



Personalgesetz (PG) (Änderung)

Inhaltsverzeichnis

1. Zusammenfassung	1
2. Vertrauensarbeitszeit.....	2
2.1 Ausgangslage	2
2.2 Haltung des Regierungsrates	3
2.2.1 Kontext der überwiesenen Motionen	3
2.2.2 Überarbeitete, restriktivere Arbeitszeitbestimmungen	3
2.3 Vertrauensarbeitszeit bei anderen Arbeitgebern.....	4
2.3.1 Vertrauensarbeitszeit nach Arbeitsgesetz des Bundes.....	4
2.3.2 Bundesverwaltung.....	4
2.3.3 Kantonsverwaltungen.....	5
2.3.4 Bundesnahe Betriebe.....	5
2.3.5 Fazit aus dem Vergleich mit anderen Arbeitgebern	6
2.4 Mögliches Modell für die Verwaltung des Kantons Bern	6
2.4.1 Bestimmung des Personenkreises mit Vertrauensarbeitszeit	6
2.4.2 Finanzielle Kompensation der Mehrarbeit	10
2.4.3 Zeitliche Kompensation der Mehrarbeit	12
2.4.4 Weitere Aspekte im Zusammenhang mit einer Einführung der Vertrauensarbeitszeit	12
2.4.5 Regelungen zur Vertrauensarbeitszeit auf Stufe Gesetz und Verordnung im Überblick.....	13
2.4.6 Übergangsbestimmungen zur Vertrauensarbeitszeit	14
3. Bearbeitung von Personendaten bei der Nutzung der elektronischen Infrastruktur der Verwaltung	15
3.1 Ausgangslage	15
3.1.1 Lücken in den bestehenden personalrechtlichen Bestimmungen	15
3.1.2 Verhältnis zum kantonalen Datenschutzgesetz	16
3.1.3 Verhältnis zum Bundesrecht.....	17
3.2 Grundzüge der neuen Bestimmungen.....	17
3.2.1 Verbot der Aufzeichnung und Auswertung als Grundsatz.....	17
3.2.2 Zulässige Datenbearbeitung	17
3.2.3 Ausführungsbestimmungen.....	18
3.2.4 Systematische Einordnung der neuen Bestimmungen	18
4. Weitere Bestandteile der PG-Revision 2020	18
5. Grundzüge der Neuregelung	20
6. Erläuterungen zu den Artikeln.....	20
6.1 Artikel 12a - Grundsatz (Datenbearbeitung, neu)	20
6.2 Artikel 12b - Elektronische Infrastruktur (Datenbearbeitung, neu).....	21
6.3 Artikel 12c - Aufzeichnung von Personendaten (Datenbearbeitung, neu).....	21
6.4 Artikel 12d - Auswertung von Personendaten (Datenbearbeitung, neu).....	21
6.5 Artikel 12e - Ausführungsbestimmungen (Datenbearbeitung, neu).....	22
6.6 Artikel 14 Absatz 4 - Allgemeine Beendigungsgründe (Anliegen aus der Praxis, Streichung)	22
6.7 Artikel 19 - Übertragung der Anstellungsbefugnis im Justizbereich (Anliegen aus der Praxis).....	24
6.8 Artikel 22 - Probezeit (Anliegen aus der Praxis)	24
6.9 Artikel 39 - Hauptamtliche Behördenmitglieder - Gesetzliche Beendigungsgründe Arbeitsverhältnis (Anliegen aus der Praxis)	24
6.10 Artikel 57a - Vertrauensarbeitszeit (neu)	26
6.11 Artikel 87 - Unbefristete funktionsbezogene Zulagen (Anliegen aus der Praxis)	26
6.12 Artikel 91 - Treueprämien für Regierungsmitglieder (Anliegen aus der Praxis)	26
6.13 Artikel 48d Organisationsgesetz (OrG) - Bearbeitung von Personendaten bei der Nutzung der elektronischen Infrastruktur (Datenbearbeitung, neu, indirekte Änderung)	26
7. Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik (Rechtsetzungsprogramm) und anderen wichtigen Planungen.....	26

8. Finanzielle Auswirkungen	27
9. Personelle und organisatorische Auswirkungen.....	27
10. Auswirkungen auf die Gemeinden	27
11. Auswirkungen auf die Volkswirtschaft.....	27
12. Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens / der Konsultation	27
13. Antrag / Anträge	27

Vortrag des Regierungsrates an den Grossen Rat zum Personalgesetz

1. Zusammenfassung

Die vorliegende Teilrevision des Personalgesetzes per 1. Januar 2020 (PG-Revision 2020) umfasst im Wesentlichen die **Einführung der Vertrauensarbeitszeit (VAZ) für das oberste Kader**. Die VAZ ist ein Modell der Arbeitsorganisation, bei dem die eigenverantwortliche, auf die Erledigung der Aufgaben ausgerichtete Gestaltung des Arbeitszeitmanagements im Vordergrund steht. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung befreit; Mehrarbeit wird als Folge nicht mehr erfasst.

Die Geschäftsprüfungskommission (GPK) wie auch die Finanzkommission (FiKo) forderten den Regierungsrat im Jahr 2016 auf, die vom Grossen Rat im Jahr 2011 überwiesene Forderung nach Einführung der VAZ nun umzusetzen. Aus einer **fachlichen und personalpolitischen Beurteilung** ist der Regierungsrat der Ansicht, dass **die VAZ nicht eingeführt** werden sollte. Die Haltung des Regierungsrates ist damit begründet, dass die Arbeitszeitbestimmungen für das Kantonspersonal mittels zweier Revisionen der Personalverordnung (PV, BSG 153.011.1) per 2013 und 2016 deutlich restriktiver ausgestaltet wurden. Die Ziele der im Jahr 2011 überwiesenen Forderungen (Vermeidung von Einzelfällen mit hohen Zeitguthaben beim Austritt, Eindämmung von hohen Rückstellungen für Zeitguthaben) werden ohne Einführung der VAZ erreicht.

Die VAZ ist thematisch dem Bereich Arbeitszeit und Arbeitszeitformen zuzuordnen. Der Gesetzgeber hat die Zuständigkeit für diesen Bereich in Artikel 57 PG an den Regierungsrat als Verordnungsgeber delegiert. Im Personalgesetz soll das Modell der VAZ allerdings **im Grundsatz** festgeschrieben werden. Auf Gesetzesstufe soll definiert werden, dass die nicht mehr kompensierbare Mehrarbeit maximal mit einer **Zulage von 6 Prozent** des Gehalts sowie **3 Prozent Arbeitgeber-Sparbeiträgen** an die Pensionskasse ausgeglichen wird. Ausserdem soll es möglich sein, **anstelle** der Zulage höchstens 10 Ausgleichstage zu beziehen. Ebenfalls auf Gesetzesstufe soll geregelt werden, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit VAZ über einen einheitlichen Ferienanspruch verfügen. Gleichzeitig soll der minimale Kreis der Personen, welche mit VAZ arbeiten, im Personalgesetz umschrieben werden. In einer ersten Phase sollen dies namentlich **Generalsekretärinnen und Generalsekretäre, ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter, Amtsvorsteherinnen und Amtsvorsteher** sowie vergleichbare Funktionen sein. Damit dieser Personenkreis zu einem späteren Zeitpunkt bei Bedarf erweitert werden kann, wird eine Kompetenzdelegation an den Regierungsrat vorgeschlagen.

Im Weiteren beinhaltet die PG-Revision 2020 die **Schaffung einer formell-gesetzlichen Grundlage für die Bearbeitung von Randdaten**, die bei der **Nutzung der verschiedenen elektronischen Hilfsmittel durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der kantonalen Verwaltung anfallen**. In den letzten Jahren nahmen die **Nutzung und die Vernetzung von elektronischen Datenverarbeitungsgeräten in der kantonalen Verwaltung stetig zu**. Diese den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Kantons Bern zur Verfügung stehende elektronische Infrastruktur (wie Computer, Mobilgeräte, Internettelefonie etc.) **hinterlässt systembedingt elektronische Spuren**. Diese Nutzungs- bzw. Randdaten werden von den Geräten in der Regel automatisch aufgezeichnet. Mit den Randdaten lassen sich insbesondere darüber **Rückschlüsse** ziehen, welche Mitarbeiterin oder welcher Mitarbeiter wann, wie lange und mit wem in Kontakt getreten ist oder auf welche Server sie oder er zugegriffen hat. Nebst diesen Randdaten können elektronische Arbeitsmittel meist auch die eigentlichen **Inhalte des Datenverkehrs** erfassen (Text der Mail, Audiodatei des Telefongesprächs, Inhalt aufgerufener Webseiten). Eine **automatische Aufzeichnung** solcher Datenströme kann dazu führen, dass **besonders schützenswerte Personendaten miterfasst** werden. Grundsätzlich wäre es möglich, mit diesen anfallenden Daten bis zu einem gewissen Grad über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Persönlichkeitsprofile zu erstellen. Mit der angestrebten Revision des Perso-

nalgesetzes soll deshalb eine formell-gesetzliche Grundlage geschaffen werden, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor einer unzulässigen Bearbeitung von elektronischen Daten zu schützen und eine solche nur dort zuzulassen, wo dienstliche Belange ausdrücklich eine Notwendigkeit begründen. **Ergänzend dazu wird im Gesetz über die Organisation des Regierungsrates und der Verwaltung** (Organisationsgesetz, OrG, BSG 152.01) festgehalten, dass die **neuen Bestimmungen sinngemäss** ebenso bei den **indirekten Nutzerinnen und Nutzern der elektronischen Infrastruktur** des Kantons Bern **zur Anwendung** kommen, mithin etwa Privaten, die im Internet die öffentlichen Datenbanken der Verwaltung abfragen. Das OrG wird im Rahmen dieser Teilrevision entsprechend indirekt angepasst.

Das Personalgesetz sieht vor, dass **funktionsbezogene Zulagen** nur für die **vorübergehende Übernahme von zusätzlichen Aufgaben** gewährt werden. Bei **längerfristigen Aufgaben**, die ausserhalb des eigentlichen Pflichtenhefts wahrgenommen werden, ist diese **zeitlich beschränkte Regelung** jedoch **nicht in allen Fällen sinnvoll**. Es soll deshalb die Möglichkeit geschaffen werden, im **Bedarfsfall für einzelne Bereiche unbefristete Funktionszulagen** zu gewähren.

Letztlich beinhaltet die PG-Revision **Anliegen, welche sich vorwiegend aus der Praxis ergeben**. So werden die Bestimmungen zu den gesetzlichen Beendigungsgründen des Arbeitsverhältnisses, der Anstellung auf Probe, der Zuständigkeiten bei Behördenverhältnissen für Bewilligungen von Gesuchen zur Weiterbeschäftigung über das Pensionsalter hinaus sowie des Anspruches auf eine Treueprämie der Mitglieder des Regierungsrats bereinigt, ergänzt oder ersatzlos gestrichen. Diese Revisionsanliegen werden im Folgenden bei den Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln (Ziffer 9) näher besprochen.

2. Vertrauensarbeitszeit

2.1 Ausgangslage

Bei vielen Arbeitgebern ist es seit einigen Jahren gelebte Praxis, dass insbesondere Angehörige des obersten Kadern nach dem Modell der Vertrauensarbeitszeit (VAZ) arbeiten. In der Verwaltung des Kantons Bern wird die Einführung der VAZ seit den frühen 2000er-Jahren ebenfalls thematisiert. Die Forderung nach einer VAZ-Einführung akzentuierte sich, als Kadermitarbeitende mit übermässigen Zeitguthaben aus der Kantonsverwaltung austraten: Im Jahr 2009 wurden verschiedene parlamentarische Vorstösse betreffend die Arbeitszeitregelungen des Kantonspersonals eingereicht, insbesondere die Motion 258-2009, Fuchs (Bern, SVP) und die Motion 287-2009, FDP (Kneubühler, Nidau; Haas, Bern), welche die Einführung der VAZ beim obersten Kader fordern. Beide Motionen wurden im Jahr 2011 vom Grossen Rat überwiesen. Der Regierungsrat erarbeitete im Jahr 2011 eine Vorlage zur Teilrevision des Personalgesetzes (PG-Revision 2013). Als Ausgleich für die künftig nicht mehr kompensierbare Mehrarbeit beinhaltete diese Vorlage eine Höhereinreihung des betroffenen Kadern um zwei Gehaltsklassen, was einer Erhöhung der Gehälter um 12 Prozent entsprochen hätte. Diese Erhöhung hätte sich auch auf die Gehälter des Regierungsrates ausgewirkt. Vor allem Letzteres wurde im Rahmen der damaligen konferenziellen Anhörung stark kritisiert, weshalb der Regierungsrat die Vorlage im Januar 2012 zurückzog. Kritisiert wurde aber insbesondere auch die Höhe der Entschädigung für die nicht mehr kompensierbare Mehrarbeit.

Im Jahr 2016 verlangten die GPK und die FiKo, die VAZ gemäss überwiesenem Auftrag des Grossen Rates einzuführen. Die **FiKo** skizzierte zudem **konkrete Vorstellungen** für eine entsprechende Gesetzesrevision. Der Regierungsrat sprach sich gegenüber den beiden Kommissionen gegen die Einführung der VAZ aus (vgl. Ziffer 2.2).

Mit der vorliegenden Teilrevision des PG soll es dem Grossen Rat jedoch ermöglicht werden, im Rahmen eines Gesetzgebungsverfahrens über die Einführung der VAZ und ihre Ausprägung zu befinden.

2.2 Haltung des Regierungsrates

Aufgrund der in den letzten Jahren erfolgten grundlegenden Anpassungen im Bereich der Arbeitszeit und deren Bewirtschaftung ist der Regierungsrat wie erwähnt der Ansicht, dass die VAZ für das oberste Kader nicht eingeführt werden sollte. Die Gründe für diese Beurteilung sind im Folgenden dargelegt.

2.2.1 Kontext der überwiesenen Motionen

Die überwiesenen, aber bisher nicht umgesetzten Motionen wurden im Jahr 2009 eingereicht. Auslöser dieser Motionen waren in der Presse publik gemachte Fälle von Mitgliedern des Kaderns, die den Kanton verlassen hatten und am Ende ihrer Anstellungszeit über sehr grosse Arbeitszeit- und Ferienguthaben verfügten. **Als störend wurden vor allem jene Einzelfälle betrachtet, in welchen die Mitglieder des Kaderns bei ihrem Austritt Zeitguthaben im Umfang von etlichen Monatssalären ausbezahlt erhielten** bzw. ihre Pensionierung früher antraten. Die damaligen Arbeitszeitbestimmungen ermöglichten es, nicht bezogene Ferientage ohne eine Limitierung auf ein Langzeitkonto (LZK) zu übertragen. Hinzu kam, dass teilweise auch sehr hohe Jahresarbeitszeit-Guthaben (JAZ-Guthaben) angehäuft werden konnten. Die damals überwiesenen Motionen zeigten auch, dass von politischer Seite die stets steigenden Rückstellungen für Arbeitszeitguthaben nicht weiter goutiert werden.

