

Dienstag (Abend), 27. November 2018

---

## Finanzdirektion

### 37 2018.RRGR.30 Gesetz Personalgesetz (PG) (Änderung)

#### 1. Lesung

#### *Eintretens- und Grundsatzdebatte*

**Präsident.** Wir fahren weiter mit dem Traktandum 37: «Personalgesetz [(PG) (Änderung)]». Wir führen wie immer bei Gesetzesberatungen eine Eintretensdebatte durch. Dieses Gesetz wurde ebenfalls von der FiKo vorberaten. Es handelt sich um die 1. Lesung. Zur Grundsatzdebatte erteile ich das Wort dem Sprecher der FiKo, Grossrat Saxer, sobald er sich angemeldet hat.

**Hans Rudolf Saxer, Gümligen (FDP),** Kommissionssprecher der FiKo. Mögen Sie noch? (*Heiterkeit*) – Gut, danke! Als zuständige Sachbereichskommission hat die FiKo die vorliegende Teilrevision des PG zuhanden des Grossen Rates vorberaten. Die Beratung fand teilweise in Anwesenheit der Finanzdirektorin und ihren Mitarbeitenden statt. Die von unserer Kommission aufgeworfenen Fragen wurden kompetent beantwortet. Dafür und für die Unterbreitung eines aussagekräftigen Vortrags bedankt sich die FiKo bestens. Die FiKo ist auf die Vorlage stillschweigend eingetreten. Sie beantragt dem Grossen Rat, das Gleiche zu tun und auf die Teilrevision einzutreten. Das *Pièce de Résistance* dieser Vorlage bildet zweifellos die Einführung der Vertrauensarbeitszeit für die obersten Kadermitarbeitenden der Kantonsverwaltung. Ausgangspunkt der Einführung der Vertrauensarbeitszeit bilden zwei Motionen (*M 258-2009*, *M 287-2009*), welche der Grosse Rat bereits vor sieben Jahren, das heisst im Jahr 2011, überwiesen hat. Der Regierungsrat hat im Anschluss an die Überweisung dieser Motionen sehr rasch eine Gesetzesvorlage erarbeitet und in die Vernehmlassung geschickt. Dort wurde sehr starke Kritik geäussert. Die Kritikpunkte betrafen dazumal insbesondere die als Kompensation vorgesehene Lohnerhöhung um 12 Prozent sowie den Umstand, dass sich die Erhöhung auch auf die Mitglieder des Regierungsrates ausgewirkt hätte. Aufgrund der breiten Kritik beschloss die Regierung in der Folge, das Geschäft *ad acta* zu legen und stellte denn auch den Antrag auf Abschreibung der Vorstösse. Der Grosse Rat widersetzte sich dieser Absicht. Via seine Geschäftsprüfungs- und Finanzkommission beharrte er darauf, dass den überwiesenen Motionen Folge geleistet werden müsse.

Deshalb erfolgt die heute vorliegende Revisionsvorlage durch den Regierungsrat eher «*contre cœur*». Ausgehend von den überwiegend positiven Rückmeldungen in der zweiten Vernehmlassung vom Frühling 2018 steht der Regierungsrat, wie im Vortrag formuliert, der Vertrauensarbeitszeit heute nicht mehr ablehnend gegenüber. Er drängt jedoch auf eine Beschränkung des betroffenen Personenkreises und auf die von ihm vorgeschlagene Entschädigung. In der Märzsession dieses Jahres behandelten wir die Motion Köpfli (*M 145-2017*), welche die Vertrauensarbeitszeit zum Gegenstand hatte. Der Grosse Rat überwies dabei denjenigen Punkt, wonach Angestellte der Gehaltsklassen 24–26 mit ihren Vorgesetzten Vertrauensarbeitszeit vereinbaren *können*, als Motion. Die obligatorische Einführung der Vertrauensarbeitszeit für die Gehaltsklassen 27–30 überwies der Grosse Rat als Postulat.

Bei der Einführung der Vertrauensarbeitszeit stellen sich insbesondere zwei wesentliche Fragen. Erstens: Welcher Personenkreis soll von der Vertrauensarbeitszeit erfasst werden? Zweitens: Welche Entschädigung soll den Kaderangestellten dafür ausgerichtet werden? – Ich komme zuerst zum betroffenen Personenkreis. Dieser wird in Artikel 57a Absatz 1 (neu) der Vorlage geregelt. Der Regierungsrat will die Vertrauensarbeitszeit lediglich für die Funktionen der obersten Hierarchiestufe einführen. Welche Funktionen unter diesen Begriff fallen, wird im Vortrag auf den Seiten 6 und 7 im

Detail aufgeführt. Es handelt sich um rund 90 Personen. Dieser Vorschlag wird ebenfalls von der Minderheit der FiKo unterstützt. Demgegenüber will eine knappe Mehrheit der FiKo die Vertrauensarbeitszeit bei allen Angestellten der Gehaltsklassen 27–30 zur Anwendung bringen. Dieser Entscheidung wurde mit 6 Ja- gegen 6 Nein-Stimmen bei 1 Enthaltung durch Stichentscheid des Präsidenten gefasst. Von dieser Lösung würden rund 370 Mitarbeitende erfasst. Zusätzlich zu den Personen gemäss dem Antrag des Regierungsrates kämen bei dieser Variante insbesondere auch die Richterinnen und Richter, die Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie hoch eingereihte Abteilungsvorsteherinnen und Abteilungsvorsteher hinzu. Die entsprechenden Begründungen dieser zwei Varianten werden wir noch im Verlauf der Debatte von beiden Seiten hören.

Die JuKo des Grossen Rates hat sich ihrerseits mit der Teilrevision des PG auseinandergesetzt. In ihrem ersten Mitbericht zuhanden der FiKo vom 4. September 2018 teilte sie mitgeteilt, dass sie die vorgeschlagenen Änderungen grundsätzlich begrüsst, namentlich auch deshalb, weil gewisse Änderungen auf einer vom Parlament überwiesenen JuKo-Motion (*M 201-2015*) basieren. In Kenntnis des Antrags der FiKo-Mehrheit, welcher neu insbesondere auch Funktionen der Justiz betrifft, hat sich die JuKo in der letzten Woche noch einmal speziell mit der Vertrauensarbeitszeit befasst und hat der FiKo einen zweiten Mitbericht zukommen lassen. In diesem zweiten Mitbericht teilt die JuKo die Befürchtung der Justizleitung mit, dass die Einführung der Vertrauensarbeitszeit für Richterinnen und Staatsanwälte grosse Herausforderungen für die Bewältigung der Geschäftslast sowie für die Handhabung der Stellvertretungen mit den bestehenden personellen Ressourcen mit sich bringen könnte. Die JuKo spricht sich demzufolge für eine vertiefte Prüfung der finanziellen, personellen und organisatorischen Auswirkungen der Einführung der Vertrauensarbeitszeit auf den Justizbetrieb aus. Die FiKo hat sich im Licht dieses zweiten Mitberichts letzte Woche noch einmal mit diesem Geschäft befasst. Sie ist ohne Gegenstimme zum Schluss gekommen, dem Grossen Rat zu beantragen, den ganzen Artikel 57a (neu), welcher die Vertrauensarbeitszeit regelt, an die FiKo zurückzuweisen. Dieses Vorgehen stellt sicher, dass die Auswirkungen der Vertrauensarbeitszeit auf den Justizbetrieb sorgfältig geprüft werden können. Damit kann eine gute Basis für die zweite Lesung in der Märzsession 2019 geschaffen werden. Die FiKo erachtet es in diesem Zusammenhang als richtig, dass der ganze Artikel 57a (neu) an die FiKo zurückgewiesen wird, und nicht nur der Absatz 1, in welchem der Kreis der erfassten Personen definiert wird. Weshalb dies? – Je nach Definition des Personenkreises, ob zum Beispiel mit oder ohne Richterinnen und Richter, kann sich unter Umständen eine andere Regelung der Entschädigung in Absatz 2 ergeben. Darum ist es für die FiKo trotz unseres Antrags auf Rückweisung des Artikels 57a (neu) wichtig, dass wir eine Detailberatung zu diesen Punkten durchführen können, allerdings ohne eine formelle Abstimmung über die einzelnen Punkte. Diese könnten wir, sollte die Vorlage zurückgewiesen werden, nicht durchführen. Für die FiKo ist es jedoch wichtig, von den Fraktionen und den Antragstellern zu hören, welches ihre Guidelines, Stossrichtungen und Argumente sind, die wir anschliessend als wertvolle Entscheidungsgrundlagen zuhanden der zweiten Lesung mitnehmen können.

Ich habe bereits darauf hingewiesen, dass neben dem Personenkreis, der von der Vertrauensarbeitszeit erfasst wird, auch die Frage wesentlich ist, welches die damit verbundene Entschädigung sein soll. Wir haben diesbezüglich gemäss der Liste der Anträge fünf verschiedene Varianten vorliegend. Wir haben den Antrag der FiKo-Mehrheit, den Antrag des Regierungsrates, der deckungsgleich mit dem Antrag der SP ist; wir haben einen Antrag Michel, einen Antrag Ruchti und einen Antrag Benoit. Ich werde mich zu den verschiedenen Entschädigungsmodellen äussern, wenn wir in der Detailberatung beim Artikel 57a Absatz 2 (neu) stehen.

Damit komme ich zurück zur Grundsatzfrage, ob die Vertrauensarbeitszeit überhaupt eingeführt werden soll oder nicht. Pro und Contra werden im Vortrag des Regierungsrates umfassend dargestellt. Ich verweise in diesem Zusammenhang insbesondere auf den Abschnitt 12: «Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens». In diesem Abschnitt hält der Regierungsrat unter anderem zusammenfassend fest, dass eine Mehrheit der Vernehmlassungsadressaten der Einführung der Vertrauensarbeitszeit für das oberste Kader zustimmt. Gestützt auf das Vernehmlassungsergebnis hat der Regierungsrat darauf verzichtet, die Ziffer 2 der überwiesenen Motion Köpfli (*M 145-2017*), nämlich die optionale Einführung der Vertrauensarbeitszeit für das mittlere Kader in Vereinbarung mit den Vorgesetzten umzusetzen. Eine überwiegende Zustimmung zur Einführung der Vertrauensarbeitszeit hat sich auch in der vorberatenden FiKo ergeben. Wir hatten einen Antrag auf Verzicht der Einführung der Vertrauensarbeitszeit. Dieser wurde in der FiKo mit 9 zu 4 Stimmen bei 0 Enthaltungen abgelehnt. Auch hierzu verzichte ich aus Zeitgründen darauf, die Pro- und Contra-Argumente für die Einführung der Vertrauensarbeitszeit in extenso im Einzelnen zu erläutern. Die FIN und Sie, geschätzte Kolleginnen und Kollegen, werden dies sicher noch entsprechend machen.

Als weiteres Element der Vorlage beantragt Ihnen die FiKo, die Auswirkungen der Einführung der Vertrauensarbeitszeit während den ersten drei Jahren zu evaluieren und dem Grossen Rat anschliessend Bericht zu erstatten, ob, und wenn ja, welche Erweiterungen dieses Anwendungsbereichs in einer späteren Phase vorgenommen werden sollen. Der Regierungsrat hat sich dieser Evaluationsklausel in Artikel T2-1 der Übergangsbestimmungen angeschlossen.

