



tere 30 000 Franken sind bei der WKS zur Bearbeitung des Falls angefallen. Dieser Fall zeigt, dass die Personalgesetzgebung des Kantons Bern im Kündigungswesen Schwächen aufweist, die solche Auswüchse zu Lasten der Steuerzahlerinnen und Steuerzahler und letztlich auf dem Buckel der anderen Kantonsangestellten ermöglichen. Insbesondere die Bestimmungen betreffend die Pflicht der Anstellungsbehörde, einem Angestellten vor einer ordentlichen Kündigung das rechtliche Gehör gewähren zu müssen (Art. 16 Abs. 2 der Personalverordnung [PV]) in Verbindung mit der Nichtigkeit einer ordentlichen Kündigung bei Krankheit (Art. 28 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 PG) führen immer wieder zum Problem, dass sich Arbeitsverhältnisse in missbräuchlicher Absicht unverhältnismässig lange aufrechterhalten lassen. Der Regierungsrat hat dem Grossen Rat daher möglichst rasch entsprechende Anpassungen der Personalgesetzgebung vorzulegen.

### **Antwort des Regierungsrats**

Anlass für die vorliegende Motion bildet ein Sachverhalt, welcher in den Medien breit thematisiert wurde. Dabei geht es um einen an der Wirtschafts- und Kaderschule KV-Bildung Bern (WKS) angestellten Lehrer. Dieser konnte sich der Kündigung während Monaten – bei gleichzeitiger Lohnfortzahlung – erfolgreich widersetzen. Dabei entstand aufgrund der Berichterstattung der Eindruck, ein derartiges Gebaren sei nur möglich, weil es die kantonalen Anstellungsbedingungen so erlaubten. Deshalb möchte der Motionär nun eine Änderung des Verwaltungsverfahrens und des Personalrechts vornehmen.

Anvisiert wird die Regelung von Artikel 28 Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 2 des Personalgesetzes (PG; BSG 153.01), die eine Kündigung zur Unzeit (hier: Krankheit) für nichtig erklärt. Dieser zeitliche Kündigungsschutz untersagt Kündigungen während einer bestimmten, gesetzlich näher bezeichneten Zeitspanne (Sperrfrist, deren Dauer von der Anzahl Dienstjahren abhängig ist). Er dient dem Schutz der Angestellten vor Verlust des Arbeitsplatzes in Fällen wie Krankheit, bei welchen ihre Chancen gering sind, während der Kündigungsfrist eine neue Stelle zu finden. Diese Schutzbestimmungen sind keine Besonderheit des öffentlichen Arbeitsrechts. Sie gelten vielmehr auch für privatrechtliche Anstellungen nach Schweizerischem Obligationenrecht, wo der zeitliche Kündigungsschutz für jedes Arbeitsverhältnis zwingend gilt (vgl. Art. 336c OR; SR 220). Im Zusammenhang mit dem erwähnten Fall mag diese Vorschrift als stossend wahrgenommen werden, doch ist sie im gesamten Regelwerk der Anstellungsbedingungen wie erwähnt sinnvoll.

Ein weiterer Kritikpunkt betrifft das Verwaltungsverfahren, insbesondere den Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 16 Abs. 2 der Personalverordnung, PV; BSG 153.011.1). Diese Kritik verkennt die Tatsache, dass das bernische Personalrecht Bestandteil des öffentlichen Rechts ist. Gemäss Artikel 25 Absatz 1 PG wird das Arbeitsverhältnis durch Verfügung gekündigt, d.h. es sind die allgemeinen Verfahrensgrundsätze nach Artikel 16 ff. des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) und insbesondere Artikel 21 Absatz 1 VRPG anwendbar, wonach die Behörde die Parteien (hier: die Angestellten) anhört, bevor sie verfügt oder entscheidet. Der Anspruch auf rechtliches Gehör dient der Gewährleistung eines fairen Verfahrens und umfasst insbesondere das Recht auf Äusserung; diese ist von der Anstellungsbehörde zu prüfen, zu würdigen und in der Entscheidung (hier: Kündigungsverfügung) angemessen zu berücksichtigen. Unterbleibt die Anhörung, besteht ein hohes Risiko, dass die Kündigung gestützt auf einen unvollständigen bzw. unrichtigen Sachverhalt mangelhaft verfügt und deshalb im Rechtsmittelverfahren aufgehoben wird. Grundsätzlich gilt gemäss VRPG, dass eine Verwaltungsbeschwerde bzw. eine Verwaltungsgerichtsbeschwerde aufschiebende Wirkung hat, es sei denn, gemäss einem Spezialgesetz gelte eine andere Regelung. Das PG ist ein solches Spezialgesetz. Artikel 108 Absatz 2 PG besagt, dass Beschwerden gegen die Kündigung von Arbeitsverhältnissen und gegen die vorläufige Einstellung keine aufschiebende Wirkung haben, ausser die instruierende Behörde ordne sie an. Käme der übliche Grundsatz des VRPG zur Anwendung, müsste ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin, welche/r sich gegen die Kündigung wehrt, bis zum Ende des Verfahrens weiterbeschäftigt werden, was im ungünstigsten Fall zwei bis drei Jahre dauern kann. Mit der Einschränkung im PG hat

der Gesetzgeber bereits eine Sicherung eingebaut, damit Missbräuche nicht überhand nehmen.

