

**Der Grosse Rat
des Kantons Bern**

**Le Grand Conseil
du canton de Berne**

Donnerstag (Vormittag), 4. September 2014

Finanzdirektion

38 2014.RRGR.88 Postulat 040-2014 Wenger (Spiez, EVP)

Anpassung der Lohnskala

Parlamentarischer Vorstoss. Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 040-2014
Vorstossart: Postulat
Richtlinienmotion: ☐
Geschäftsnummer: 2014.0102

Eingereicht am: 26.01.2014

Fraktionsvorstoss: Nein
Kommissionsvorstoss: Nein
Eingereicht von: Wenger (Spiez, EVP) (Sprecher/in)

Weitere Unterschriften: 8

Dringlichkeit verlangt: Nein
Dringlichkeit gewährt:

RRB-Nr.: 838/2014 vom 01. September 2014
Direktion: Finanzdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert
Antrag Regierungsrat: Ablehnung

Anpassung der Lohnskala

Bei der Rekrutierung jüngerer Mitarbeiter hat der Kanton mit der heutigen Lohnskala Nachteile. Ältere Angestellte verfügen jedoch über ein eher grosszügiges Einkommen. Auch aus der Sicht der Lebensbedürfnisse ist das gegenwärtige Modell nicht bedarfsgerecht.

Der Regierungsrat wird beauftragt, das Gehaltssystem der Lehrpersonen und des Kantonspersonals mit geeigneten Massnahmen anzupassen, so dass in der ersten Hälfte der Erwerbszeit eine – gegenüber der heutigen Ausgangslage – verbesserte, bedarfsgerechtere Lohnsituation resultiert.

Die Umgestaltung des Gehaltssystems soll kostenneutral erfolgen (gleiche Lohnerwartungen für die gesamte Erwerbszeit wie heute).

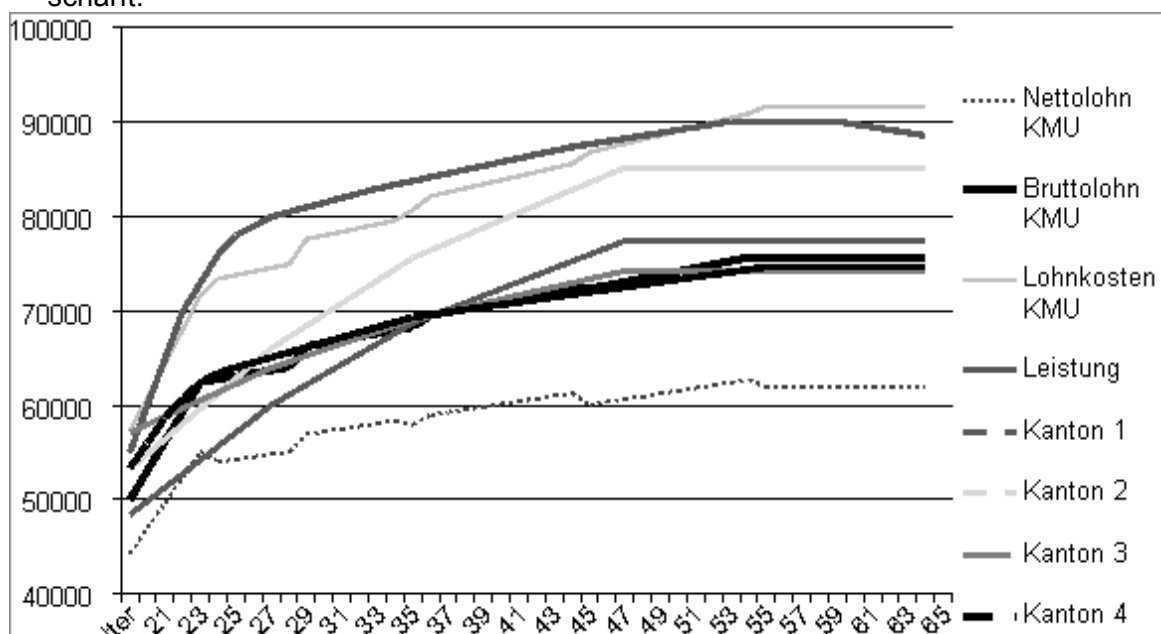
Begründung:

Die heutige Lohnskala sieht einen Lohnanstieg vom tiefsten zum höchsten Lohn von 60 Prozent bei gleicher Funktion vor. Dieser Anstieg ist weder leistungs- noch bedarfsgerecht. Der deutlich zu steile Lohnanstieg bewirkt theoretisch zu tiefe Einstiegsgehälter. Zur Kompensation zahlt der Kanton im Durchschnitt wesentlich höhere Löhne als die Privatwirtschaft bei vergleichbaren Berufen. Damit eine kantonale Stelle für eine 30-jährige Person attraktiv ist, muss die Lohnskala im Durchschnitt um 10 Prozent überhöht sein. Gerade in dieser Lebensphase ist durch die familiäre Situation auch der Bedarf am höchsten. Ab 55 Jahren nimmt der Bedarf in der Regel wieder ab, die Lohnzahlungen sind in dieser Lebensphase jedoch am höchsten. Bei den meisten Berufen sinkt am Ende der Erwerbstätigkeit auch die Leistung. Eine Berücksichtigung dieser Tatsache ist jedoch auch in der Privatwirtschaft schwierig.

Die Reduktion oder Verlangsamung vom Lohnanstieg wegen der fehlenden Mittel im Budget, verschärfen diesen Systemfehler zusätzlich. Durch den überhöhten Lohn in der letzten Dekade des Erwerbslebens müssen zusätzlich höhere Renten finanziert werden. Ein Kantonsangestellter verdient als Rentner im heutigen System oft mehr als ein junger Familienvater in der gleichen Funktion.