Noch ein Wort zu den Kosten der Einführung der Vertrauensarbeitszeit: Aufgrund der vorliegenden Informationen des Regierungsrates dürfen wir davon ausgehen, dass sowohl die Variante des Regierungsrates, sprich, die rund 90 Personen des obersten Kaders, als auch die Variante der FiKo-Mehrheit, sprich, die Gehaltsklassen 27–30, für den Kanton mit keinen Mehrkosten verbunden sind. Vor lauter «Vertrauensarbeitszeit Ja oder Nein» darf man nicht vergessen, dass die Teilrevision des PG noch andere Punkte umfasst. Diese sind sehr viel weniger spektakulär, haben aber in der Praxis durchaus auch ihre Bedeutung. Es geht dabei zum Beispiel um den Datenschutz. In den Artikeln 12a–12e der Revisionsvorlage sollen formell-gesetzliche Grundlagen geschaffen werden, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons vor einer unzulässigen Bearbeitung elektronischer Daten zu schützen. Mit einer Anpassung des Gesetzes über die Organisation des Regierungsrates und der Verwaltung (Organisationsgesetz, OrG) in den Schluss- und Übergangsbestimmungen soll dieser Schutz sinngemäss auch externen Nutzerinnen und Nutzern der elektronischen Infrastruktur des Kantons Bern zugutekommen, nämlich etwa dann, wenn sie im Internet Datenbanken des Kantons abfragen.

Die weiteren Revisionspunkte führe ich nur stichwortartig auf. Es ist vorgesehen, eine Möglichkeit zu schaffen, damit die Anstellungsbefugnisse im Justizbereich an untergeordnete Organisationseinheiten übertragen werden können. Es werden die gesetzlichen Beendigungsgründe des Arbeitsverhältnisses bereinigt. Es erfolgt eine redaktionelle Anpassung der Bestimmungen zur Anstellung auf Probe. Es wird neu die Möglichkeit unbefristeter Funktionszulagen geschaffen. Dann werden neue Regelungen für die Zuständigkeit der Weiterbeschäftigung von hauptamtlichen Behördenmitgliedern über das ordentliche Pensionsalter hinaus festgehalten und last but not least die Streichung der Treueprämie für die Mitglieder der Regierung. Ich darf Ihnen mitteilen, dass all diese Punkte vom Datenschutz bis hin zur Treueprämie in der FiKo unbestritten waren. Sie wurden stillschweigend und ohne Diskussion angenommen. Es liegen zu diesen Gesetzesänderungen denn heute auch keine Änderungsanträge aus der Mitte des Ratsplenums vor. Wie bereits erwähnt, hat auch die JuKo diesen Änderungen zugestimmt. Namens der einstimmigen FiKo beantrage ich Ihnen, auf die Gesetzesvorlage einzutreten.

**Präsident.** Wir kommen zu den Fraktionssprecherinnen und -sprechern. Für die grüne Fraktion spricht Grossrat Bauen.

**Antonio Bauen, Bern (Grüne).** Da es bei den Änderungen beim PG neben dem Thema Vertrauensarbeitszeit auch um einige Anpassungen im Bereich des Datenschutzes, der Nutzung von elektronischen Mitteln und Anpassungen bei Anstellungsbedingungen geht, wollen wir sicher auch auf das Gesetz eintreten. Ausser des Themas der Vertrauensarbeitszeit bestreiten wir die Themen nicht. Für uns ist die Vertrauensarbeitszeit das *Pièce de Résistance*. Ursache der Diskussion um die Einführung der Vertrauensarbeitszeit waren in der Vergangenheit die gehäuften, teilweise sehr hohen Zeitguthaben. Wie der Regierungsrat im Vortrag ausführt, wurden mit den bereits in der Revision von 2013 und 2016 eingeführten Massnahmen – die Beschränkung auf 50 Tage auf dem Langzeitkonto und maximal 100 Überstunden zur Übertragung ins nächste Jahr – die Probleme weitgehend gelöst. Fälle von zu hohen Zeitguthaben und hohen Rückstellungen, um Zeitguthaben auszahlen zu lassen, kommen in Zukunft nicht mehr vor. Die Grünen teilen die Einschätzung der Regierung, wonach die Einführung der Vertrauensarbeitszeit und die Abschaffung der Arbeitszeiterfassung die Anstellungsbedingungen für das Kader wesentlich verschlechtern. Das ist nicht im Interesse des Kantons. Auch der Kanton braucht attraktive Arbeitsbedingungen, um auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben. Zudem sind die Grünen dezidiert der Meinung, dass der Gesundheitsschutz des Kaders mit der Einführung der Vertrauensarbeitszeit nicht mehr umfassend gewährleistet ist. Ohne Arbeitszeiterfassung sind die Steuerung und die Beobachtung der Belastung kaum mehr möglich. Das wäre insbesondere dann der Fall, wenn man die Vertrauensarbeitszeit auf eine grössere Mitarbeiterzahl ausweiten würde, wie es die FiKo in Betracht zieht. Zudem ist die Umsetzung der Vertrauensarbeitszeit insbesondere bei Teilzeitarbeit, Jobsharing oder bei Leuten, die im Pikettdienst arbeiten müssen, kaum umsetzbar oder zumindest schwierig zu bemessen, um die Entschädigung zu definieren. Gerade bei hochmotivierten und leistungsbereiten Kadermitarbeitenden

ist die Arbeitgeberin angesichts der gesetzlichen Fürsorgepflicht verpflichtet, die notwendigen Massnahmen zur Stressprävention und zur Sicherstellung des Gesundheitsschutzes zu ergreifen. Zudem ist die Planbarkeit der Arbeit auch im Kaderbereich für Personen mit Betreuungspflichten, besonders auch für die Frauen, die oft im Teilzeitbereich arbeiten, unabdingbar. Gemäss Rückfragen bei der Verwaltung liegt der Frauenanteil bei 22–28 Prozent. Rund 80 Prozent dieser Frauen sind im Teilzeitbereich tätig. Es ist also ein wesentliches Thema. Wie bereits in unserer Stellungnahme zur Vernehmlassung dargelegt, lehnen wir die Einführung der Vertrauensarbeitszeit aus den vorhin genannten Gründen ab. Das betrifft insbesondere auch die Ausdehnung auf die Gehaltsklassen 27–30 beziehungsweise 24–26.

Fazit unsererseits: Der Kanton hat im Bereich des Gesundheitsschutzes eine grosse Verantwortung für seine Mitarbeiter. Die ursprünglichen Ursachen, die zur Idee der Vertrauensarbeitszeit geführt haben, bestehen derzeit durch die bereits ergriffenen Massnahmen eigentlich nicht mehr. Eine Notwendigkeit für die Einführung besteht eigentlich nicht. Die Einführung der Vertrauensarbeitszeit ist unnötig. Wenn schon sollte man sich auf die effektiven Funktionen und die damit verbundenen Führungsaufgaben auf der ersten Führungsebene beschränken. Das ist uns sehr wichtig, und es entspricht der ursprünglichen Idee zur Einführung der Vertrauensarbeitszeit.

**Präsident.** Für die SP-JUSO-PSA-Fraktion hat Grossrätin Stucki das Wort.

**Béatrice Stucki, Bern (SP).** Zu den unbestrittenen Änderungen in diesem PG äussern wir uns seitens der SP-JUSO-PSA-Fraktion nicht, weil sie eben unbestritten sind. Hingegen lehnt die SP-JUSO-PSA-Fraktion die Einführung der Vertrauensarbeitszeit ab, wie Sie das sicher auch unseren Anträgen haben entnehmen können. Der Kanton hat die Problematik der zu hohen Überzeiten und Überstundensaldi längstens im Griff. Dazu hat er die Verordnung zum PG geändert und die maximale Anzahl Stunden festgelegt, die jeweils ins nächste Jahr übertragen werden können. Damit ist die Forderung nach der Vertrauensarbeitszeit, so wie sie damals von den Motionären gemeint war, obsolet. Der Anlass besteht nicht mehr. Dass die GPK und die Mehrheit der FiKo darauf beharren, ist aus personalpolitischer Sicht bedauerlich, weil dies dem Renommee des Kantons als Arbeitgeber schadet.

Zu unseren Gründen: Erstens ist die Arbeitszeiterfassung die einfachste Kontrollmöglichkeit eines Arbeitgebers, um die ihm obliegende Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden wahrzunehmen. Er ist dafür verantwortlich, dass die Mitarbeitenden nicht wegen Arbeitsbelastung krank werden. Dazu verweise ich auf den Artikel 328 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) zum Arbeitsvertragsrechts. Mit der Einführung der Vertrauensarbeitszeit wird der Kanton diese Verantwortung gegenüber den betroffenen Mitarbeitenden nicht mehr wahrnehmen können.

Die Arbeitsbedingungen des Kantons bilden den zweiten Grund. Die Arbeitsbedingungen des Kantons sind im Vergleich zu anderen Arbeitgebern weniger vorteilhaft, auch wenn das hier drin bestritten wird, insbesondere was die Lohneinreihung anbelangt. Das können Ihnen alle Direktorinnen und Direktoren bestätigen, die Kaderleute bei Vakanzen anstellen müssen. Die Einführung der Vertrauensarbeitszeit würde den Kanton Bern als Arbeitgeber noch unattraktiver machen, insbesondere, wenn die von der FiKo beschlossenen Verschlechterungen gegenüber der Vorlage der Regierung eine Mehrheit finden sollten.

Drittens steht in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) in Artikel 73a, dass ein Verzicht auf Arbeitszeiterfassung nur zulässig ist, wenn dafür ein von den Sozialpartnern ausgehandelter Gesamtarbeitsvertrag vorliegt. Auch bei einer vereinfachten Arbeitszeiterfassung – das betrifft Artikel 73b ArGV 1 – wird eine Arbeitszeiterfassung nach wie vor gefordert, und einzuhaltende Bedingungen sind festgelegt. Es ist mir nicht bekannt, dass der Kanton Bern einen Gesamtarbeitsvertrag hätte.

Die Arbeitsgebiete der obersten kantonalen Kader sind sehr komplex, und die zeitliche Arbeitszeitbelastung ist bereits heute sehr hoch. Etwas ruhigere Phasen wie beispielweise während der Regierungsratsferien müssen deshalb zwingend für die Überstundenkompensation in Form von gezielten Erholungsurlauben zur Verfügung stehen. Eine Vertrauensarbeitszeit mit einem strengen Ferienregime macht die Vorteile der gleitenden Arbeitszeit zunichte. Die Einführung einer Vertrauensarbeitszeit würde also das Kader deutlich mehr belasten. Deshalb lehnt auch das Kader dessen Einführung ab.

Fünftens hinkt der Vergleich mit der Vertrauensarbeitszeit des Bundes stark, weil die Ausgestaltung der Vertrauensarbeitszeit beim Bund viel besser ist als das, was uns hier unterbreitet wird und es, wie gesagt, von der FiKo noch verschlechtert worden ist. Wir sind auf gute Kaderleute angewiesen. Eine schlecht ausgestattete Vertrauensarbeitszeit einzuführen, ist ein Affront gegenüber dem Personal.

Die SP-JUSO-PSA-Fraktion lehnt sie deshalb ab. Zu den einzelnen Anträgen werden wir uns in der Debatte äussern.

