

**Gemeinsame Medienkonferenz der Finanzdirektion und
Erziehungsdirektion**

**Attraktive Anstellungsbedingungen für
Lehrpersonen und Kantonsangestellte**

3. April, Bern STA, 10.00-12.00,

**Referat von Herrn Regierungspräsident Bernhard Pulver,
Erziehungsdirektor des Kantons Bern**

#579838

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren

Werte Medienschaffende

Ich begrüsse Sie herzlich zur gemeinsamen
Medienkonferenz der Finanzdirektion und der
Erziehungsdirektion.

Die Aufgaben des Kantons Bern werden durch Menschen erfüllt – täglich und in vielfältiger Weise.

Sei dies in den Schulen, in den Spitälern, im Strassenunterhalt, beim Sicherheitsdienst vor Fussballstadien oder an ihrem Büroarbeitsplatz.

Es sind

- die Lehrerinnen und Lehrer,
- die Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner,
- die Polizistinnen und Polizisten vor Ort und
- jede einzelne Fachperson in ihrem Verantwortungsbereich

welche dem Kanton ein Gesicht geben.

Sie prägen das Bild des Kantons Bern in der Öffentlichkeit, und zwar durch ihr Engagement und ihre Kompetenz.

Mit ihrem Einsatz übernehmen sie Verantwortung. Sie helfen mit, die Ziele und Aufgaben des Kantons umzusetzen und so die Gesellschaft voranzubringen.

Diese Verantwortung soll honoriert werden. Es ist dem Regierungsrat ein zentrales Anliegen, dass zu den Anstellungsbedingungen dieser Mitarbeitenden Sorge getragen wird.

1. Attraktive Anstellungsbedingungen für Lehrpersonen und Kantonspersonal

Der Regierungsrat will der Leistung der Kantonsangestellten und der Lehrkräfte künftig besser Rechnung tragen. Er hat erkannt – und das ist inzwischen ja auch breit anerkannt –, dass diesbezüglich Handlungsbedarf besteht.

Denn: Zeitgerechte und attraktive Anstellungsbedingungen sind heute ein zentrales Kriterium bei der Gewinnung qualifizierter Fachleute.

Vor allem bei den Löhnen und der individuellen Lohnentwicklung hat der Kanton Bern bei den Lehrerinnen und Lehrern und beim Kantonspersonal an Konkurrenzfähigkeit gegenüber anderen Kantonen und anderen öffentlichen und privaten Arbeitgebern verloren.

Insgesamt kann gesagt werden, dass sich die Lohnsituation des Kantonspersonals und der Lehrkräfte in den vergangenen 10 – 15 Jahren verschlechtert hat. Frau Regierungsrätin Simon wird Ihnen diese Fakten anschliessend darstellen.

Aus diesem Grund beantragt der Regierungsrat dem Grossen Rat, das Lehreranstellungsgesetz und das Personalgesetz zu revidieren und in diesem Bereich entsprechende Verbesserungen umzusetzen.

Beide Gesetzesrevisionen schickt er nun bis am 11. Juli 2012 in die Vernehmlassung.

Die Vorlage steht im Kontext verschiedener politischer Diskussionen:

1. Gesamtschau Personalpolitik.

Aus Sicht des Regierungsrats hat die Verbesserung der Lohnsituation des gesamten Kantonspersonals inkl. der Lehrkräfte eine hohe Priorität.

Zu diesem Schluss ist er gekommen, nachdem er in einer Gesamtschau zur Personalpolitik verschiedene personalpolitische Handlungsfelder – zum Beispiel auch die Kaderpolitik oder die Arbeitszeit – umfassend beurteilt hat. Auch dazu wird Ihnen Frau Simon gleich mehr sagen.

2. Lohninitiative der Personalverbände

Die vorliegende Gesetzesänderung wurde von der Erziehungsdirektion, zusammen mit der Finanzdirektion, vor Einreichung der Volksinitiative „Für faire Löhne“ in Angriff genommen.

