

**Der Grosse Rat
des Kantons Bern** **Le Grand Conseil
du canton de Berne**

Mittwoch (Vormittag), 28. März 2018

Finanzdirektion**64 2017.RRGR.378 Motion 145-2017 Köpfli (Bern, glp)
Vertrauensarbeitszeit für Kaderangestellte**

Präsidentin. Wir kommen zum Traktandum 64, auch dies ist eine Motion von Grossrat Köpfli, «Vertrauensarbeitszeit für Kaderangestellte». Hier ist die Regierung bereit, diese als Postulat entgegenzunehmen. Wir beraten in einer freien Debatte. Als Erstes gebe ich dem Motionär, Grossrat Köpfli, das Wort.

Michael Köpfli, Bern (glp). Vertrauensarbeitszeit ist ein Thema, das schon sehr lange im Grossen Rat diskutiert wird. Es wurde auch nicht von mir erstmals aufgeworfen, sondern unter anderem von Thomas Fuchs, der jetzt gerade neben mir durchgeht. Es gibt verbindliche Verstösse, die seit vielen Jahren überwiesen sind. Leider ist in diesem Zusammenhang bis heute nichts passiert. Es wurde einst eine Vernehmlassung durch die Regierung gemacht, allerdings schon damals contre cœur. Diese wurde nachträglich klammheimlich wieder abgebrochen. Es kam gar nie zu einer Vorlage. Diesen Vorstoss habe ich eingereicht, nachdem ich schon im letzten Jahr verschiedentlich über Anfragen Informationen darüber einholen wollte, wie es mit den Überzeitguthaben aussehe. Später kam aus, dass sich diese gerade im mittleren und oberen Kader als massiv erwiesen. Als ich den Vorstoss einreichte, wusste ich noch nicht, dass die FiKo selber schon sehr weit war. Nachdem dieser Vorstoss eingereicht wurde... *(Die Präsidentin unterbricht den Redner.)*

Präsidentin. Entschuldigen Sie, Grossrat Köpfli. Liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich bitte Sie, den Lärmpegel zu senken.

Michael Köpfli, Bern (glp). Nachdem dieser Vorstoss eingereicht wurde, gelangte dann tatsächlich eine Vorlage in die Vernehmlassung. Die Regierung möchte diesen Vorstoss nun mit Verweis auf die Vernehmlassung auch als Postulat entgegennehmen. Ich habe diese Vernehmlassung gelesen und festgestellt, dass sie genau nicht oder zumindest nicht vollständig dem entspricht, was ich in der Motion verlange. In der Vernehmlassung schreibt der Regierungsrat zum einen, er sei grundsätzlich immer noch gegen die Vertrauensarbeitszeit, aber er müsse nun halt eine solche Vorlage bringen. Daraus wird klar, dass kein klarer Wille dazu vorhanden ist.

Der Regierungsrat relativiert seine Stellungnahme sehr stark: Beim oberen Kader, für welches ich mir eine obligatorische Vertrauensarbeitszeit wünsche, möchte er selber Kompetenzen erhalten, um Ausnahmen zu genehmigen, und diese relativ grosszügig ausgestalten. Für das mittlere Kader möchte ich die Vertrauensarbeitszeit zumindest als Option wie beim Bund in dem Sinn einführen, dass Mitarbeitende des mittleren Kaders freiwillig Vertrauensarbeitszeit wählen können. Davon will der Regierungsrat gar nichts wissen. Ich werde deshalb bei Punkt 2 auf jeden Fall an einer Motion festhalten, weil ich denke, dass es angesagt ist, dem Regierungsrat ein klares Signal zu geben, dass wir eine echte Reform und nicht nur Vertrauensarbeitszeit für ein paar Dutzend Mitarbeiter des oberen Kaders wünschen. Bei Punkt 1 bin ich bereit zu wandeln, da ich mir bewusst bin, dass ich wahrscheinlich nichts an den Ausnahmen werde ändern können, auch wenn ich an einer Motion festhalte. Bezüglich dieser Ausnahmen müssen wir im Rahmen der Vernehmlassung und der Gesetzgebung dahingehend Druck ausüben, dass diese Ausnahmewilligung, wenn schon, beim Parlament und nicht bei der Regierung liegt.

Ich möchte trotzdem mit ein oder zwei Sätzen bereits darauf eingehen, was der Regierungsrat in der Vernehmlassung faktisch gegen die Vertrauensarbeitszeit schreibt. Der Regierungsrat äussert grosse Bedenken, was den Kontrollaufwand und die Gesundheit der Mitarbeitenden anbelange. Dazu muss ich bemerken, dass wir hier nicht von Leuten sprechen, die in einem grossen Team arbeiten, sondern von Topbeamten in der Verwaltung, von Generalsekretären, von Amtsleitern und