Nach Auffassung des Regierungsrats entsprechen die erwähnten Rechtsnormen allgemein anerkannten Grundsätzen sowohl des Personal- als auch des öffentlichen Verfahrensrechts. Inwieweit Anpassungen im Sinne des Motionärs rechtlich überhaupt zulässig wären, ist für den Regierungsrat fraglich. So ist der verfahrensrechtliche Gehörsanspruch im öffentlichen Recht generell (bzw. auf Verfassungsstufe) garantiert und nicht abänderbar.

Der Regierungsrat beantragt:  
Ablehnung

**Lars Guggisberg, Kirchlindach (SVP).** «Wer die Schlechten schont, verletzt die Guten.» Dieses Zitat kam mir in den Sinn, als ich mich im letzten Juni entschloss, die vorliegende Motion einzureichen. Veranlasst dazu hat mich eine schier unglaubliche Geschichte. Vor vierzehn Jahren wurde einem deutschen Lehrer – nennen wir ihn M.B. – in Deutschland eine Rente zugesprochen. Ein Gutachten hatte bescheinigt, dass er dem Schulalltag nicht mehr gewachsen sei. Trotz Rentenbezug hat er sich nur ein Jahr später an der Wirtschafts- und Kadernschule KV Bern (WKS) als Rechtslehrer anstellen lassen. Dies zu einem jährlichen Lohn von rund 150 000 Franken. Die illegale Doppelverdienerrolle konnte er ganze zehn Jahre aufrechterhalten, bis er Ende 2011 in Deutschland wegen zweifach vollendeten und dreifach versuchten Betrugs verurteilt wurde – als Rechtslehrer! Die WKS hat in daraufhin fristlos entlassen. M.B. focht die fristlose Kündigung erfolgreich an, und der Rechtsdienst der ERZ wandelte sie Ende Juni 2012 in eine ordentliche Kündigung um. Dummerweise war der Lehrer zu jenem Zeitpunkt jedoch krankgeschrieben. Damit war die Kündigung, wie im Gesetz vorgesehen, ungültig. M.B. profitierte anschliessend 180 Tage vom Kündigungsschutz. Die unsägliche Geschichte nahm also ihre Fortsetzung. Nachdem sich M.B. im Frühjahr 2013 nach Deutschland abgesetzt hatte, kündigte ihm die WKS nach Ablauf der Sperrfrist im April per Ende Juli 2013 erneut ordentlich. Zwei Tage später flatterte bei der ERZ ein neues Arzteugnis eines deutschen Arztes herein. Inhalt: 100-prozentige Arbeitsunfähigkeit wegen einer anderen Krankheit. Ergebnis gemäss Gesetz: Kündigungsschutz während weiterer 180 Tage. Per Ende September 2013 kündete die WKS M.B. erneut. Diese Kündigung wurde nicht mehr angefochten. Warum wohl nicht? – Die Antwort ist schnell gefunden: M.B. bezieht nun rund zwei Jahre lang an die 10 000 Franken Arbeitslosenunterstützung pro Monat. Anschliessend wird er pensioniert werden und wird von da an aus der Schweiz AHV und Pension beziehen.

Den Kanton Bern kostete dieser Krimi seit Ende 2011 rund eine halbe Million Franken, ohne dass M.B. noch einen Finger gerührt hat. Der zeitliche Aufwand des Personals, das sich mit dem Fall befassen musste, ist dabei nicht miteingerechnet. Das Schlimmste am Ganzen: Es ist alles gesetzeskonform abgelaufen. Ich stelle Ihnen nun die Frage: Kann und darf das sein? – Nein, das kann nicht sein. Es darf nicht sein, dass es Angestellte fertigbringen, dem Staat dermassen auf der Nase herumzutanzten und unser System legal derart zu hintertreiben und zu missbrauchen. Die anderen Kantonsangestellten, die ihren Job tagaus, tagein mit grossem Fleiss, im Schweiss und aufopfernd erledigen, fragen sich zu Recht: Wozu reisse ich mir ein Bein aus, wenn sich neben mir einer mit Unterstützung des Gesetzes so verhält? Wenn wir solche Beispiele ungeschoren gewähren lassen, fällt die Motivation bei den ehrlichen Angestellten eher früher als später ins Bodenlose. Auch für die Schulleitungen, für Cheffinnen und Chefs sind solche Fälle ein riesiges Ärgernis. Sie brauchen griffige Instrumente, um solchen Machenschaften einen Riegel zu schieben. Genau diese Instrumente fehlen heute.