2.2.2 Überarbeitete, restriktivere Arbeitszeitbestimmungen

Auch der Regierungsrat erachtete die damaligen Arbeitszeitbestimmungen, welche dazu führten, dass Zeitguthaben wegen mangelnder Limitierung bzw. nicht möglicher Kompensation bis zu einem Austritt aus dem Kantonsdienst kumuliert werden mussten, als nicht erwünscht. Der Regierungsrat führte deshalb mittels zweier Revisionen der Personalverordnung (2013 und 2016) schrittweise **neue, deutlich restriktivere Arbeitszeitbestimmungen** ein. Der Regierungsrat vertritt die Ansicht, dass die überarbeiteten, zwischenzeitlich deutlich restriktiveren Arbeitszeitbestimmungen im Hinblick auf eine Einführung der VAZ gewürdigt werden müssen. Die Auslöser der Forderungen nach einer VAZ-Einführung beim obersten Kader können wie folgt zusammengefasst werden:

- Jene Einzelfälle von Mitgliedern des Kaderns, die **bei ihrem Austritt** infolge sehr hoher Zeitguthaben **mehrere Monatssaläre ausbezahlt erhielten** oder sich um einige Monate früher pensionieren lassen konnten, wurden **von politischer Seite nachvollziehbarerweise scharf kritisiert**. Durch die Einführung der VAZ für das oberste Kader sollten solche Fälle vermieden werden.
- Gleichzeitig störte sich der Grosse Rat wie auch der Regierungsrat am **stets steigenden Rückstellungsbedarf** für Zeitguthaben. Auch der Rückstellungsbedarf sollte durch eine VAZ-Einführung gedrosselt werden.

Beide Punkte – die Vermeidung hoher Zeitguthaben beim Austritt, wie auch den steigenden Rückstellungsbedarf – ist der Regierungsrat mit den beiden letzten Revisionen der Personalverordnung konsequent angegangen. **Mit den neuen Bestimmungen ist es nicht mehr möglich, dass übermässige Zeitguthaben entstehen können. Hohe Guthaben werden – soweit solche heute überhaupt noch vorhanden sind – bis Ende 2019 abgebaut. Die mit einer Einführung der VAZ verfolgten Ziele werden mit den getroffenen Massnahmen somit bereits erreicht.**

Bezüglich einer VAZ-Einführung müssen zudem folgende Punkte beachtet werden:

- Wird die VAZ eingeführt, hat das zuständige Regierungsmitglied keinen Überblick mehr über die von seinem obersten Kader geleistete Mehrarbeit. Das Regierungsmitglied hat dadurch **keine Möglichkeit, eine adäquate Belastungssteuerung vorzunehmen** und bspw. sehr stark belastete Kader durch organisatorische Massnahmen zu entlasten. Aufgrund der naturgemäss hohen Arbeitsmotivation und Leistungsbereitschaft des obersten Kaderns besteht eine erhebliche Gefahr, dass diese über lange Zeit eine sehr grosse Arbeitslast auf sich nehmen. Wenn sie die eigene Belastungsgrenze nicht kennen oder nicht wahrhaben wollen, kann eine Überlastung bis hin zu Burnouts mit entsprechenden Ausfäl-

len die Folge sein. Wie der Gesundheitsschutz unter dem VAZ-Modell gewährleistet werden kann, stellt deshalb eine grosse Herausforderung dar.

- Unter dem Regime der VAZ zeigen Erfahrungen anderer Arbeitgeber, dass übermässige Mehrarbeit – insbesondere Abend- und Wochenendarbeit – nicht mehr zeitlich kompensiert werden kann, weil von den obersten Kadern eine Allzeitpräsenz erwartet wird. Oberste Kader «wagen» es nicht, frühere Sondereinsätze während den Bürozeiten zu kompensieren, da sie hinsichtlich Präsenz Vorwürfe fürchten. Die Einführung der VAZ führt deshalb für diese Mitarbeitenden zu einer **Verschlechterung der Anstellungsbedingungen**. Gerade vor dem Hintergrund teilweise nicht konkurrenzfähiger Löhne des Kantons Bern – insbesondere auch im Bereich des obersten Kadern – sollte eine Verschlechterung unbedingt vermieden werden.
-
- Wie später aufgezeigt wird, fordert die FiKo, dass die VAZ für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gehaltsklassen (GK) 27-30 verbindlich und in den GK 24-26 freiwillig eingeführt wird. Dies entspricht einem Personenkreis von 370 bzw. 530 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, gesamthaft **900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**. Veränderte Anstellungsbedingungen für einen derart grossen Personenkreis erscheinen aufgrund der bereits revidierten Arbeitszeitbestimmungen **nicht angezeigt**.

Der Regierungsrat ist der Ansicht, dass die VAZ aus einer sachlichen und personalpolitischen Optik nicht eingeführt werden sollte. Mit der vorliegenden Teilrevision des PG soll es dem Grossen Rat jedoch ermöglicht werden, im Rahmen eines Gesetzgebungsverfahrens über die Einführung der VAZ und ihre Ausprägung zu befinden, indem der Regierungsrat einen angemessenen Vorschlag vorstellt.

2.3 Vertrauensarbeitszeit bei anderen Arbeitgebern

Bevor in Ziffer 3 die vom Regierungsrat vorgeschlagenen Modalitäten bei einer Einführung der VAZ dargestellt werden, wird im Folgenden aufgezeigt, wie die VAZ nach Arbeitsgesetz und bei anderen Arbeitgebern ausgestaltet ist. Die FiKo orientierte sich in ihren Vorschlägen stark am VAZ-Modell der Bundesverwaltung. Dieses wird deshalb separat dargestellt. Anschliessend wird auf die Situation in anderen Kantonen und bundesnahen Betrieben eingegangen.

2.3.1 Vertrauensarbeitszeit nach Arbeitsgesetz des Bundes

Die Kantone sind vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes im Bereich Arbeitszeit grundsätzlich ausgenommen (Artikel 2 Arbeitsgesetz; SR 822.11). Dennoch kann die dortige Regelung als Vergleichsmassstab interessant sein.

Gemäss Artikel 73a der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 (SR 822.111) kann ein Verzicht der Arbeitszeiterfassung u.a. dann vereinbart werden, wenn (Neuregelung per 1. Januar 2016) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer Arbeit über eine **grosse Autonomie** verfügen und ihre **Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen** können, ihr Bruttoeinkommen CHF 120'000 (einschliesslich Boni) pro Jahr übersteigt und ein Gesamtarbeitsvertrag mit Massnahmen zum Gesundheitsschutz vorliegt.

2.3.2 Bundesverwaltung

Bei der Bundesverwaltung ist die VAZ für das oberste Kader obligatorisch und für das mittlere Kader freiwillig. Im Jahr 2016 arbeiteten in der Bundesverwaltung 9.5 Prozent aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit VAZ. Folgendes sind die wichtigsten Eckpunkte der VAZ-Regelung der Bundesverwaltung:

- Für Angestellte der obersten Lohnklassen 30-38 ist die VAZ obligatorisch.
- Angestellte der Lohnklassen 24-29 können mit ihren Vorgesetzten die VAZ vereinbaren.
- Unter der VAZ können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Bundesverwaltung keine Mehrarbeit kompensieren, erhalten jedoch eine jährliche Entschädigung in Form einer

Barvergütung von 6 Prozent des Jahreslohnes. Im Einvernehmen mit den Vorgesetzten können anstelle der Barvergütung ausnahmsweise 10 Ausgleichstage bezogen oder 100 Stunden auf ein Sabbatical-Konto gutgeschrieben werden. Der Ferienanspruch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit VAZ ist identisch mit jenem der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

- Speziell zu erwähnen ist, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab der Lohnklasse 24 bei der Pensionskasse in einem **Kaderplan versichert** sind. Ihnen bezahlt der Arbeitgeber ab Alter 45 **rund 2.6 Prozent höhere Sparbeiträge** als den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in tieferen Lohnklassen¹.

Bezüglich der VAZ im **freiwilligen Bereich** (Lohnklassen 24-29) muss auf folgende **Punkte** hingewiesen werden:

- In den Lohnklassen 24-29 wird die VAZ **lediglich von einem Viertel** der Angestellten dieser Lohnklassen **genutzt**.
- Die Einführung der VAZ in der Bundesverwaltung im Jahr 2009 wurde mit dem Abbau der hohen Ferien- und Überzeitguthaben begründet. Seit damals steht die monetäre Abgeltung statt einer Zeitkompensation im Vordergrund, d.h. mit der Einführung der VAZ sollte vor allem die Anhäufung von Zeitguthaben verhindert werden. Deshalb werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Lohnklassen 24-29, welche die **erwartete Leistung innerhalb der ordentlichen 42-Stunden-Woche erbringen können, von der VAZ ausgeschlossen**.² Die VAZ kommt **nur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Frage, die aus dienstlichen Gründen regelmässig Überzeitarbeit in grösserem Umfang leisten** müssen.

2.3.3 Kantonsverwaltungen

Zur Erfassung der Situation in anderen Kantonen hat die Finanzdirektion eine Umfrage durchgeführt. 21 Kantone haben an der Umfrage teilgenommen. Wie der folgenden Tabelle entnommen werden kann, kennen zwölf Kantone die VAZ für das oberste Kader:

Arbeitszeitmodell für das oberste Kader	Anzahl Kantone	Kantone
VAZ	12	AG, AR, BS, GE, GR, JU, NE, SZ ³ , TG, TI, VD, VS
Zeiterfassung	9	BL, FR, OW, SG ⁴ , SH, SO, UR, ZG, ZH

Tabelle 1: Vertrauensarbeitszeit in anderen Kantonen (Stand 2017)

Mehrheitlich wurde der Kreis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach der VAZ arbeiten, **nach Funktionen** und nicht nach Gehaltsklassen (GK) bestimmt. Dabei **arbeitet i.d.R. nur das oberste Kader nach der VAZ**, meist jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die direkt einem Regierungsmitglied unterstellt sind sowie ausgewählte weitere Funktionen. In Bezug auf die Entschädigung für die nicht mehr kompensierbare Mehrarbeit bestehen verschiedene Lösungen. Zwei Kantone richten eine finanzielle Entschädigung aus. Fünf Kantone gewähren zusätzliche Ferien- oder Kompensationstage. Ein Kanton übernimmt zusätzliche Arbeitgeberbeiträge für die berufliche Vorsorge.

2.3.4 Bundesnahe Betriebe

¹ Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezahlen im Kaderplan 0.3 Prozentpunkte höhere Sparbeiträge.

² Vgl. Urteil Bundesverwaltungsgericht A-3753/2013 vom 22. August 2013

³ Im Kanton Schwyz besteht für das oberste Kader das Modell der VAZ. Nach der VAZ zu arbeiten, ist jedoch freiwillig.

⁴ Im Kanton St. Gallen soll ein Nachtrag zum Personalgesetz betr. Einführung der VAZ für das oberste Kader per 1. Januar 2018 in Kraft treten.

In den bundesnahen Betrieben SBB, SRG, Swisscom und Post arbeiten nebst dem obersten Kader auch tiefere Kaderstufen nach der VAZ. Damit verbunden ist bei allen bundesnahen Betrieben, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **zusätzliche Frei- bzw. Ferientage** erhalten (zwischen drei und fünf Tagen). Die SRG, Swisscom und Post kennen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit VAZ **zudem Sabbatical-Lösungen** oder bieten einen Entwicklungsurlaub an (Beispiel Swisscom: Kadermitarbeiterinnen und Kadermitarbeiter, die nach der VAZ arbeiten, aber nicht dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, haben alle fünf Jahre Anspruch auf fünf zusätzliche Ferienwochen). Nebst dem, dass bei den bundesnahen Betrieben i.d.R. ein **höheres Lohnniveau** festgestellt werden kann, sind für Mitglieder des Kaderns zudem spezielle **PK-Modelle, Spesenreglemente** oder sog. **Fringe Benefits** (GA, Firmenfahrzeug) teilweise Bestandteil der Anstellungsbedingungen.

2.3.5 Fazit aus dem Vergleich mit anderen Arbeitgebern

Werden die VAZ-Bestimmungen anderer Arbeitgeber analysiert, kann festgestellt werden, dass die VAZ meist **Bestandteil eines Gesamtpakets der Kaderanstellungsbedingungen** ist. Oft kann nicht im Einzelnen bestimmt werden, wie die nicht kompensierbare Mehrarbeit finanziell oder zeitlich ausgeglichen wird.

Insbesondere bei der Bundesverwaltung kann jedoch nachvollzogen werden, wie seit der VAZ-Einführung die Mehrarbeit abgegolten wird. Das Beispiel der Bundesverwaltung ist auch von daher besonders relevant, weil der Kanton auf dem Platz Bern mit der Bundesverwaltung im Wettbewerb um potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht. Die **Barvergütung der Bundesverwaltung von 6 Prozent** des Gehalts für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit VAZ stellt deshalb eine wichtige Orientierungsgrösse dar, wobei wie erwähnt beachtet werden muss, dass das **Lohnniveau** bei der Bundesverwaltung höher ist und das Kader über eine **vorteilhafte PK-Lösung** verfügt.

2.4 Mögliches Modell für die Verwaltung des Kantons Bern

Im Februar 2017 wurde bei den Direktionen, der Staatskanzlei und der Justizleitung ein Mitberichtsverfahren über die Eckwerte einer Einführung der VAZ durchgeführt. Ziel des Mitberichtsverfahrens war es, in der Revision des Personalrechts **breit abgestimmte Modalitäten** zur Einführung der VAZ zu berücksichtigen. Gestützt auf die Ergebnisse des verwaltungsin-ternen Mitberichtsverfahrens hat der Regierungsrat ein mögliches VAZ-Modell für die Kantonsverwaltung ausgearbeitet. Dieses wird im Folgenden dargestellt. Es wird bei den einzelnen Themen auch explizit auf die Vorschläge der FiKo eingegangen.

Dabei gilt es insbesondere die folgenden Regelungsinhalte zu bestimmen:

- Bestimmung des betroffenen Personenkreises (Ziffer 2.4.1)
- Finanzielle Kompensation der Mehrarbeit (Ziffer 2.4.2)
- Zeitliche Kompensation der Mehrarbeit (Ziffer 2.4.3)

Daneben gibt es weitere, eher nebensächliche Aspekte, welche grösstenteils auf Verordnungsstufe geregelt werden können (Ziffer 2.4.4). Schliesslich wird ein Überblick über die verschiedenen Regelungen und deren Erlassstufe gegeben (Ziffer 2.4.5).

