

Regierungsratsbeschluss

vom 6. März 2018

Nr. 2018/302
KR.Nr. I 0020/2018 (FD)

Interpellation Roberto Conti (SVP, Bettlach): "Sprungblattberechnung" in der kantonalen Verwaltung Stellungnahme des Regierungsrates

1. Vorstosstext

In der kantonalen Verwaltung wird bei Lohneinstufungen eine sogenannte "Sprungblattberechnung" angewendet. In Zeiten knapper Kantonsfinanzen ist es notwendig, zu besagter Anwendung Klarheit zu erhalten. Daher ist die Regierung gebeten, die folgenden Fragen zu beantworten:

1. Was versteht man unter der Sprungblattberechnung? Gibt es dazu verbindliche Unterlagen? Wo sind diese einsehbar?
2. Handelt es sich dabei um eine gängige Praxis des Personalamtes?
3. Wer hat diese Berechnungsart eingeführt, seit wann und wo wird diese angewendet?
4. a) Sind alle kantonalen Ämter einheitlich an diese Berechnungen gebunden? Falls nein: Welche Ämter weichen davon ab und in welchem Ausmass ist dies erlaubt?
b) Falls tatsächlich Abweichungen möglich sind und jedes Amt einen Freipass hat: Wer hat den Überblick über Einstufungen und Lohnanstiege?
c) Braucht es unter diesen Umständen überhaupt eine zentrale Verwaltungsstelle?
5. Wie oft ist von der Sprungblattberechnung bis heute Gebrauch gemacht worden? Welche Kosten sind dadurch infolge höherer Einstufungen entstanden?
6. Mit welchen Folgekosten rechnet der Regierungsrat für die kommenden 5 Jahre, wenn diese Praxis so fortgesetzt wird?

2. Begründung

Im Vorstosstext enthalten.

3. Stellungnahme des Regierungsrates

3.1 Vorbemerkungen

Das Lohnsystem des Kantons Solothurn stammt aus dem Jahr 1996 und besteht aus den drei Elementen Grundlohn, Erfahrungsanteil und Leistungsbonus. Der Grundlohn der Lohnklasse, die einer Funktion zugeordnet ist, bildet die Basis für die Berechnung des vertraglich vereinbarten Bruttolohnes. Erfüllt eine Person die Grundanforderungen an eine bestimmte Funktion, erhält diese den Grundlohn. Bringt eine Person jedoch noch weitere Erfahrungen aus früheren Tätigkeiten mit, erhält die Person einen Erfahrungszuschlag. Der Erfahrungszuschlag kann maximal 50 Prozent des Grundlohnes betragen. Nebst dem Grundlohn und einem allfälligen Erfahrungszuschlag kann nach erfolgtem Beurteilungs- und Entwicklungsgespräch jedes Jahr zusätzlich ein Leistungsbonus gewährt werden.

Um einen Grundlohn für eine bestimmte Funktion zu bestimmen, wird die sogenannte analytische Funktionsbewertung angewendet. Das Personalamt bewertet zentral alle Funktionen der

kantonalen Verwaltung, der kantonalen Anstalten und Schulen, der Volksschullehrpersonen und der Solothurner Spitäler AG. Damit wird eine einheitliche und gleiche Bewertung beziehungsweise Anwendung ermöglicht. Die Lohnklasse wird mit Hilfe von sechs Kriterien und einem einheitlichen Bewertungskatalog ermittelt. Zu den sechs Kriterien gehören die Ausbildung und Erfahrung, die geistigen Anforderungen, die Fach- und Führungsverantwortung, die psychische Belastung, die physische Belastung sowie die speziellen Arbeitsbedingungen und die Belastung der Sinnesorgane. Die Einreihungsergebnisse werden innerhalb einer Arbeitsgruppe besprochen und freigegeben. Zusätzlich beurteilt das jeweils zuständige Departement die Lohnklasse.

