



Personalverordnung (PV) (Änderung)

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|--------|--|----|
| 1. | Zusammenfassung | 1 |
| 2. | Degressiver Gehaltsaufstieg | 1 |
| 2.1 | Ausgangslage | 1 |
| 2.1.1 | Gesetzgeberische Ziele des Gehaltssystems | 1 |
| 2.1.2 | Lohnrückstände gegenüber anderen öffentlichen Verwaltungen | 2 |
| 2.1.3 | Angleichung der Lohnentwicklung an den Arbeitsmarkt..... | 3 |
| 2.2 | Grundzüge des degressiven Gehaltsaufstieges | 4 |
| 2.2.1 | Anpassung der Gehaltsstufenwerte | 4 |
| 2.2.2 | Folgen der Anpassung der Gehaltsstufenwerte auf weitere Artikel der Personalverordnung | 6 |
| 2.3 | Überführung in das neue Gehaltssystem..... | 7 |
| 2.4 | Dellenschliessung nicht Teil der PV-Revision 2017 | 10 |
| 3. | Weitere Bestandteile der PV-Revision per 2017 | 10 |
| 4. | Grundzüge der PV-Revision per 2017 | 11 |
| 5. | Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln..... | 12 |
| 5.1 | Artikel 33 – Wert der Gehaltsstufen..... | 12 |
| 5.2 | Artikel 38 – Zuständigkeit (bei der Festlegung des Anfangsgehalts)..... | 12 |
| 5.3 | Artikel 39 – Anfangsgehalt..... | 12 |
| 5.4 | Artikel 40a – Anfangsgehalt..... | 12 |
| 5.5 | Artikel 44 – Individueller Gehaltsaufstieg (Leistungsbewertung und Gehaltsstufen) ... | 13 |
| 5.6 | Artikel 49 – Gehaltsaufstieg Reinigungspersonal | 13 |
| 5.7 | Artikel 60c – Reduktion des Beschäftigungsgrades nach der Geburt oder Adoption... | 13 |
| 5.8 | Artikel 138 – Änderung des Beschäftigungsgrads | 15 |
| 5.9 | Artikel 163 – Schema der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung..... | 15 |
| 5.10 | Artikel 164 – Ergebnisse des Mitarbeitergesprächs | 15 |
| 5.11 | Artikel 165 – Vorgehen bei Differenzen | 16 |
| 5.12 | Artikel 200 – Vorbehalt betreffend Ausübung eines öffentlichen Amtes | 16 |
| 5.13 | Artikel 204 – Melde- und Bewilligungspflicht für Vortrags- und Unterrichtstätigkeit | 17 |
| 5.14 | Anhang 1..... | 17 |
| 5.15 | Anhang 2 und 4..... | 17 |
| 5.16 | Änderungen anderer Erlasse..... | 18 |
| 5.16.1 | Aufhebung der Einstiegsstufenverordnung (ESV, BSG 153.011.3)..... | 18 |
| 5.16.2 | Weitere Erlasse | 18 |
| 5.17 | Übergangsbestimmungen (Überführung in das neue Gehaltssystem) | 18 |
| 5.18 | Gestaffeltes Inkrafttreten der Normen zum degressiven Gehaltsaufstieg | 19 |
| 6. | Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik | 19 |
| 7. | Auswirkungen auf Finanzen, Organisation, Personal, IT und Raum | 19 |
| 8. | Auswirkungen auf die Gemeinden | 20 |
| 9. | Antrag..... | 20 |

Vortrag der Finanzdirektion an den Regierungsrat zur Änderung der Personalverordnung (PV-Revision 2017)

1. Zusammenfassung

Im Zentrum der vorliegenden Änderung der Personalverordnung (PV-Revision 2017) steht die Einführung eines **degressiven Gehaltsaufstiegs**. Ziel des degressiven Gehaltsaufstiegs ist es, dass in den ersten Berufsjahren der Gehaltsaufstieg steiler und später im Laufe der Karriere flacher ausfällt. Nicht zuletzt bei den jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bietet der anfänglich beschleunigte Gehaltsaufstieg eine attraktivere berufliche Perspektive beim Kanton Bern. Solche Lohnentwicklungen sind auf dem Arbeitsmarkt üblich. Zudem verläuft bereits heute bei den Lehrkräften der Gehaltsaufstieg degressiv.

Im Weiteren beinhaltet die PV-Revision 2017 die Einführung des **Anspruches auf Reduktion des Beschäftigungsgrades nach der Geburt oder Adoption eines Kindes**, die **Meldepflicht von öffentlichen Ämtern** sowie **Anpassungen bei der Verhaltens- und Leistungsbeurteilung**, die sich insbesondere aus den Arbeiten zum neuen Mitarbeiterbeurteilungsbogen (MAG-Bogen) ergeben haben. Neben den zentralen Revisionsanliegen fliessen zusätzliche Änderungen in die PV-Revision 2017 ein, die sich in erster Linie aus der praktischen Personalarbeit ergeben.

2. Degressiver Gehaltsaufstieg

2.1 Ausgangslage

Nachfolgend wird zuerst auf die Ziele des bestehenden Gehaltssystems Bezug genommen (Ziffer 2.1.1). Anschliessend wird der Handlungsbedarf im Vergleich zur Arbeitsmarktsituation gegenüber anderen öffentlichen Arbeitgebern aufgezeigt (Ziffer 2.1.2). Zuletzt werden die beabsichtigten Massnahmen zur Angleichung der Lohnentwicklung (Ziffer 2.1.3) sowie die Ausgestaltung des degressiven Gehaltsaufstiegs (alles unter Ziffer 2.2) aufgezeigt.

2.1.1 Gesetzgeberische Ziele des Gehaltssystems

Zeitgleich mit der Revision des Gesetzes über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG) trat am 1. August 2014 der neue Art. 75 Abs. 2 Personalgesetz (PG) in Kraft, der Folgendes festhält: *„Der Anteil für den individuellen Gehaltsaufstieg wird so festgelegt, dass die Ziele des Gehaltssystems erreicht werden können“*. Diese Bestimmung soll ermöglichen, dass die Honorierung der Leistung entsprechend dem Lohnsystem erfolgt und bei entsprechenden Leistungen im Verlauf der Berufslaufbahn das Maximum der Gehaltsklasse erreicht werden kann. Im Weiteren soll der Gehaltsaufstieg an die Lohnentwicklung auf dem Arbeitsmarkt angeglichen werden. Diese Angleichung wird durch einen degressiv ausgestalteten Gehaltsaufstieg erreicht, so dass auch beim Kantonspersonal der Gehaltsaufstieg am Anfang einer Berufslaufbahn in grösseren Schritten erfolgt als gegen Ende. Ziel ist es, dass in den ersten 10 bis 15 Jahren ein Lohnanstieg von rund 30 Prozent realisiert werden kann. Diese Ziele hat der Regierungsrat am 24. Februar 2016 beschlossen (RRB Nr. 195/2016). Ein entsprechender degressiver Aufstieg wird für die Lehrkräfte seit dem Inkrafttreten der LAG-/PG-Revision im August 2014 bereits umgesetzt. Mit vorliegender Revision der Personalverordnung erfolgt die entsprechende Umsetzung beim Kantonspersonal durch eine Anpassung des Gehaltssystems. Die bisher geltenden 80 Stufen à 0.75 Prozent des Grundgehalts sollen durch 20 Stufen von 1.0 Prozent, 40 Stufen von 0.75 Prozent und 20 Stufen von 0.5 Prozent des Grundgehalts abgelöst werden.

Dellen-Problem

Im Rahmen der LAG-/PG-Revision wurde zudem Art. 75 Abs. 4 PG eingefügt: „Der Regierungsrat kann zur Aufhebung von Gehaltsrückständen zusätzlich Mittel zur Verfügung stellen“. Parallel zur Änderung des Gehaltssystems sollen damit auch bestehende Lohnprobleme angegangen werden („Dellen-Problem“). Davon sind Mitarbeitende betroffen, deren Gehaltsentwicklung in den letzten Jahren wesentlich geringer ausfiel als auf dem Arbeitsmarkt. **Die Korrekturmassnahmen zur Schliessung der Delle werden nicht im Rahmen der Verordnungsrevision behandelt, sondern erfolgen mit dem jährlichen Regierungsratsbeschluss zum Gehaltsaufstieg.** Gezielte Korrekturmassnahmen sollen schrittweise zu einer Angleichung der Löhne an den Arbeitsmarkt führen. Diese Korrekturmassnahmen und der degressive Gehaltsaufstieg tragen gemeinsam zur Lösung des Dellen-Problems bei.

2.1.2 Lohnrückstände gegenüber anderen öffentlichen Verwaltungen

Lohnvergleiche mit anderen öffentlichen Verwaltungen zeigen, dass für eine Mehrheit der Funktionen die Einstiegsgehälter und die Gehälter von älteren Mitarbeitenden konkurrenzfähig sind, die Gehälter der Mitarbeitenden mit einigen Jahren Berufserfahrung jedoch teilweise markante Rückstände aufweisen. Diese Tatsache liegt sowohl im beschränkten individuellen Gehaltsaufstieg der letzten Jahre als auch im Lohnsystem begründet. Bei der Mehrheit der Arbeitgeber verläuft die Gehaltsentwicklung in den ersten Berufsjahren in grösseren Schritten, während der Gehaltsaufstieg bei älteren, seit mehreren Jahren in der gleichen Funktion tätigen Mitarbeitenden flacher wird. Im Marktdurchschnitt liegt der Lohn nach 10 bis 15 Berufsjahren um rund 30 Prozent über dem Einstiegslohn. Demgegenüber ist die Lohnentwicklung beim Kanton Bern, als Folge der für den gesamten Gehaltsaufstieg gleichen Stufenwerte (80 Gehaltsstufen à 0.75 Prozent des Grundgehalts), linear. Zusammen mit den während Jahren geltenden finanziellen Einschränkungen beim Gehaltsaufstieg verlief der Lohnanstieg der Mitarbeitenden deutlich flacher als bei anderen Arbeitgebern und beträgt für die gleiche Zeitspanne rund 15 bis 20 Prozent des Grundgehalts, was zu den Lohnrückständen für Mitarbeitende mit einigen Jahren Berufserfahrung führte.

In der nachfolgenden *Abbildung 1* werden für verschiedene Funktionen die mittleren Marktkurven von Kantonen und Städten dargestellt. Der maximal mögliche Lohnaufstieg ist je nach Funktion verschieden und bewegt sich in einer Spanne von 40 bis 60 Prozent vom Anfangsgehalt. Ebenfalls eingezeichnet ist die Bandbreite gemäss Anhang 2 zur kantonalen Personalverordnung (grün gestrichelt); rund 80 Prozent der Mitarbeitenden sind innerhalb dieser Bandbreite eingestuft.

