

Interpellation

3038 Schärer, Bern (GB)

Weitere Unterschriften: 8

Eingereicht am: 16.06.2003

Wie wirkt sich das lohnwirksame MitarbeiterInnengespräch für das kantonale Personal aus?

Der Grosse Rat berät in der Junisession 2003 in erster Lesung eine Änderung des Personalgesetzes. Mit dieser Änderung soll der bisherige Anspruch auf einen Lohnaufstieg in den unteren Lohnstufen (bis 24. Lohnstufe) abgeschafft werden. Dies würde bedeuten, dass der Lohnaufstieg auch bei den unteren Einkommen nur noch von der Leistung und dem Verhalten abhängt. Mit dieser Revision würde der Leistungsanteil bei Lohnanstieg erheblich verstärkt. In diesem Zusammenhang stellen sich Fragen bezüglich der bisherigen Erfahrungen mit der lohnwirksamen Leistungsbeurteilung, damit die Auswirkungen dieses geplanten Systemwechsels eingeschätzt werden können.

Der Regierungsrat wird darum gebeten, folgende Fragen zu beantworten:

1. Seit 1999 werden aufgrund der MitarbeiterInnengespräche (MAG) Leistungslöhne bezahlt. In welchen Jahren wurden Auswertungen der Qualifikationen durchgeführt und welche Kriterien wurden erhoben?
2. Wie sieht die Verteilung der Qualifikationen aus?
 - a) Wie hoch ist der prozentuale Anteil von A, B, C und D in der ganzen Verwaltung
 - b) Wie hoch ist der prozentuale Anteil von A, B, C und D aufgeschlüsselt nach Ämtern, Abteilungen und Betrieben (inkl. Gesundheitsbereich)
3. Wie hoch ist der prozentuale Anteil von A, B, C und D bei den Frauen bzw. Männern?
4. Wie hoch ist der prozentuale Anteil von A, B, C und D bei den verschiedenen Lohnklassen?
5. Wie hoch ist der prozentuale Anteil von A, B, C und D nach Beschäftigungsgrad?
 - a) bis 50 Prozent
 - b) 50 – 70 Prozent
 - c) 70 – 90 Prozent)
 - d) bei Angestellten mit einem 100 Prozent Pensum?
6. Welche Unterschiede im prozentualen Anteil werden nach Funktionen, Berufen und Geschlecht festgestellt?

7. Welche Unterschiede werden zwischen den Ämtern, Abteilungen und Betrieben bezüglich der Gewährung von Gehaltsstufen festgestellt? Falls es signifikante Unterschiede gibt, welche Korrekturen sind hier nötig?
8. Welche Auswertungen und Begleitmassnahmen sind für die nächsten Jahre geplant?

Es wird Dringlichkeit verlangt.

Abgelehnt: 19.06.2003

Antwort des Regierungsrates

Frage 1:

Der Regierungsrat hat bei der Festlegung der Rahmenbedingungen zur Einführung des lohnwirksamen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächs (MAG) 1995 einem so genannten Koordinationsausschuss MAG unter der Leitung des Personalamtes den Auftrag gegeben, eine Evaluation der getroffenen Massnahmen sicher zu stellen.

Im Jahr 1999 führte das Personalamt im Anschluss an die Einführung der lohnwirksamen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung eine schriftliche Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung zur Evaluation der ersten MAG-Runde 1998 durch. Der Koordinationsausschuss MAG, bestehend aus Vertretungen der Direktionen und der Staatskanzlei sowie der Personalverbände, erarbeitete einen Fragebogen mit 10 Fragen zu Merkmalen der befragten Personen und 42 Fragen zur Einführung und Durchführung des MAG. Die Auswertung der 1'138 beantworteten Bogen erfolgte sowohl global wie auch getrennt nach Direktionen und grossen Ämtern.

In einem sog. MEMO MAG formulierte das Personalamt im September 1999 zu Händen der Direktionen und der Staatskanzlei Hinweise und Empfehlungen für Massnahmen zur Behebung von festgestellten Schwachstellen. Diese betrafen namentlich

- die Vorbereitung der Gespräche,
- den Zusammenhang zwischen der Gesamtbeurteilung im MAG und dem Entscheid über die Gewährung von Gehaltsstufen,
- die einheitliche Anwendung des Beurteilungsschemas,
- systematische Beurteilungstendenzen bei bestimmten Funktionsgruppen,
- das Fehlen von Zielvereinbarungen, sowie
- das Einholen einer Vorgesetztenbeurteilung im Sinne von Führungsfeedbacks.

Der Regierungsrat betrachtet die Sicherung der Qualität der lohnwirksamen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung im Rahmen des MAG als Führungsaufgabe, die primär von den Direktionen und Ämtern sowie der Staatskanzlei wahrgenommen werden muss. Aus diesem Grund hat er seit dem Jahr 2000 darauf verzichtet, weitere flächendeckende und damit aufwändige Befragungen und Erhebungen durchzuführen. Vielmehr haben in den vergangenen drei Jahren die Staatskanzlei, die Direktionen sowie einzelne Ämter mit Unterstützung des Personalamtes und gestützt auf Ergebnisse der Personalbefragung 2001 bereichsspezifische Schwachstellen behoben. Dabei standen die Optimierung der Gestaltung der Vorbereitungsunterlagen, die Koordination und einheitliche Anwendung der Bewertungskriterien bei der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie Angebote für Vorgesetzte und Mitarbeitenden zur Schulung der Gesprächsführung im Vordergrund.