Im Vortrag zum Lehreranstellungsgesetz ist erwähnt, dass der Regierungsrat beabsichtigt, den Stufenanstieg degressiv zu gestalten. Er will vom ersten bis zum achten Erfahrungsjahr die Bezahlung um 4, vom 9. bis 16. Jahr um 3 und danach um 2 Stufen erhöhen. Gegenüber einem linearen Anstieg bedeutet diese sinnvolle Massnahme bis zu 8 Prozent höhere Durchschnittslöhne. Wenn der Gesamtanstieg von heute 60 Prozent auf 40 Prozent reduziert würde, könnten die freien Mittel für einen noch steileren Anstieg nach dem Berufseinstieg eingesetzt werden. Der Kanton würde somit im Arbeitsmarkt attraktiver, und die Löhne wären bedarfs- und leistungsgerechter.

- Der KMU-Nettolohn zeigt die Entwicklung des ausbezahlten Lohns in einem handwerklichen Beruf mit Weiterbildung und guter Leistung aber gleicher Funktion.
- Der KMU-Bruttolohn ist als Messgrösse mit dem kantonalen Modell geeignet.
- Die Lohnkosten sind in der Wirtschaft in der Regel nahe bei der Leistung. In der Praxis helfen jedoch jüngere Mitarbeiter, die Leistungsdifferenz älterer Mitarbeiter auszugleichen. Der Schnittpunkt liegt oft nach 55 Altersjahren und wird durch ein Systemproblem des BVG verschärft.



- Kanton 1 zeigt die Bruttolohnkurve bei gleichem Gesamtlohn (Lebenslohn) wie KMU Brutto nach kantonaler Lohnskala.
- Kanton 2 zeigt auf wo, der Bruttolohn im Kanton Bern mindestens anzusetzen ist, damit am Arbeitsmarkt die Stellen als marktfähig erscheinen.
- Kanton 3 ist eine Alternative mit einem Anstieg von 30 anstelle von 60 Prozent bei gleichem Lohn wie Kanton 1
- Noch leistungs- und bedarfsgerechter wäre ein degressiver Anstieg gemäss Kanton 4.

Antwort des Regierungsrats

Der Arbeitgeber Kanton Bern verfügt über zwei Gehaltssysteme, eines für das Kantonspersonal und eines für die Lehrkräfte. Beide Systeme sehen vor, dass die Funktionen entsprechend den Anforderungen und Belastungen einer Gehaltsklasse zugeordnet sind und der jährliche, individuelle Gehaltsaufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse über die Anrechnung von Gehaltsstufen erfolgt; beim Kantonspersonal in der Regel gemäss den Resultaten einer Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, bei den Lehrkräften und auch bei einzelnen Funktionen des Kantonspersonals

ohne eine derartige Beurteilung. Der Gehaltsaufstieg beträgt beim Kantonspersonal im Maximum 60 Prozent des Grundgehalts, bei der Lehrerschaft 57,75 Prozent des Grundgehalts.

Alle Lohnvergleiche mit anderen Arbeitgebern zeigen, dass ein grundsätzlicher Zusammenhang zwischen dem Alter bzw. der Berufserfahrung und der Lohnhöhe besteht. Der Kanton Bern verfügt über ein sog. Einklassensystem, in welchem die Mitarbeitenden, wenn sie nicht die Stelle wechseln, in der gleichen Gehaltsklasse eingereiht sind. Ein Wechsel in eine höhere Gehaltsklasse erfolgt nur, wenn beim Kantonspersonal eine anforderungsreichere Funktion und bei der Lehrerschaft die Unterrichtstätigkeit auf einer anderen, höher eingereihten Schulstufe bzw. einem anderen, höher eingereihten Schultyp oder Unterrichtsbereich übernommen wird.

Die Gehaltssysteme des Kantons Bern – sowohl für das Kantonspersonal als auch für die Lehrkräfte – entsprechen in vielen Punkten den Systemen anderer öffentlicher Verwaltungen, insbesondere auch bezüglich der Spanne zwischen minimalem und maximalem Lohn einer Funktion. Unternehmen der Privatwirtschaft verwenden oftmals andere Lohnsysteme, die nicht direkt mit dem Gehaltssystem des Kantons Bern vergleichbar sind. Zudem sind in der Privatwirtschaft im Gegensatz zum Kanton Bern Zusatzleistungen wie Boni und andere Lohnnebenleistungen Bestandteil der Lohnbemessung. Lohnvergleiche zeigen, dass auch in der Privatwirtschaft mit zunehmendem Alter ohne Funktionswechsel eine teilweise erhebliche Lohnentwicklung möglich ist. Die Differenz zwischen dem Einstiegslohn und dem Lohn, der vor der Pensionierung erzielt wird, ist in der Praxis zum Teil deutlich kleiner als 60 Prozent (Kantonspersonal) bzw. 57,75 Prozent (Lehrerschaft). Dies zeigt sich darin, dass vor allem beim Kantonspersonal der Anteil der Mitarbeitenden im Klassenmaximum (Gehaltsstufe 80) gering ist; aktuell sind es knapp drei Prozent der Mitarbeitenden. Der Lohn des Grossteils der älteren Kantonsangestellten ist deutlich tiefer als das Lohnmaximum. Eine Reduktion der Löhne älterer Kantonsangestellter und Lehrkräfte erachtet der Regierungsrat auch deshalb als nicht angezeigt, weil in Lohnvergleichen mit anderen Kantonen festgestellt werden kann, dass bei vielen Funktionen die theoretisch maximal erreichbaren Löhne – nicht die realen, der Kanton hat einen erheblichen Lohnrückstand – auf dem Niveau des Arbeitsmarktes liegen und nicht gesenkt werden können. Bezüglich der Einstiegslohne zeigt sich, dass diese ebenfalls auf dem Marktniveau liegen. Für den Regierungsrat ist damit ein Umbau der Gehaltssysteme nicht angezeigt. Im Weiteren hält der Regierungsrat die Aussage im Postulat, dass bei älteren Mitarbeitenden die Leistungsfähigkeit abnimmt, für nicht begründet. Einerseits nimmt die Leistungsfähigkeit mit dem Alter nicht ab, sondern verändert sich. Andererseits steigt mit dem Alter die berufliche Erfahrung und erhalten auch ältere Mitarbeitende künftig auf dem Arbeitsmarkt eine immer höhere Bedeutung (Fachkräftemangel, demografische Entwicklung), was entsprechend leistungsfähige Mitarbeitende voraussetzt.

