



Parlamentarischer Vorstoss

Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 040-2023
Vorstossart: Motion
Richtlinienmotion: ☐
Geschäftsnummer: 2023.RRGR.62

Eingereicht am: 06.03.2023

Fraktionsvorstoss: Ja
Kommissionsvorstoss: Nein
Eingereicht von: SP-JUSO (Schindler, Bern) (Sprecher/in)
SP-JUSO (Kocher Hirt, Worben)
SP-JUSO (Rüfenacht, Burgdorf)

Weitere Unterschriften: 0

Dringlichkeit verlangt: Nein
Dringlichkeit gewährt:

RRB-Nr.: 870/2023 vom 16. August 2023
Direktion: Finanzdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert
Antrag Regierungsrat: **Punktweise beschlossen**
Ziffer 1: Ablehnung
Ziffer 2: Annahme als Postulat
Ziffer 3: Ablehnung

Gleiche Löhne für gleiche Arbeit. Arbeitsplatzanalyse für Kantonsangestellte nach 25 Jahren

Der Regierungsrat wird beauftragt,

1. eine Arbeitsplatzanalyse für alle Kantonsangestellten durchzuführen
2. das Gehaltssystem zu evaluieren und die Funktionen den Resultaten der Analyse anzupassen
3. dasselbe für Berufe in Betrieben mit Leistungsauftrag und in subventionierten Betrieben, für eine echte Vergleichbarkeit

Begründung:

Das Lohnsystem im Kanton Bern basiert auf Richtpositionsumschreibungen und der entsprechenden Einreihung in Gehaltsklassen und Gehaltsstufen. Die Gehaltsklassen orientieren sich an verschiedenen Kriterien wie der Verantwortung, den Anforderungen der Stelle, Schichtbetrieb, Gefahrenbelastung und weiteren Punkten.

Die letzte Arbeitsplatzanalyse im Kanton Bern wurde Ende des letzten Jahrtausends (BEREBE) durchgeführt. In der Zwischenzeit hat sich die gesamte Arbeitswelt verändert und auch die Ausbildungen wurden stark reformiert. BEREBE entstand beispielsweise vor der Bologna-Reform. Aber auch viele Berufe sind neu entstanden, gerade auch in den Betrieben, die einen Leistungsvertrag mit dem Kanton haben, und im subventionierten Bereich. Neue Berufe wie beispielsweise die FAGE fehlen, andere werden nun an Hochschulen oder an der PH ausgebildet, wie zum Beispiel Lehrpersonen. Die Anforderungen an die Berufsleute sind generell gestiegen, die Digitalisierung hat das Arbeitsleben revolutioniert und die Komplexität hat in vielen Berufen

zugenommen. Es ist Zeit, dem Rechnung zu tragen und das kantonale Lohnsystem der Arbeitsrealität anzupassen.

Antwort des Regierungsrates

Gemäss Art. 70 des Personalgesetzes (PG; BSG 153.01) reiht der Regierungsrat durch Verordnung jede Funktion in eine Gehaltsklasse ein. Mit der Durchführung einer Arbeitsbewertung und der Neufestlegung der Einreihung von Funktionen behandelt die Motion Themen, die in der Verordnungskompetenz des Regierungsrates liegen (Richtlinienmotion). 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 Entscheidungsverantwortung bleibt beim Regierungsrat.

Zu Ziffer 1

In der Motion wird eine Arbeitsplatzanalyse für Kantonsangestellte gefordert. Die vorliegende Antwort bezieht sich auf die Klasseneinreihungen von Kantonsangestellten, d. h. des Personals, das nach der Personalgesetzgebung angestellt ist. Lehrpersonen sind nicht betroffen, da es sich bei diesen im Bereich der Volksschule um Gemeindeangestellte handelt und das Gehalt aller Lehrkräfte in einer eigenständigen Gesetzgebung geregelt wird¹.

Das Gehaltssystem für das Kantonspersonal, «BEREBE», wurde vor rund 30 Jahren entwickelt. Damals wurden alle in der kantonalen Verwaltung verwendeten Funktionen anhand einer Arbeitsbewertung in eine Gehaltsklasse eingereiht. Die Arbeitsbewertungsmethode, die bis heute verwendet wird, berücksichtigt die Kriterien Ausbildung und Erfahrung, geistige Anforderungen und Belastungen, Verantwortung, psychische und physische Belastungen sowie besondere Arbeitsbedingungen. Es sind die Kriterien, die auch in anderen Arbeitsbewertungen verwendet werden, um die Anforderungen, Kompetenzen und Verantwortungen einer Stelle zu bestimmen.

Es trifft zu, dass insbesondere mit den Bildungsreformen die formalen Anforderungen an das Ausbildungsniveau in vielen Berufsfeldern gestiegen sind und neue Ausbildungen geschaffen wurden. Dies betrifft auch Funktionen der Kantonsverwaltung. Um den verschiedenartigen Veränderungen gerecht zu werden, wurden seit dem Inkrafttreten des Gehaltssystems bei einer grösseren Anzahl von Funktionen die Einreihungen überprüft und Anpassungen bei den Stelleneinreihungen umgesetzt. Ein Beispiel dafür sind die Funktionen in der Informatik. Auch bei den Lehrpersonen auf Stufe Kindergarten, Basisstufe sowie Primarstufe wurden Anpassungen bei den Einreihungen vorgenommen. Mit RRB 1214/2021 legte der Regierungsrat fest, dass die Richtpositionsumschreibungen zur Personalverordnung im Sinne einer systematischen Beschreibung der Funktionen schrittweise überarbeitet und aktualisiert werden. Diese Arbeiten werden voraussichtlich 2024 abgeschlossen. In den überarbeiteten Beschreibungen werden die Bildungsabschlüsse den neuen Gegebenheiten angepasst.

