

**Le Grand Conseil
du canton de Berne**

**Der Grosse Rat
des Kantons Bern**

Jeudi (matin) 4 septembre 2014

Direction des finances

38 2014.RRGR.88 Postulat 040-2014 Wenger (Spiez, PEV) Adaptation de la grille des salaires

N° de l'intervention: 040-2014
Type d'intervention: Postulat
Déposée le: 26.01.2014
Déposée par: Wenger (Spiez, PEV)
(porte-parole)
Cosignataires: 8
N° d'ACE: 838/2014 du 24.06.2014
Direction: FIN

Adaptation de la grille des salaires

Le Conseil-exécutif est chargé de modifier la grille des salaires des enseignants et enseignantes du canton de Berne et du personnel cantonal de manière à améliorer la situation salariale durant la première moitié de la vie active et à mieux l'adapter aux besoins.

Ce remaniement de la grille des salaires ne devra avoir aucune incidence sur les coûts (même salaire que maintenant sur toute la durée d'activité).

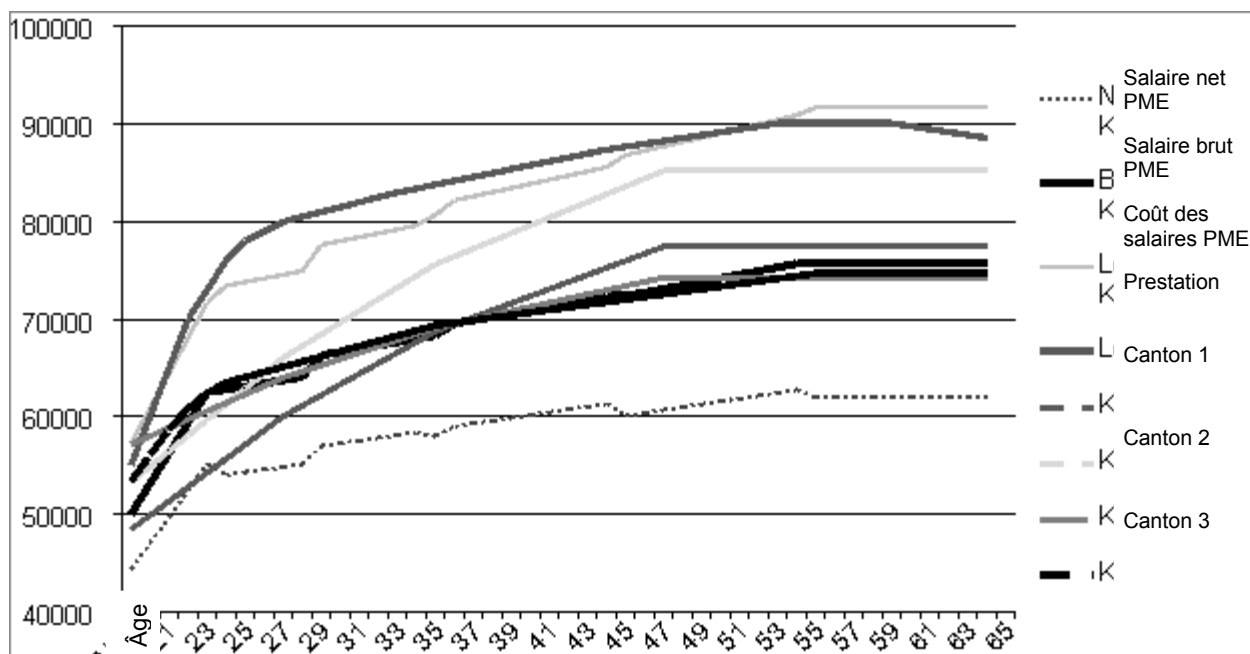
Développement

L'actuelle grille des salaires cantonale présente des inconvénients pour le recrutement de jeunes collaborateurs et collaboratrices. Les employées et employés plus âgés disposent cependant d'un revenu plutôt généreux. Le modèle actuel n'est pas adapté non plus aux besoins, qui évoluent au cours de la vie.

