

Lohnvergleich zwischen Verwaltung und Privatwirtschaft

Ein Lohnvergleich des Kantons Bern liefert zwar Anhaltspunkte, wie die Löhne des Staatspersonals zu Partnern aus öffentlichen Verwaltungen und der Privatwirtschaft stehen. Aber, die absoluten Zahlen können nur sehr bedingt verglichen werden. Ablesbar scheint der Besoldungsrückstand des Kantons Bern, dass der Bund dank der Besoldungsmassnahmen auf Mitte 1991 nicht schlecht im Rennen liegt, ebenso der Kanton Zürich. Und: Im Vergleich zum Kanton Bern zahlt die Privatwirtschaft allgemein besser.

Der Regierungsrat des Kantons Bern überarbeitet die Besoldungsordnung und will auch die Arbeitsmarktverhältnisse mitberücksichtigen. Deshalb wurden 11 Partner aus öffentlichen Verwaltungen und der Privatwirtschaft in einen Lohnvergleich einbezogen: Bund, Kantone Zürich, Waadt und Solothurn sowie Städte Bern und Biel für den öffentlichen und 5 grosse Firmen auf dem Platze Bern (Versicherungen, Banken, Industrie) für den privaten Bereich.

Private Heimlichtuerei

Im Gegensatz zu den öffentlichen Verwaltungen sind die Löhne der Privatwirtschaft nicht allgemein zugänglich. Aus diesem Grunde haben die einbezogenen Firmen Wert darauf gelegt, nicht genannt zu werden.

Verglichen hat man - soweit dies möglich war - 44 Funktionen aus allen Bereichen, heisst es im Bericht weiter. Die Funktionsumschreibungen wurden in gegenseitiger Absprache definiert. Wo ähnliche Funktionen fehlten, wurde eine Funktion mit möglichst passendem Profil ausgewählt oder auf einen Vergleich verzichtet. Für jede verglichene Funktion ist der jeweilige Maximallohn per 1. Juli 1991 eingesetzt und beim Bund somit die auf diesen Zeitpunkt realisierte Realloohnerhöhung von 3 Prozent und der erhöhte Ortszuschlag berücksichtigt. Bei Lohnsystemen mit Leistungskomponenten wurde nicht der absolute Höchstlohn einbezogen, sondern der Maximallohn für „sehr gute“ Qualifikationen. Andere Lohnbestandteile sind nicht berücksichtigt, ausgenommen der Orts- und Sonderzuschlag beim Bund für den Dienort Bern sowie bei Firmen die Pauschalspesen für Kader, wenn sie eine eindeutige Lohnkomponente bilden. Ergänzend ist ein interkantonaler Vergleich von Anstellungsbedingungen für Lehrkräfte erstellt worden, den - wir nicht näher erläutern.

In einer kritischen Würdigung schreibt Klaus Moser, Vorsteher des Personalamtes des Kantons Bern: „Bei der Interpretation der Resultate muss mit einer gewissen Vorsicht vorgegangen werden, da jeder Lohnvergleich eine komplexe und heikle Angelegenheit ist. Die veröffentlichten Zahlen zeigen primär Tendenzen an.“ „Es ist sehr schwierig, dies wegen der Verschiedenartigkeit der Funktionen und der Lohnkonzepte, homogene bzw. vergleichbare Daten zu erheben. Die Zahlen aus dem Kanton Zürich beruhen auf der vor kurzem abgeschlossenen Besoldungsrevision; die ‚alten‘ Zahlen des Kantons Solothurn gelten dagegen nur noch bis Ende 1992 und werden, gestützt auf die laufende Besoldungsrevision, ab 1993 wesentlich anders aussehen. Es ist ferner einfacher, den maximalen Lohn in einem System mit ‚automatischem‘ Aufstieg zu erreichen als in einem System mit Leistungskomponente. Ausserdem sind Unternehmungen der Privatwirtschaft flexibler, um auf Änderungen der Arbeitsmarktverhältnisse zu reagieren und Löhne zu bezahlen, die von den angegebenen Normen abweichen.“

„Es erweist sich auch als problematisch und zeitintensiv, alle für einen Vergleich relevanten Daten zu ermitteln und diese in einen logischen und exakten Zusammenhang zu bringen.“ Der Lohnvergleich bestätige jedoch, dass das Besoldungssystem des Kantons Bern eine strukturelle Revision dringend benötigt. Die namhaften Lohnunterschiede könnten sachlich nicht begründet werden.

Bei Durchsicht des Lohnvergleiches wird der eine in Bern oder anderswo staunen über das, was er angeblich in der Lohntüte haben sollte, während der andere schmunzelt über das, was er tatsächlich einkassiert, Darüber hinaus weisen verschiedene Positionen unerklärliche Zahlen auf. Der Lohnvergleich zeigt bestenfalls Trends auf und kann ohne nähere Kenntnisse über das Verfahren bei der Erhebung und Auswertung nicht seriös interpretiert werden. Für den Bund kann mit allen Vorbehalten die Tendenz abgelesen werden, dass er gegenüber den Branchen des Dienstleistungsbereiches, zu denen er am Arbeitsmarkt in direkter Konkurrenz steht, trotz der Realloohnerhöhung Mitte 1991 nur im Durchschnitt und in einigen Bereichen immer noch im Rückstand liegt.

Der Vorsteher des Personalamtes nennt richtigerweise generelle Vorbehalte zu Lohnvergleichen. Zweifel an den Zahlen der Privatwirtschaft werden solange bestehen, als die Lohnbuchhaltungen, beispielsweise gegenüber Experten, nicht offen auf den Tisch gelegt werden (was im vorliegenden Fall nicht feststeht). Wenn die Anonymität der Firma heilig ist, ist die Überprüfung unmöglich. Ausserordentlich schwierig ist auch der Vergleich der Funktion, der eben nicht nur die Funktion, sondern auch Vor-/Ausbildung, Erfahrung, Verantwortung, Arbeitsbedingungen und anderes mehr möglichst präzise erfassen und gewichten muss. Auch führen interne und externe Einflüsse, die nicht eliminiert werden können, zu Differenzierungen bei den Lohnansätzen. Zusätzlich können Realloohnerhöhungen und besonders in Zeiten mit hoher Teuerung der Zeitpunkt und der Indexstand des Teuerungsausgleiches das Bild verzerren. Fazit: Es ist recht schwierig bis gar unmöglich, nicht Äpfel und Birnen zusammenzuzählen.

Der öffentliche Dienst, 20.3.1992.

Öffentlicher Dienst, Der> Loehne. Privatwirtschaft, Verwaltung. OeD, 1992-03-20