2.4.1 Bestimmung des Personenkreises mit Vertrauensarbeitszeit

Vorgeschlagen wird die **obligatorische VAZ für Funktionen der ersten Hierarchiestufe**, d.h. für das oberste Kader der Kantonsverwaltung. Es sind dies Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Einreihung in die GK 27-30, die über eine grosse Autonomie verfügen und eine massgebliche Verantwortung bei der Gestaltung und Realisierung von Direktionszielen und Amtsstrategien tragen. Sie verfügen über eine umfassende Ergebnis- und Führungsverantwortung für ihr Amt bzw. eine vergleichbare Organisationseinheit. Die meisten dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind **direkt einem Regierungsmitglied unterstellt**. Dazu gehören:

- Generalsekretäre und Generalsekretärinnen und ihre Stellvertreter/-innen
- Vorsteher/-innen von Ämtern und gleichgestellter Organisationseinheiten

- Weitere ausgewählte Funktionen, insbesondere Mitglieder der Justizleitung

Insgesamt zählen damit **rund 90 Personen** zum Kreis des obersten Kaders, d.h. rund 0.7 Prozent des Personalbestandes der Kantonsverwaltung (ohne Hochschulen). Es wird vorgeschlagen, die VAZ für folgende Funktionen verbindlich einzuführen:

Organisation	Funktionsbezeichnung
Staatskanzlei	Staatsschreiber/-in Vizestaatsschreiber/-in (2 Mitarbeiter/-innen) Staatsarchivar/-in Vorsteher/-in Kommunikation Bern
Volkswirtschaftsdirektion	Generalsekretär/-in Stv. Generalsekretär/-in Vorsteher/-in Amt für Landwirtschaft und Natur Vorsteher/-in Amt für Wald Vorsteher/-in beco Berner Wirtschaft
Gesundheits- und Fürsorgedirektion	Generalsekretär/-in Stv. Generalsekretär/-in (2 Mitarbeiter/-innen) Vorsteher/-in Spitalamt Vorsteher/-in Sozialamt Vorsteher/-in Kantonsapothekeramt Vorsteher/-in Kantonsarztamt Vorsteher/-in Rechtsamt Vorsteher/-in Alters- und Behindertenamt Vorsteher/-in Kantonales Laboratorium
Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion	Generalsekretär/-in Stv. Generalsekretär/-in Vorsteher/-in Amt für Gemeinden und Raumordnung Vorsteher/-in Amt für Betriebswirtschaft und Aufsicht Vorsteher/-in Kantonales Jugendamt Vorsteher/-in Rechtsamt Vorsteher/-in Amt für Sozialversicherungen Regierungsstatthalter/-in (10 Mitarbeiter/-innen) Präsident/-in KESB (11 Mitarbeiter/-innen)
Polizei- und Militärdirektion	Generalsekretär/-in Stv. Generalsekretär/-in (2 Mitarbeiter/-innen) Polizeikommandant/-in Vorsteher/-in Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt Vorsteher/-in Amt für Justizvollzug Vorsteher/-in Amt für Migration und Personenstand Vorsteher/-in Amt für Bevölkerungsschutz, Sport und Militär
Finanzdirektion	Generalsekretär/-in Stv. Generalsekretär/-in (2 Mitarbeiter/-innen) Vorsteher/-in Finanzverwaltung Vorsteher/-in Steuerverwaltung Vorsteher/-in Personalamt Vorsteher/-in Amt für Informatik und Organisation
Erziehungsdirektion	Generalsekretär/-in Stv. Generalsekretär/-in (3 Mitarbeiter/-innen) Vorsteher/-in Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung Vorsteher/-in Mittelschul- und Berufsbildungsamt Vorsteher/-in Amt für Hochschulen Vorsteher/-in Amt für Kultur Vorsteher/-in Amt für zentrale Dienste ERZ

Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion	Generalsekretär/-in Stv. Generalsekretär/-in (2 Mitarbeiter/-innen) Vorsteher/-in Amt für Umweltkoordination und Energie Vorsteher/-in Rechtsamt (Co-Leitung) Vorsteher/-in Amt für Geoinformation Vorsteher/-in Amt für Wasser und Abfall Vorsteher/-in Tiefbauamt Vorsteher/-in Amt für öffentlichen Verkehr (Co-Leitung) Vorsteher/-in Amt für Grundstücke und Gebäude (Co-Leitung)
Justiz	Präsident/-in Obergericht Präsident/-in Verwaltungsgericht Generalstaatsanwalt/-anwältin Stabschef/-in Justizleitung
Weitere Funktionen	Vorsteher/-in Finanzkontrolle Generalsekretär/-in des Grossen Rates Beauftragte/Beauftragter für Datenschutz

Tabelle 2: Funktionen mit Vertrauensarbeitszeit

Das Modell **gilt nicht** für Stellen mit Einreihungen in den obersten Gehaltsklassen, die aber **nicht der obersten Führungsebene** zuzuordnen sind, wie z.B. Richterinnen und Richter. Ebenfalls ausgeklammert werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschulen, deren Arbeitszeitmodell in den Spezialgesetzen besonders geregelt wird. Darunter fallen Professorinnen und Professoren, Dozentinnen und Dozenten aber auch die Mitglieder der Hochschulleitungen, welche bereits heute nach der VAZ arbeiten. Mit diesem Modell wird angestrebt, dass **alle Kadermitarbeiterinnen und Kadermitarbeiter der ersten Hierarchiestufe** nach dem Modell der VAZ arbeiten.

Die Einführung der VAZ stellt einen grösseren Einschnitt in die Anstellungsbedingungen der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. Es ist aus diesem Grund angezeigt, **die VAZ in einem ersten Schritt auf einen engen Personenkreis** zu beschränken. Dem Regierungsrat soll jedoch die Möglichkeit eingeräumt werden, die Anwendung der VAZ zu einem späteren Zeitpunkt und bei Bedarf auf weitere Funktionen auszudehnen.

Abweichungen zu den Vorschlägen der FiKo:

Vertrauensarbeitszeit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GK 27-30

Die FiKo schlug vor, die VAZ für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GK 27-30 verbindlich einzuführen. Davon betroffen wären rund **370 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**. Im Vergleich zum Modell des Regierungsrates würde die VAZ u.a. auch für Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und hoch eingereichte Abteilungsvorsteherinnen und Abteilungsvorsteher gelten. Weiterhin nicht betroffen wären die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschulen, deren Arbeitszeitmodell bereits in den Spezialgesetzen besonders geregelt wird. Würden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den GK 27-30 nach der VAZ arbeiten, würden die **erste Hierarchiestufe sowie ein Teil der zweiten Hierarchiestufe** ihre Arbeitszeit nicht mehr erfassen. Abteilungsvorsteherinnen und Abteilungsvorsteher auf zweiter Hierarchiestufe sind je nach Anforderungsniveau meist in den GK 24-26 eingereiht, gewisse auch in den GK 27-28. In der Folge würden innerhalb einzelner Ämter nicht alle Mitglieder der zweiten Hierarchiestufe nach dem gleichen Arbeitszeitmodell arbeiten, was zu einer **Ungleichbehandlung** führen würde.

Aus Sicht des Regierungsrates sollte die Einführung der VAZ auf **die oberste Führungsebene**, d.h. auf Funktionen mit weitreichenden Entscheidungsbefugnissen, **beschränkt** werden. Im Gegensatz zur Bundesverwaltung, die einen lohnklassendefinierten Geltungsbereich für die VAZ kennt, schlägt der Regierungsrat für den Kanton Bern damit einen **Geltungsbereich**

nach Funktion vor. Eine **enge Auslegung** des Begriffs „oberstes Kader“ wurde auch im Mitbericht zur PG-Revision 2013 **befürwortet**. In anderen Kantonen, welche die Vertrauensarbeitszeit kennen, gilt das Modell ebenfalls mehrheitlich für Generalsekretärinnen und Generalsekretäre sowie Amtsvorsteherinnen und Amtsvorsteher, d.h. der Geltungsbereich ist ebenfalls funktionsbezogen.

Freiwillige Einführung der VAZ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GK 24-26

In Analogie zur Bundesverwaltung forderte die FiKo, dass für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den GK 24-26 eine VAZ-Einführung auf freiwilliger Basis geprüft wird. In diesen Gehaltsklassen beschäftigt der Kanton Bern rund **530 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** (ohne Dozentinnen und Dozenten, welche spezialrechtlichen Arbeitszeitbestimmungen der Hochschulen unterliegen). Wie unter Ziffer 2.3.2 erwähnt, kann bei der Bundesverwaltung festgestellt werden, dass nur ein Viertel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die freiwillig nach der VAZ arbeiten könnten, sich auch effektiv für die VAZ entschieden hat.

Der Regierungsrat **lehnt eine freiwillige Einführung der VAZ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GK 24-26 ab**. Es besteht die erhebliche Gefahr, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche viel Mehrarbeit leisten, tendenziell gegen die VAZ entscheiden; Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche ihre Arbeit innerhalb der ordentlichen Arbeitszeit leisten, könnten hingegen das Modell der VAZ wählen, was aufgrund der finanziellen Abgeltung mit hohen Mehrkosten verbunden wäre. Der Regierungsrat ist der Ansicht, dass zunächst im kleinen Kreis gestartet werden sollte; die Einführung der VAZ für weitere Kaderstufen kann allenfalls in einer zweiten Phase geprüft werden. Die VAZ für einen grösseren Kreis einzuführen, steht auch von daher nicht im Vordergrund, als dass die Arbeitszeitbestimmungen in der Vergangenheit bereits stark überarbeitet wurden und damit steigende Zeitguthaben und hohe Rückstellungen vermieden werden können. Hinsichtlich einer allfälligen Vergrößerung des Kreises der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit VAZ ist in der PG-Revision eine Kompetenzdelegation vorgesehen, welche den Regierungsrat dazu ermächtigt, den Kreis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erweitern zu können. Sollte der Kreis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit VAZ später ausgedehnt werden, steht jedoch nicht ein Modell der Freiwilligkeit im Vordergrund; um Fehlanreize zu vermeiden, ist es Aufgabe des Arbeitgebers zu definieren, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der VAZ arbeiten und welche nicht.

Vertrauensarbeitszeit bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne gehaltswirksame Mitarbeiterbeurteilung (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit automatischem Aufstieg)

Die FiKo schlug weiter vor, die Einführung der VAZ bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit automatischem Aufstieg⁵ zu prüfen. Der Vorschlag des Regierungsrates (VAZ für das oberste Kader) **umfasst bereits die meisten dieser Funktionen**:

- Staatsschreiber/-in
- Vorsteher/-in der Finanzkontrolle
- Präsident/-in Obergericht und Verwaltungsgericht
- Generalstaatsanwältin/Generalstaatsanwalt
- Beauftragte/Beauftragter für Datenschutz
- Regierungsstatthalter/-innen
- Generalsekretär/-in des Grossen Rates

Für weitere Funktionen mit automatischem Aufstieg, d.h. für die Verwaltungsdirektorin/den Verwaltungsdirektor der Universität, für Dozentinnen und Dozenten der Hochschulen und für die Geistlichen gelten bereits jetzt Spezialregelungen, welche sie von der Arbeitszeiterfassung befreien. **Es bleiben die Richterinnen und Richter**, welche nicht der obersten Führungsebene zuzuordnen sind und deshalb nach Ansicht des Regierungsrates vom Kreis der Kadermitarbeiterinnen und Kadermitarbeiter mit VAZ ausgeklammert werden sollten. Im Mitbericht zur PG-Revision 2013 wurde dies **auch von politischer Seite gewünscht**.

⁵ Funktionen mit automatischem Aufstieg: vgl. Art. 47 PV

2.4.2 Finanzielle Kompensation der Mehrarbeit

2.4.2.1 Einleitende Bemerkungen zur finanziellen Kompensation der Mehrarbeit

Eine zentrale Voraussetzung für die Einführung der VAZ ist ein finanzieller Ausgleich für die nicht mehr erfasste bzw. nicht mehr kompensierbare Mehrarbeit. In der zurückgezogenen PG-Revision 2013 war vorgesehen, die Kadermitarbeiterinnen und Kadermitarbeiter mit VAZ zwei Gehaltsklassen höher einzureihen. Aus den Reaktionen auf die damalige PG-Revision können zwei Schlussfolgerungen gezogen werden:

1. Die **Schaffung von zusätzlichen Gehaltsklassen** hätte wie erwähnt zu einer indirekten Anpassung der Regierungsgehälter geführt. Aufgrund der negativen Reaktionen auf die PG-Revision 2013 stellt dieses Vorgehen **keine mögliche Lösung** dar. Auch die FiKo fordert, dass die Einführung der VAZ keine Erhöhung der Löhne des Regierungsrates zur Folge haben soll. Der Ausgleich der Mehrarbeit sollte deshalb so gestaltet sein, dass keine Auswirkungen auf die Löhne der Regierungsmitglieder entstehen. Als Kompensation für die nicht mehr zu erfassende Mehrarbeit steht deshalb eine **Lösung mit einer Zulage im Vordergrund**. Die Gewährung einer Zulage führt nicht zu einer Erhöhung der Regierungsgehälter, wie dies bei der Schaffung von zusätzlichen Gehaltsklassen der Fall gewesen wäre. Damit ist auch keine Anpassung des Gesetzes über die finanziellen Leistungen an die Mitglieder des Regierungsrates nötig.
2. Zwei zusätzliche Gehaltsklassen hätten einer Entschädigung von plus 12 Prozent gegenüber den heutigen Einreihungen entsprochen. In der konferenziellen Anhörung zur PG-Revision 2013 zeigte sich, dass diese Erhöhung als zu hoch beurteilt wurde. Die Entschädigung für die nicht mehr kompensierbare Mehrarbeit sollte deshalb **tiefere als 12 Prozent** festgelegt werden.

Die FiKo verlangt eine weitgehend kostenneutrale Einführung der VAZ. Dies sei dadurch zu erreichen, dass die Entschädigung in etwa den Kosten der in den letzten drei Jahren durch die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angehäuften Zeitguthaben entspricht. Eine verwaltungsweite Erhebung über die geleistete Mehrarbeit des obersten Kadern in den letzten drei Jahren wurde nicht durchgeführt. Eine solche Erhebung wäre einerseits mit einem grossen zeitlichen Aufwand verbunden (das Personalamt hat keine zentrale Zugriffsmöglichkeit auf die Zeiterfassungssysteme der Direktionen und Ämter). Andererseits kann auch festgestellt werden, dass viele Kadermitarbeiterinnen und Kadermitarbeiter **bereits heute nicht sämtliche Arbeitszeit erfassen**, wenn sie beispielsweise an einem Abend oder an einem Wochenende zuhause, unterwegs oder gar in den Ferien bestimmte Arbeiten erledigen. Die Erfahrung der Finanzdirektion zeigt aber, dass auf der Ebene des obersten Kadern von einer **Mehrarbeit von rund 10 bis** in Einzelfällen und in besonders stark belasteten Zeiten maximal **20 Prozent** ausgegangen werden kann. Dies entspricht in etwa **20 bis maximal 40 Tage** Mehrarbeit pro Jahr.