Der Regierungsrat sieht jedoch Anpassungsbedarf beim Lohnaufstieg innerhalb der bestehenden Gehaltssysteme. Er wies mehrfach darauf hin, dass für ein richtiges Funktionieren der Lohnsysteme genügend finanzielle Mittel zur Verfügung stehen müssen. Dies war in den letzten 15 Jahren nicht gewährleistet. Die starke Beschränkung der für den Gehaltsaufstieg eingesetzten Mittel hatte zur Folge, dass der Aufstieg nur sehr langsam erfolgte, auch wenn sehr gute Leistungen erbracht wurden. Als Folge davon verfügen insbesondere Mitarbeitende im Alter zwischen rund 30 und 45 Jahren nach einigen Dienstjahren beim Kanton Bern über besonders ausgeprägte Lohnrückstände im Vergleich zum Arbeitsmarkt. Die entsprechenden Mitarbeitenden konnten in jungen Jahren zwar meist zu marktüblichen Konditionen angestellt werden, erfuhren aber anschliessend nur einen geringen, in vergangenen Jahren zum Konkurrenzumfeld ungenügenden Gehaltsaufstieg, während Mitarbeitende bei anderen Arbeitgebern gerade in diesen ersten Berufsjahren einen starken Aufstieg erfahren. Die Problematik der ungenügenden Gehaltsaufstiege und deren Folgen betrifft auch die Lehrerschaft. Auch hier weisen Personen zwischen ca. 30 und 50 Jahren ausgeprägte Lohnrückstände gegenüber anderen Kantonen und Arbeitgebern auf.

Im Zentrum steht für den Regierungsrat deshalb, künftig genügend Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg bereitzustellen, um einen ausreichenden Lohnaufstieg gewährleisten zu können. Diese Stossrichtung verfolgt auch die in der Septembersession 2013 verabschiedete Revision des Lehreranstellungsgesetzes und des Personalgesetzes. Im Vortrag zu dieser Revision wird der degressive Gehaltsaufstieg der Lehrkräfte erwähnt. Mit Beschluss vom 4. Dezember 2013 hat der Regierungsrat den künftig vorgesehenen individuellen und degressiven Gehaltsaufstieg

der Lehrerschaft festgelegt. Dieser wird erstmals auf das neue Schuljahr umgesetzt. Lehrkräfte, die auf Schuljahresbeginn per 1. August 2014 hin noch nicht im Maximum ihrer Gehaltsklasse sind und über ein zusätzliches Praxisjahr verfügen, erhalten die folgende Anzahl Gehaltsstufen: vier Gehaltsstufen, wenn sie zu diesem Zeitpunkt über eine Berufserfahrung von einem Jahr bis und mit sieben Jahren verfügen; drei Gehaltsstufen, wenn sie über eine Berufserfahrung von acht bis und mit siebzehn Jahren verfügen; zwei Gehaltsstufen, wenn sie über eine Berufserfahrung von achtzehn Jahren oder mehr verfügen (bis zum Erreichen des Maximums bei 77 Gehaltsstufen). Auch für das Kantonspersonal wird zu überlegen sein, wie ein solcher Gehaltsaufstieg – im Sinne einer Gleichbehandlung der beiden Personalkategorien – in angepasster Form, unter Berücksichtigung der besonderen Bedingungen wie dem individuellen leistungsbezogenen Lohnaufstieg, zur Anwendung gelangen kann. Ein eigentlicher Umbau der beiden Gehaltssysteme, insbesondere die Senkung der Löhne älterer Mitarbeitenden, hält der Regierungsrat jedoch nicht für angezeigt.

Der Regierungsrat beantragt:
Ablehnung

Vizepräsident Marc Jost übernimmt den Vorsitz.

Marc Jost, Thun (EVP), Vizepräsident. Wir kommen zum Postulat «Anpassung der Lohnskala». Ich bitte die Fraktionssprecherinnen und -sprecher, sich anzumelden und übergebe Herrn Grossrat Wenger, dem Urheber des Postulats, das Wort.

Markus Wenger, Spiez (EVP). Wir haben im letzten November intensiv über die ASP gesprochen. Man hat ein paar Mal den Vorwurf gehört, es gebe keine richtige Strategie, sondern nur punktuelle Massnahmen. Ich habe mir hinterher Gedanken dazu gemacht, wie wir den Kanton Bern weiterbringen und den unterschiedlichen Bedürfnissen, die sich zum Teil diametral entgegenstehen, dabei gerecht werden können. Als Geschäftsführer eines KMU, als Verwaltungsratsmitglied einer Raiffeisenbank, als Vorstandsmitglied einer Non-Profit-Organisation sowie als Mitglied des Grossen Rats habe ich Einblick in vier Besoldungssysteme. Das System des Kantons Bern ist von diesen vier eindeutig das Schlechteste. Der lineare Besoldungsaufstieg von 100 auf 160 Prozent bewirkt, dass der Kanton Bern während der entscheidenden Lebensphase eher bescheiden entlohnt, und später, wenn der finanzielle Bedarf geringer ist, relativ grosszügige Löhne bezahlt. Dies hat zur Folge, dass wir im Vergleich etwa zu einer Raiffeisenbank rund zehn Prozent höhere Löhne bezahlen müssten, damit wir finanziell dieselbe Ausgangslage hätten in einer Lebensphase, in der sich viele Menschen beruflich festlegen. Dies ist allerdings nicht sinnvoll, wenn man knappe finanzielle Mittel hat.

