



Parlamentarischer Vorstoss

Antwort des Regierungsrates

| | |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Vorstoss-Nr.: | 057-2025 |
| Vorstossart: | Motion |
| Richtlinienmotion: | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Geschäftsnummer: | 2025.GRPARL.133 |
| Eingereicht am: | 12.03.2025 |
| Fraktionsvorstoss: | Nein |
| Vorstoss Ratsorgan: | Nein |
| Eingereicht von: | Eigenmann (Bern, Die Mitte) (Sprecher/in) Kocher Hirt (Worben, SP) Esseiva (Bern, FDP) Beutler-Hohenberger (Gwatt, EVP) Baumann (Münsingen, EDU) Matti (Zweisimmen, Die Mitte) |
| Weitere Unterschriften: | 0 |
| Dringlichkeit verlangt: | Nein |
| Dringlichkeit gewährt: | |
| RRB-Nr.: | 838/2025 |
| Direktion: | vom 13. August 2025 Finanzdirektion |
| Klassifizierung: | Nicht klassifiziert |
| Antrag Regierungsrat: | Ablehnung |

Anerkennung der Betreuungspflichten auch bei der Treueprämie

Der Regierungsrat wird wie folgt beauftragt:

1. Die Berechnungsgrundlage für die Treueprämie gemäss Artikel 95 Absatz 1 PV berücksichtigt ergänzend zur Dauer der Beschäftigung auch die Betreuungspflichten. Dazu orientiert sich die Berechnungsgrundlage für die Treueprämie für Kantonsangestellte mit Betreuungspflichten neu am höchsten Beschäftigungsgrad während der für die Treueprämie relevanten Dienstjahre (10 Jahre, 15 Jahre usw.).
2. Der Regierungsrat regelt die genaue Ausgestaltung, damit beim Bezug der Treueprämie als bezahlten Urlaub auch bei tiefprozentigen Angestellten der Betrieb weiterhin sichergestellt ist.

Begründung:

Elternzeit sollte für die Berechnung der Treueprämie nicht als Reduktion des Beschäftigungsgrads gewertet, sondern als Erwerbstätigkeit anerkannt werden. Dies würde der Tatsache Rechnung tragen, dass Mitarbeitende auch während einer familienbedingten Auszeit dem Unternehmen treu bleiben und nach der Elternzeit oft wieder in ein höheres Pensum zurückkehren.

Derzeit wird die Treueprämie für 10 Dienstjahre auf Basis des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads der letzten fünf Jahre berechnet. Dies führt insbesondere für Mitarbeitende, die aufgrund von familiären Verpflichtungen – insbesondere Mutterschaft – ihr Arbeitspensum temporär reduzieren, zu einer unverhältnismässigen und ungerechten Kürzung der Treueprämie.

Die aktuelle Regelung benachteiligt insbesondere junge Frauen im reproduktionsfähigen Alter. Sie starten ihre Karriere beim Kanton oft als Vollzeitangestellte, reduzieren aber ihr Pensum zu gegebener Zeit aufgrund von Schwangerschaft und Elternschaft. Da für die Berechnung der 10-Jahres-Treueprämie nur das Pensum der letzten fünf Jahre herangezogen wird, sind junge Frauen besonders benachteiligt.

Ein reales Beispiel: Eine gut ausgebildete engagierte Mitarbeiterin arbeitet seit zehn Jahren beim Kanton. Innerhalb dieser Zeit bekam sie drei Kinder und reduzierte ihr Pensum zeitweise. Obwohl ihre Loyalität und langfristige Betriebszugehörigkeit unbestritten sind, fällt ihre Treueprämie aufgrund der aktuellen Berechnungsmethode niedriger aus als bei ihren männlichen Kollegen, da Männer trotz Betreuungspflichten ihr Pensum nach wie vor seltener reduzieren.