2.4.2.2 Ausgestaltung der finanziellen Kompensation der Mehrarbeit

Die finanzielle Kompensation der Mehrarbeit sollte nach Ansicht des Regierungsrates zwei Bestandteile umfassen:

- Das oberste Kader erhält eine **versicherte Zulage von 6 Prozent** des individuellen Gehalts. Dies entspricht der Praxis der Bundesverwaltung, welche ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit VAZ eine Entschädigung von 6 Prozent des Jahresgehalts gewährt. Es ist jedoch wie erwähnt zu beachten, dass das Lohnniveau für das oberste Kader beim Bund deutlich höher liegt als beim Kanton Bern und dass die Bundesverwaltung für das Kader über eine deutlich grosszügigere PK-Lösung verfügt. Um individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden, sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausserdem die Möglichkeit erhalten, sich **anstelle** der Zulage von 6 Prozent entweder für eine **Zulage von 3 Prozent plus 5 Ausgleichstage** oder für **10 Ausgleichstage** zu entscheiden. Die Ausgleichstage müssen in dem Kalenderjahr bezogen werden, in welchem der Anspruch entsteht. Das Wahlrecht kann jährlich ausgeübt werden. Diese Option kommt all denjenigen Mitarbeite-

rinnen und Mitarbeitern zugute, welche anstelle einer höheren Vergütung mehr freie Tage bevorzugen, z.B. Teilzeitmitarbeiterinnen und Teilzeitmitarbeiter mit Betreuungsaufgaben. Wie erwähnt kennt auch die Bundesverwaltung ein ähnliches Wahlrecht zwischen Vergütung und Ausgleichstagen. Das Wahlrecht soll in der Personalverordnung detailliert geregelt werden; im Gesetz wird lediglich der Grundsatz festgehalten, dass anstelle der Vergütung von maximal 6 Prozent höchstens 10 Ausgleichstage bezogen werden können.

- Ein **weiterer Teil** der Mehrarbeit soll mittels eines Kaderplans bei der Pensionskasse kompensiert werden. Der **Arbeitgeber** leistet für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit VAZ **zusätzliche Sparbeiträge** im Umfang von 3 Prozent des versicherten Lohns an die Pensionskasse⁶.

Mit einer Zulage von 6 Prozent und einem zusätzlichen PK-Sparbeitrag des Arbeitgebers von 3 Prozent resultiert eine Lösung, welche praktisch identisch ist mit jener der Bundesverwaltung (6 Prozent Zulage und 2.6 Prozent höhere PK-Sparbeiträge im Kaderplan). Als eine der wichtigsten Konkurrentinnen auf dem Arbeitsmarkt auf dem Platz Bern ist den Anstellungsbedingungen der Bundesverwaltung besondere Beachtung zu schenken. Mit der erwähnten Entschädigung der nicht mehr kompensierbaren Mehrarbeit könnte der Arbeitgeber Kanton Bern gegenüber der Bundesverwaltung und anderen Arbeitgebern im obersten Kadersegment im Lohnbereich an Terrain gutmachen.

Indem die Entschädigung aus einer Kombination einer Vergütung und Sparbeiträgen an die Pensionskasse besteht, trägt diese **unterschiedlichen Bedürfnissen Rechnung**.

In der nachstehenden Kostenberechnung wird für die 90 Kadermitarbeiterinnen und Kadermitarbeiter von den erwähnten 20 Tagen Mehrarbeit pro Jahr (unterer Rand der Schätzung) ausgegangen.

Total Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (oberstes Kader)	90
Total Bruttolöhne (Stand 31.01.2017)	17'796'000
Zulage von 6% des individuellen Bruttolohns	1'068'000
Sozialversicherungsbeiträge, ca. 25%	267'000
Total Kosten Zulage	1'335'000
Total versicherte Löhne ⁷	16'700'000
Zusätzlicher Sparbeitrag von 3% des versicherten Lohns ⁸	501'000
Total Kosten Zulage und zusätzliche Sparbeiträge Pensionskasse	1'836'000
Abzüglich Rückstellungsbedarf, welcher infolge der VAZ entfällt ⁹	-1'890'000
Total Minderkosten pro Jahr	-54'000

Tabelle 3: Kostenberechnung: Zulage von 6 Prozent des Gehalts plus zusätzliche PK-Sparbeiträge von 3 Prozent

Aus der Berechnung geht hervor, dass mit einer Zulage von 6 Prozent und PK-Sparbeiträgen von 3 Prozent mit den getroffenen Annahmen eine **kostenneutrale Lösung** erzielt werden kann. Würde ein grösserer Personenkreis als das oberste Kader bestimmt, wäre mit Mehrkosten zu rechnen (es kann davon ausgegangen werden, dass Angehörige des mittleren Kadern weniger Mehrarbeit leisten als jene des obersten Kadern).

⁶ 3 Prozent PK-Sparbeitrag entsprechen bei einem Bruttogehalt von CHF 200'000 unter Berücksichtigung des Koordinationsabzugs von CHF 24'675 beispielsweise 2.6 Prozent des Gehalts.

⁷ Bruttolöhne plus Zulage abzüglich Koordinationsabzug

⁸ Versicherte Löhne CHF 16'700'000 x 3%

⁹ Ohne VAZ müssen für die geleistete Mehrarbeit jährlich Rückstellungen gebildet werden. Der Berechnung liegen folgende Annahmen zugrunde: 20 Tage Mehrarbeit pro Jahr und Rückstellungsbedarf von CHF 125 pro Stunde (Berechnung Stundenlohn = Mittelwert Bruttolohn / Nettosollarbeitszeit pro Jahr plus Sozialversicherungsbeiträge = CHF 191'400 : 1932 Stunden x 125% = CHF 125 pro Stunde).

Über Sparbeiträge, welche vom Standardvorsorgeplan abweichen, muss der Grosse Rat entscheiden (Artikel 36 Gesetz über die kantonalen Pensionskassen, PKG). Mit dem vorliegenden Geschäft soll deshalb im Personalgesetz verankert werden, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche nach dem Modell der VAZ arbeiten, Anspruch auf zusätzliche 3 Prozent Arbeitgeber-Sparbeiträge haben.

2.4.3 Zeitliche Kompensation der Mehrarbeit

Die im Januar 2012 zurückgezogene PG-Revision 2013 sah vor, dem obersten Kader einheitlich 32 Ferientage zu gewähren, was 2012 dem maximalen Ferienanspruch gemäss Artikel 144 PV entsprach (per 1. Januar 2013 wurde dieser auf 33 Tage erhöht). Aufgrund des altersabhängigen Ferienanspruchs würde mit dieser Lösung für etwas mehr als die Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des obersten Kaderns der Anspruch erhöht werden. Sie würden damit nebst der finanziellen Kompensation der Mehrarbeit zusätzlich eine zeitliche Kompensation erhalten (41 Prozent der Betroffenen haben bereits heute Anspruch auf 33 Tage Ferien; 47 Prozent auf 28 Tage; 12 Prozent auf 25 Tage). Die zeitliche Kompensation wurde im Rahmen der damaligen Vernehmlassung wenig diskutiert.

An der Lösung mit **33 Ferientagen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit VAZ** soll festgehalten werden. Wie erwähnt wären die Folgen beschränkt und zeigten für 41 Prozent aller Betroffenen keine Änderung. Profitieren könnten die jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des obersten Kaderns. Mit einer prozentualen Zulage des Gehalts würden jüngere Kadermitarbeiterinnen und Kadermitarbeiter für die VAZ in einem geringeren Umfang entschädigt als ältere. Eine Erhöhung des Ferienanspruchs für jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter würde deshalb eine gewisse Kompensation für die geringere finanzielle Entschädigung darstellen.

Die zusätzlichen Ferientage würden folgender Entschädigung entsprechen:

Alter	Anteil Mitarbeiter/-innen (Stand 31.01.17)	Aktueller Ferienanspruch	Neuer einheitlicher Ferienanspruch	Zusätzliche Ferientage	Entspricht einer Entschädigung in der Höhe von
ab 55	41%	33	33	0	0.0%
ab 45	47%	28	33	5	2.2%
bis 44	12%	25	33	8	3.5%

Tabelle 4: Zeitliche Kompensation für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vertrauensarbeitszeit

Es wird davon ausgegangen, dass bei der Einführung eines einheitlichen Anspruchs von 33 Ferientagen für das oberste Kader **keine Stellvertretungskosten oder höhere Zeitguthaben entstehen.**

2.4.4 Weitere Aspekte im Zusammenhang mit einer Einführung der Vertrauensarbeitszeit

2.4.4.1 Langzeitkonto für nicht bezogene Ferientage

Nicht bezogene Ferientage können nach den geltenden personalrechtlichen Bestimmungen bis zu einem Maximalsaldo von 50 Tagen auf das Langzeitkonto übertragen werden. Eine Folge einer allfälligen VAZ-Einführung mit Gewährung eines einheitlichen Ferienanspruchs von 33 Tagen wäre, dass auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit VAZ ihre nicht bezogenen Ferientage auf das Langzeitkonto übertragen können. Entsprechende Ausführungsbestimmungen sollen auf Verordnungsstufe geregelt werden. Es wird davon ausgegangen, dass die Ferien zu einem sehr grossen Teil bezogen werden und damit nur mit einem geringen Rückstellungsbedarf zu rechnen ist.

2.4.4.2 Vertrauensarbeitszeit für Teilzeitmitarbeiterinnen und Teilzeitmitarbeiter

Die FiKo fordert, der Situation von Teilzeitmitarbeiterinnen und Teilzeitmitarbeitern speziell Beachtung zu schenken. Das vorgesehene **Wahlrecht** (Ziffer 2.4.2.2) ermöglicht es insbe-

sondere auch Teilzeitmitarbeiterinnen und Teilzeitmitarbeitern, zusätzlich zum ordentlichen Ferienanspruch 10 Ausgleichstage zu beziehen und so Beruf, Familie und Freizeit besser zu vereinbaren.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen ihre Ziele grundsätzlich innerhalb des definierten Pensums erreichen können. VAZ bedeutet nicht, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst ausbeuten und für Mehrarbeit keinen angemessenen Lohn erhalten. Es liegt in der Verantwortung der betroffenen Kadermitarbeiterinnen und Kadermitarbeitern und deren Vorgesetzten, die Arbeit so zu organisieren, dass die Zielerreichung mit dem jeweiligen **Beschäftigungsgrad** gewährleistet werden kann. Andernfalls ist eine Anpassung des Beschäftigungsgrades vorzusehen.

2.4.4.3 Vertrauensarbeitszeit für Kadermitarbeiterinnen und Kadermitarbeiter im Job-Sharing

Bei Job-Sharings haben Kadermitarbeiterinnen und Kadermitarbeiter teilweise eine Anstellung als Amtsvorsteherin oder Amtsvorsteher und eine zweite Anstellung bspw. als Abteilungsvorsteherin oder Abteilungsvorsteher. Während die Anstellung als Amtsvorsteherin oder Amtsvorsteher von der VAZ betroffen wäre, würden für die zweite Anstellung an sich die gängigen Regelungen der Jahresarbeitszeit greifen. Dies würde dazu führen, dass auf der zweiten Anstellung, welche nicht unter die VAZ fällt, Mehrarbeit nach wie vor geltend gemacht werden könnte. Dies würde jedoch die Bestimmungen der VAZ unterlaufen. In solchen Fällen müsste deshalb vereinbart werden, dass auch auf der Anstellung ohne VAZ keine Mehrarbeit geltend gemacht werden kann. Die finanzielle Kompensation würde auf beiden Anstellungen ausgerichtet. Ausserdem haben diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf 33 Ferientage pro Kalenderjahr. Dies soll auf Verordnungsstufe geregelt werden.

2.4.4.4 Höchstarbeitszeit/Gesundheitsschutz

Die VAZ ist ein Modell der Arbeitsorganisation, bei dem die Erledigung vereinbarter Aufgaben im Vordergrund steht. Die zeitliche Präsenz tritt in den Hintergrund, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht es an sich frei, wann sie mit welchem Aufwand diese Aufgaben erledigen. Gleichzeitig wird vom obersten Kader aber auch eine hohe Verfügbarkeit erwartet. Dem Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Einhaltung der Arbeitszeiten, Prävention von Burnouts) ist unter der VAZ deshalb grosse Bedeutung beizumessen.

Es ist an dieser Stelle hervorzuheben, dass die Funktion der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tatsächlich ein hohes Mass an Autonomie in Bezug auf die Arbeitsorganisation, Fokussierung auf das Arbeitsergebnis und insbesondere in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung beinhalten muss. Der Regierungsrat schlägt deshalb wie in Ziffer 2.4.1 erwähnt vor, dass die VAZ (zumindest in einer ersten Phase) nur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ersten Hierarchiestufe (oberstes Kader) eingeführt wird. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können aufgrund ihrer Stellung, ihrer damit verbundenen Autonomie und Kompetenzen ihre **Arbeit selbstorganisiert erledigen**. Sie sind angehalten, ihre Arbeitszeit verantwortungsvoll einzuteilen. Es liegt jedoch in der **Verantwortung der Vorgesetzten, den Aspekt des Gesundheitsschutzes im Sinne der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im Auge zu behalten** und den Stand der Arbeitsbelastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmässig zu prüfen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit VAZ müssen ihre **Absenzen** wie Ferien, Krankheit, Arztbesuche, Weiterbildung, Kurzaurlaube weiterhin im Zeiterfassungssystem **erfassen** (sog. Negativ-Zeiterfassung). Damit wird sichergestellt, dass die Kadermitarbeiterinnen und Kadermitarbeiter ihre Ferien einziehen. Bereits heute und auch nach der Einführung der VAZ muss eine allfällige andauernde Belastungssituation mit den Vorgesetzten thematisiert und müssen entsprechende Massnahmen ergriffen werden. Die Bestimmung in Artikel 125 Absatz 3 PV, welche die tägliche Arbeitszeit grundsätzlich auf zehn und die wöchentliche Arbeitszeit auf 50 Stunden beschränkt, soll auch weiterhin für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit VAZ Gültigkeit haben.