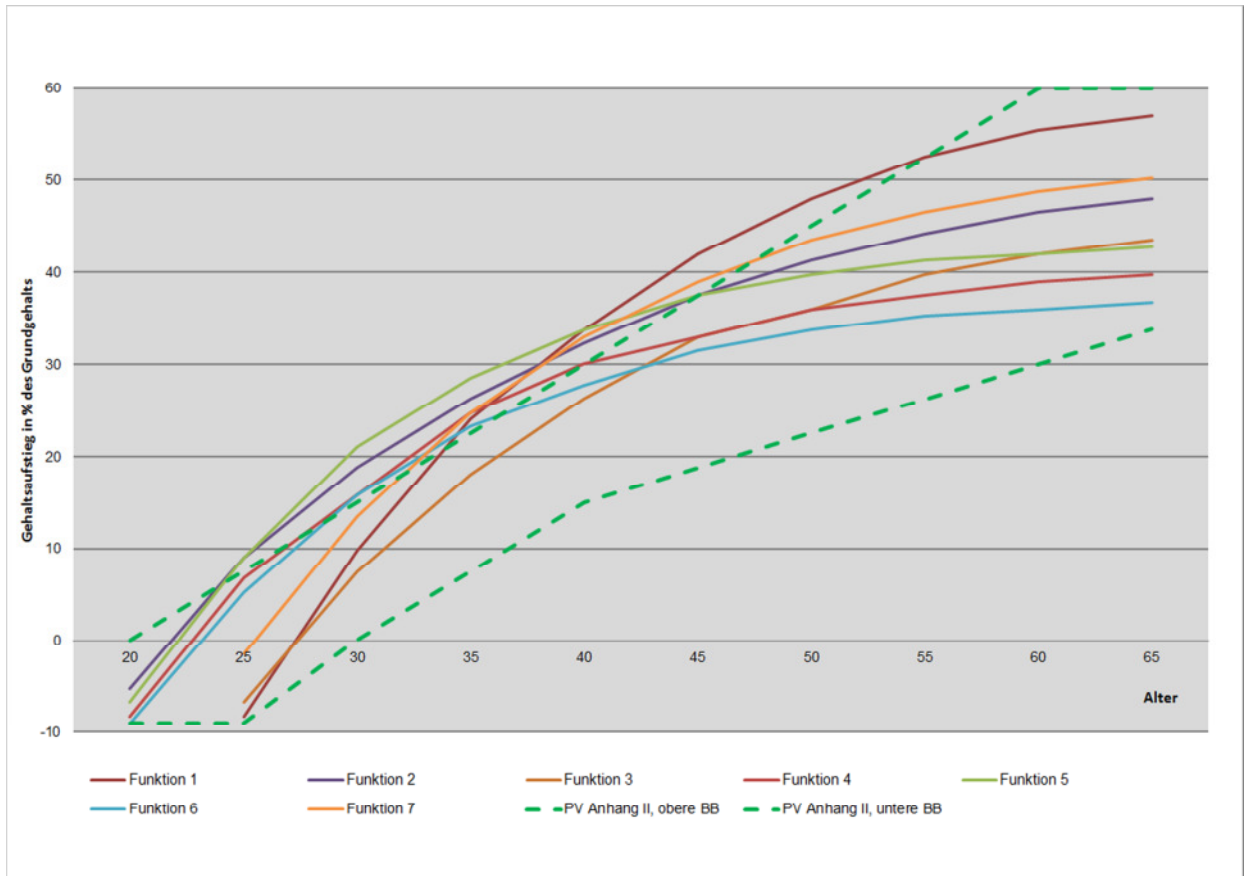


Abbildung 1: Marktkurven verschiedener Funktionen und Bandbreite gemäss PV, Anhang 2

2.1.3 Angleichung der Lohnentwicklung an den Arbeitsmarkt

Um die Lohnentwicklung des Kantonspersonals dem Lohnaufstieg bei anderen Arbeitgebern anzugleichen, ist die bisherige Bandbreite anzupassen (vgl. Vorgehen in Ziffer 2.2 nachfolgend). In *Abbildung 2* wird ein neues, degressiv verlaufendes Lohnband aufgezeigt (schwarze Linien), welches die Lohnentwicklung auf dem Arbeitsmarkt besser abbildet als die bisherige Bandbreite (grün gestrichelt).

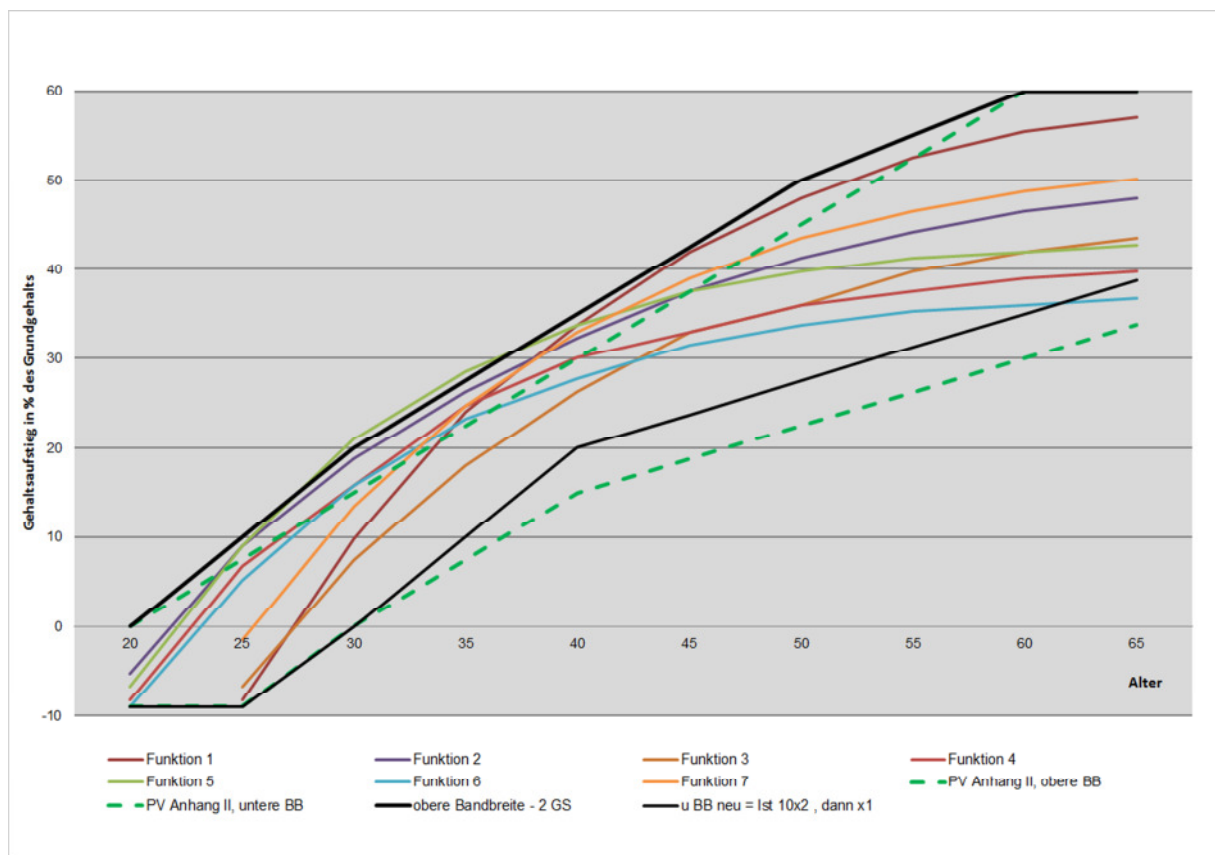


Abbildung 2: Vergleich Marktkurven, bisherige Bandbreite PV, Anhang 2 und neue Bandbreite

Zusammenhang mit Dellen-Problem

Von einem degressiven Aufstieg werden primär junge Mitarbeitende unter der Gehaltsstufe 20 profitieren. Damit Mitarbeitende in höheren Gehaltsstufen, deren Löhne im Vergleich zum Arbeitsmarkt zu tief sind, konkurrenzfähige Löhne erreichen können, sind weitere Korrekturmassnahmen erforderlich. Können Korrekturmassnahmen für Mitarbeitende im Dellenbereich noch während zwei Jahren wie bei den Gehaltsaufstiegen 2015 und 2016 weitergeführt und ein jährlicher individueller Lohnaufstieg im Umfang von 1.5 Prozent gewährt werden, wird dies dazu führen, dass danach bei den meisten Funktionen ein konkurrenzfähiger Lohn ausgerichtet wird. Die Korrekturmassnahmen beseitigen bereits bestehende Rückstände auf die Marktlöhne, während der degressive Gehaltsaufstieg Rückstände gar nicht erst entstehen lassen soll (vgl. Ziffer 2.4, Dellenschliessung; zur Überführung des Gehaltssystems vgl. nachfolgend Ziffer 2.3).

2.2 Grundzüge des degressiven Gehaltsaufstieges

2.2.1 Anpassung der Gehaltsstufenwerte

Im Personalgesetz sind für jede Gehaltsklasse das Grundgehalt und das maximale Gehalt festgelegt (160 Prozent des Grundgehalts). Der Wert einer Gehaltsstufe ist auf Verordnungsstufe geregelt. Das heutige, lineare System mit 80 Gehaltsstufen à 0.75 Prozent des Grundgehaltessoll mit unterschiedlichen Gehaltsstufenwerten degressiv ausgestaltet werden, wie dies Lohnsysteme anderer Kantone teilweise vorsehen. Mit folgenden Gehaltsstufenwerten kann ein mit dem Arbeitsmarkt vergleichbarer Gehaltsaufstieg realisiert werden:

| Anzahl und Wert einer Gehaltsstufe | Aufstiegsbereich | Anteil Mitarbeitende ¹ (ohne Kliniken) |
|------------------------------------|------------------|--|
| 20 GS à 1.0 Prozent | bis 20. GS | 26% |
| 40 GS à 0.75 Prozent | 21. bis 60. GS | 57% |
| 20 GS à 0.5 Prozent | 61. bis 80. GS | 11% |

In der angepassten Gehaltstabelle entspricht die gleiche Gehaltsstufe einem höheren Gehalt als bisher. Für die Gehaltsklasse 15, Gehaltsstufe 40, würde dies beispielsweise Folgendes bedeuten:

| | | |
|------------------|------------|------------------------------|
| Ist | CHF 89'170 | 130 Prozent des Grundgehalts |
| Neu | CHF 93'628 | 135 Prozent des Grundgehalts |
| Differenz | CHF 4'458 | + 5 Prozent des Grundgehalts |

Dem Grundgehalt vorangestellt sind sechs Einstiegsstufen à 1.5 Prozent des Grundgehalts (2% der Mitarbeitenden sind unterhalb des Grundgehalts eingestuft). In den Einstiegsstufen verläuft damit der Aufstieg noch steiler als ab dem Grundgehalt. Mit einer derartigen Gehaltstabelle kann ein Aufstieg realisiert werden, wie er in *Abbildung 3* nachfolgend eingezeichnet ist. Die zwei gestrichelten Linien entsprechen dem durchschnittlichen Aufstieg, wenn für den individuellen Gehaltsaufstieg 1.5 Prozent der Lohnsumme zur Verfügung stehen. Damit können im Durchschnitt 2.5 Gehaltsstufen gewährt werden. Dies gilt für Mitarbeitende, die i.d.R. mit A und verschiedentlich auch mit A+ beurteilt werden. Bei Mitarbeitenden, die dauernd bessere Leistungen erbringen, verläuft der Aufstieg wie bisher steiler, für Mitarbeitende mit unterdurchschnittlichen Leistungen flacher. Die beiden Beispiele in *Abbildung 3* zeigen den Gehaltsaufstieg von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern, die nach Inkrafttreten der vorliegenden PV-Revision ohne Berufserfahrung eine Stelle beim Kanton Bern antreten. Mit guten bis sehr guten Leistungen ist ein Überschreiten der oberen Bandbreite im Verlauf der Anstellungszeit möglich.

