

FDP.Die Liberalen Kanton Bern, Neuengasse 20, 3011 Bern

Finanzdirektion des Kantons Bern  
Personalamt  
Münstergasse 45  
3011 Bern

Bern, 24. April 2018

Per E-Mail an: [stefan.hagmann@fin.be.ch](mailto:stefan.hagmann@fin.be.ch)

## Personalgesetzrevision 2020: Vernehmlassungsantwort

Sehr geehrte Frau Finanzdirektorin  
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Vernehmlassung und unterbreiten Ihnen hiermit unsere Stellungnahme.

### 1. Generelle Bemerkungen

Wir begrüssen es, dass der Regierungsrat insbesondere eine Vorlage für die Einführung einer **Vertrauensarbeitszeitsregelung** präsentiert. Wir äussern uns anschliessend in erster Linie zu diesem Thema.

Die vorgeschlagenen Bestimmungen zum **Datenschutz und zur Datenbearbeitung** (Art. 12a – 12e) sind überaus ausführlich formuliert. Wir stellen die Bedeutung des Datenschutzes nicht in Frage, sind aber der Ansicht, dass die stark technisch geprägten und sehr detaillierten Regelungen in dieser Form nicht auf Gesetzesstufe zu verankern sind. Sie sind von geringem politischem Gehalt und widersprechen auch dem Konzept einer schlanken Gesetzgebung, welchem das Personalgesetz im Übrigen folgt. Zudem dürften sich Bestimmungen mit einem derart hohen Detaillierungsgrad angesichts des raschen technologischen Fortschritts bald als überholt erweisen und eine erneute Revision erfordern, welche den parlamentarischen Betrieb unnötig belastet. Unseres Erachtens sollten sich Bestimmungen zu dieser Thematik auf Gesetzesstufe deshalb auf grundsätzliche Aussagen beschränken, welche politisch von Interesse sind bzw. aus rechtlichen Gründen unverzichtbar hier verankert werden müssen. Im Übrigen können dazu Ausführungsbestimmungen im Verordnungsrecht oder auf Weisungsstufe erlassen werden.

Ohne Bemerkungen einverstanden sind wir mit den **übrigen Punkten** der Vorlage.

### 2. Vertrauensarbeitszeit für das oberste Verwaltungskader

#### 2.1 Generelle Bemerkungen

Nachdem der Grosse Rat Aufträge zur Einführung der **Vertrauensarbeitszeit** (VAZ) für das oberste Kader bereits im Jahr 2011 erteilt hatte, irritiert uns nicht nur die überaus lange Untätigkeit in dieser Sache, sondern vor allem auch die bereits jetzt geäusserte Ablehnung der VAZ durch den Regierungsrat.

Diese Haltung steht in klarem Widerspruch zum erkennbaren politischen Willen des Grossen Rates. Diesen klaren und politisch breit abgestützten Auftrag hat der Grosse Rat bei der Beratung der Motion Köppli betreffend Vertrauensarbeitszeit für Kaderangestellte in der März-Session 2018 erneut in aller Deutlichkeit bekräftigt. Die Ablehnung der VAZ ist auch aus folgenden Gründen unverständlich:

- Seit den 1990er-Jahren hat der Kanton Bern sein Personalgesetz bei verschiedenen Gelegenheiten u.a. mit dem Ziel der Flexibilisierung und der Angleichung der Anstellungsbedingungen seines Personals an jene der Privatwirtschaft weiterentwickelt. Es ist unverständlich, weshalb diese bisher verfolgte Linie nun beim Arbeitszeitmodell nicht sachgerecht sein sollte. Dies gilt umso mehr, als nicht nur in der Privatwirtschaft, sondern auch beim Bund, bei den bundesnahen Betrieben sowie bei einer Mehrheit der Kantone die VAZ für das oberste Kader bereits heute die Regel darstellt.
- Selbst beim Kanton Bern arbeitet bereits heute die klare Mehrheit aller Mitarbeitenden der Gehaltsklassen 27-30 nach dem VAZ-Modell, nämlich die Leitungen sowie die Dozierenden der drei Hochschulen. Weshalb dieses für die übrigen Mitarbeitenden dieser Kategorie nicht sachgerecht sein sollte, ist unerfindlich. Eine Vereinheitlichung des Arbeitszeitmodells ist deshalb nun angezeigt.
- Der Arbeitseinsatz des obersten Kadern wird durch die Anforderungen der Funktion bzw. die hierfür erforderliche Präsenzzeit geprägt. Er wird häufig auch von politischen Ereignissen und Prioritäten beeinflusst. Es würde deshalb überraschen, wenn ein Regierungsmitglied seine direktunterstellten Kaderangestellten zu einer Reduktion ihres Einsatzes anhalten und damit auch die Nichterreichung übergeordneter Zielsetzungen bloss deshalb in Kauf nehmen würde, weil deren erfasste Arbeitszeiten ein hohes Niveau erreicht haben. Dass die Arbeitszeiterfassung ein geeignetes Instrument für eine «adäquate Belastungssteuerung» (Vortrag, S. 3) beim obersten Kader darstellt, ist auch erfahrungsbasiert sehr zu bezweifeln: Verschiedene Kaderangestellte des Kantons haben in der Vergangenheit ein Burnout oder anderweitige gesundheitliche Beeinträchtigung erlitten – trotz praktizierter Arbeitszeiterfassung waren hier offensichtlich keine genügenden Massnahmen zu deren Verhinderung ergriffen worden.