**Hans Kipfer, Münsingen (EVP).** Die EVP-Fraktion ist für das Eintreten auf das Geschäft. Die EVP ist auch dafür, dass man die Vertrauensarbeitszeit einführt. Wir sind auch bereit, miteinander zu diskutieren, wie gross der Kreis und die Ausgestaltung genau sein sollen. Ich erlaube mir dazu ein paar grundsätzliche Überlegungen. Was ist das Gegenteil von Vertrauensarbeitszeit? Misstruensarbeitszeit? Kontrollierte Arbeitszeit? – Eigentlich ist es kontrollierte Arbeitszeit. Wozu führt das? – Oder man kann es auch andersherum sagen: Entweder zahle ich als Arbeitgeber Zeit, oder ich zahle die Aufgabenerfüllung. Das ist es, was wir eigentlich anstreben. Wir wollen eine gute Aufgabenerfüllung und dafür zahlen. Das ist die normale Usanz in der Wirtschaft. Ich denke, diese darf auch der Kanton anwenden. Es geht darum, die Aufgabenerfüllung gut zu machen, und dafür erhalte ich den entsprechenden Lohn. Wir bewegen uns in Lohnklassen, zu denen man sagen kann, es sei wirklich eigenverantwortlich, wie man handeln will. Wenn wir kontrollierte Arbeitszeit haben, dann kommen genau die Reglemente zum Tragen. Dann haben wir ausformulierte Reglemente, die buchstabengetreu eingehalten werden müssen, egal auf welcher Stufe wir sind. Ich nehme ein Beispiel aus dem Gesamtarbeitsvertrag im Spitalbereich. Dort heisst es, Sie dürfen vier Stunden arbeiten, danach müssen Sie fünfzehn Minuten Pause machen. Weiter heisst es, wie lange Sie arbeiten dürfen. Sie haben minutiös alles vorgegeben. Es ist nicht möglich, auf diese Weise eigenverantwortlich eine Aufgabe zu erfüllen. Deshalb bin ich der Meinung, dass sich gerade auf den Stufen, die wir hier diskutieren, die Einführung einer Vertrauensarbeitszeit lohnt.

Den Personenkreis sehen wir von der EVP in einem grösseren Bereich als ihn die Regierung vorgeschlagen hat. Bei der Entschädigung haben wir ein paar Fragezeichen. Die Entschädigung ist sicher zu diskutieren. Man kann sich wirklich fragen, wie hoch sie sein muss. Dazu kommen wir noch im Detail. Wichtig ist die Idee, dass das Ganze kostenneutral ist. Wir treten auf das Geschäft ein.

**Adrian Haas, Bern (FDP).** Heute länger bleiben, morgen früher gehen und am nächsten Tag die Präsentation am Laptop im Wohnzimmer vorbereiten. All das ist grundsätzlich dort möglich, wo die Vertrauensarbeitszeit gilt. Zugegeben, ganz so einfach ist es natürlich nicht. Das erlebe ich selber auch. Trotzdem hat die Aussage etwas Wahres. Die Erfahrungen derjenigen, die solche Arbeitszeitmodelle haben, sind auch nicht schlecht. Seit 2009 stempeln die obersten Kader in der Bundesverwaltung nicht mehr. Das sind 1000 Leute, die ihre Arbeitszeit nicht mehr erfassen. Dafür erhalten sie ein bisschen mehr Lohn respektive Ferien als Kompensation.

Auslöser für die Umstellung waren die Überzeitberge. In der Staatsrechnung 2007 des Bundes hatte man rund 300 Mio. Franken an Abgrenzungen. Hohe Überstunden und Ferienzeitguthaben waren denn auch der Initialanlass, weshalb der Grosse Rat verlangt hat, dass die obersten Kaderangestellten im Kanton Bern Vertrauensarbeitszeit haben sollen. Aber sicher nicht nur das. Die Regierung hat uns infolge politischen Drucks widerwillig einen Vorschlag vorgelegt. Überzeugt davon ist sie – ich weiss es nicht – immer noch nicht ganz. Man hat offenbar Angst, dass eine Überbelastung der Mitarbeitenden erfolgt. In der Privatwirtschaft und auch beim Bund hat man beziehungsweise macht man gute Erfahrungen mit der Vertrauensarbeitszeit. Es braucht allerdings ein Umdenken bei den Vorgesetzten der Kaderleute in Richtung resultatorientierter Führung anstelle von Präsenzkontrolle. Natürlich braucht es auch Selbstdisziplin der Kaderleute selber, damit sie eine Balance zwischen Beruf und Privatleben zugunsten der eigenen Gesundheit finden. Aber wer diese mit dem neuen Modell nicht findet, hat sie wahrscheinlich auch bisher nicht gefunden. Stempeln schützt nicht per se vor einer Gesundheitsgefährdung, so wenig wie Vertrauensarbeitszeit das Gegenteil bewirkt. Es ist letztlich auch eine Frage der Persönlichkeit, wie man seine Zeit managt. Wir vertrauen darauf, dass unsere Kaderleute in der Verwaltung das durchaus können.

Die FDP ist grossmehrheitlich für ein schrittweises Vorgehen und deshalb grundsätzlich für den Personenkreis gemäss dem Antrag der Regierung, wobei wir eine gewisse Ausdehnung durchaus als möglich erachten, so wie sie zuvor auch der EVP-Sprecher angetönt hat. Weil die Frage des Personenkreises wahrscheinlich an die FiKo zurückgewiesen und noch seriöser diskutiert werden wird, müssen wir uns hier noch nicht genau im Einzelnen dazu äussern. Uns interessieren auch noch die finanziellen Auswirkungen der einzelnen Varianten. Den Datenschutzbestimmungen können wir zustimmen, soweit wir sie überhaupt begreifen. Wir sind für das Eintreten.

**Madeleine Amstutz, Schwanden Sigriswil (SVP).** Die SVP-Fraktion ist für das Eintreten und für die Einführung der Vertrauensarbeitszeit. Es ist schon längst überfällig, die Vertrauensarbeitszeit

einzuführen, und diese soll im Gesetz festgeschrieben werden. Weil die Mehrarbeit bei der Vertrauensarbeitszeit nicht kompensiert wird, sollen die betroffenen Personenkreise mit maximal 6 Prozent Gehaltszulage und 3 Prozent Arbeitgeberbeiträgen entschädigt werden. Das ist aber der Punkt, den wir noch diskutieren und im Hinblick auf die zweite Lesung zurücknehmen werden. Die SVP-Fraktion unterstützt, wie ich vorab sagen kann, mehrheitlich die Stossrichtung der FiKo-Mehrheit. Die Grundlage der Vertrauensarbeitszeit basiert auf überwiesenen Motionen. Diese Forderungen wurden bereits 2011 im Grossen Rat überwiesen. Es sind also alte Forderungen. Die erste Vorlage der Regierung wurde damals aufgrund von schlechten Vernehmlassungen zurückgezogen. Im Jahr 2016 waren es die GPK und die FiKo, welche die Umsetzung der Motionen forderten. Andere Kantone haben das auch umgesetzt. Wir konnten nachlesen, wer die Vertrauensarbeitszeit wie eingeführt hat. Auch auf Bundesebene funktioniert die Vertrauensarbeitszeit in grösseren Kreisen, als wir hier darüber diskutieren. Auch in grossen Bereichen der Privatwirtschaft gibt es Vertrauensarbeitszeitmodelle, die funktionieren. Natürlich muss man noch diskutieren, welche Kreise in die Vertrauensarbeitszeit eingeschlossen werden sollen. Die Regierung möchte sie, wie wir schon gehört haben, für das oberste Kader. Die FiKo-Mehrheit hat den Antrag gestellt, die Gehaltsklassen 27–30 einzubeziehen. Das sind rund 370 Mitarbeitende, die wir so unterstützen. Weil es noch Differenzen beim Antrag zu Artikel 57a gibt, ist es gut, diesen noch einmal zurück in die Kommission zu schicken und erst in der zweiten Lesung zu beschliessen. Den Artikel 57 wollen wir heute beschliessen. Ich bitte Sie deshalb, auf das Gesetz einzutreten.

**Michael Köpfli, Wohlen b. Bern (glp).** Die glp begrüsst die Einführung der Vertrauensarbeitszeit für die hohen Kader ausdrücklich. Damit wird ein langjähriges Anliegen des Grossen Rates umgesetzt. Ich habe in der Datenbank nachgesehen und Vorstösse gefunden, die als verbindliche Motionen weit vor meiner Zeit im Grossen Rat überwiesen wurden, wie zum Beispiel jene von Thomas Fuchs. Nach einer Vernehmlassung liess man diese anschliessend sterben. Es ist auch ein zwar nicht langjähriges, aber doch mehrjähriges Anliegen der glp. Am 19. März dieses Jahres hat der Grosse Rat eine Motion aus unseren Reihen, die ich zusammen mit den Kollegen Alberucci und Egger einreichte, als Motion überwiesen. Darin wird die Einführung der Vertrauensarbeitszeit für die höchsten Lohnklassen, konkret für die Lohnklassen 27–30, verlangt.

Zur Einordnung, um zu verstehen, was es heisst: Wir sprechen hier von Löhnen. Der tiefstmögliche Grundlohn in der Lohnklasse 27 beträgt 127 000 Franken; der höchstmögliche Lohn in der Lohnklasse 30 beträgt ungefähr 240 000 Franken. Man kann mit gutem Gewissen sagen, dass es primär um Leute geht, die 150 000 Franken oder mehr im Jahr verdienen. Es sind nicht irgendwelche Tieflohneempfänger, die betroffen sind. Diesen verbindlichen Auftrag hat der Regierungsrat im Rahmen dieser Gesetzesrevision nicht berücksichtigt. Das hat uns befremdet, weil der Regierungsrat die Vertrauensarbeitszeit nur für ein paar ausgewählte Funktionen des obersten Kadern einführen will und nicht, wie die Motion verbindlich verlangt, für sämtliche Gehaltsklassen des hohen Kadern. Ich möchte aus aktuellem Anlass etwas dazu sagen. Ich habe heute Morgen der Finanzdirektorin sehr genau zugehört. Bei der unverbindlichen Planungserklärung von Thomas Brönnimann hat die Finanzdirektorin Simon auf das wortwörtliche Ratsprotokoll der damaligen Debatte verwiesen und gesagt, die damalige Beschlussfassung sei für die Umsetzung absolut verbindlich, und sie habe bei einer unverbindlichen Planungserklärung keine Handlungsmacht. Wir sprechen hier von einer verbindlichen Motion. Das ist ein verbindlicher Auftrag zur Gesetzgebung, und der Regierungsrat fou-tiert sich um die Umsetzung dieser Motion. Ich bitte um Verständnis: So fühle ich mich als Parlamentarier nicht ernstgenommen, Frau Finanzdirektorin!

Wir finden es daher absolut verständlich und richtig, dass die FiKo-Mehrheit jetzt mit einem Antrag im Rahmen der Gesetzgebung dieser überwiesenen Motion zum Durchbruch verhelfen will. Ich lasse es auch nicht auf uns sitzen – falls dies zur Debatte steht –, dass die Vorbereitung ungenügend gewesen ist. Ja, wir können die Zahlen, die aussagen, was es heisst, nicht alle liefern, aber das wäre der Auftrag an den Regierungsrat nach der überwiesenen Motion gewesen. Er erhält diese Chance nochmals, weil wir ja jetzt bereit sind, den Artikel im Hinblick auf die zweite Lesung in die FiKo zurückzunehmen. So wird man ihn nochmals diskutieren können. Allerdings ist für uns ganz klar, dass ein wichtiger Schritt der FiKo darin besteht, dem Willen des Grossen Rates zum Durchbruch zu verhelfen. Denn nur so werden Motionen in Zukunft hoffentlich denn auch tatsächlich umgesetzt.