Die Veränderungen in der Arbeitswelt, insbesondere eine Zunahme der Komplexität von Geschäften oder die Herausforderungen durch die Digitalisierung, führen bei der Mehrheit der Stellen innerhalb und ausserhalb der Verwaltung zu einer Erhöhung der Anforderungen und Belastungen. Es ist deshalb nicht damit zu rechnen, dass eine umfassende Neubewertung der Stellen zu grundlegenden Veränderungen der Stelleneinreihungen im Verhältnis untereinander führen würde. Eine generelle Erhöhung des Einreihungsniveaus auf Grund von Veränderungen, die praktisch alle Stellen betreffen, wäre nicht opportun.

¹ BSG 430.250 - Gesetz über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG)

Gestützt auf diese Ausführungen ist für den Regierungsrat eine umfassende Arbeitsbewertung aller Funktionen nicht das zentrale Element einer Überarbeitung des Gehaltssystems. Er beantragt dem Grossen Rat deshalb die Ablehnung von Ziffer 1. Wie unter Ziffer 2 dargestellt wird, könnte aber als Folge von wesentlichen Anpassungen am Gehaltssystem eine Neubeurteilung der Funktionseinreihungen dennoch erforderlich werden.

Zu Ziffer 2

Im Gehaltssystem werden die für die Lohnfestlegung und Lohnentwicklung massgeblichen Elemente festgelegt. Es sind dies u. a. die Anzahl der Gehaltsklassen, die Abstufung zwischen den Gehaltsklassen bzw. die Lohnkurve, die Anfangs- und Maximallöhne in jeder Gehaltsklasse, die Grundsätze für die Zuweisung von Funktionen zu den Gehaltsklassen bzw. deren Einreihung sowie die Entwicklung der Löhne. Mit der im Februar 2022 behandelten Motion 122-2022 (Revision des Gehaltssystems für das Kantonspersonal zur Erhöhung von Effektivität, Marktkonformität und Lohngerechtigkeit), die der Grosse Rat als Postulat überwiesen hat, wird der Regierungsrat beauftragt, einzelne Elemente des Gehaltssystems zu prüfen und allenfalls anzupassen. Es betrifft dies u. a. die Spanne zwischen dem Lohnminimum, bzw. dem Einstiegslohn von jungen Mitarbeitenden in einer Funktion, und dem in einer Funktion zu erreichenden Lohnmaximum. Im Rahmen der Prüfung ist zu beurteilen, ob als Folge einer Beschränkung der Aufstiegsspanne weitere Änderungen am Gehaltssystem umzusetzen sind, wie beispielsweise die Einführung von Rollenmodellen und von Fachkarrieren oder die Überprüfung möglicher geschlechtstypischer Funktionseinreihungen. Sollte das System in einem umfassenderen Umfang verändert werden, könnte dies auch die Funktionseinreihungen beeinflussen. Beispielsweise müssten bei einer Erweiterung oder einer Reduktion der Anzahl Gehaltsklassen die Funktionen neu zugewiesen werden, was eine Neubewertung erfordern würde.

Der Regierungsrat ist deshalb in diesem Sinne bereit, im Zusammenhang mit der Prüfung der Lohnspanne auch die Auswirkungen auf das Einreihungsgefüge einzubeziehen. Er beantragt deshalb die Annahme von Ziffer 2 in Form eines Postulates.

Zu Ziffer 3

Im Anhang 1 der Personalverordnung (PV; BSG 153.011.1) sind die in der kantonalen Verwaltung vorkommenden Funktionen aufgeführt. Für diese Funktionen wurde eine Arbeitsbewertung vorgenommen oder die Einreihungen wurden summarisch, gestützt auf die bewerteten Funktionen, festgelegt. Die Kantonsverwaltung hat sich in den letzten Jahren wesentlich verändert. Insbesondere die Verselbständigung der Kliniken hatte zur Folge, dass es kaum mehr Anstellungen aus den medizinischen, pflegerischen oder therapeutischen Bereichen gibt. Aus diesem Grund wurde die Mehrzahl der Funktionen aus diesen Bereichen aus dem Funktionskatalog des Anhangs 1 PV gestrichen. Parallel zur Einführung des Gehaltssystems vor knapp 30 Jahren hatte die damalige Gesundheits- und Fürsorgedirektion für den subventionierten Bereich ein Handbuch erarbeitet, mit dem auch für Funktionen ausserhalb der kantonalen Verwaltung die Einreihungen festgelegt wurden. Dieses «BERESUB»-Handbuch wird seit Jahren nicht mehr weiterentwickelt und ist nicht mehr gültig, da die Steuerung von Betrieben mit Leistungsauftrag oder im subventionierten Bereich nicht über die Prüfung von Stelleneinreihungen im Einzelfall erfolgt.

Eine Arbeitsbewertung erfordert vertiefte Kenntnisse über die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen und den damit verbundenen Belastungen von Stellen. Das entsprechende Wissen liegt nur für die Stellen der eigenen Organisation vor. Dazu kommt, dass Betriebe mit Leistungsauftrag und subventionierte Betriebe ihr Lohnsystem an den spezifischen Bedürfnissen

ausrichten können und nicht an kantonale Vorgaben gebunden sind. Es ist deshalb nicht möglich, dass der Kanton eine Arbeitsbewertung für Stellen durchführt, die er nicht im Detail kennt und bei denen er nicht der Arbeitgeber ist. Er beantragt dem Grossen Rat deshalb die Ablehnung von Ziffer 3 der Motion.

Verteiler

– Grosser Rat