

# Anstellungsbedingungen der Lehrkräfte im interkantonalen Vergleich

Bericht des Regierungsrates zur Motion 216 LAGRev12 (Kropf, Bern)

## Bericht des Regierungsrates an den Grossen Rat

Datum RR-Sitzung: 21. Dezember 2016

Geschäftsnummer: 758823

Direktion: Erziehungsdirektion Klassifizierung:

Nicht klassifiziert

Letzte Bearbeitung: / Version: 3 / Dok-Nr.: 48.00.200.351.3/2016 / Geschäftsnummer: 75882

*Seite 64 – 67: Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse der Studie für den Kanton Bern.*

### 4 Wichtigste Ergebnisse aus Sicht des Kantons Bern

Der vorliegende interkantonale Vergleich stellt eine wichtige Grundlage zur Einschätzung der Position der bernischen Anstellungsbedingungen der Lehrkräfte gegenüber anderen Kantonen dar.

Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse des interkantonalen Vergleichs aus Sicht des Kantons Bern zusammengefasst und eine Beurteilung der Konkurrenzfähigkeit verschiedener bernischer Anstellungsbedingungen vorgenommen.

#### 4.1 Hohe Konkurrenzfähigkeit des Kantons Bern

Eine gute Position nimmt der Kanton Bern in folgenden Bereichen ein:

- **Finanzielle Anreize für die Anerkennung von Weiterbildungen:** Als einziger Kanton bietet er die Möglichkeit zur Ausrichtung zusätzlicher Gehaltsstufen, wenn Lehrkräfte eine qualifizierte Weiterbildung wie beispielsweise ein «Certificate of Advanced Studies» abschliessen.
- **Altersentlastung:** Wie die Erhebung gezeigt hat, sind Unterstützungen für ältere Mitarbeitende auch im Schuldienst breit genutzte Instrumente. In Analogie zu den anderen befragten Kantonen, mit Ausnahme eines einzelnen, werden im Kanton Bern Vorgaben hinsichtlich der Entlastung von älteren Lehrkräften (Altersentlastung) gemacht. Die diesbezüglichen kantonalen Regelungen sind im interkantonalen Vergleich ähnlich. Dabei hält der Kanton Bern eine gute Position inne. Er richtet die Altersentlastung bereits ab dem 50. Altersjahr bei jedem Beschäftigungsgrad aus. Mit einer Entlastung von vier Prozent (ab dem 50. Altersjahr), von acht Prozent (ab dem 54. Altersjahr) und von zwölf Prozent (ab dem 58. Altersjahr) des individuellen Beschäftigungsgrades ist die Altersentlastung arbeitnehmerfreundlich.
- **Vaterschaftsurlaub:** In einigen Kantonen besteht schon seit langem ein Vaterschaftsurlaub, so auch im Kanton Bern. Durch eine Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs von zwei auf zehn Tage hat der Kanton Bern eine wesentliche Verbesserung erzielt.

#### 4.2 Mittlere Konkurrenzfähigkeit des Kantons Bern

Insbesondere in folgenden Bereichen der Anstellungsbedingungen weist der Kanton Bern vergleichbare Rahmenbedingungen wie die in der interkantonalen Erhebung berücksichtigten Kantone auf:

- **Treueprämien** bzw. Dienstaltersgeschenke: Wie die anderen Vergleichskantone honoriert der Kanton Bern langjährige Mitarbeit durch die Gewährung von Treueprämien bzw. Dienstaltersgeschenken. Die jeweiligen kantonalen Bestimmungen über den Zeitpunkt und die Häufigkeit der Ausrichtung von Treueprämien sind ähnlich. In vielen Fällen wird die Prämie alle fünf Jahre ab einem Dienstalter von zehn oder 15 Jahren ausgerichtet (Kanton Bern ab dem zehnten Dienstjahr alle fünf Jahre). Ihre Ausrichtung erfolgt in den Kantonen durch die Gewährung von Urlaubstagen und/oder durch eine finanzielle Entschädigung; im Kanton Bern sind beide Optionen möglich. Hinsichtlich des Umfangs der jeweiligen Prämie nimmt der Kanton Bern eine durchschnittliche Position ein.
- **Massnahmen zur Anerkennung bzw. Honorierung von speziellen Funktionen:** Der Kanton Bern verfügt über verschiedene Massnahmen:
  - Wie bei der Mehrheit der befragten Kantone wird die Funktion als Klassenlehrkraft honoriert. Für die meisten Schulstufen im Kanton Bern erfolgt für Lehrkräfte die Abgeltung der Tätigkeit als Klassenlehrkraft mit einer Lektion pro Woche.