¹ Stand Jan. 2016; Anteile ohne Mitarbeitende in Einstiegsstufen bzw. im Maximum

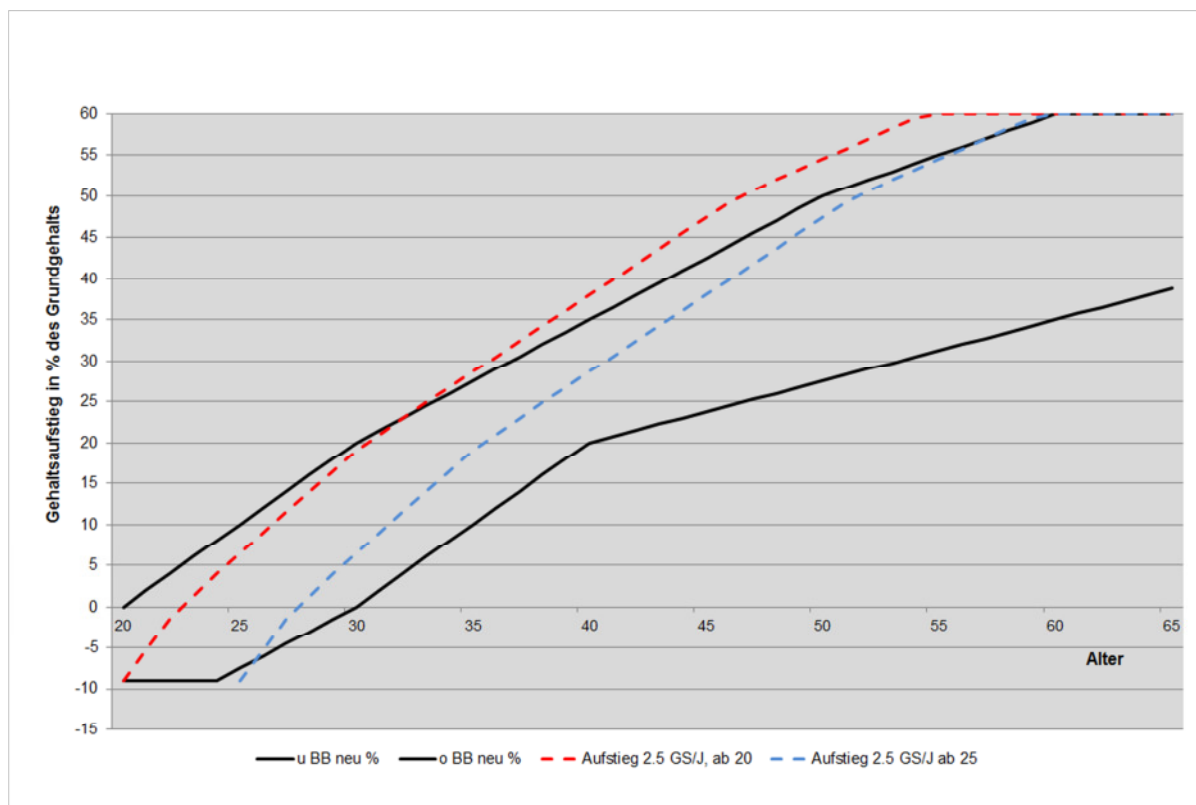


Abbildung 3: Durchschnittlicher Gehaltsaufstieg von 2.5 Stufen pro Jahr bei Mitteln von 1.5% der Lohnsumme

2.2.2 Folgen der Anpassung der Gehaltsstufenwerte auf weitere Artikel der Personalverordnung

Obschon die Gehaltsstufen künftig je nach Position im Gehaltsaufstieg unterschiedliche Werte aufweisen, **sind Anpassungen von weiteren Artikeln mit einem Bezug zu den Gehaltsstufen grundsätzlich nicht nötig**. In folgenden Artikeln spielen die Gehaltsstufen eine Rolle:

- Art. 36 Abs. 2 PV: Unbefristete Stellvertretungen können, bei einer Klassendifferenz zwischen Stellvertretung und vorgesetzter Stelle von lediglich einer Gehaltsklasse, mit bis zu sechs Gehaltsstufen abgegolten werden. Dies entspricht einem Wert von 4.5 Prozent des Grundgehalts. Künftig wird der Wert für Mitarbeitende bis Gehaltsstufe 20 grösser, ab Gehaltsstufe 60 geringer sein. Die Regelung von Art. 36 Abs. 2 PV betrifft jedoch nur die wenigen Mitarbeitenden, welche eine mit Stufen honorierte Stellvertretung übernehmen. Die Gewährung einer unterschiedlichen Anzahl Gehaltsstufen für die Stellvertretungsaufgabe je nach Einstufung ist deshalb nicht angezeigt.
- Art. 40 Abs. 3 PV: Bei der Bestimmung der Gehaltsstufen für neu anzustellendes Personal können direkt dienliche Praxisjahre - im Rahmen der in den Anhängen 2 und 4 festgelegten Bandbreiten - mit bis zu vier Gehaltsstufen angerechnet werden (Abs. 3). Wie das bereits heute der Fall ist, müssen bei der Bestimmung des Anfangsgehalts die Einstufungen bestehender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt werden. Dies gilt in den nächsten Jahren umso mehr, als dass die Einstufungen mit dem Wechsel des Gehaltssystems vorerst tiefer sein werden als bisher (vgl. die Ausführungen zum Wechsel in das neue System, Ziff. 2.3). Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass bereits nach der Überführung die grosse Mehrheit des Personals innerhalb der neuen Bandbreite eingestuft und damit die Angleichung an bereits angestellte Mitarbeitende problemlos möglich sein wird.

- Art. 40 Abs. 4 PV: Bei einer Anstellung können ausserberufliche Tätigkeiten und Betreuungsarbeit mit bis zu 15 Gehaltsstufen berücksichtigt werden. Trotz den im obersten Bereich des Gehaltsaufstiegs kleineren Stufen wird dies, auf Grund der grösseren Stufen im unteren Bereich, nicht zu tieferen Anfangslöhnen führen.
- Art. 49 Abs. 2 PV: Nach dieser Regelung kann Reinigungspersonal im Rahmen des Gehaltsaufstiegs maximal drei Gehaltsstufen angerechnet werden. Damit wird auch das Reinigungspersonal von einem gewollten degressiven Gehaltsaufstieg profitieren.
- Art. 50 PV: Gemäss diesem Artikel kann der Abschluss einer qualifizierten Zusatzausbildung mit der Anrechnung von Gehaltsstufen honoriert werden, sofern die Ausbildung für die Ausübung der Funktion direkt umgesetzt werden kann. Art. 50 enthält keine Angaben zur Anzahl der anrechenbaren Stufen, weshalb keine Anpassung nötig ist.
- Als Folge der neuen Stufenwerte sind bei den Anhängen 2 und 4 der Personalverordnung gewisse Anpassungen erforderlich. Die in den Anhängen 2 (Bandbreite Kantonspersonal) und 4 (spezielle Bandbreite für das Reinigungspersonal) dargestellten Bandbreiten werden grundsätzlich unverändert übernommen. Lediglich bei den Einstiegsstufen sind auf Grund der neuen Stufenwerte von 1.5 Prozent gewisse Anpassungen erforderlich. Beim Reinigungspersonal liegt das Maximum des Gehaltsaufstiegs bei der Gehaltsstufe 40, was bisher 130 Prozent des Grundgehalts entsprach. Durch die Erhöhung der Stufenwerte würde der maximale Gehaltsaufstieg bei Stufe 40 auf 135 Prozent des Grundgehalts erweitert. Da die bisherigen Maxima generell nicht erhöht werden sollen und eine Erhöhung aufgrund der Konkurrenzsituation nicht angezeigt ist, wird der Aufstieg für das Reinigungspersonal künftig bei der Gehaltsstufe 34 limitiert (130.5 Prozent des Grundgehalts).
- Aufgrund der geplanten Anpassungen kann die Einstiegsstufenverordnung aufgehoben und können die weiterhin geltenden Bestimmungen als neuer Artikel 40a in die PV integriert werden. Der neue Artikel gilt für die gleichen Fälle wie bisher (ohne Berufslehre/Anlehre, Berufslehre, höhere Fachschule und Hochschule), wobei die neuen Stufenwerte übernommen werden (neu 6 Einstiegsstufen à 1.5 Prozent). Weitere Ausführungen zur Aufhebung der Einstiegsstufenverordnung sind unter Ziff. 5.16.1 dargestellt.
- Art. 44 PV: Individueller Gehaltsaufstieg (vgl. insbesondere die Ausführungen unter Ziff. 5.4).

2.3 Überführung in das neue Gehaltssystem

Mit dem geplanten, degressiven Gehaltsaufstieg werden nicht nur die Gehaltsstufen 1 bis 20 (von 0.75 auf 1.0 Prozent) aufgewertet, sondern als Folge davon auch die höheren Stufen; z.B. entspricht die Gehaltsstufe 40 nicht mehr wie bisher 130 Prozent des Grundgehalts, sondern 135 Prozent. Dieser sogenannte „Niveaueffekt“ wird mit der folgenden Tabelle illustriert:

| Erreichte Gehaltsstufe | Aufstieg in % des Grundgehalts | | Erhöhung (Niveaueffekt) |
|------------------------|---------------------------------|--|-------------------------|
| | Heutiges System (80 x 0.75%) | degressives System (20 x 1%, 40 x 0.75%, 20 x 0.5%) | |
| Grundgehalt | 100.0% | 100.0% | 0.0% |
| 10. GS | 107.5% | 110.0% | 2.5% |
| 20. GS | 115.0% | 120.0% | 5.0% |
| 30. GS | 122.5% | 127.5% | 5.0% |
| 40. GS | 130.0% | 135.0% | 5.0% |
| 50. GS | 137.5% | 142.5% | 5.0% |
| 60. GS | 145.0% | 150.0% | 5.0% |
| 70. GS | 152.5% | 155.0% | 2.5% |
| 80. GS | 160.0% | 160.0% | 0.0% |

Würden alle Mitarbeitenden unter Beibehaltung der bisherigen Einstufung in die neue Gehaltstabelle überführt, d.h. etwa von der heutigen Gehaltsstufe 60 in die neue Gehaltsstufe 60 (sog. „**Stufenüberführung**“), würde dies zum oben dargestellten Niveaueffekt führen und hätte sehr hohe Kosten zur Folge, welche nicht finanziert werden können. Aus diesem Grund wird der Wechsel in das neue System prinzipiell mittels einer sog. „**Frankenüberführung**“ vollzogen (Ausnahme vgl. unten). Dabei werden die Löhne der Mitarbeitenden auf die frankenmässig gleichen oder nächsthöhere Stufe der neuen Gehaltstabelle überführt, was bei praktisch allen Mitarbeitenden zu einer Reduktion der Gehaltsstufen, gleichzeitig aber zu einer geringen Lohnerhöhung führt.