Warum aber wollen wir die Vertrauensarbeitszeit für hohe Kader? – Für uns ist mit der Vertrauensarbeitszeit eben nicht die Präsenz für eine gewisse Zeit am Arbeitsplatz relevant, sondern die Erledigung konkreter Aufgaben. Das ist selbstverständlich nicht überall sinnvoll. Wenn zum Beispiel verschiedene Sachbearbeiter den gleichen Job machen, kann man sicher nicht Vertrauens-

arbeitszeit einführen, weil sich dann der eine ein bisschen durchmogeln kann, während der andere ein bisschen mehr leistet. Aber wir sprechen hier von Kaderangestellten mit einem sehr hohen Gestaltungsfreiraum, meistens mit Führungsverantwortung, und bei diesen ist die Vertrauensarbeitszeit eben gerade zielführend und angebracht. Sie stärkt die Eigenverantwortung und den Handlungsspielraum dieser Angestellten und führt eben dazu – das ist mir auch noch wichtig –, dass die Leute keinen Flaschenhals bilden, weil sie dann die Leute in ihrem Team einbeziehen und Aufgaben delegieren müssen, anstatt alles bei sich zu horten. Ich denke, dies stärkt sogar die Verwaltung insgesamt. Ich kann selber sagen, dass ich auf meinen eigenen Wunsch hin Vertrauensarbeitszeit leiste. Ich schätze das sehr, und für mich ist das eine grosse Befreiung. Ich habe einen guten Lohn, aber ich bin nicht annähernd im Bereich der Gehaltsklassen, für die wir heute die Vertrauensarbeitszeit einführen möchten. Ich weiss auch von vielen anderen Leuten aus der Bundesverwaltung oder der Privatwirtschaft, die die Vertrauensarbeitszeit sehr schätzen. Ich habe das Gefühl, es entspreche einem falschen Verständnis, wenn man die Vertrauensarbeitszeit als etwas ansieht, mit dem man den Angestellten etwas wegnimmt. Ich glaube, für intrinsisch motivierte Angestellte ist es eine grosse Freiheit, wenn sie Vertrauensarbeitszeit haben. Adrian Haas hat gut ausgeführt, welcher Handlungsspielraum dadurch entsteht. Ich bin überzeugt, dass auch im Rahmen der neuen Technologien und der Digitalisierung für die betroffenen Angestellten viel mehr Flexibilität entsteht. Wir lehnen deshalb den Antrag der SP, der vollständig auf die Vertrauensarbeitszeit verzichten will, ab. Wenn dieser Antrag wie erhofft abgelehnt wird, werde ich mich anschliessend im Rahmen der Detailberatung zu Artikel 57a noch zu den weiteren Punkten betreffend die genaue Ausgestaltung äussern.

**Samuel Leuenberger, Trubschachen (BDP).** Im Rahmen der Eintretensdebatte geht es um die Frage, ob wir überhaupt über die inhaltlichen Änderungen dieser Gesetzesvorlage diskutieren wollen. Ob wir dann diese Änderungen im Einzelnen wollen, und warum wir diese wollen oder nicht, können wir noch im Rahmen der Gesetzesdebatte beraten. Bezogen auf die Frage des Eintretens kann ich für die BDP sagen, dass wir auf die Änderungen eintreten und diese diskutieren wollen. Wir wollen eintreten.

**Johann Ulrich Grädel, Schwarzenbach BE/Huttwil (EDU).** Es ist eigentlich schon alles gesagt. Wenn wir das Vertrauen in Angestellte mit einem Salär von mehr als 127 000 Franken nicht haben, dann haben wir sowieso ein Problem. Diese Mitarbeiter sollten wir doch nicht mehr kontrollieren müssen. Wir sind für das Eintreten.

**Präsident.** Wir kommen zu den Einzelsprecherinnen und Einzelsprechern. Das Wort hat Grossrätin Gyga, BDP.

**Monika Gyga-Böninger, Obersteckholz (BDP).** Ich trete als Einzelsprecherin ans Rednerpult, weil es nicht vorgesehen ist, dass zwei Aufsichtskommissionen zu einem Geschäft sprechen. Es ist mir aber wichtig, hier auch die Sicht der JuKo offenzulegen. Ich tue dies in Absprache mit der Kommission. Die JuKo hat in ihrer Sitzung vom 19. November die Revision des PG mit Blick auf die Justizbehörde und die Staatsanwaltschaft noch einmal diskutiert und im Besonderen versucht, den Artikel 57a noch einmal auseinanderzunehmen, zu analysieren und zu verstehen. Unsere offenen Fragen konnten aber weder mit dem vorliegenden Vortrag noch durch unsere Diskussion dahingehend beantwortet und verstanden werden, dass wir hätten sagen können: So ist es sinnvoll, so wollen wir das, so ist es handhabbar und praktikabel, so wollen wir es geregelt haben, und so ist es richtig und gerecht, oder – anders gesagt – so kann die JuKo den Antrag unterstützen. Viel mehr kam die JuKo zum Schluss, dass uns mehr offene als beantwortete Fragen bleiben. Unsere Bedenken beziehungsweise unsere Unsicherheiten wurden eher grösser. Das hat die JuKo mit 15 Stimmen bei 2 Enthaltungen dazu bewogen, den Artikel 57a (neu) für die zweite Lesung zurückzuweisen und vertiefte Abklärungen und Analysen zu fordern. Darüber, dass das die FiKo wahrscheinlich nicht nur wegen unserer Rückmeldung inzwischen selber so sieht, sind wir froh. Damit die FiKo für die nächsten Schritte in dieser Gesetzesrevision auch die Überlegungen, die Bedenken, die Ansichten und das Verständnis der JuKo kennt, erlaube ich mir im Einverständnis mit der Kommission, unsere Gedanken in Bezug auf die Betroffenheit der Justiz und die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gehaltsklassen 27–30 bereits hier zu deponieren. Wenn ich das tue, möchte ich ausdrücklich festhalten, dass die JuKo momentan noch keinen der beiden Vorschläge, das heisst, weder den Vorschlag der Regierung noch den Vorschlag der FiKo, favorisiert.

Die Justiz und die Staatsanwaltschaft sind durch den Vorschlag der FiKo übermässig betroffen. Wir haben es zuvor gehört: Von den voraussichtlich 370 Mitarbeitenden werden rund 220 Personen in der Justiz und in der Staatsanwaltschaft beschäftigt sein. Für die JuKo stellen sich insbesondere unter anderem folgende Fragen. Diese Fragen müssen aus unserer Sicht vor der Beschlussfassung im Grossen Rat durch die FiKo analysiert und geklärt werden, und sie müssen uns allen hier im Ratssaal erklärt werden können: Wie wird die Führungsfunktion mit Führungsaufgaben und grosser Verantwortung im Zusammenhang mit der Vertrauensarbeitszeit im Bereich der Justiz und der Staatsanwaltschaft von der FiKo definiert? Ist die Definition wirklich abhängig von der Lohnklasse zu erklären? Welche Konsequenzen hat die Vertrauensarbeitszeit bei der Justiz und der Staatsanwaltschaft auf die Finanzen, die personellen Ressourcen und bezogen auf die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsgesundheit in der Praxis? Wir denken unter anderem an die Pikettdienste der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, an die terminierten Verhandlungen von Gerichtspräsidenten und Gerichtspräsidentinnen, an die Verfügbarkeit der Gerichtsleute unter anderem der Anwälte und Anwältinnen et cetera. Inwieweit haben die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen eigenen Gestaltungsfreiraum, Entscheidungsspielraum und damit die Flexibilität bezüglich ihrer Arbeitszeiten? – Fragen über Fragen.

Die JuKo dankt der FiKo, wenn sie diese und allenfalls weitere Fragen in die Kommission zurücknimmt und mit aktivem Einbezug der Justizleitung, dem Obergericht, dem Verwaltungsgericht, der Staatsanwaltschaft und auch der JuKo Antworten sowie gangbare, praktikable, sinnvolle und finanzierbare Lösungen zu finden versucht. Extreme Überstunden beim Kantonspersonal haben vor ein paar Jahren das Thema Vertrauensarbeit aufgeworfen. Eng gehaltene Massnahmen und strenge Forderungen der Regierung wurden aber von der Justiz und der Staatsanwaltschaft sehr ernstgenommen. Die Umsetzung per Ende 2019 ist auf bestem Kurs. Ist es richtig, wenn gerade diejenigen Stellen, die das Überzeitproblem sehr ernstnehmen und mit strikten Abbauvereinbarungen das Problem in den Griff bekommen, sich jetzt mit der Einführung der Vertrauensarbeitszeit noch einmal als «Bestrafte» vorkommen könnten? Kosten und Nutzen, administrativer Aufwand und Ertrag, ein Gleichgewicht für Mitarbeitende und für die Kantonsfinanzen: Für die JuKo bestehen noch so viele Unklarheiten, und die Grundlagen sind aus unserer Sicht noch nicht soweit aufbereitet, dass ein Entscheid gefällt werden kann. Wir danken der FiKo, wenn sie unsere vielen Fragen aufnimmt und mit dem direkten Gespräch und der Konsultation der Direktbetroffenen nochmals eine vertiefte Prüfung der ganzen Problematik vornimmt. Ihnen im Saal danke ich fürs Zuhören.

**Präsident.** Ich erteile das Wort der Finanzdirektorin.

**Beatrice Simon, Finanzdirektorin.** Die Revisionspunkte der vorliegenden Änderung des PG sind bis auf die Regelung im Zusammenhang mit der Vertrauensarbeitszeit unbestritten. Die vorberatende FiKo weicht einzig in zwei Punkten von den Anträgen des Regierungsrates ab, nämlich beim Kreis der betroffenen Mitarbeitenden und betreffend die Höhe der Kompensation. Man hat jetzt schon in diversen Voten davon gehört. Ich komme in den einzelnen Bereichen darauf zu sprechen, wenn wir die Gesetzgebung im Detail diskutieren.

Es wurde schon sehr viel darüber debattiert, ob und wie die Vertrauensarbeitszeit eingeführt werden soll. Der Regierungsrat hat sich in der Vergangenheit immer sehr, sehr kritisch dazu geäussert, vor allem, weil wir befürchtet haben, dass sich die Anstellungsbedingungen für das oberste Kader wegen der Vertrauensarbeitszeit verschlechtern könnten und auch aus gesundheitlichen Aspekten. Aufgrund der klaren politischen Signale anlässlich des Vernehmlassungsverfahrens hat der Regierungsrat seine Haltung überdacht. Er stimmt jetzt ebenfalls einer Einführung der Vertrauensarbeitszeit zu. Allerdings, und ich sage das als oberste Personalverantwortliche, müssen wir aufpassen, dass wir mit der Einführung der Vertrauensarbeitszeit die Anstellungsbedingungen für unsere Kadermitarbeitenden nicht verschlechtern. Gerade in diesem Segment steht der Kanton Bern in einem harten Wettkampf mit der Bundesverwaltung, aber er steht auch mit anderen grossen Arbeitgebern auf dem Platz Bern in Konkurrenz. Wenn wir nun die Anstellungsbedingungen des obersten Kaderns verändern, dann müssen wir das mit grosser Sorgfalt tun. In diesem Sinn beantragt Ihnen der Regierungsrat, auf die Vorlage einzutreten und anschliessend die Vorlage gemäss den Anträgen des Regierungsrates zu genehmigen.

**Präsident.** Wir kommen zur Abstimmung auf Eintreten oder Nichteintreten. Wer auf die Vorlage eintreten will, stimmt Ja, wer nicht eintreten will, stimmt Nein.

