

Transparente Löhne zeigen: Staat diskriminiert die Jungen

Bei den meisten Staatsangestellten ist der Lohn an das Alter gekoppelt. Dieses System benachteiligt Berufseinsteiger – und verschärft den Mangel beim Nachwuchs

Albert Steck

Um die Löhne wird in der Schweiz noch immer ein grosses Geheimnis gemacht. Der Kanton Bern geht jetzt einen mutigen Schritt voran. Seit diesem Jahr hat der Staat auf seinem Job-Portal einen Lohnrechner aufgeschaltet. Wer sich für eine Stelle bewirbt, erfährt sein Salär schon im Voraus – nicht auf den Franken genau zwar, sondern jeweils die untere und obere Lohngrenze.

Damit hat der Kanton eine Büchse der Pandora geöffnet. Die Transparenz führt zur Frage, ob die Löhne auch wirklich gerecht sind. Besonders, weil der Kanton Bern seine Gehälter an das Alter der Beschäftigten koppelt.

Am Beispiel eines Försters: Ein 20-jähriger Berufseinsteiger startet mit einem Salär von mindestens 72 000 Fr. Mit jedem zusätzlichen Jahr steigt dieses Gehalt um rund 1000 Fr. Mit 40 erreicht die Lohnuntergrenze bereits 95 000 Fr. Nochmals deutlich besser verdient der 65-jährige Förster: Er kommt auf 110 000 bis 127 000 Fr. (vgl. Grafik 1).

Doch ist ein solcher Alterszuschlag tatsächlich verdient? Arbeitet der Förster vor der Pensionierung so viel besser als seine jüngeren Berufskollegen? Nein, sagt der Lohnexperte Urs Klingler: «Ein fixer Automatismus, welcher den Verdienst ans Alter knüpft, führt zu Ungerechtigkeiten. Das System benachteiligt die Jungen, während die Älteren tendenziell überbezahlt sind.»

Das sei auch für den Arbeitgeber problematisch, denn es fördere eine Überalterung der Belegschaft: «Langjährige Angestellte können dadurch zu Sesselklebern werden, während man für den Nachwuchs zu wenig attraktiv ist.» Klinglers Firma für Salärberatung verfügt über die Gehaltsdaten von 1,5 Mio. Arbeitnehmern und hat damit einen der besten Einblicke in die Schweizer Lohntüten.

Chefin verdient weniger

Mit mangelnder Gerechtigkeit argumentiert auch eine Motion, welche bürgerliche Politiker diesen Juni im Berner Grossen Rat eingereicht haben. Darin wird der Kanton aufgefordert, sein Lohnsystem zu überarbeiten. Heute könne es vorkommen, dass trotz gleicher Tätigkeit eine altersbedingte Lohndifferenz von bis zu 60 000 Fr. entstehe, betont



Ist dieser Alterszuschlag gerechtfertigt? Im Kanton Bern verdient ein 65-jähriger Förster 40 000 Franken mehr als sein Berufskollege mit 20.

FDP-Grossrat Daniel Arn. «Das führt häufig zur paradoxen Situation, dass ein älterer Mitarbeiter deutlich mehr verdient als seine jüngere, besser qualifizierte Vorgesetzte mit anspruchsvolleren Aufgaben.»

Dagegen erklärt Luzius Müller vom Berner Personalamt, der Lohn der Staatsangestellten sei primär abhängig von der jährlichen Mitarbeiterbeurteilung: «Somit wird im Grunde der Erfahrungszuwachs sowie die während Jahren erbrachte Leistung und nicht das Alter honoriert.»

Auch George Sheldon, Professor für Arbeitsmarktökonomie der Uni Basel, sieht Vorteile in der Koppelung der Entlohnung an das Dienstalter: «Wird die berufliche Erfahrung honoriert, so fördert das die Loyalität der Mitarbeitenden.» Zudem erlerne man in jeder Stelle auch spezifische Qualifikationen, die bei einem Jobwechsel verlorengingen.

«Wenn der Arbeitgeber weiss, dass die Beschäftigten nicht bald wieder abspringen, ist er eher bereit, in ihre Weiterbildung zu investieren.»

Die Frage der Lohngerechtigkeit stellt sich nicht nur zwischen Jung und Alt, sondern ebenso bei den verschiedenen Berufsgruppen (vgl. Grafik 2): Ist es zum Beispiel fair, dass ein Förster mehr verdient als die Gruppenchefin bei der Verkehrspolizei? Und welche Lohndifferenz zwischen einer Professorin und dem Reinigungspersonal ist angemessen?

Um dies zu regeln, hat der Kanton Bern alle seine 12 000 Angestellten in 450 Funktionen eingeteilt. Für jeden dieser Berufe gibt es eine Arbeitsbewertung mit der erforderlichen Ausbildung, den geistigen sowie physischen Anforderungen und der Verantwortung. Jede Funktion wird danach in eine von insgesamt 30 Gehaltsklassen eingeteilt. Diese klare

Zuordnung habe sich bewährt, die Transparenz werde geschätzt, erklärt Luzius Müller vom Berner Personalamt. Der Nachteil dieses Systems sei jedoch die geringere Flexibilität, zum Beispiel wenn eine ambitionierte Mitarbeiterin rasch die Karriereleiter emporsteigen wolle.