Ich habe mich seit längerem mit dem Thema «leistungs- und bedarfsgerechte Löhne» auseinandergesetzt. Wir haben auch im Thuner Ethikforum festgestellt, dass sich der finanzielle Bedarf und die Leistung im Leben weitgehend parallel entwickeln. Dies ist insbesondere heute der Fall, wo die langjährige Erfahrung nicht mehr so eine grosse Rolle spielt. In meinem Unternehmen zum Beispiel arbeitet ein junger Ingenieur, der Mitglied der Geschäftsleitung ist. Bei gewissen Softwareproblemen stelle ich fest, dass ich mit meinen 57 Jahren Lebens- und 35 Jahren Berufserfahrung nicht mehr so flexibel bin wie er mit seinen 30 Jahren. Warum sagt man, jemand habe bis zur Lohnklasse 80 einen immer höheren Wert für einen Betrieb? Diese Kurve flacht irgendwann ab. Deshalb fordere ich in meinem Postulat, dass man im Kanton Bern einen steileren Lohnanstieg zu Beginn der Berufstätigkeit einführen soll, der dann später abflacht. Diese Modelländerung muss jedoch kostenneutral sein, sonst diskutiert man nicht mehr über das Modell, sondern durch die Hintertüre über eine Lohnerhöhung oder -senkung.

Die Forderung besteht darin, sich an die private Wirtschaft anzupassen. Dort gibt es mehr Flexibilität, um auf den Bedarf zu reagieren. Dadurch können wir gute Mitarbeitende in einer entscheidenden Lebensphase – in der Regel zwischen 30–40 – rekrutieren. Der junge Polizist erhält vielleicht 500 Franken mehr als heute, doch mit 60 werden es zum Beispiel 1000 Franken weniger sein. Ein Beispiel, das mich motiviert hat, diesen Vorstoss einzureichen, ist Folgendes: Bei uns in Wimmis hat ein Fachlehrer der Fachhochschule Biel einen Kurs für seine Mitarbeiter angeboten. Wir haben

uns dann noch über die ASP unterhalten. Er hat mir gesagt, es sei eigentlich verrückt, mit 35 Jahren habe er als Vater dreier Kinder 5700 Franken im Monat verdient. Heute, zwei Jahre vor der Pensionierung, verdiene er 11000 Franken, obwohl er nun keine grossen finanziellen Verpflichtungen und Bedürfnisse mehr habe. Genau aus diesem Grund müssen wir etwas ändern. Ich habe meinen Vorstoss nicht als Motion eingereicht, denn ich will keine konkreten Zeichen setzen. Ich möchte vielmehr bewirken, dass die Regierung das Thema gemeinsam mit den Sozialpartnern aufnimmt, diskutiert und ein neues Lohnmodell erarbeitet. Wir konnten dies letztes Jahr nicht in die Anstellungsreglemente aufnehmen, da es viel zu lange gedauert hätte. Doch wenn wir heute einen Kick-off ermöglichen und das Postulat annehmen, muss ein Prozess beginnen, der wohl ein paar Jahre benötigen wird. Es wird wahrscheinlich etwa zehn Jahre dauern, bis wir dort sind, wo wir hinwollen.

Blaise Kropf, Bern (Grüne). Unserer Meinung nach wurde dieser Vorstoss eher zur Unzeit eingereicht. Es ist noch kein Jahr her, dass wir in diesem Parlament ausführlich über eine Revision des Lohnsystems diskutiert und entsprechende Beschlüsse gefasst haben. Mit der Revision des Lehreranstellungsgesetzes und des Personalgesetzes wurde ein zukunftsweisendes Lohnsystem verabschiedet. Zu diesem Lohnsystem möchte ich sagen, dass es vom Postulant möglicherweise als zu starr aufgefasst wurde. Das Lohnsystem legt einen Minimal- und einen Maximallohn fest. Wie die Kurve zwischen den beiden Werten jedoch aussieht, ist offen. Bei der Umsetzung dieses Gesetzes haben wir gesehen, welche Probleme diese Offenheit mit sich bringt. Man kann einen linearen Lohnanstieg vornehmen oder den Lohnanstieg stark verzögern, wie es in diesem Kanton aus Spargründen lange gemacht wurde. Dadurch entsteht eine grosse Delle in der Lohnkurve. Angestellte mittleren Alters sind heute mit erheblichen Lohnrückständen konfrontiert. Dies ist nicht eine Frage des Lohnsystems an sich, sondern eine Frage seiner Anwendung. Im Rahmen der Anpassung des Personalgesetzes und des Lehreranstellungsgesetzes ist, wie mir scheint zu Recht, darauf hingewiesen worden, dass bei den Einstiegsgehältern kein Problem besteht. Diese entsprechen dem Markt. Auch der Maximallohn hält einem Vergleich mit der Wirtschaft stand und bewegt sich durchaus in einem realistischen Bereich. Dies ist das Ergebnis verschiedener Untersuchungen. Der Kanton Bern hat jedoch Probleme mit der Lohnkurve. Dies ist allerdings nicht eine Frage des Systems! Gemäss Personalverordnung kann bei sehr guter Leistung, also bei einem A++, eine Lohnerhöhung von bis zu zehn Gehaltsstufen gewährt werden. Bei einem A+ sind es 6 Stufen und bei einem A theoretisch bis zu 3 Stufen. Es gibt somit verschiedene Möglichkeiten, Lohnerhöhungen zu gewähren. Was es braucht, ist die Möglichkeit, diesen Spielraum auszunutzen. Mit der Anpassung des Personalgesetzes und des Lehreranstellungsgesetzes haben wir die richtigen Schlüsse gezogen, jetzt müssen wir sie nur noch umsetzen. Ich möchte zudem auf Folgendes hinweisen: Die personalpolitischen Diskussionen haben das Personal stark belastet. Es entstand ein grosser Druck. Zusätzlich zur unbefriedigenden personalpolitischen Situation hatten die Angestellten ständig das Damoklesschwert einer ungewissen Pensionskassensanierung über sich. Ich möchte davor warnen, dem Personal gleich wieder eine drohende Revision des Lohnsystems zuzumuten. Hier braucht es vielmehr Kontinuität. Ich möchte Sie bitten, dem Personal diese Kontinuität auch zu gewähren und darauf zu verzichten, eine unnötige Revision des Entlohnungssystems aufzugleisen. Die grüne Fraktion lehnt diesen Vorstoss deshalb auch als Postulat klar ab.