## Abstimmung (Antrag Regierungsrat auf Eintreten)

---

Der Grosse Rat beschliesst:

Annahme

Ja 143

Nein 1

Enthalten 0

**Präsident.** Sie haben mit 143 Ja-Stimmen gegen 1 Nein-Stimme bei 0 Enthaltungen das Eintreten beschlossen. Wir kommen zur Detailberatung.

### *Detailberatung*

I.

Titel nach Art. 12 (neu)

1.4 Datenbearbeitung bei der Nutzung elektronischer Infrastruktur

Angenommen

Art. 12a (neu)

Angenommen

Art. 12b (neu)

Angenommen

Art. 12c (neu)

Angenommen

Art. 12d (neu)

Angenommen

Art. 12e (neu)

Angenommen

Art. 14 Abs. 4 (aufgehoben)

Angenommen

Art. 19 Abs. 2a (neu)

Angenommen

Art. 19 Abs. 3

Angenommen

Art. 22 Abs. 1

Angenommen

Art. 39, Randtitel

Angenommen

Art. 39 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 2a (neu)

Angenommen

Art. 57 Abs. 1

Antrag SP-JUSO-PSA (Wyrsh, Jegensdorf)

Streichung der Ergänzung:

Der Regierungsrat legt die Arbeitszeit und die Arbeitszeitformen durch Verordnung fest. ~~Artikel 57a bleibt vorbehalten.~~

**Präsident.** Zu Artikel 57 Absatz 1 liegt ein Antrag SP-JUSO-PSA/Wyrsh vor. Ich erteile dem Antragsteller das Wort.

**Daniel Wyrsh, Jegensdorf (SP).** Als Fraktionssprecher, aber auch als Geschäftsführer des Bernischen Staatspersonalverbands (BSPV) beginne ich mit drei Vorbemerkungen. Erstens – das ist mir klar; man hat das zuvor schon gehört – kann man ganz unterschiedlicher Meinung zur Vertrauensarbeitszeit sein. Zweitens kann man theoretisch bei allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Vertrauensarbeitszeit einführen. Es ist aber nicht so einfach, wie man sich das manchmal vorstellt. Die FiKo hat das gerade mit einem kurzfristigen Antrag auf Einführung der Gehaltsklassen 27–30 erlebt, der sich im Nachhinein vielleicht als doch nicht ganz so glücklich erweist. Darüber werden wir vielleicht später noch diskutieren. Drittens wäre es noch interessant zu wissen, was man sich genau unter Vertrauensarbeitszeit vorstellt. Wenn man das Gefühl hat, man habe Anfang Jahr einen Stand von «null/null» auf allen Zählern und Ende Jahr wieder «null/null», dann entspricht das vielleicht nicht dem, was der Kanton oder andere sich vorstellen. Dann gäbe es nämlich die Ausgleichstage gar nicht.

Die vorliegende Vorlage basiert eigentlich auf dem Paket des Bundes: 6 Prozent mehr Lohn und zusätzliche Pensionskassenbeiträge. Sie haben das sicher mitbekommen. Vonseiten des BSPV haben wir die Betroffenen befragt, einerseits die Kaderleute, andererseits die Mitglieder des Richterinnen- und Richterverbands, um zu erfahren, was sie zur Vertrauensarbeitszeit meinen. 70 Prozent von ihnen lehnen sie ab. Einerseits nützen ihnen die Ausgleichstage nicht viel, wenn sie gleich viel Arbeit zu bewältigen haben. Andererseits machen 6 Prozent mehr Lohn nicht unbedingt so glücklich, wenn dies 2 Prozent mehr Steuern bringt, und mehr Ferien haben die meisten sowieso bereits. Also stellt sich die Frage, wie viele Vorteile dies den Betroffenen überhaupt bringt. Denn das Problem der Überstunden – wir haben es schon mehrmals gehört – ist bereits erledigt.

Ich bin überzeugt, dass der Kanton mit der Einführung der Vertrauensarbeitszeit einen gewissen Trumpf verliert. Die Jungen wollen keine Vertrauensarbeitszeit. Beim Bund wählt von jenen, die wählen können – das mittlere Kader kann wählen –, nur ein Viertel die Vertrauensarbeitszeit. Die Jungen bringen lieber Familie und Beruf in Einklang und wählen sie nicht primär, auch wenn sie mehr verdienen würden. Bei den restlichen Arbeitsbedingungen – wir haben es diese Woche bereits mehrmals gehört – kann der Kanton sowieso nicht mithalten; sei es bei den Löhnen, oder sei es bei den wöchentlichen Arbeitszeiten der Stadt Bern und so weiter. Gerade bei den Kaderleuten ist es schon so, dass der Kanton ein wenig ein Problem mit anderen Mitbewerberinnen und Mitbewerbern hat. So wissen wir, dass beispielsweise beim Amt für Justizvollzug (AJV) die Kandidierenden für die Anstellung als Amtsvorsteher nicht Schlange standen. Und überall kann man dem Kader auch nicht einen Coach zur Seite stellen.

Ich wurde von mehreren Grossräten gefragt, ob der Kanton mit der Vertrauensarbeitszeit finanziell ein Verlustgeschäft mache. Ich weiss es selber auch nicht. Es stellt sich nämlich schon die Frage, ob die Rechnung wirklich aufgeht. Grossrat Saxer hat angenommen, dass keine Mehrkosten entstehen. Ich weiss es nicht. Ich glaube, alle sind etwas unsicher. Deshalb sind die verschiedensten Vorschläge auf dem Tisch, unter anderem vonseiten der SVP, wie viel und wie viel nicht, fast wie auf dem türkischen Basar. Das meine ich nicht im negativen Sinn, aber man ist einfach ein bisschen verunsichert. Ich persönlich sehe den Nutzen der Vertrauensarbeitszeit in diesem Sinn nicht. Auch heute werden die Aufgaben bereits erfüllt. Das hat mit der Vertrauensarbeitszeit nichts zu tun. Auch bei der Vertrauensarbeitszeit kann man sich durchmogeln, Grossrat Köppli. Auch das ist möglich. Ich sehe keinen Nutzen, wenn man bei 12 000 Angestellten wie auch bei 100 oder 400 die Vertrauensarbeitszeit einführt, sondern wir machen uns selber als Arbeitgeber nur unattraktiv. Deshalb soll sie gar nicht ins PG aufgenommen werden. Ich hoffe, Sie unterstützen den Antrag.

**Präsident.** Wünscht der Kommissionssprecher das Wort? – Ich erteile das Wort Grossrat Saxer.

**Hans-Rudolf Saxer, Gümligen (FDP),** Kommissionssprecher der FiKo. Obschon wir den Artikel 57a in die FiKo zurücknehmen, haben wir mit der Beratung von Artikel 57 Absatz 1 die Gelegenheit,

einen Grundsatzentscheid durch den Grossen Rat fällen zu lassen: Wollen wir eine Vertrauensarbeitszeit einführen oder nicht? Sie haben den Antrag der SP-JUSO-PSA-Fraktion gesehen. Dieser will, dass der Verweis – ich zitiere: «Artikel 57a bleibt vorbehalten» – gestrichen wird. Die Konsequenz dieser Streichung wäre, dass die Kompetenz für die Festlegung der Arbeitszeit und der Arbeitszeitformen auch künftig abschliessend beim Regierungsrat liegt, unter Vorbehalt zugunsten der Vertrauensarbeitszeit, die in Artikel 57a geregelt werden soll. Das heisst, dieser Vorbehalt würde entfallen. Mit anderen Worten: Wer die Vertrauensarbeitszeit ablehnt, muss dem SP-Antrag zustimmen. Wer die Vertrauensarbeitszeit einführen will, muss dem Antrag der Regierung zustimmen. Die FiKo lehnt den Streichungsantrag der SP mit 9 zu 4 Stimmen bei 0 Enthaltungen ab und befürwortet damit die Einführung der Vertrauensarbeitszeit.

**Präsident.** Wir kommen zu den Fraktionssprechern. Für die FDP-Fraktion: Grossrat Haas.

**Adrian Haas, Bern (FDP).** Ich wiederhole nicht, was ich bereits in der Eintretensdebatte gesagt habe. Wir sind für eine Vertrauensarbeitszeit. Dementsprechend lehnen wir den hier vorliegenden Antrag ab. Ich will nur noch etwas zu den 6 Prozent anmerken, die Kollega Wyrsch angedeutet hat, wonach es mehr gäbe. Es sind eben nicht nur 6 Prozent, sondern gemäss dem ursprünglichen Vorschlag der Regierung wären es 10,25–10,5 Prozent, nämlich 6 Prozent Zulagen auf dem Bruttolohn, 2,75–3,0 Prozent Verbesserung des Vorsorgeguthabens, 3 Prozent Sparbeitrag und die Kompensation der Ferientage, die auch noch etwa 1,5 Prozent beträgt. Wir haben dies ausgerechnet und liessen es durch die FIN überprüfen. Man sagte: «Jawohl, das ist so.». Gemäss dem ursprünglichen Vorschlag der FiKo wären es etwa 10,25 Prozent. Dies nur, damit wir bei den Zahlen einigermaßen Klarheit haben.

**Samuel Leuenberger, Trubschachen (BDP).** Die BDP hat schon vor sieben, acht Jahren die Vorstösse unterstützt, aufgrund derer die Vertrauensarbeitszeit grundsätzlich eingeführt werden soll. An dieser Haltung haben wir uns bisher nicht gross gestört und wollen sie vor allem auch nicht ändern. Wir teilen die grossen Ängste der Ratslinken, die jetzt vor allem durch den Antragsteller, aber auch in der Eintretensdebatte geäussert worden sind, grundsätzlich nicht. Wir gehen davon aus, dass das Modell, das der Regierungsrat hier vorschreibt, nämlich die Vertrauensarbeitszeit für das höchste Funktionskader einzuführen, funktionieren wird. Wir gehen im Gegensatz zu den Antragstellern davon aus, dass diese Funktionsträger eine grosse Eigenverantwortung und eine grosse Selbstständigkeit haben. Wir gehen auch davon aus, dass sich die Leute schon zur Wehr setzen, sollten allenfalls gesundheitliche Probleme oder eine Arbeitsüberlastung auftauchen. Immerhin gehören sie zum höchsten Kader unseres Kantons und stehen direkt unter den Regierungsräten. Wir gehen aber auch davon aus, dass die Regierungsratsmitglieder als direkte Vorgesetzte dieser höchsten Kaderangestellten die nötigen Führungskompetenzen haben, um zu erkennen, wenn eine Arbeitsbelastung überbordert oder wenn sich gesundheitliche Probleme anbahnen. Wir teilen diesbezüglich die Ansichten der Ratslinken nicht. Die Vertrauensarbeitszeit hat sich sowohl beim Bund, in anderen Kantonen als auch in der Privatwirtschaft bewährt. Sie ist gut etabliert. Man weiss auch, wie man mit ihr umgeht. Man muss sie einfach fair umsetzen. Fair umsetzen heisst, dass man die entsprechenden Entgelte zur Verfügung stellt, wenn man die Vertrauensarbeitszeit jetzt einführt. Darauf komme ich bei den einzelnen Punkten noch zurück. Im Sinn der Eigenverantwortung der Kaderangestellten lehnen wir den Antrag der SP ab.