Oberrichtern. Dort ist es in meinen Augen einfach grotesk, wenn solche Personen noch Stunden aufschreiben und danach Überstunden kompensieren. Dies gibt es in der Privatwirtschaft nicht und inzwischen glücklicherweise auch in der Bundesverwaltung nicht mehr. Diese Leute beziehen einen entsprechend hohen Lohn, was auch richtig ist. Für diesen haben sie ein bestimmtes Aufgabengebiet zu erfüllen. Es ist nicht entscheidend, in wie vielen Stunden sie dies tun, sondern sie müssen sich entsprechend organisieren. Sie tragen selber Führungsverantwortung und haben damit die Möglichkeit, Aufgaben zu delegieren. Deshalb sprechen wir hier nicht von einem Job wie allen andern, bei welchen ich mich nie für Vertrauensarbeitszeit einsetzen würde. Bei solchen Jobs untersteht man einem Chef, der einen anweist, dieses und jenes zu tun. Die Personen, von welchen ich spreche, verfügen über grosse Gestaltungsmöglichkeiten und eine grosse Verantwortung. Ich kann von mir selber als Generalsekretär einer Partei sagen, dass ich nicht gerade einen Lohn wie ein Generalsekretär in der Verwaltung beziehe, aber dass ich auch ein Team führe. Als ich den Job übernahm, wünschte ich mir als Erstes von meinem Präsidenten, dass man für mich die Vertrauensarbeitszeit einführt, damit ich nicht Stunden aufschreiben muss. Ich habe das Gefühl, dass es schwierig ist, alles abzugrenzen, wenn man über einen solchen Job mit Verantwortung und Leidenschaft verfügt. Für mich war es eine grosse Entlastung und Freiheit, diese Stunden nicht mehr aufschreiben zu müssen. Ich denke, so wird es auch vielen motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Toppositionen in der Verwaltung gehen, ebenso denjenigen im mittleren Kader. Für diese möchte ich die Vertrauensarbeitszeit wie erwähnt nur freiwillig einführen, sodass diejenigen, die dies wünschen, darauf verzichten können, ihre Stunden aufzuschreiben, und sich damit voll ihren Aufgaben widmen könnten. In diesem Fall sind die reine Arbeitstätigkeit und die Freizeit nicht immer vollständig abgrenzbar. Manchmal befindet man sich vielleicht an einem Anlass, an welchem man Networking betreiben muss, was fliessend in den Freizeitbereich übergehen kann. In solchen Fällen kann man in einer solchen Position nicht mehr immer alles sauber abgrenzen. Die Erfahrungen beim Bund zeigen, dass die Vertrauensarbeitszeit von immerhin einem Viertel auch freiwillig genutzt wird. Es spricht nichts dagegen, sie auch im Kanton Bern einzuführen. Ich danke Ihnen insbesondere dafür, den Punkt 2 als Motion zu überweisen.

Präsidentin. Wir haben diese Änderung gehört, das heisst punktweise Abstimmung: Punkt 1 als Postulat, und Punkt 2 bleibt eine Motion. Das Wort haben die Fraktionen. Zuerst Grossrat Wyrsh für die SP-JUSO-PSA-Fraktion.

Daniel Wyrsh, Jegenstorf (SP). Als Geschäftsführer des Bernischen Staatspersonalverbandes (BSPV) möchte ich gerne einige Bemerkungen zur Vertrauensarbeitszeit anbringen. Als Erstes zu den Überstunden, Michael Köpfli: Die Überstunden waren ein Problem, mit Betonung auf «waren». Es wurden zwei Revisionen gemacht, im Rahmen welcher die Überstunden bis Ende 2019 bis auf maximal 50 Tage im Langzeitkonto abgebaut werden müssen. Das Personal ist momentan daran, die Überzeit abzubauen. Die Betroffenen müssen Abbaueinbarungen mit ihren Chefs treffen. Was das Problem der Überstunden betrifft oder dasjenige, dass jemand kündigt, der schon vor zwei Monaten mit der Arbeit hätte aufhören können: Diese Probleme existieren nicht mehr. Es wird ab dem 1. Januar 2020 noch maximal 50 Tage auf dem Langzeitkonto geben.

Nächster Punkt: Was ist Vertrauensarbeitszeit? Wir haben in unzähligen Kreisen darüber diskutiert. Die Meinungen gehen dabei sehr weit auseinander. Sie reicht von solchen, die finden, man solle gar nichts aufschreiben und nicht einmal melden, wenn man krank sei oder Homeoffice mache, auch nicht, wo und wie man arbeite, bis zu solchen, die finden, ein gewisses Controlling müsse schon noch vorhanden sein. Man müsse schliesslich wissen, wenn jemand Ferien bezogen habe oder krank sei, um den Gesundheitsschutz gewährleisten zu können. Die Frage ist, ob man überhaupt noch ein Langzeitkonto hat, wenn man mit Vertrauensarbeitszeit arbeitet. Auch hier gehen die Meinungen weit auseinander. Wir müssten also noch genauer definieren, was Vertrauensarbeitszeit ist; schon dies alleine ist schwierig.

Wenn man den ersten Punkt der Motion betrachtet, betrifft er das obere Kader in den Gehaltsklassen 27 bis 30. Das sind etwa 340 Vollzeitstellen. In der Gesetzesrevision, die wir in diesem Jahr noch beraten werden, schlägt die Regierung 91 Stellen vor. Bei diesen 340 Vollzeitstellen in den Gehaltsklassen 27 bis 30 sind unter anderem Richter dabei. Ich sehe nicht ein, warum Richter unbedingt Überstunden machen müssen. Wenn man Vertrauensarbeitszeit mit mehr Lohn entgelten will, wie es in der Revision vorgeschlagen wird, sehe ich nicht ein, weshalb die Richter mehr Lohn erhalten sollen, wenn sie nicht unbedingt mehr arbeiten müssen. Es handelt sich um ein Mengengerüst; ob etwas ein bisschen länger oder weniger lange dauert, spielt in diesem Sinn keine Rolle.

Zum zweiten Punkt betreffend das mittlere Kader: Davon sind 490 Stellen der insgesamt 12 000 Stellen betroffen, die Sie damit ansprechen. Vertrauensarbeitszeit ist gut, wenn man selber wählen kann, wie und was man arbeitet und welche Dinge man delegieren kann. Dies ist nicht bei allen Stellen möglich. Beim Thema Vertrauensarbeitszeit ist auch immer die Gesundheit ein Argument. Es betrifft auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wie Sie richtig gesagt haben, wählt beim Bund ein Viertel derjenigen, welche wählen können, Vertrauensarbeitszeit. Weshalb wählen sie drei Viertel nicht? – Genau deshalb, weil die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht mehr gewährleistet ist. Man weiss auch, dass der Arbeitgeber Kanton, der bekanntlich auf dem Platz Bern nicht besonders attraktiv ist, wenn man die Löhne vergleicht, mit der Vertrauensarbeitszeit weiter an Attraktivität verlieren würde. Die Jungen wünschen sie nicht. Sie wollen arbeiten, dies aber relativ geregelt. Wir haben zur anstehenden Gesetzesrevision eine Umfrage beim obersten Kader gemacht; die meisten davon lehnen die Vertrauensarbeitszeit ab, obwohl sie dabei mehr verdienen würden. Deshalb sind beide Punkte als Motion abzulehnen. Die Mehrheit der Fraktion lehnt sie auch als Postulat ab.

