

Parlamentarischer Vorstoss. Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 066-2017
Vorstossart: Postulat
Richtlinienmotion: ☐
Geschäftsnummer: 2017.RRGR.182

Eingereicht am: 20.03.2017

Fraktionsvorstoss: Ja
Kommissionsvorstoss: Nein
Eingereicht von: FDP (Giauque, Ittigen) (Sprecher/in)

Weitere Unterschriften: 13

Dringlichkeit verlangt: Nein
Dringlichkeit gewährt:

RRB-Nr.: 690/2017 vom 28. Juni 2017
Direktion: Finanzdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert
Antrag Regierungsrat: **Annahme und gleichzeitige Abschreibung**



«Dellen-Ausgleich» - Dauer und Konzept

Der Regierungsrat wird beauftragt, dem Grossen Rat darüber Bericht zu erstatten, wie lange eine Lohnsummenerhöhung noch benötigt wird, um die sogenannte Delle auszugleichen, und nach welchem Konzept dieser Ausgleich erfolgt.

Begründung:

Im Rahmen der LAG-/PG-Revision wurde ein neuer Artikel 75 Absatz 4 PG eingefügt, wonach der Regierungsrat zur Aufhebung von Gehaltsrückständen zusätzlich Mittel zur Verfügung stellen kann. Parallel zur Änderung des Gehaltssystems sollen damit auch bestehende Lohnprobleme angegangen werden («Dellen-Problematik»). Davon sind Mitarbeitende betroffen, deren Gehaltsentwicklung in den letzten Jahren wesentlich geringer ausfiel als auf dem Arbeitsmarkt.

Die Korrekturmassnahmen zur schrittweisen Schliessung der besagten Delle werden offenbar im Rahmen des jährlichen Regierungsratsbeschlusses zum Gehaltsaufstieg festgelegt. Gerne würde man wissen, nach welchem Konzept und mit welcher Dauer solche Massnahmen in Zukunft beschlossen werden.

Die Berichterstattung kann auch im Rahmen der Postulatsantwort erfolgen.

Antwort des Regierungsrates

Die FDP verlangt vom Regierungsrat Auskunft über das Konzept, wie die Lohnrückstände bei beim Kantonspersonal und der Lehrerschaft im Dellen-Bereich behoben werden und wie lange noch Korrekturmassnahmen nötig sein werden.

Im Rahmen der Beratung der LAG-/PG-Revision im Jahr 2013 wurde dargelegt, dass sowohl bei den Lehrkräften als auch beim Kantonspersonal Lohnrückstände zum Marktumfeld bestehen. Die grössten Unterschiede waren bei den 30- bis 45-jährigen Mitarbeitenden festzustellen, deren individuelle Lohnentwicklung während Jahren ungenügend war. Zusätzlich führten systembedingte Unterschiede zu Rückständen gegenüber dem Arbeitsmarkt.

Mit der LAG-/PG-Revision 2013 wurde der Regierungsrat in Art. 75 Abs. 4 Personalgesetz (PG; BSG 153.01) bzw. Art. 14 Abs. 5 Lehreranstellungsgesetz (LAG; BSG 430.250) ermächtigt, unter Berücksichtigung der finanziellen Möglichkeiten und des bestehenden Aufholbedarfs Mittel zur Aufhebung von Gehaltsrückständen zur Verfügung zu stellen.

In den Unterlagen zur LAG-/PG-Revision wurde beim Kantonspersonal darauf verzichtet, den Umfang der Delle zu beziffern oder Angaben zu den nötigen Korrekturschritten zu machen. Auf Grund der vielen Einflussfaktoren (u.a. Fluktuation) wäre es nicht möglich gewesen, von einer festen Grösse auszugehen, die es in einer bestimmten Anzahl Jahre abzubauen gilt. Im Gegensatz zu den Lehrpersonen kann beim Kantonspersonal nicht von einer Zielkurve ausgegangen werden, an die alle Löhne heranzuführen sind. Der Korrekturbedarf bemisst sich hauptsächlich an den Differenzen zum Arbeitsmarkt und ausserdem an den Anforderungen des Lohnsystems, beispielsweise ob im Verlauf der Berufslaufbahn das Klassenmaximum erreicht werden kann.