Beispiel: Eine Mitarbeiterin in der Gehaltsklasse 17, Gehaltsstufe 40 verdient ein Jahresbruttogehalt von CHF 97'717.75. In der neuen, degressiv ausgestalteten Gehaltstabelle wird sie in die Stufe 34 eingestuft, was einem Gehalt von CHF 98'093.35 entspricht. Mit der Frankenüberführung wird ihr Gehalt somit um CHF 375.60 erhöht, die Einstufung jedoch um 6 Stufen reduziert.

Während Mitarbeitende in tieferen Gehaltsstufen vom degressiven Gehaltsaufstieg künftig profitieren können, wirkt sich dieser infolge einer Frankenüberführung für ältere Mitarbeitende nachteilig aus. Betroffen sind v.a. Mitarbeitende, die direkt in den abgeflachteren Aufstieg überführt werden oder bald in diesen kommen. Wird die Gehaltsentwicklung in den nächsten zehn Jahren mit den heutigen und den künftigen Gehaltsstufen berechnet, zeigt sich, wie sich der degressive Gehaltsaufstieg in Kombination mit einer Frankenüberführung auf das kumulierte Gehalt der nächsten zehn Jahre auswirkt (es wird davon ausgegangen, dass jährlich 2.5 Gehaltsstufen gewährt werden können). Die Systemänderung hat für Mitarbeitende bis zur Gehaltsstufe 52 eine positive Auswirkung auf das kumulierte Gehalt der nächsten 10 Jahre. Demgegenüber würden Mitarbeitende ab der Gehaltsstufe 53 eine leichte Einbusse erfahren (vgl. Abbildung 4).

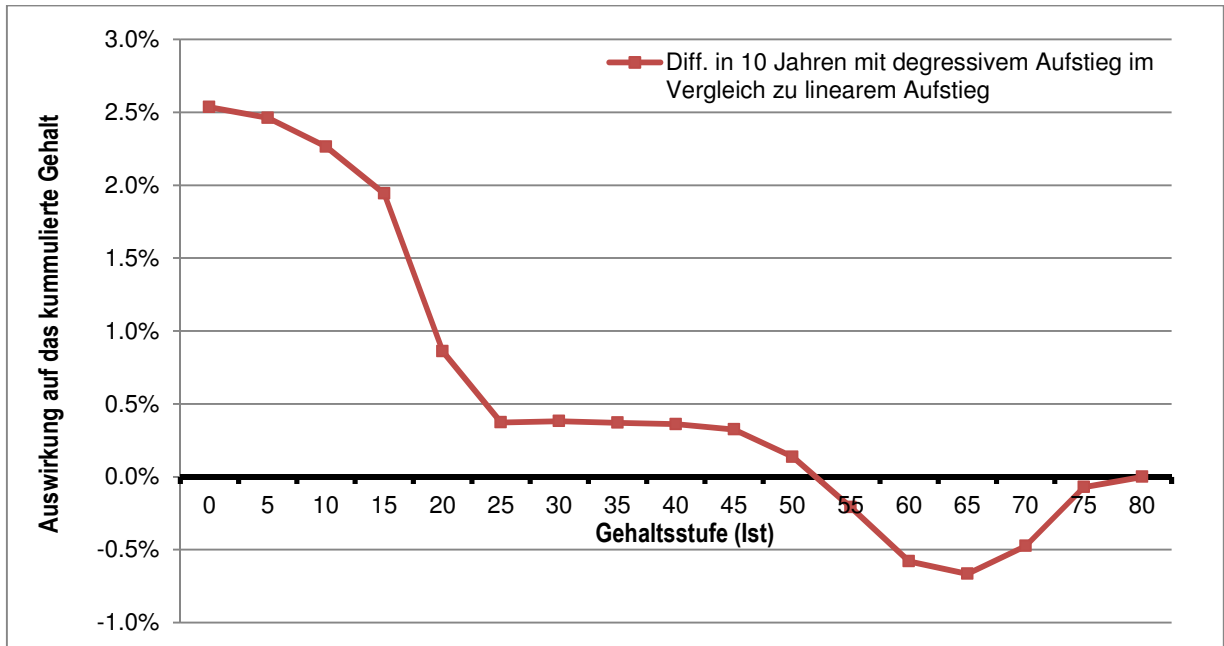


Abbildung 4: Auswirkung des degressiven Gehaltsaufstiegs und der Frankenüberführung auf das kumulierte Gehalt in 10 Jahren

Dieser Einbuße bei der künftigen Lohnentwicklung können verschiedene Aspekte gegenüber gestellt werden:

- Mitarbeitende in den neuen Stufen 60 bis 80 (welche 150 bis 160 Prozent des Grundgehalts entsprechen) sind meist nicht von Lohnrückständen betroffen.
- Bei der Umstellung auf neue Gehaltssysteme kann bei anderen Arbeitgebern festgestellt werden, dass oft versucht wird, Lohn einbußen beim *aktuellen* Lohn zu vermeiden. Einbußen bei der künftigen Entwicklung wird hingegen nicht Rechnung getragen, da kein Rechtsanspruch auf eine mögliche Lohnentwicklung besteht.

Gleichzeitig kann festgestellt werden, dass jener Personenkreis, welcher nun eine leicht schlechtere Lohnentwicklung erfahren würde, in etwa der gleiche Personenkreis ist, der seit der Revision des Gesetzes über die kantonalen Pensionskassen (PKG, BSG 153.41) von höheren PK-Abzügen betroffen ist. Zudem dürfte es sich um viele Mitarbeitende handeln, die in der Vergangenheit aufgrund fehlender Mittel einen langsamen Gehaltsaufstieg erfahren haben und sich nun aufgrund der Systemumstellung erneut als benachteiligt betrachten würden. Deshalb wird für Mitarbeitende, für welche in der obenstehenden Betrachtung eine negative Lohnentwicklung resultiert, eine Übergangslösung verankert. Ihnen werden nach der Frankenüberführung wie folgt zusätzliche Gehaltsstufen angerechnet:

| Heutige Einstufung | Überführung |
|--------------------|---|
| bis GS 52 | Frankenüberführung |
| ab GS 53 bis GS 57 | Frankenüberführung + 1 GS (Übergangslösung) |
| ab GS 58 bis GS 63 | Frankenüberführung + 2 GS (Übergangslösung) |
| ab GS 64 bis GS 70 | Frankenüberführung + 3 GS (Übergangslösung) |
| ab GS 71 bis GS 74 | Frankenüberführung + 2 GS (Übergangslösung) |
| ab GS 75 bis GS 78 | Frankenüberführung + 1 GS (Übergangslösung) |
| ab GS 79 bis GS 80 | Frankenüberführung |

Mit dieser Übergangslösung wird eine negative Lohnentwicklung vermieden. Dem Anhang dieses Vortrags kann entnommen werden, wie die Überführung von der heutigen in die neue Gehaltstabelle erfolgen wird.

Durch die Frankenüberführung entstehen Zusatzkosten von rund 0.3 Prozent der Lohnsumme. Zusätzlich entstehen Kosten von 0.31 Prozent für die Übergangslösung. Die Überführung in die neue Gehaltsklassentabelle mit degressiven Gehaltsstufen wird per 1. Juli 2017 vorgenommen.

2.4 Dellenschliessung nicht Teil der PV-Revision 2017

Alleine mit dem Gehaltsaufstieg werden viele der heute tief eingestufteten Mitarbeitenden die Lohnrückstände gegenüber dem Marktniveau nicht aufholen können. Zusätzlich zur Umgestaltung des Gehaltssystems zu einem degressiven Gehaltsaufstieg ist deshalb das **Problem der bestehenden Rückstände zum Arbeitsmarkt** zu behandeln. Konkret sollen nebst der Gewährung des ordentlichen Gehaltsaufstiegs die Löhne der Mitarbeitenden in eine der individuellen Erfahrung und Leistung entsprechende Position der neuen Bandbreite angehoben werden. Betroffen sind insbesondere Mitarbeitende im Altersbereich zwischen 25 bis 50 Jahren, die teilweise markante Lohnrückstände zum Markt aufweisen. Bezogen auf die Einstufung sind es in erster Linie Mitarbeitende mit Einstufungen unterhalb der bisherigen Gehaltsstufe 50 bzw. mit einem Lohn von weniger als 140 Prozent des Grundgehalts. Daraus kann gefolgert werden, dass Korrekturmassnahmen v.a. bei Mitarbeitenden mit einigen Jahren Berufserfahrung im Alter zwischen 25 und 50 Jahren sowie bei älteren Mitarbeitenden mit Einstufungen unterhalb der 50. Gehaltsstufe vorgenommen werden sollten.

Die **Mittel für die Dellenschliessung sind jährlich mit dem Regierungsratsbeschluss zum Gehaltsaufstieg** zur Verfügung zu stellen. Eine Regelung in der Personalverordnung ist nicht vorgesehen. Vorerst sollen in den nächsten Jahren falls möglich weiterhin 0.3 Prozent der Lohnsumme für Lohnkorrekturen eingesetzt werden, wie es bei den Gehaltsaufstiegen 2015 und 2016 möglich war. Die Situation ist periodisch mit Lohnvergleichen zu überprüfen.

3. Weitere Bestandteile der PV-Revision per 2017

Neu soll ein **Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrades nach der Geburt oder Adoption eines Kindes** eingeführt werden. Als Massnahme zum weiteren Ausbau der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit wurde dieser Punkt bereits als Prüfauftrag in der Personalstrategie 2016 – 2019 des Kantons Bern verankert.

Gemäss Art. 72 Abs. 2 PG stützt sich der **individuelle Gehaltsaufstieg** auf die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Demgegenüber spricht die PV bei der **Beurteilungsstufe A** stets von der Erfüllung der Zielvorgaben *oder* Leistungserwartungen. Dies wird den Vorgaben des Gesetzgebers nicht vollends gerecht, zumal alle Elemente betreffend der Leistung *und* des Verhaltens im Sinne einer Gesamtschau in die Beurteilung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters einfließen sollen. Die Beurteilungsstufe A, **als eigentliche Zielvorgabe** für die individuelle Leistungserfüllung, **soll gestärkt werden**, einerseits durch eine entsprechende Anpassung der Beurteilung, andererseits durch die Möglichkeit, bei den Beurteilungsstufen A und A+ eine Gehaltsstufe mehr als bisher anzurechnen. Im Weiteren wird die bislang nicht explizit in der PV erwähnte Ablage des MAG-Bogens in den Personaldossiers geregelt.

Gestützt auf eine Anfrage der Geschäftsprüfungskommission des Grossen Rates vom 15. Oktober 2015 sollen die Bestimmungen über die **Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes**, insbesondere hinsichtlich der Melde- und Bewilligungspflichten, präzisiert werden. Dies deshalb, da bis anhin eine allgemeine Meldepflicht für die Aus-

übung eines öffentlichen Amtes gänzlich fehlte und die Sonderbestimmung zur Lehr- und Vortragstätigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ihrem Fachgebiet oft zu Abgrenzungsproblemen zu anderen Nebenbeschäftigungen führte.