Natalie Imboden, Bern (Grüne). Ich bin froh um das Votum von Daniel Wyrsch, der gesagt hat, worum es bei dieser Vertrauensarbeitszeit eigentlich geht. Es handelt sich dabei um einen Begriff, über welchen alle sprechen und der gut klingt, nämlich nach Vertrauen. Aber es geht hier nicht um Vertrauen, sondern um die Frage, wie man Arbeitszeiten erfasst und abgilt. Die Erfassung stösst an gewisse Grenzen, da man wissen muss, wann jemand Ferien macht oder krank ist. Dafür gelten bestimmte Vorgaben. Gerade bei Krankheit gilt es, arbeitsrechtliche Hintergründe zu berücksichtigen; man kann nicht alles in einen Topf werfen. Es braucht dazu Klärung, ob man krank ist und nicht arbeiten kann.

Auch uns Grünen ist klar, dass die Arbeitswelt sich verändert. Wir müssen uns hier flexibel zeigen und sind im Grundsatz nicht gegen entsprechende Anpassungen. Aber weder die Vorlage des Regierungsrats noch der eingereichte Vorstoss bringen eine Verbesserung. Vorhin wurde gesagt, dass die Vertrauensarbeitszeit beim Bund bereits eingeführt worden sei. Ja, liebe Kolleginnen und Kollegen, der Bund verfügt über andere Lohnstrukturen. Ich behaupte nicht, dass es dadurch besser sei, aber er befindet sich auf einem anderen Niveau als der Kanton. Wie wir alle der Gesetzesvorlage entnehmen können, zu welcher wir Stellung nehmen können, wird im Kanton der Vorschlag gemacht, die Überstunden mit höheren Grundlöhnen abzugelten, wenn man sie nicht kompensieren könne. Wenn ich mich richtig erinnere, nimmt man dabei Lohnanpassungen von zusätzlich 6 Prozent vor. In diesem Fall läuft es unter dem Strich wieder auf dasselbe hinaus. Statt Überstunden auszurechnen, werden sie bei allen hinzugerechnet. Alle jene, die vielleicht nie Überstunden geleistet, sondern normal gearbeitet haben, würden die entsprechende Lohnanpassung trotzdem erhalten. Sie merken nun vielleicht, dass die vorgesehene Lösung nicht ganz aufgeht.

Für die grüne Fraktion sind besonders zwei Argumente wichtig, wovon eines den Gesundheitsschutz betrifft. Wir kennen alle die regelmässig erscheinenden Studien zu den Themen Burnout, Stress und Belastung. Es gibt heute gerade im Kaderbereich sehr viele Leute, die sehr viel Einsatz zeigen, worüber wir auch froh sind. Aber diesen Einsatz dann mit Krankheiten und gesundheitlichen Belastungen zu zahlen, kommt teuer zu stehen. Deshalb ist der Gesundheitsschutz für uns Grüne ein ebenso wichtiges Anliegen wie die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf, Freizeit und Familie, auch Work-Life-Balance genannt. Im Kaderbereich arbeiten gerade in der Kantonsverwaltung äusserst wenige Frauen. Liebe Kolleginnen und Kollegen, glauben Sie, dass wir noch mehr Frauen im Kaderbereich finden werden, die sich engagieren wollen, wenn man von ihnen erwartet, 24 Stunden verfügbar zu sein? Es braucht eine gewisse Planbarkeit. Dies bedeutet nicht, dass das Kaderpersonal und insbesondere die Frauen im hohen Kader nicht einen hohen Einsatz leisten. Sie leisten diesen zweifellos. Aber wenn man keine Kompensation dafür kriegt und die Abgrenzung zur Freizeit nicht geklärt ist, ist es gerade für Frauen sehr schwierig, im Kader überhaupt noch eine Anstellung wahrnehmen zu können.

Ich komme zum Schluss: Die Motion ist aus Sicht der Grünen nicht zu unterstützen, wir lehnen diese ab. Ein Postulat ist in diesem Sinn überflüssig, da die Vernehmlassung bereits im Gang ist. Wenn das Postulat überwiesen würde, würde ich auch gleichzeitig dessen Abschreibung verlangen. Es ist bereits geprüft worden, und die Vorlage kommt zur Abstimmung. Wir werden hier sicher demnächst im Detail über die Revision des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG) diskutieren.

Präsidentin. Noch eine kurze Zwischenmeldung: Der erste Vizepräsident hat vorhin die anwesenden Ratsmitglieder gezählt und ist auf genau 80 gekommen. Er hat den verschiedenen Fraktionen

eine entsprechende Meldung zukommen lassen. Diese haben ihre «Schäfchen» wieder eingesammelt, sodass wir die Beratungen weiterführen können. Das Wort hat Grossrat Etter.

Jakob Etter, Treiten (BDP). Uns erscheint die Motion zum jetzigen Zeitpunkt deplatziert. Wir haben erwartet, dass sie zurückgezogen wird. Wie wir gehört haben, ist momentan zum selben Thema eine Vernehmlassung zu einer diesbezüglichen Gesetzesänderung im Gang. Die Parteien und Organisationen können sich zu dieser Gesetzesänderung äussern. Die BDP-Fraktion hat sich ebenfalls zu diesem Gesetzesentwurf geäußert und bereits eine Stellungnahme dazu entworfen. Wir unterstützen grundsätzlich die Einführung der Vertrauensarbeitszeit für Mitarbeitende in oberen Lohnklassen. Dies betrifft den Punkt 1 der Motion. Da dieser bereits Bestandteil dieser Gesetzesvorlage ist, können wir diesem als Postulat zustimmen. Allerdings finden wir es zum jetzigen Zeitpunkt nicht zielführend, noch auf den Gesetzesentwurf Einfluss zu nehmen, da bereits die Vernehmlassung dazu läuft. Während oder nach der Vernehmlassung noch Änderungen vorzunehmen, scheint mir nicht besonders sinnvoll. Deshalb wollen wir den Punkt 1 höchstens als Postulat annehmen.