2.4.5 Regelungen zur Vertrauensarbeitszeit auf Stufe Gesetz und Verordnung im Überblick

Das Modell der VAZ soll im Grundsatz im Personalgesetz festgeschrieben werden. Die konkreten Bestimmungen sind auf Stufe Verordnung zu regeln. Die folgende Tabelle gibt eine

Übersicht über die zu verankernden Bestimmungen je Erlassstufe. Dies der Übersichtlichkeit halber, vorliegend ist nur über die Regelung auf Gesetzesstufe zu befinden:

Thema	Gesetzesstufe	Verordnungsstufe
Personenkreis mit VAZ	Obligatorischer Geltungsbereich der VAZ für: <ul style="list-style-type: none"> • Generalsekretärinnen und Generalsekretäre und ihre Stellvertreter/-innen • Amtsvorsteher/-innen • weitere vergleichbare Funktionen • Der Regierungsrat kann den Geltungsbereich der VAZ durch Verordnung auf weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausdehnen 	Detaillierte Auflistung der einzelnen Funktionen gemäss Tabelle 2 „Aufstellung über die Funktionen mit VAZ“
Finanzielle Entschädigung	Maximalwert einer jährlichen Vergütung; Grundsatz des Wahlrechts (Ausgleichstage anstelle der Vergütung); Vorsorgeplan mit 3% zusätzlichen Arbeitgeber-Sparbeiträgen	Konkretisierung der jährlichen Vergütung von 6 Prozent des Bruttojahresgehalts und des Wahlrechts
Zeitliche Entschädigung	Einheitlicher Anspruch auf den in der Verordnung festgelegten maximalen Ferienanspruch	Einheitlicher Ferienanspruch von 33 Tagen
Langzeitkonto	-	Regelung bezüglich Übertrag von allfälligen Ferienguthaben auf das Langzeitkonto
Job-Sharing	-	Regelung VAZ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Job-Sharing gemäss Ziffer 2.4.4.3

Tabelle 5: Übersicht der Regelungen zur Vertrauensarbeitszeit auf Stufe Gesetz und Verordnung

2.4.6 Übergangsbestimmungen zur Vertrauensarbeitszeit

Mit dem Modell der VAZ werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung befreit; Mehrarbeit wird nicht mehr erfasst. Die bei der Einführung der VAZ bestehenden Zeitguthaben (JAZ-Guthaben) werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deshalb per Ende 2019 ausbezahlt.

Das Langzeitkonto wird hingegen weitergeführt, da auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit VAZ ihre nicht bezogenen Ferientage auf das Langzeitkonto übertragen können. Es wird davon ausgegangen, dass die Ferien zu einem sehr grossen Teil bezogen werden und damit kein grosser Übertrag auf das Langzeitkonto erfolgen wird.

3. Bearbeitung von Personendaten bei der Nutzung der elektronischen Infrastruktur der Verwaltung

3.1 Ausgangslage

3.1.1 Lücken in den bestehenden personalrechtlichen Bestimmungen

Das **Personalgesetz regelt den Umgang mit Personaldaten nur sehr marginal**. So hält Artikel 46 fest, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Bern das Recht auf Einsicht in ihre eigenen Personaldaten haben. Im Vortrag des Regierungsrates zur Totalrevision des Personalgesetzes 2004 wurde dabei aber einzig Bezug auf allfällige Gehaltsangaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genommen (Vortrag S. 16, Erläuterungen zum damaligen Artikel 45). Weitergehend äussern sich die Materialien nicht.

In der **Personalverordnung** finden sich unter den allgemeinen Bestimmungen **zwei Artikel, die sich näher zu den Personaldaten bzw. zum Datenschutz** äussern:

- Artikel 6 PV schützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Bern vor Einsichtnahme in ihre Personaldaten durch Unbefugte und gegen die unzulässige Bekanntgabe an Dritte. Dies beinhaltet die entsprechende Pflicht des Arbeitgebers, die notwendigen Vorkehrungen zu treffen. Zudem sind Personaldaten fünf Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu vernichten. **Nicht besonders schützenswerte Personaldaten können im Interesse der Betroffenen länger aufbewahrt werden.**
- Zur allfälligen Überwachung am Arbeitsplatz statuiert Artikel 7 PV, dass die **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgängig über Massnahmen zur Überwachung von Verhalten und Leistung mit technischen Mitteln zu informieren** sind.

Darüber hinaus befasst sich die **Verordnung über die Bekanntgabe von Personaldaten** (Personaldatenbekanntgabeverordnung, PDBV, BSG 152.041.1) mit dem Umgang von Personaldaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kantonsverwaltung. Der **Geltungsbereich** dieser Verordnung ist jedoch **beschränkt**. Geregelt ist darin einzig die in- und externe Bekanntgabe von Personaldaten durch oder im Auftrag von Behörden oder anderer Träger öffentlicher Aufgaben. Über die eigentliche **Datenbeschaffung** oder deren mögliche **Aufbewahrungsdauer äussert sich** die PDBV jedoch **nicht** (ergänzend wird lediglich auf die Datenschutzgesetzgebung des Kantons Bern verwiesen).

Die geltenden Bestimmungen im **Personalrecht** werden den sich seit Jahren immer **rascher entwickelnden technischen Gegebenheiten nicht mehr gerecht**. Personendaten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fallen heute nicht mehr nur auf „klassischem“ Wege an, d.h. in dem sie in den Gehalts- und Personalsystemen händisch erfasst werden. Vielmehr **zeichnen moderne Kommunikationsmittel automatisch Verbindungs- und Inhaltsdaten auf**, ohne dass sich die Nutzerinnen und Nutzer der Geräte darüber im Klaren sind. Fügt man diese Rand- und Inhaltsdaten zusammen, so lässt sich durchaus - zumindest zu einem gewissen Grad - ein **Persönlichkeitsprofil erstellen**. Heikel wird dies etwa dort, wo der Arbeitgeber über solche Auswertungen Zugriff auf **besonders schützenswerte Personendaten** seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhält. Zu denken ist dabei insbesondere an die zulässige, private Recherche im Internet oder den privaten Mailverkehr am Arbeitsplatz während den Pausen (Bspw. Mail-Bewerbungen bei fremden Arbeitgebern, Internetsuche nach offenen Stellen oder bestimmten Krankheiten). Eine **systematische Zusammenstellung** solcher Daten durch den Arbeitgeber wäre **arbeits- wie auch datenschutzrechtlich höchst problematisch**.

In den vergangenen Jahren hat der **Bund vergleichbare Lücken** in Bezug auf sein Personal **geschlossen**. Am 1. April 2012 sind die Artikel 57i bis 57q des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetz (RVOG, SR 172.010) in Kraft getreten, welche die Bearbeitung von Personendaten bei der Nutzung der elektronischen Infrastruktur des Bundes regeln. Die im **Personalgesetz des Kantons Bern vorgesehenen Bestimmungen lehnen sich an die Lösung des Bundes an**. Der Bund spricht zwar mit seinem Vorgehen in erster Linie seine Angestellten an. Jedoch ist der betroffene Nutzerkreis beim Bund weiter gefasst. In dieselbe

rechtliche Lösung sind die externen Nutzerinnen und Nutzer der elektronischen Infrastruktur direkt mit einbezogen. Der Bund regelt deshalb die Datenbearbeitung integral in seinem Organisationsrecht. Von einem solchen Schritt wird vorliegend abgesehen. In erster Linie soll im Kanton Bern **ein griffiges und schlankes Instrument** geschaffen werden, um den berechtigten Anliegen der Hauptnutzer der elektronischen Infrastruktur des Kantons Bern - nämlich den **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung** - nachzukommen. Der **Schutz ihrer besonderen Personendaten** steht deshalb im Mittelpunkt dieser Teilrevision. Andererseits wird den **Interessen des Arbeitsgebers Nachachtung verschafft**, indem für den Fall einer **missbräulichen Nutzung** der elektronischen Einrichtungen die notwendigen **Grundlagen geschaffen** werden, um **sofort die notwendigen Abklärungen** tätigen zu können.

Für alle **externen Nutzerinnen und Nutzer** der elektronischen Infrastruktur des Kantons Bern wird im **kantonalen Organisationsrecht eine neue Bestimmung eingefügt**, die im Sinne einer Handlungsleitlinie die kantonale Verwaltung dazu anhält, **externe Nutzerinnen und externe Nutzer in gleicher Weise vor unzulässiger Datenbearbeitung zu schützen** wie das eigene Personal (mehr dazu in den Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen unter Ziffer 6).

Letztlich hat die Datenschutzaufsichtsstelle des Kantons Bern verschiedentlich darauf hingewiesen, dass die Bearbeitung von Personendaten bei der Nutzung der elektronischen Infrastruktur der Verwaltung durch ein Gesetz im formellen Sinn zu regeln ist. Diesem Anliegen wird mit der jetzigen Teilrevision ebenso entsprochen.

3.1.2 Verhältnis zum kantonalen Datenschutzgesetz

Das **Datenschutzgesetz** des Kantons Bern (KDSG; BSG 152.04) und dessen Ausführungsverordnung (Datenschutzverordnung, DSV, BSG 152.040.1) gelten grundsätzlich für jedes Bearbeiten von Personendaten durch Behörden. Die verantwortliche Behörde, die Personendaten bearbeitet oder ein Datenkommunikationsnetz zur Verfügung stellt, **sorgt mit technischen und organisatorischen Massnahmen für die Vertraulichkeit, die Verfügbarkeit und die Richtigkeit der Daten** (Artikel 17 KDSG). Gemäss Artikel 5 KDSG ist die **Bearbeitung von Personendaten nur zulässig, wenn das Gesetz ausdrücklich dazu ermächtigt** oder wenn das Bearbeiten der Erfüllung einer gesetzlichen Aufgabe dient. Der **Zweck des Bearbeitens muss bestimmt sein**. Bei **besonders schützenswerten Personendaten** - also bei Personendaten, deren **Bearbeitung eine erhöhte Gefahr einer Grundrechtsverletzung** in sich birgt - sind die Schwellen im KDSG noch höher angesetzt (dazu Artikel 6 KDSG). Beabsichtigt zudem eine Behörde, Personendaten einer grösseren Anzahl von Personen elektronisch zu bearbeiten, unterbreitet sie die beabsichtigte Datenbearbeitung vor deren Beginn der Aufsichtsstelle zur Stellungnahme, wenn

- a) zweifelhaft ist, ob eine genügende Rechtsgrundlage besteht,
- b) besonders schützenswerte Personendaten bearbeitet werden,
- c) eine besondere Geheimhaltungspflicht besteht oder
- d) technische Mittel mit besonderen Risiken für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen eingesetzt werden (Vorabkontrolle nach Artikel 17a KDSG).

Das KDSG findet direkt auf das Personal der kantonalen Verwaltung wie auch dasjenige der öffentlich-rechtlichen Anstalten (Hochschulen) des Kantons Bern Anwendung (vgl. dazu den Entscheid des Verwaltungsgerichts vom 18. April 2016, publiziert in BVR 2016/12). In weiten Teilen regelt das KDSG schon heute den Umgang mit Personendaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Personalgesetz sollen jedoch - ergänzend dazu - Grundsätze festgeschrieben werden, die zum Schutze der berechtigten Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber hinausgehen und die **künftige technische Entwicklung**, insbesondere die immer stärker werdende Verknüpfung verschiedener elektronischer Medien (etwa wenn private Internetanbindungen für Homeoffice genutzt werden), **zu einem gewissen Grad vorwegnehmen**. Letztlich lebt der Kanton Bern mit diesem Schritt seiner **Fürsorgepflicht als Arbeitgeber** nach, indem er in Nachachtung der gesetzlich verankerten Grundzüge der Perso-

nalpolitik **Vorkehrungen zum Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** trifft (Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe g PG).

3.1.3 Verhältnis zum Bundesrecht

Die Überwachung des Post- und Fernmeldeverkehrs von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen laufender **Strafuntersuchungen** ist durch die **neuen Bestimmungen im Personalgesetz nicht tangiert**. Die Regelungen in der Schweizerischen **Strafprozessordnung** (StPO, SR 312.0) sowie im **Bundesgesetz betreffend die Überwachung des Post- und Fernmeldeverkehrs** (BÜPF, SR 780.1) gehen dem kantonalen Recht in jedem Fall vor.

Das Bundesgesetz über den Datenschutz (DSG, SR 235.1) gilt für das Bearbeiten von Daten natürlicher und juristischer Personen durch private Personen oder Bundesorgane. Es findet gemäss Artikel 2 von Bundesrechts wegen grundsätzlich keine Anwendung auf die öffentliche Verwaltung des Kantons Bern.

3.2 Grundzüge der neuen Bestimmungen

3.2.1 Verbot der Aufzeichnung und Auswertung als Grundsatz

Als **Grundsatz** hält die Neuregelung fest, dass die mit der Nutzung der elektronischen Infrastruktur der Verwaltung anfallenden **Rand- und Inhaltsdaten** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **nicht aufgezeichnet werden dürfen**. Die Bearbeitung solcher Daten soll nur soweit möglich sein, als sie für die Begründung, Durchführung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses oder aber zur Verhinderung von Missbräuchen bzw. die technische Wartung der Systeme notwendig ist. Diese **Ausnahmetatbestände** sind im Personalgesetz **abschliessend genannt**. Soweit sich innerhalb der gesetzlichen Leitplanken zusätzlich operativer Regelungsbedarf abzeichnet, soll dieser auf Verordnungsstufe (etwa der Personalverordnung) abgedeckt werden.

3.2.2 Zulässige Datenbearbeitung

Da die **Aufzeichnung und Auswertung von Personendaten** solche mit **besonderer Schutzwürdigkeit umfassen kann**, bedarf ein solcher **Eingriff** in die Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer **formell-gesetzlichen Grundlage**. Die Bestimmungen haben somit zu definieren, zu welchem **Zweck die Aufzeichnung und Auswertung** erfolgen. Weiter ist festzulegen, ob die Auswertung nur allgemein, nicht personenbezogen (also anonym) oder aber bezogen auf eine bestimmte bzw. bestimmbare Person erfolgen soll. Je konkreter eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Fokus der Auswertung ihrer resp. seiner elektronisch angefallenen Rand- und Inhaltsdaten steht, umso genauer muss der Eingriffszweck umschrieben und definiert sein.

Zulässig soll die **nicht personenbezogene Datenbearbeitung** in folgenden Fällen sein:

- Zum Zweck der **Datensicherung (Backups)** und zur **technischen Wartung** der elektronischen Systeme und zur Aufrechterhaltung der Systemleistungssicherheit (um etwa festzustellen, wann und wie oft auf welche Systeme zugegriffen wurde);
- zur **allgemeinen Kontrolle der Einhaltung der Nutzungsrichtlinien und -weisungen** betreffend die elektronische Infrastruktur;
- zur **allgemeinen Bewirtschaftung der Arbeitszeit**;
- zur **Aufrechterhaltung des Schutzes von Bauten und Anlagen** der kantonalen Verwaltung (Daten von Zutrittssystemen).

Wird dagegen eine **personenbezogene Auswertung des spezifischen Nutzerverhaltens** einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters angestrebt, so ist der **zulässige Rahmen** für solche Eingriffe **weiter einzuschränken**. Die Gefahr, dass sich auf dieser Auswertungsebene auch besonders schützenswerte Personendaten finden lassen, ist sehr gross. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen jedoch vor einer **willkürlichen oder unverhältnismässigen Preisgabe** solcher **Daten geschützt werden**. Über solche Überwachungsschritte sind die Mitarbeiterin-

nen und Mitarbeiter zudem **vorgängig zu informieren**. Diese Anliegen entsprechen Artikel 6 KDSG, wonach besonders schützenswerte Personendaten nur bearbeitet werden dürfen, wenn sich die Zulässigkeit aus einer gesetzlichen Grundlage eindeutig ergibt, die Erfüllung einer gesetzlichen Aufgabe es zwingend erfordert oder die betroffene Person ausdrücklich zugestimmt hat.