Gerade beim obersten Kader muss der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht mit *individuell* geeigneten Massnahmen wahrnehmen, um erkannten Belastungen *situationsgerecht* Rechnung zu tragen und den Gesundheitsschutz dadurch tatsächlich zu gewährleisten. Dies ist eine laufend wahrzunehmende Führungsaufgabe, welche in erster Linie Aufmerksamkeit im Alltag und bei erkanntem Bedarf ein entsprechendes Handeln der Vorgesetzten erfordert. Eine schematische und auf reine Statistik beschränkte Arbeitszeiterfassung erachten wir hierfür weder als erforderlich noch als geeignet.

- Gemäss Vortrag (S. 10) erfassen viele Kaderangestellte bereits heute ihre Arbeitszeit ohnehin nicht vollständig. Bekannt ist zudem, dass bei etlichen Kaderangestellten am Jahresende ein Teil der erfassten Arbeitsstunden entschädigungslos verfällt, weil diese die festgelegten Limiten für einen Übertrag auf das Folgejahr bzw. auf das Langzeitkonto übersteigen. Faktisch wird die VAZ somit bereits heute teilweise praktiziert.

## 2.2 Zu den Inhalten der vorgeschlagenen Regelung

Das in Aussicht genommene pragmatische Vorgehen, die VAZ zunächst für einen beschränkten Personenkreis und deshalb nur für Funktionen der ersten Hierarchiestufe gemäss Ihrer Vorlage einzuführen, erachten wir zwar als nachvollziehbar. In Anbetracht der klaren Willensäusserung durch den Grossen Rat am 28. März 2018 – Überweisung von Ziffer 2 der Motion Köppli mit 89 Ja zu 48 Nein bei 5

Enthaltungen - erwarten wir allerdings, dass die (differenzierte) Ausdehnung des VAZ-Modells auch auf die zweite Hierarchieebene (mit einer optionalen Ausgestaltung) vorgenommen wird. Entsprechende Regelungen beim Bund haben sich durchaus bewährt.

Wir unterstützen grundsätzlich auch die in Art. 57a Abs. 2 vorgeschlagene Ausgestaltung einer gewissen individuellen Wahlmöglichkeit. Allerdings gehen die vorgeschlagenen Konditionen insgesamt zu weit. Wir bezweifeln auch deren Kostenneutralität, weil Ihre Berechnungen (Vortrag, S. 11) unseres Erachtens unvollständig sind. Sie enthalten z. B. die Kosten für zusätzliche Ferienansprüche nicht. Etliche der betroffenen Kaderangestellten sind noch nicht 55 Jahre alt und können deshalb heute nicht bereits 33 Ferientage, sondern lediglich 25 oder 28 Ferientage beanspruchen. Der Gegenwert der ihnen zusätzlich zu gewährenden Ferientage müsste in der Vorlage deshalb ausgewiesen werden.

Dass oberste Kadermitarbeitende inskünftig durch den Bezug von Ferien und Ausgleichstagen bis zu 43 Arbeitstage pro Jahr abwesend wären und ihre Funktion dennoch erwartungsgemäss wahrnehmen könnten, erachten wir als unrealistisch und nicht im Interesse der Bevölkerung liegend. Dies gilt umso mehr, als es den obersten Kaderangestellten bereits heute offenbar nicht immer möglich ist, den gesamten Ferienanspruch zu beziehen.

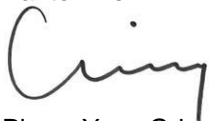
Wir erwarten deshalb eine insgesamt realistischere Vorlage von Art. 57a Abs. 2 mit zurückhaltender ausgestalteten Konditionen.

Schliesslich beantragen wir, Art. 57a mit einer Evaluationsklausel zu ergänzen: «*Vier Jahre nach Inkrafttreten werden die Auswirkungen der Regelungen von Art. 57a erhoben.*»

Wir danken Ihnen in diesem Sinne für die Berücksichtigung unserer Vernehmlassung.

Freundliche Grüsse

FDP.Die Liberalen  
Kanton Bern



Pierre-Yves Grivel  
Kantonalpräsident



Stefan Nobs  
Geschäftsführer