Frauen und Männer, wir sind am Sparen: in der Bildung, in der Spitex, in der Psychiatrie. Deshalb können wir solches erst recht nicht zulassen, Roland Näf. Die Antwort des Regierungsrats fällt indes äusserst enttäuschend aus. Der Sachverhalt wird einfach ratlos hingenommen, und man verweist auf die Grundsätze. Dabei habe ich im Vorstoss verlangt, das Kündigungswesen in seiner Gesamtheit unter die Lupe zu nehmen und entsprechend anzupassen. Das kann von mir aus auch in einer Verordnung, einer Weisung, einer Richtlinie oder einer Vollzugshilfe geschehen; es muss nicht zwingend im Gesetz sein. Dass es nicht möglich ist, den verfassungsmässigen Grundsatz des rechtlichen Gehörs über Bord zu werfen, ist auch mir klar. «Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg.»:

Dass der Regierung dieser Wille offenbar gänzlich fehlt, zeigt auch der zweitletzte Satz ihrer Antwort: «Inwieweit Anpassungen im Sinne des Motionärs rechtlich überhaupt zulässig wären, ist für den Regierungsrat fraglich.» – Genau diese Frage gilt es zu klären!

Abschliessend noch eine Bemerkung an alle Gewerkschafter unter Ihnen: Es handelt sich nicht um einen personalfeindlichen Vorstoss. Im Gegenteil: Es ist eine ausgesprochen personalfreundliche Motion. Sie soll den Missbrauch von arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen, die ihre Berechtigung haben, verhindern und damit denjenigen Leuten helfen, die wirklich Probleme haben und wirklich krank sind. Sie dient den weit über 99 Prozent Angestellten des Kantons Bern, die ihren Job in aller Ehrlichkeit und sehr gut erledigen. Ich bitte Sie, Ihre Gewerkschaftsbrille mindestens für die nächste Stunde abzulegen. Der grösste Teil Ihrer Wählerinnen und Wähler wird es Ihnen danken. «Wer die Schlechten schont, verletzt die Guten.»: Lassen Sie uns gemeinsam etwas unternehmen, damit die Schlechten nicht mehr geschont und die Guten nicht mehr verletzt werden. Ich bitte Sie, meine Motion anzunehmen.

**Matthias Burkhalter, Rümligen (SP).** Lieber Lars, du hast den Deutschen mit «M.B.» bezeichnet, ich bezeichne ihn halt als «L.G.». Vermutlich hast du aber nicht mich gemeint. Die SP-JUSO-PSA-Fraktion ist mit dem Vorstoss von Lars Guggisberg nicht ganz glücklich. Es handelt sich um einen typischen Betroffenheitsvorstoss. Es liegt ein ganz krasser Einzelfall vor – und deshalb will man eine Regelung, die sich über die Jahre bewährt hat, gleich über den Haufen werfen. Wir teilen aber im konkreten Fall die Beurteilung von M.B. oder L.G.: Ein Lehrer der WKS hat das bestehende Recht bis weit über die Missbrauchsgrenze hinaus ausgenutzt. Es handelt sich dabei allerdings nicht um einen Kantonsangestellten. Als Lehrer ist er indessen nach dem kantonalen Personalrecht angestellt. Unsere Fraktion verurteilt das Verhalten des Betreffenden in Kenntnis der Fakten, die uns vorliegen, ebenfalls aufs Schärfste: So etwas darf es nicht geben. Wenn es effektiv so ist, wie geschildert wurde, ist es ein verwerfliches Vorgehen. Aber nur weil ein Einziger, der nicht einmal ein Kantonsangestellter ist, Missbrauch betreibt, soll eine Regelung für 40 000 Kantonsangestellte und Lehrkräfte, die sich bewährt hat, über den Haufen geworfen werden: Da sind wir ausserordentlich skeptisch. Und bei der Begründung der Motion nimmt der Motionär vor allem zwei Bestimmungen ins Visier: einerseits das rechtliche Gehör und andererseits die Kündigung zur Unzeit wegen Krankheit. An beiden Regelungen gibt es aus Sicht der SP-JUSO-PSA-Fraktion nichts zu bemängeln. Das rechtliche Gehör ist, wie Lars Guggisberg selbst gesagt hat, eine juristische Selbstverständlichkeit. Wenn jemandem eine Kündigung angedroht wird, muss diese Person wenigstens Stellung dazu nehmen können. Meist wird eine Frist von zehn Tagen angesetzt, und anschliessend kann die betreffende Person Stellung nehmen. Die Person oder die Instanz, welche die Kündigung aussprechen muss, kann diese Argumente würdigen. In meiner langen Karriere habe ich erst einmal erlebt, dass das rechtliche Gehör zum Rückzug einer angedrohten Kündigung geführt hat. Meist ist es eine reine Formalität, ein Spiegelfechten. Abschaffen kann man das rechtliche Gehör im öffentlichen Recht jedoch nicht.