3.2.3 Ausführungsbestimmungen

Das **Personalgesetz** regelt die **Grundzüge** der Bearbeitung von Personendaten, die durch die Nutzung der elektronischen Infrastruktur innerhalb der kantonalen Verwaltung anfallen. Die **Zuständigkeiten auf Stufe Organisationseinheiten**, die konkreten **technischen Belange** der Datenbearbeitung sowie mögliche **Aufbewahrungsfristen** sollen durch den Regierungsrat auf **Stufe Verordnung** geregelt werden. Dieses Vorgehen entspricht durchaus der Grundsystematik des Personalgesetzes im Kanton Bern, indem dem Regierungsrat als oberstes Verwaltungsführungsorgan umfassende Kompetenzen für die operative Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben mitgegeben werden.

3.2.4 Systematische Einordnung der neuen Bestimmungen

Die neuen Artikel werden im Personalgesetz unter dem 1. Kapitel „Allgemeine Bestimmungen“ eingeordnet. Dafür wird unter dem Titel „1.4 Datenschutz und Datenbearbeitung“ ein neuer Abschnitt eingefügt, welcher zusammengefasst alle notwendigen Regelungen enthält.

4. Weitere Bestandteile der PG-Revision 2020

- Als **allgemeinen Beendigungsgrund** des Arbeitsverhältnisses nennt das Personalgesetz insbesondere den **Beginn einer Invalidenrente** der zuständigen **Vorsorgeeinrichtung**. Das **Arbeitsverhältnis endet** entsprechend im **Umfang des Invaliditätsgrades** (Artikel 14 Absatz 4 PG). In der Praxis hat sich gezeigt, dass diese Bestimmung **prozessökonomisch keinen Mehrwert** schafft. In der Regel fällt durch diese Bestimmung **nur ein Teil des Anstellungsverhältnisses** von Gesetzes wegen dahin. Die **verbleibenden Stellenprozente** der betroffenen Mitarbeiterin oder des betroffenen Mitarbeiters müssen zusätzlich - da meist medizinisch gesehen keine Restarbeitsfähigkeit am angestammten Arbeitsplatz mehr besteht - in einem separaten, **ordentlichen Kündigungsverfahren** aufgelöst werden (mehr dazu nachfolgend in den Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln). Indem nun diese Regelung **ersatzlos gestrichen** wird, kommt - soweit die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert werden kann - für das gesamte Pensum das ordentliche Verfahren der Kündigung im Krankheitsfall zur Anwendung.
- Aufgrund eines Gerichtsurteils soll Artikel 22 (**Anstellung auf Probe**) angepasst werden. Im Entscheid 100.2010.363U vom 17. Juni 2010 hat das **Verwaltungsgericht** festgehalten, dass der **heutige Wortlaut der Norm unklar** sei (mehr dazu nachfolgend in den Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln).
- Mit der vorliegenden Teilrevision wird weiter die **Motion 201-2015, JuKo (Gygax-Böninger, Obersteckholz)** „Regelung der Zuständigkeit zur Verlängerung der laufenden Amtsdauer von hauptamtlichen Mitgliedern der Gerichtsbehörden und der Generalstaatsanwaltschaft“ umgesetzt. Einerseits wird der **Klarheit halber** ausdrücklich **festgehalten**, dass die **gesetzlichen Beendigungsgründe** in den allgemeinen Bestimmungen des Personalgesetzes **auch für die Behördenverhältnisse gelten**. Andererseits wird - wie im Vorstoss gefordert - die **Zuständigkeit für eine allfällige Verlängerung des Arbeitsverhältnisses während laufender Amtsperiode über das 65. Altersjahr** der betroffenen Mitarbeiterin oder des betroffenen Mitarbeiters hinaus geregelt.
- Inskünftig sollen an die **Mitglieder des Regierungsrates keine Treueprämien mehr** ausgerichtet werden. Die Personalgesetzgebung gilt grundsätzlich auch für die Mitglieder des Regierungsrates. Weder das Personalgesetz noch das Gesetz vom 27. März 2002 über die finanziellen Leistungen an die Mitglieder des Regierungsrates (BSG 153.31) statuieren eine abweichende Regelung. Deshalb kommen heute auch die Mitglieder des Regierungsrates in den Genuss einer Treueprämie. Dies wurde in der Vergangenheit von po-

litischer Seite kritisiert. So wurde die Motion 314-2009, Schärer (Bern, Grüne) „Keine Treueprämie für Regierungsräte und Regierungsrätinnen“ am 2. Februar 2011 als Postulat überwiesen. Die mit der geplanten Teilrevision des Personalgesetzes per 1. Januar 2013 beabsichtigte Aufhebung des Anspruchs auf Treueprämien für die Mitglieder des Regierungsrates konnte infolge Rückzugs der Vorlage noch nicht realisiert werden, was mit vorliegender PG-Revision nachgeholt wird.

- Neu sollen **funktionsbezogene Zulagen in bestimmten Fällen zeitlich unbefristet gesprochen werden können**. Sämtliche Funktionen, welche in der Verwaltung des Kantons Bern existieren, sind einer von 30 Gehaltsklassen zugeordnet. Übernimmt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ein deutlich anspruchsvolleres oder belastenderes Aufgabengebiet, kann die betroffene Person in eine höhere Gehaltsklasse eingereiht werden. Werden umfangreiche, anspruchsvolle Aufgaben ausserhalb des eigentlichen Pflichtenhefts übernommen, welche keine Einreihung in eine höhere Gehaltsklasse rechtfertigen, besteht die Möglichkeit, diese mit einer funktionsbezogenen Zulage (Funktionszulage) abzugelten.

Funktionszulagen können gewährt werden, um eine deutliche inhaltliche Mehrbelastung durch eine übernommene Zusatzaufgabe abzugelten. Zweck der Funktionszulagen ist es hingegen nicht, den zeitlichen Mehraufwand einer Zusatzaufgabe abzugelten.

Mit dem bisherigen Artikel 87 PG konnten funktionsbezogene Zulagen nur für die vorübergehende Übernahme von zusätzlichen Aufgaben gewährt werden. Es zeigt sich aber, dass **in verschiedenen Bereichen die Gewährung von unbefristeten Funktionszulagen gerechtfertigt ist**. Beispiele dafür sind:

- Mitglieder des kantonalen Care-Teams: Das Care-Team des Kantons Bern stellt die notfallseelsorgerliche bzw. notfallpsychologische Unterstützung von Einsatzkräften und Betroffenen bei der Bewältigung traumatisierender Alltagsereignisse sowie bei Katastrophen und Notlagen sicher. Einsatzleiterinnen und Einsatzleiter des Care-Teams, die Kantonsangestellte (Pfarrpersonen) sind, werden für diese Tätigkeit mittels einer Funktionszulage entschädigt. Die Aufgabe hat für manche Mitarbeitende unbefristeten Charakter.
- Angehörige der Kantonspolizei: Polizistinnen und Polizisten nehmen verschiedene Sonderaufgaben wahr (bspw. als Flugbegleiterinnen oder -begleiter für Ausschaffungen, Hundeführer oder Gebirgsspezialisten). Auch diese Zusatzaufgaben werden unbefristet übernommen.
- Vorsitzende von Geschäftsleitungen: Die/der jeweils für zwei Jahre gewählte Vorsitzende der Geschäftsleitungsmitglieder der Betreibungs- und Konkursämter, der Grundbuchämter und der Regierungsstatthalterämter sowie die/der Vorsitzende der Geschäftsleitungsmitglieder der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde erhalten für die Übernahme ihrer Geschäftsleitungsfunktion eine Funktionszulage. Meist wird der Vorsitz für eine längere Zeitspanne übernommen, so dass die Funktionszulage de facto unbefristet gewährt wird.
- Verschiedene Funktionen in der Justiz: In der Justiz nehmen bspw. manche Gerichtsschreiberinnen und -schreiber die Funktion als leitende Gerichtsschreiberin, leitender Gerichtsschreiber wahr. Diese Tätigkeit, wie auch die unbefristete Übernahme als leitende Staatsanwältin, leitender Staatsanwalt sowie die Vorsitzenden der Geschäftsleitungen der Regionalgerichte und der Schlichtungsbehörden werden mittels Funktionszulage entschädigt.

In den genannten Fällen eine Höhereinreihung vorzunehmen, wäre nicht angezeigt. Die Entschädigung durch eine Höhereinreihung würde den Wert der heute ausgerichteten Zulagen übersteigen. An einer Entschädigung mittels Funktionszulagen soll deshalb festgehalten werden und die Rechtsgrundlage für unbefristete Zulagen geschaffen werden. **Das Instrument der Funktionszulagen wird durch den Regierungsrat restriktiv eingesetzt**. Dementsprechend sollen auch unbefristete Funktionszulagen nur restriktiv eingesetzt werden. In welchen Fällen Funktionszulagen unbefristet gewährt werden können, soll der Regierungsrat mittels Verordnung regeln können.

5. Grundzüge der Neuregelung

Es sind zusammengefasst folgende Änderungen vorgesehen:

- **Einführung der Vertrauensarbeitszeit** für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ersten Hierarchiestufe. Für die nicht mehr erfasste bzw. nicht mehr kompensierbare Mehrarbeit sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine finanzielle und zeitliche Entschädigung erhalten. Der Regierungsrat kann den Geltungsbereich der Vertrauensarbeitszeit auf weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausdehnen.
- **Neue Bestimmungen zum Datenschutz und zur Datenbearbeitung von Personendaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.** Im Sinne eines Grundsatzes werden die Aufzeichnung und Auswertung der durch die Nutzung der elektronischen Infrastruktur der Verwaltung (automatisch) anfallenden Daten verboten. Nur in klar definierten Ausnahmefällen, etwa zur Aufklärung allenfalls missbräuchlicher Nutzung der elektronischen Infrastruktur durch Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, sollen solche Massnahmen zulässig sein. Indirekt soll zusätzlich das Organisationsgesetz angepasst und die kantonale Verwaltung dazu angehalten werden, auch die externen Drittnutzer der elektronischen Infrastruktur des Kantons Bern vor unzulässiger Datenbearbeitung zu schützen.
- **Möglichkeit der Übertragung der Anstellungsbefugnis im Justizbereich an untergeordnete Organisationseinheiten (Anliegen aus der Praxis).** Inskünftig soll es möglich sein, die Anstellungsbefugnis von der Justizleitung an die Stabsstelle für Ressourcen und vom Obergericht auf die erstinstanzlichen Gerichtsbehörden zu übertragen.
- **Bereinigung der gesetzlichen Beendigungsgründe des Arbeitsverhältnisses,** indem dieses nicht mehr automatisch mit Beginn einer Invalidenrente der 2. Säule ganz oder teilweise endet. Es gilt fortan auch für diese Fälle das ordentliche Kündigungsverfahren.
- **Redaktionelle Anpassung der Bestimmung zur Anstellung auf Probe.** Aus dem heutigen Wortlaut lässt sich nicht eindeutig schliessen, ob eine Anstellung beim Kanton Bern grundsätzlich auf Probe erfolgt. Gestützt auf ein Urteil des Verwaltungsgerichts wird die Bestimmung präzisiert.
- **Funktionszulagen** für die **Übernahme von zusätzlichen Aufgaben** sollen inskünftig im Bedarfsfall **unbefristet** gesprochen werden können.
- **Klare Regelung der Zuständigkeit für die Weiterbeschäftigung von hauptamtlichen Behördenmitgliedern über das Pensionsalter hinaus.** Bisher fehlte im Personalgesetz eine Regelung, wer bei Behördenverhältnissen über allfällige Gesuche um Weiterbeschäftigung über das 65. Altersjahr hinaus zu befinden hat. Zudem wird neu explizit festgehalten, dass Behördenverhältnisse unbesehen der verbleibenden Amtsperiode in jedem Fall mit Erreichen des ordentlichen Pensionsalters von Gesetzes wegen beendet werden.
- **Streichung der Treueprämie für die Mitglieder des Regierungsrats.** Nach heutigem Recht haben Regierungsräte Anspruch auf eine Treueprämie, obwohl sie nicht im eigentlichen Sinne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Bern sind. Dies ist in der Vergangenheit politisch auf Kritik gestossen.

6. Erläuterungen zu den Artikeln

6.1 Artikel 12a - Grundsatz (Datenbearbeitung, neu)

Als **Grundsatz** wird ausdrücklich festgehalten, dass das **Aufzeichnen oder Auswerten von Personendaten, die bei der Nutzung der elektronischen Infrastruktur des Kantons Bern anfallen, verboten** ist. Einbezogen in dieses Verbot ist diejenige elektronische Infrastruktur, die der Kanton Bern extern - also ausserhalb der eigenen Verwaltung - betreibt oder betreiben lässt. Geschützt durch das Verbot sind alle Personendaten, also auch die besonders schützenswerten, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Adressiert sind die neuen Bestimmungen an alle Organisationseinheiten des Kantons Bern (mithin also Behörden im Sinne von Artikel 2 Absatz 6 KDSG). Teil dieses Verbotes sind aufgrund des in Artikel 2 Absatz 1 genannten Geltungsbereichs somit auch die drei Hochschulen. Wie in den allgemeinen Ausführungen unter Ziffer 3 erwähnt, sollen in erster Linie die Hauptnutzerinnen und -nutzer der elektronischen Infrastruktur des Kantons Bern geschützt werden, also die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der einzelnen Organisationseinheiten. Einbezogen in diesen Schutz sind zudem Personen im Sinne von Artikel 3 Absatz 5 bis 7, die nebenamtlich staatliche Aufgaben und Funktionen wahrnehmen. Für die externen Drittnutzer wird ein entsprechender Verweis ins kantonale Organisationsgesetz aufgenommen.

Relativiert wird das Verbot der Datenaufzeichnung und -auswertung dahingehend, dass in den im Personalgesetz genannten Gründen Personendaten aufgezeichnet und ausgewertet werden dürfen. Diese gesetzlich vorgesehene Datenbearbeitung umfasst im Bedarfsfall auch besonders schützenswerte Personendaten.

6.2 *Artikel 12b - Elektronische Infrastruktur (Datenbearbeitung, neu)*

Um der künftigen technischen Entwicklung gerecht zu werden, ist der **Begriff der elektronischen Infrastruktur sehr weit gefasst**. Die **Aufzählung** der darunter fallenden Geräte, Anlagen und Medien ist deshalb exemplarisch und **nicht abschliessend**. Unter die Bestimmung fallen ebenso „virtuelle“ Systeme wie Programme, die die entsprechenden Möglichkeiten aufweisen.

6.3 *Artikel 12c - Aufzeichnung von Personendaten (Datenbearbeitung, neu)*

Was unter den Begriffen **Personendaten und besonders schützenswerte Personendaten** zu verstehen ist, **definieren Artikel 2 und 3 KDSG**. Das Personalgesetz nimmt keine eigene Kategorisierung vor. Die Aufzeichnung der anfallenden elektronischen Personendaten ist nur für die im Personalgesetz vorgesehenen Zwecke zulässig. In erster Linie sind dies Zwecke, um die Leistungsfähigkeit und Stabilität der Datensysteme sowie die technische Wartung sicherzustellen. Dies wird in der Praxis den Hauptanwendungsfall darstellen.

