

Erziehungsdirektion des Kantons Bern
Generalsekretariat
Personalmanagement Lehrpersonen
Sulgeneckstrasse 70
3005 Bern

Bern, 24. Juni 2016

Stellungnahme zum Bericht des Regierungsrates über die Anstellungsbedingungen der Lehrkräfte im interkantonalen Vergleich

Sehr geehrter Herr Erziehungsdirektor

Der Berufsverband Bildung Bern dankt für die Gelegenheit, zum vorgesehenen Bericht Stellung zu nehmen. Die nachfolgenden Ausführungen basieren auf einer breit abgestützten verbandsinternen Konsultation.

Schülerinnen und Schüler sollen von motivierten, gut ausgebildeten Lehrerinnen und Lehrern unterrichtet werden. Ihr Bildungserfolg steht und fällt damit. Korrekte Anstellungsbedingungen stärken das Personal und damit den Bildungserfolg. Bildung Bern begrüsst, dass dieser seit Jahren geäusserte Grundsatz auch von der Regierung und weiteren politischen Kreisen getragen wird. Der Berufsverband unterstützt die Regierung in ihrem Bestreben, für die bernischen Lehrpersonen attraktive Anstellungsbedingungen mittels eines Gesamtpakets zu bieten und nimmt zu einzelnen Punkten gerne Stellung.

Grundsätzliche Bemerkungen

Die Resultate des Berichts decken sich im Wesentlichen mit denjenigen, die Bildung Bern seit Jahren im Zusammenhang mit der Lohnentwicklung und der Pensionskasse verwendet und publiziert. Es bestätigt sich, dass die Gesetzesänderungen 2013 notwendig waren. Bildung Bern weiss, dass die finanzielle Ausgangssituation des Kantons Bern nicht erlaubt, bezüglich Gehalt und Altersvorsorge in der schweizerischen Spitzengruppe mitzumischen. Hingegen ist eine mittlere Platzierung für alle bernischen Lehrpersonen anzustreben, wie sie in den Jahren bis 2000 üblich war. Es gilt zu jenen Anstellungsbedingungen Sorge zu tragen, bei denen kein Rückstand zu den Vergleichskantonen besteht oder sogar ein kleiner Konkurrenzvorsprung vorhanden ist.

Neben dem Gehalt und der Pensionskasse entscheiden weitere Faktoren darüber, ob die Anstellungsbedingungen attraktiv sind. Gerade im Bereich der Arbeitszeit könnten Verbesserungen die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber steigern.

Die Daten im Bericht stellen eine Momentaufnahme dar. Gut möglich, dass sich in einigen Kantonen die Situation bereits wieder verändert hat. Die Tendenz im Vergleich bleibt unserer Ansicht nach aber in jedem Fall bestehen.

Bildung Bern interpretiert nachfolgend die Resultate dieses interkantonalen Vergleichs und leitet daraus Forderungen ab. Anschliessend werden diese Forderungen aufgrund der finanziellen und politischen Verhältnisse priorisiert.

Gehaltssituation

Die Vergleiche verdeutlichen die ungenügende Lohnentwicklung bis 2014 als grösstes Problem bei den Gehältern. Diese Fehlleistung der kantonalen Finanzpolitik darf sich nicht wiederholen. Es besteht immer noch ein Mangel an qualifizierten Lehrpersonen, gleichzeitig steigen die Schülerzahlen wieder. Vor diesem Hintergrund wären die Folgen für die bernische Bildungsqualität gross.

In der Berechnung des arithmetischen Mittels wurde der Kanton Bern miteinbezogen. Wenn die Daten des Kantons Bern deutlich tiefer liegen als in den Vergleichskantonen, führt die Mitberücksichtigung von Bern zu einem tieferen Vergleichswert. Zweckmässiger ist ein Durchschnitt der Vergleichskantone ohne Kanton Bern.

Mit einer Lohnentwicklung von 1.5 Prozent und 0.3 Prozent um die ausgewiesenen Rückstände aufzuholen, haben die letzten zwei Jahre nicht ausgereicht, um sich der angestrebten Zielposition wesentlich anzunähern. Hier fordert Bildung Bern eine Beschleunigung. Die von den Rückständen bei der Lohnentwicklung am meisten betroffenen Lehrpersonen bleiben die grossen Verlierer, selbst wenn von heute auf morgen die Rückstände behoben werden. Während auf der Sekundarstufe II die Gehälter unter der Bedingung einer verlässlichen Lohnentwicklung als konkurrenzfähig gelten können, zeigt sich für die Volksschule ein anderes Bild.

