

Informationen bezüglich der Anwendung von EVALFRI bei der Aufwertung der Funktionen

Seit dem Inkrafttreten der EVALFRI-Methode für den Staat Freiburg, wurden viele Funktionen aufgewertet und Gegenstand von Verordnungen:

· Am 24. April 2001 für 14 Schlüsselfunktionen
· Am 17. Dezember 2002 für die Funktionen der Polizei
· Am 18. Februar 2003 für die Funktionen für Lehrkräfte der Sekundarstufe II und der FH
· Am 24. Februar 2003 für die Funktionen der Gefängnisaufseher/innen
· Am 3. Mai 2004 für 45 Funktionen
· Am 6. Juli 2004 für die Funktionen der Lehrkräfte der Sekundarstufe I.

Alle diese Aufwertungen haben eine Vielzahl von Personen berührt, aber sie erfolgten nicht jedes Mal in gleicher Weise. Denn die Anpassungstechnik variierte von einer Verordnung zur andern. Und dieser Aspekt motivierte viele Personen sich bei der FEDE oder ihren Verbänden zu beschweren, weil sie den deutlichen Eindruck gewonnen hatten, daß zwischen der Aufwertung der ersten Funktionen und der folgenden eine ungleichmäßige Behandlung gegeben sei. FEDE-INFO bezweckt nun das Personal über diese Vorgänge aufzuklären.

1. Schlüsselfunktionen (Beschlüsse vom 24. April 2001 und 25. Februar 2003)

Verwendetes System: Übergang von " Klasse zu Klasse ". Dies bedeutet, daß die Person

en in ihrer neuen Klasse in derselben Stufe eingereiht werden. Beispiele:
Aufwertung um eine Klasse:

Alte Klasse	8 / 20	5415,55	16 / 20	7281,55
Neue Klasse	9 / 20	5617,45	17 / 20	7551,70
Erhöhung		201,90		270,15
Aufwertung um zwei Klassen:				
Alte Klasse	8 / 20	5415,55	16 / 20	7281,55
Neue Klasse	10 / 20	5826,20	18 / 20	7835,25
Erhöhung		410,65		553,70

Dies stellt natürlich das günstigste System dar und alle haben darunter verstanden, dass es für alle zukünftigen Aufwertungen angewendet würde. Wie wir aber sehen werden, war dies nicht der Fall.

2. Funktionen für die Polizei (Beschluss vom 17. Dezember 2002) und für die Lehrkräfte (Beschluss vom 18. Februar 2003)

Angewendetes System: Gleiten. Dies bedeutet, dass die Personen in ihrer neuen Klasse in der Stufe eingereiht werden, die dem alten Gehalt am nächsten liegt. Diese Vorgehensweise ist in den Verordnungen des Staatsrates eindeutig erwähnt.

Beispiele :

Alte Klasse	8 / 20	5415,55	16 / 20	7281,55
Neue Klasse	9 / 18	5440,70	17 / 18	7312,55
Erhöhung		25,15		31,00

Wie man feststellen kann, grenzt die reale Gehaltserhöhung ans Lächerliche, wenn sie nicht noch geringer ausfällt, um nur noch einige Franken zu betragen! Das APO hat eingesehen, dass dies nicht die richtige Lösung sein kann. Es hat dann "das verbesserte Gleiten" eingeführt. Dies bedeutet, wenn das Gleiten nur eine lächerliche Erhöhung zur Folge hat, wird die Gehaltserhöhung durch Gewähren einer zusätzlichen Stufe aufgebessert. Beispiele:

Alte Klasse	8 / 20	5415,55	16 / 20	7281,55
Neue Klasse	9 / 19	5529,10	17 / 19	7432,10
Erhöhung		113,55		150,55

Diese Lösung, welche in den Verordnungen des Staatsrates nicht erwähnt wird, erfolgt also nach Belieben: Ab welcher Mindestgrenze wird eine Erhöhung als lächerlich betrachtet? Mehrere Personen haben Gehaltserhöhungen unter Fr. 20.- erhalten, ohne dass von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde.

3. Verschiedene Funktionen (Beschluss vom 3. Mai 2004)

Verwendetes System: Verbessertes Gleiten. Es ist hervorzuheben, daß die Verordnung des Staatsrates nichts über das Vorgehen enthält, wie der Übergang zu erfolgen hat!

4. Funktionen der Lehrkräfte (Beschluss vom 6. Juli 2004)

Verwendetes System: Gleiten. Es ist zu erwähnen, dass die Verordnung des Staatsrates nichts über das Vorgehen enthält, wie der Übergang zu erfolgen hat! Das APO bestätigte, dass diese Methode, gepaart mit dem Übergang zum neuen Lohnsystem, nicht weniger vorteilhaft sei, als das verbesserte Gleiten.

Trotz den Erklärungen des APO, die wir hier zusammengefasst haben, sind wir ein wenig verbittert. Wir können uns nicht vollkommen vom Gefühl einer ungleichen Behandlung trennen. Wir wissen nicht, welche Begründung zu dieser Änderung der Politik führte, es sei denn, es gehe darum, die Zunahme der Lohnmasse bei der Inkraftsetzung der Aufwertungen einzugrenzen. Eine Aufwertung ist nun aber nicht ein Geschenk, welches man dem Personal zubilligt, sondern eine Anerkennung dafür, dass sich die Funktion gewandelt hat und einen höheren Lohn verdient. Warum also diese unterschiedliche Aufwertung?

Es wird noch weitere Etappen geben, denn die Funktionen die eine Aufwertung verlangen sind zahlreich; sie sind Gegenstand des dritten Mandats, welches der Kommission für die Bewertung der Funktionen (KBF) übertragen wurde. Es verbleiben noch verschiedene Funktionen die zum zweiten Mandat gehören, die aber hinsichtlich einer definitiven Bewertung zurückgestellt wurden.

Die FEDE hat einen Vertreter in der KBF. Falls Sie Fragen bezüglich EVALFRI haben, können Sie diese schriftlich oder auf elektronischem Wege beim Sekretariat hinterlegen (untenstehende Adresse).

Jean Queloz