- Gemeinsam mit knapp 29 Prozent der befragten Kantone wird im Volksschulbereich des Kantons Bern die Führung von Mehrjahrgangsklassen sowie von grossen Klassen spezifisch abgegolten. Die Abgeltung erfolgt im Kanton Bern nicht zuhanden einzelner Lehrkräfte, sondern durch eine Anpassung der strukturellen Rahmenbedingungen (Bewilligung weiterer Lektionen für eine Klasse).
- **Betriebliche Sozial- und Nebenleistungen:** Vergleichbar sind auch diverse Sozial- und Nebenleistungen:
- Dazu zählt die Gehaltsfortzahlung bei Krankheit und Unfall. Die Mehrheit der Kantone, so auch der Kanton Bern, richtet diese während maximal 24 Monaten aus. Der Umfang der Lohnfortzahlung liegt während dieser Zeit jeweils zwischen 75 und 100 Prozent des Gehalts (Angaben, ob sich die Werte auf das Brutto- oder Nettogehalt beziehen, liegen nicht vor). Im Kanton Bern wird das volle Gehalt bei Krankheit und Unfall wie folgt ausgerichtet: im ersten Jahr zu 100 Prozent und im zweiten Jahr zu 90 Prozent. Nach der Einführung einer Krankentaggeldversicherung im Jahre 2007 wurde der Lohnfortzahlungsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit von einem auf zwei Jahre verlängert.
  - Konkurrenzfähig sind auch die Familien- und Betreuungszulagen.
  - Wie in den meisten Kantonen umfasst der bezahlte Mutterschaftsurlaub im Kanton Bern 16 Wochen.

### 4.3 Geringe Konkurrenzfähigkeit des Kantons Bern

Gestützt auf die Ergebnisse der Erhebung hat der Kanton Bern gegenüber den Vergleichskantonen in folgenden Bereichen eine Position im hinteren Bereich inne:

- **Gehalt:** Nach wie vor nicht oder nur bedingt interkantonal konkurrenzfähig sind die bernischen Gehälter:
- Für Lehrkräfte der Primar- und der Sekundarstufe I nehmen die Anfangsgehälter eine Position im hinteren Drittel (Primarstufe) der Vergleichskantone oder an letzter Stelle (Sekundarstufe I) ein. Gemäss der Erhebung schwanken die Anfangsgehälter der Primarlehrkräfte zwischen 71 924 und 97 010 Franken – der Kanton Bern liegt hierbei mit 73 620 Franken nahe am Minimum und deutlich unterhalb des Mittelwerts. Diejenigen der Sekundarstufe I variieren zwischen 86 560 (Bern) und 102 001 Franken. (Durchschnittlich hoch sind die Anfangsgehälter im Kindergarten und auf der Sekundarstufe II.)
  - Nach fünf Dienstjahren liegt der Kanton Bern im Vergleich zu den anderen Kantonen hinsichtlich der Gehälter aller Schulstufen im unteren Mittelfeld (Kindergarten, Gymnasien) bzw. im hinteren Drittel (Primar- und Sekundarstufe I, Berufsfachschulen).
  - Die bernischen Gehälter nach dem 11. und 21. Dienstjahr befinden sich für alle Schulstufen im unteren Mittelfeld bzw. im hinteren Drittel. Bei der Primar- und Sekundarstufe I sowie bei den Berufsfachschulen im 11. Dienstjahr liegt der Kanton Bern sogar an letzter Stelle.
  - Vergleich mit der Ziellohnkurve: Bei Erreichen der seit 1. August 2014 angestrebten Ziellohnkurve (LAG- und PG-Revision) werden sich die Gehälter im Kanton Bern mittelfristig auf allen Schulstufen und für alle verglichenen Dienstjahre leicht verbessern (mit Ausnahme der Anfangsgehälter). Wenn in den nächsten Jahren wie vorgesehen konstant 1,8 Prozent der Lohnsumme für den individuellen Gehaltsaufstieg und die Aufhebung der Rückstände («Dellenkorrektur») eingesetzt werden, kann die Ziellohnkurve in rund sieben Jahren erreicht werden. Mit Mitteln im Umfang von 1,5 Prozent der Lohnsumme dauert die Aufhebung der Rückstände länger. Doch auch nach Erreichen der Ziellohnkurve besteht insbesondere auf der Primar- und auf der Sekundarstufe I weiterhin ein Rückstand gegenüber den Vergleichskantonen; dies vor allem bei den Anfangsgehältern.
- **Arbeitszeit:** Eine mangelnde Konkurrenzfähigkeit weist der Kanton Bern ebenfalls beim Umfang der Jahresarbeitszeit und für einige Schulstufen bei der jährlichen Anzahl Pflichtlektionen auf:
- Der Kanton Bern verfügt mit 1930 Stunden über die höchste Jahresarbeitszeit der Vergleichskantone.
  - Die bernische Anzahl Pflichtlektionen pro Schuljahr für die Sekundarstufe I (normiert auf 45 Minuten) ist höher als der Durchschnitt der Vergleichskantone, entspricht jedoch dem Median. Für die Berufsfachschulen und Gymnasien liegt die Anzahl Pflichtlektionen pro Schuljahr (ebenfalls normiert auf 45 Minuten) sowohl über dem Durchschnitt der Vergleichskantone als auch über dem Median. Auf der Gymnasialstufe ist der bernische Wert der höchste (unter Berücksichtigung des Durchschnitts der Anzahl Pflichtlektionen der Quarta bis Prima)

### 4.4 Berufliche Vorsorge

Die anhaltenden Tiefstzinsen zwingen alle Vorsorgeeinrichtungen, ihre Beitrags- und Leistungspläne anzupassen. Tiefere Anlageerträge haben tiefere Vorsorgeleistungen und/oder höhere Beiträge zur Folge. Somit schneidet im vorliegenden Vergleich eine Vorsorgeeinrichtung, welche die nötigen Anpassungen noch nicht vorgenommen hat, im Moment noch besser ab als eine Vorsorgeeinrichtung, die diese bereits in die Wege geleitet hat. In einigen Jahren könnte der Vergleich somit anders aussehen.