Bereits die Einstiegslöhne auf der Primarstufe und insbesondere jene der Sekundarstufe I finden sich im Vergleich zu den Konkurrenzkantonen weit hinten oder am Schluss. Gerade für die Berufseinsteigenden müssten diese Löhne aber attraktiv sein, damit der Bedarf an gut qualifizierten und motivierten Lehrpersonen gedeckt werden kann. Abhilfe kann eine Erhöhung der Gehaltsschritte schaffen, wie dies die Regierung vorschlägt. Begründen lässt sich dies damit, dass die Sekundarstufe I interkantonal die Schlussposition einnimmt. Auf der Primarstufe ist eine Annäherung an die anderen Bildungsstufen längstens gerechtfertigt, weil das Berufsbild sich verändert und eine Tertiarisierung der Ausbildung stattgefunden hat. Werden die Einstiegslöhne nicht angehoben, ist ein steilerer Gehaltsaufstieg in den ersten Berufsjahren zu prüfen.

Die Aussagen zu den «überdurchschnittlichen hohen» Maximalgehältern auf der Sekundarstufe II ist formal korrekt. Allerdings gilt es diese Aussage zu relativieren. Zum Beispiel liegen die Maximalgehälter bei den Gymnasien gerade einmal 4 Prozent über dem Durchschnitt. Würden ausschliesslich die deutschsprachigen Kantone berücksichtigt, läge der Kanton Bern nur noch 2 Prozent über diesem Durchschnitt.

Neben Gehaltsverbesserungen wird der Kanton als Arbeitsgeber attraktiver, wenn der Berufseinstieg mittels Mentoraten und Entlastungslektionen unterstützt wird.

Arbeitszeit

Im Bericht werden Vergleiche der Unterrichtslektionen dargestellt. Richtigerweise wird darauf hingewiesen, dass die Unterrichtstätigkeit nur einen Teil der Berufsarbeit abdeckt. Die aktuellste Studie über die Arbeitszeit der Deutschschweizerischen Lehrpersonen (LCH 2009) belegt auch für den Kanton Bern, dass weit über die gesetzliche Vorgabe von 1930 Stunden pro Jahr hinaus gearbeitet wird (durchschnittlich ca. 120 Stunden). Auffallend ist, dass Lehrpersonen mit Pflichtpensen ab 70 Prozent bereits die Arbeitszeit erreichen, welche für Vollpensen vorgesehen ist. Interessanterweise nimmt die Arbeitszeit mit den Erfahrungsjahren nicht ab: Lehrpersonen mit über dreissig Dienstjahren arbeiten am meisten. Sie sind es vor allem, die zusätzliche, zeitaufwändige Aufgaben für die Schule übernehmen, welche kaum durch angemessene Anstellungsprozente abgegolten werden. Insofern relativiert sich die vorteilhafte Altersentlastung, die zwar im interkantonalen Vergleich positiv auffällt, bezüglich effektiver Entlastung aber nicht ihre volle Wirkung erzielt. Letztendlich gilt es, eine zeitliche Entlastung für alle Lehrpersonen voranzutreiben. Dies kann durch eine Pflichtpensensenkung oder über höhere Anstellungsprozente für zusätzliche Aufgaben geschehen. Je nach Schulstufe kann unterschiedlich vorgegangen werden. Der Bericht liefert hierbei interessante Erkenntnisse.

Pensionskasse

Eine versicherte Person interessiert, wie viel Leistung sie für ihr eingezahltes Geld erhält. Der vorliegende Vergleich zeigt, dass die bernischen Lehrerinnen, Lehrer und Schulleitungen viel Geld für unterdurchschnittliche Leistungen zahlen. Das Preis-Leistungs-Verhältnis ist ungünstig. Deshalb müssten auch bei der Pensionskasse Verbesserungen vorgenommen werden, um im Konkurrenzumfeld bestehen zu können. In erster Priorität sind mindestens Verschlechterungen zu verhindern, die etwa durch eine Senkung des technischen Zinses entstehen würden. Eine kurzfristig tiefere Renditeerwartung darf nicht dazu führen, dass Versicherte tiefere Renten erhalten, zumal die Leistungen der bernischen Lehrpersonen und Schulleitungen seit 2005 insbesondere bei einem Altersrücktritt vor dem 65. Lebensjahr wesentlich verschlechtert worden sind. Bevor der technische Zins gesenkt wird, muss über Kompensationsmassnahmen verhandelt werden. Die Pensionskasse muss sich ihrer sozialpartnerschaftlichen Verantwortung bewusst sein. Eine Senkung nur aufgrund des Referenzzinssatzes aus den Fachrichtlinien der Pensionskassenexperten zu begründen, greift deutlich zu kurz. Diese Meinung vertritt auch die bundesstaatliche Oberaufsichtskommission.