Die Beantwortung der konkreten Fragen zur Verteilung der Qualifikationen (Fragen 2 bis 8 der Interpellation) erfolgt - soweit es die erhobenen Daten zulassen - auf der Basis der erwähnten Befragung im Jahr 1999.

Frage 2 :

Entgegen der Annahme der Interpellantin wurden mit der Einführung ab 1998 die Gesamtbeurteilungen auf einem 5-stufigen Schema A - E vorgenommen (vgl. RRB 1041/98). Die Gesamtbeurteilungen verteilten sich auf die fünf Qualifikationsstufen wie folgt:

A	Anforderungen oder Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen	10,3 %
B	Anforderungen oder Zielvorgaben erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen	54,1 %
C	Anforderungen oder Zielvorgaben erfüllt	34,3 %
D	Anforderungen oder Zielvorgaben teilweise erfüllt	1,1 %
E	Anforderungen oder Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt	0,2 %
Total		100.0%

Der Regierungsrat betrachtet das Controlling der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung im MAG bzw. die Umsetzung von spezifischen, qualitätssichernden Massnahmen in erster Linie als Führungsaufgabe der Direktionen. Aus diesem Grund wurde den Direktionen und den grossen Organisationseinheiten eine bereichsspezifische Auswertung zur Verfügung gestellt.

Frage 3:

Die Gesamtbeurteilungen verteilten sich wie folgt auf die Geschlechter:

	Frauen	Männer
A	11.6 %	9.5 %
B	56.4 %	52.7 %
C	31.4 %	36.0 %
D	0.6 %	1.4 %
E	0.0 %	0.3 %
Total	100.0 %	100.0%

Frage 4:

Die Gesamtbeurteilungen verteilen sich wie folgt auf die Gehaltsklassen (Prozentwerte):

Gesamtbeurteilungen / Gehaltsklassen	E	D	C	B	A	Total
1 - 12	0.1	2.3	46.7	49.7	1.2	100.0 %
13 - 18	0.1	0.7	35.3	56.2	7.8	100.0 %
19 - 23	0	0.5	21.6	59.0	18.9	100.0 %
24 und höher	0	0	9.8	61.0	29.9	100.0 %

Frage 5:

Die Gesamtbeurteilungen verteilen sich wie folgt auf verschiedene Beschäftigungsgrade (die Auswertung wurde 1999 nicht mit der in der Frage definierten Kategorieneinteilung vorgenommen):

Gesamtbeurteilungen / Beschäftigungsgrad	E	D	C	B	A	Total
40% oder weniger	0.0	0.0	26.6	64.7	8.8	100.0 %
41 - 75 %	0.0	0.0	30.4	59.4	10.1	100.0 %
über 75 %	0.2	1.3	35.2	52.8	10.5	100.0 %

Fragen 6 und 7:

Zu diesen Fragen wurden 1999 keine umfassenden differenzierten Auswertungen vorgenommen. Von Interesse sind jedoch die bereits im MEMO MAG 1999 festgestellten Befunde:

- Je höher die Gehaltsklasse, desto grösser war die Wahrscheinlichkeit, mit A oder B beurteilt zu werden. Hingegen konnte über die gesamte Kantonsverwaltung gesehen bei der Zuteilung von zusätzlichen Gehaltsstufen keine signifikante Abhängigkeit von der Gehaltsklasse festgestellt werden. Offenbar wurden in der Regel in den höheren Gehaltsklassen (ab GK 19) sehr gute Beurteilungen häufiger nicht mit zwei oder drei Leistungsstufen, sondern mit nur einer oder gar keiner honoriert.
- Je tiefer die Gehaltsklasse, desto besser wurden die Frauen im Vergleich mit den Männern der gleichen Gehaltsklasse beurteilt. In den höheren Gehaltsklassen (ab GK 19) sind keine Geschlechtsunterschiede feststellbar.

Frage 8:

Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes werden die Qualifikationen weder im System PERSISKA noch in einem anderen System zentral erfasst. Die in diesem Zusammenhang interessierenden Fragen müssen deshalb mittels einer repräsentativen Umfrage abgeklärt werden. Da in den letzten Jahren nur geringe Mittel zur Finanzierung von Leistungsstufen verfügbar waren und sich die Verwaltung weitgehend auf die Ausrichtung von Erfahrungsstufen beschränken musste, war insbesondere die Frage nach dem Zusammenhang zwischen Gesamtbeurteilung im MAG und der Vergabe von Leistungsstufen von untergeordnetem Interesse. Unter den gegebenen Voraussetzungen ist eine weitere Umfrage nur sinnvoll, wenn ausreichende Mittel für die Zuteilung von Leistungsstufen zur Verfügung gestellt werden können.

Der Regierungsrat hält abschliessend fest, dass das System MAG im Anschluss an die Personalbefragung 2001 und im Hinblick auf die anstehenden Änderungen des Personalrechtes ab 2004 einer Revision unterzogen werden soll. Im Anschluss an diese Revision sind eine zentral koordinierte Evaluation der getroffenen Massnahmen und insbesondere eine Überprüfung der Handhabung des Beurteilungsschemas angezeigt. Darüber hinaus ist es jedoch weiterhin eine Führungsaufgabe der Direktionen und Ämter, die Qualität der Leistungsbeurteilung und das Vorgehen bei der Zuteilung der Leistungsstufen laufend zu überwachen und bei Bedarf korrigierend einzuwirken.

Im Zusammenhang mit der Teilrevision des Personalgesetzes prüft zudem das Personalamt zurzeit die Möglichkeit einer Auswertung der Ergebnisse der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung im MAG in dem von der Interpellantin angeregten Sinne.

An den Grossen Rat