



Parlamentarischer Vorstoss

Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 233-2020
Vorstossart: Postulat
Richtlinienmotion: ☐
Geschäftsnummer: 2020.RRGR.303

Eingereicht am: 08.09.2020

Fraktionsvorstoss: Nein
Kommissionsvorstoss: Nein
Eingereicht von: Bütikofer (Lyss, SP) (Sprecher/in)
Baumgartner (Jegenstorf, SP)
Brönnimann (Mittelhäusern, glp)
Herren-Brauen (Rosshäusern, BDP)
Vogt (Rüfenacht BE, FDP)
Linder (Bern, Grüne)
Bauen (Münsingen, Grüne)
Stucki (Bern, SP)

Weitere Unterschriften: 0

Dringlichkeit verlangt: Nein
Dringlichkeit gewährt:

RRB-Nr.: 263/2021 vom 03. März 2021
Direktion: Finanzdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert
Antrag Regierungsrat: **Ablehnung**

Freiwilligenarbeit im Anstellungsverfahren und beim Gehaltsaufstieg honorieren

Dem Regierungsrat wird folgender Prüfungsauftrag erteilt:

1. Einführung einer einheitlichen Regelung über alle Ämter für die Berücksichtigung von Freiwilligenarbeit im Anstellungsverfahren. Dabei ist insbesondere auch einer möglichen Kumulation von Erwerbsarbeit, Freiwilligenarbeit und Familienarbeit Rechnung zu tragen.
2. Schaffung der Möglichkeit, Freiwilligenarbeit auch beim Gehaltsstufenaufstieg anrechnen zu können.

Begründung:

Freiwilligenarbeit ist ein wichtiger Pfeiler unserer Gesellschaft. Dies zeigt sich unter anderem an den verschiedenen Vorstössen zu diesem Thema oder auch im Bericht des Regierungsrates zu den Zeitvorsorgemodellen. Der Kanton sollte entsprechend ein Interesse daran haben, Freiwilligenarbeit zu fördern und entsprechend zu honorieren. Mit dem vorliegenden Postulat wird zwar keine direkte Förderung erreicht, mit einer entsprechenden Regelung im Anstellungsverfahren und beim Gehaltsaufstieg wird freiwillige Arbeit aber honoriert und damit indirekt gefördert.

Bereits heute ist es möglich, dass ausserberufliche Tätigkeiten bei der Anstellung berücksichtigt werden (Art. 40 Abs. 4 Personalverordnung). Allerdings gibt es dabei, nach Auskunft des Personalamtes, keine einheitliche Praxis. Um dem freiwilligen Engagement ein entsprechendes Gewicht zu verleihen, ist es nötig, dass es entsprechende Richtlinien gibt, an die sich alle Ämter halten. Ansonsten bleibt es abhängig

von der jeweiligen Anstellungsbehörde, ob die freiwillige Arbeit angerechnet wird oder nicht. Eine besondere Problematik ergibt sich bei der Anrechenbarkeit von ausserberuflichen Tätigkeiten.

Zudem besteht heute keine Möglichkeit, freiwillige Arbeit auch beim Gehaltsstufenaufstieg anrechnen zu können. Es gibt aber durchaus Fälle, wo Menschen durch die freiwillige Tätigkeit zusätzliche Kompetenzen erwerben, die auch für die Anstellung nützlich sind und entsprechend honoriert werden sollten. Entsprechend wird der Regierungsrat gebeten, eine entsprechende Regelung zu prüfen.

Antwort des Regierungsrates

Der Regierungsrat anerkennt die grosse Bedeutung der Freiwilligenarbeit. Ein hoher Anteil der Bevölkerung leistet durch den ausserberuflichen und unentgeltlichen Einsatz einen bedeutenden Beitrag für das Zusammenleben und das Funktionieren der Gesellschaft. Freiwilligenarbeit betrifft die unterschiedlichsten Bereiche des gesellschaftlichen Lebens, sei dies in der Pflege von Angehörigen, der Mitarbeit in politischen Gremien, dem Engagement in einer Kirchgemeinde oder in einem Sportverein. Freiwilligenarbeit ist sinnstiftend und es werden damit Kompetenzen erworben und erweitert, die im Berufsalltag nützlich sind. Aufgrund des hohen Nutzens der Freiwilligenarbeit stellt sich die Frage, ob und wie der Kanton Bern als Arbeitgeber die Freiwilligenarbeit bei seinen Anstellungsverhältnissen berücksichtigen soll.

