



FAQ zu den Änderungen des Gehaltssystems

Allgemeine Fragen zur Revision

Frage	Antwort
Weshalb wird der Gehaltsaufstieg degressiver ausgestaltet?	Vor knapp 10 Jahren erfolgte der Wechsel von einem linearen zu einem degressiven Gehaltsaufstieg. Ein degressiver Gehaltsaufstieg bedeutet, dass die Gehaltsentwicklung von jüngeren Mitarbeitenden, d. h. zu Beginn einer beruflichen Karriere, in grösseren Schritten verläuft und später abflacht. Nun wird der degressive Verlauf der Einstufungen weiterentwickelt. Damit positioniert sich der Kanton Bern als attraktiver Arbeitgeber für junge Berufsleute, ohne die Weiterentwicklung für erfahrene Mitarbeitende einzuschränken.
Weshalb werden die Veränderungen des Gehaltssystems nicht in einem Schritt, sondern etappiert am 1. Januar und am 1. Juli 2026 umgesetzt?	Die revidierte Personalverordnung tritt am 1. Januar 2026 in Kraft. Per 1. Januar 2026 werden die Mitarbeitenden in Einstiegsstufen auf das Grundgehalt angehoben. Die weiteren Veränderungen, wie z. B. die Anpassung der Stufenwerte oder der Anzahl Gehaltsstufen, treten per 1. Juli 2026 in Kraft. Durch die Umsetzung in zwei Schritten werden die Veränderungen nachvollziehbarer.

Veränderungen per 1. Januar 2026: Gehaltsaufstieg und Einstiegsstufen

Frage	Antwort
Weshalb werden die Einstiegsstufen aufgehoben?	Die Streichung der Einstiegsstufen erfolgt aufgrund der Arbeitsmarktsituation. Höhere Einstieglöhne sind ein klares Plus für die Übernahme einer Stelle in der Kantsverwaltung nach einer Berufsausbildung. Zudem ist eine Einstufung unterhalb des Grundgehalts kaum nachvollziehbar, wenn alle Anforderungen der Stelle erfüllt sind.
Hat der Gehaltsaufstieg 2026 einen Einfluss auf die Überführung?	Die Überführung per 1. Juli 2026 erfolgt gestützt auf die im Juni 2026 geltende Einstufung, d. h. inklusive der per 1. Januar 2026 angerechneten Gehaltsstufen.
Hat die Aufhebung der Einstiegsstufen auch Auswirkungen auf Mitarbeitende, die vor wenigen Jahren in einer Einstiegsstufe angefangen haben?	Die Korrektur auf das Grundgehalt gilt nur für Mitarbeitende, die Ende 2025 in einer Einstiegsstufe sind. Die Aufhebung der Einstiegsstufen gilt nicht rückwirkend.
Werden auch Mitarbeitende auf das Grundgehalt korrigiert, die erst kürzlich auf einer Einstiegsstufe angestellt wurden?	Ja. Die Anpassung erfolgt unabhängig vom Eintrittsdatum. Im Unterschied zum Gehaltsaufstieg wird keine halbjährige Anstellungsdauer vorausgesetzt. Art. 46 Abs. 4 der Personalverordnung kommt nicht zur Anwendung.

Überführung per 1. Juli 2026

Frage	Antwort
Ab wann gelten die neuen Gehaltsstufen?	Die Frankenüberführung in die neuen Gehaltsstufen erfolgt per 1. Juli 2026. Der Gehaltsaufstieg nach neuem System findet am 1. Januar 2027 statt.
Was ist eine Frankenüberführung?	Bei einer Frankenüberführung wird der bisherige Lohn auf die betragsmässig gleiche oder nächsthöhere Gehaltsstufe der ab dem 1. Juli 2026 geltenden Gehaltsklassentabelle überführt. Für die Mehrheit des Personals bleibt der Lohn gleich. Bei rund einem Viertel der Mitarbeitenden wird der Lohn um einen Aufrundungsbetrag oder gestützt auf die besondere Überführungs-lösung in den Stufen 52 bis 58 zusätzlich erhöht (<u>Über-führungstabelle</u>).
Wie stelle ich fest, in welche Gehaltsstufe ich überführt werde?	In der <u>Überführungstabelle</u> ist für alle Gehaltsstufen dargestellt, in welche Stufe der neuen Gehaltsklassen-tabelle die Überführung erfolgt. Die Gehaltsstufen vor und nach der Überführung sind auch auf den Gehalts-abrechnungen vom Januar 2026 bzw. vom Juli 2026 ersichtlich.
Weshalb ist im neuen System die Gehalts-stufe tiefer, obschon der Lohn gleichbleibt?	Die neuen Gehaltsstufen sind nicht direkt mit den bis-herigen Stufen vergleichbar. Die ersten zwölf Stufen haben einen deutlich höheren Wert (1,5 statt 1,0 Pro-zent) und der maximale Gehaltsaufstieg von 60 Pro-zent wird neu in 75 anstatt wie bisher in 80 Stufen unterteilt. Trotz tieferer Gehaltsstufe bleibt das Gehalt mindestens gleich. Auch die bisher erreichte Position im Gehaltsaufstieg wird beibehalten (<u>Überführungsta-belle</u>).
Führt die Reduktion der Anzahl Gehaltsstu-fen von 80 auf 75 zu einem tieferen Maxi-malgehalt?	Der maximale Gehaltsaufstieg von 60 Prozent bleibt bestehen. Der Aufstieg wird neu in 75 anstatt wie bis-her in 80 Stufen unterteilt.
Werden junge Mitarbeitende gegenüber er-fahreneren Mitarbeitenden bevorzugt?	Die Anpassungen betreffen vor allem die jüngeren Mit-arbeitenden im ersten Drittel des Gehaltsaufstiegs. Für ältere Mitarbeitende ändert wenig.
Werden Mitarbeitende, die ab dem 1. Juli 2026 neu angestellt werden, gegenüber den überführten Mitarbeitenden bevorzugt?	Die Grundsätze zur Festlegung der Anfangslöhne neuer Mitarbeitenden bleiben unverändert. Zentrales Element bei der Gehaltsfestlegung ist, dass die Einstu-fungen des überführten Personals berücksichtigt wer-den (Art. 40 PV).
Ändert sich mit dem neuen Gehaltssystem der künftige Lohn?	Für alle Gehaltsstufen wurde die Lohnentwicklung nach dem alten und dem neuen Gehaltssystem verglichen. Mehrheitlich bleibt die Summe der im Verlauf der fol-genden fünf Jahren ausgerichteten Löhne stabil. Für jüngere Mitarbeitende steigt die Lohnsumme deutlich. Mitarbeitende in den Gehaltsstufen 52 bis 58, die durch das neue System künftig eine Lohnminderung erfahren könnten, profitieren von einer Übergangsregelung. Ein-zige Ausnahme sind Mitarbeitende mit Einstufungen in den Gehaltsstufen 49 bis 51. Über fünf Jahre betrach-

