

## **Empfehlungen zu Entlöhnung und Anstellungsbedingungen** in der offenen Kinder- und Jugendarbeit im Kanton Bern

Die vorliegende Version wurde an der Mitgliederversammlung vom 9. Mai 2019 genehmigt.

Verband offene Kinder- und Jugendarbeit Kanton Bern, voja  
Sandstrasse 5  
3302 Moosseedorf

3302 Moosseedorf, 09.05.2019

## Inhaltsverzeichnis

1.	Ausgangslage / Ziele .....	3
2.	Entlöhnung und Anstellungsbedingungen von Fachpersonen .....	3
	Anrechnung von Erfahrungsjahren .....	5
	Dienstaltersgeschenke / Treueprämie .....	5
	Arbeitszeit .....	5
	Arbeitszeitmodelle .....	5
	Ferien .....	6
	Zulagen .....	6
	Anstellungsverfahren .....	6
	Personalbeurteilung / Zielvereinbarung .....	6
3.	Empfehlung zur Entlöhnung von Praktika .....	6
4.	Anhang .....	8

## 1. Ausgangslage / Ziele

Die vorliegende Empfehlung stützt sich auf eine im Jahr 2013 systematisch durchgeführte Erhebung der Lohn- und Anstellungsbedingungen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit im Kanton Bern (Bestandsaufnahme bei sämtlichen voja-Mitgliedsgemeinden).

Das Dokument wurde von einer Arbeitsgruppe – bestehend aus Stellenleitenden und voja-Vorstandsmitgliedern – erarbeitet. Anschliessend wurde es den Trägerschaften der offenen Kinder- und Jugendarbeit im Sommer 2014 zur Vernehmlassung unterbreitet und von der Mitgliederversammlung am 5. Mai 2015 verabschiedet.

Die Gehaltsaufwendungen für Vor- und Ausbildungspraktika können aufgrund des vom Grossen Rat am 5. Dezember 2017 verabschiedeten «Entlastungspakets 2018» nur noch bis Ende 2018, zusätzlich und unabhängig vom ermächtigten Betrag, dem Lastenausgleich bei der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern (GEF) zugeführt werden. Die Version von 2015 wurde aus diesem Grund mit Empfehlungen zu den Vor- und Ausbildungspraktika ergänzt. Da die Vor- und Ausbildungspraktika nicht mehr über die GEF abgerechnet werden können, entfallen auch die Vorgaben, z.B. zur Dauer, dem Beschäftigungsgrad und der Entlohnung.

Die Empfehlung soll zur angemessenen Positionierung und Etablierung der offenen Kinder- und Jugendarbeit im Kanton Bern beitragen. Sie bietet eine Leitlinie zur Bewertung der einzelnen Funktionen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit:

- Die Empfehlung dient den Gemeinden als Entscheid-Grundlage für ihre Besoldungsordnung.
- Sie stärkt das Berufsbild der offenen Kinder- und Jugendarbeit, indem es angemessen bewertet, entlohnt und dadurch zu attraktiven Arbeitsbedingungen beiträgt.
- Damit die OKJA als professionelles Teilgebiet der Sozialen Arbeit trotz der wegfallenden Finanzierung der GEF ihren Beitrag zur Ausbildung von Fachpersonen leisten kann, setzt sich der Verband voja für die Schaffung und Erhaltung von Praktikumsplätzen ein, die in Bezug auf Pensum und Dauer, auf den Bedarf der Fachstellen sowie auf die Ausbildungsanforderungen abgestimmt und sich in Bezug auf die Entlohnung an den Gehaltsauszahlungen für Praktika der kantonalen Verwaltung anlehnen:

<https://www.fin.be.ch/fin/de/index/personal/anstellungsbedingungen/Praktika.html>

- Sie leistet einen Beitrag zur Lohngerechtigkeit.

## 2. Entlohnung und Anstellungsbedingungen von Fachpersonen

Die Empfehlungen zur Entlohnung richten sich nach der kantonalen Besoldungsordnung: <https://www.fin.be.ch/fin/de/index/personal/anstellungsbedingungen/gehalt/Gehaltsklassentabellen.html> und entsprechen sinngemäss den jeweiligen Bestimmungen in den Gemeinden (soweit vorhanden).