**Natalie Imboden, Bern (Grüne).** Mein Fraktionskollege, Antonio Bauen, hat es in der Grundsatzdebatte bereits ausgeführt: Die Grünen lehnen die Einführung der Vertrauensarbeitszeit ab. Ich möchte noch einmal zwei Gründe hervorheben. Ein Punkt betrifft den Frauenanteil, der, wie es sich auch mit einer Beschränkung auf 90 Prozent zeigt, beim allerobersten Kader 28 Prozent beträgt. Liebe Kolleginnen und Kollegen und an die Adresse derjenigen, die die Vertrauensarbeitszeit einführen wollen: Für jene, welche in Teilzeit arbeiten – und das betrifft mehrheitlich die Frauen, aber auch die in Teilzeit arbeitenden Männer, die Beruf und Familie auch miteinander kombinieren wollen – ist es ein ungelöstes Problem, wie man die Vertrauensarbeitszeit regelt. Ich glaube, diejenigen, die die Vertrauensarbeitszeit einführen wollen, gehen noch von einem Modell aus, bei dem alle 100 Prozent arbeiten. Das entspricht aber längst nicht mehr der Realität, auch nicht im Kader. Wir wollen im Kader mehr Leute mit Familienpflichten und mehr Frauen. Dann braucht es gewisse Veränderungen. Die Vertrauensarbeitszeit führt eben genau nicht dazu. All das, was die Vereinbarkeit verbessert – flexible Arbeitszeiten und gewisse Systemmomente, die einem die Vorgesetzten

ermöglichen –, ist keine Frage der Vertrauensarbeitszeit, sondern es ist durch die direkte Führung zu lösen. Das kann man mit den bestehenden Instrumenten bereits heute machen.

Der zweite Aspekt, den ich wichtig finde – es wurde bereits gesagt –, betrifft den Gesundheitsschutz. All diejenigen, die jetzt sagen, die Mitarbeitenden des obersten Kaders wüssten schon, wie sie ihrer Gesundheit Sorge tragen müssten, bitte ich, sich all die CEOs und diejenigen, die ausgebrannt sind und teilweise dramatische Entwicklungen in ihren Lebensläufen aufweisen, anzusehen. Es ist nicht so, dass man in einer sehr verantwortungsvollen Position dagegen gefeit ist und merkt, wenn man kurz vor dem Burnout steht. Daher ist der Gesundheitsschutz für uns ein wichtiges Anliegen.

Noch ein Punkt: Es wurde ausgeführt, dass die Direktbetroffenen – die Sozialpartner, aber auch die Direktbetroffenen in der Umfrage – die Vertrauensarbeitszeit grossmehrheitlich ablehnen. Das ist ein Zeichen dafür, dass diese Leute genau wissen, was es bedeutet, wenn man auf sehr anspruchsvollem Niveau arbeitet, sich engagiert und viel leistet. Wir wissen, dass diese Leute das auch tun und schätzen das. Aber auch da gibt es Grenzen, und irgendwo muss das Privatleben auch noch Platz haben. Daher unterstützen wir die ursprüngliche Haltung der Regierung, die Vertrauensarbeitszeit nicht einzuführen oder die Kompetenz bei ihr zu belassen. Jetzt unterstützen wir den vorliegenden Antrag der SP. Käme es wirklich dazu, müsste es einen sehr restriktiven Kreis geben. Und noch ein Satz: Ich glaube, man kann das eben nicht über die Lohnklasse lösen. Das ist eine Frage von Aufgaben und von Kompetenzen. Einfach so über den Daumen gepeilt die Lohnklassen 27–30 festzulegen, ist, glaube ich, wirklich nicht der richtige Weg. Daher ist es richtig, dass es zurück in die Kommission geht. Aber wir sind auch der Meinung, dass sei nicht der richtige Weg, um für unser Kantonspersonal auch im Bereich des Kaders attraktiv zu sein.

**Michael Köpfli, Wohlen b. Bern (glp).** Ich wiederhole nicht noch einmal die bereits zuvor ausgeführten Argumente für die Vertrauensarbeitszeit, sondern möchte auf ein paar Dinge eingehen, die zugunsten des Antrags Wyrsh vorgebracht worden sind. Als Erstes zu Natalie Imboden: Selbstverständlich heisst Vertrauensarbeitszeit nicht 7 \* 24 Stunden Erreichbarkeit oder Arbeitstätigkeit. Wenn jemand zu 80 Prozent angestellt ist und sagt, der Donnerstag sei der Familientag, an dem er nicht arbeitstätig sei, dann ist er auch nicht verfügbar. Das ist völlig selbstverständlich und absolut umsetzbar. Es ist auch eine Frage der Vorgesetzten. Dies löst man aber auch nicht, wenn man die Zeit aufschreiben kann. Auch wenn man die Zeit aufschreiben kann, kann ein Vorgesetzter abends um zehn Uhr oder am Wochenende anrufen oder eben nicht. Ich habe das Gefühl, das sei eine Frage der Kultur in der Verwaltung und nicht eine Frage von Vertrauensarbeitszeit oder keiner Vertrauensarbeitszeit.

Zum Punkt der attraktiven Arbeitgeber: Ich möchte noch einmal wiederholen, was ich heute Morgen bereits gesagt habe. Erstens beträgt der Durchschnittslohn in der Berner Verwaltung 100 000 Franken, sogar 103 000 Franken. Man kann schon mit der Bundesverwaltung vergleichen. Dort haben wir einen Durchschnittslohn von über 120 000 Franken. Jetzt frage ich einfach, ob der Kanton Bern den Durchschnittslohn auf 120 000 Franken erhöhen muss, um mit dem Bund konkurrieren zu können und dadurch für Verbände, Privatwirtschaft und KMU zu einem noch grösseren Konkurrenten zu werden, mit dem diese nicht mithalten können. Ich glaube, das ist der falsche Weg. Das Problem sind die viel zu hohen Löhne in der Bundesverwaltung. Vielleicht sollte der Regierungsrat dort einmal Einfluss nehmen. Das ist wirklich etwas, das alle mitreisst. Das setzt die Gemeinden und die Kantone unter Druck und schadet am Schluss der Privatwirtschaft.

Noch dazu, dass man sich auch mit Vertrauensarbeitszeit durchmogeln könne. Das stimmt dann – ich habe es gesagt –, wenn man die Vertrauensarbeitszeit für sämtliche Angestellten einführen würde, von welchen mehrere den gleichen Job haben. Dann merkt man es nicht. Aber wenn ein Generalsekretär sich durchmogeln möchte – ich bin selber auch Generalsekretär –, dann glaube ich, dass der Präsident oder die Regierungsrätin merkt, wenn man den Job nicht macht, und es wird dann interveniert. Oder, um eine Stelle zu nehmen, die nicht im Vorschlag der Regierung enthalten ist, wenn ein Oberrichter seinen Job nicht mehr macht und sich durchmogelt, dann merkt man das auch, und es wird Konsequenzen haben. Nicht zuletzt kann man diese Person nicht mehr wählen. Ich glaube, ein Oberrichter kann sich nicht einfach durchmogeln. Das sind Funktionen mit einem hohen Gestaltungsspielraum, bei denen man direkt sieht, was die Betroffenen machen. Genau für solche Funktionen ist Vertrauensarbeitszeit sehr zielführend. Ich bin auch überzeugt, dass viele Leute davon profitieren werden. Wir haben selber einen übrigens jungen Oberrichter in unseren Reihen, der die Vertrauensarbeitszeit klar unterstützt. Es gibt verschiedene motivierte Kaderangestellte, die diese sehr schätzen. Es erstaunt mich nicht, dass in einer Umfrage eine Mehrheit

skeptisch ist. Wenn man eine Umfrage macht, ob man mehr Lohn will oder nicht, ist wahrscheinlich auch eine Mehrheit dafür. Auf diese Umfrage würde ich nicht allzu hohes Gewicht legen. Wir müssen am Schluss entscheiden, was für den Kanton Bern am besten ist.

**Madeleine Amstutz, Schwanden Sigriswil (SVP).** Diese Forderung stammt, wie wir bereits gehört haben, aus dem Jahr 2011. Sie ist also viel älter, als ich im Grossen Rat bin. Sieben Jahre später reden wir erst von der Umsetzung. Das zeigt das Tempo. Vertrauensarbeitszeit bedeutet auch Arbeitszeitsouveränität. Sie ist auch attraktiv. Alles, was man macht, hat Vor- und Nachteile, aber Vertrauensarbeitszeit schafft schlussendlich eine Win-win-Situation. Der Antrag Wyrsch wird von der SVP-Fraktion geschlossen abgelehnt.

**Präsident.** Ich erteile das Wort der Regierungsrätin.

**Beatrice Simon, Finanzdirektorin.** Ich kann es verhältnismässig kurz machen. Ich habe im Eintretensvotum erklärt, weshalb der Regierungsrat der Meinung ist, man solle die Vertrauensarbeitszeit einführen. Wir sind vonseiten des Regierungsrates keine Slalomfahrer. Wir stehen zu dem, was wir definiert haben. Deshalb lehnen wir diesen Antrag ab.

**Präsident.** Wir kommen zur Abstimmung. Wer den Antrag SP-JUSO-PSA/Wyrsch annehmen will, stimmt Ja, wer diesen ablehnt, stimmt Nein.

Abstimmung (Art. 57 Abs. 1; Antrag SP-JUSO-PSA [Wyrsch, Jegensdorf])

---

Der Grosse Rat beschliesst:

Ablehnung

Ja 36

Nein 99

Enthalten 3

**Präsident.** Sie haben den Antrag abgelehnt mit 99 Nein- gegen 36 Ja-Stimmen bei 5 Enthaltungen.

Art. 57 Abs. 2

Angenommen

Art. 57a (neu)

*FiKo (Saxer, Gümligen)*

Rückweisung in die vorberatende Kommission.

*Antrag SP-JUSO-PSA (Wyrsch, Jegensdorf)*

Streichung ganzer Art. 57a (neu) Vertrauensarbeitszeit.

Art. 57a (neu) Abs. 1

*Antrag FiKo-Mehrheit*

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gehaltsklassen 27 bis 30 gilt die Vertrauensarbeitszeit.

*Antrag FiKo-Minderheit*

Gemäss Antrag Regierungsrat I.

Art. 57a (neu) Abs. 2 Bst. b

*Antrag Michel, Schattenhalb (SVP)*

erhalten wahlweise eine jährliche Entschädigung in Form einer Vergütung in der Höhe von höchstens ~~sechs~~ drei Prozent des Bruttojahresgehalts oder von höchstens ~~zehn~~ fünf Ausgleichstagen,

*Antrag Ruchti, Seewil (SVP)*

erhalten ~~wahlweise~~ eine jährliche Entschädigung in Form einer Vergütung ~~in der Höhe~~ von höchstens sechs Prozent des Bruttojahresgehalts ~~oder von höchstens zehn Ausgleichstagen,~~

*Antrag Benoit, Corgémont (SVP)*

Streichen.

Art. 57a (neu) Abs. 2 Bst. c

*Antrag FiKo-Mehrheit*

Streichen.

*Antrag FiKo-Minderheit*

Gemäss Antrag Regierungsrat I.

*Antrag Michel, Schattenhalb (SVP)*

Gemäss Antrag Regierungsrat.

*Antrag SP-JUSO-PSA (Wyrsch, Jegensdorf)*

Die Streichung des zusätzlichen Sparbeitrages ist rückgängig zu machen.

*Antrag Benoit, Corgémont (SVP)*

Gemäss Antrag Regierungsrat.

