



Parlamentarischer Vorstoss

Vorstoss-Nr.: 122-2022
Vorstossart: Motion
Richtlinienmotion: ☐
Geschäftsnummer: 2022.RRGR.216

Eingereicht am: 14.06.2022

Fraktionsvorstoss: Nein
Kommissionsvorstoss: Nein
Eingereicht von: Arn (Muri b. Bern, FDP) (Sprecher/in)
Bichsel (Merligen, Die Mitte)
Hebeisen-Christen (Münchenbuchsee, SVP)
Baumann (Münsingen, EDU)

Weitere Unterschriften: 1

Dringlichkeit verlangt: Nein
Dringlichkeit gewährt:

RRB-Nr.: vom
Direktion: Finanzdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert
Antrag Regierungsrat: **Auswahl**

Revision des Gehaltssystems für das Kantonspersonal zur Erhöhung von Effektivität, Marktkonformität und Lohngerechtigkeit

Der Regierungsrat wird wie folgt beauftragt:

1. Er überarbeitet das Gehaltssystem des Kantons Bern mit dem Ziel, die verfügbare Lohnsumme effektiver und marktgerechter einzusetzen und die interne Lohngerechtigkeit zu erhöhen. Dabei beachtet er folgende Rahmenbedingungen:
 - a. Das Gehaltssystem wird so ausgestaltet, dass gut qualifizierten jüngeren Mitarbeitenden (< 45 Jahren) höhere Löhne, älteren Mitarbeitenden (> 50 Jahre) jedoch tendenziell tiefere Löhne als heute bezahlt werden.
 - b. Dazu wird die Spanne zwischen Minimal- und Maximallohn (d. h. der Anteil des individuellen Gehaltsbestandteils) innerhalb der gleichen Gehaltsklasse auf einen marktüblichen Wert gesenkt (als Richtwert ist 40 Prozent anzustreben).
 - c. Mitarbeitende über 50 Jahre bzw. ab Gehaltsstufe 60 erhalten ohne Funktionswechsel in der Regel keinen individuellen Gehaltsaufstieg mehr (nur noch den teuerungsbedingten generellen Gehaltsaufstieg).
 - d. Generell ist der Stellenwert des Lebensalters für die Höhe des Lohns im Vergleich zu Kompetenzen und Leistungen zu reduzieren. Dazu ist auch das heutige System des jährlichen individuellen Gehaltsaufstiegs anzupassen.
 - e. Die Revision des Gehaltssystems ist gesamthaft kostenneutral auszugestalten.
2. Der Regierungsrat erstattet dem Grossen Rat halbjährlich Bericht über den Stand der Revision.

Begründung:

Das heutige Gehaltssystem des Kantons Bern wurde vor über 30 Jahren entwickelt und seither nur punktuell angepasst. Es erfüllt die Anforderungen an ein zeitgemässes Gehaltssystem nicht mehr. Wie bei vielen (öffentlichen) Arbeitgebern üblich, basiert das Gehaltssystem auf Gehaltsklassen, welche die Funktion widerspiegeln, und Gehaltsstufen, welche die Berufserfahrung (d. h. vor allem das Alter) abbilden.

Die Spanne zwischen Minimal- und Maximallohn innerhalb einer Gehaltsklasse (d. h. für die gleiche Funktion) ist mit 60 Prozent (bzw. sogar 75,8 Prozent bei Berücksichtigung der Einstiegsstufen) im Kanton Bern jedoch deutlich zu hoch! Bei anderen (öffentlichen) Arbeitgebern ist diese Spanne wesentlich tiefer (eher bei 40 Prozent). Das heisst zum Beispiel, dass beim Kanton Bern eine junge Person, die direkt nach der Ausbildung eine Funktion ausübt, 100 000 Franken im Jahr verdient, aber ein älterer Mitarbeiter mit 30 bis 40 Jahren Berufserfahrung (je nach individuellem Gehaltsaufstieg) 160 000 Franken und das für die gleiche Tätigkeit! Dies widerspricht der Lohngerechtigkeit und führt häufig zur paradoxen Situation, dass ein älterer Mitarbeiter deutlich mehr verdient als seine jüngere, besser qualifizierte Vorgesetzte mit anspruchsvollerem Aufgabengebiet.

Das Gehaltssystem des Kantons Bern führt dazu, dass für die Höhe des Lohns vor allem das Lebensalter und weniger konkrete Leistungen oder Kompetenzen ausschlaggebend sind. Dies gilt sowohl für Neuanstellungen wie für langjährige Mitarbeitende. Im Gegensatz zu den allermeisten anderen Betrieben erhalten Kantonsangestellte bei gleicher Funktion auch nach 50 noch einen jährlichen Gehaltsaufstieg (unabhängig von der Teuerung) – und das häufig bis zum 65. Lebensjahr. Das führt dazu, dass der Kanton Bern die über 50-Jährigen im Vergleich zum Markt im Durchschnitt überbezahlt, während er bei den jüngeren Mitarbeitenden nicht konkurrenzfähig ist. Dies ist gerade in der aktuellen Situation des Fachkräftemangels verheerend. Bei gut qualifizierten 30- bis 45-jährigen Fachkräften kann der Kanton lohnmassig nicht mit den anderen Arbeitgebern auf dem Platz Bern mithalten, während er Geld für die Über-50-Jährigen «verschwendet». Ab der Gehaltsstufe 60 (von 80) liegen die Löhne der Kantonsangestellten im Durchschnitt klar über dem Lohnniveau anderer Kantone.

Mit einem revidierten Gehaltssystem könnte bei gleicher Gesamtlohnsumme eine viel bessere Wirkung auf dem Arbeitsmarkt erzielt sowie die interne Lohngerechtigkeit erhöht werden.

Verteiler

– Grosser Rat