Seit der Verabschiedung der LAG-/PG-Revision im Jahr 2013 wurden für die Lohnrunden 2015, 2016 und 2017 - zusätzlich zum individuellen Gehaltsaufstieg von 1.5 Prozent der Lohnsumme - einmal 0.2 und zweimal 0.3 Prozent der Lohnsumme für Korrekturmassnahmen eingesetzt. Mit diesen Mitteln konnten die Löhne im Dellen-Bereich erhöht werden. Wenn davon ausgegangen wird, dass für ein richtiges Funktionieren des Lohnsystems jährlich rund 1.5 Prozent der Lohnsumme für den individuellen Gehaltsaufstieg eingesetzt werden sollten, dann wurde dieser Wert in den letzten 20 Jahren nur sechs Mal erreicht bzw. in vier Jahren übertroffen. Acht Mal lag der Lohnaufstieg deutlich unter einem Prozent. Der daraus folgende Rückstand bei den langjährigen Mitarbeitenden konnte durch den bisherigen Einsatz von 0.8 Prozent der Lohnsumme noch nicht aufgeholt werden.

Der Regierungsrat verfolgt für die Dellenschliessung beim Kantonspersonal folgendes Konzept:

- In den jährlichen Regierungsratsbeschlüssen zum Gehaltsaufstieg werden die Rahmenbedingungen festgelegt, wie die Korrekturmittel einzusetzen sind. Zudem werden die Mittel unter Berücksichtigung der Personalstruktur, d.h. der Anzahl Mitarbeitenden im Dellen-Bereich, auf die Einheiten aufgeteilt. Die Identifikation der Mitarbeitenden im Dellen-Bereich erfolgt dezentral in den Ämtern, welche über die nötigen Angaben verfügen. Neben der Position im Gehaltsaufstieg sind die in den letzten Jahren vorgenommenen Leistungsbeurteilungen sowie die individuelle Berufsbiographie zu berücksichtigen.
- Die Wirkung der Lohnmassnahmen wird anhand von Marktvergleichen überprüft. Der Kanton Bern beteiligt sich seit Jahren an einem Lohnvergleich mit den anderen Kantonen. Dazu kommen periodische Vergleiche mit Unternehmungen der Privatwirtschaft. Diese Vergleiche ermöglichen eine Beurteilung der Lohnsituation und der Konkurrenzfähigkeit. Der Arbeitsmarkt ist jedoch keine einheitliche oder statische Grösse, sondern ändert sich dauernd. Die Folgen der Korrekturmassnahmen auf die Delle, bzw. in welchem Umfang der Rückstand

zum Arbeitsmarkt reduziert werden konnte, ist auch abhängig von den Lohnmassnahmen der anderen Arbeitgeber. Die Differenzen zum Arbeitsmarkt werden dann reduziert, wenn die Lohnmassnahmen insgesamt, d.h. die Mittel für den generellen und individuellen Gehaltsaufstieg sowie die Korrekturmassnahmen, über den Mitteln liegen, welche das Konkurrenzumfeld einsetzt.

- Zusätzlich wird periodisch geprüft, ob die Zielwerte des Lohnsystems erreicht sind. So sollte der Lohn der Mitarbeitenden nach 10 bis 15 Jahren rund 30 Prozent über dem Grundlohn liegen, wie es bei anderen Kantonen üblich ist. Ausserdem sollte es den Mitarbeitenden - bei entsprechenden Leistungen – möglich sein, während ihrer Berufskarriere das Maximum der Gehaltsklasse zu erreichen. Für junge Mitarbeitende wird dies künftig möglich sein, vorausgesetzt es können genügend Mittel eingesetzt werden. Für viele Mitarbeitende mit einigen Jahren Berufserfahrung und entsprechenden Lohnrückständen besteht nach wie vor ein Korrekturbedarf.