Auch der Kündigungsschutz wegen Krankheit macht durchaus Sinn. Bei wenigen Mitarbeitenden beträgt er 180 Tage. Er beginnt mit 30 Tagen, kann 60 betragen, und erst ab zehn Dienstjahren umfasst er 180 Tage. Und auch dort ist es eine Selbstverständlichkeit, dass jemand, der effektiv krank ist, nicht in einem Kündigungsprozess Stellung beziehen kann. Möglicherweise ist jemand nicht fähig, das angedrohte Verfahren durchzuziehen. Wer psychisch krank ist, kann sich doch nicht selbst gegen die Kündigung wehren. Ein Schutz wegen Krankheit bei Kündigung macht also Sinn. Das ist auch im Obligationenrecht durchaus so vorgesehen. In der ganzen Wirtschaft wird das so gehandhabt. Diese Regelung über Bord zu werfen, macht aus unserer Sicht keinen Sinn. An einem Ort kann ich Lars Guggisberg noch etwas entgegenkommen: Man müsste effektiv prüfen, ob es sinnvoll ist, dass auch eine zweite, eine dritte oder ein vierte Krankheit diesen Schutz immer wieder herbeiführen soll. Wir wissen aber alle, dass ein Arbeitgeber eine Person in null Komma nichts zum Vertrauensarzt schicken kann, wenn er das Gefühl hat, die betreffende Person schütze missbräuchlich eine Krankheit vor, um eine Kündigung zu bestreiten. Dann hat man eine neutrale Meinung und sieht, ob effektiv eine Krankheit vorliegt oder nicht.

Es ist ein sehr heikles Gebiet, das Lars Guggisberg hier öffnen will. Ich befürchte, dass es damit plötzlich zu Verschlechterungen kommt, die nicht zielführend sind. Würde er den Vorstoss in ein Postulat wandeln, wären wohl einige Mitglieder der SP-JUSO-PSA-Fraktion bereit, die Sache zu überprüfen, und zwar ohne Hektik und ohne Fokus auf den Einzelfall, sondern mit dem Fokus auf eine allgemeinverträgliche Regelung für 40 000 Kantonsangestellte und Lehrpersonen. Ich bitte Lars Guggisberg, den Vorstoss zu wandeln. Das heisst noch nicht, dass ich einem Postulat zustim-

men würde, aber unsere Fraktion wäre möglicherweise weniger betroffen. Hält er an der Motion fest, bitte ich den Rat, sie abzulehnen, denn sie schliesst von einem Einzelfall auf 40 000 Leute.

**Anita Luginbühl-Bachmann, Krattigen (BDP).** Alle arbeitsrechtlichen Gesetzesgrundlagen sowohl für die öffentlich-rechtlichen wie auch für die privatrechtlichen Anstellungen sind im Obligationenrecht niedergeschrieben. Werden innerhalb eines Unternehmens oder hier im Speziellen im Kanton andere oder zusätzliche Regelungen bestimmt, werden sie zum Beispiel in einem GAV, in einem Personalgesetz oder einer Personalverordnung definiert und sind damit rechtsverbindlich. Der Kanton Bern weicht im Personalgesetz und auch in der Personalverordnung in Bezug auf normale Kündigungsfristen und auch Kündigungen zu Unzeiten vom OR ab. Speziell ist auch, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der kantonalen Gesetzgebung nicht paritätisch ist. Warum nicht paritätisch: Kündet ein Angestellter, geschieht es innerhalb von drei Monaten auf das Ende eines Monats. Wird die Kündigung durch die Anstellungsbehörde ausgesprochen, heisst es: «[...] innerhalb von drei Monaten durch Verfügung auf das Ende eines Monats kündigen. Der Regierungsrat kann durch Verordnung für besondere Personalkategorien abweichenden Kündigungsfristen und -termine festlegen.» Ein Vertrag ist sonst eigentlich für beiden Seiten gleich; hier weicht der Kanton Bern ab. Bei Kündigungen zu Unzeiten gelten im OR im ersten Jahr 30 Tage, vom zweiten bis fünften Jahr 90 Tage und ab dem sechsten Dienstjahr 180 Tage. Die Personalverordnung im Kanton Bern sieht vom zweiten bis fünften Jahr 60 Tage, vom sechsten bis neunten Jahr 150 Tage und ab dem zehnten Jahr 180 Tage vor.