Ziffer 1

In der kantonalen Verwaltung sind die Ämter die Anstellungsbehörden. Die Anstellung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters erfolgt nach den Vorgaben von Art. 71 Personalgesetz (PG; BSG 15.01) und Art. 40 Personalverordnung (PV; BSG 153.01.1). Der Anfangslohn wird im Sinne einer Gesamtbeurteilung festgelegt. Berücksichtigt werden die zur Ausübung der Funktion direkt und indirekt dienlichen Erfahrungen und Fähigkeiten, die Gehälter der bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt. Auch ausserberufliche Erfahrungen, beispielsweise Betreuungsarbeit oder die Ausübung eines öffentlichen Amtes, können angerechnet werden. Keinen Einfluss auf die Festlegung des Anfangsgehalts hat der Freizeitbereich, obschon auch auf diese Weise wertvolle Kompetenzen erworben werden können. In Bezug auf den Umfang der Honorierung von Erfahrungsjahren sind die Vorgaben der Personalgesetzgebung differenziert festgelegt. So kann direkt dienliche Berufserfahrung, d.h. Berufserfahrung aus Stellen mit einer hohen Übereinstimmung mit dem Profil der zu übernehmenden Stelle, mit bis zu vier Gehaltsstufen angerechnet werden, wobei dieser Maximalwert in der Praxis sehr selten angewandt wird. Indirekt dienliche Berufserfahrung wird in einem geringeren Umfang berücksichtigt. Auch der Beschäftigungsgrad in den früheren Stellen ist zu beachten. Ausserberufliche Tätigkeiten, die für die Ausübung der Funktion nutzbringend sind, können mit einer Gehaltsstufe für ein volles Jahr, höchstens aber mit 15 Gehaltsstufen, angerechnet werden. Einschränkend gilt, dass für das gleiche Jahr Gehaltsstufen nicht mehrfach angerechnet werden dürfen. Damit soll eine Kumulation der verschiedenen Anrechnungsgründe verhindert werden. Massgebend für die Festlegung der Einstufung sind auch die Gehälter der bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So sollten neu anzustellende Mitarbeitende nicht bessergestellt werden als bestehende Mitarbeitende mit ähnlichen persönlichen Voraussetzungen, die ihre Berufserfahrung in einer vergleichbaren Funktion innerhalb der Kantonsverwaltung erworben haben.

Die Bestimmung zur Festlegung des Anfangsgehalts sind bewusst offen formuliert, damit fallbezogen die objektiven und subjektiven Gegebenheiten einbezogen werden können. Mit Ausnahme der Betreuungsarbeit und der Ausübung eines politischen Amtes muss bei ausserberuflichen Tätigkeiten ein Zusammenhang mit der künftigen Stelle bestehen, was für den individuellen Fall beurteilt wird. So kann die Arbeit als Fussballtrainer einer Juniorenmannschaft bei einer Stelle im Sportbereich oder für die Arbeit mit Jugendlichen dienlich sein, während diese Erfahrung für eine Stelle an einem Gericht nicht relevant ist. Es wäre auch systemfremd, wenn für die Freiwilligenarbeit einheitliche Vorgaben gemacht würden, während beim Kriterium Berufserfahrung keine entsprechenden Regeln bestehen, obschon dieses Kriterium einen wesentlich grösseren Einfluss auf die Bestimmung des Anfangsgehalts hat. Im Übrigen wäre es wenig ver-