Christoph Grimm, Burgdorf (glp). Ich kann mich Blaise Kropfs Worten vollumfänglich anschliessen. Der glp ist es wichtig, dass man gerechte Löhne bezahlt. Doch was heisst dies genau? Wie der Vorredner gesagt hat, haben wir letztes Jahr über das Lohnsystem gesprochen. Wir von der glp möchten die Diskussion nicht erneut aufrollen, es erscheint uns wichtiger, das System erst einmal zu konsolidieren. Es ist klar, dass wir die erwähnte Delle ausfüllen müssen. Dies ist wohl auch das Hauptanliegen des Postulanten. Uns würde eigentlich ein Modell vorschweben, bei dem man die Löhne der Kantonsangestellten mit 50 Jahren einfriere. Dies klingt im ersten Moment etwas seltsam. Wir würden jedoch gerne für alle Angestellten eine Altersentlastung einführen, wie sie bei den Lehrern bereits eingesetzt wird. Dies würde bedeuten, dass man mit 50 Jahren für denselben Lohn 4 Prozent weniger arbeiten müsste. Mit 54 wären es 8 Prozent und ab 58 dann 12 Prozent Pensenreduktion. Im Alter werden viele Menschen rascher müde und sind weniger leistungsfähig. Ein Bericht in der «Rundschau» von gestern Abend hat dieses Problem ebenfalls aufgezeigt. Ältere Menschen sind teuer und dadurch schwerer vermittelbar. Diesem Problem könnte man begegnen, und mit dem gesparten Geld könnte man die erwähnte Delle in der Lohnkurve füllen. Auch dies ginge bestimmt in die vom Postulanten gewünschte Richtung. Wir bringen diesen Vorschlag jedoch bewusst nicht ein, weil wir das neue Lohnsystem erst einmal umsetzen und konsolidieren wollen. Dieses bietet

bereits eine gewisse Flexibilität. Die glp lehnt das Postulat deshalb geschlossen ab.

Matthias Burkhalter, Rümligen (SP). Die SP-JUSO-PSA-Fraktion nimmt etwas differenzierter Stellung. Der Postulant fordert zwei Dinge: Erstens einen rascheren Lohnanstieg in jungen Jahren, und zweitens eine kostenneutrale Umsetzung desselben. Der ersten Forderung stimmen wir zu, die zweite hingegen lehnen wir ab. Wir bitten den Herrn Vizepräsidenten deshalb darum, eine getrennte Abstimmung vorzunehmen. Für uns ist die Argumentation des Postulanten nicht ganz schlüssig. Die Begründungen entsprechen nicht ganz den Forderungen, und der Herr Regierungsrat geht auch nicht richtig auf die Forderungen ein, sondern vielmehr auf Dinge, die der Postulant in seiner Begründung aufführt. Dazu gehört zum Beispiel, dass der Postulant anführt, der Lohnanstieg solle nur noch 40 statt 60 Prozent betragen. Für uns ist dies nicht tragbar. Auch eine Lohnreduktion bei älteren Mitarbeitenden oder eine Einfrierung des Lohns, wie dies Christoph Grimm vorschlägt, wollen wir sicher nicht. Machen Sie die älteren Mitarbeiter des Kantons nicht schlecht! Die älteren Mitarbeiter haben einen kleineren Output, jedoch ein viel grösseres Outcome. Das heisst, sie arbeiten vielleicht etwas weniger eifrig, aber was dabei herauskommt, das kann man brauchen. Denken Sie daran, dass die älteren Mitarbeitenden weder schwanger werden noch Militärdienst leisten. Und wenn sie einmal krank sind, bleiben sie nur zwei Tage weg, während die Jüngeren gleich eine Woche frei nehmen. Weil ich auch schon 60 bin, stehe ich hier für die älteren Mitarbeitenden ein. Diese Leute sind wertvoll. Es ist nicht realistisch, ihre Löhne zu senken oder einzufrieren. Wir sind offen dafür, einen rascheren Lohnanstieg in den jüngeren Jahren einzuführen. Man kann das Lohnsystem überprüfen. Bevor wir das neue LAG eingeführt haben, hatten wir bei den Lehrpersonen am Anfang einen raschen Anstieg, dann ging es langsamer weiter und zuletzt ging es nicht mehr aufwärts. Man hat dieses System dann gekippt und durch ein System ersetzt, welches flexibler sein soll. Heute haben wir sehr wenige Rahmenbedingungen. Man kann einen nicht-linearen Anstieg umsetzen, und dies ist auch ganz in unserem Sinn. Aus meiner Sicht sollte dies geschehen. Es ist nicht eine Frage des Systems, sondern des Geldes, welches man in das System steckt!

Wir haben Sympathien für den ersten Teil des Postulats und bitten Sie, dem ersten Teil zuzustimmen. Es ist Ordnung, diesen zu prüfen. Doch jetzt haben wir ein System, welches einigermassen funktioniert, aber einfach zu wenig alimentiert ist. Wenn man auf ein neues System umsteigen will, entstehen Zusatzkosten, denn man kann nicht einfach das heutige System tel-quel in ein neues überführen. Der Postulant hat vieles gut gemeint. Allerdings ist es wieder ein Postulat, welches aus dem KMU-Umfeld stammt. Manchmal geht vergessen, dass der Kanton Bern kein KMU ist, sondern ein Konzern mit 75 000 Mitarbeitenden, mit Lehrern, Verwaltungsangestellten und Leuten aus sozialen Berufen sowie aus dem Heimbereich. Vermutlich hat der Kanton Bern mehr Angestellte, als die Raiffeisenkasse Kunden zählt. Für uns ist es deshalb klar: Den Punkt 1 soll man prüfen, doch den Punkt 2, die kostenneutrale Umsetzung, soll man bitte ablehnen.