Haltung des Berufsverbandes zu den regierungsrätlichen Folgerungen

Die regierungsrätlichen Einschätzungen der Resultate und die Folgerungen decken sich grösstenteils mit jenen von Bildung Bern.

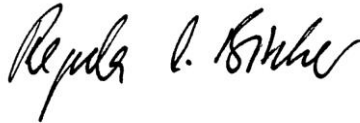
- Absolute Priorität: Eine verlässliche Lohnentwicklung sicherstellen und die Lücke zu der vorgesehenen Zielkurve schnellstmöglich schliessen. Bildung Bern fordert vom Kanton zusätzliche finanzielle Mittel.
Grundsätzlich fordert Bildung Bern, dass bis 2022 eine mittlere Platzierung für alle bernischen Lehrpersonen erreicht wird.
- Zweite Priorität: Die Anpassung der Gehaltsklasse für die Primarlehrpersonen ist überfällig. Der interkantonale Vergleich zeigt jedoch, dass die Annäherung dieser Löhne an jene der Sekundarstufe I nur ein Schritt sein kann. Es gilt zuerst, den gesamten Volksschulbereich anzuheben.
Werden keine Gehaltsklassenwechsel vorgenommen, ist im Hinblick auf die Attraktivität der Löhne für Berufseinsteigende ein steilerer Lohnanstieg zu prüfen, damit die Positionen während der Lohnentwicklung im interkantonalen Vergleich verbessert und die Maxima schneller erreicht werden. Um eine Verzögerung zu verhindern, sollte diese Überprüfung ebenfalls angegangen werden.
- Weitere Forderungen: Bildung Bern hält an seinen Forderungen zur zeitlichen Entlastung der Lehrpersonen fest. Es müssen gezielt Massnahmen ergriffen werden, damit zum Beispiel die wichtige Funktion der Klassenlehrkraft attraktiv bleibt und der Berufseinstieg gelingt.
Der vorgegebene Berufsauftrag ist heute innerhalb der vorgesehenen Zeit von 1930 Jahresstunden in der geforderten Qualität nicht zu bewältigen. Weitere schulische Aufgaben, wie z.B. Mentorate, ICT-Betreuung oder Fachbereichsverantwortung oder die vielen notwendigen Koordinationsgespräche, belasten die Lehrpersonen zusätzlich. Ziel muss sein, der Unterrichtstätigkeit wieder einen höheren zeitlichen Anteil zukommen zu lassen. Dazu ist eine Erhöhung der Anstellungsprozente für zusätzliche Tätigkeiten nötig. Die aktuell unbefriedigende Situation darf nicht dazu führen, dass diese für das Gelingen einer erfolgreichen Schule wesentlichen Arbeiten zunehmend verweigert werden.
Der interkantonale Vergleich belegt insbesondere bei den Gymnasiallehrpersonen dringenden Handlungsbedarf bezüglich der hohen Unterrichtsverpflichtung aufgrund der Regelung bei der Quarta. Hier sind Verbesserungen anzugehen.
- Bildung Bern fordert von Regierung und Parlament Unterstützung, wenn die Leistungen der Pensionskasse weiter gesenkt werden. Verschlechterungen gilt es mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln zu verhindern. Je nach Entwicklung bei der Pensionskasse, ändert sich die Prioritäten von Bildung Bern.

Bildung Bern dankt nochmals für die Gelegenheit zur Stellungnahme und erhofft sich die Berücksichtigung der eingebrachten Überlegungen.

Freundliche Grüsse



Martin Gatti
Präsident



Regula A. Bircher
Geschäftsführerin

Kopie:

Verband des Personals öffentlicher Dienste Bern (VPOD)

Syndicat des Enseignantes et Enseignants du Jura Bernois (SEJB)

Verband Schulleiterinnen und Schulleiter Bern (VSLBE)

Bernischer Staatspersonalverband (BSPV)