



Finanzdirektion
Personalamt

Münstergasse 45
3011 Bern
+41 31 633 43 36
info.pa@be.ch
www.be.ch/personal

Merkblatt

Vertrauensarbeitszeit

vom 9. August 2019

Stand vom 1. Januar 2025

A. Rechtliche Grundlagen

Artikel 57a des Personalgesetzes (PG; BSG 153.01)

Artikel 136b – 136f, 149, 149a, 160a – 160f und Anhang 1 der Personalverordnung (PV; BSG 153.011.1)

B. Häufig gestellte Fragen

a. Für welche Funktionen gelten die Vorschriften bezüglich Vertrauensarbeitszeit?

Die Vertrauensarbeitszeit gilt für ausgewählte Kaderfunktionen mit sehr grossem Handlungsspielraum und einer umfassenden Ergebnis- und Führungsverantwortung mit einer Einreihung in die Gehaltsklassen 25 bis 30. Im **Anhang 1 der Personalverordnung** sind sämtliche Funktionen, für welche die Vertrauensarbeitszeit gilt, mit einem «*» markiert.

b. Was bedeutet die Vertrauensarbeitszeit in Bezug auf die Arbeitszeit?

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vertrauensarbeitszeit sind von der Erfassung der Arbeitszeit befreit. Zu erfassen sind jedoch Absenzen wie Ferien, bezahlter oder unbezahlter Urlaub und Ausgleichstage sowie Absenzen aufgrund von Weiterbildungen, wegen der Ausübung eines öffentlichen Amtes oder einer bewilligten Nebenbeschäftigung. Weiter sind Absenzen infolge Krankheit oder Unfall sowie aufgrund von Militär- und Zivildienst sowie Zivilschutz zu erfassen. Das gleiche gilt auch für Absenzen infolge Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub.

All diese **Absenzen** sind im Zeiterfassungssystem (in der Regel Time) unter den entsprechenden Rubriken **zu erfassen, sofern sie einen Arbeitstag oder länger dauern**.

Die Bestimmungen zum Mutterschutz sind auch unter der Vertrauensarbeitszeit zu berücksichtigen (siehe dazu Art. 131 der Personalverordnung): Mitarbeiterinnen mit Vertrauensarbeitszeit dürfen insbesondere nicht übermässig zeitlich belastet werden und haben Anrecht auf die für das Stillen oder das Abpumpen von Milch erforderliche resp. personalrechtlich zugestandene Zeit.

c. Kann Mehrarbeit aufgrund betrieblich notwendiger Arbeitseinsätze an freien Tagen kompensiert werden?

Bei der Vertrauensarbeitszeit ist die Kompensation von Mehrarbeit grundsätzlich nicht möglich. Eine Ausnahme bilden angeordnete bzw. betrieblich notwendige Arbeitseinsätze an Wochenenden, Feiertagen oder üblicherweise freien Tagen von Teilzeitmitarbeiterinnen und Teilzeitmitarbeitern (siehe dazu Frage e). Es liegt im Ermessen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters mit Vertrauensarbeitszeit, diese Mehrarbeit zu kompensieren ohne einen Ferien- oder Ausgleichstag dafür einzusetzen. Allfällige Wochenendarbeit aufgrund vorübergehend hoher Arbeitslast fällt nicht unter diese Regelung. Diese Mehrarbeit ist mit der Entschädigung gemäss Frage g abgedeckt.

d. Welches Arbeitszeitmodell gilt, wenn bei mehreren Teilzeitanstellungen eine Anstellung der Jahresarbeitszeit und eine der Vertrauensarbeitszeit untersteht?

Haben Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter **gleichzeitig mehrere Funktionen innerhalb der Kantonsverwaltung inne** und ist für eine Anstellung die Vertrauensarbeitszeit vorgeschrieben, so gilt diese **für sämtliche Anstellungen**. Der maximale Ferienanspruch und die zusätzlichen Leistungen Frage g nachfolgend werden für sämtliche Anstellungen gewährt.

Diese Regelung findet nur Anwendung auf Arbeitsverhältnisse gemäss Personalgesetz und Personalverordnung, für welche eine Einreihung in Gehaltsklassen und Gehaltsstufen erfolgt. Tätigkeiten, für welche lediglich eine Entschädigung geleistet wird (z.B. Nebenbeschäftigung als Dozent an einer Hochschule) unterliegen nicht den personalgesetzlichen Regelungen zur Vertrauensarbeitszeit.

e. Was ist in Bezug auf eine Teilzeitanstellung im Bereich Vertrauensarbeitszeit zu beachten?