Als Berechnungsgrundlage gilt:

Funktion	Gehaltsklassen
Leitung	18 - 19
Fachmitarbeit	15 - 17
Lernende	Gemäss Verordnung für Lernende

Tabelle 1: Gehaltsklassen

Analog zur Richtpositionenbeschreibung des Kantons für Soziale Arbeit gilt die folgende Richtpositionenbeschreibung (Tabelle 2) für die Stellen der offenen Kinder- und Jugendarbeit im Kanton Bern. Tabelle 3 definiert die Kriterien für diese Richtpositionenbeschreibung.

	<b>GK</b>	<b>Stellenbezeichnung</b>	<b>Beschreibung</b>
Leitung	19	Stellenleitung I	Angebotstyp: sehr anspruchsvoll  Führung der OKJA in einer Stadt/sehr grossen Gemeinde oder in mehreren Teilgemeinden bzw. regionalen Konglomeraten mit mehreren Gemeinden / mehreren Stützpunkten / Verantwortung für ein Budget von über 1'000'000.  Leistungsanteil: über 60 Stellenprozent Ausbildungsanforderung gemäss ASIV Art. 55
	18	Stellenleitung II	Angebotstyp: normal  Leistungsanteil: bis 60 Stellenprozent Ausbildungsanforderung gemäss ASIV Art. 55
Fachmitarbeit	17	JugendarbeiterIn I	Alleinverantwortung oder hohe Eigenständigkeit in den Tätigkeiten in den Leistungsbereichen Animation und Begleitung, Information und Beratung, Entwicklung und Fachberatung Ausgebildete FachmitarbeiterIn gemäss <sup>1</sup>
	16	JugendarbeiterIn II	Mitarbeit in den Bereichen Animation und Begleitung, Information und Beratung, Entwicklung und Fachberatung Ausgebildete FachmitarbeiterIn gemäss <sup>1</sup>
	15	JugendarbeiterIn III	Mitarbeit vor allem im Bereich Animation und Begleitung Ohne Abschluss oder anderer Ausbildung, nicht gleichwertige Ausbildung gemäss <sup>1</sup>

Tabelle 2: Richtpositionenbeschreibung

Definition Angebotstyp	Der Angebotstyp resp. die Grösse des Angebots hängt zusammen mit der Grösse des Einzugsgebiets, der Anzahl Anschlussgemeinden, der Komplexität des Angebots, der Situation der Gemeinde/n, der Anzahl zu führender Mitarbeitenden, der Führungsspanne
Führungsanteil Grundanspruch	20 Stellenprozent in jedem Fall anzurechnen, unabhängig vom Angebotstyp
Führungsanteil nach Angebotstyp	Entsprechend dem Angebotstyp ist der Führungsanteil zu erhöhen (siehe Tabelle 2)

Tabelle 3: Definition Angebotstyp und Führungsanteil

<sup>1</sup> Abgeschlossene Ausbildung in soziokultureller Animation, Sozialarbeit oder Sozialpädagogik an einer Universität oder Fachhochschule.

## **Anrechnung von Erfahrungsjahren**

### **Anfangslohn**

Alle Erfahrungsjahre, für welche Kompetenzen nachgewiesen werden können, werden vollumfänglich angerechnet. Dabei sind die zur Aufgabenerfüllung dienlichen ausserberuflich erworbenen Kompetenzen angemessen zu berücksichtigen.

Nach kantonaler Besoldungsordnung werden pro Erfahrungsjahr 2 Gehaltsstufen angerechnet.

### **Lohnentwicklung**

Mit dem Erfahrungszuwachs entwickelt sich der Lohn um die entsprechende Anzahl Gehaltsstufen. Für den Erfahrungszuwachs ist Arbeitsqualität, Leistung und Verhalten zu berücksichtigen, welche in den jährlichen Personalbeurteilungsdokumenten festgehalten sind. Für gute Leistungen soll der Lohn in der Regel um mindestens eine Gehaltsstufe angehoben werden.