Punkt 2 der Motion schiesst eindeutig über das Ziel hinaus. Wir können ihn nicht annehmen, wenn er nicht gewandelt wird. Er ist höchstens als Prüfungsauftrag diskutabel, aber momentan steht er noch als Motion da. Die BDP-Fraktion lehnt den Punkt 2 als Motion einstimmig ab. Wir dürfen nicht vergessen, dass Vertrauensarbeitszeit zwar auf Vertrauen beruht, aber es braucht auch Kontrolle. Man muss allfälligen Missbrauch überwachen können. Wir sind klar der Meinung, dass zum jetzigen Zeitpunkt zuerst Erfahrungen mit der Vertrauensarbeitszeit in den obersten Lohnklassen gesammelt werden sollen, bevor wir den nächsten Schritt machen, ohne zu wissen, wie sie sich auswirkt.

Ein weiterer Punkt: Vertrauensarbeitszeit ist nicht ganz gratis. Wer die Vernehmlassungsunterlagen studiert hat, hat dies erkannt. Es wird zwar keine Überzeit mehr ausbezahlt, dafür wird sie mit einer Lohnerhöhung und zusätzlichen Beiträgen für die Pensionskasse abgegolten. Die Vertrauensarbeitszeit ist also nicht kostenlos zu haben; wir lehnen den Punkt 2 deshalb als Motion ab. Punkt 1 können wir als Postulat zustimmen.

Hans Kipfer, Münsingen (EVP). Der Vorstoss der glp erhält von unserer Seite eine gewisse Zustimmung. Die EVP wurde hier am Rednerpult auch schon als KMU-Partei bezeichnet. Gerade die Eigenverantwortlichkeit, die in KMU gelebt wird, ist uns wichtig. Eigenverantwortliches Handeln gerade im Umgang mit der Arbeitszeit und den geleisteten Stunden darf durchaus auch in der Verwaltung, zumindest in den höheren Gehaltsstufen, praktiziert werden. Dies ist nichts als natürlich, wie es auch in der Wirtschaft erlebt wird. Deshalb stimmen wir beiden Punkten zu.

Es scheint uns wichtig, darauf hinzuweisen, dass es nicht zwingend finanzielle Zusatzentschädigungen braucht, sondern gute Regelungen, was den Eigenschutz und den Gesundheitsschutz betrifft. Im Schweizerischen Obligationenrecht (OR) sind klare Regelungen zum Arbeitsumfeld zu finden. Diese Regelungen gilt es einzuhalten. Dies ist uns wichtiger als zusätzliche finanzielle Entschädigungen. Wir befinden uns in sehr hohen Lohnstufen, die hier angesprochen werden. Dann ist es nichts als natürlich, dass man einen eigenverantwortlichen Umgang mit der persönlichen Arbeitszeit pflegt. Deshalb stimmen wir unsererseits beiden Punkten in vorliegender Form zu.

Präsidentin. Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir sind auch während dieser Rede wieder unter die Zahl von 80 Grossratsmitgliedern gefallen. Im Moment befinden sich 81 Mitglieder im Saal. Ich weise Sie nochmals auf Artikel 76 des Gesetzes über den Grossen Rat (Grossratsgesetz, GRG) hin: «Der Grosse Rat ist beschluss- und beratungsfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.» Ich finde, dass wir dies hinkriegen sollten. Könnten Sie nicht Ihren Kolleginnen und Kollegen, die sich unten im Café aufhalten, mitteilen, dass wir eigentlich da sind, um hier zu sein? Zu jenen, die sich im Café befinden und mich hören: Kommen Sie doch bitte wieder hoch in den Ratssaal, damit wir das jetzige Geschäft bearbeiten können. Das Wort hat Grossrat Saxer für die FDP-Fraktion.

Hans-Rudolf Saxer, Gümligen (FDP). Die FDP-Fraktion unterstützt die Motion Köppli betreffend Einführung der Vertrauensarbeitszeit für Kaderangestellte. Ich komme zu Ziffer 1, welche das obere Kader betrifft: In Anbetracht der laufenden Vernehmlassung zur Revision des PG hat der Motionär die Motion betreffend Ziffer 1 in ein Postulat gewandelt. Diese Wandlung macht aus formellen Gründen durchaus Sinn; wir unterstützen deshalb die Überweisung als Postulat. Die FDP ist aber der klaren Auffassung, dass die Vertrauensarbeitszeit eingeführt werden muss. Wir werden uns

auch in der Vernehmlassung entsprechend äussern. Geschätzte Kolleginnen und Kollegen, die Angehörigen des oberen Kaders des Kantons Bern haben definitiv Wichtigeres zu tun, als ihre Überzeit minutiös zu erfassen und gegenüber ihrem Arbeitgeber abzurechnen. Von den obersten Angestellten unseres Kantons dürfen und müssen wir erwarten, dass sie ihr Engagement nach den zu bewältigenden Aufgaben und nicht nach der 42-Stunden-Woche ausrichten. Dieser Grundsatz gilt seit Langem auch in der Privatwirtschaft und mittlerweile auch beim Bund, und zwar, ohne dass dies zu nennenswerten Schwierigkeiten geführt hätte. Ich kann die Berechtigung dieser Forderung auch aus persönlicher Erfahrung bestätigen. In meiner Zeit als erster Direktionssekretär der Finanzdirektion des Kantons Bern wäre es mir nie in den Sinn gekommen, eine Überzeiteentschädigung in Anspruch zu nehmen. Wer eine solche Funktion übernimmt, muss auch bereit sein, die berühmte Extrameile zu gehen.