Unter Anwendung der im Rahmen dieses Vergleichs erhobenen Werte kann gefolgert werden, dass die berufliche Vorsorge bei der BLVK für die bei ihr versicherten Lehrkräfte im Kantonsvergleich insgesamt betrachtet eher unterdurchschnittlich abschneidet. Die vom Kanton Bern zugunsten der BLVK geleisteten Arbeitgeber-Vorsorgebeiträge liegen zwar im Durchschnitt und dürfen als konkurrenzfähig betrachtet werden. Vergleichsweise unattraktiv ist die BLVK jedoch hinsichtlich der beiden folgenden Aspekte:

- bei den Altersrenten, die im Rücktrittsalter 65 deutlich unter dem Mittelwert der Vergleichskantone liegen; dies als Folge des vergleichsweise tiefen Umwandlungssatzes und
- bei den erhobenen Arbeitnehmer-Nicht-Sparbeiträgen, die bei der BLVK vor allem bedingt durch die zu entrichtenden Finanzierungsbeiträge hoch sind. Hier gilt es jedoch anzumerken, dass das Sanierungsrisiko bei einigen anderen kantonalen Vorsorgeeinrichtungen in den nächsten Jahren besteht, d. h., dass andernorts ebenso mit Sanierungsmassnahmen und damit verbunden entsprechenden zusätzlichen Beiträgen gerechnet werden muss.

Gemäss Bundesrecht zur beruflichen Vorsorge legt nicht der Arbeitgeber, d. h. der Kanton Bern, die Vorsorgeleistungen der BLVK fest, sondern das oberste Kassenorgan (Verwaltungskommission). Die Verwaltungskommission hat die Leistungen so festzulegen, dass aus ihrer Sicht das langfristige Gleichgewicht der BLVK gewährleistet bleibt. Langfristig hängt das Leistungsniveau direkt vom Beitragsniveau ab. Die BLVK kann somit (nur) höhere Leistungen gewähren, wenn die Arbeitgeber und die Versicherten höhere Pensionskassenbeiträge erbringen.

*Seiten 68 – 72: Hier legt der Regierungsrat dar, wie er die Situation einschätzt und wie er die zu treffenden Massnahmen priorisiert. Wir begnügen uns mit der Wiedergabe des Kapitels 5.2.3 zur Beruflichen Vorsorge.*

## 5 Einschätzung, Fazit und Priorisierung des Regierungsrates

### 5.2.3 Berufliche Vorsorge

Der Regierungsrat erachtet eine abschliessende Beurteilung betreffend die berufliche Vorsorge als herausfordernd. Grundsätzlich weist der interkantonale Vergleich auf eine eher unterdurchschnittliche Position der BLVK hin. Die Höhe der Altersrenten im Rücktrittsalter 65 liegt unter dem Mittelwert der Vergleichskantone. Hauptgrund dafür ist der vergleichsweise tiefe Umwandlungssatz infolge der statistisch festgestellten überdurchschnittlichen Lebenserwartung der BLVK-Versicherten und BLVK-Rentnerinnen und -Rentner. Vergleichsweise hoch sind zudem wegen der Finanzierungsbeiträge die Arbeitnehmer-Nicht-Sparbeiträge. Das Verhältnis der resultierenden Leistungen für die Arbeitnehmer und die damit verbundenen Kosten für die Arbeitnehmer ist eher unterdurchschnittlich, was sich jedoch hauptsächlich mit der – wie bereits erwähnt – signifikant höheren Lebenserwartung begründet. Allerdings stellt das aktuell vorliegende Bild eine Momentaufnahme dar. Verschiedene Kantone haben seit der Durchführung des interkantonalen Vergleichs Anpassungen vorgenommen, so dass der Vergleich in den nächsten Jahren anders aussehen könnte.

Zu beachten ist auch, dass mit dem kürzlich im Kanton Bern eingeführten neuen Pensionskassengesetz und den damit verbundenen Änderungen (Primatwechsel, Anpassung der Beiträge und Leistungen, Einführung einer Teilkapitalisierung mit 20-jähriger Ausfinanzierung usw.) eine für alle Beteiligte (Versicherte, Kanton und weitere Arbeitgeber) möglichst ausgewogene Lösung erarbeitet worden ist. Vor diesem Hintergrund und angesichts der schwierigen Ausgangslage für die Pensionskassen im Allgemeinen (anhaltend tiefe Zinsen, steigende Lebenserwartung) sowie der momentanen Finanzlage des Kantons Bern muss davon ausgegangen werden, **dass zurzeit keine Verbesserungen im Bereich der beruflichen Vorsorge möglich sind.**