### **Dienstaltersgeschenke / Treueprämie**

Empfohlen wird eine Ausrichtung von mindestens einem Viertel des Monatsgehältes nach spätestens 10 Jahren (fortfolgend alle 5 Jahre). Diese kann auch in Form von Ferien abgegolten werden.

### **Arbeitszeit**

Die Jahresarbeitszeit wird auf der Basis einer 42-Stunden-Woche berechnet. Spezielle Einsätze wie Lager oder Projektwochen sind im Vorfeld klar zu regeln. Dabei ist die Vorbereitungs-/Präsenz-/ und Ruhezeit angemessen zu berücksichtigen.

### **Arbeitszeitmodelle**

#### **Gleitzeit**

Ein standardisiertes Gleitzeitmodell definiert die zulässige Anzahl von Arbeitszeitverschiebung pro Monat von mindestens 30 Stunden, wobei Ende Jahr der Stand kontrolliert wird. Eine Alternative dazu bietet das Jahresarbeitszeitmodell mit klar definiertem Limit an Gleitzeitstunden und Ferientagen, die auf das nächste Jahr übertragen werden dürfen. Die Gleitzeit ist mit Freizeit zu kompensieren und darf nicht ausbezahlt werden.

#### **Überzeit**

*Überzeit* unterscheidet sich von *Gleitzeit* darin, dass sie vom Arbeitgeber für ausserordentliches Engagement angeordnet wird. Überzeit ist mit entsprechendem Zuschlag abzugelten.

### **Auslagenersatz**

Die im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit einhergehenden Auslagen werden durch den Arbeitgeber vollumfänglich zurückerstattet. Details sind in Spesenregelungen festzuhalten. Der Arbeitsvertrag regelt den Arbeitsort. Innerhalb eines Einzugsgebietes erbrachte berufliche Tätigkeiten gelten als Arbeitszeit. Für die Benutzung von privaten Fahrzeugen schliesst der Arbeitgeber eine Dienstfahrtenkaskoversicherung ab. Es wird empfohlen, für Kommunikation resp. Erreichbarkeit via Handy monatliche oder jährliche Pauschalen zu entrichten.

## **Ferien**

Grundanspruch für alle Mitarbeitenden unabhängig von der Funktion: 5 Wochen resp. 25 Tage.

## **Zulagen**

Mit einer Pauschale von einer zusätzlichen Ferienwoche können Inkonvenienzen wie Wochenendeinsätze und ausserordentliche Flexibilität abgegolten werden. Alternativ können diese Inkonvenienzen auch individuell mit einer entsprechenden Zulage abgerechnet werden.

## **Anstellungsverfahren**

Im Rahmen des Personalgewinnungsverfahrens ist beim Bundesamt für Justiz der Strafregisterauszug (Privatauszug) einzufordern. Teil des Anstellungsverfahrens ist ein professionelles Einführungsprogramm mit entsprechender Sensibilisierung für die besondere Obhutspflicht in der offenen Kinder- und Jugendarbeit.

## **Personalbeurteilung / Zielvereinbarung**

Im jährlichen Mitarbeitergespräch sind Beobachtungen zu Arbeitsleistung und -verhalten sowie Verhalten gegenüber Personen festzuhalten. Zudem sind der Zielerreichungsgrad und die Qualität der Zielerreichung zu beurteilen und zu dokumentieren. Feststellungen sollen mit dem Mitarbeitenden besprochen und transparent gemacht werden. Sind die Leistungen eines Mitarbeitenden ungenügend, kann dies aufgrund der in den Mitarbeitergesprächen festgehaltenen Einträge begründet werden.

## **3. Empfehlung zur Entlohnung von Praktika**

Da die Vor- und Ausbildungspraktika nicht mehr über die GEF abgerechnet werden können, entfallen wie in der Einleitung «Ausgangslage und Ziele» erwähnt, auch die Vorgaben der GEF (z.B. zur Dauer, dem Beschäftigungsgrad und der Entlohnung).