Betreffend Ziffer 2 ist die optionale Einführung der Vertrauensarbeitszeit fürs mittlere Kader aus Sicht der FDP für ein zeitgemässes Entlohnungssystem tauglich. Wir unterstützen deshalb Ziffer 2 auch als Motion.

Fritz Wyss, Wengi (SVP). Ich kann es relativ kurz machen. Wir haben praktisch von allen Rednern, die den Vorstoss unterstützen, dieselben Argumente gehört. Sie wissen, dass nicht nur die EVP, sondern auch die SVP grundsätzlich bei den Selbstständigerwerbenden beim Gewerbe und der Landwirtschaft verankert ist. Für alle in der Privatwirtschaft Tätigen ist es manchmal schon etwas grotesk zu hören, dass Amtschefs die 42-Stunden-Woche mit der entsprechenden Entschädigung, die ich Ihnen von Herzen gönne, praktizieren. Ich bin der Meinung, dass sie auf letztere Anspruch haben, aber sie passt nicht zur 42-Stunden-Woche. Viele von uns, die in vielen Tätigkeiten beschäftigt sind und selber Betriebe haben, hier in der Politik aktiv und in andern Ämtern engagiert sind, wissen selber, wie viele Stunden auf dem Wochenzettel zusammenkommen würden, wenn wir sie aufschrieben. In diesem Kontext mutet die 42-Stunden-Woche eines Amtschefs für all jene grotesk an, die dieselbe Verantwortung ausserhalb der Verwaltung auch tragen müssen. Deshalb unterstützen wir diesen Vorstoss ganz klar.

Der Punkt 1 wurde unter anderem auf unser Drängen im Rahmen der Vernehmlassung berücksichtigt. Wir äussern uns als SVP entsprechend dazu. Den Punkt 1 unterstützen wir als Postulat, welches aus unserer Sicht momentan die richtige Form ist. Den Punkt 2 unterstützen wir auch als Motion. Wie und in welcher Form die Vertrauensarbeitszeit dann eingeführt werden kann, zum Beispiel auch als Option, wird entsprechend noch ausgearbeitet werden. Die SVP unterstützt den Punkt 2 ganz klar, um ein Zeichen zu setzen. Erlauben Sie mir zum Schluss die Bemerkung, dass das Vertrauen in die Leute in diesen Positionen von unserer Seite klar vorhanden ist. Man muss den Betreffenden dieses Vertrauen schenken, denn Vertrauensarbeitszeit bedeutet nicht «ward nie mehr gesehen».

Luca Alberucci, Ostermundigen (glp). Selbstverständlich unterstützt die glp-Fraktion diesen Vorstoss einstimmig. Ich möchte nicht aufs jetzige System zu sprechen kommen und die Nachteile desselben aufzählen. Viel lieber möchte ich die Vorteile der Vertrauensarbeitszeit herausstreichen. Ich habe aus den Voten von Rot-Grün in meiner Wahrnehmung herausgehört, dass ein Unverständnis darüber herrscht, was Vertrauensarbeitszeit heisst. Vertrauensarbeitszeit heisst klar, dass Ferien eingegeben werden. Darüber gibt es keine Diskussion. Krankheit wird ebenfalls eingegeben. Es liegt in der Verantwortung der Mitarbeitenden, nicht zu wenig, aber auch nicht zu viel zu arbeiten. Es gibt eine Führungsfunktion, die sicherstellt, dass die Mitarbeitenden diese Verantwortung auch angemessen wahrnehmen. Das bedeutet, dass Vertrauensarbeitszeit nicht zwingend zu Burn-out und unsäglichen Feuerwehrrübungen im Arbeitsalltag, sondern zu Vertrauen in die Führungskonstellation und zu mehr Ownership, Selbstverständnis und mehr Verantwortung der einzelnen Mitarbeitenden führt. Genau dies kann aus meiner Sicht Führungspositionen für Frauen noch attraktiver machen. Vertrauensarbeitszeit ermöglicht es, den Arbeitsalltag und den Gesamtalltag flexibler zu gestalten. Dies ist unser Verständnis dieses Modells, welches wir sehr stark unterstützen.

Zum Schluss möchte ich Ihnen noch eine persönliche Erfahrung mitteilen. Ich befinde mich persönlich in einer Leitungsfunktion und habe Vertrauensarbeitszeit. Ich habe mein Pensum wegen des hiesigen Mandats leicht reduzieren können. Ich verfüge pauschal über eine Woche mehr Ferien, weil Vertrauensarbeitszeit zu etwas mehr Verantwortung führt und dazu, dass man sich in einem Grossunternehmen etwas mehr als Unternehmer denn als Mitarbeitender fühlt. Ich bin sehr froh darüber, dass ich mir nicht überlegen muss, wie viele Minuten ich nun für den Arbeitgeber gearbeitet habe, wenn ich im Ratssaal ab und zu eine geschäftliche Mail beantworte. Bitte unterstützen Sie diesen Vorstoss. Am Ende des Tages werden Ihnen alle dafür danken.

Präsidentin. Für die Einzelsprecher startet Grossrat Siegenthaler.

Peter Siegenthaler, Thun (SP). Ich befinde mich hier in meiner Funktion als Präsident der GPK. Wir haben uns mehrheitlich und mehrmals mit der Thematik der Vertrauensarbeitszeit befasst. Ich habe momentan Klärungsbedarf, Frau Finanzdirektorin. Wir sprechen ja nicht zum ersten Mal mittels Vorstössen über die Vertrauensarbeitszeit. Unterliege ich einem Irrtum, wenn ich behaupte, es gebe überwiesene Vorstösse, die die Einführung der Vertrauensarbeitszeit verlangen? Ich bitte Sie, mir zu sagen, ob ich damit falsch oder richtig liege. Wenn es solche Vorstösse gibt, dann finde ich es äusserst eigenartig, wie die Regierung sich beim Start dieses Vernehmlassungsverfahrens geäussert hat. Ich spürte dabei keine grosse Begeisterung für die Umsetzung des Willens des Parlamentes. Ich hatte im Gegenteil vielmehr den Eindruck, Frau Simon – vielleicht können Sie ihn entkräften –, dass Sie diese Idee, die das Parlament in seiner Mehrheit Ihnen in Auftrag gegeben hat, nicht so toll finden. Wenn wir gestern an diesem Rednerpult von Regierungsrat Pulver derart staatstragende Worte gehört haben wie jene, dass man aufeinander zugehen und sowohl vonseiten des Grossen Rats als auch des Regierungsrats Schritte machen müsse, dann wäre dies dafür gerade nicht ein solches Beispiel. Dies erlaube ich mir als Präsident der GPK zu sagen, die sich, wie gesagt, schon einige Male damit befasst hat.