6.4 *Artikel 12d - Auswertung von Personendaten (Datenbearbeitung, neu)*

Die Auswertung von Personendaten wird wie folgt unterschieden:

- **Nicht personenbezogene Auswertungen** dürfen für alle in Artikel 12c vorgesehenen Zwecke vorgenommen werden. Nicht personenbezogen bedeutet dabei, dass die Ergebnisse völlig anonymisiert sind und keine Rückschlüsse auf bestimmte oder bestimmbare Personen zulassen.
- **Nicht namentlich personenbezogene Auswertungen** sind dagegen nur eingeschränkt möglich. Sie lassen zu einem gewissen Grad Rückschlüsse auf das Nutzerverhalten einer Organisationseinheit zu. Einerseits dürfen sie nur stichprobenartig vorgenommen werden und andererseits sind die zulässigen Zwecke eingeschränkt. Zu denken ist dabei etwa an die Auswertung des Nutzerverhaltens auf Stufe eines Amtes (wie oft wurden bestimmte Internetseiten aufgerufen), ohne dass dabei namentlich bekannte Personen aus der Auswertung hervorgehen. Diese Art der Auswertung ist nur für die Aufrechterhaltung der Informations- und Dienstleistungssicherheit der Systeme, zur technischen Wartung oder zur allgemeinen Kontrolle der Einhaltung der Nutzungsbestimmungen (Weisungen und dergleichen) zulässig.
- **Namentlich personenbezogene Auswertungen** sind nur in Ausnahmefällen zulässig. Sie stellen den grössten Eingriff in die Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. Datenschutzrechtlich sind deshalb die zulässigen Zwecke am stärksten eingeschränkt. Ein solcher Eingriff kann notwendig sein, um einen Missbrauch der elektronischen Infrastruktur des Kantons Bern überhaupt erst aufzudecken oder aber um die notwendigen Beweismittel für eine personalrechtliche Massnahme oder ein Strafverfahren einzuleiten. In solchen Fällen können besonders schützenswerte Daten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters Teil der Auswertung werden, weshalb diese vor-

gänglich über die geplante Massnahme zu informieren sind. Daneben kann sich eine solche Auswertung aufdrängen, wenn Fehlfunktionen individualisiert angegangen werden sollen (eine bestimmte Datenbank lässt sich bei einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter nicht mehr aufrufen). Von dieser Bestimmung erfasst ist zudem die Kontrolle und Auswertung der elektronischen Zeiterfassungssysteme durch Linienvorgesetzte, um Arbeits- und Absenzzzeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu prüfen und zu visieren.

Wie jedes andere staatliche Handeln haben sich die verschiedenen Möglichkeiten zur Datenauswertung am Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu orientieren. Es ist demnach stets das mildere Mittel zu wählen, wenn sich der angestrebte Zweck auch damit verfolgen lässt.

6.5 Artikel 12e - Ausführungsbestimmungen (Datenbearbeitung, neu)

Das Personalgesetz soll für die Datenbearbeitung lediglich den zulässigen Rahmen vorgeben. Die organisatorischen und technischen Belange soll dagegen der Regierungsrat in einer Verordnung regeln. Zu regeln sein wird, welche Behörde unter welchen Modalitäten die Aufzeichnung und Auswertung vornehmen darf und wie das Kantonale Amt für Informatik und Organisation (KAIO) als Kompetenzzentrum für Informations- und Kommunikationstechnik (ICT) der Kantonsverwaltung einzubeziehen ist. Letztlich wird der Regierungsrat festlegen müssen, welche Arten von Daten wie lange aufbewahrt werden und unter welchen Voraussetzungen diese vernichtet werden dürfen. Mit der Regelung auf Verordnungsstufe soll den rasch wechselnden Anforderungen im Bereich der Informations- und Datentechnologie Nachachtung verschafft werden und somit die Möglichkeit geschaffen werden, auf die neuen Herausforderungen möglichst zeitnah reagieren zu können.

6.6 Artikel 14 Absatz 4 - Allgemeine Beendigungsgründe (Anliegen aus der Praxis, Streichung)

Zusammengefasst soll Artikel 14 Absatz 4 als gesetzlicher Kündigungstatbestand ersatzlos gestrichen werden. Sämtliche **Kündigungen im Krankheitsfall** (besser gesagt: Infolge medizinischer Einschränkungen) **sollen inskünftig**, unabhängig davon, ob eine Beurlaubung der zweiten Säule erfolgt oder nicht, **einheitlich** nach den von der Rechtsprechung erarbeiteten **Grundsätzen zur ordentlichen Kündigung** durch die Anstellungsbehörde (Artikel 25) **beurteilt werden**. Nachfolgend werden die Hintergründe erläutert.

Gemäss Artikel 14 Absatz 4 **endet das Arbeitsverhältnis im Umfang des Invaliditätsgrades mit Beginn einer Invalidenrente der zuständigen Vorsorgeeinrichtung**. Es handelt sich hier um einen **gesetzlichen Beendigungsgrund**.

In den Materialien zur Totalrevision des Personalgesetzes 2004 findet sich (damals noch unter Artikel 13 statuiert) der Hinweis, dass die Invalidenrente der Vorsorgeeinrichtung frühestens nach Ende des Anspruches auf Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall zu laufen beginne. Die Situation, dass wegen rückwirkender Zusprache einer Invalidenrente der Vorsorgeeinrichtung bereits ausgerichtete Gehaltsfortzahlungen in die von der Invalidenrente erfasste Zeitperiode fallen würden, ergebe sich in der Regel nicht. Sollte sich hingegen bei einer allfälligen Erweiterung der Lohnfortzahlungspflicht eine neue Situation ergeben, wären allfällige Kollisionsfragen im Zusammenhang mit der Neuregelung zu lösen.

Artikel 14 Absatz 4 PG bezieht sich gemäss Wortlaut auf eine **Invalidenrente der 2. Säule. Rentenleistungen** gestützt auf das Bundesgesetz über die **Invalidenversicherung (IVG, SR 831.20)** begründen somit noch **keinen eigenständigen Anwendungsfall (1. Säule)**. Zu beachten ist diesbezüglich jedoch die **Bindungswirkung der 2. Säule** an den Entscheid der Invalidenversicherung (vgl. Artikel 26 Absatz 1¹⁰ des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge, BVG, SR 831.40; BGE 132 V E. 3.2.2.). Diese Bindungswirkung bezieht sich primär auf den obligatorischen Bereich der beruflichen Vorsor-

¹⁰ Art. 26 Abs. 1 BVG: „Für den Beginn des Anspruchs auf Invalidenleistungen gelten sinngemäss die entsprechenden Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1959 über die Invalidenversicherung (Art. 29 IVG).“

ge. Die Vorsorgereinrichtungen könnten somit in der weitergehenden Vorsorge den Invaliditätsbegriff abweichend regeln. Vorliegend jedoch gehen Artikel 33 und Artikel 34 des Vorsorgereglements der Bernischen Pensionskasse (Vorsorgereglement BPK, gültig ab 1. Januar 2017) von keinem anderen Invaliditätsbegriff aus, als dies die 1. Säule tut. Gleiches gilt im Übrigen für die Bernische Lehrerversicherungskasse (BLVK, siehe dazu Artikel 16 des Standardvorsorgereglements BLVK, gültig ab 1. Januar 2015). Die Vorsorgeeinrichtungen des Kantons Bern räumen die Möglichkeit ein, den Anspruch auf eine solche Rente aufzuschieben. So sieht etwa das Vorsorgereglement BPK vor, dass der Anspruch auf eine Invalidenrente solange nicht ausbezahlt wird, als die versicherte Person ihren Lohn oder an dessen Stelle Lohnersatzleistungen bezieht, sofern diese Lohnersatzleistungen mindestens 80 Prozent des Lohns entsprechen und zu mindestens 50 Prozent durch den Arbeitgeber finanziert wurden (Artikel 34 Absatz 2 Vorsorgereglement BPK; siehe auch Artikel 26 der Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge, BVV 2, SR 831.441.1). Der Kanton Bern hat als Arbeitgeber eine **Krankentaggeldversicherung** abgeschlossen. Die Modalitäten dieser Versicherung erfüllen die Bedingungen nach Artikel 26 BBV 2. Der **Rentenaufschub** ist in dieser Hinsicht möglich.

Die in den Materialien zur Totalrevision des Personalgesetzes 2004 angetönten versicherungsrechtlichen **Kollisionsfragen** konnten zwischenzeitlich **in der Praxis gelöst** werden. Indem durch die kantonalen Vorsorgeeinrichtungen wie auch durch den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung die Möglichkeiten für den Rentenaufschub geschaffen wurden, schliesst der Beginn einer Invalidenrente aus der 2. Säule stets an das Auslaufen der Gehaltsfortzahlung des Arbeitgebers an. **Ein ganzer oder teilweiser Wegfall des Arbeitsverhältnisses nach Artikel 14 ist somit während laufender Gehaltsfortzahlung ausgeschlossen.** Der Form halber sei hier erwähnt, dass entsprechende Leistungen der Invalidenversicherung - welche wie erwähnt nicht von Artikel 14 erfasst sind - nach Artikel 56 der Personalverordnung an das ausgerichtete Gehalt angerechnet werden, dies im Übrigen unbesehen davon, ob die Invalidenrente allenfalls rückwirkend geleistet wird.

Die Praxis zeigt jedoch, dass die Bestimmung in Artikel 14 Absatz 4 in **erster Linie aus personalrechtlicher Sicht unzulänglich** ist. In der Regel divergiert die Einschätzung der **medizinisch-theoretischen Restarbeitsfähigkeit** der betroffenen Mitarbeiterin oder des betroffenen Mitarbeiters mit dem **festgelegten Invaliditätsgrad**. Diesfalls bietet Artikel 14 Absatz 4 weder eine Vereinfachung des Verfahrensweges noch zusätzliche Rechtssicherheit. In solchen Fällen kann es durchaus sein, dass die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter aus medizinischen Gründen nicht mehr am angestammten Ort eingesetzt werden kann, der Invaliditätsgrad jedoch weniger als 100 Prozent beträgt. Dies rührt vom Umstand her, dass für die Bestimmung des Invaliditätsgrades das Erwerbseinkommen, das die betroffene Person nach Eintritt der Invalidität und nach Durchführung der medizinischen Behandlung und allfälliger Eingliederungsmassnahmen durch eine ihr zumutbare Tätigkeit bei ausgeglichener Arbeitsmarktlage erzielen könnte, in Beziehung zum Erwerbseinkommen gesetzt wird, das sie erzielen könnte, wenn sie nicht invalid geworden wäre (dazu Artikel 28a IVG mit Verweis auf Artikel 16 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts, ATSG). Der **Invaliditätsgrad** setzt somit einen **Einkommensvergleich zwischen Validen- und Invalideneinkommen** voraus. Zur Ermittlung des Invalideneinkommens kann die Invalidenversicherung die Tabellenlöhne der vom Bundesamt für Statistik periodisch durchgeführten Lohnstrukturerhebung heranziehen. Dies etwa dann, wenn der Einsatz am angestammten Arbeitsort medizinisch gesehen nicht mehr möglich ist und nur noch eine Verweistätigkeit in Frage kommt. Der Form halber sei an dieser Stelle erwähnt, dass bei teilzeitlicher Erwerbstätigkeit und gleichzeitiger Arbeit im Haushalt zusätzliche Bemessungsmethoden zur Anwendung kommen.

Verkürzt dargelegt bedeutet all dies, dass der Invaliditätsgrad dann der medizinisch-theoretischen Restarbeitsfähigkeit entspricht, wenn die betroffene Person weiterhin am angestammten Arbeitsplatz eingesetzt werden kann. Ist dies nicht der Fall und werden mögliche Einkommen aus Verweistätigkeiten zur Einschätzung herangezogen, so stimmen in der Regel beide Werte nicht mehr überein. Nach Artikel 14 Absatz 4 fällt in letzterem Fall somit **nicht der gesamte Beschäftigungsgrad von Gesetzes wegen weg**. Vielmehr muss seitens der

Anstellungsbehörde für wenige **Restprozente** des Beschäftigungsgrades unter Umständen ein **ordentliches Kündigungsverfahren** angestrengt werden, sofern die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter mit dem verbleibenden Pensum nicht mehr zweckmässig eingesetzt werden kann. Es sei an dieser Stelle erwähnt, dass das Personalrecht des Kantons Bern keinen Tatbestand kennt, welcher automatisch - also von Gesetzes wegen - das Arbeitsverhältnis mit Auslaufen der Gehaltsfortzahlung beenden würde.

Der **gesetzliche Kündigungstatbestand** in Artikel 14 Absatz 4 **widerspricht** ebenso den immer wichtiger werdenden Aspekten des **betrieblichen Eingliederungsmanagements**. Bei einer ordentlichen Kündigung im Krankheitsfall, also einer solchen, der keine Berentung durch die Vorsorgeeinrichtung zugrunde liegt, hat die Anstellungsbehörde vor einem solchen Schritt im Sinne des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes alle möglichen Eingliederungsmassnahmen zu prüfen (die Rechtsprechung ordnet eine solche Kündigung unter den Tatbestand von Artikel 25 Absatz 2 Buchstabe a ein; dazu exemplarisch der Entscheid VGE 100.2014.258 des Verwaltungsgerichts vom 20. Februar 2015). Dieser Weg ist bei einer Berentung in weiten Teilen abgeschnitten, da durch den automatischen Wegfall zumindest eines Teiles des Beschäftigungsgrades bereits ein Faktum geschaffen wird. Soll die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter trotz der physischen oder psychischen Einschränkungen weiterhin in einer angepassten Verweistätigkeit beim Kanton zweckmässig eingesetzt werden, so müsste eventuell sogar eine Wiederanstellung für die neue Stelle in Erwägung gezogen werden. **Verwaltungsökonomisch** ist dieser Aufwand **kaum sinnvoll**.

6.7 *Artikel 19 - Übertragung der Anstellungsbefugnis im Justizbereich (Anliegen aus der Praxis)*

Das von der Justizleitung eingebrachte Anliegen, die Möglichkeit einzuräumen, einerseits die Anstellungsbefugnis von der Justizleitung auf die Stabsstelle für Ressourcen und andererseits vom Obergericht auf die erstinstanzlichen Gerichtsbehörden zu übertragen, wird entsprochen, indem neu ein Absatz 2a eingefügt und der Absatz 3 entsprechend ergänzt wird. Nach Artikel 2 des Gesetzes über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft (GSOG; BSG 161.1) sind in diese neue Delegationsmöglichkeit die kantonalen Schlichtungsbehörden mit eingeschlossen.

