

Individuelle Pensenbuchhaltung (IPB) – Was man weiss und doch nicht kennt

Beratungsteam von Bildung Bern

Die Individuelle Pensenbuchhaltung (IPB) führt immer wieder zu Fragen an die Beratungsstelle. Dieser Ratgeber soll Licht ins Dunkel bringen.

Bei der IPB handelt es sich um ein Führungsinstrument der Schulleitungen. Die Bildungs- und Kulturdirektion (BKD) schreibt Folgendes: «Die individuelle Pensenbuchhaltung (IPB) funktioniert analog einem Zeitkonto. So werden in der IPB Lektionen oder Prozente aus dem aktuellen Beschäftigungsgrad verbucht, die vom tatsächlich entlohnten Beschäftigungsgrad abweichen und nicht im gleichen Semester im Rahmen des Berufsauftrags kompensiert werden können.»

Schwankungen ausgleichen

Mit diesem Instrument sollen die im Lehrberuf typischen Pensenschwankungen aufgefangen werden können, ohne dass dauernd Anpassungen bei Gehalt und Pensionskasse erforderlich sind. Verantwortlich für die Führung der IPB ist die Schulleitung. Es ist jedoch empfehlenswert, dass auch die Lehrperson eine Über-

sicht erstellt, in welcher sie die Ein- und Ausbuchungen in ihr IPB-Konto regelmässig einträgt. So kann bei Fragen oder Missverständnissen frühzeitig reagiert werden.

Kompensation oder Saldierung?

Die IPB ist an die jeweilige Anstellung gebunden, was bedeutet, dass ein vorhandenes Guthaben bei Beendigung der Anstellung zwingend mit dem letzten Gehalt ausbezahlt (saldiert) wird (vgl. Art. 43 Abs. 5 LAV). Das ist häufig wenig attraktiv. Zu denken ist an die höhere steuerliche Belastung und an die Tatsache, dass auf dem saldierten IPB-Guthaben keine Pensionskassenbeiträge (arbeitgeber- wie arbeitnehmerseitig) entrichtet werden. Daher sollten Lehrpersonen frühzeitig prüfen, ob sie noch vorhandenes IPB-Guthaben bis zum Ende der Anstellung kompensieren können.

Diesbezüglich bestehen – in Absprache mit der Schulleitung – folgende Möglichkeiten:

- Bezahlter IPB-Urlaub
- Lehrperson unterrichtet weniger Lektionen bei gleichbleibendem Lohn
- Lehrperson wird mit einem höheren Beschäftigungsgrad entlohnt als sie tatsächlich unterrichtet

Gute Planung hinsichtlich Pensionierung

Ein besonderer Fall liegt vor, wenn eine Lehrperson beabsichtigt, in Pension zu gehen und noch über einen positiven IPB-Saldo verfügt. Wichtig ist zuerst einmal eine längerfristige Planung, da verschiedene Optionen bestehen, und es gilt, die Vor- und Nachteile abzuwägen und mit der Schulleitung abzusprechen:

→

1. Im Hinblick auf die Pensionierung kann im Einvernehmen mit der Schulleitung das Pensum frühzeitig reduziert und so das Guthaben abgebaut werden. Ein allfälliger Restsaldo wird bei der Beendigung der Anstellung ausbezahlt.
2. Das gesamte IPB-Guthaben wird mit dem letzten Lohn ausbezahlt.
3. Die Lehrperson einigt sich mit der Schulleitung darauf, das Anstellungsverhältnis für die Dauer des verbleibenden Guthabens zu verlängern, ohne tatsächlich zu unterrichten.
 - a. Voraussetzung für diese Variante ist, dass die Anstellung bestehen bleibt. Wird die Anstellung beendet, wird das noch vorhandene Guthaben immer ausbezahlt.
 - b. Ein Mindestpensum, das tatsächlich unterrichtet werden muss, verlangt das Gesetz hingegen nicht, weshalb wir auch eine reine IPB-Anstellung als rechtmässig erachten.
 - c. Da das Anstellungsverhältnis der Lehrperson fortbesteht, kann eine zusätzliche Lehrperson in dieser Zeit zunächst nur befristet als Stellvertretung angestellt werden. Eine Festanstellung ist erst nach der Pensionierung der bisherigen Lehrperson möglich.

Aktualisiert im August 2025

**Rechtliche Grundlagen:
Verordnung über die Anstellung der
Lehrkräfte (LAV):**

*BSG 430.251.0 Verordnung über die Anstellung
der Lehrkräfte - Kanton Bern - Erlass-Sammlung*

beratung@bildungbern.ch

<https://www.bildungbern.ch/engagement/beratung>