Auf der anderen Seite profitieren die Unternehmen von zufriedenen Mitarbeitenden, was sich positiv auf die Produktivität auswirkt. In den Zeiten des akuten

Fachkräftemangels sind fortschrittliche Arbeitsbedingungen und eine gute Work-Life-Balance ein wichtiger Standortvorteil.

Auch der Kanton Bern ist als Arbeitgeber vom Fachkräftemangel betroffen und muss sich auf dem Arbeitsmarkt durchsetzen können. Ergreift der Kanton Bern nicht rechtzeitig Massnahmen, so wird er in Zukunft grosse Probleme haben, qualifiziertes Personal zu finden, aber auch das bestehende zu halten. Zudem hat der Kanton Bern als Arbeitgeber eine Vorbildfunktion. Umso mehr ist es in seinem Sinn, dass seine Mitarbeitenden glücklich sind und eine gute Work-Life-Balance haben. Deshalb soll der Kanton Bern für seine Mitarbeitenden die 38-Stundenwoche bei gleichem Lohn einführen.

Antwort des Regierungsrates

Bei der vorliegenden Motion handelt es sich um eine Motion im abschliessenden Zuständigkeitsbereich des Regierungsrates (Richtlinienmotion), da ihre Umsetzung die Personalverordnung betrifft und somit in der Verordnungskompetenz des Regierungsrates liegt (Art. 88 Abs. 2 KV sowie Art. 57 Abs. 1 PG). Der Regierungsrat hat bei Richtlinienmotionen einen relativ grossen Spielraum hinsichtlich des Grades der Zielerreichung, der einzusetzenden Mittel und der weiteren Modalitäten bei der Erfüllung des Auftrages, und die Entscheidungsverantwortung bleibt beim Regierungsrat.

Betriebe mit Leistungsauftrag und subventionierte Betriebe, welche nicht dem kantonalen Personalrecht unterstehen, sind eigenständige Arbeitgeber, welche die wöchentliche Arbeitszeit selber festlegen. Die Antwort des Regierungsrates bezieht sich deshalb nur auf das Kantonspersonal sowie auf das Personal derjenigen Betriebe, die dem kantonalen Personalrecht unterstehen.

Wie private und andere öffentliche Arbeitgeber ist auch der Kanton Bern vom Fachkräftemangel betroffen. Der Regierungsrat geht mit den Motionären einig, dass in dieser Situation fortschrittliche Anstellungsbedingungen sowie eine gute Work-Life-Balance zur Stärkung der Arbeitgeberposition beitragen können. Hingegen stellt er in Frage, ob durch die Einführung der 38-Stundenwoche der Arbeitsstress der Mitarbeitenden, wie von den Motionären erklärt, abnehmen würde.

Eine Arbeitszeitreduktion muss kompensiert werden. Dies kann durch Produktivitätssteigerungen oder Personalaufstockungen erfolgen. Angesichts des Fachkräftemangels ist fraglich, ob das zusätzlich benötigte, geeignete Personal auf dem Arbeitsmarkt gefunden werden kann. Da die anfallenden Arbeiten erledigt werden müssen, würde durch die Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit die Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden zunehmen. Diese ist heute bereits hoch. In der Personalbefragung 2022 haben die Antwortenden die Arbeitsbelastung deutlich kritischer beurteilt als noch im Jahr 2019. Sie fühlen sich häufig überlastet. Im Vergleich zu 2019 ebenfalls tiefer bewertet wurden die Fragen, ob im Team genügend Mitarbeitende zur Bewältigung der Arbeit zur Verfügung stehen und ob genügend Zeit zur Erledigung der Arbeit vorhanden ist. Eine Arbeitszeitreduktion würde die heutige Situation verschärfen.