Das Lohnsystem beinhaltet 31 Lohnklassen und nebst dem Grundlohn (Erfahrungsstufe 0) 20 Erfahrungsstufen. Bei Neueintretenden werden allfällige Vorerfahrungen aus früheren Anstellungen und ausgewiesene Fähigkeiten angemessen berücksichtigt. Dies hat zur Folge, dass Vorerfahrungen in der Regel mit zwischen 20 – 90 Prozent gewichtet werden. So könnte beispielsweise eine zehnjährige Berufserfahrung zu 60 Prozent bewertet werden. Dies würde dann der Erfahrungsstufe 6 entsprechen. Für die Ermittlung des Erfahrungszuschlages werden die Bewerbungsunterlagen herangezogen. Anschliessend wird mit Hilfe eines Erfassungsblattes die Erfahrungsstufe ermittelt. Mit § 132 GAV besteht zudem die Möglichkeit, Arbeitnehmende ausnahmsweise in einer tieferen Lohnklasse (Einstiegsklasse) zu entlönnen. Dies ist möglich, wenn eine besonders intensive Einarbeitung benötigt wird, zum Ausgleich der fehlenden Ausbildung und Erfahrung mehr als drei Jahre Einarbeitungszeit benötigt wird, die geforderte Ausbildung noch nicht abgeschlossen ist oder eine wesentlich höher eingereihte Funktion mit anfänglich beschränkter Verantwortung übernommen wird.

Ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter einer Lohnklasse und einer Erfahrungsstufe zugeteilt, erfolgt die künftige Lohnentwicklung durch die jährlichen Erfahrungsanstiege. Die ersten zehn Erfahrungsanstiege umfassen 3,5 Prozent des Grundlohnes. Anschliessend folgen zwei Erfahrungsanstiege von 2,5 Prozent und weitere acht Erfahrungsanstiege von 1,25 Prozent des Grundlohnes. Die maximale Erfahrungsstufe 20 beträgt somit 50 Prozent des Grundlohnes.

3.2 Zu den Fragen

3.2.1 Zu Frage 1:

Was versteht man unter der Sprungblattberechnung? Gibt es dazu verbindliche Unterlagen? Wo sind diese einsehbar?

Werden Mitarbeitende in eine höher eingereihte Funktion befördert, führen Aufgabenveränderungen zu einer höheren Lohnklasse oder erfolgt eine Überführung von einer Einstiegs- in eine Ziellohnklasse muss auch die Erfahrungsstufe neu bewertet werden. Es besteht die Möglichkeit, dass mit der Zuordnung einer neuen Lohnklasse die Erfahrungsstufe komplett neu berechnet wird, wie dies auch bei Neueintretenden der Fall ist. Je höher die Lohnklasse ist, desto tiefer wird die Gewichtung der Vorerfahrung ausfallen. Die tiefere Gewichtung resultiert, weil bei einer höheren Lohnklasse auch die Anforderungen und/oder Verantwortlichkeiten an die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter höher ausfallen. Die Vorerfahrungen decken dadurch einen kleineren Bereich der neuen Tätigkeit als bisher ab. Aus diesem Grund wird bei der Einreihung in eine höhere Lohnklasse die Erfahrungsstufe tiefer oder gleich hoch wie bisher ausfallen. Da beim Ersteintritt die Erfahrungsstufe bereits ermittelt wurde, kann aber auf Basis der aktuellen Entlohnung ein vereinfachtes Überföhrungsverfahren (Sprungblattberechnung) angewendet werden. Dieses Verfahren wurde mehrfach mit regulären Einstufungen verglichen und verifiziert. Dieses gewährleistet eine Gleichbehandlung und spart wertvolle Zeit, zumal die reguläre Berechnung der Erfahrungsstufe zeitaufwändig ist. Die Sprungblattberechnung wird nur bei einer Lohnüberföhrung von maximal zwei Lohnklassen angewendet. Bei Lohnüberföhrungen im Umfang von 3 Lohnklassen oder mehr wird wie bei Neueintretenden die Einstufung anhand eines Lebenslaufes vorgenommen.

Jede Einstufung und Sprungblattberechnung wird dokumentiert und im Personalamt elektronisch archiviert. In den entsprechenden Formularen sind die Berechnungen nachvollziehbar dargestellt.

