

Per Email an stefan.hagmann@fin.be.ch

Finanzdirektion des Kantons Bern
Frau Regierungsrätin Beatrice Simon
Münsterplatz 12
3011 Bern

Bern, 3. Juli 2018

Teilrevision Personalgesetz 2020 / 2. Mitberichtsverfahren

Sehr geehrte Frau Regierungsrätin Simon
Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Möglichkeit, nochmals zur Teilrevision des Personalgesetzes Stellung nehmen zu können. Gerne nehmen wir diese Möglichkeit wahr.

Zu den datenschutzrechtlichen Änderungen, den Änderungen betreffend Funktionszulagen und den redaktionellen Anpassungen nehmen wir nicht mehr Stellung und verweisen auf unsere Vernehmlassung vom 19. April 2018.

Einführung der Vertrauensarbeitszeit

Wir nehmen mit Bedauern zur Kenntnis, dass sich der Regierungsrat – trotz der im Vortrag ausführlich beschriebenen negativen Auswirkungen für die betroffenen Mitarbeitenden – nicht mehr der Vertrauensarbeitszeit widersetzt.

Primär im Interesse der Kantonsangestellten, aber auch im Interesse des Kantons lehnt der VPOD die Einführung der Vertrauensarbeitszeit nach wie vor ganz klar ab. Im Folgenden nochmals unsere Gründe:

1. Die Arbeitszeiterfassung ist die einfachste Kontrollmöglichkeit des Arbeitgebers, um die ihm gesetzlich obliegende Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden wahrnehmen zu können. Er ist verantwortlich dafür, dass die Mitarbeitenden nicht wegen der Arbeitsbelastung krank werden (physische Integrität, d.h. Leben und körperliche Gesundheit; Art. 328 OR/Arbeitsvertragsrecht). Mit der Einführung von VAZ wird der Kanton diese Verantwortung nicht mehr umfassend wahrnehmen können.

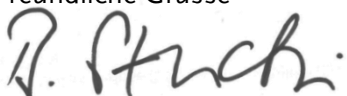
2. Die hohen Guthaben aus Überzeiten, welche die Jahresabschlüsse als «Schulden» belasten, konnten durch eine Revision der Personalverordnung behoben werden. Die Änderungen betreffend Bezug von Überzeitguthaben verhindern zukünftig das Eintreten dieser Problematik. Es besteht daher kein unmittelbarer Handlungsbedarf mehr.
3. Die Arbeitsbedingungen des Kantons Bern sind im Vergleich zu anderen ArbeitgeberInnen weniger vorteilhaft. Insbesondere, was die Lohnreihungen anbelangt. Dies obwohl bereits Massnahmen bei den Lehrpersonen und den kantonalen Mitarbeitenden realisiert worden sind. Eine Verschlechterung durch Einführung der VAZ würde den Kanton Bern als Arbeitgeber noch unattraktiver machen (siehe folgende Punkte).
4. Die Anreize des vorgesehenen VAZ-Modells sind kontraproduktiv: Belohnt werden jüngere Kader mit unterschrittlichen Präsenzzeiten. Sie profitieren von mehr Ferien, einem höheren Lohn und der Freiheit, nicht im Büro präsent sein zu müssen, wenn die Arbeit erledigt ist. Langjährige Mitarbeitende, mit einer überdurchschnittlichen Arbeitslast und ebensolchen Präsenzzeiten, werden jedoch ausser einer geringen Lohnzunahme nur nachteilige Effekte hinnehmen müssen. Die Ferien werden de facto massiv gekürzt und von der Freiheit, nicht im Büro präsent sein zu müssen, haben sie in Zeiten mit sehr hoher Arbeitslast nichts. Der Kanton Bern läuft daher Gefahr, mit der Einführung von VAZ ausgerechnet die erfahrendsten und leistungsstärksten Kadermitglieder zu verlieren.

Wir wiederholen zudem drei wesentliche Punkte unserer bereits erwähnten Vernehmlassung:

5. Die Vertrauensarbeitszeit würde den betroffenen Mitarbeitenden Arbeitsbedingungen zumuten, die schlechter sind als die minimalen Standards der eidgenössischen Arbeitsgesetzgebung. So sieht die *Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1)* in Artikel 73a *Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung* eigentlich vor, dass ein Verzicht auf das Erfassen der Arbeitszeit ausschliesslich für von den Sozialpartnern ausgehandelte Gesamtarbeitsverträge zulässig sei. Auch bei einer *vereinfachten Arbeitszeiterfassung* (Art. 73b ArGV 1) wird eine solche nach wie vor gefordert und werden einzuhaltende Bedingungen festgelegt.
6. Die Arbeitsgebiete der obersten kantonalen Kader sind sehr komplex und die zeitliche Belastung heute bereits sehr hoch. Etwas ruhigere Phasen, wie während der Regierungsferien, müssen daher zwingend auch für Überstundenkompensationen in Form gezielter Erholungsurlaube zur Verfügung stehen, ohne dass dafür gleich Ferien bezogen werden müssen. Eine Vertrauensarbeitszeit mit einem strengen Ferienregime macht die seit Jahren anerkannten Vorteile der gleitenden Arbeitszeit zunichte. Wie jeder private Arbeitgeber ist auch der Kanton zur Fürsorge gegenüber seinen ArbeitnehmerInnen verpflichtet. Die Einführung einer Vertrauensarbeitszeit in der vorgelegten Form würde das Kader letztlich deutlich mehr belasten und das Risiko gesundheitlicher Auswirkungen nähme massiv zu.
7. Der Vergleich mit der beim Bund eingeführten Vertrauensarbeitszeit ist wenig aussagekräftig, weil das Bundeskader gegenüber dem Kantonskader in vielerlei Hinsicht bessergestellt ist. Kantonale Kaderstellen würden noch mehr an Attraktivität verlieren, was sich mit Blick auf den künftig deutlich zunehmenden Fachkräftemangel fatal für den Kanton auswirken könnte.

Wir danken Ihnen dafür, dass Sie die Stellungnahme des VPOD in die weiteren politischen Schritte miteinfließen lassen.

Freundliche Grüsse



Béatrice Stucki, Gewerkschaftssekretärin