6.8 *Artikel 22 - Probezeit (Anliegen aus der Praxis)*

Absatz 1 enthält einerseits die Wendung, dass die Anstellungsbehörde Angestellte „unter Vorbehalt abweichender Regelung“ auf Probe anstellt, andererseits hält er aber auch fest, dass die Anstellung „in der Regel“ auf Probe erfolgt. Das **Verwaltungsgericht** hält mit Urteil Nr. 100.2010.363U vom 17. Juni 2010 fest, dass **dieser Wortlaut bezüglich der automatischen Geltung einer Probezeit unklar bzw. widersprüchlich sei**. Die erstgenannte Wendung lasse auf eine automatische Anstellung auf Probe, die zweitgenannte auf das Gegenteil schliessen, nämlich dass eine Probezeit explizit zu vereinbaren sei, ansonsten eine solche nicht gelte.

Mit der Teilrevision wird die **Wendung ‚in der Regel‘ gestrichen und damit klargestellt**, dass **für Angestellte von Gesetzes wegen eine Probezeit** gilt, ausser es werde eine abweichende Regelung im Einzelfall vorgesehen.

6.9 *Artikel 39 - Hauptamtliche Behördenmitglieder - Gesetzliche Beendigungsgründe Arbeitsverhältnis (Anliegen aus der Praxis)*

Mit der am 17. März 2016 vom Grossen Rat überwiesenen **Motion 201-2015, JuKo (Gygax-Böniger, Obersteckholz) „Regelung der Zuständigkeit zur Verlängerung der laufenden Amtsdauer von hauptamtlichen Mitgliedern der Gerichtsbehörden und der Generalstaatsanwaltschaft“** wird der Regierungsrat beauftragt, dem Grossen Rat eine Änderung des Gesetzes über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft (GSOG; BSG 161.1) zu unterbreiten, welche die Befugnis der jeweils zuständigen Aufsichtsbehörde klarstellt, hauptamtlichen Mitgliedern der Gerichtsbehörden und der Generalstaatsanwaltschaft nach Vollendung des 65. Lebensjahrs auf Gesuch hin eine Bewilligung zur Weiterbe-

schäftigung gemäss Artikel 14 Absatz 2 PG zu erteilen. In seiner Antwort vom 24. Februar 2016 (RRB 209/2016) **sieht der Regierungsrat ebenfalls Handlungsbedarf** und unterstützt das Anliegen nach einer **klaren Regelung zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses von hauptamtlichen Mitgliedern der Justizbehörden**. Gleichzeitig macht der Regierungsrat aber beliebt, für **sämtliche Behördenmitglieder** eine Lösung zu finden (wie bspw. auch für die Regierungsstatthalterinnen und Regierungsstatthalter).

Artikel 39 PG sieht bei den hauptamtlichen Behördenmitgliedern (bspw. Richterinnen und Richter) vor, dass deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Amtsdauer endet. Demgegenüber regelt Artikel 14 unter den „Allgemeinen Bestimmungen“ zu Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, dass dieses spätestens auf Ende desjenigen Monats dahinfällt, in welchem die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter das 65. Altersjahr vollendet hat. Aus Wortlaut und Systematik der beiden Bestimmungen ist nicht von vornherein klar, ob bei den hauptamtlichen Behördenmitgliedern das Arbeitsverhältnis ebenso von Gesetzes wegen mit Erreichen des 65. Altersjahres endet, oder ob diese - unbesehen der gesetzlichen Altersschwelle - ihre Amtsperiode in jedem Fall zeitlich ungeschmälert beenden können. **Das Personalgesetz lässt offen, in welchem Zusammenhang die Spezialregelung von Artikel 39 zur allgemeinen Bestimmung von Artikel 14 Absatz 1 steht.** Explizit nennt das Gesetz nur zwei Möglichkeiten, wie das Arbeitsverhältnis der hauptamtlichen Behördenmitglieder während **laufender Amtsperiode** beendet werden kann. Nämlich einerseits durch **Demission** des Behördenmitglieds selber (Artikel 40) oder aber durch **Urteil des Abberufungsgerichts** (Artikel 41).

Aus Sicht des Regierungsrates wäre es **nicht sachgerecht**, wenn die **Altersschwelle** in Artikel 14 bei den durch **öffentlich-rechtlichen Vertrag begründeten Arbeitsverhältnissen zur Anwendung kommt, bei den Behördenverhältnissen jedoch nicht**. Dass eine solche Unterscheidung nicht den politischen Absichten entsprechen kann, lässt sich gleichfalls dem Wortlaut des Vorstosses Gygax und den entsprechenden Voten bei dessen Behandlung im Grossen Rat entnehmen.

Mit der vorliegenden Teilrevision soll nun insoweit Klarheit geschaffen werden, als in Artikel 39 mit dem expliziten Verweis auf Artikel 14 dessen Anwendbarkeit auch auf die hauptamtlichen Behördenmitglieder hervorgehoben wird. Die **Arbeitsverhältnisse der hauptamtlichen Behördenmitglieder unterliegen** somit unbesehen einer allenfalls noch laufenden Amtsperiode den **gesetzlichen Beendigungsgründen** nach Artikel 14. Selbstverständlich soll **bei Bedarf** und **ausgewiesener Notwendigkeit** eine **befristete Verlängerung** des Arbeitsverhältnisses **über die gesetzliche Altersschwelle** hinaus möglich sein. Zu denken ist dabei etwa an einen aufwändigen Gerichtsprozess, dessen Übergabe vor Fallabschluss von der federführenden Richterin oder vom federführenden Richter an die Amtsnachfolgerin oder den Amtsnachfolger nicht prozessökonomisch wäre. Wie bei den mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründeten Anstellungsverhältnissen auch, soll von einer **Weiterbeschäftigung** über das Pensionsalter hinaus jedoch **zurückhaltend Gebrauch** gemacht werden. Eine Verlängerung ist zudem höchstens bis zur Vollendung des 70. Altersjahres möglich.

Der Vorstoss Gygax verlangt eine **klare gesetzliche Regelung** darüber, **wer bei den Behördenverhältnissen über Verlängerungen** des Arbeitsverhältnisses **zu befinden hat**. Für die mit öffentlich-rechtlichem Anstellungsvertrag begründeten Arbeitsverhältnisse obliegt dieser Entscheid der jeweiligen Anstellungsbehörde. Bei **den hauptamtlichen Behördenmitgliedern fehlt jedoch eine vergleichbare Anstellungsbehörde**. Gemäss Legaldefinition sind hauptamtliche Behördenmitglieder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis durch Wahl auf eine bestimmte Amtsdauer begründet wird (Artikel 3 Absatz 4 PG). **Wahlorgane sind das Volk oder der Grosse Rat** (Artikel 37 Absatz 1 PG). Diesen Wahlorganen die Befugnis zur befristeten Verlängerung der Behördenverhältnisse zu übertragen, wäre mit erheblichem Verwaltungs- und Kostenaufwand verbunden und kaum sinnvoll, da ein Entscheid insbesondere wenn das Volk für die Wahl zuständig ist - in der Praxis kaum innert nützlicher Frist zu erwirken wäre. Zudem handelt es sich bei solchen **befristeten Verlängerungen** über die Altersschwelle hinaus - wie schon erwähnt - in der Regel um **primär operative Entscheide**. Um trotzdem eine einheitliche und restriktive Bewilligungspraxis sicherzustellen, rechtfertigt

tigt es sich aus Sicht des Regierungsrates, die fragliche **Zuständigkeit an die Aufsichtsbehörden zu übertragen**.

Artikel 38 bezeichnet, welches Organ jeweils die zuständige Aufsichtsbehörde ist. Soweit nicht explizit im Personalgesetz genannt, ergibt sich die zuständige Aufsichtsbehörde aus der besonderen Gesetzgebung. So übt nach dem Gesetz über die Regierungsstatthalterinnen und Regierungsstatthalter (RStG, BSG 152.321) der Regierungsrat durch die Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion die Aufsicht über die administrative, organisatorische und fachliche Führung der Regierungsstatthalterinnen und Regierungsstatthalter aus. Eine Ausnahme von der Zuständigkeitsordnung in Artikel 38 wird jedoch für den Justizbereich vorgesehen. Einheitlich soll hier für die Richterinnen und Richter *aller* Stufen die Justizkommission des Grossen Rates über solche Verlängerungen entscheiden. Mit dieser Ausnahme von der Zuständigkeitsordnung nach Artikel 38 wird für den Justizbereich eine einheitliche Anwendung der Regelung sichergestellt, indem alle Gesuche der gewählten Behördenmitglieder der Justiz um Verlängerung der Anstellungszeit durch ein einziges Organ beurteilt werden. Soweit organisatorisch gegeben, soll jedoch die Justizkommission des Grossen Rates - welche im Justizbereich normalerweise im Sinne von Artikel 13 Absatz 1 GSOG die Oberaufsicht wahrnimmt - vor ihrem Entscheid die ordentliche Aufsichtsbehörde anhören. Ein entsprechender Vorbehalt wird in Artikel 39 eingefügt.

6.10 Artikel 57a - Vertrauensarbeitszeit (neu)

Wie erwähnt soll der Grundsatz der VAZ im Gesetz festgeschrieben werden. Artikel 57a umschreibt den minimalen Personenkreis mit VAZ. Der Regierungsrat erhält die Kompetenz, den Personenkreis auszudehnen. Artikel 57a stellt für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zudem einen Anspruch auf finanzielle und zeitliche Entschädigung sicher. Die finanzielle Entschädigung erfolgt in der Form einer jährlichen Vergütung und darf sechs Prozent des Bruttojahresgehalts nicht übersteigen. Anstelle der Vergütung können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entscheiden, höchstens 10 Ausgleichstage zu beziehen. Im Weiteren sieht Artikel 57a vor, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit VAZ zusätzliche Arbeitgeber-Sparbeiträge an die Pensionskasse von 3 Prozent des versicherten Lohns auszurichten. Ausserdem wird im Artikel der einheitliche Anspruch auf den in der Verordnung festgelegten maximalen Ferienanspruch festgehalten.

6.11 Artikel 87 - Unbefristete funktionsbezogene Zulagen (Anliegen aus der Praxis)

Mit der Revision von Artikel 87 wird die Möglichkeit geschaffen, **funktionsbezogene Zulagen unbefristet zu gewähren** (vgl. die Erläuterungen in Ziffer 4).

6.12 Artikel 91 - Treueprämien für Regierungsmitglieder (Anliegen aus der Praxis)

Mit der Teilrevision wird die Treueprämie für die Mitglieder des Regierungsrates **abgeschafft** (vgl. die Erläuterungen in Ziffer 4). Dazu wird Artikel 91 Absatz 1 mit einer entsprechenden Ergänzung versehen. Der Übersicht halber wird dessen Satz 2 in den separaten Absatz 1a verschoben. Inhaltlich ändert sich durch diese Verschiebung nichts.

6.13 Artikel 48d Organisationsgesetz (OrG) - Bearbeitung von Personendaten bei der Nutzung der elektronischen Infrastruktur (Datenbearbeitung, neu, indirekte Änderung)

Für die Bearbeitung von Randdaten, die bei der Nutzung der ICT-Infrastruktur anfallen, gelten die Bestimmungen von Artikel 12a ff. PG sinngemäss auch in Bezug auf Daten von Personen, die nicht Angestellte des Kantons oder Behördenmitglieder sind. Zu denken ist hier insbesondere an Private, die Webseiten oder öffentliche Datenbanken des Kantons aufrufen bzw. nutzen.

7. Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik (Rechtsetzungsprogramm) und anderen wichtigen Planungen

Diese Revision erfolgt im Sinne der Richtlinien der Regierungspolitik 2015 - 2018.

8. Finanzielle Auswirkungen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit VAZ sollen als Ausgleich für die nicht mehr kompensierbare Mehrarbeit eine finanzielle Entschädigung erhalten. Der Regierungsrat schlägt eine jährliche Vergütung in der Höhe von sechs Prozent des Bruttojahresgehalts sowie einen zusätzlichen Sparbeitrag des Arbeitgebers von drei Prozent des versicherten Lohns im Rahmen eines speziellen Vorsorgeplans vor. Diese Lösung kann **kostenneutral** umgesetzt werden, da bei der Berechnung der Rückstellungsbedarf, welcher infolge der VAZ entfällt, berücksichtigt wird (vgl. Ziffer 2.4.2.2).

Der einheitliche Anspruch auf 33 Ferientage führt zu einer Erhöhung des Ferienanspruchs bei jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Rechnerisch entsprechen die zusätzlichen Ferientage einer Entschädigung in der Höhe von 2.2 Prozent (bei zusätzlich 5 Tagen) bzw. 3.5 Prozent (bei zusätzlich 8 Tagen). In der Praxis entstehen jedoch keine zusätzlichen Aufwendungen, da davon ausgegangen wird, dass keine Stellvertretungskosten entstehen.

Durch die neuen Datenschutzbestimmungen entstehen für die Verwaltung keine zusätzlichen Kosten. Die Aufhebung der Treueprämien für Regierungsrätinnen und Regierungsräte hat in einzelnen Jahren geringe Einsparungen zur Folge. Diese können jedoch nicht beziffert werden, da Treueprämien in Abhängigkeit von der Amtsdauer der jeweils amtierenden Regierungsmitglieder unregelmässig anfallen.

9. Personelle und organisatorische Auswirkungen

Eine VAZ-Einführung stellt für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine einschneidende Veränderung und mit grosser Wahrscheinlichkeit eine Verschlechterung der Anstellungsbedingungen dar. Die Zeiterfassung und somit die Erfassung der Mehrarbeit fällt weg. Mit der vorgeschlagenen finanziellen und zeitlichen Entschädigung ist jegliche Mehrarbeit abgegolten. Es besteht ausserdem das Risiko, bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit Abstriche machen zu müssen.

Es wird eine formell-gesetzliche Grundlage geschaffen, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor einer unzulässigen Bearbeitung von elektronischen Daten zu schützen und eine solche nur dort zuzulassen, wo dienstliche Belange ausdrücklich eine Notwendigkeit begründen.

10. Auswirkungen auf die Gemeinden

Die Vorlage hat Auswirkungen auf die Gemeinden, soweit sie das kantonale Personalrecht anwenden.

11. Auswirkungen auf die Volkswirtschaft

Es ist mit keinen nennenswerten Auswirkungen auf die bernische Volkswirtschaft zu rechnen.

12. Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens / der Konsultation

Folgt.

13. Antrag / Anträge

Der Regierungsrat beantragt, auf das vorliegende Geschäft einzutreten. Bezüglich der Vertrauensarbeitszeit für das oberste Kader empfiehlt er, auf eine Einführung zu verzichten. Falls der Grosse Rat an der Einführung der Vertrauensarbeitszeit festhält, beantragt der Regierungsrat, Artikel 57a wie vorstehend beschrieben zu verabschieden.

Bern, [Datum]

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident: *Pulver*

Der Staatsschreiber: *Auer*