Grundsätzlich ist demnach das Vorgehen jenes Lehrers rechtlich sicher in Ordnung, auch wenn es für uns nur schwer verständlich ist. Aber mit der Vorgeschichte, die doch sehr gewöhnungsbedürftig ist, muss man die Emotionen wirklich tief halten. Für uns ist sein Vorgehen schlicht unanständig. Die Juristen haben gut gearbeitet und haben das Vorgehen durch alle Instanzen gebracht, leider ist aber kein Missbrauch ersichtlich und nachweisbar. Aus Sicht der BDP ist die Fragestellung der Motion deshalb nicht gegeben. Es ist kein Missbrauch vorhanden. Als Motion könnten wir sie nicht überweisen. Wir gingen davon aus, dass der Beamtenstatus längst abgeschafft worden ist. Wir stellen jedoch fest, dass dies genau in der Thematik Kündigung noch nicht ganz der Fall war. Der Motionär möchte den Regierungsrat beauftragen, die beiden Artikel anzupassen. Der Regierungsrat lehnt die Motion ab, mit der Begründung, es sei fraglich, ob es überhaupt zulässig sei, die geforderten Anpassungen zu vollziehen. Auch wir gehen davon aus, dass es sich um einen Einzelfall handelt, oder hoffen es zumindest. Er zeigt aber als unschönes Beispiel auf, wie ein System ausgereizt werden kann. Wir möchten die Frage ebenfalls beantwortet wissen und möchten mittels Postulat den ganzen Sachverhalt prüfen und die Frage beantworten lassen sowie Anpassungen im Kündigungswesen ermöglichen. Deshalb würden wir ein Postulat grossmehrheitlich unterstützen.

**Christoph Berger, Aeschi (SVP).** Wenn es einem deutschen Lehrer gelingt, jahrelang in Deutschland IV zu beziehen und gleichzeitig in der Schweiz eine Anstellung zu haben, sprechen wir von einem IV-Betrug. Jenem Lehrer ist es tatsächlich auch gelungen, nach erfolgter Kündigung mit ständig neuen Arztzeugnissen die Lohnfortzahlung zu erwirken und damit mehrere Hunderttausend Franken zu ergattern. Das Verhalten des Lehrers ist ein Affront gegenüber jedem Steuerzahler. Der Motionär weist zu Recht darauf hin, dass da mit unserer Gesetzgebung etwas nicht stimmen kann. Die Antwort des Regierungsrats vermag nicht zu befriedigen. Natürlich lehnt sich das Personalgesetz an das OR an. Es ist auch richtig, dass der Arbeitnehmer vor einer missbräuchlichen Kündigung geschützt werden soll. Aber auch der Arbeitgeber muss einen gewissen Schutz haben. Wenn der Regierungsrat schreibt, dass die erwähnten Rechtsnormen allgemein anerkannten Grundsätzen sowohl des Personal- als auch des öffentlichen Verfahrensrechts entsprechen, stimmt das zwar. Mir fehlt jedoch die Bereitschaft und der Wille des Regierungsrats, um allenfalls Anpassungen vornehmen zu können. Wenn so etwas passieren kann, wie es im vorliegenden Fall geschehen ist, ist un schwer zu erkennen, dass die Personalgesetzgebung in unserem Kanton Schwächen aufweist. Es ist immer sehr einfach, zu sagen, so seien halt unsere Gesetze, da könne man nichts machen. Auch Gesetze kann man ändern oder anpassen. Es muss doch möglich sein, die entsprechenden Bestimmungen so anzupassen, dass solche Schwachstellen beseitigt werden können. Diejenigen, die dieser Person immer wieder entsprechende Arztzeugnisse ausgestellt haben, sollte man ebenfalls zur Rechenschaft ziehen können. Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg, wie schon Lars Guggisberg vorhin gesagt hat. Anpassungen des Kündigungswesens im Personalrecht sollten möglich sein. Die SVP unterstützt deshalb diese Motion.