Marc Jost, Thun (EVP), Vizepräsident. Wir haben zur Kenntnis genommen, dass eine punktweise Abstimmung verlangt wurde. Zur kostenneutralen Umsetzung soll separat abgestimmt werden.

Hans Kipfer, Thun (EVP). Der Fraktionskollege Wenger stellt zwei wesentliche Forderungen: Erstens soll das Gehaltssystem in der ersten Hälfte der Erwerbszeit optimiert werden, und zweitens soll dies kostenneutral geschehen. Man kann zwar getrennt darüber abstimmen, aber meines Erachtens gehört dies zusammen. Andernfalls nehmen wir etwas auseinander und provozieren ein Abstimmungsergebnis, welches nicht dem Sinn dieses Postulats entspricht. Der Postulant verfolgt die Absicht, einen rascheren Lohnaufstieg in jungen Jahren zu realisieren und die Kurve im Alter deutlich abzuflachen. Dies tut er ganz bewusst in Form eines Postulats, damit man dies einmal prüfen kann. Er gibt einen Denkanstoss. Die Regierungsantwort hingegen zeugt eher von einem Denkverbot, was die Löhne älterer Mitarbeiter betrifft. Wir haben es auch von den Vorrednern gehört: Man sagt, man wolle diese Löhne nicht anrühren. Mit dem Postulat will Markus Wenger dieses Denkverbot aufheben. Auch das Denkverbot für die Erfahrungsstufen will er aufheben. Die EVP ist gegen Denkverbote und beantragt, diesem Postulat zuzustimmen und der Regierung eine Denksportaufgabe zu geben. Sie soll überlegen, wie das Gehaltssystem in diesem Sinne optimiert werden könnte. Die Ideen, die hier in den Raum gestellt wurden, können ebenfalls aufgenommen und diskutiert werden. Darum bitten wir Sie, dieses Postulat gleichsam als Denksportaufgabe zu unterstützen.

Ueli Jost, Thun (SVP). Ich hätte mir nicht träumen lassen, dass ich einmal mit Blaise Kropf einig gehen würde. Doch es ist richtig, was er vorhin gesagt hat. Wir sind uns darin einig, dass die Ein-

stieglöhne oftmals zu tief sind und dass es schwierig wird, gut ausgebildete junge Leute anzustellen. Auch dass der Mittelbedarf im ersten Drittel des Erwerbslebens höher ist als kurz vor der Pensionierung, bestreiten wir von der SVP nicht. Doch lieber Markus Wenger, die Behauptung, dass die Leistungsfähigkeit gegen Ende der Erwerbstätigkeit generell abnimmt, habe ich mit Jahrgang 1946 einfach überhört, beziehungsweise überlesen. Man kann auch andere Kriterien ins Feld führen, wie beispielsweise die Erfahrung oder die Effizienz. Aus unserer Sicht hat der Regierungsrat mit dem geltenden System genügend Spielraum, um korrigierend einzuwirken. Zudem haben wir, wie schon gesagt wurde, im Herbst 2013 mit der Verabschiedung des Lehreranstellungsgesetzes bereits Weichen in die geforderte Richtung gestellt. Wir sind der Ansicht, dass zuerst die Wirkung der getroffenen Massnahmen abgewartet werden soll, bevor wir erneut an diesem System herumschrauben. Ausserdem ist es wahrscheinlich eine Illusion, zu glauben, dass die Forderung nach einer kostenneutralen Umsetzung realisiert werden kann. Dass das Ganze wohl nicht einfach umzusetzen wäre, stellt auch der Postulant in seiner Begründung fest, indem er auf Erfahrungen in der Privatwirtschaft hinweist. Die SVP wird somit dieses Postulat grossmehrheitlich ablehnen.

Carlos Reinhard, Thun (FDP). Die FDP bringt dem Grundgedanken des Postulanten eine gewisse Sympathie entgegen. Man kann durchaus darüber nachdenken, ob das Lohngefälle zwischen den älteren und den jüngeren Mitarbeitenden in der heutigen Form noch sinnvoll ist. Doch es geht nicht nur um den Lohn, sondern auch um die Sozialversicherungen. Es geht darum, was netto im Portemonnaie bleibt, wenn alles bezahlt ist. Die FDP wird beide Punkte des Postulats ablehnen. Wir sind davon überzeugt, dass man eine solche Diskussion über die Änderung der Lohnstruktur auf nationaler Ebene führen muss. Wenn man diese Änderungen nur bei den Lehrern und den Kantonsangestellten vornehmen würde, hätte man eine völlig neue Wettbewerbssituation. Jüngere Lehrer aus dem Kanton Solothurn würden plötzlich nach Bern ziehen und den Kanton wieder verlassen, wenn sie älter geworden sind. Wie gesagt, wir finden die Idee eigentlich gut, doch ist sie so nicht umsetzbar. Wir können uns in diesem Sinne den Vorrednern Ueli Jost und auch Blaise Kropf anschliessen. Es wurde schon alles gesagt. Wir lehnen dieses Postulat ab.

