

Haushaltsdebatte Planungserklärungen Wintersession 2024

Planungserklärung 2.8. Antrag Budget– Kantonspersonal und Lehrpersonen

Ab einem Jahreseinkommen von Fr 100'000 ist der Teuerungsausgleich nur zur Hälfte zu gewähren, ab einem Jahreseinkommen von Fr 150'000 ganz zu streichen.

Bildung Bern empfiehlt eine Ablehnung der Planungserklärung aus den folgenden Gründen:

Unklare Formulierung?

Der Antrag definiert die Grenzen für den Teuerungsausgleich für bestimmte Jahreseinkommen unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Ist dies so beabsichtigt?

Wenn ja, dürfte der bürokratische Aufwand für solche Einzelerfassungen für Teilzeitarbeitende enorm hoch sein.

Der Aufwand dürfte grosse Teile der Einsparung gegenüber einem Teuerungsausgleich für alle aufheben.

Artikel Personalgesetz - Finanzierung des Gehaltsaufstiegs

Es ist der Regierungsrat, der über die Verteilung der Mittel für die Lohnmassnahmen entscheidet.

Art. 75 PG

1 Der Regierungsrat legt jährlich den Anteil der Gehaltssumme fest, der für den generellen und individuellen Gehaltsaufstieg zur Verfügung steht.

2 Der Anteil für den individuellen Gehaltsaufstieg wird so festgelegt, dass die Ziele des Gehaltssystems erreicht werden können.

3 In ausserordentlichen Finanzlagen kann der Anteil reduziert werden. Zumindest der Gehaltsaufstieg, der sich innerhalb der im genehmigten Budget eingestellten Lohnsumme finanzieren lässt, ist jedoch zu gewähren.

4 Der Regierungsrat kann zur Aufhebung von Gehaltsrückständen zusätzlich Mittel zur Verfügung stellen.

5 Er berichtet dem Grossen Rat periodisch über die Verwendung des Gehaltssummenanteils für den individuellen Gehaltsaufstieg bzw. den generellen Gehaltsaufstieg.

Verzerrung des Lohngefüges durch die nicht lineare Gewährung des Teuerungsausgleichs

Die Kombination eines Teuerungsausgleich je nach Einkommen kombiniert mit dem degressiven Lohnsystem für das Kantonspersonal führt zu Verzerrungen und problematischen Auswirkungen. Eine «Überholung» der Gehaltsstufen innerhalb einer Lohnklasse ist die Folge, z.B.

	2024	2025
Gehaltsklasse 22 Gehaltsstufe 61	149'639.10	Plus 0.5% Teuerung 150'387.20
Gehaltsklasse 22 Gehaltsstufe 62	150'136.35	0% Teuerung 150'136.35

Über die Jahre würden diese Verzerrungen zunehmen. Ein Lohnsystem entsteht, das nicht verstanden wird und das nur mit viel Aufwand umgesetzt werden kann.

Auswirkungen auf Gemeinden und weitere Organisationen

Viele Gemeinde und Organisationen übernehmen die allgemeinen Teuerungsmassnahmen des Kantons. Auch für sie wären die Auswirkungen massiv.

Wieso die Grenzen von CHF 100'000, resp. CHF 150'000?

Die Grenze des Jahreseinkommens wirkt willkürlich. Sie ist weder begründet noch nachvollziehbar.

Die Menschen mit diesen Jahreseinkommen sind in sehr unterschiedlichen Lebenssituationen. Eine Familie mit vier Personen hat einen höheren Druck auf die Kaufkraft als eine alleinstehende Person mit gleichem Jahreseinkommen. Die Massnahme kann den finanziellen Druck verstärken.

Kein sozialer Ausgleich

Den Teuerungsausgleich entsprechend dem Jahreseinkommen zu gewähren ist zwar gut gemeint, aber trotzdem keine soziale Massnahme.

Will der Grosse Rat einen gewissen sozialen Ausgleich bewirken, muss der Hebel beim Steuersystem und nicht bei den Lohnmassnahmen angesetzt werden. Die Einkommens- und v.a. die Vermögenssteuern müssten demnach angepasst werden und für hohe Einkommen und Vermögen erhöht werden.

Planungserklärung 13. BKD – Amt für zentrale Dienste

Streichung oder Befristung von Stellen der zentralen Dienstleistungen

Bildung Bern empfiehlt eine Ablehnung der Planungserklärungen aus den folgenden Gründen (Berichterstattung Budget Seite 273):

Drei Stellen als Ersatz für die Dienstleistungen des ehemaligen Krankenversicherers

Per Ende 2023 hat der Regierungsrat den Vertrag mit der Krankenversicherung Swica aufgelöst. Seit diesem Zeitpunkt besteht für Lehrkräfte, Schulleitungen und das Kantonspersonal keine Krankentaggeldversicherung mehr.

Nach dem Wegfall der Krankentaggeldversicherung übernahm das Amt für zentrale Dienste der BKD anfangs 2024 Aufgaben, die bisher durch den Krankenversicherer Swica mit insgesamt 4 Stellen wahrgenommen wurden. Es handelt sich um Aufgaben wie die Koordination und Betreuung von Lehrpersonen und Schulleitungen, bei denen das Wiedereingliederungspotenzial nicht vorhanden ist.

Dem Amt für Zentrale Dienste wurden drei befristete Stellen für diese Aufgaben bewilligt. Da es sich um Aufgaben handelt, welche in den nächsten Jahren dauerhaft bestehen bleiben, beantragt der Regierungsrat dem Grossen Rat die drei heute befristeten Stellen in unbefristete Stellen umzuwandeln.

Werden diese Stellen nach der Befristung nicht weitergeführt, könnten wichtige Aufgaben der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nicht mehr wahrgenommen werden. Die schwer erkrankten bzw. verunfallten Personen hätten keine Ansprechpersonen mehr. Die Invalidenversicherung hätte keine Melde- und Ansprechstelle mehr bei der BKD für Personen, die in einem anderen Berufsfeld integriert werden sollten.

Die Befristung auf zwei Jahre macht keinen Sinn, da die Aufgaben nach zwei Jahren nicht werden geändert haben.

1.3 Stellen für IT-Dienstleistungen des BBZ Lyss

Die Schaffung der Stellen erfolgt saldoneutral, da die entsprechenden Aufwendungen beim Berufsbildungszentrum reduziert wurden.

Eine Erhöhung des Soll-Bestandes ist also keine Erhöhung der Stellen oder der Kosten, sondern einzig die Anpassung der Zuordnung des Personalbestandes.

Für Auskünfte:

Anna-Katharina Zenger

Leiterin Gewerkschaft

annakatharina.zenger@bildungbern.ch

27. November 2024