**Hans Rudolf Feller, Steffisburg (FDP).** Ich kann es vorwegnehmen: Die FDP würde auch zustimmen, aber nur einem Postulat. Ich bitte den Motionär, sich zu überlegen, ob er nicht wandeln wolle. Was Lars Guggisberg gesagt hat, können wir vollständig unterstreichen. Das ist wirklich alles so, und es ist unangenehm und befremdend, dass so etwas überhaupt passieren kann. Es ist ebenfalls etwas befremdend, dass die Regierung die Motion einfach ablehnt und nicht bereit ist, die Forderung wenigstens als Postulat anzunehmen. Es wurde nun vieles zu den Anstellungsbedingungen gesagt. Wir müssen auch sehen, dass sich die Erwartungen der Politik und der Bevölkerung in den letzten Jahren verändert haben. Auf der anderen Seite kann ich ein Stück weit auch Matthias Burkhalter Recht geben: Der Angestellte in einem öffentlichen Dienst muss einen etwas anderen Schutz haben als ein Angestellter in der Privatwirtschaft. Allerdings sollten wir keine überstürzten Massnahmen aufgrund einzelner Fälle treffen, selbst wenn diese noch so unerfreulich sind. Von daher ist die Antwort der Regierung schlüssig, wonach man das gesamte Personalregelwerk zusammen betrachten müsse. Deshalb könnten wir ein Postulat unterstützen, denn wenn man alles betrachten muss, muss man dies eben auch tun.

Ich weise zudem darauf hin, dass nicht nur die Kantonsangestellten nach diesen gesetzlichen Vorgaben angestellt sind. Es gibt auch sehr viele Gemeinden, die ihre Leute nach diesem Regelwerk anstellen. Oder wenn sie eigene Reglemente haben, sind diese sehr ähnlich. Wer «vörtele» will, wird das immer tun können, da kann man noch so viele Gesetzesvorschriften machen. Wer das System ausnützen oder bescheissen will, wird das immer tun können, zum Beispiel mit dem Kündigungsverbot bei Krankheit. Ich habe selbst x-mal erlebt, dass eine Person am folgenden Tag krank war, wenn sie merkte, dass es brenzlich wurde. Als Arbeitgeber hat man dann ein grösseres Problem, weil der Vertrauensarzt manchmal auch nichts nützt. Ich habe ebenfalls festgestellt, dass es nicht immer am System liegt oder an der gesetzlichen Grundlage, sondern dass manchmal der Mut fehlt, etwas durchzusetzen oder einmal eine Massnahme zu treffen, die vielleicht nicht sonderlich populär ist: Manchmal fehlt es ganz grundsätzlich an der Führung. Ich bitte den Rat, eine einvernehmliche Lösung suchen zu helfen – mit einem Postulat wäre das, wie ich gehört habe, wohl möglich.

**Barbara Mühlheim, Bern (glp).** Ich glaube, es ist der Job eines Grossrats, politische Zeichen zu setzen, wo es nötig ist, und nicht so sehr, arbeitsrechtliche Erwägungen, ob heute oder morgen etwas möglich sei, in den Vordergrund zu stellen. Für die glp-CVP-Fraktion ist klar, dass wir diese Motion als Postulat unterstützen würden. Wir können nun noch lange darüber diskutieren, ob es sich um einen Einzelfall handelt oder nicht. Ich führe selbst seit gut zwanzig Jahren, und ich kann Ihnen sagen, ich hatte einige solcher Fälle, wenn auch nicht so krasse wie in diesem Beispiel. Der klassische Fall, wie vorhin auch Herr Feller sagte, ist der, dass der Mitarbeiter am Tag x plus eins in den so genannten psychiatrischen Untergrund – so nenne ich das salopp – abtaucht, wenn es arbeitsrechtlich schwierig wird: Er kommt am nächsten Tag mit einem psychiatrischen Gutachten, wonach er arbeitsunfähig sei und es ihm schlecht gehe. Das ist gang und gäbe. Ebenso gang und gäbe sind so genannte Spontanheilungen: immer dann, wenn nach arbeitsrechtlichen Situationen auf einmal eine Abgangsentschädigungsdiskussion geführt wird. Das kann es nicht sein. Es kann nicht sein, dass arbeitsrechtliche Situationen ausgenützt werden. Als positives Signal für die 39 980 Mitarbeiter, die niemals diesen Weg gehen würden, ist es wichtig, dass sich das Gesetz auch klar mit diesen Missbrauchsfällen auseinandersetzt. Nicht nach dem Prinzip «so ist es nun mal, da kann man nichts machen», wie es vorhin die FDP formuliert hat, sondern nach dem Prinzip «die Zeichen der Zeit wurden erkannt»: Dort besteht Handlungsbedarf und es muss gut hingeschaut werden, damit diese krassen Fälle nicht mehr möglich sind.