Im Bereich Vertrauensarbeitszeit wird aufgrund der fehlenden Zeiterfassung **nicht zwischen fixer und variabler Teilzeit (Jahresarbeitszeit) unterschieden**. Teilzeitbeschäftigte müssen somit nicht mit ihrer vorgesetzten Stelle absprechen, welches Modell der Teilzeitarbeit gilt. Nichts desto trotz wird bei Teilzeitarbeit empfohlen, den wöchentlichen Arbeitseinsatz, insbesondere die Anwesenheitstage im Büro, im Voraus festzulegen. Dies dient der besseren Koordination innerhalb der Teams und beugt Missverständnissen vor.

f. Ändert sich das Arbeitszeitmodell, wenn Stellvertretungen von Funktionen übernommen werden, welche der Vertrauensarbeit unterstehen?

Das **Arbeitszeitmodell** der Stellvertretung wird durch die Übernahme einer ordentlichen oder einer «ad-interim»-**Stellvertretung nicht verändert**. Übernimmt also eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, welche oder welcher selber nicht der Vertrauensarbeitszeit unterliegt, eine Stellvertretung für eine Funktion mit Vertrauensarbeitszeit, ändert sich deren oder dessen Arbeitszeitmodell nicht; die Stellvertretung erfasst weiterhin täglich die geleistete Arbeitszeit.

g. Welche Entschädigung erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vertrauensarbeitszeit für ihre Mehrarbeit?

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vertrauensarbeitszeit erfassen ihre geleistete Arbeitszeit nicht mehr. Eine Kompensation von Mehrarbeit ist daher nicht mehr möglich. Als Ausgleich haben sie Anspruch auf

die maximale Anzahl Ferien von 33 Tagen pro Kalenderjahr. Sie können ausserdem zwei von den drei nachfolgenden Leistungen wählen:

- a) eine jährliche Entschädigung in Form einer Vergütung in der Höhe von drei Prozent des Bruttojahresgehalts,
- b) eine jährliche Entschädigung in Form von fünf Ausgleichstagen,
- c) einen zusätzlichen Sparbeitrag des Arbeitsgebers von drei Prozent des versicherten Verdienstes an ihr Vorsorgeguthaben.

h. Wie kann das Wahlrecht ausgeübt werden?

Das **Wahlrecht** kann **jedes Jahr neu auf den 31. Dezember für das Folgejahr** ausgeübt werden. Wird es nicht ausgeübt, gelten die Leistungen des laufenden Jahres als gewählt. Nehmen neu eintretende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vertrauensarbeitszeit ihr Wahlrecht nicht wahr, gelten die Leistungen gemäss den Buchstaben a und c (siehe Frage g) als gewählt. Für die Ausübung des Wahlrechts steht auf der Intranetseite des Personalamts ein entsprechendes Formular zur Verfügung. Das Formular ist via zuständigem Personaldienst dem Personalamt jeweils jährlich bis spätestens am 31. Dezember zuzustellen.

i. Wie wird die jährliche Entschädigung in der Höhe von drei Prozent des Bruttojahresgehalts ausbezahlt?

Die Entschädigung wird **monatlich ausbezahlt** und auf der Gehaltsabrechnung separat aufgeführt. Sie stellt einen Gehaltsanspruch dar, von welchem die üblichen Sozialabzüge abgezogen werden. Die Vergütung ist pensionskassenpflichtig und wird auch im Falle einer Lohnfortzahlung infolge Krankheit oder Unfall sowie während den Ferien oder bezahltem Urlaub gewährt. Die Vergütung wird sodann auch im Rahmen des 13. Monatsgehalts entschädigt.

j. Was ist in Bezug auf allfällig ausgerichtete Funktionszulagen und die zusätzliche Entschädigung in der Höhe von drei Prozent des Bruttojahresgehalts zu beachten?

Die Möglichkeit, befristete oder unbefristete Zulagen für zusätzlich übernommene Aufgaben oder Stellvertretungen zu gewähren, besteht auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für welche die Vertrauensarbeitszeit gilt. Allfällig gewährte **funktionsbezogene Zulagen** werden indessen im Rahmen der Berechnung der zusätzlichen Entschädigung in der Höhe von drei Prozent des Bruttojahresgehalts **nicht eingerechnet**.