La grille des salaires prévoit en effet une progression salariale de 60 pour cent entre le salaire le plus bas et le salaire le plus élevé à la même fonction. Or, cette hausse ne correspond ni aux besoins, ni aux prestations. La progression salariale, qui suit une courbe très raide, implique un salaire de départ bien trop bas. En contrepartie, le canton verse des salaires nettement plus élevés en moyenne que le privé pour un même emploi. Pour qu'un poste dans le public puisse attirer les trentenaires, il faudrait augmenter la grille des salaires de dix pour cent en moyenne. C'est justement à cette période de la vie que les besoins sont aussi les plus élevés en raison de la situation familiale. A partir de 55 ans, en règle générale les besoins diminuent ; or c'est dans cette phase de la vie que les salaires sont les plus élevés. Dans la plupart des métiers, la fin de l'activité s'accompagne également d'une baisse des performances. Il est toutefois difficile d'en tenir compte, même dans le privé.

Le ralentissement de la progression salariale faute de moyens budgétaires accentue encore cette défaillance du système. Les retraites coûtent plus cher à cause des salaires excessifs versés durant les dix dernières années de la vie active. Actuellement, une employée ou un employé cantonal gagne souvent davantage à la retraite qu'un jeune père ou une jeune mère de famille exerçant la même fonction.

Il est mentionné dans le rapport sur la « Révision de la loi sur le statut du corps enseignant » que le Conseil-exécutif a l'intention de rendre la progression salariale dégressive. Il veut augmenter le traitement de quatre échelons jusqu'à la 8^e année d'expérience, de trois échelons de la 9^e à la 16^e année et de deux échelons par la suite. Cette mesure sensée signifie un salaire moyen jusqu'à huit pour cent plus élevé qu'avec une augmentation linéaire. Si l'augmentation globale passait de 60 à 40 pour cent, les moyens libérés pourraient être investis dans une progression encore plus rapide en début de carrière. Le canton de Berne gagnerait en attrait sur le marché du travail et les salaires seraient plus adaptés aux besoins et aux performances.



Le salaire net dans les PME montre l'évolution des salaires versés pour un métier artisanal avec perfectionnement et de bonnes prestations mais sans changement de fonction.

Le salaire brut dans les PME sert de critère de référence pour le modèle cantonal.

Dans l'économie privée, les coûts du travail sont généralement proches des prestations. Dans les faits, les jeunes aident cependant à compenser la baisse des prestations de leurs aînés. Le tournant s'opère généralement après 55 ans et est accentué par un défaut de la LPP.

« Canton 1 » représente la courbe des salaires bruts à salaire global égal (sur toute la vie) d'après la grille des salaires cantonale (comme courbe noire PME).

« Canton 2 » montre où devrait se situer le salaire brut minimal du canton de Berne afin que ses postes soient compétitifs sur le marché du travail.

« Canton 3 » propose une variante, avec une progression de 30 pour cent au lieu de 60 pour cent pour le même salaire que « canton 1 ».

Une progression salariale dégressive telle que représentée par « canton 4 » serait encore plus en adéquation avec les prestations et les besoins.

Réponse du Conseil-exécutif

L'employeur canton de Berne dispose de deux systèmes de rémunération : l'un pour le personnel cantonal, l'autre pour le corps enseignant. Ces deux systèmes prévoient que chaque fonction est affectée à une classe de traitement selon ses exigences et ses charges, et que la progression individuelle du traitement au sein d'une classe intervient par le biais de l'attribution d'échelons de traitement. Pour le personnel cantonal, cette progression annuelle repose en règle générale sur les résultats d'une évaluation des performances et du comportement ; pour le corps enseignant et certaines fonctions de l'administration cantonale, elle se fait sans ce type d'évaluation. La progression représente au maximum 60 pour cent du traitement de base pour le personnel cantonal, et 57,75 pour cent de celui-ci en ce qui concerne le corps enseignant.