4. Grundzüge der PV-Revision per 2017

Es sind zusammengefasst folgende Änderungen vorgesehen:

- Änderung der Gehaltsstufenwerte zur Einführung eines degressiven Gehaltsaufstiegs.
- Erhöhung des Werts der Einstiegsstufen und Reduktion der Anzahl Einstiegsstufen.
- Anpassung der Bandbreiten an die neuen Stufenwerte (Anhänge 2 und 4).
- Regelung der Modalitäten für den Wechsel von der bisherigen Einstufung zur neuen Einstufung mit einer Frankenüberführung.
- Zeitpunkt des Inkrafttretens der Normen zum degressiven Gehaltsaufstieg.
- Beim individuellen Gehaltsaufstieg sollen die Elemente der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung konkretisiert, die Beurteilungsstufe A gestärkt und mit mehr Gehaltsstufen hinterlegt werden. Zudem wird die Ablage des MAG-Bogens explizit geregelt.
- Einführung eines Anspruches auf Reduktion des Beschäftigungsgrades nach der Geburt oder Adoption eines Kindes.
- Präzisierung der Melde- und Bewilligungspflichten betreffend die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes.
- Anpassung der Klasseneinreihung der Funktion Strasseninspektor(in).
- Die Anhänge zur PV werden mit arabischen Ziffern nummeriert (Rechtsetzungstechnische Richtlinien, RTR, Ziff. 2.1.6). In den einzelnen Artikeln der PV ist dies jedoch nicht umfassend umgesetzt. Aus redaktionellen Gründen werden deshalb die römischen Ziffern zur Bezeichnung der Anhänge vollumfänglich durch arabische Ziffern ersetzt.

5. Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln

Anmerkung: Die Artikel 34, 35, 123, 196 und 197 enthalten Verweise auf die bisher römisch bezifferten Anhänge, welche nun arabisch beziffert werden. Da nur die Nummerierung ändert, wird auf Erläuterungen zu diesen Artikeln in der nachfolgenden Ziffer verzichtet.

5.1 Artikel 33 – Wert der Gehaltsstufen

Im heutigen Gehaltssystem setzt sich jede Gehaltsklasse aus einem Grundgehalt von 100 Prozent und einem variablen Teil von maximal 60 Prozent des Grundgehalts zusammen. Der variable Teil ist in 80 Gehaltsstufen à 0.75 Prozent des Grundgehalts unterteilt. Aufgrund dieser gleichwertigen Gehaltsstufen erfolgt der Gehaltsaufstieg linear, d.h. unabhängig von der Position im Aufstieg. Mit einer Differenzierung der Stufenwerte soll künftig der Gehaltsaufstieg am Anfang einer Berufslaufbahn steiler und in späteren Jahren flacher erfolgen. An Stelle der bisherigen 80 Stufen à 0.75 Prozent tritt ein differenzierter Aufstieg von 20 Stufen à 1.0 Prozent, 40 Stufen à 0.75 Prozent und 20 Stufen à 0.5 Prozent. Mit dieser Systemanpassung kann künftig am Anfang einer Berufslaufbahn nach wenigen Jahren ein höheres Gehalt erreicht werden als dies bisher der Fall war. Da die Gesamtzahl der Gehaltsstufen unverändert bleibt, wird hingegen die Dauer bis zum Erreichen des Gehaltsmaximums sowie dessen Höhe nicht verändert.

Dem Grundgehalt werden weiterhin Einstiegsstufen vorangestellt. Bisher sind es 12 Stufen à 0.75 Prozent, d.h. der Anfangslohn kann bis zu neun Prozent unter dem Grundgehalt festgelegt werden. Neu soll es sechs Einstiegsstufen à 1.5 Prozent des Grundgehalts geben. Das tiefste Einstiegsgehalt wird damit gleich bleiben (91 Prozent des Grundgehalts), der Gehaltsaufstiegs in den Einstiegsstufen aber steiler verlaufen (vgl. auch die Ausführungen zur Einstiegsstufenverordnung, Ziff. 5.4).

Von den Einstiegsstufen bis zum Maximum einer Gehaltsklasse ist – bezogen auf das Grundgehalt – folgender Stufenwertverlauf vorgesehen:

- Einstiegsstufen - 6 bis Grundgehalt: 1.50 Prozent
- Gehaltsstufen 1 bis 20: 1.00 Prozent
- Gehaltsstufen 21 bis 60: 0.75 Prozent
- Gehaltsstufen 61 bis 80: 0.50 Prozent

5.2 Artikel 38 – Zuständigkeit (bei der Festlegung des Anfangsgehalts)

Die Aufhebung der Einstiegsstufenverordnung hat zur Folge, dass der Verweis darauf gestrichen und durch einen solchen auf den neuen Artikel 40a ersetzt wird.

5.3 Artikel 39 – Anfangsgehalt

Absatz 3 verweist auf die Einstiegsstufenverordnung, die mit der Teilrevision aufgehoben wird (vgl. hinten). Die verbleibenden Normen werden in den neuen Artikel 40a integriert; der Verweis wird damit hinfällig.

5.4 Artikel 40a – Anfangsgehalt

Grundsätzlich entspricht das Anfangsgehalt von neu anzustellendem Personal ohne Berufserfahrung dem Grundgehalt der für die entsprechende Stelle geltenden Gehaltsklasse (Artikel 39). In Fällen, in denen das Grundgehalt über dem Marktwert vergleichbarer Stellen liegt, wird eine Einstiegsstufe als Anfangsgehalt festgelegt. Dies betrifft Stellen, die direkt nach einer beruflichen Grundbildung übernommen werden können. Artikel 40a hält die Fälle fest, in denen eine Einstiegsstufe zur Anwendung gelangt. Der Anwendungsbereich entspricht der bisherigen Regelung der Einstiegsstufenverordnung. Die Änderungen sind die Folge der Reduktion der Anzahl Einstiegsstufen von 12 auf 6 und haben bezogen auf den Lohn für die Mitar-

beitenden keine Folgen. Bei neu anzustellenden Mitarbeitenden mit Berufserfahrung wird die Anfangseinstufung - nach den Grundsätzen von Art. 40 - ab den im Artikel 40a genannten Werten bestimmt. Dies gilt neu auch für Mitarbeitende mit mehr als drei Jahren Berufserfahrung, die vom Geltungsbereich der Einstiegsstufenverordnung ausgenommen sind. Weiteres zur Aufhebung der Einstiegsstufenverordnung wird unter Ziffer 5.16.1 beschrieben.

5.5 Artikel 44 – Individueller Gehaltsaufstieg (Leistungsbewertung und Gehaltsstufen)

Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen. Abhängig ist dieser Aufstieg von der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Kernpunkte des periodischen Mitarbeitergesprächs sind neben dieser Leistungs- und Verhaltensbeurteilung die Zielvereinbarung, die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsklima sowie die berufliche Entwicklung und mögliche Perspektiven (vgl. Art. 48 PG).

Art. 163 PV führt dazu weiter aus, dass die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung insbesondere anhand der vereinbarten Ziele und der vorgegebenen Leistungs- und Qualitätsstandards (Leistungserwartungen) für die Erfüllung der in der Stellenbeschreibung festgelegten Hauptaufgaben erfolgt. Entsprechend dem Ergebnis dieser jährlichen Beurteilung können im Rahmen der verfügbaren Mittel Gehaltsstufen angerechnet werden (A bis zu drei Gehaltsstufen, A+ bis zu sechs Gehaltsstufen, A++ bis zu 10 Gehaltsstufen; die Beurteilungsstufen B und C berechtigen nicht zur Zusprechung von Gehaltsstufen).

Die Beurteilungsstufe A hat im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung eine zentrale Bedeutung. Mit dieser Beurteilung stehen die Leistungserwartungen gemäss Stellenanforderung in Einklang mit der Aufgabenwahrnehmung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter („die richtige Person am richtigen Ort“). In der heutigen Form wird Abs. 4 von Art. 44 PV jedoch nicht allen Elementen der Mitarbeiterbeurteilung vollends gerecht. So wird als Massstab für die Beurteilung lediglich die Erfüllung der Zielvorgaben *oder* der Leistungserwartungen vorausgesetzt. Dies greift jedoch insbesondere in Bezug auf den Wortlaut von Art. 48 PG und Art. 163 Abs. 1 PV zu kurz. Neu sollen deshalb zur Erreichung der Beurteilungsstufe A beide Elemente, nämlich die Zielvorgaben *und* die Leistungserwartungen, kumulativ erwähnt werden. Mit dem Zusatz *vollumfänglich* soll schliesslich weiteres Gewicht auf die Beurteilungsstufe A gelegt werden.

Als Massnahme zur Stärkung der Beurteilungsstufe A soll diese neu mit bis zu vier Gehaltsstufen honoriert werden können. Im Zuge dessen wird ebenso die Beurteilungsstufe A+ um eine Gehaltsstufe angehoben. Somit können bei dieser Bewertung neu bis zu sieben Gehaltsstufen gewährt werden. Dieser Schritt erfolgt einerseits, um bei den Maximalwerten der Beurteilungsstufe A und A+ den bisherigen Abstand von drei Gehaltsstufen beibehalten zu können, andererseits erfahren diese beiden Beurteilungsstufen damit aber auch eine höhere Flexibilität bei der Gewährung von Gehaltsstufen.

5.6 Artikel 49 – Gehaltsaufstieg Reinigungspersonal

Der Gehaltsaufstieg von Reinigungspersonal erfolgt bisher im Maximum bis zur Gehaltsstufe 40 bzw. bis auf 130 Prozent des Grundgehalts der Gehaltsklasse 2. Mit der neuen Gehaltstabelle entspricht die 40. Gehaltsstufe 135 Prozent des Grundgehalts. Da beim Reinigungspersonal das bisherige Maximum konkurrenzfähig ist und – wie für das übrige Kantonspersonal – das Maximum nicht erhöht werden soll, wird künftig der Aufstieg bis zur 34. Gehaltsstufe erfolgen, was 130.5 Prozent des Grundgehalts entspricht.

5.7 Artikel 60c – Reduktion des Beschäftigungsgrades nach der Geburt oder Adoption

Seit Juli 2013 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesverwaltung Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrades nach der Geburt oder Adoption eines Kindes um höchstens 20 Prozent, sofern der Beschäftigungsgrad durch diese Massnahme 60 Prozent nicht

unterschreitet. Viele Eltern möchten sich die Familienarbeit teilen und dabei weiterhin im Arbeitsprozess bleiben. Der Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrades nach der Geburt eines Kindes fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und trägt zu einer Positionierung als fortschrittlichen und attraktiven Arbeitgeber bei.

Art. 60a der Bundespersonalverordnung (BPV; SR 172.220.111.3) räumt den Angestellten nach der Geburt/Adoption eines Kindes einen Rechtsanspruch auf maximal 20 Prozent Reduktion des Beschäftigungsgrades ein. Die betroffenen Angestellten können somit einseitig durchsetzen, dass ihnen diese Reduktion in ihrer aktuellen Funktion gewährt wird. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60 Prozent fallen. Im gegenseitigen Einvernehmen kann auch eine weitergehende Reduktion vereinbart werden. Eine Ausnahmeregelung besteht beim Eidgenössischen Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS): Es kann aufgrund von Art. 115 Bst. e^{bis} BPV Einschränkungen für das militärische Personal erlassen, bei dem eine Reduktion des Beschäftigungsgrades aus dienstlichen Gründen nicht möglich ist. Das VBS hat jedoch bisher keinen Antrag im Sinne dieser bundesrechtlichen Bestimmung abgelehnt. Dem Eidgenössischen Personalamt (EPA) sind keine nennenswerten Schwierigkeiten in der Umsetzung der Regelung oder nachteilige Auswirkung auf den Dienstbetrieb aufgrund des Rechtsanspruchs bekannt. Im Zeitraum von Mitte 2013 bis Ende 2014 haben insgesamt 203 Mitarbeitende (14 Prozent aller Geburten) ihren Beschäftigungsgrad gestützt auf Art. 60a BPV reduziert. 65 Prozent davon waren Frauen und 35 Prozent Männer. Die Regelung wurde über alle Lohnklassen hinweg in Anspruch genommen, im oberen Kader (Lohnklassen 30 bis 38) jedoch nur in Einzelfällen. Im Jahr 2015 haben wiederum 14 Prozent der Mitarbeitenden mit Neugeborenen ihren Beschäftigungsgrad im Sinne von Art. 60a BPV gesenkt.