Zur Vereinfachung werden nachfolgend verschiedene Beispiele zur Anwendung des Sprungblattes beschrieben. Da sich die Höhe der Erfahrungsanstiege verteilt auf die gesamte Erfahrungskurve verändert, wird ab der Erfahrungsstufe 12 eine andere Berechnung vorgenommen. Zur Vereinfachung werden drei Beispiele angeführt:

3.2.1.1 Überführung Lohnklasse 15 / Erfahrungsstufe 5 in Lohnklasse 17

Der aktuelle Jahreslohn der Lohnklasse 15 / Erfahrungsstufe 5 beträgt 81'708.30 Franken. Da die Lohnklasse um zwei Klassen erhöht werden soll, wird zum aktuellen Lohn 2 mal 3,5 Prozent des Grundlohnes der aktuellen Lohnklasse hinzugezählt. Erfolgt die Erhöhung um nur eine Klasse, wird zum aktuellen Lohn 1 mal 3,5 Prozent des Grundlohnes der aktuellen Lohnklasse hinzugezählt. Die 3,5 Prozent entsprechen dem Lohnanstieg von einer Erfahrungsstufe im Bereich der Stufen 0 bis 10. Diese Berechnung erlaubt eine immer gleiche Handhabung von Lohnerhöhungen und berechnet sich aufgrund der bisherigen Lohnklasse beziehungsweise deren Grundlohn. Es zeigt sich zudem, dass sich mit diesem Vorgehen bei einem Sprung um zwei Lohnklassen der Erfahrungswert um eine Stufe reduziert. Bei einer Lohnklasse bleibt die Erfahrungsstufe meist unverändert. In Bezug auf dieses Beispiel bedeutet dies, dass der neue Lohn mindestens 86'576.05 betragen muss ($81'708.30 + (2 \times 3,5\% \text{ von } 69'539 = 4'867.75)$). Anschliessend wird mit Hilfe der Lohntabelle ermittelt, in welcher Erfahrungsstufe die Entlohnung in der neuen Lohnklasse zu erfolgen hat. Im vorliegenden Beispiel erfolgt die Überführung in die Erfahrungsstufe 4, was einem Jahreslohn von 87'508.40 Franken entspricht. Würde hingegen eine reguläre Neueinstufung aufgrund des Lebenslaufes vorgenommen, fällt die Erfahrungsstufe gleich hoch aus.

Nachfolgend zur Vereinfachung der Auszug aus dem Formular der Sprungblattberechnung:

aktueller Lohn

LK 15 E 5 CHF 81'708.32

Wechsel in Lohnklasse LK 17

2 x 3,5% von Grundlohn (E0) der aktuellen Lohnklasse

CHF 69'538.99 = CHF 4'867.73

Mindestlohn in neuer LK = CHF 86'576.05

neuer Lohn ab 01.01.2018

LK 17 E 4 CHF 87'508.40

3.2.1.2 Überführung Lohnklasse 15 / Erfahrungsstufe 18 in Lohnklasse 17

Der aktuelle Jahreslohn der Lohnklasse 15 / Erfahrungsstufe 18 beträgt 102'570 Franken. Da die Lohnklasse um zwei Klassen erhöht werden soll und die bisherige Erfahrungsstufe höher als die Erfahrungsstufe 11 ist, wird die aktuelle Erfahrungsstufe mit 90 Prozent bewertet. Erfolgt die Erhöhung um nur eine Klasse, wird der bisherige Erfahrungswert mit 95 Prozent gewichtet. Mit einer Gewichtung von 90 beziehungsweise 95 Prozent wird die gesamte Vorerfahrung tiefer bewertet. Die tiefere Gewichtung der gesamten Vorerfahrung wird gewählt, weil bei einer hö-

heren Lohnklasse auch die Anforderungen und/oder Verantwortlichkeiten an den Stelleninhaber oder die Stelleninhaberin höher ausfallen. Bei einer Neueinstufung würden die Vorerfahrungen ebenfalls tiefer gewichtet werden. Wird der Erfahrungswert 18 mit 90 Prozent gewichtet, ergibt dies einen gerundeten Erfahrungswert 16 (Berechnungsformel: $18 / 100 * 90 = 16.2$ – gerundeter Erfahrungswert von 16). Der Jahreslohn in der Lohnklasse 17 / Erfahrungsstufe 16 beträgt 111'304.55 Franken.

