



an den Grossen Rat

FD/P065334

Basel, 29. November 2006

Regierungsratsbeschluss
vom 28. November 2006

Interpellation Nr. 81 Karin Haeblerin Leugger, betreffend Modellumschreibungen des Lohngesetzes: Kriterien bei Neubewertung und Einbezug der Personalverbände?

Der Kanton Basel-Stadt entlohnt seine Mitarbeitenden nach den Bestimmungen des Lohngesetzes vom 18. Januar 1995. Gemäss § 2 Abs. 2 passt er den Einreihungsplan den veränderten Verhältnissen an, hierzu hat er mit RRB Nr. 06/36/30 vom 7. November 2006 das Projekt „Funktionsbewertung/Systempflege“ bewilligt. Er beabsichtigt in drei Phasen den Einreihungsplan zu überprüfen um eventuelle Anpassungen in einer vierten Phase vorzunehmen.

Zur Ausführung freigegeben hat er die 1. Phase, in der die 50 Referenzfunktionen des Einreihungsplanes überprüft werden. Die weiteren Phasen werden vom Regierungsrat, aufgrund entsprechender Berichte des Finanzdepartements, freigegeben. Somit besteht die Möglichkeit das Projekt jederzeit zu stoppen. Am Ende der 3. Phase entscheidet der Regierungsrat was und wie er die gewonnenen Erkenntnisse umsetzen will.

Es gehört zum vereinbarten und mittlerweile etablierten, partnerschaftlichen Prozess, dass die Sozialpartner (AGSt) in personalrelevanten Themen adäquat einbezogen werden. Dies ist im Projektbericht auch so vorgesehen.

Die einzelnen Fragen beantworten wir wie folgt:

1. *Geht der Regierungsrat mit der Interpellantin einig, dass diverse Berufe, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden, wie z.B. Kindergärtnerinnen, Mitarbeiterinnen in Kinderbetreuungseinrichtungen, Pflegeberufe dem Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ noch nicht entsprechen?*

Dem Regierungsrat sind keine pendenten Fälle, wie von der Interpellantin angeführt, bekannt. Als öffentlicher Arbeitgeber mit einem personenunabhängigen Funktionsbewertungssystem schneiden wir punkto „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ im Vergleich zu anderen Arbeitgebern der Privatwirtschaft gut ab. Lohnvergleiche mit anderen öffentlichen Arbeitgebern zeigen, dass wir marktkonform entlohnen.

Wenn sich bei der Überprüfung ein Handlungsbedarf in die eine oder andere Richtung abzeichnet, wird sich der Regierungsrat dem nicht verschliessen und notwendige Anpassungen vornehmen.

2. *Gemäss Lohngesetz § 2 „Einreihungsplan und Richtpositionen“ Absatz 2 müssen Gleichstellungsfachstellen bei Änderungen angehört werden. Welche Gleichstellungsfachstellen werden bei der Neubewertung der Modellumschreibungen einbezogen und wie sieht deren Einbezug konkret aus?*

Der Kanton Basel-Stadt verfügt über eine Gleichstellungsbeauftragte. Sie wird bei der Überprüfung miteinbezogen, d.h. sie wird ins Projektteam integriert.

3. *Nach Auskunft des ZPD sollen die Modellumschreibungen zusammen mit der Firma GFO angeschaut und neu bewertet werden. In früheren Jahren arbeitete der ZPD mit dem Arbeitsplatzbewertungsinstrument ABAKABA (von Katz und Baitsch), welches den Gender-Aspekt berücksichtigte. Aus welchen Überlegungen fiel die Wahl dieses Mal auf GFO? Ist bei der Firma GFO die Geschlechterperspektive gewährleistet?*

Der Kanton Basel-Stadt arbeitet seit 36 Jahren (also seit Beginn der Funktionsbewertung) mit dem Bewertungskatalog des Betriebswissenschaftlichen Instituts der ETH Zürich und nicht mit ABAKABA. Der BWI-Katalog wird seit zirka 10 Jahren von der Nachfolge Organisation GFO (Gehalt Führung und Organisation) gepflegt und weiterentwickelt. Das GFO-Modell ist in mehreren öffentlichen und grossen Organisationen im Einsatz (Kantone Luzern, Neuenburg, Waadt, Stadt Zürich sowie im ETH-Bereich).