Präsidentin. Ich bin mir gar nicht so sicher, ob wir nun zu den Einzelsprechern oder zum Vizepräsidenten der GPK kommen. Wahrscheinlich zum Einzelsprecher, Grossrat Ruchti.

Fritz Ruchti, Seewil (SVP). Wenn Sie im Internet meine politische Vergangenheit verfolgen, erkennen Sie, dass ich mich schon seit Langem mit den Themen Vertrauensarbeitszeit und Überzeit befasste. Dies begann damit, dass einst in der Zeitung zu lesen war, dass ein Mitglied des Kaders mit einem Guthaben von rund 600 000 bis 700 000 Franken Abgangsentschädigung den Kanton verliess. Damals klingelten die Alarmglocken bereits etwas, und im Grossen Rat wurde mit Motionen und Interpellationen darauf reagiert. Meine Interpellation erfolgte im Jahr 2013 dahingehend, dass ich wissen wollte, wie viele Rückstellungen im Kanton eigentlich gemacht werden müssten, um die betreffenden Guthaben alle auszahlen zu können. Zählte man die Lohnklassen zusammen, kam man 2013 auf 60 Mio. Franken Rückstellungen, die jährlich dafür zu machen waren. Wie funktioniert das Ganze eigentlich heute? – Im gesamten Gehaltskatalog befinden sich 30 Gehaltsklassen und 80 Gehaltsstufen. Wenn man davon ausgeht, dass die Vertrauensarbeitszeit bis zur Lohnklasse 25 zurück gelten würde, sprechen wir von rund 150 000 Franken in der obersten Gehaltsstufe. Wenn man die Lohnklasse 27 mit der Lohnstufe 80 annimmt, wären es etwa 170 000 Franken.

Ich glaube, dass es im Grossen Rat, aber auch im Volk unbestritten ist, dass diesbezüglich endlich etwas getan werden muss. Beim letzten Mal scheiterte das Begehren daran, dass der Regierungsrat befand, in den höchsten Lohnklassen habe er ja noch die betreffenden Prozente zugut. Daran scheiterte das gesamte Vorhaben. Ich glaube, dass das Volk uns in der Annahme gewählt hat, dass wir darauf achten, wie im Kanton gearbeitet wird. Ich glaube nicht mehr daran, dass man dies noch hinauszögern kann. Ich weise Sie auf ein Beispiel hin. Jede Regierungsstatthalterin und jeder Regierungsstatthalter befindet sich in einer Lohnklasse und einer Gehaltsstufe. Auch sie sind dazu verpflichtet, ihre Stunden zu dokumentieren. Ich weiss von einem Regierungsstatthalter, dass er gesagt hat, er verzichte auf die Führung seiner Arbeitsstunden. Ich bin aber auch sicher, dass es Regierungsstatthalter gibt, die nicht darauf verzichten. Deshalb muss dies aus rechtlichen Gründen nochmals diskutiert werden. Ich werde das Postulat und die Motion in vorliegender Form unterstützen.

Martin Schlup, Schüpfen (SVP). Worum geht es eigentlich? Es geht um das obere Kader. Die Kaderangestellten haben eine strategische Aufgabe und müssen nicht lediglich ihre Zeit absitzen. Sie verfügen über einen weiteren Horizont und tragen die entsprechende Verantwortung. Dazu gehört aber auch ein entsprechendes Gehalt. Das Gehalt ist wie der dazugehörige Stellenbeschrieb vorgegeben, in welchem die Pflichten und Aufgaben der Kader aufgeführt sind. Die Gemeinde Schüpfen, in welcher ich Gemeinderat war, führte die Vertrauensarbeitszeit vor zehn Jahren ein. Der Auslöser dafür war der Bauverwalter, der von Jahr zu Jahr mehr Überstunden zu verzeichnen hatte. Wie wollen Sie kontrollieren, ob er diese Überstunden tatsächlich geleistet hat? Er befindet sich oft draussen auf einer Baustelle. Sie können dies nicht kontrollieren. Man ist schlicht darauf angewiesen, dass seine Angaben stimmen. Es gibt keine Kontrollmöglichkeit. Je nachdem, wie effizient jemand arbeitet, resultieren sehr viele Überstunden oder weniger. Wir führten die Vertrauensarbeitszeit, wie erwähnt,

bei unseren Chefbeamten in der Gemeinde ein. Zuerst führte dies zu Augenreiben und zu Fragen, wie wir sie heute auch gehört haben und die durchaus berechtigt sind. Seit der Einführung in Schüpfen sind zehn Jahre vergangen, und alle sind damit zufrieden. Die Chefbeamten möchten nicht mehr zurück und wieder Stunden aufschreiben müssen. Sie verfügen über ihren Stellenbeschrieb, ihre damit verbundenen Pflichten, und sie erhalten dafür Lohn. Wenn einmal ein Projekt dazukommt, kann man darüber diskutieren, ob eine zusätzliche Entschädigung dafür geleistet wird. Es kommt dabei auf die Grösse des Projekts an. Es funktioniert, wie gesagt, sehr gut, und alle sind damit zufrieden. Also könnte man es hier eigentlich auch probieren. Zudem wurde im Plenum auf die Befürchtung hingewiesen, dass diese Leute dauernd überlastet sein könnten. Entschuldigen Sie einmal: Der Arbeitsmarkt wird dies schon regeln. Meinen Sie, es bewerbe sich jemand auf eine Stelle, welche jeweils nach einem halben Jahr wieder verlassen wird? Ich nehme dies nicht an. Dort regelt der Arbeitsmarkt die Attraktivität von selber. Aus dieser Sicht kann ich den Vorstoss nur empfehlen.