In der Personalstrategie 2016 – 2019 des Kantons Bern wurde verankert, dass ein solcher Anspruch für das Personal der Kantonsverwaltung Bern als Massnahme zum weiteren Ausbau der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit zu prüfen sei (Massnahme 2.3 der Personalstrategie). In der Umsetzungsplanung zur Personalstrategie wurde dieser Prüfauftrag für das Jahr 2016 terminiert. Eine Umfrage vom April 2016 bei den Deutschschweizer Kantonen sowie Freiburg und Wallis zeigt, dass in keiner dieser Verwaltungen ein Rechtsanspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrades nach der Geburt nach Vorbild des Bundes besteht. In der Praxis unterstützen die Kantonsverwaltungen im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie den Wunsch auf Reduktion des Beschäftigungsgrades nach einer Geburt, wenn es betrieblich und organisatorisch möglich ist. Zum Teil wird das Thema zudem explizit im Personalrecht (Kanton Freiburg: Art. 85 Abs. 2 des Reglements über das Staatspersonal) oder in einer Broschüre für werdende Eltern (Kanton St. Gallen) erwähnt.

Das Modell für die Kantonsverwaltung Bern basiert auf folgenden Überlegungen: Mit seinem flexiblen Arbeitszeitmodell und der Möglichkeit zur Teilzeitarbeit fördert der Kanton Bern als Arbeitgeber bereits heute die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit. Um auch in Zukunft gute Arbeitskräfte zu halten und engagierte, gut qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen, sollen familienfreundliche Anstellungsbedingungen weiter ausgebaut werden. Massnahmen, die auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinzielen und damit die Attraktivität als Arbeitgeber steigern, sind zentrale Punkte der Ende 2015 verabschiedeten Personalstrategie. Ein Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrades nach der Geburt um maximal 20 Prozent bis auf einen Mindestbeschäftigungsgrad von 60 Prozent soll künftig auch für Mitarbeitende des Kantons Bern gelten.

Ein fester Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrades kann jedoch, insbesondere bei Schlüsselpositionen, zu betrieblichen Problemen führen:

- Wenn bei Einzelfunktionen infolge des gewünschten reduzierten Pensums die Aufgabenerfüllung nicht mehr garantiert werden kann;
- wenn dadurch für andere Mitarbeitende eine dauernde und unverhältnismässige zusätzliche Belastung resultiert;
- wenn dadurch die Leistungsfähigkeit der Organisationseinheit beeinträchtigt wird.

Der Anspruch soll deshalb mit leichten Einschränkungen eingeführt werden: Eine Änderung des Beschäftigungsgrades soll dann abgelehnt werden können, wenn erhebliche organisatorische oder betriebliche Gründe dagegen sprechen. Entsprechende Gesuche sollen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten jedoch wenn immer möglich grosszügig gehandhabt und gewährt werden. Im Einverständnis mit der Anstellungsbehörde können auch Reduktionen um mehr als 20 Prozent oder solche, die den Mindestbeschäftigungsgrad von 60 Prozent unterschreiten, vereinbart werden. Dem in der Personalstrategie verankerten Anliegen des Arbeitgebers Kanton Bern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter auszubauen, wird mit dem neuen Art. 60c PV noch mehr Gewicht verliehen. Gleichzeitig können mit der im Vergleich zur Bundesverwaltung leicht eingeschränkteren Regelung allfällige organisatorische oder betriebliche Probleme verhindert werden. Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass nach einer Reduktion des Beschäftigungsgrades kein Anspruch auf eine spätere Wiederaufstockung besteht.

Die aufgezeigten Regelungen sollen nicht für die Anstellungsverhältnisse gemäss dem Gesetz über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG, BSG 430.250) gelten. Die Ausführungsbestimmungen zum Beschäftigungsgrad der Lehrkräfte finden sich in den Artikeln 42 ff. der Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV, BSG 430.251.0). Es wird deshalb an besagter Stelle neu der Artikel 47a eingefügt, welcher explizit die Anwendung von Artikel 60c PV für die Anstellungsverhältnisse der Lehrkräfte ausschliesst:

Art. 47a LAV (neu)

Artikel 60c PV findet auf die Anstellungsverhältnisse der Lehrkräfte keine Anwendung.

5.8 Artikel 138 – Änderung des Beschäftigungsgrads

Es ist ein Vorbehalt zugunsten von Art. 60c anzufügen.

5.9 Artikel 163 – Schema der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung

Wie bereits unter Ziffer 5.4 erwähnt, beinhaltet die jährliche Standortbestimmung mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Elemente. Im Lichte dessen besteht zwischen den heute geltenden Absätzen 1 und 2 ein gewisser Widerspruch, indem bei der Gesamtbeurteilung A die Zielvorgaben bzw. die Leistungserwartungen lediglich alternativ (*oder*) statt kumulativ (*und*) einbezogen werden. Mit der beabsichtigten Anpassung wird dies korrigiert.

5.10 Artikel 164 – Ergebnisse des Mitarbeitergesprächs

Gemäss geltendem Art. 164 PV werden lediglich die Ergebnisse der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie die neu vereinbarten Ziele und Massnahmen schriftlich festgehalten. Im Rahmen der Überarbeitung des MAG-Bogens zeigte sich, dass die heutige Formulierung zu eng gefasst ist. Neu sollen deshalb in Anlehnung an Art. 48 PG die Kernpunkte des Mitarbeitergesprächs schriftlich festgehalten werden. Mit dieser Formulierung wird die mit dem neuen MAG-Bogen vorgesehene, differenziertere Beurteilung der Schlüsselkompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser abgedeckt und diesem zentralen Führungsinstrument mehr Nachachtung verschafft.

Der bisherige Wortlaut der Norm legt lediglich fest, dass die Ergebnisse im jeweiligen Personaldossier abgelegt werden müssen. Wo diese Dossiers verwaltet werden, lässt Art. 164 PV offen. Indem die schriftlich festgehaltenen Ergebnisse, also der MAG-Bogen als Ganzes, neu zentral beim zuständigen Personaldienst im jeweiligen Personaldossier abgelegt werden, sollen die Transparenz und der Datenschutz gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verbessert werden. Die vorgesehene Regelung, insbesondere den ganzen MAG-Bogen abzuliegen, wurde der kantonalen Datenschutzaufsichtsstelle bereits vorgelegt und von dieser unterstützt.

5.11 Artikel 165 – Vorgehen bei Differenzen

Aufgrund des neuen MAG-Bogens erfährt Art. 165 eine rein redaktionelle Anpassung, indem nicht mehr vom Ergebnisblatt, sondern den schriftlich festgehaltenen Ergebnissen gesprochen wird (siehe dazu auch Ziffer 5.8 und 5.9).

Zwischen der französischen und der deutschen Fassung von Artikel 165 besteht eine Divergenz, welche mit der vorliegenden PV-Revision korrigiert werden soll. Die französische Fassung wird der deutschen angepasst.

5.12 Artikel 200 – Vorbehalt betreffend Ausübung eines öffentlichen Amtes

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt, öffentliche Ämter auszuüben, soweit diese mit ihrer beruflichen Tätigkeit vereinbar sind (Art. 52 Abs. 1 PG). Im Gegensatz zur Ausübung einer Nebenbeschäftigung (Art. 53 Abs. 2 PG) erwähnt das Personalgesetz bei den öffentlichen Ämtern keine spezielle Melde- oder Bewilligungspflicht. Gemäss den Ausführungsbestimmungen auf Verordnungsstufe kann die Ausübung eines öffentlichen Amtes jedoch untersagt werden, wenn die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben beeinträchtigt wird oder das öffentliche Amt mit der dienstlichen Stellung nicht vereinbar ist (Art. 200 PV). Die Geschäftsprüfungskommission des Grossen Rates hat im Herbst 2015 zur Regelung über die Ausübung von öffentlichen Ämtern einige Fragen aufgeworfen, insbesondere, ob es nicht sinnvoll wäre, für solche ausserdienstlichen Tätigkeiten die Meldepflicht einzuführen bzw. mögliche Kollisionen mit den betrieblichen Belangen zu konkretisieren. Eine gewisse Angleichung an die Bestimmungen zu den Nebenbeschäftigungen sei anzustreben.

In der Praxis werden bereits heute allfällige ausserdienstliche Tätigkeiten - und damit ebenso die Ausübung von öffentlichen Ämtern - im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche erhoben und im MAG-Formular der betroffenen Mitarbeitenden dokumentiert. Um eine gewisse Kongruenz zu den Nebenbeschäftigungen zu schaffen, macht es Sinn, ebenso für die Ausübung eines öffentlichen Amtes die Meldepflicht explizit in der PV zu verankern. Mit Blick auf die Bestimmung, wonach ein öffentliches Amt mit der beruflichen Tätigkeit vereinbar sein muss, ist es zudem sachgerecht, wenn die Meldung bereits vor der Wahl erfolgt. Der Klarheit halber sei an dieser Stelle festgehalten, dass ein vorgängiges Verbot seitens des Arbeitgebers gegenüber einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter, sich überhaupt einer Wahl zu stellen, verfassungsmässig kaum haltbar wäre. Letztlich sei ebenso hervorgehoben, dass der Entscheid, ob man sich einem öffentlichen Amt stellen will, in der Verantwortung der betroffenen Mitarbeiterin oder des betroffenen Mitarbeiters liegt. Sie bzw. er trägt das Risiko nach einer möglichen Wahl, seine Tätigkeit beim Kanton Bern aufgrund übergeordneter Unvereinbarkeitsregeln (dazu etwa Art. 68 der Kantonsverfassung, KV, BSG 101.1) oder personalrechtlichen Einschränkungen allenfalls sogar aufgeben zu müssen.

Der zur Ausübung des öffentlichen Amtes notwendige zeitliche Umfang ist von Gesetzes wegen auf 15 Arbeitstage begrenzt. Wie viele Arbeitstage innerhalb dieser Leitplanken im konkreten Fall benötigt werden, bewilligen die Amtsvorsteherinnen und Amtsvorsteher unter Beachtung der betrieblichen Bedürfnisse. Die Beanspruchung der Arbeitskraft durch ein öffentli-

ches Amt während der Arbeitszeit ist damit zwar bereits heute eingeschränkt. Nichts desto trotz soll - wiederum mit Blick auf die Nebenbeschäftigungen - die PV dahingehend ergänzt werden, dass eine Beeinträchtigung der Interessen des Kantons Bern insbesondere dann vorliegt, wenn etwa die Arbeitskraft dauernd und erheblich beansprucht wird (auch ausserhalb der Arbeitszeit) oder ein vergleichbarer Interessenkonflikt besteht.