Erich Feller, Münsingen (BDP). Der Postulant verlangt, man solle das Gehaltssystem der Lehrpersonen und des Kantonspersonals mittels geeigneter Massnahmen so anpassen, dass in der ersten Hälfte der Erwerbszeit ein bedarfsgerechterer Lohn ausbezahlt wird. Die Umsetzung dieser Änderung soll jedoch kostenneutral erfolgen, was mit anderen Worten heisst: Was man den einen gibt, muss man den anderen wegnehmen. Dies kann sich sicher auch negativ auf die Betroffenen auswirken. Bekanntlich gibt es im Kanton Bern für die Lehrpersonen und die Kantonsangestellten verschiedene Gehaltssysteme. Jede Funktion ist einer Gehaltsklasse zugeordnet. Innerhalb dieser Klasse erfolgt die Entwicklung über Gehaltsstufen. Der Gehaltsaufstieg innerhalb einer Klasse kann maximal 60 Prozent des Grundgehalts betragen. Die jährliche Entwicklung soll sich auf die Resultate der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung stützen. Der Lohn soll nicht einfach erhöht werden, weil man jung ist und das Geld gut gebrauchen kann. Es dauert viele Jahre, bis jemand den Maximallohn innerhalb einer Gehaltsstufe erreicht hat. Viele Mitarbeitende erreichen das Maximum bis zu ihrer Pensionierung nie. Eine gewisse Flexibilität besteht somit bereits im heutigen System. Dieses Lohnsystem wird in der Privatwirtschaft wohl kaum angewendet. Im Gegensatz zum kantonalen System kennt man in der Privatwirtschaft Zusatzleistungen wie Boni und andere Lohnnebenleistungen. Ein direkter Lohnvergleich ist somit kaum möglich. Der Einstiegslohn für junge Mitarbeitende beim Kanton Bern ist durchaus konkurrenzfähig. Die nachfolgende Lohnentwicklung kann jedoch nicht mehr mithalten. Dass der Kanton Bern bei der Besoldung einen Nachholbedarf hat, ist eine Tatsache, die sich sukzessive ändern sollte. Dazu sind finanzielle Mittel erforderlich. Ein Umbau des Gehaltssystems ist zurzeit nicht angesagt und wird auch von der Regierung abgelehnt. Ohne zusätzliche Mittel kann auch bei einem anderen Gehaltssystem keine wesentliche Verbesserung erzielt werden. Bei der Lehrerschaft wird im Sinn der Gesetzesänderung, welche wir letztes Jahr beschlossen haben, ein individueller und degressiver Gehaltsaufstieg möglich sein. Dies ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. In der Kantonsverfassung muss demnächst im Sinn einer Gleichbehandlung ebenfalls eine Anpassung erfolgen. Ein Postulat ist lediglich ein Prüfauftrag, doch der Inhalt dieses Vorstosses entspricht eigentlich nicht dem eines Postulats. Da wir keine unnötigen Kosten für Prüfungen auslösen wollen, lehnt unsere Fraktion dieses Postulat ab.

Marc Jost, Thun (EVP), Vizepräsident. Wir kommen zu den persönlichen Voten.

Fritz Wyss, Wengi (SVP). Ich gebe hier ein persönliches Votum ab, welches die Volkswirtschaft

betrifft. Vor längerer Zeit, noch bevor ich etwas von diesem Postulat wusste, habe ich mit Kollegen über Personalfragen gesprochen. Es ging dabei nicht darum, über den Lohn zu klagen, sondern es ging um die Frage, wie man junge Mitarbeiter einstellen kann. Von diesen Kollegen wurde ganz eindeutig signalisiert, dass sie Mühe hätten, junge Mitarbeiter mit einem 100-Prozent-Pensum anzustellen. Wir haben kein Problem mit Leuten, die Teilzeit arbeiten, denn wenn jemand zu 30 Prozent angestellt ist, ist es nicht so entscheidend, ob er bei einer Vollzeit-Anstellung ein paar hundert Franken mehr verdienen würde. Doch für Leute zwischen 25 und 35, die meist Familienväter oder werdende Familienväter sind und eine Familie ernähren müssen, ist es tatsächlich entscheidend, ob sie pro Monat 1000 Franken mehr oder weniger verdienen. Im Verhältnis zur Summe, welche wir einer Person bezahlen, wenn sie den Maximallohn erreicht, sind wir hier ganz klar schwach auf der Brust. Hier bin ich der Meinung, dass wir unbedingt eine Anpassung vornehmen müssen. Was ist das Ergebnis dieser Situation? Es gibt viele Berufe, in denen wir nicht unbedingt einen Frauenanteil von 100 Prozent haben möchten. Ich bin absolut der Meinung, dass es nicht entscheidend ist, ob ein Mann oder eine Frau angestellt wird beim Kanton, verstehen Sie mich nicht falsch. Doch ich bin Mitglied einer Schulkommission. Wenn man nun eine Stelle ausschreibt, meldet sich in den seltensten Fällen ein Mann. Dies ist ein Problem. Dieses Problem hängt auch mit der Lohnstufe zusammen, die man in dem Alter erreichen kann, in dem man eine Familie ernähren sollte. Ich bin der Meinung, dass wir kein Problem haben mit der Gesamtlohnsumme, sondern mit den Einstiegslohnen. Wir sollten guten Mitarbeitenden rasch eine Perspektive bieten, damit sie beim Kanton bleiben. Deshalb unterstütze ich diesen Teil des Postulats.

Marc Jost, Thun (EVP), Vizepräsident. Ich übergebe das Wort nochmals dem Autor des Postulats, bevor der Herr Regierungsrat sprechen wird.

Markus Wenger, Spiez (EVP). Ich denke, die Schlacht ist verloren, es spielt keine Rolle, ob der Herr Regierungsrat nach mir spricht. Ich bin froh um die Diskussion, die soeben stattgefunden hat. Sie hat gezeigt, dass ich im Grundsatz Recht habe, meine Forderungen jedoch im Detail abgelehnt werden. Wir haben gehört, dass man die Lohnkurve auch mit dem bestehenden Lohnmodell ändern kann. Dies ist selbstverständlich richtig. Das Problem besteht darin, dass wir gemäss meiner Excel-Tabelle ein Lohnsummenwachstum von 15 Prozent hätten, wenn wir die Delle ausbessern wollten. Es ist bei den KMU genau gleich: Wenn man an einem Ort etwas mehr ausgeben will, muss man anderswo auf etwas verzichten. In diesem Fall würde dies heissen, dass man zwischen 30 und 40 etwas mehr bekommt, und dafür ab 55 etwas weniger erhält. Ich verlange keinen Besitzstandesverlust für die älteren Mitarbeiter, doch ich fordere eine Plafonierung des Lohns. Es ist auch nicht so, Ueli Jost, dass die älteren Mitarbeiter einen Leistungsabbau erleiden. Doch sie haben auch keine Leistungssteigerung mehr, wie sie ihrem Lohnanstieg beim kantonalen Modell entspricht. Was würde es nun bedeuten, wenn der Kanton Bern diesen Weg alleine ginge? Es wäre genau das, was ich als Unternehmer dringend suche: Ein Alleinstellungsmerkmal. Eine Verbesserung auf dem Arbeitsmarkt führt zu einem Arbeitsmarktvorteil. Der Kanton Bern würde nicht hinterherhinken, sondern ginge voraus und hätte einen Vorteil. Ich nehme jedoch zur Kenntnis, dass ich mit diesem Postulat wohl das falsche Publikum anspreche. Ich muss wahrscheinlich auf ein jüngeres Parlament warten und die Sache dann nochmal einbringen.