ständig, wenn nur für die Tätigkeiten im Freiwilligenbereich einheitliche und garantierte Vorgaben zur Anrechnung von Gehaltsstufen bestünden. Schliesslich würde es von den Mitarbeitenden kaum verstanden, wenn bei Personen, die auch Freiwilligen- und Familienarbeit geleistet haben, auf Grund der Kumulation der verschiedenen Kriterien mehr Stufen angerechnet würden als dies bei einer vollzeitigen Berufstätigkeit im Fachgebiet der Fall ist. Ausserdem müsste geklärt werden, ob auch Freiwilligenarbeit, die lange vor dem Stellenantritt geleistet wurde, berücksichtigt würde.

Aufgrund der Vielfalt der Arbeiten im Freiwilligenbereich, dem nötigen Zusammenhang mit der zu übernehmenden Stelle und dem Zusammenspiel zwischen den verschiedenen Kriterien ist nach Ansicht des Regierungsrates eine Vereinheitlichung der Anrechnungspraxis nicht zielführend.

Ziffer 2

Die für den Gehaltsaufstieg massgebenden Kriterien sind in den Art. 72 PG und Art. 45 PV festgehalten. Der Gehaltsaufstieg erfolgt gestützt auf die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Gemäss Art. 163 PV erfolgt die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung anhand der vereinbarten Ziele und der vorgegebenen Leistungs- und Qualitätsstandards, d.h. den Leistungserwartungen, sowie der Art der Erfüllung der in der Stellenbeschreibung festgelegten Hauptaufgaben. Es ist nicht vorgesehen, dass ausserberufliche Tätigkeiten beim Gehaltsaufstieg berücksichtigt werden. Bei einer Berücksichtigung der Freiwilligenarbeit müsste eine Vorgesetzte oder ein Vorgesetzter den im Rahmen von Freiwilligenarbeit erbrachten Einsatz einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters beurteilen. Aus Sicht des Regierungsrates steht bei der Förderung der Freiwilligenarbeit nicht eine Honorierung beim Gehaltsaufstieg im Vordergrund, sondern eine indirekte Honorierung durch ein Entgegenkommen bei der Arbeitszeitgestaltung. Neben den Möglichkeiten im Rahmen der Jahresarbeitszeit können zusätzlich für gewisse Tätigkeiten bezahlte Kurzurlaube gewährt werden. Erwähnt werden Einsätze als Leiterin oder Leiter von Kursen und Lagern von «Jugend und Sport» oder in der ausserschulischen Jugendarbeit, soziale Einsätze zur Ferienbetreuung von Menschen mit Behinderung und Betagten oder die Tätigkeit für Verbände des Kantonspersonals (Art. 156 PV). Auch für die Ausübung eines öffentlichen Amtes kann ein bezahlter Urlaub gewährt werden (Art. 201 PV).

Zusammenfassend erachtet es der Regierungsrat als nicht zielführend, wenn Freiwilligenarbeit bei einer Anstellung oder beim Gehaltsaufstieg zwingend honoriert würde. Eine über alle Ämter und Stellen vereinheitlichte Lösung bei der Festlegung des Anfangslohns würde der individuellen Situation nicht gerecht; dies sowohl betreffend den Unterschieden in der Art der Freiwilligenarbeit als auch im Verhältnis zu der zu besetzenden Stelle. Die Bevorzugung der Freiwilligenarbeit gegenüber anderen Formen des Erfahrungsaufbaus ist nicht angezeigt. Dies gilt auch vor dem Hintergrund, dass Freiwilligenarbeit vom zeitlichen Umfang her in der Regel deutlich weniger bedeutsam ist als die Berufserfahrung. Berücksichtigt werden muss auch, dass eine Privilegierung des Kompetenzerwerbs im Rahmen von Freiwilligenarbeit von einem Teil des Personals nicht begrüsst würde. Wer sich vor allem beruflich engagiert und dabei sehr gute Arbeit leistet, erwartet, dass dies ein höheres Gewicht hat als ausserberufliche Tätigkeiten.

Verteiler

– Grosser Rat