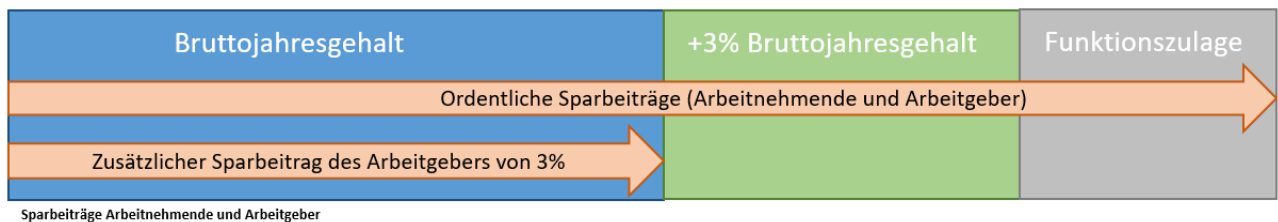
k. Was ist in Bezug auf den zusätzlichen Sparbeitrag des Arbeitgebers von drei Prozent des versicherten Verdienstes an das Vorsorgeguthaben zu beachten?

Beim zusätzlichen Sparbeitrag von drei Prozent handelt es sich um einen Arbeitgeberbeitrag, der zusätzlich zum regulären Sparbeitrag erhoben wird. Dieser erscheint als solcher nicht auf der Gehaltsabrechnung. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vertrauensarbeitszeit ist bei der Bernischen Pensionskasse (BPK) ein besonderer Standardvorsorgeplan Vertrauensarbeitszeit vorgesehen. Auf dem Vorsorgeausweis erscheint unter der Rubrik «Kategorie» der Vermerk «VAZ + 3 %». Das freiwillige Sparen ist auch beim Standardvorsorgeplan Vertrauensarbeitszeit möglich.

Der Begriff des «versicherten Verdienstes» bezieht sich auf das Bruttojahresgehalt der jeweiligen Gehaltsklassen und Gehaltsstufen. Allfällige Funktionszulagen oder die jährliche Entschädigung in der

Höhe von 3 Prozent des Bruttojahresgehalts (siehe Frage i) sind zwar ordentlich bei der Pensionskasse versichert, jedoch wird darauf kein zusätzlicher Sparbeitrag des Arbeitgebers geleistet. Dies ist deshalb der Fall, da die Funktionszulage die durch die zusätzlichen Aufgaben entstandene Mehrbelastung bereits integral abdeckt. Das zugrundeliegende Arbeitszeitmodell spielt deshalb keine Rolle. Nicht berücksichtigt wird beim zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag ebenfalls die jährliche Entschädigung von drei Prozent des Bruttojahresgehalts (dies würde sonst zu einer unzulässigen Überlappung zweier Leistungen führen, was nicht im Sinne des Gesetzgebers wäre).

Ausgangspunkt für die Berechnung des zusätzlichen Sparbeitrags des Arbeitgebers ist also stets das Bruttojahresgehalt. Wie die nachfolgende Skizze zeigt, ist diese Leistung des Arbeitgebers von den ordentlichen (paritätischen) Sparbeiträgen der Arbeitnehmende und des Arbeitgebers zu unterscheiden:



I. Wieso wurde die Option «Ausgleichstage» eingeführt?

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gilt auch unter dem Arbeitszeitmodell der Vertrauensarbeitszeit. Der Arbeitgeber hat mögliche Überbeanspruchungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vermeiden. Die Option «Ausgleichstage» kommt all denjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugute, welche anstelle einer höheren Vergütung mehr freie Tage bevorzugen (z.B. Teilzeitmitarbeiterinnen und Teilzeitmitarbeiter mit Betreuungsaufgaben).

m. Sind Ausgleichstage zusätzliche Ferientage?

Die Ausgleichstage sind von den Ferientagen zu unterscheiden. Die **Bestimmungen** betreffend **Ferien sind auf Ausgleichstage nicht anwendbar**. Ausgleichstage sind als Kompensation für die geleistete Mehrarbeit im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit gedacht. Sie werden als jährliche Entschädigung gewährt. Demgemäss besteht bei unterjährigem Ein- oder Austritt aus dem Kantonsdienst ein anteilmässiger Anspruch (pro rata). Teilzeitlich tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben den gleichen Anspruch wie Vollzeitlich tätige, jedoch dem Beschäftigungsgrad entsprechend.