Die Gender-Aspekte werden durch die Methode von GFO Unternehmensberatung vollständig abgedeckt. Dies ergab eine Studie der Universität St. Gallen (Lohndiskriminierung und Arbeitsbewertung von Henneberger, Oberholzer, Zajitschek) bereits im Jahre 1997. Beide Methoden (ABAKABA und GFO) wurden auf diesen Aspekt hin miteinander verglichen; dabei wurde der GFO-Methode eine „umfassende Sichtweise“ (s. Seite 142 der Studie) attestiert.

4. *Erfolgt die Überprüfung der Modellumschreibungen des Lohngesetzes nach der Methode der analytischen Funktionsbewertung (16 Kriterien wie Ausbildung, geistige Fähigkeiten, Verantwortung usw.), welche die Grundlage der gegenwärtigen Modellumschreibungen sind, oder werden bei der Überprüfung neue Kriterien angewendet? Sollten neue Kriterien angewendet werden: Welche? Aus welchen Gründen? Werden diese auf Geschlechtergerechtigkeit überprüft?*

Wie unter Ziffer 3. erwähnt, handelt es sich beim GFO-Modell um die Nachpflege und Weiterentwicklung der analytischen Funktionsbewertung nach BWI/ETHZ. So wird zum Beispiel das bisherige Kriterium „Geistige Fähigkeiten“ durch das Kriterium „Selbstkompetenz“ abgelöst.

Eine Systemänderung zum Beispiel auf ABAKABA ist nicht vorgesehen. ABAKABA wendet nur ein Kanton an. Bezüglich dem Gender-Aspekt schneidet das GFO Modell im Vergleich sehr gut ab.

5. *Die Ausbildungen Krankenpflege und Lehrberufe Kindergarten und Primarschule erfolgen neu auf Fachhochschulniveau, was für diese Funktionen zu einer besseren Lohneinreihung führen müsste. Ist der Regierungsrat bereit, die entsprechenden Kosten zu budgetieren oder ist die Befürchtung der Interpellantin berechtigt, dass die entstehenden Kosten durch stärkere Hierarchisierung z.B. der Spitalberufe auf Kosten der Löhne tiefer qualifizierter Funktionen kompensiert werden müssen?*

Die Einreihung der Funktionen im Lohnraster ergibt sich aus deren Schwierigkeitsgrad. Der Kanton Basel-Stadt bezahlt keine „Ausbildungslöhne“. Deshalb ist es unerheblich, ob die Funktion von einem Berufsschulabgänger oder einem Hochschulabsolventen wahrgenommen wird. Es stehen bei einer Funktion die zu leistenden Aufgaben, die Verantwortung und Kompetenzen sowie die damit verbundenen Belastun-

gen im Vordergrund. Dem Schwierigkeitsgrad der Funktion kann entnommen werden, welche Ausbildungskennntnisse für die Erfüllung der Aufgabe notwendig sind. Aber rein aus der Optik der Ausbildung, kann nicht auf eine Positionierung im Lohnklassenraster geschlossen werden.

Die neuen Ausbildungen, wie z.B. die der Bologna - Deklaration, sollen im entsprechenden Merkmal abgebildet werden.

Die Überprüfung zielt weder auf eine Lohnsummensenkung noch auf eine Lohnsummensteigerung. Es handelt sich dabei lediglich um die Erfüllung des Gesetzesauftrages gemäss § 2 Abs. 2 Lohngesetz.

6. *Das Personalgesetz sieht in § 6 vor, dass die Mitarbeitenden ein Mitspracherecht in allen sie betreffenden Fragen haben und dass sie dieses Recht persönlich, durch Personalverbände oder durch Personalausschüsse wahrnehmen. Wie gestaltet sich diese Mitsprache beim Projekt der Neubewertung der Modellumschreibungen?*

Nach der Überprüfung des Bestehenden und nachdem die Anpassungen als Entscheidungsgrundlagen vorliegen (Ende der 3. Phase) ist im Projektbericht die Vernehmlassung bei den Sozialpartnern, gemäss § 6 Personalgesetz vorgesehen. Das Finanzdepartement möchte zudem die Sozialpartner, an den monatlich stattfindenden Kontaktgesprächen über den Projektfortschritt informieren.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt

Die Präsidentin



Barbara Schneider

Der Staatsschreiber



Dr. Robert Heuss