Auch wenn es sich nur um kleine Beträge handelt, ist doch die symbolische Anerkennung riesig. Die Treueprämie soll die Betriebszugehörigkeit und Loyalität belohnen. Es ist nicht sachgerecht, Mitarbeitende zu benachteiligen, die dem Unternehmen über viele Jahre hinweg treu geblieben sind, jedoch aufgrund familiärer Verpflichtungen ihr Pensum vorübergehend reduziert haben. Eine gerechtere Berechnungsgrundlage würde dazu beitragen, diese strukturellen Ungleichheiten abzubauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv zu fördern.

Viele Unternehmen und Institutionen setzen sich aktiv für familienfreundliche Arbeitsbedingungen ein. Eine Anpassung der Treueprämienregelung würde dazu beitragen, dieses Engagement glaubwürdig umzusetzen und Frauen sowie Männer in Elternzeiten nicht finanziell zu benachteiligen.

In einer Zeit, in der flexible Arbeitsmodelle und Teilzeitarbeit zunehmend an Bedeutung gewinnen, ist es essenziell, dass auch finanzielle Anerkennungen wie Treueprämien an moderne Arbeitsrealitäten angepasst werden.

Antwort des Regierungsrates

Bei der vorliegenden Motion handelt es sich um eine Motion im abschliessenden Zuständigkeitsbereich des Regierungsrates (Richtlinienmotion), da ihre Umsetzung die Personalverordnung betrifft und somit in der Verordnungskompetenz des Regierungsrates liegt (Art. 88 Abs. 2 KV). Der Regierungsrat hat bei Richtlinienmotionen einen relativ grossen Spielraum hinsichtlich des Grades der Zielerreichung, der einzusetzenden Mittel und der weiteren Modalitäten bei der Erfüllung des Auftrages, und die Entscheidverantwortung bleibt beim Regierungsrat.

Der Regierungsrat anerkennt die Absicht des Vorstosses und das Anliegen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und strukturelle Benachteiligungen zu vermeiden. Es ist ihm auch ein Anliegen, langjährige Betriebszugehörigkeit und Loyalität zu belohnen. Dennoch lehnt er den Vorstoss aus den folgenden Überlegungen ab.

- Mitarbeitende können ihren Beschäftigungsgrad aus verschiedenen Gründen reduzieren: So beispielsweise aufgrund elterlicher Betreuungspflichten, aus gesundheitlichen Erwägungen, im Hinblick auf eine Weiterbildung oder zur Betreuung betagter Eltern. Das Motiv zur Reduktion des Beschäftigungsgrades ist dem Kanton als Arbeitgeber nicht bekannt und wird somit auch nicht im Personalinformationssystem hinterlegt. Die Umsetzung des Anliegens wäre somit mit einem zusätzlichen administrativen Aufwand verbunden.

