

Parlamentarischer Vorstoss

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.: vom
Direktion: Finanzdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert
Antrag Regierungsrat:



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).

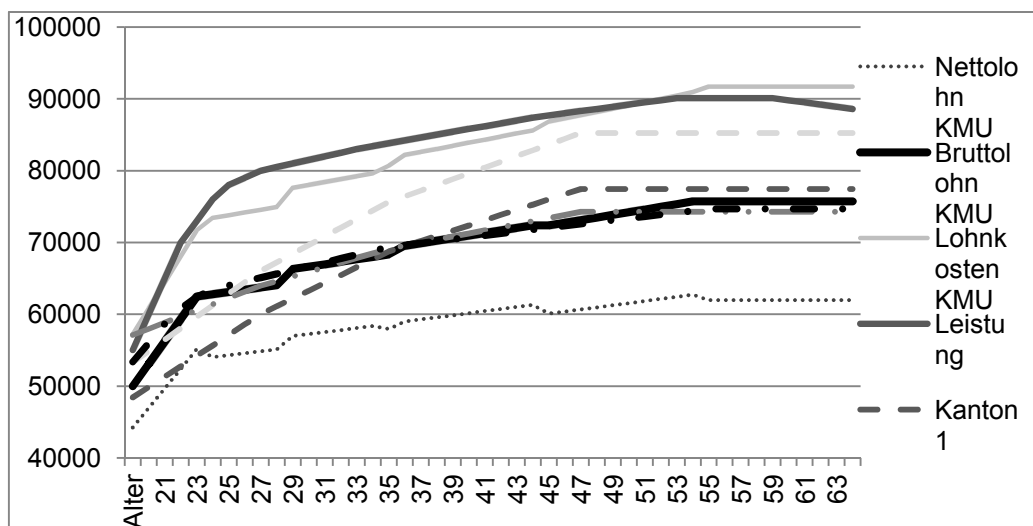
Begründung:

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.