5.13 Artikel 204 – Melde- und Bewilligungspflicht für Vortrags- und Unterrichtstätigkeit

Die Unterrichts- und Vortragstätigkeit ist in enger Auslegung beschränkt auf das beim Kanton Bern praktizierte Fachgebiet. Die Weitergabe solcher Fachkompetenzen stellt einerseits eine Arbeitsbereicherung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar, andererseits kann so Dritten das Wissen für die Abläufe und Tätigkeiten der kantonalen Verwaltung vermittelt werden. Die im Rahmen früherer Verordnungsrevisionen in Art. 204 PV aufgenommenen Ausnahmen für Unterrichts- oder Vortragstätigkeiten sind vor diesem Hintergrund zu sehen. In der Praxis wirft diese Regelung aber immer wieder Fragen auf, zumal aufgrund der fehlenden Meldepflicht die Einhaltung der Bestimmung nur schwerlich bzw. indirekt via Zeiterfassung möglich ist. Die Bestimmungen in Art. 204 Abs. 3 Bst. d und e werden deshalb ersatzlos gestrichen. Der Mehrwert der heutigen Privilegierung der Vortrags- und Unterrichtstätigkeit ist eher gering. Die Unterrichts- und Vortragstätigkeit unterscheidet sich zudem von den anderen Tätigkeiten in Art. 204 Abs. 3 PV, welche in erster Linie ehrenamtlicher Natur sind. Die Unterstellung der fraglichen Vortrags- und Unterrichtstätigkeit unter die allgemeinen Bestimmungen für Nebenbeschäftigungen (Melde- und Bewilligungspflicht) schafft somit kaum eine erhebliche Schlechterstellung zur heutigen Situation.

5.14 Anhang 1

Bereits seit 2013 wird die Funktion Beauftragte/r Kinderschutz nicht mehr benötigt und kann deshalb ersatzlos gestrichen werden.

Die Anpassung der Klasseneinreihung der Strasseninspektorinnen und Strasseninspektoren von der Gehaltsklasse 22 in die Gehaltsklasse 23 wurde bereits per 1. Januar 2016 mit RRB Nr. 14/2016 umgesetzt. Diese Anpassung wird nun noch im Anhang der PV nachvollzogen.

Das Amt für Freiheitsentzug und Betreuung (FB) wird seit dem 1. August 2016 als Amt für Justizvollzug (AJV) bezeichnet. Entsprechend ist die Funktionsbezeichnung der Vorsteherin bzw. des Vorstehers des Amtes nachzuführen.

5.15 Anhang 2 und 4

Die Anhänge 2 und 4 regeln die Zuständigkeit der Direktionen bzw. des Personalamtes zur Festlegung der Einstufung bei der Anstellung von Personal. Innerhalb der in den Anhängen bestimmten Bänder liegt die Kompetenz zur Einstufung bei den Direktionen, bei der Festlegung einer Einstufung über oder unterhalb der Bandbreite ist das Einverständnis des Personalamtes erforderlich. Anhang 2 wird – mit Ausnahme der Einstiegsstufenwerte – nicht angepasst. Aus den unterschiedlichen Gehaltsstufenwerten ergibt sich neu automatisch ein degressiver Verlauf der Bandbreite wie er in Abbildung 2 dargestellt ist (vgl. Ziff. 2.1.3). Der Anhang 4 gilt ausschliesslich für das Reinigungspersonal. Da die Beibehaltung der bisherigen Bandbreite zu einer wesentlichen Erweiterung des Gehaltsaufstiegs führen würde, was auf Grund der Marktsituation nicht erforderlich ist, wird die Bandbreite den neuen Verhältnissen angepasst. Neu verläuft damit die Bandbreite bis zur Gehaltsstufe 34. Der Maximallohn bleibt damit – wie beim übrigen Kantonspersonal – unverändert (die geringfügige Anpassung von 130 auf 130.5 Prozent des Grundgehalts ergibt sich aus den Stufenwerten).

5.16 Änderungen anderer Erlasse

5.16.1 Aufhebung der Einstiegsstufenverordnung (ESV, BSG 153.011.3)

Bei den meisten Funktionen, die direkt nach einer beruflichen Grundbildung übernommen werden können, liegt das Grundgehalt der entsprechenden Gehaltsklasse über dem Arbeitsmarkt. Für eine marktgerechte Entlöhnung wird das Anfangsgehalt deshalb seit Jahren gemäss Einstiegsstufenverordnung in einer Einstiegsstufe festgelegt. Dies wird unverändert fortgeführt, die Bestimmungen sollen jedoch in die PV integriert und die Einstiegsstufenverordnung aufgehoben werden. Der neue Artikel 40a gilt für die gleichen Fälle wie bisher (ohne Berufslehre/Anlehre, Berufslehre, höhere Fachschule und Hochschule). Als Folge der Reduktion der Anzahl Einstiegsstufen von 12 auf 6 sind die festgelegten Werte anzupassen, wobei die Frankenwerte der Einstiegsgehälter gleich bleiben. Inhaltliche Veränderungen sind beim Geltungsbereich und beim speziellen Gehaltsaufstieg in den Einstiegsstufen vorgesehen. Die Einstiegsstufenverordnung gilt nur für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit weniger als drei Jahren Berufserfahrung. Dadurch wurde eine anzustellende Person mit zweieinhalb Jahren Berufserfahrung anders behandelt als eine Person mit dreieinhalb Jahren, was immer wieder zu Problemen führte. Künftig wird auf diese Grenze verzichtet und der Geltungsbereich auf alle Anstellungen in den betroffenen Funktionen ausgedehnt. Da bei der Anstellung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin mit einigen Jahren Berufserfahrung der Quervergleich innerhalb der Organisation wichtiger ist als die Berechnung einer Einstufung auf Grund der Praxisjahre, hat die Streichung der Grenze von drei Jahren kaum Auswirkungen auf die Anstellung von erfahrenen Mitarbeitenden.

In der Einstiegsstufenverordnung ist ein besonderer Gehaltsaufstieg in den Einstiegsstufen mit einer Verdoppelung der Leistungsstufen vorgesehen. Die Erhöhung des Werts einer Einstiegsstufe von 0.75 Prozent auf 1.5 Prozent macht dies hinfällig. Die bestehende Ausnahmeregelung für Stellen ab Gehaltsklasse 24 sowie für Stellen mit direkter Führungsverantwortung wird in den Art. 40 a übernommen; für diese gilt weiterhin das Grundgehalt als Einstiegslohn.

Die Aufhebung der Einstiegsstufenverordnung erfolgt auf den Zeitpunkt der Überführung in die neue Gehaltstabelle hin (vgl. Ziffer 5.18, Inkrafttreten).

5.16.2 Weitere Erlasse

Weitere Erlasse sind nicht betroffen.

5.17 Übergangsbestimmungen (Überführung in das neue Gehaltssystem)

Der Wechsel von der bisherigen Gehaltstabelle in die neue Tabelle soll mit einer Frankenüberführung umgesetzt werden. Dabei werden die Löhne der Mitarbeitenden prinzipiell auf die frankenmässig gleiche oder nächsthöhere Stufe überführt. Dies führt bei den meisten Mitarbeitenden zu einer tieferen Einstufung, der Lohn bleibt jedoch mindestens gleich, bzw. er wird bei einer Mehrheit um 0.5 Prozent des Grundgehalts erhöht (dies gilt für Mitarbeitende, die heute in die Gehaltsstufen 26 – 66 eingestuft sind; bei den übrigen Mitarbeitenden wird der Lohn um 0 bis 0.75 Prozent erhöht). Eine Frankenüberführung hätte bei Mitarbeitenden in höheren Gehaltsstufen negative Auswirkungen auf die künftige Lohnentwicklung. Um dies ausgleichen zu können, erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den heutigen Gehaltsstufen 53 bis 78 nach der Frankenüberführung bis zu drei Gehaltsstufen angerechnet, so dass eine negative Lohnentwicklung vermieden werden kann. Dem Anhang dieses Vortrags kann entnommen werden, wie die Überführung von der heutigen in die neue Gehaltstabelle erfolgen wird.

5.18 Gestaffeltes Inkrafttreten der Normen zum degressiven Gehaltsaufstieg

Aus rechtlichen und technischen Gründen ist es angezeigt, dass der Wechsel zum degressiven Gehaltssystem zeitlich vom Gehaltsaufstieg getrennt durchgeführt wird. Würde beides per 1. Januar 2017 umgesetzt, müsste der Gehaltsaufstieg bereits nach der neuen Gehaltstabelle vollzogen werden, bevor diese in Kraft getreten ist. Ausserdem sind bei einer getrennten Durchführung die Veränderungen für die Mitarbeitenden besser nachvollziehbar.

Der Gehaltsaufstieg 2017 wird damit per 1. Januar 2017 nach dem bisherigen System und basierend auf den aktuellen Einstufungen durchgeführt. Nach Abschluss des Gehaltsaufstiegs findet per 1. Juli 2017 die Überführung in die neue Gehaltstabelle (Frankenüberführung, Artikel T5-1) statt. Die neuen Bestimmungen über den degressiven Gehaltsaufstieg werden erst ab dem 1. Juli 2017 anwendbar, was in den Übergangsbestimmungen entsprechend festgehalten ist (Artikel T6-1). Gleichzeitig erfolgt damit die Aufhebung der Einstiegstufenverordnung (Artikel T7-1).

6. Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik

Diese Revision erfolgt im Sinne der Richtlinien der Regierungspolitik 2015-2018. Mit angemessenen Anstellungsbedingungen soll die Konkurrenzfähigkeit des Kantons als Arbeitgeber sichergestellt werden (vgl. Ziff. 3.2 der Richtlinien).

7. Auswirkungen auf Finanzen, Organisation, Personal, IT und Raum

Mit der Erhöhung der Gehaltsstufenwerte im unteren Bereich des Gehaltsaufstiegs werden die Löhne der Mitarbeitenden erhöht und damit konkurrenzfähiger. Andererseits wird der Aufstieg in den obersten Stufen geringer ausfallen als bisher. Da der Lohnanstieg in jüngeren Jahren rascher erfolgt als bisher, wird der Lebenslohn einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, d.h. der summierte Lohn vom Anfang bis zum Ende einer Berufslaufbahn, höher ausfallen als bisher, was mit den Jahren zu einer Erhöhung der Gesamtlohnsumme führen wird. Der Umfang der Erhöhung ist abhängig davon, wie viele Mittel jährlich für den Gehaltsaufstieg eingesetzt werden; dies wird wie bisher durch Regierungsratsbeschluss festgelegt. Sofern die Mittel gegenüber heute gleich bleiben, z.B. 1.5 Prozent der Lohnsumme, entstehen aus dem Gehaltsaufstieg keine zusätzlichen Kosten.

Aus heutiger Sicht entstehen auch für die ausserhalb der vorliegenden Revision umzusetzende Schliessung der Delle keine zusätzlichen Kosten, da die im Voranschlag 2017 eingestellten Mittel von 0.3 Prozent der Lohnsumme dafür eingesetzt werden können. Auch für das Jahr 2018 könnten allenfalls die für den Ausgleich der Teuerung eingestellten, aber nicht benötigten Mittel verwendet werden.