Toutes les comparaisons salariales avec d'autres employeurs montrent qu'il existe un rapport systématique entre l'âge, ou l'expérience professionnelle, et le montant du salaire. Le canton de Berne dispose d'un système de classes, dans lequel les collaborateurs et collaboratrices sont affectés à une classe de traitement qui reste la même s'ils ne changent pas de poste. Le passage dans une classe supérieure intervient uniquement, pour le personnel cantonal, lorsqu'une personne prend une fonction qui présente davantage d'exigences et pour les membres du corps enseignant, lorsqu'une personne change de poste pour exercer une activité

d'enseignement relevant d'un degré scolaire affecté à une classe supérieure, ou d'un type d'école ou domaine d'enseignement affectés à une classe supérieure.

Les systèmes de rémunération du canton de Berne – aussi bien pour le personnel cantonal que pour le corps enseignant – correspondent en de nombreux points à ceux d'autres administrations publiques, notamment en ce qui concerne l'écart entre le salaire minimal et le salaire maximal d'une même fonction. Les entreprises du secteur privé appliquent souvent d'autres systèmes de rémunération qui ne sont pas directement comparables à ceux du canton de Berne. De plus, il existe dans l'économie privée (contrairement au canton de Berne) des prestations complémentaires comme des bonus et autres allocations accessoires qui entrent dans le calcul du salaire. Les comparaisons salariales montrent que, dans le secteur privé aussi, le salaire peut augmenter parfois de façon considérable avec l'âge, même sans changement de fonction.

L'écart entre le traitement de départ et celui obtenu avant la retraite est, dans les faits, nettement inférieur à 60 pour cent chez le personnel cantonal et à 57,75 pour cent chez le corps enseignant. En effet, la proportion d'agents et d'agentes qui atteignent le traitement maximal de leur classe (c.-à-d. l'échelon 80) est faible, en particulier pour ce qui concerne le personnel cantonal : elle représente actuellement à peine trois pour cent. La majeure partie des membres du personnel cantonal les plus âgés touche un traitement nettement inférieur au maximum. Le Conseil-exécutif juge également inopportun de réduire les traitements des membres du personnel cantonal et du corps enseignant pour une autre raison : il ressort des comparaisons salariales avec d'autres cantons que pour de nombreuses fonctions, le salaire maximal théorique (et non réel, car le canton accuse un retard salarial considérable) se situe au niveau du marché de l'emploi et ne peut donc être abaissé. Quant au salaire de départ, il apparaît qu'il se situe lui aussi au niveau du marché. Le Conseil-exécutif considère par conséquent qu'il n'est pas indiqué de modifier les systèmes de rémunération. Le Conseil-exécutif considère en outre injustifiée l'affirmation émise dans le postulat quant à la baisse des performances des personnes arrivant en fin d'activité. D'une part, avec l'âge les performances ne diminuent pas mais changent. D'autre part, plus une personne avance en âge, plus son expérience professionnelle est grande et le rôle des agents plus âgés va devenir de plus en plus important sur le marché du travail à l'avenir (manque de personnel spécialisé, évolution démographique), ce qui nécessite de disposer de collaborateurs performants en conséquence.