Die Ausgleichstage sind im Time unter der Rubrik «Ausgleichstage» zu erfassen.

n. Können Ausgleichstage nachbezogen werden?

Ausgleichstage sind in der Regel in dem Kalenderjahr zu beziehen, in welchem sie entstehen. Können die Ausgleichstage aufgrund von **Krankheit, Unfall oder Mutterschaft** nicht bezogen werden, können sie im Folgejahr bezogen werden. Der **Nachbezug von Ausgleichstagen bedarf** indessen der **Zustimmung** des betreffenden Mitglieds des Regierungsrates, der Staatsschreiberin oder des Staatsschreibers, der oder des Vorsitzenden der Justizleitung, der Generalsekretärin oder des Generalsekretärs des Grossen Rates, der oder des Beauftragten für Datenschutz bzw. der Vorsteherin oder des Vorstehers der Finanzkontrolle.

Werden Ausgleichstage aus anderen Gründen als Krankheit, Unfall oder Mutterschaft nicht bezogen, verfallen diese entschädigungslos. Werden Ausgleichstage auch im Folgejahr oder beim Austritt aus dem Kantonsdienst nicht bezogen, verfallen diese ebenfalls entschädigungslos.

o. Gibt es besondere Vorschriften in Bezug auf den maximalen Ferienanspruch von 33 Tagen?

Die **personalrechtlichen Bestimmungen** über den **Ferienbezug** und das **Langzeitkonto gelten uneingeschränkt** auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche der Vertrauensarbeitszeit unterstehen. Nicht bezogene Ferientage können nach den geltenden Bestimmungen von Artikel 160a bis 160f der Personalverordnung bis zu einem Maximalsaldo von 50 Tagen auf das Langzeitkonto übertragen werden.

p. Was gilt betreffend den (Mindest-)Bezug von freien Tagen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben nach Artikel 149 der Personalverordnung in jedem Kalenderjahr mindestens 20 freie Tage zu beziehen, wovon wenigstens zwei Wochen zusammenhängen müssen. Der Mindestbezug dient der Erholung von den Belastungen des Arbeitsalltags. Da unter der VAZ keine Zeitsaldi im Rahmen der Jahresarbeitszeit mehr gebildet werden können, ist der Mindestbezug von 20 freien Tagen über die Ferien- oder Langzeitguthaben abzubuchen. Ausgleichstage können nicht an diesen Mindestbezug angerechnet werden, da diese nicht den Ferientagen gleichgesetzt sind; für die Ausgleichstage gelten eigene Regeln (siehe Fragen l bis n).

q. Was geschieht mit Guthaben aus Jahresarbeitszeit, wenn eine neue Funktion mit Vertrauensarbeitszeit angetreten wird?

Ein positiver Stundensaldo wird finanziell auf der Basis des aktuellen monatlichen Bruttogehalts einschliesslich des Anteils des 13. Monatsgehalts und ohne allfällige Zulagen abgegolten, wenn ein Abbau der Plusstunden aus dienstlichen Gründen, wegen Krankheit oder Unfall bis zum Wechsel des Arbeitszeitmodells (Vertrauensarbeitszeit) nicht möglich war. Dabei werden Zeitguthaben bis zu 100 Plusstunden ohne weitere Zustimmung ausbezahlt. Bei einem negativen Saldo wird das letzte Gehalt gekürzt. Das zu viel ausgerichtete Gehalt wird auf der Basis des monatlichen Bruttogehalts einschliesslich des Anteils des 13. Monatsgehalts und ohne allfällige Zulagen verrechnet bzw. zurückgefordert.

Bei Zeitguthaben, welche den festgelegten Höchstsaldo von 100 Plusstunden überschreiten, ist für eine Auszahlung im Sinne von Artikel 136b der Personalverordnung die Zustimmung der jeweiligen obersten Führungsebene notwendig (dies sinngemäss auch dann, wenn der Wechsel vor Ende des Kalenderjahres erfolgt).

Personalamt
Abteilung Personalrecht und berufliche Vorsorge