Art. 57a (neu) Abs. 3

*Antrag FiKo-Mehrheit*

Der Regierungsrat kann die Vertrauensarbeitszeit für weitere Funktionen oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in anderen Gehaltsklassen vorsehen.

**Präsident.** Wir kommen zu Artikel 57a (neu). Ich erteile das Wort zuerst dem Kommissionsprecher der FiKo, Grossrat Saxer, zur Rückweisung in die vorberatende Kommission. Sie haben das Wort für die Begründung.

**Hans-Rudolf Saxer, Gümligen (FDP),** Kommissionssprecher der FiKo. Wie ich in meinem Eintretensvotum bereits ausgeführt habe, beantragt Ihnen die FiKo mit 14 Ja- gegen 0 Nein-Stimmen bei 2 Enthaltungen, den ganzen Artikel 57a (neu) zwecks weiteren Abklärungen, namentlich im Zusammenhang mit den Mitarbeitenden aus dem Justizbereich, an die vorberatende FiKo zurückzuweisen. Wie ich ebenfalls bereits erwähnt habe, ist es für uns gleichzeitig wichtig, dass wir, obschon wir den ganzen Artikel jetzt zurückweisen, die Detailberatung trotzdem noch durchführen können. Das betrifft den Absatz 1, sprich, erfasste Personen und Funktionen, und den Absatz 2 zu den zu leistenden Entschädigungen.

**Präsident.** Sie sehen anhand der Anträge, dass es eine Reihe von Antragstellern gibt, die zu Artikel 57a (neu) Anträge gestellt haben. Ich nehme fast an, die Rückweisung in die FiKo sei unbestritten. Aber die FiKo hat den Wunsch geäußert, dass sämtliche Antragsteller ihr Votum halten können, damit die FiKo nachher eine Grundlage hat. Eigentlich möchte ich aber vermeiden, dass sich anschliessend noch sämtliche Fraktionen dazu äussern, wenn es nicht dringend nötig ist. Dann könnten wir nachher den Artikel so an die Kommission zurückweisen. Ist dieser Vorgang bestritten? – Ich sehe keine Gegenstimmen. Dann erteile ich den Antragstellern der Reihe nach das Wort, damit sie ihre Anträge begründen können und die Kommission eine Grundlage hat. Ich gehe nach der Reihenfolge der Anträge, die Sie erhalten haben, vor. Grossrat Michel, SVP, Sie haben als erster Antragsteller das Wort.

**Andreas Michel, Schattenhalb (SVP).** Die Vertrauensarbeitszeit, ein geschätztes oder bewährtes Modell aus der Wirtschaft und der Verwaltung, kann eigentlich auch für das Kantonspersonal nichts Falsches sein. Aber Vertrauensarbeitszeit darf nicht zum finanziellen Ersatz für viele oder zu viele geleistete Überstunden werden. Die heute zunehmende psychische Überforderung vieler Arbeit-

nehmenden soll durch die Einführung der Vertrauensarbeitszeit nicht noch mehr gefördert werden. Vertrauensarbeitszeit darf auch nicht bedeuten, dass zulasten von Arbeitnehmenden günstige Zusatzstunden erwartet werden. Mit anderen Worten: Der Mitarbeitende muss auch bei der Vertrauensarbeitszeit grundsätzlich in der Lage sein, das Arbeitspensum mehr oder weniger in der vorgesehenen Arbeitszeit zu bewältigen. Das heisst, die Entschädigungen für die Vertrauensarbeitszeit sollen ein moderates Entgelt sein, einerseits für die Motivation und auch das Können, das Arbeitspensum in der vorgesehenen Zeit zu leisten, andererseits auch für die Bereitschaft, Mehrbelastungen in Form von gezielten Überstunden zu übernehmen. Gut verdienende Arbeitnehmende haben häufig nicht die Möglichkeit, mehr Ferientage zu beziehen. Sie möchten auch nicht einen höheren Lohn versteuern müssen. Aus diesem Grund ist die Gewährung eines zusätzlichen Vorsorgesparbeitrags in Verbindung mit einer zurückhaltenden Besserstellung in Sachen Lohn nicht zuletzt auch im Licht der knappen Kantonsfinanzen der bessere Weg. Weil man die Buchstaben b und c des Artikels 57 Absatz 2 nicht gemeinsam zur Abstimmung bringen kann, stelle ich den Antrag auf Rückweisung und Überarbeitung gemäss meinen Ausführungen und als inhaltlicher Kompromiss zu den aktuell vorliegenden Anträgen. Besten Dank für Ihre Unterstützung.

**Präsident.** Als nächster Antragsteller hat Grossrat Wyrsch das Wort für den SP-JUSO-PSA-Antrag.

**Daniel Wyrsch, Jegensdorf (SP).** Ich habe begriffen, liebe Anwesende, dass Sie die Vertrauensarbeitszeit wollen. Daher macht der Antrag keinen Sinn. Ich erlaube mir, gerade auf der nächsten Seite weiterzufahren, weil ich dort mit der Streichung des zusätzlichen Sparbeitrags noch einmal erwähnt bin. Dieser wurde von der FiKo herausgestrichen. Ich möchte ihn gerne wieder im Artikel haben. Der Rest wird sich in der Diskussion der FiKo ergeben.

**Präsident.** Zur Orientierung: Es wurde an mich die Bitte herangetragen, die Fraktionssprecher sollten sich gleichwohl äussern können, damit die Kommission auch die Fraktionsmeinungen einordnen kann. Somit ist die Debatte nach den Antragstellern auch für die Fraktionen offen. Ich erteile das Wort Grossrat Ruchti, SVP.

**Fritz Ruchti, Seewil (SVP).** Ich gehöre zur älteren Generation in diesem Saal und bin schon länger im Grossen Rat. Früher war ich auch Mitglied der Oberaufsichtskommission (OAK) und gehöre der GPK an. Was hat mich bewogen, seit Langem für die Vertrauensarbeitszeit zu kämpfen? – Hans Kipfer hat etwas sehr Wichtiges gesagt: Es geht bei diesem Gesetz um Vertrauen und Arbeit und nicht um Misstrauen. Aber es ist halt so: Dort, wo das Vertrauen ist, gibt es manchmal auch Auswüchse. Ich möchte Ihnen ein bisschen von diesen Auswüchsen erzählen. Irgendwann in der Zeitspanne zwischen 2009–2010 konnte man Folgendes lesen: 3700 ausbezahlten Überstunden für einen Kadermitarbeiter, einen stellvertretenden Amtsvorsteher, der dank hohem Zeitguthaben ein ganzes Jahr früher in Pension ging; bis zu 18 Monatslöhnen Abgangsentschädigung im Zug von Verwaltungsreformen für überzählige Regierungsstatthalter. Last but not least: 700 000 Franken Abgangsentschädigung für eine Chefbeamtin.

Das waren für mich die Anstosssteine, um mich in der ehemaligen OAK und heutigen GPK ein bisschen näher mit der Personalpolitik des Kantons Bern zu befassen. Regelmässig habe ich in meiner politischen Karriere mit Motionen und Interpellationen versucht, die vorgängig erwähnten, horrenden Zeitguthaben bei gewissen Kaderleuten zu hinterfragen und der Regierung die Vertrauensarbeitszeit für Kader ab einer gewissen Gehaltsklasse schmackhaft zu machen. Bevor am 1. Januar 2016 die neue teilrevidierte Personalverordnung (PV) in Kraft trat, brachte es noch eine Person in einer Kaderposition zustande – Sie müssen jetzt genau zuhören –, 1593 Stunden Überzeit geltend zu machen. Das entspricht einer Entschädigung von 9 Monaten Ferien oder 9 Monatslöhnen. Um solche Rückstellungen zu machen, hat der Kanton Bern 2012 175 Mio. Franken zurückgestellt und im Jahr 2017 116 Mio. Franken. Sie können dies alles im «Bund» vom 4. Februar 2017 oder im «HR-Reporting 2018» des Kantons Bern nachlesen.

Befassen wir uns einmal mit den Austrittsgründen in diesem Bericht. Sie wurden heute auch schon erwähnt. Erst an sechster Stelle aller Austrittsgründe wird der Lohn bemängelt. An neunter Stelle folgt die Arbeitszeit. Für die Gehaltsbezahlungen bei Vertrauensarbeitszeit habe ich vom Arbeitsamt ein Beispiel berechnen lassen und zwar als ausgewiesenen Bruttolohn. Das ist das Geld, das bereitgestellt werden muss, um alles bezahlen zu können. Es ist der Bruttolohn, den eine Person den Kanton pro Monat oder pro Jahr kostet. Zum Beispiel: Ein Mann, 53-jährig, verheiratet, zwei Kinder im Alter von 20 und 22 Jahren, die noch in der Ausbildung sind; Berechnungsjahr 2019, Gehalts-

klasse 27, Gehaltsstufe 48, Beschäftigungsgrad 100 Prozent. Mit einer Erhöhung von 6 Prozent des Bruttolohns beträgt das Jahresbruttolohngehalt 190 000 Franken oder – geteilt durch 13 – 14 600 Franken pro Monat. Weil der Mann zwei Kinder hat, erhält er noch Ausbildungszulagen von 6960 Franken. Und jetzt müssen Sie gut zuhören, diese Angaben hat mir das Personalamt zugesandt: Die Betreuungszulagen für ein 20- und ein 22-jähriges Kind betragen 2160 Franken. Das ergibt einen totalen Bruttolohn pro Jahr von 199 193 Franken. Hinzu kommen AHV/IV/EO: 9740 Franken, ALV – bis 12 300 Franken im Monat – 1760 Franken, ALV-Zusatzbeitrag: 147 Franken, Berufsunfallversicherung: 218 Franken, Nichtberufsunfallversicherung: 531 Franken, Unfallzusatzversicherung: 23 Franken, Krankentaggeldversicherung: 338 Franken, Beitrag Familienausgleichskasse: 3420 Franken, Sparbeitrag, inklusive der vorgesehenen 3 Prozent: 28 904 Franken, Risikobeitrag Bernische Pensionskasse (BPK): 2400 Franken, Finanzierungsbeitrag BPK: 2230 Franken. Werte Anwesende, haben Sie die Zahlen zusammengezählt? – Wir haben heute Zahlen von 120 000 bis 150 000 Franken gehört. Diese ergeben ein Bruttogehalt von 248 888 Franken.

Ich glaube, Sie wissen alle, dass ein Jahr 365 Tage hat. 52 Wochenenden ergeben 104 Tage; es verbleiben 261 Tage. Abzüglich 6 Feiertage verbleiben 255 Tage. Für Ferien entfallen weitere 33 Tage; das macht 222 Tage. Ziehen wir noch 2 Tage für Weiterbildung ab, verbleiben 220 Arbeitstage. Wollte man zusätzlich die vorgesehenen 10 Ausgleichstage gewähren, verblieben nur noch 210 Arbeitstage. Alle fünf Jahre erhält dieser Mitarbeiter zudem eine Treueprämie von 11 zusätzlichen Ferientagen. Werte Anwesende, wann ist dieser Mann noch im Büro? – Deshalb habe ich meinen Antrag gestellt, den Sie lesen können.