Der Verband voja empfiehlt bei der Entlohnung von Praktika weiterhin an der kantonalen Besoldungsordnung festzuhalten:

<https://www.fin.be.ch/fin/de/index/personal/anstellungsbedingungen/gehalt/Gehaltstabelle.html>

Bei der Dauer und dem Beschäftigungsgrad der Praktika hingegen empfiehlt der Verband voja Dauer und Beschäftigungsgrad auf den Bedarf der Fachstellen sowie auf die Ausbildungsanforderungen abzustimmen.

Bei der Entlohnung von Praktika sollen grundsätzlich, wie bei den Jugendarbeitenden und Stellenleitenden, folgende Faktoren entsprechend miteinbezogen werden:

- Ausbildung und Erfahrung
- Anforderungen und Belastungen (geistig, psychisch und physisch)
- Sach- und Führungsverantwortung
- Beanspruchung der Sinnesorgane
- spezielle Arbeitsbedingungen

Grundsätzlich wird unterschieden, ob eine Vergleichbarkeit früherer Berufserfahrungen mit den

Aufgaben des Praktikums vorhanden ist oder nicht, d.h. besteht ein direkter und enger Zusammenhang zwischen früheren Berufserfahrungen und dem Praktikumsinhalt oder nicht.

Dabei soll die in früheren Anstellungen gewonnene Erfahrung und entsprechenden Schlüsselkompetenzen angemessen berücksichtigt werden.

Bei der Erfahrung kann unterschieden werden in ohne, mit und viel Erfahrung:

Ohne Berufserfahrung	Keine bis maximal sechs Monate Berufserfahrung.
Mit Berufserfahrung	Berufserfahrung von 7 bis 18 Monate (z.B. früheres Praktikum)
Viel Berufserfahrung	Berufserfahrung von 19 Monaten und mehr (z.B. abgeschlossene Lehre, welche die Einarbeitung wesentlich erleichtert.)

Tabelle 4: Definition Berufserfahrung

Das Gehalt wird gemäss folgender Tabelle berechnet (Grundgehalt der Gehaltsklasse 01):

	Ohne Berufserfahrung (0-6 Monate)	Mittlere Berufserfahrung (7-18 Monate)	Viel Berufserfahrung (ab 19 Monaten)
Vorstudienpraktikum	47%	50%	60%
Während des Bachelorstudiums	62%	65%	70%
Während des Masterstudiums bzw. mit Bachelorabschluss	75%	77%	80%
Nach dem Masterstudium	80%	90%	100%

Tabelle 5: Entlöhnung von Praktikantinnen und Praktikantinnen in Bezug auf ihre Berufserfahrung in %

Hinweis: Die wöchentliche (Soll-) Arbeitszeit beträgt bei einem 100 %-Pensum 42 Stunden. Wenn die wöchentliche (Soll-)Arbeitszeit bei einem 100 % Pensum z.B. 40 Stunden beträgt, kann das Gehalt entsprechend angepasst werden.

Monatsgehalt brutto (ohne 13. MG), Berechnungsgrundlage: Grundgehalt der Gehaltsklasse 01

	Ohne Berufserfahrung (0-6 Monate)	Mittlere Berufserfahrung (7-18 Monate)	Viel Berufserfahrung (ab 19 Monaten)
Vorstudienpraktikum	1'666.75 CHF	1'773.15 CHF	2'127.75 CHF

Während des Bachelorstudiums	2'198.70 CHF	2'305.05 CHF	2'482.40 CHF
Während des Masterstudiums bzw. mit Bachelorabschluss*	2'659.70 CHF	2'730.60 CHF	2'837.00 CHF
Nach dem Masterstudium	2'837.00 CHF	3'191.65 CHF	3'546.25 CHF

Tabelle 6: Entlohnung von Praktikantinnen und Praktikantinnen, Monatsgehalt brutto (ohne 13. MG)

\* Die Abschlüsse der Berner Fachhochschule (BFH) und der Berufs-, Fach- und Fortbildungsschule (BFF) Bern werden gleichwertig behandelt.

#### 4. Anhang

Die aktuelle Gehaltsklassentabelle des Personals des Kantons Bern:

<https://www.fin.be.ch/fin/de/index/personal/anstellungsbedingungen/gehalt/Gehaltsklassentabellen.html>