Die Überführungen von der alten in die neue Gehaltsstufe kosten CHF 3.7 Mio. (ohne kantonale psychiatrische Kliniken) bzw. 0.3 Prozent der Lohnsumme. Dies entspricht dem „Aufrundungsbetrag“ bei der Überführung der Mitarbeitenden von der bisherigen Gehaltsstufe in die frankenmässig gleiche oder nächsthöhere Gehaltsstufe der neuen Gehaltstabelle. Hinzu kommen jene CHF 3.8 Mio. bzw. 0.31 Prozent der Lohnsumme für die Übergangslösung, d.h. im Total CHF 7.5 Mio. bzw. 0.61 Prozent. Es handelt sich dabei um wiederkehrende Kosten. Da im Aufgaben-/Finanzplan dafür keine zusätzlichen Mittel eingestellt sind, sind die Überführungskosten sowie die Übergangslösung voraussichtlich zu Lasten des individuellen Gehaltsaufstiegs zu finanzieren. Somit würde per 1. Januar 2017 mit den für den individuellen Gehaltsaufstieg voraussichtlich zur Verfügung stehenden 1.5 Prozent ein individueller Gehaltsaufstieg von 0.89 Prozent gewährt.

Es entstehen somit gegenüber der finanziellen Planung ebenfalls keine Zusatzkosten. Vorbehalten bleibt eine andere Verteilung der Mittelverwendung im Entscheid zum Gehaltsaufstieg 2017, der Anfang Dezember 2016 verabschiedet wird:

| | individueller Gehaltsaufstieg | Überführung auf neue Gehaltstabelle und Übergangslösung | Teuerungsausgleich/Dellenkorrektur | Total |
|--|---|---|------------------------------------|-------------|
| Aufgaben-/Finanzplan 2017 (bzw. Voranschlag 2017) | 1.5% (0.7% plus 0.8% aus Rotationsgewinnen) | - | 0.3% | 1.8% |
| Gehaltsaufstieg 2017 | 0.89% (0.7% plus 0.8% aus Rotationsgewinnen) | 0.3% + 0.31% | 0.3% | 1.8% |

Die Anpassung der Klasseneinreihung der Strasseninspektorinnen und Strasseninspektoren von der Gehaltsklasse 22 in die Gehaltsklasse 23 wurde bereits per 1. Januar 2016 vollzogen. Aus der formellen Umsetzung im Anhang 1 der PV entstehen deshalb keine weiteren Kosten.

Die vorliegende Revision hat keinen Einfluss auf die Organisation, die IT oder den Raum.

8. Auswirkungen auf die Gemeinden

Für Gemeinden, die das kantonale Personalrecht anwenden und die neue Gehaltstabelle übernehmen, wird die Vorlage die gleichen Auswirkungen haben wie für das Kantonspersonal. Es steht den Gemeinden jedoch frei, weiterhin mit der bisherigen Gehaltstabelle mit 80 Gehaltsstufen à 0.75 Prozent zu arbeiten.

9. Antrag

Die Finanzdirektion beantragt dem Regierungsrat, die vorliegende Erlassänderung zu genehmigen.

Bern, 9. November 2016

Die Finanzdirektorin:

*Beatrice Simon,
Regierungspräsidentin*

Anhang

Überführungstabelle von den alten in die neuen Gehaltsstufen

| Bisherige Gehaltstabelle | | Überführung in neue Gehaltstabelle | | | Angerechnete Stufen im Rahmen der Übergangsregelung (in vorstehender Spalte enthalten) |
|--------------------------|------------------------------|------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|--|
| Einstufung | Gehalt in % des Grundgehalts | Einstufung | Gehalt in % des Grundgehalts | Erhöhung in % des Grundgehalts | |
| -12 | 91.00% | -6 | 91.00% | 0.00% | - |
| -11 | 91.75% | -5 | 92.50% | 0.75% | - |
| -10 | 92.50% | -5 | 92.50% | 0.00% | - |
| -9 | 93.25% | -4 | 94.00% | 0.75% | - |
| -8 | 94.00% | -4 | 94.00% | 0.00% | - |
| -7 | 94.75% | -3 | 95.50% | 0.75% | - |
| -6 | 95.50% | -3 | 95.50% | 0.00% | - |
| -5 | 96.25% | -2 | 97.00% | 0.75% | - |
| -4 | 97.00% | -2 | 97.00% | 0.00% | - |
| -3 | 97.75% | -1 | 98.50% | 0.75% | - |
| -2 | 98.50% | -1 | 98.50% | 0.00% | - |
| -1 | 99.25% | GG | 100.00% | 0.75% | - |
| GG | 100.00% | GG | 100.00% | 0.00% | - |
| 1 | 100.75% | 1 | 101.00% | 0.25% | - |
| 2 | 101.50% | 2 | 102.00% | 0.50% | - |
| 3 | 102.25% | 3 | 103.00% | 0.75% | - |
| 4 | 103.00% | 3 | 103.00% | 0.00% | - |
| 5 | 103.75% | 4 | 104.00% | 0.25% | - |
| 6 | 104.50% | 5 | 105.00% | 0.50% | - |
| 7 | 105.25% | 6 | 106.00% | 0.75% | - |
| 8 | 106.00% | 6 | 106.00% | 0.00% | - |
| 9 | 106.75% | 7 | 107.00% | 0.25% | - |
| 10 | 107.50% | 8 | 108.00% | 0.50% | - |
| 11 | 108.25% | 9 | 109.00% | 0.75% | - |
| 12 | 109.00% | 9 | 109.00% | 0.00% | - |
| 13 | 109.75% | 10 | 110.00% | 0.25% | - |
| 14 | 110.50% | 11 | 111.00% | 0.50% | - |
| 15 | 111.25% | 12 | 112.00% | 0.75% | - |
| 16 | 112.00% | 12 | 112.00% | 0.00% | - |
| 17 | 112.75% | 13 | 113.00% | 0.25% | - |
| 18 | 113.50% | 14 | 114.00% | 0.50% | - |
| 19 | 114.25% | 15 | 115.00% | 0.75% | - |

| Bisherige Gehaltstabelle | | Überführung in neue Gehaltstabelle | | | Angerechnete Stufen im Rahmen der Übergangsregelung (in vorstehender Spalte enthalten) |
|--------------------------|------------------------------|------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|--|
| Einstufung | Gehalt in % des Grundgehalts | Einstufung | Gehalt in % des Grundgehalts | Erhöhung in % des Grundgehalts | |
| 20 | 115.00% | 15 | 115.00% | 0.00% | - |
| 21 | 115.75% | 16 | 116.00% | 0.25% | - |
| 22 | 116.50% | 17 | 117.00% | 0.50% | - |
| 23 | 117.25% | 18 | 118.00% | 0.75% | - |
| 24 | 118.00% | 18 | 118.00% | 0.00% | - |
| 25 | 118.75% | 19 | 119.00% | 0.25% | - |
| 26 | 119.50% | 20 | 120.00% | 0.50% | - |
| 27 | 120.25% | 21 | 120.75% | 0.50% | - |
| 28 | 121.00% | 22 | 121.50% | 0.50% | - |
| 29 | 121.75% | 23 | 122.25% | 0.50% | - |
| 30 | 122.50% | 24 | 123.00% | 0.50% | - |
| 31 | 123.25% | 25 | 123.75% | 0.50% | - |
| 32 | 124.00% | 26 | 124.50% | 0.50% | - |
| 33 | 124.75% | 27 | 125.25% | 0.50% | - |
| 34 | 125.50% | 28 | 126.00% | 0.50% | - |
| 35 | 126.25% | 29 | 126.75% | 0.50% | - |
| 36 | 127.00% | 30 | 127.50% | 0.50% | - |
| 37 | 127.75% | 31 | 128.25% | 0.50% | - |
| 38 | 128.50% | 32 | 129.00% | 0.50% | - |
| 39 | 129.25% | 33 | 129.75% | 0.50% | - |
| 40 | 130.00% | 34 | 130.50% | 0.50% | - |
| 41 | 130.75% | 35 | 131.25% | 0.50% | - |
| 42 | 131.50% | 36 | 132.00% | 0.50% | - |
| 43 | 132.25% | 37 | 132.75% | 0.50% | - |
| 44 | 133.00% | 38 | 133.50% | 0.50% | - |
| 45 | 133.75% | 39 | 134.25% | 0.50% | - |
| 46 | 134.50% | 40 | 135.00% | 0.50% | - |
| 47 | 135.25% | 41 | 135.75% | 0.50% | - |
| 48 | 136.00% | 42 | 136.50% | 0.50% | - |
| 49 | 136.75% | 43 | 137.25% | 0.50% | - |
| 50 | 137.50% | 44 | 138.00% | 0.50% | - |
| 51 | 138.25% | 45 | 138.75% | 0.50% | - |
| 52 | 139.00% | 46 | 139.50% | 0.50% | - |
| 53 | 139.75% | 48 | 141.00% | 1.25% | 1 |

| Bisherige Gehaltstabelle | | Überführung in neue Gehaltstabelle | | | Angerechnete Stufen im Rahmen der Übergangsregelung (in vorstehender Spalte enthalten) |
|--------------------------|------------------------------|------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|--|
| Einstufung | Gehalt in % des Grundgehalts | Einstufung | Gehalt in % des Grundgehalts | Erhöhung in % des Grundgehalts | |
| 54 | 140.50% | 49 | 141.75% | 1.25% | 1 |
| 55 | 141.25% | 50 | 142.50% | 1.25% | 1 |
| 56 | 142.00% | 51 | 143.25% | 1.25% | 1 |
| 57 | 142.75% | 52 | 144.00% | 1.25% | 1 |
| 58 | 143.50% | 54 | 145.50% | 2.00% | 2 |
| 59 | 144.25% | 55 | 146.25% | 2.00% | 2 |
| 60 | 145.00% | 56 | 147.00% | 2.00% | 2 |
| 61 | 145.75% | 57 | 147.75% | 2.00% | 2 |
| 62 | 146.50% | 58 | 148.50% | 2.00% | 2 |
| 63 | 147.25% | 59 | 149.25% | 2.00% | 2 |
| 64 | 148.00% | 61 | 150.50% | 2.50% | 3 |
| 65 | 148.75% | 62 | 151.00% | 2.25% | 3 |
| 66 | 149.50% | 63 | 151.50% | 2.00% | 3 |
| 67 | 150.25% | 64 | 152.00% | 1.75% | 3 |
| 68 | 151.00% | 65 | 152.50% | 1.50% | 3 |
| 69 | 151.75% | 67 | 153.50% | 1.75% | 3 |
| 70 | 152.50% | 68 | 154.00% | 1.50% | 3 |
| 71 | 153.25% | 69 | 154.50% | 1.25% | 2 |
| 72 | 154.00% | 70 | 155.00% | 1.00% | 2 |
| 73 | 154.75% | 72 | 156.00% | 1.25% | 2 |
| 74 | 155.50% | 73 | 156.50% | 1.00% | 2 |
| 75 | 156.25% | 74 | 157.00% | 0.75% | 1 |
| 76 | 157.00% | 75 | 157.50% | 0.50% | 1 |
| 77 | 157.75% | 77 | 158.50% | 0.75% | 1 |
| 78 | 158.50% | 78 | 159.00% | 0.50% | 1 |
| 79 | 159.25% | 79 | 159.50% | 0.25% | - |
| 80 | 160.00% | 80 | 160.00% | 0.00% | - |

Legende: GG = Grundgehalt