In diesem Fall kann man laut Müller die Person nicht einfach in die nächsthöhere Gehaltsklasse umteilen. «Um trotzdem genügend Spielraum zu haben, braucht es eine relativ grosse Spanne zwischen dem tiefsten und dem höchsten Lohn innerhalb derselben Gehaltsklasse.»

In der Praxis haben sich zwei verschiedene Modelle etabliert: Die meisten staatlichen Arbeitgeber setzen auf eine grosse Lohnspanne. Der Kanton Bern geht dabei besonders weit. Das maximale Gehalt bei der Pensionierung liegt 60% höher als der Einstiegslohn, in manchen Fällen sind es gar 75%. Dagegen ist diese Schere in der Privatwirtschaft deutlich geringer, dort sind etwa 20 bis 25% üblich. Der Lohnanstieg erfolgt stattdessen primär über Beförderungen.

Beamte mögen Sicherheit

Dadurch ist laut Sheldon eine Rollenteilung zwischen privaten und öffentlichen Arbeitgebern entstanden. «Ambitiöse Angestellte, die gerne Risiken eingehen und dafür von einem höheren Lohn profitieren wollen, zieht es tendenziell in die Privatwirtschaft. Umgekehrt arbeiten diejenigen, welche auch beim Verdienst auf Verlässlichkeit achten, lieber beim Staat.» Das Klischee der eher behäbigen Beamten sei so betrachtet wohl zutreffend.

Lohnexperte Klingler beobachtet ein ähnliches Muster: «Jüngere Leute unter 35 verdienen meistens bei Privatfirmen besser. Über 45 dagegen bietet in der Regel der Staat das bessere Gehalt.»

Ein Automatismus, welcher den Verdienst ans Alter knüpft, führt zu Ungerechtigkeiten.

Urs Klingler, Lohnexperte

Dieselbe Erfahrung bewog FDP-Grossrat Daniel Arn zu seiner Motion an den Berner Regierungsrat: «Bei gut qualifizierten 30- bis 45-jährigen Fachkräften kann der Kanton lohnmässig nicht mit den anderen Arbeitgebern mithalten. Umgekehrt «verschwendet» er Geld für die über 50-Jährigen.»

Die Anbindung des Lohns an das Alter sei auch aus volkswirtschaftlicher Sicht falsch, urteilt Jérôme Cosandey von der Denkfabrik Avenir Suisse. «Die hohen Kosten verschlechtern die Chancen der älteren Stellensuchenden auf dem Arbeitsmarkt. Wegen des Fachkräftemangels sollten wir im Gegenteil mehr Anreize schaffen, um diese Gruppe länger im Arbeitsleben zu halten.»

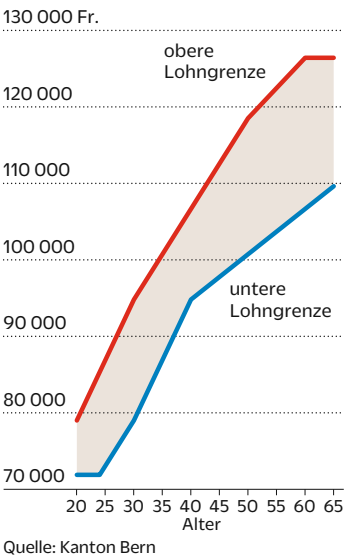
Überdies sind die Älteren nicht nur beim Gehalt teurer. Vielerorts erhalten sie auch mehr Ferien. Vor allem aber verursachen sie deutlich höhere Lohnbeiträge in der beruflichen Vorsorge. Während die Arbeitgeber bei den unter 35-Jährigen 3,5% des versicherten Lohns in die Pensionskasse einzahlen, sind es ab dem 55. Altersjahr 9% – also fast das Dreifache. «Auch in der Vorsorge sind diese altersabhängigen Beiträge nicht mehr zeitgemäss», ergänzt Cosandey.

Die Zeiten der lebenslangen Anstellung sind längst vorbei. Stattdessen werden Arbeitskräfte immer mobiler – selbst kurz vor der Pensionierung wechseln sie die Stelle. Das befördert die Diskussion über den Sinn von Lohnautomatismen, wie sie bei vielen Staatsangestellten üblich sind.

Immerhin gilt der Kanton Bern bei der Lohntransparenz als Vorbild. Wofür auch Salärexperte Klingler lobende Worte findet: «Von dieser Offenheit profitieren die Angestellten. Je besser sie über den Markt informiert sind, desto einfacher können sie höhere Löhne aushandeln.»

Je älter, desto mehr Lohn

Bruttolohn für einen Förster im Kanton Bern, nach Alter



Eine lange Ausbildung bringt mehr Verdienst

Bruttolohn ausgewählter Berufe im Alter von 50 in Franken (inkl. 13. Monatslohn)