**Präsident.** Als nächster Antragsteller spricht Grossrat Benoit, SVP.

**Roland Benoit, Corgémont (SVP).** Que devons-nous traiter? L'horaire de travail fondé sur la confiance n'est pas nouveau, cela a déjà été dit aujourd'hui. On le connaît dans l'économie privée et également dans certains cantons et au niveau de la Confédération. Dans toute notre administration cantonale, les agents doivent rapporter leurs heures de travail électroniquement sur ordinateur. Nous estimons que cette pratique est encore nécessaire pour une grande partie de nos agents. Par contre, pour les cadres supérieurs – c'est également le cas à la Confédération – on parle ici des classes 27 à 30, ce procédé est rébarbatif, dépassé et révolu. En effet, les hauts cadres de l'administration ont un statut bien défini, un cahier des charges structuré et des objectifs fixes et contrôlables. Rien ne s'oppose à un rapport de travail basé sur la confiance. Au canton, jamais de problème n'a été non résolu pour l'engagement de cadres. Il y avait toujours assez de collaborateurs intéressés.

J'en reviens maintenant à mon amendement qui demande de biffer à l'article 57a, alinéa 2 la lettre b, mais de maintenir la lettre c. Pourquoi cet amendement? A la Commission des finances, Monsieur Saxer, vous avez fait calculer le nombre d'heures supplémentaires d'un petit cercle de la classe de traitement 27 à 30, 90 personnes, par un simple calcul qu'ils ont défini. Cela représentait six pour cent du salaire brut des heures supplémentaires faites par ces personnes. Or, qu'est-ce qu'on en a fait? On a fait une simple division par le nombre de personnes, c'est-à-dire par ces 90 personnes, et on a obtenu un montant qui correspond, comme cela a été dit par Monsieur Saxer et par d'autres, à six pour cent sur le salaire de base brut et à trois pour cent pour la caisse de pension ou à la place des six pour cent de salaire brut, éventuellement les dix jours de vacances. Alors, Mesdames et Messieurs, pour moi, il y a un problème, et c'est cela le but de mon amendement: c'est que l'on offre des cadeaux à des cadres qui ne font aujourd'hui pas d'heures supplémentaires. Et cela existe également dans l'administration. Donc, à ces gens-là, on leur offre six plus trois, c'est-à-dire environ neuf pour cent de salaire brut en plus qu'ils n'ont actuellement pas mérités. C'est pour cela que j'aimerais ici, Monsieur Saxer, que pour la deuxième lecture on regarde vraiment à fond combien de personnes ont fait des heures supplémentaires et combien n'en ont pas fait. Parce que, de faire la moyenne, c'est un peu trop simple et on crée une inégalité de traitement. Par contre, en contrepartie, je serais partisan de maintenir les trois pour cent prévus par le Conseil-exécutif à la lettre c pour la caisse de pension. Cela serait venir à la rencontre de nos agents supérieurs qui finalement font une bonne contribution. Elles auraient trois pour cent pour la caisse de pension, mais il n'y aurait rien pour leur job normal.

**Präsident.** Diese Debatte soll dazu beitragen, dass die Kommission anschliessend vorberaten kann und sie gewisse Meinungsäusserungen aus dem Rat bereits kennt. Damit diese im Protokoll niedergeschrieben und gehört werden können, möchte ich um eine gewisse Ruhe bitten. Sonst könnte der

Protokollführer plötzlich Ihre Gespräche anstelle der Voten protokollieren. (*Heiterkeit*) Danke für Ihr Verständnis. Für die BDP-Fraktion spricht Grossrat Leuenberger.

**Samuel Leuenberger, Trubschachen (BDP).** Nachdem wir beschlossen haben, dass wir die Vertrauensarbeitszeit grundsätzlich angehen wollen, geht es um die Frage, wie wir diese ausgestalten und für wen sie überhaupt eingeführt werden soll. Ich komme zuerst zur Frage des «Wie». Die BDP hat sich intensiv mit dieser Frage auseinandergesetzt und ist eigentlich der Überzeugung, dass die Lösung, die der Regierungsrat vorschlägt, durchgängig gewisse Vorteile gegenüber allen anderen Anträgen hat. Wir verstehen, dass der Regierungsrat auch in Anbetracht der Konkurrenz durch den Bund und die Privatwirtschaft auf eine Lösung abstützen möchte, die er beim Bund abgekupfert hat. Wir erachten diese Lösung nicht unbedingt als falsch. Wenn es um die Frage geht, wie die Vertrauensarbeitszeit ausgestaltet werden soll, unterstützen wir grundsätzlich die vom Regierungsrat vorgeschlagene Lösung. Wir haben aber einen gewissen Vorbehalt. Diesbezüglich komme ich auf den Antrag von Grossrat Ruchti zu sprechen. Wir haben einen gewissen Vorbehalt zum Wahlrecht und vor allem zu den 10 Ausgleichstagen. Wenn wir uns an das Votum des Präsidenten des Staatspersonalverbands erinnern, so hat er gesagt, dass seine Leute die 10 Ausgleichstage eigentlich gar nicht wollen. Sie hätten ihm gesagt: «Was wollen wir mit diesen 10 Ausgleichstagen? Wenn die Arbeit vorhanden ist, müssen wir diese sowieso machen.» Eine Minderheit der BDP teilt diese Aussage und fragt sich, weshalb wir 10 zusätzliche Ausgleichstage einführen sollten. Ich bitte die Kommission, noch einmal intensiv zu prüfen, ob das überhaupt einen Sinn ergibt. Das hätte nämlich bei einem über 55-jährigen Angestellten zur Folge, dass, wenn er zukünftig die Ausgleichstage anstelle der Entschädigung wählen würden, pro Jahr mehr als achteinhalb Wochen Ferien hat. Diese Zahl erachten wir als ziemlich hoch, zumal dann jemand des höchsten Kadern pro Jahr während mehr als zwei Monaten in den Ferien ist. Ich bitte die FiKo betreffend die Frage, wie die Vertrauensarbeitszeit ausgestaltet werden soll, noch einmal über die Bücher zu gehen.

Jetzt kommen wir zur Frage, für wen wir die Vertrauensarbeitszeit überhaupt wollen. Hierzu erachten wir die Variante des Regierungsrates, wie sie uns vorliegt, als sehr sinnvoll. Die Lösung, die nur das höchste Funktionskader schlussendlich der Vertrauensarbeitszeit unterstellt, garantiert uns, dass die Regierung direkt mit ihrer Führungskompetenz kontrollieren kann, wie die Arbeit ausgeführt wird, und allfälligen gesundheitlichen Überlastungsrisiken entgegenwirken kann. Wir haben zwar in der Vernehmlassung – ich gebe das an dieser Stelle zu – jene Lösung favorisiert, welche uns die FiKo als Antrag unterbreitet, nämlich für die Gehaltsklassen 27–30 die Vertrauensarbeitszeit generell einzuführen. Nach intensiven Überlegungen und Analysen bezüglich der Folgen haben wir uns dezidiert gegen diese Lösung entschieden, insbesondere deshalb, weil sie – es wurde bereits angetönt – das Problem bei der Justiz konstruiert, und zwar bis auf die unterste Stufe.

Sie müssen sich vorstellen, dass die JuKo seit Jahren die Justiz und vor allem auch das Funktionieren und die Belastung der Justiz mittels Überstunden und mittels Arbeitskapazität prüft und leitet. Wenn also ein Gericht oder ein Gerichtskörper viel zu viele Arbeitsstunden anhäuft, dann ist das ein Zeichen, dass irgendetwas schief läuft. Genau diese Führungsmechanismen oder diese Führungskompetenz würden wir der JuKo schlicht wegnehmen, wenn wir die Vertrauensarbeitszeit für die Justiz einführen. Wir hätten also dann als Grosser Rat im Rahmen unserer Aufsicht über die Justiz schlichtweg keine Kontrollen mehr, um zu beurteilen, bei welchen Gerichtsbehörden der Betrieb funktioniert, und bei welchen er nicht funktioniert. Kolleginnen und Kollegen, es wäre ein fatales Zeichen nach aussen hin, wenn wir unser praktisch einziges Führungsinstrument betreffend die Justiz aufgeben. Daher haben wir klar die Haltung, dass wir die Variante des Regierungsrates mit den höchsten Funktionskadern begrüßen und die Lösung der FiKo ablehnen sollten.

**Adrian Haas, Bern (FDP).** Ich nehme kurz zu den verschiedenen Vorschlägen Stellung. Unsere Meinung: Vertrauensarbeitszeit: Ja; Personenkreis: wie von der Regierung vorgeschlagen oder ein bisschen grösser; FiKo: Nein; zusätzlicher Sparbeitrag von 3 Prozent PK: Nein; Wahlrecht: Ja; sämtliche aufgeführten Prüfungsideen Michel und fortfolgende: Nein.

**Präsident.** Wie lange dauert es bei Grossrätin Imboden? Zwei, drei oder vier Minuten? – Dann gebe ich das Wort noch Grossrätin Imboden für die grüne Fraktion

**Natalie Imboden, Bern (Grüne).** Ich mache es kurz: Die grüne Fraktion befürwortet die restriktivstmögliche Umsetzung. Wir haben gesagt, dass wir grundsätzlich gegen die Einführung der Vertrauensarbeitszeit sind. Das bedeutet bei Eintreten eine möglichst restriktive Regelung maximal im

Sinn, wie es die Regierung vorgeschlagen hat, nämlich wo sie die direkte Vorgesetztenfunktion und dann auch den Auftrag hat, dafür zu sorgen, dass es nicht zu Burnouts kommt. Bezüglich den Kompensationen: Ja, es braucht eine gewisse Kompensation. Das ist für uns klar. Grundsätzlich befürworten wir Zeit vor Geld, auch, um zu verhindern, dass die Leute irgendwann ausgebrannt sind. Punkt drei: Es ist uns ein grosses Anliegen, dass die Frage der Teilzeitarbeit in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familienpflichten und Beruf auch beim Kader berücksichtigt wird. Das darf nicht beim Kader nicht berücksichtigt werden und muss in die Umsetzung eingehen. Vielleicht noch ein letzter Satz: All diejenigen, die zuvor gesagt haben, dass unser Personal wahnsinnig luxuriös gehalten werde, bitte ich doch, ein bisschen genauer hinzusehen. Es ist nicht so, dass wir eine Luxus-Personalverordnung haben, sondern die Leute erbringen Spitzenleistungen und haben anständige Bedingungen verdient.

**Präsident.** Für die SP-JUSO-PSA-Fraktion: Grossrätin Stucki.

**Béatrice Stucki, Bern (SP).** Es wurde ein paarmal von Vertrauen versus Misstrauen gesprochen. Wer unserer Fraktion unterstellt, wir würden *nicht* vertrauen, hat nicht zugehört. Uns geht es darum, dass der Kanton als Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht gegenüber dem Personal wahrnimmt. Es geht um Gesundheitsvorsorge. Wer hat nicht schon von Burnouts von Kaderleuten gehört? Oder von SVP-Jungpolitikerinnen? Oder vom Alt-FDP-Ständerat Rolf Schweiger? Das waren garantiert nicht scheue Leute, die sich nicht für ihre eigene Gesundheit oder gegen ihre Überbelastung zu wehren getraut hätten. Loyalität wird leider häufig höher gewichtet als der Gesundheitsschutz.

**Präsident.** Ich erteile morgen früh zuerst der Regierungsrätin das Wort, weil wir nachher die Beratung des Gesetzes noch nicht abschliessen können. Somit wünsche ich Ihnen einen schönen Abend. Die Sitzung ist geschlossen. Wir beginnen morgen früh um 9.04 Uhr.

*Hier werden die Beratungen unterbrochen.*

*Schluss der Sitzung um 19.00 Uhr.*

*Der Redaktor:*

André Zurbuchen (d)

*Die Redaktorin:*

Sara Ferraro (f)