	tet kann es bei diesen zu einer geringfügigen Minderung der Lohnsumme um maximal 0,3 Prozent kommen.
--	--

Bandbreite

Frage	Antwort
Wo ist die Bandbreite festgelegt?	Die <u>Bandbreite</u> ist im Anhang 2 der Personalverordnung festgelegt. Für das Reinigungspersonal gilt der Anhang 4.
Was ist damit gemeint, wenn die Bandbreite als «Zielband» bezeichnet wird?	«Zielband» bedeutet, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter innerhalb der festgelegten Gehaltsspanne gemäss Anhang 2 der Personalverordnung eingestuft wird. Diese Spanne gilt wie bisher beim Stellenantritt und neu auch für die spätere Gehaltsentwicklung. Es ist zwar möglich, dass das Gehalt unter den Mindestwert oder über den Höchstwert der Spanne hinausgeht, dies ist jedoch die Ausnahme. Das Zielband sorgt dafür, dass die Lohnentwicklung für die Mitarbeitenden besser planbar wird.
Besteht ein Anspruch auf eine Einstufung innerhalb der Bandbreite?	Die <u>Bandbreite</u> definiert für das 19. bis zum 65. Altersjahr eine untere und eine obere Einstufung. Abweichungen sind möglich, wenn die tatsächliche Berufserfahrung oder die über mehrere Jahre gezeigte Leistung erheblich von den Erwartungen abweicht.
Können Mitarbeitenden mit einer Einstufung über der Bandbreite weitere Gehaltsstufen angerechnet werden?	Die Gehaltsentwicklung wird im Rahmen der Mitarbeitendenbeurteilung festgelegt. Es existieren keine Vorgaben, die einen weiteren Gehaltsaufstieg verhindern. Einstufungen über oder unter der <u>Bandbreite</u> sind weiterhin möglich.
Ist der Gehaltsaufstieg innerhalb der Bandbreite gesichert?	Der Regierungsrat legt jährlich die Mittel für den Gehaltsaufstieg fest. Unter Berücksichtigung der finanziellen Möglichkeiten werden die Mittel so festgelegt, damit die Lohnentwicklung längerfristig innerhalb der <u>Bandbreite</u> erfolgt.
Wird auch die Bandbreite für das Reinigungspersonal angepasst?	Ja. Der Gehaltsaufstieg für das Reinigungspersonal wird beschleunigt und erweitert. In Bezug auf den Jahreslohn liegt der neue Maximallohn (Gehaltsstufe 40) rund 1'100 Franken über dem bisherigen Maximallohn in der Gehaltsstufe 45.

Weitere Fragen

Frage	Antwort
Was sind Vorstufen und wozu werden sie verwendet?	Vorstufen werden bei einer vorübergehenden Tiefereinstufung nach Art. 41 der Personalverordnung angewendet, d. h., wenn die für eine Funktion erforderlichen Voraussetzungen nicht erfüllt sind. Ein Beispiel wäre, wenn für eine Stelle ein Fachausweis und mehrjährige Erfahrung vorausgesetzt werden, eine Person jedoch über ein EFZ ohne Berufserfahrung verfügt.
Weshalb werden die Höchstwerte für herausragende (A++) und sehr gute Leistungen (A+) angepasst?	Die bisher geltenden Höchstwerte von zehn Gehaltsstufen (herausragende Leistungen) bzw. sieben Gehaltsstufen (sehr gute Leistungen) wurden in der Praxis kaum genutzt. Mit den angepassten Werten von sechs bzw. fünf Gehaltsstufen können aussergewöhnliche Leistungen weiterhin angemessen honoriert werden.

Personalamt des Kantons Bern

26. November 2026