Béatrice Stucki, Bern (SP). Als Gewerkschaftssekretärin beim Schweizerischen Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD), die für das kantonale Personal zuständig ist, pflege ich regelmässig Kontakt zu Leuten aus den Kaderklassen, die es hier betreffen soll. Der VPOD wird die Vernehmlassungsantwort, die momentan zur Vertrauensarbeitszeit im Umgang ist, ganz klar ablehnend verfassen, weil wir entsprechende Meldungen von Personen erhalten, die bei uns Mitglied sind. Die Problematik des Gesundheitsschutzes, die dauernde Erreichbarkeit, Wochenendarbeit und so weiter wurden bereits erwähnt. Auch Daniel Wyrsh hat dies sehr gut dargelegt. Das Problem betreffend die Guthaben, welches Fritz Ruchti angesprochen hat, ist ebenfalls mit einer Gesetzesänderung und der Abarbeitung der betreffenden Überzeiten erledigt. Die Arbeitsbedingungen im Kanton Bern sind nicht die allerbesten. Für das Kaderpersonal wird damit eine weitere Inattraktivität geschaffen. Natürlich kann es der Arbeitsmarkt vielleicht regeln, aber ich glaube, dass es nicht im Interesse des Kantons liegt, dauernd neue Kaderleute für Kaderpositionen zu suchen. Es geht dabei um sehr hohe Vertrauenspositionen. Mit einer solchen Massnahme schmälern wir die Attraktivität des Kantons Bern weiter. Deshalb bitte ich Sie, diesen Vorstoss abzulehnen.

Hannes Zaugg-Graf, Uetendorf (glp). Wir führten auch in Uetendorf die Vertrauensarbeitszeit vor mehr als zehn Jahren ein, allerdings nicht mit einem Pflichtenheft. Wir waren der Ansicht, dass Arbeitnehmer nicht nur Pflichten brauchten, sondern Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung. Nur so funktioniert es. Als wir die Vertrauensarbeitszeit einführten, kam dies sehr gut an. Allerdings stellte ich danach auf meinem Samstagsspaziergang jeweils fest, dass das Auto des einen Chefbeamten immer vor dem Büro stand. Ich ging der Sache nach und dachte, dass dies weder gut noch gesund sei. Er wollte eine gute Arbeit verrichten und kontrollierte immer alles. Wir sprachen ihn einerseits darauf an und schickten ihn dann in einen Kurs. Andererseits merkten wir, dass seine Aufgaben für ihn zu anspruchsvoll waren. Wir stellten deshalb eine zusätzliche Person an. Heute funktioniert es wunderbar, und alle sind zufrieden. Ich führe diese Diskussion seit 30 Jahren mit dem Gewerkschaftspersonal. Ich arbeite regelmässig 60 bis 70 Stunden wöchentlich. Dies macht mich nicht krank, weil ich meine Arbeit sehr gerne mache. Sie können eine 30- oder sogar eine 20-Stunden-Woche fordern. Wenn Sie die 20 Stunden krank machen, weil es ein lausiger und langweiliger Job ist, dann reichen eben auch 20 Stunden dazu aus, Sie krank zu machen. Sie müssen nicht an den Arbeitsstunden schrauben, sondern an der Arbeit selber.

Zu meiner Vorrednerin: Ich meldete mich einst für eine Kaderstelle beim Kanton und kam beim Assessment bis in die letzte Runde. Ich kriegte die Stelle nebenbei deshalb nicht, weil ich keine Frau war. Es ging so weit, dass man mir bei den Lohnverhandlungen beschied, mehr könne man mir nicht bieten. Dieser Lohn betrug 150 000 Franken. Ich schluckte leer und sagte, dass ich als Selbstständiger mit meiner Einzelfirma einen solchen Lohn nie und nimmer erreichen könnte. Ich wusste nicht, wie ich für einen solchen Lohn arbeiten müsste, ausser ich hätte ein Geschäft, mit welchem ich gnadenlos Geld scheffeln könnte. So arbeite ich aber nicht; ich verlange den Gegenwert, den ich für angemessen halte. Ich käme nie auf 150 000 Franken jährlich.

Präsidentin. Wir sind am Ende der Rednerliste angelangt. Ich übergebe das Wort Regierungsrätin Simon.

Beatrice Simon, Finanzdirektorin. Ich gestehe, dass ich geglaubt habe, es gebe nur ein kurzes Votum von meiner Seite. Dies ist nun aber nicht der Fall. Es ist auch eine konkrete Frage von

Grossrat Siegenthaler gestellt worden. Nun müssen Sie eben etwas länger zuhören. Warum steht die Thematik überhaupt auf der politischen Agenda und wird immer wieder so heftig diskutiert? Vielleicht erinnern Sie sich noch an Folgendes: Vor etwa acht Jahren kam aus, dass ein leitender Mitarbeiter – Beamte gibt es im Kanton Bern schon lange nicht mehr, da wir diesen Status abgeschafft haben – ein unglaublich grosses Guthaben an Überstunden besass, dann kündigte und dieses Guthaben bezog. Diese Geschichte geriet in die Medien und gab zu reden. Ja, Grossrat Siegenthaler, es wurden Motionen überwiesen, aber der Regierungsrat blieb nicht völlig untätig.