Andreas Rickenbacher, Volkswirtschaftsdirektor. Im Postulat wird die Lohnentwicklung des Kantonalpersonals und der Lehrkräfte thematisiert. Vorgeschlagen wird eine Angleichung der Lohnsysteme des Kantons an jene der KMU, wobei man genau schauen müsste, was bei den KMU im Einzelnen gilt. Der Lohnaufstieg jüngerer Mitarbeitender soll rascher erfolgen. Ich kann Ihnen sagen, dass dieses Anliegen vom Regierungsrat grundsätzlich gestützt wird. Der Grosse Rat hat im letzten Jahr auch seine Zustimmung gegeben zur Revision der Lehreranstellungsgesetzgebung und des Personalgesetzes. Dies lässt künftig einen verlässlicheren individuellen Gehaltsanstieg zu. Von daher ist das Anliegen von Herrn Grossrat Wyss eigentlich schon aufgenommen worden. Wir teilen diese Anliegen, welche Sie, Herr Wyss, hier geäußert haben. Der Regierungsrat kann jedoch nicht unterstützen, dass die Beschleunigung des Lohnaufstiegs der jüngeren Mitarbeitenden durch eine Reduktion der Löhne der älteren Angestellten finanziert werden soll. Dies hat verschiedene Gründe. Erstens: Es ist möglich, dass bei den KMU die Spannen zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Lohn kleiner sind als beim Kanton. Man kann das Lohnsystem des Kantons nicht eins zu eins mit jenem der KMU vergleichen. Beim Kanton gibt es zum Beispiel Stellen, welche man fast lebenslänglich behalten kann. Dazu gehören Stellen an Schulen oder bei der Polizei. Mitarbeitende in sol-

chen Berufen sollen auch zu einem späteren Zeitpunkt in ihrem Leben die Möglichkeit haben, aufzusteigen. Bei anderen Stellen wiederum steht der Kanton in einem Wettbewerb mit anderen, potenten Arbeitgebern. Dies wurde in der Diskussion auch erwähnt. Dazu gehören der Bund, die SBB oder andere grössere Unternehmen. Wenn jetzt ein erfahrener Mitarbeiter, der bereits etwas älter ist, austritt, weil er beim Kanton keine Perspektive mehr hat und der Lohn «gedeckelt» oder gar gesenkt wird, verursacht dies grosse Kosten. Dem Kanton geht Know-how verloren. Für den Kanton ist es unter Umständen nicht mehr möglich, geeignete Personen zu rekrutieren.

Der zweite Grund ist der Vergleich zwischen den Kantonen. Diese sind ja in gewissem Sinne auch unsere Konkurrenten. Dieser Vergleich zeigt, dass die Löhne der älteren Mitarbeitenden im Kanton Bern keinesfalls als überhöht bezeichnet werden können. Auch hier sind wir nicht auf Rosen gebettet. Ein dritter Grund, der gegen die Beschränkung des Lohnanstiegs spricht, besteht darin, dass die Leistungsfähigkeit der älteren, erfahrenen Mitarbeitenden nicht abnimmt. Von daher wäre es aus Sicht der Regierung falsch und ungerecht, den Lohn dieser Mitarbeitenden zu reduzieren. Dass der Kanton Bern mit seinem System nicht ganz falsch liegt, sieht man auch daran, dass die meisten Schweizer Kantone mit einem ähnlichen System operieren. Auch aus dieser Überlegung heraus sieht der Regierungsrat keinen Grund, unser System zu ändern. Zusammenfassend kann ich festhalten, dass der Regierungsrat gewillt ist, in den ersten Jahren des Berufslebens einen rascheren Aufstieg zu ermöglichen, sodass Mitarbeitende zwischen 30 und 45 auch im Kanton Bern marktgerechte Löhne erhalten. Dies kann jedoch nicht damit finanziert werden, dass man die Aufstiegsmöglichkeiten der erfahrenen Mitarbeitenden reduziert, denn auch diese sind für den Kanton wichtig. Wir, die Regierung, müssen mit der Verwaltung und mit Ihnen als Mitglieder des Grossen Rats andere Lösungen finden. Aus diesem Grund lehnt die Regierung dieses Postulat ab.

Marc Jost, Thun (EVP), Vizepräsident. Wir kommen zur Abstimmung. Wie angekündigt, gibt es zwei Abstimmungen. Zuerst stimmen wir über die Anpassung des Gehaltssystems ab. Falls dieser Punkt angenommen wird, stimmen wir noch über die kostenneutrale Umsetzung dieser Anpassung ab. Wer das Postulat zur Anpassung des Gehaltssystems annehmen will, stimmt Ja. Wer es ablehnt, stimmt Nein.

Abstimmung (Punkt: Lohnsystem anpassen)

Der Grosse Rat beschliesst:

Ablehnung

Ja 56

Nein 88

Enthalten 1

Marc Jost, Thun (EVP), Vizepräsident. Sie haben das Postulat abgelehnt. Damit entfällt die zweite Abstimmung. Wir sind somit am Ende der Geschäfte der Finanzdirektion angelangt. Ich bitte den Herrn Regierungsrat Rickenbacher, seiner Kollegin, Frau Regierungsrätin Simon, die besten Wünsche und Grüsse zu überbringen. Wir wünschen, dass sie möglichst bald wieder fit ist und im Regierungsrat mitwirken kann.