- Eine differenzierte Behandlung von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern mit und ohne elterlichen Betreuungspflichten würde zudem den Grundsätzen der Gleichbehandlung und Rechtsgleichheit widersprechen. Das Anliegen der Motion müsste somit nach Auffassung des Regierungsrates für sämtliche Kantonsangestellte, die ihren Beschäftigungsgrad reduzieren, gelten. Zudem werden im Vorstoss nur die Kantonsangestellten, nicht aber die Lehrkräfte erwähnt. Diese müssten ebenfalls berücksichtigt werden, da gemäss Artikel 38 der Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV) die Bestimmungen der Personalgesetzgebung auch für sie gelten.
- Die Treueprämie gemäss Artikel 95 Absatz 1 der Personalverordnung (PV) ist eine Anerkennung der geleisteten Arbeit im Dienst des Kantons Bern. Die Berechnung basiert auf dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad in den letzten fünf Jahren vor dem Prämienanspruch. Diese Regelung gewährleistet eine einheitliche und sachgerechte Bemessung. Die Motion schlägt eine neue Berechnungsgrundlage vor, die sich am höchsten Beschäftigungsgrad während der für die Treueprämie relevanten Dienstjahre orientieren soll. Eine Orientierung am höchsten Beschäftigungsgrad ist aus der Sicht des Regierungsrates nicht sachgerecht. Dies insbesondere, wenn Mitarbeitende nur vorübergehend, z. B. während einer intensiven Arbeitsphase, ihren Beschäftigungsgrad aufstocken. Die Treueprämie würde damit ihren Bezug zur tatsächlich geleisteten Arbeit verlieren.
- Die beantragte Änderung der Berechnungsgrundlage vom durchschnittlichen zum höchsten Beschäftigungsgrad würde zu einer Ausdehnung des Anspruchs auf Treueprämie und damit zu einem Kostenanstieg führen. Dazu folgendes Beispiel: Eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter arbeitet seit 5 Jahren 50 Prozent. Zu einem früheren Zeitpunkt betrug der Beschäftigungsgrad 100 Prozent. Diese Person erhält 11 Tage à 8.4 Stunden = 92.4 Stunden, anstelle von 11 Tagen à 4.2 Stunden = 46.2 Stunden und würde mit der neuen Regelung, gemessen an der aktuellen Sollzeit, doppelt so viele Freitage erhalten (92.4 Std. / 4.2 Std. = 22 Tage). Während in grossen Teilen der Verwaltung die Abwesenheitszeit mit geeigneten organisatorischen Massnahmen teilweise kompensiert werden könnte, wäre dies insbesondere bei den Lehrkräften der Volks-, Mittel- und Berufsschulen schwierig. Ausfälle müssten durch Stellvertretungen aufgefangen werden, um den Unterrichtsbetrieb aufrecht zu erhalten. Gleiche Überlegungen gelten auch für Bereiche, welche jeden Tag rund um die Uhr einen reibungslosen Betrieb sicherstellen müssen, namentlich die Kantonspolizei sowie Justizvollzugsanstalten der Sicherheitsdirektion. Die Treueprämie kann ganz oder teilweise in das entsprechende Entgelt einschliesslich des anteilmässigen 13. Monatsgehalts umgewandelt werden. Bei einer Orientierung am höchsten Beschäftigungsgrad würden die Kosten für die Treueprämien entsprechend ansteigen.
- Die finanziellen Auswirkungen einer Neuregelung der Berechnungsgrundlage der Treueprämie sind schwierig zu schätzen. Unter der Annahme, dass der durchschnittliche Beschäftigungsgrad bis zu 20 Prozent höher wäre, müsste für das Kantonspersonal mit jährlichen Mehrkosten¹ im Bereich von CHF 0.7 Millionen gerechnet werden. Werden die Lehrkräfte mitgerechnet, könnten die Gesamtkosten jährlich bis zu CHF 2 Millionen betragen.

Die Treueprämie kann ein wirksames Instrument sein, um Mitarbeitende zu motivieren und zu halten. Für die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung sind aber auch andere Faktoren entscheidend, wie beispielsweise ein positives Arbeitsumfeld, Entwicklungsmöglichkeiten oder flexible Arbeitszeitmodelle. Der Kanton Bern passt die Anstellungsbedingungen für das Kantonspersonal und die Lehrkräfte regelmässig an, mit dem Ziel, diese weiter zu verbessern und sich als fortschrittlicher, familienfreundlicher Arbeitgeber zu positionieren. Der Regierungsrat ist über-

¹ Berechnungen anhand der ausbezahlten bzw. als bezahlten Urlaub bezogenen Treueprämien 2024 für das Kantonspersonal

zeugt, dass der Kanton Bern seinen Mitarbeitenden auch mit der aktuellen Regelung zur Be-rechnung der Treueprämie ein attraktives und konkurrenzfähiges Gesamtpaket der Anstellungsbedingungen offerieren kann.

Aus diesen Gründen beantragt der Regierungsrat die Ablehnung der Motion.

Verteiler

– Grosser Rat