Es kam zu einer ersten Gesetzgebung, die in die Vernehmlassung geschickt und danach aufgrund der entsprechenden Rückmeldungen zurückgezogen wurde. Aber der Regierungsrat blieb, wie erwähnt, nicht untätig; er führte zwei Revisionen der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV) durch, um diese Problematik zukünftig zu vermeiden und nicht mehr endlose Überzeitguthaben zu haben. Wir sorgten dafür, dass derartige Langzeitkontos von unendlich vielen auf 125 Tage reduziert wurden; aktuell dürfen nur noch höchstens 50 Tage auf dem Langzeitkonto figurieren. Nun liegt wieder eine Revision des PG vor, die bis am 25. April in der Vernehmlassung bleibt. Der Regierungsrat ist klar der Meinung, dass die inhaltliche Diskussion später im Gesetzgebungsprozess und nicht heute anhand der eingereichten Motion geführt werden soll. Deshalb beantragen wir, dass dieser Vorstoss als Postulat angenommen wird, um dann, wenn über den Gesetzgebungsprozess diskutiert werden wird, diese Themen allenfalls ins Gesetz zu integrieren. Deshalb beantragt der Regierungsrat die Annahme beider Punkte als Postulat und nicht als Motion.

Präsidentin. Das Wort hat der Motionär.

Michael Köpfl, Bern (glp). Vielen Dank für die umfassenden Voten, sowohl für die zustimmenden als auch für die ablehnenden. Weshalb man den Punkt 1 nicht abschreiben sollte, hat die Finanzdirektion gerade erklärt. Beim letzten Mal zog man die Vorlage nach der Vernehmlassung aufgrund entsprechender Rückmeldungen im Rahmen der Vernehmlassung zurück. Diese Rückmeldungen vonseiten des VPOD und Rot-Grün wird es auch diesmal wieder geben. Aber wir schreiben jetzt sicher nicht ab, um aufgrund entsprechender Rückmeldungen die gesamte Vorlage wieder sterben zu lassen.

Zu Punkt 2: Verschiedene Redner haben aufgezeigt, dass es auch eine Chance für die Mitarbeitenden des mittleren Kaders ist, wofür ich sehr dankbar bin. Ich wünsche bei diesen die Vertrauensarbeitszeit als Option, das heisst als frei wählbare Möglichkeit. Und doch, Natalie Imboden, es spielt eine Rolle, auch wenn der Lohn dann für alle gleich ist. Heute ist es so, dass Mitarbeiter – wir sprechen hier von Kaderleuten mit Verantwortung, die delegieren können – am Schluss mehr Überzeit haben, wenn sie mehr Stunden im Büro sind. Künftig soll es so sein, dass nicht mehr die Anzahl Stunden, die man aufschreibt oder absitzt, entscheidend ist, sondern die Erfüllung der Aufgaben. Genau deshalb macht es einen sehr grossen Unterschied, und deshalb wünsche ich sehr, dass man den Punkt 2 als Motion überweist.

Dann möchte ich noch einen dritten Punkt zu den Arbeitsbedingungen erwähnen. Es heisst immer, die Arbeitsbedingungen seien im Kanton Bern so schlecht oder zumindest nicht so gut. Dies mag der Fall sein, wenn man sie mit denjenigen der Bundesverwaltung oder bundesnahen Betrieben wie den Schweizerischen Bundesbahnen (SBB) und der Post vergleicht. Diese bezahlen ihr Personal zum Teil noch deutlich besser und treiben den Lohndruck auch in der Stadt nach oben. Als ich im Parlament war, hörte ich immer, der Kanton sei so teuer; aber vergleichen Sie einmal mit der Industrie, mit den KMU oder auch mit Verbänden, politischen Parteien oder NGOs, von denen es im Politzentrum Bern sehr viele hat. Dort liegen die Löhne sehr viel tiefer. Ich habe selber bei einer NGO gearbeitet und arbeite nun bei einer Partei. Oft können wir bei Bewerbungen nicht mithalten, wenn sich Leute aus der Verwaltung bewerben, weil diese schlicht 30 Prozent mehr verdienen; dies ist die Realität. Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Präsidentin. Ich frage nochmals zurück: Die Ziffer 1 ist ein Postulat, die Ziffer 2 bleibt Motion, und der Motionär hat vorhin noch von Abschreibung gesprochen. Hat jemand eine Abschreibung beantragt? (*Dies wird aus den Reihen des Grossen Rates bejaht.*) Ist für die Ziffer 1 Abschreibung beantragt worden? – Dann werden wir darüber abstimmen. Wir kommen zur Abstimmung über die Motion «Vertrauensarbeitszeit für Kaderangestellte», Traktandum 64. Wir stimmen ziffernweise ab. Wer die Ziffer 1 dieser Motion als Postulat annimmt, stimmt Ja, wer dies ablehnt, stimmt Nein.

Abstimmung (Ziff. 1 als Postulat)

Der Grosse Rat beschliesst:

Annahme

Ja	122
Nein	15
Enthalten	4

Präsidentin. Die Ziffer 1 wurde mit 122 Ja-, 15 Nein-Stimmen bei 4 Enthaltungen angenommen. Dann stimmen wir jetzt über die Abschreibung der Ziffer 1 ab. Wer der Abschreibung zustimmt, stimmt Ja, wer diese ablehnt, stimmt Nein.

Abstimmung (Ziff. 1 als Postulat; Abschreibung)

Der Grosse Rat beschliesst:

Ablehnung

Ja	43
Nein	98
Enthalten	1

Präsidentin. Sie haben der Abschreibung mit 98 Nein- gegenüber 43 Ja-Stimmen bei 1 Enthaltung nicht zugestimmt. Wir stimmen über die Ziffer 2 der Motion ab. Wer die Ziffer 2 der Motion annehmen möchte, stimmt Ja, wer dies ablehnt, stimmt Nein.

Abstimmung (Ziff. 2)

Der Grosse Rat beschliesst:

Annahme

Ja	89
Nein	48
Enthalten	5

Präsidentin. Sie haben die Ziffer 2 mit 89 Ja-, 48 Nein-Stimmen bei 5 Enthaltungen angenommen.