Nachfolgend zur Vereinfachung der Auszug aus dem Formular der Sprungblattberechnung:

aktueller Lohn				
LK	<u>15</u>	E	<u>18</u>	CHF <u>102'570.02</u>
Wechsel in Lohnklasse				
			LK	<u>17</u>
Anrechnung Vorerfahrung				
				<u>90%</u>
Erfahrungsstufe alt - neu				
			<u>18</u>	zu <u>16</u>
neuer Lohn ab <u>01.01.2018</u>				
LK	<u>17</u>	E	<u>16</u>	CHF <u>111'304.54</u>

Würde auch hier eine Neueinstufung aufgrund des Lebenslaufes vorgenommen werden, fällt die Erfahrungsstufe gleich hoch aus.

3.2.1.3 Überführung Lohnklasse 15 / Erfahrungsstufe 20 in Lohnklasse 17

Für dieses Beispiel gilt dieselbe Berechnung wie im vorhergehenden Beispiel. Wird eine Person seit mehr als zwei Kalenderjahren in der maximalen Erfahrungsstufe 20 entlöhnt, entspricht dies einem rechnerischen Erfahrungswert von 22 oder höher. Mithilfe der Sprungblattberechnung wie auch bei einer Neueinstufung würde mindestens die maximale Erfahrungsstufe 20 resultieren. Aus diesem Grund erfolgt die Überführung in die höhere Lohnklasse bei gleichbleibender Erfahrungsstufe.

3.2.2 Zu Frage 2:

Handelt es sich dabei um eine gängige Praxis des Personalamtes?

Die Sprungblattberechnungsmethode ist eine gängige Praxis und wird durch das Personalamt in seinem Verantwortungsbereich angewendet.

3.2.3 Zu Frage 3:

Wer hat diese Berechnungsart eingeführt, seit wann und wo wird diese angewendet?

Die Berechnungsart wurde durch das Personalamt eingeführt und wird seit mindestens 12 Jahren angewendet. Das Personalamt ist für die Einstufungen der kantonalen Verwaltung, der kantonalen Schulen und kantonalen Anstalten zuständig. Die Einstufungen von Volksschullehrpersonen und der Solothurner Spitäler AG liegen nicht im Verantwortungsbereich der kantonalen Verwaltung. Die Gerichte orientieren sich an unserer Praxis, können jedoch davon abweichen.

3.2.4 Zu Frage 4:

a) Sind alle kantonalen Ämter einheitlich an diese Berechnungen gebunden? Falls nein: Welche Ämter weichen davon ab und in welchem Ausmass ist dies erlaubt?

Ja, es sind alle kantonalen Ämter der kantonalen Verwaltung an diese Berechnung gebunden.

b) Falls tatsächlich Abweichungen möglich sind und jedes Amt einen Freipass hat: Wer hat den Überblick über Einstufungen und Lohnanstiege?

Siehe Antwort auf Frage 4 a)

c) Braucht es unter diesen Umständen überhaupt eine zentrale Verwaltungsstelle?

Dadurch, dass sämtliche Lohnberechnungen (Lohnklassen und Erfahrungsstufen) durch das Personalamt erfolgen, wird ein einheitliches und korrekt geführtes Lohnsystem gewährleistet. Eine zentrale Stelle, welche über das notwendige Fachwissen und entsprechende Weisungsbefugnisse verfügt, ist notwendig.

3.2.5 Zu Frage 5:

Wie oft ist von der Sprungblattberechnung bis heute Gebrauch gemacht worden? Welche Kosten sind dadurch infolge höherer Einstufungen entstanden?

Pro Jahr werden rund 1'000 Einstufungen und Sprungblätter erstellt. Der Grossteil der Einstufungen dient für Rekrutierungen beziehungsweise Vorstellungsgespräche. Der Anteil der Sprungblattberechnung beträgt zwischen 5 bis 8 Prozent. Wie in den Antworten auf die vorangegangenen Fragen ausgeführt, entstehen durch die Sprungblattberechnung keine Mehrkosten. Reguläre Einstufungen und Sprungblattberechnungen führen zu den gleichen Ergebnissen. Generell verhindern beide Verfahren, dass grosse Besoldungsanstiege entstehen.

3.2.6 Zu Frage 6:

Mit welchen Folgekosten rechnet der Regierungsrat für die kommenden 5 Jahre, wenn diese Praxis so fortgesetzt wird?

Da bei der Sprungblattberechnung im Vergleich zu einer regulären Einstufung keine Mehrkosten entstehen, können keine Folgekosten geschätzt werden.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Verteiler

Finanzdepartement
Personalamt (2)
Parlamentsdienste
Traktandenliste Kantonsrat