Bei den Lehrkräften werden der Gehaltsaufstieg und die Dellenschliessung wie folgt umgesetzt:

- Für die Lehrkräfte wurde zur Umsetzung der in der LAG-/PG-Revision 2013 verabschiedeten gehaltspolitischen Ziele eine degressive Ziellohnkurve definiert, welche über die Anzahl zu erreichende Gehaltsstufen pro Berufserfahrungsjahr Auskunft gibt. Im Rahmen dieses definierten Gehaltsaufstiegs erhalten seit 2014 diejenigen Lehrpersonen mit einem bis und mit sieben Berufserfahrungsjahren jährlich vier, Lehrpersonen mit acht bis und mit 17 Berufsjahren drei und alle anderen bis zum Erreichen des Maximalgehalts zwei zusätzliche Gehaltsstufen angerechnet. Anspruch auf einen Gehaltsaufstieg haben alle Lehrkräfte, die auf Beginn des jeweiligen neuen Schuljahres über ein zusätzliches Praxisjahr verfügen. Die finanziellen Mittel werden dadurch so eingesetzt, dass bei einer Normkarriere das Maximalgehalt der jeweiligen Gehaltsklasse durch ein Individuum durchschnittlich nach 27 Berufsjahren erreicht werden kann.
- Gleichzeitig erfolgt schrittweise die Aufhebung der Lohnrückstände (Delle). Die für Lohnkorrekturen zur Verfügung stehenden Mittel werden jeweils dafür eingesetzt, jenen Lehrkräften zusätzliche Gehaltsstufen zu gewähren, welche am weitesten von der Ziellohnkurve entfernt sind. Jährlich wird deshalb geprüft, welche Lehrkräfte sich in ihrer Gehaltsentwicklung am weitesten von der Ziellohnkurve entfernt befinden. Mit diesem Vorgehenskonzept und den verfügbaren finanziellen Mitteln konnte seit Inkraftsetzung der LAG- und PG-Revision ein erster Teil der Lohnrückstände behoben werden.
- Die Lohnrückstände im Bereich der Lehrerschaft sind voraussichtlich ab Schuljahresbeginn 2023 vollständig aufgehoben, dies allerdings nur unter der Voraussetzung, dass wie bisher jährlich 1.8 Prozent der Lohnsumme für Lohnmassnahmen und Korrekturen eingesetzt werden. Bei einem geringeren Mitteleinsatz ist die Aufhebung der Lohnrückstände erst zu einem späteren Zeitpunkt möglich, was sich nachteilig auf die Konkurrenzfähigkeit der bernischen Lehrergehälter auswirken würde.
- Die Erziehungsdirektion hat kürzlich in einem Bericht zu den Anstellungsbedingungen der Lehrkräfte im interkantonalen Vergleich aufgezeigt, dass besonders die Rückstände der Gehälter im Volksschulbereich ausgeprägt sind. Auch nach Erreichen der Ziellohnkurve werden die Gehälter v.a. der Primar- und Sekundarstufe I eher unterdurchschnittlich bleiben und im unteren Mittelfeld bzw. im hinteren Drittel (insbesondere die Anfangsgehälter) liegen. Gestützt darauf hat sich die Bildungskommission in Planungserklärungen dafür ausgesprochen, dass auch künftig eine konstante Lohnentwicklung gewährleistet werden soll und Lohnrückstände weiter auszugleichen sind (vgl. Medienmitteilung vom 24. Februar 2017).

Insgesamt ist die Situation beim Kantonspersonal vergleichbar mit derjenigen der Lehrpersonen. Der Regierungsrat ist deshalb der Ansicht, dass beim Kantonspersonal und den Lehrpersonen

weiterhin Mittel für Korrekturen einzusetzen sind. Mit Hilfe von Lohnvergleichen wird der Regierungsrat jährlich überprüfen, ob das Ziel von vergleichbaren Löhnen mit dem Konkurrenzumfeld erreicht ist. Gestützt auf die Ergebnisse dieser Vergleiche und die finanzpolitischen Möglichkeiten wird er über eine Fortführung von Korrekturmassnahmen befinden.

In diesem Sinne spricht sich der Regierungsrat für eine Annahme und gleichzeitige Abschreibung des Postulats aus.

Verteiler

- Grosser Rat