Deshalb erstaunt uns die Antwort der Regierung sehr. Es geht hier um Missbrauchsbekämpfung, und jeder hier im Saal weiss, was passiert, wenn man zu viele derart krasse Fälle hat. Es gibt nämlich einen heftigen Schlagabtausch und man setzt plötzlich alle unter denselben Generalverdacht, auch Mitarbeiter, die wirklich ein psychiatrisches Problem haben und krankgeschrieben werden müssen. In dem Sinn, dass die Regierung endlich hinschaut und prüft, was gesetzlich möglich ist, hoffen wir, dass der Motionär in ein Postulat wandelt. Von der Regierung erwarten wir, dass es nicht zu einem Schubladenpostulat wird, sondern dass auch der Regierungsrat Handlungsbedarf erkennt und bereit ist, die Situation gut zu analysieren.

**Christine Häslar, Burglauenen (Grüne).** Vieles wurde bereits gesagt, und deshalb kann ich es kurz machen. Aus unserer Sicht hat der rechtliche Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur seinen Sinn, sondern ist auch nötig. Und er steht ihnen zu, all den korrekten Tausenden von

Mitarbeitenden des Kantons Bern. Nun wegen eines Einzelfalls, der zweifellos absolut stossend ist, plötzlich das Kind mit dem Bad ausschütten zu wollen und gleich alles infrage zu stellen, halten wir doch für sehr überrissen und in dieser Situation für nicht angemessen. Es gibt in jedem System immer wieder Leute, die versuchen, dieses auszureizen, an die Grenzen zu gehen, es für sich selbst zu nutzen und ab und zu auch zu missbrauchen. Zum Glück sind das ganz klar Einzelfälle. Und das Gesamte wegen Einzelfällen infrage zu stellen, halten wir, wie gesagt, für schädlich und schade. Wir werden daher die Motion ablehnen und auch einem Postulat eher nicht zustimmen.

**Ruedi Löffel, Münchenbuchsee (EVP).** Die EVP hat sich über diesen Vorstoss etwas geärgert. Es ist nicht unbedingt sachdienlich, wenn man aus einem Einzelfall ein solches Politikum und eine solche Geschichte macht. Sie ist ausserordentlich ärgerlich und es widert einen an, von solchen Fällen zu lesen. Aber daraufhin einen ganzen Prozess in Gang setzen zu wollen, ist ein bisschen ähnlich wie der Vorstoss, den wir vorher hatten, als ich sagte, man solle keine administrative Leerläufe produzieren. Für die EVP ist die Antwort der Regierung einigermaßen schlüssig; eine Motion werden wir sicher nicht unterstützen. Falls der Motionär sie in ein Postulat wandelt und vielleicht noch ein paar kreative Vorschläge macht, was allenfalls auf Verordnungsstufe möglich wäre, damit die Regierung ein paar Ideen bekommt, könnte es sein, dass wir einem Postulat zustimmen würden.

**Lars Guggisberg, Kirchlindach (SVP).** Ich danke für die konstruktive Debatte. Offenbar habe ich den Finger tatsächlich auf einen wunden Punkt gelegt. Anders ist es nicht zu erklären, dass man grossmehrheitlich einem Postulat zustimmen würde. Zur Vorgeschichte noch Folgendes: Anfang 2013 hatte ich im Zusammenhang mit diesem Lehrer in der Fragestunde eine Frage gestellt. Daraufhin kamen mehrere Ratsmitglieder praktisch aller politischen Couleurs zu mir und bestätigten, dass ich Recht hätte und sie dieses Problem ebenfalls hätten. Ich muss hier ganz klar in Abrede stellen, dass es sich um einen Einzelfall handelt. Es ist in dem Sinn ein Einzelfall, als es nicht immer gleich um Hunderttausende Franken geht, aber Zehntausenden von Franken kann es rasch einmal kosten. Daniel Kast war zum Beispiel einer der Schulleiter, die zu mir kamen. Er sagte, dieses Problem müsse man angehen. Das sagt doch einiges. Ich bitte diejenigen, die mit der Begründung, es handle sich um einen Einzelfall, nun auch einem Postulat nicht zustimmen, am 9. Februar die Verschärfung des Hooligan-Konkordats ebenfalls abzulehnen.

Weiter muss ich Ihnen sagen, dass es auch eine Hilfe für den Direktor der WKS ist. Ich möchte das hier betonen: Für den Direktor der WKS – er ist SP-Mitglied und war langjähriges Mitglied des Köni-zer Parlaments – ist eine Anpassung zwingend nötig. Das einfach an die Adresse der SP, dass man dies auch als SP-Vertreter als zwingend betrachten kann. Zudem wurde der Vorstoss von gewissen SP-Mitgliedern hier im Rat mitunterzeichnet. Es besteht kein Denkverbot. Man muss halt auch Lösungsansätze ausserhalb des Gesetzes suchen, sei es in einer Verordnung, einer Weisung, einer Richtlinie oder sonst wo. Wichtig ist, dass man versucht, etwas zu machen.