Le Conseil-exécutif estime néanmoins qu'il est nécessaire d'adapter la progression des traitements dans les systèmes de rémunération existants. Il a souligné de façon répétée que les ressources financières mises à disposition doivent être suffisantes pour permettre le bon fonctionnement de ces systèmes, ce qui n'a pas été le cas au cours des quinze dernières années. La forte restriction des moyens consacrés à la progression des traitements a entraîné une progression très lente, même lorsque les performances étaient très bonnes. En conséquence, le personnel âgé d'environ 30 à 45 ans, en particulier, accuse un retard salarial particulièrement marqué par rapport au marché du travail après quelques années de service au canton de Berne. Les agents et agentes concernés ont certes généralement été engagés aux conditions du marché lorsqu'ils étaient jeunes, mais ils n'ont ensuite connu qu'une progression de traitement limitée, et insuffisante ces dernières années par rapport à celle de la concurrence, alors que chez d'autres employeurs, le personnel bénéficiait d'une forte progression de salaire précisément au cours de ces premières années d'activité. La problématique de la progression salariale insuffisante et de ses conséquences touche aussi le corps enseignant. Certains de ses membres âgés d'environ 30 à 50 ans connaissent des retards salariaux manifestes par rapport à d'autres cantons et employeurs.

La priorité du Conseil-exécutif consiste donc à mettre à disposition suffisamment de moyens financiers à l'avenir pour la progression salariale individuelle, afin de pouvoir garantir une augmentation suffisante des traitements. C'est aussi l'orientation suivie par la révision de la loi sur le statut du corps enseignant et de la loi sur le personnel qui a été adoptée lors de la session de septembre 2013. Le rapport sur cette révision législative évoque la progression dégressive des traitements du corps enseignant. Par arrêté du 4 décembre 2013, le Conseil-exécutif a fixé la progression individuelle dégressive des traitements des membres du corps enseignant prévue à

l'avenir. Celle-ci est pour la première fois mise en œuvre pour la nouvelle année scolaire. Les membres du corps enseignant qui, le 1^{er} août 2014 (au début de l'année scolaire), n'ont pas encore atteint le traitement maximal de leur classe de traitement et ont une année de pratique à leur actif se voient octroyer le nombre d'échelons de traitement suivant: quatre échelons de traitement s'ils ont, à cette date, une à sept années d'expérience professionnelle; trois échelons de traitement s'ils ont, à cette date, huit à dix-sept années d'expérience professionnelle; deux échelons de traitement s'ils ont, à cette date, dix-huit années ou plus d'expérience professionnelle (jusqu'à ce qu'ils atteignent le maximum situé à 77 échelons). Il va maintenant falloir examiner, dans un souci d'égalité de traitement des deux catégories de personnel, comment adapter cette forme de progression salariale pour l'appliquer aussi au personnel cantonal en tenant compte de ses conditions particulières, comme par exemple la progression salariale individuelle liée aux performances. Le Conseil-exécutif ne juge toutefois pas indiqué de remanier les deux systèmes de rémunération, en tous cas pas pour réduire le salaire des employées et employés plus âgés.

Proposition du Conseil-exécutif:
Rejet

Le vice-président Marc Jost prend la direction des délibérations.

Marc Jost, Thoune (PEV), vice-président. 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 (PEV). 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, Berne (Les Verts). 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 aufzulegen. Die grüne Fraktion lehnt diesen Vorstoss deshalb auch als Postulat klar ab.

Christoph Grimm, Berthoud (pvl). 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 (PS). 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, Thoune (PEV), vice-président. Wir haben zur Kenntnis genommen, dass eine punktweise Abstimmung verlangt wurde. Zur kostenneutralen Umsetzung soll separat abgestimmt werden.

Hans Kipfer, Thoune (PEV). 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, Thoune (UDC). 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 Einstiegsgehälter 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, Thoune (PLR). 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 (PBD). 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, Thoune (PEV), vice-président. Wir kommen zu den persönlichen Voten.

Fritz Wyss, Wengi (UDC). 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, Thoune (PEV), vice-président. Ich übergebe das Wort nochmals dem Autor des Postulats, bevor der Herr Regierungsrat sprechen wird.

Markus Wenger, Spiez (PEV). 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, directeur-suppléant des finances. 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 solchen 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, Thoune (PEV), vice-président. 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.

Vote

Décision du Grand Conseil:

Rejet

Oui 56

Non 88

Abstentions 1

Marc Jost, Thoune (PEV), vice-président. 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.