Eine Kürzung der Wochenarbeitszeit von 42 auf 38 Stunden würde für die dafür notwendigen zusätzlichen Stellen wiederkehrende Kosten in der Höhe von jährlich 140 Millionen Franken verursachen. Dies unter der Annahme, dass der Kapazitätsverlust von 10 Prozent vollumfänglich durch zusätzliches Personal aufgefangen würde (Maximalvariante). Der Regierungsrat geht jedoch davon aus, dass ein Teil dieser Mehrkosten durch Effizienzgewinne kompensiert werden könnte. Würden einzig in den 24 Stunden-Betrieben der Sicherheitsdirektion zusätzliche Stellen im Umfang von 75 Prozent des Kapazitätsverlustes geschaffen werden, d. h. keine Personalaufstockung in der restlichen Verwaltung vorgenommen, wäre mit jährlich wiederkehrenden Kosten

in der Höhe von 35 Millionen Franken zu rechnen (Minimalvariante). Je nach Umsetzungsvariante entstünden somit jährlich wiederkehrende Kosten in der Höhe von 35 Millionen Franken bis 140 Millionen Franken.

Der Regierungsrat steht der Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit auf 38 Stunden pro Woche sowohl aus personal- als auch aus finanzpolitischer Sicht skeptisch gegenüber. Insbesondere aber auch, da er bei solchen Entscheiden stets die Auswirkungen auf die Wirtschaft berücksichtigen muss. Würde der Kanton Bern mit einem solchen Modell vorausgehen, müsste die Wirtschaft, um Wettbewerbsnachteile abzuwenden, nachziehen. Eine Kürzung der Wochenarbeitszeit oder die Einführung der 4-Tage-Woche wird aktuell breit diskutiert. Eine Umfrage bei den kantonalen Verwaltungen hat ergeben, dass die überwiegende Mehrheit nach wie vor eine 42-Stunden-Woche kennt. Nur die vier Kantone Genf, Jura, Neuenburg und Waadt haben Wochenarbeitszeiten zwischen 40 und 41,5 Stunden. In der Bundesverwaltung werden 41,5 Stunden, bei den bundesnahen Betrieben, der Stadt Bern und weiteren angefragten Firmen auf dem Platz Bern zwischen 40 und 42 Stunden gearbeitet. Die erwähnten Verwaltungen und Unternehmen beobachten die Entwicklungen in diesem Thema, streben aktuell aber keine Veränderung an. Hingegen wird die Stadt Zürich ein Pilotprojekt für die Einführung einer 35-Stunden Woche lancieren. Der Regierungsrat wird auch diese Entwicklungen verfolgen.

Konkurrenzfähige Anstellungsbedingungen, insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, sind dem Regierungsrat wichtige Anliegen. Konkurrenzfähig sein bedeutet, im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern zu bestehen. Primär geht es nicht darum, einzelne Faktoren zu vergleichen, wie beispielsweise die Höhe der Arbeitszeit. Vielmehr ist zu beurteilen, ob der Arbeitgeber über das Ganze betrachtet einen attraktiven und kompetitiven Arbeitsplatz anbieten kann. Die Ergebnisse der Personalbefragung 2022 in der Kantonsverwaltung lassen eine solche Schlussfolgerung zu. 86 Prozent der Befragten sind mit ihrer Arbeitssituation zufrieden. Die Aussagen zum Themenbereich «Arbeitszeit/Work-Life-Balance» werden ebenfalls deutlich positiv bewertet. Am meisten geschätzt werden die Arbeitszeitregelungen. Die gebotenen Möglichkeiten flexibel zu arbeiten (z. B. Arbeitszeitmodelle wie die Jahresarbeitszeit, Teilzeitarbeit, Job-sharing, Homeoffice) werden deutlich höher bewertet als noch im Jahr 2019.

Nach Ansicht des Regierungsrates muss generell mit geeigneten Massnahmen dafür gesorgt werden, dass der Kanton auch in Zukunft über genügend qualifizierte Mitarbeitende zur Erfüllung des öffentlichen Auftrags verfügt und die Auswirkungen des Fachkräftemangels abfedern kann. Diese Herausforderung will der Regierungsrat umfassend angehen. Im Rahmen der Erarbeitung der Personalstrategie 2024–2027 werden entsprechende Massnahmen diskutiert.

Der Regierungsrat beantragt dem Grossen Rat, die Motion abzulehnen.

Verteiler
– Grosser Rat