Ich stelle nicht alles infrage, Christine Häsler, überhaupt nicht. Ich will punktuelle Anpassungen; ich will nicht alles über den Haufen werfen. Es gibt beispielsweise das Einsetzen eines Vertrauensarztes, das erwähnt wurde. Das könnte man verankern. Lehrern kann bekanntlich nur per Ende Semester gekündigt werden: Vielleicht müsste man bei gewissen Lehrern prüfen, ob das auch anders geregelt werden könnte. In den Kantonen Basel-Stadt, Baselland, Schaffhausen und Luzern sowie in der Stadt Winterthur sind alle Angestellten nach OR angestellt – auch da muss man sich einmal überlegen, ob man das will – und nach Personalgesetz in den Kantonen Zürich, Zug und St. Gallen. Ich habe übrigens das rechtliche Gehör nicht infrage gestellt. Ich habe den Artikel in der Motion zwar genannt, habe aber geschrieben «insbesondere». Das ist natürlich nicht abschliessend; es gibt dort noch weitere Punkte, die man prüfen könnte. Weil ich lieber ein Postulat in der Hand habe als eine Motion auf dem Dach, wandle ich sie in ein Postulat.

**Präsident.** Die Motion wurde in ein Postulat gewandelt.

**Beatrice Simon-Jungi, Finanzdirektorin.** Dieser ganz konkrete Personalfall löst wohl bei uns allen ein enormes Kopfschütteln aus. Als ich von diesem Fall hörte, war meine erste Reaktion, dass es bei der Unverfrorenheit, die jener Mitarbeiter an den Tag gelegt hatte, eigentlich keine Hürde für eine sofortige Freistellung und für die Umsetzung der Entlassung dieser Person geben dürfte. In dem Sinn verstehe ich das Anliegen des Motionärs sehr gut. Trotzdem lehnt der Regierungsrat die Motion, die nun in ein Postulat gewandelt wurde, ab. Weshalb? – Es dürfte klar sein, dass das in der Motion angesprochene rechtliche Gehör gewährleistet werden muss. Auch der Kündigungsschutz

bei Krankheit, der hier infrage gestellt wird, ist keine Besonderheit des bernischen kantonalen Personalrechts. Eine ähnliche, sogar zwingende Bestimmung findet sich auch im OR für alle privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse. Deshalb sah der Regierungsrat, wie Sie nachlesen konnten, keinen Handlungsbedarf, um nun wegen eines einzigen Missbrauchsfalls alles auf den Kopf zu stellen und das Personalrecht dergestalt umzumodeln, dass es zu Ungunsten aller anderen Mitarbeitenden wäre. Bei der Diskussion, die wir nun führen, muss auch einmal festgehalten werden, dass all die Verfahren hätten vermieden werden können, wenn zu Beginn der ganzen Geschichte die Führungsverantwortung wahrgenommen und ordentlich gekündigt worden wäre. Das hätte man durchaus auch machen können. Es sieht nun ganz so aus, als ob ein Postulat überwiesen würde. Aufgrund dessen sowie der Diskussion möchte ich darlegen, wie es weitergehen wird. Das konnte ich allerdings nicht mit dem Regierungsrat absprechen, da ihm diese Situation nicht bekannt war. Falls das Postulat überwiesen wird, werde ich den Fokus speziell auf das Thema Missbrauch legen und die entsprechenden Arbeiten vornehmen. Eventuell werden wir einen Bericht verfassen oder in einer Kommission die Diskussion führen.

**Giovanna Battagliero, Bern (SP).** Ich muss noch rasch etwas klarstellen: Ich bin Mitglied des Verwaltungsrats und Aufsichtsrats der WKS und kenne den Fall. Die Finanzdirektorin sagte, man hätte die ganze Sache umgehen können, indem man von Anfang an ordentlich gekündigt hätte. Ich möchte festhalten, dass jener Lehrer nach LAG angestellt war und dass selbstverständlich das ganze Kündigungsprozedere in Absprache mit dem Rechtsdienst der Erziehungsdirektion vollzogen worden ist. Dies nur zur Verteidigung des ganzen Ablaufs.

**Präsident.** Wir stimmen ab. Wer das Postulat Guggisberg überweisen will, stimmt Ja, wer das ablehnt, stimmt Nein.

#### Abstimmung

---

Der Grosse Rat beschliesst:

Annahme als Postulat

|           |     |
|-----------|-----|
| Ja        | 105 |
| Nein      | 25  |
| Enthalten | 10  |

**Präsident.** Der Rat hat das Postulat angenommen.