

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 24. Juni 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:

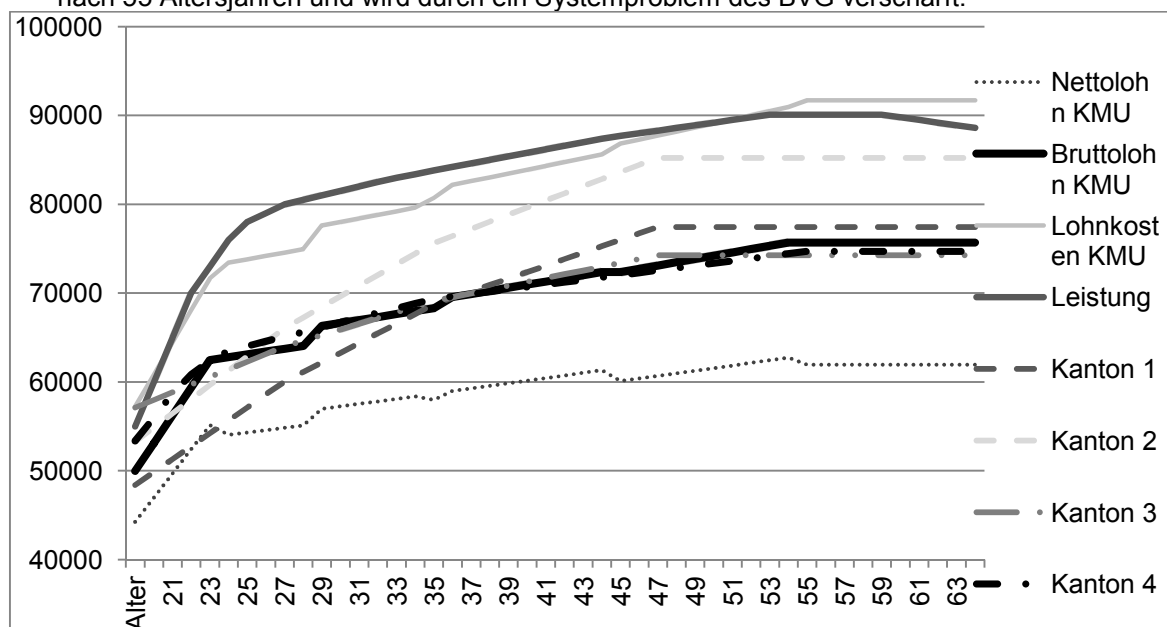
Die heutige Lohnskala sieht einen Lohnanstieg vom tiefsten zum höchsten Lohn von 60 Prozent bei gleicher Funktion vor. Dieser Anstieg ist weder leistungs- noch bedarfsgerecht. Der deutlich zu steile Lohnanstieg bewirkt theoretisch zu tiefe Einstiegsgehälter. Zur Kompensation zahlt der Kanton im Durchschnitt 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 Besoldung 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 kantonomer 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 Regierungsrates

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 i.d.R. 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.

An den Grossen Rat