Trotzdem hat die Ende des letzten Jahres von den Personal- und Berufsverbänden eingereichte Initiative diese Arbeiten beeinflusst: Die Initiative verlangt in *einer* Vorlage eine Verbesserung für das Kantonspersonal und die Lehrkräfte.

Die nun vom Regierungsrat in die Vernehmlassung gegebene Revision nimmt nun ihrerseits beide Personalkategorien zusammen (LAG-Revision und indirekte PG-Revision).

Sie ist somit ein indirekter Gegenvorschlag zu dieser Volksinitiative.

3. *Breite Diskussionen in der Öffentlichkeit und im Grossen Rat*

Die Personalpolitik hat in den letzten Jahren zu breiten Diskussionen in der Öffentlichkeit und damit auch im Grossen Rat geführt. Namentlich eine grosse Kundgebung der Lehrkräfte im Herbst 2010 hat Diskussionen ausgelöst.

In den letzten Jahren wurden auch im Grossen Rat zahlreiche Vorstösse zur Personalpolitik eingereicht und in verschiedenen Gremien wurde die Personalpolitik breit diskutiert. Dabei kristallisierte sich heraus, dass ein breiter Konsens darin besteht, dass für die Lehrkräfte und für das Kantonspersonal im Bereich Lohn – im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten des Kantons – Lösungen prioritär sind.

Diese Vorlage nimmt nun genau diese Fragen auf

Gemeinsam mit der Finanzdirektion haben wir Gesetzesänderungen erarbeitet, die auf ein klares Ziel ausgerichtet sind:

Beide Personalgruppen sollen in gleichem Umfang eine angemessene Lohnentwicklung erhalten.

Damit soll verhindert werden, dass die heute bestehenden Lohnrückstände gegenüber der Konkurrenz grösser werden. Sie sollen wenn möglich aufgeholt werden.

Kernstück der Vorlage ist ein gesicherter Gehaltsaufstieg für die Zukunft. Dieser gesicherte Gehaltsaufstieg ist – dank Verwendung der Rotationsgewinne – innerhalb des heutigen Finanzplans möglich.

Als Kann-Formulierung ist auch ein Aufholen des heutigen Personals auf die eigentlich nötige Gehaltskurve ermöglicht – im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten.

Doch nun der Reihe nach.

Zunächst wird Ihnen Frau Regierungsrätin Beatrice Simon eine Gesamtschau zur Personalpolitik des Kantons Bern geben.

Im Anschluss daran werden wir Ihnen im Wechselspiel erläutern, welche Massnahmen zur Verbesserung der Lohnsituation der Lehrkräfte und der Kantonsangestellten im Lehreranstellungsgesetz und im Personalgesetz vorgesehen sind und wie diese Massnahmen finanziert werden sollen.

Zudem werde ich Ihnen verschiedene Änderungen im Lehreranstellungsgesetz erläutern, welche nur die Lehrerschaft betreffen.

Ich gebe das Wort nun an Frau Regierungsrätin Beatrice Simon weiter.

(Referat von RR Simon zur Gesamtschau Personalpolitik)

2 Lohnmassnahmen für Lehrkräfte

Nachdem Sie von Frau Regierungsrätin Simon gehört haben, welcher Handlungsbedarf besteht, interessiert Sie bestimmt, wie wir diese Herausforderung angehen. Ich werde Ihnen dies zuerst für die Lehrerschaft aufzeigen.

Grundsätzlich geht es um zwei bedeutende Lohnmassnahmen:

- um den jährlich gesicherten individuellen Gehaltsaufstieg und
- um die Überführung der Lehrerschaft auf die neue Gehaltskurve (Kann-Formulierung).

2.1 Gesicherter individueller Gehaltsaufstieg

Im interkantonalen Vergleich – Sie haben es gesehen – sind die Berner Lehrkräfte heute im Lohnbereich schlecht entschädigt.

Die Frage stellt sich deshalb, ob wir – wie es etwa Zürich und Aargau getan haben – in einem Schritt die Löhne der Lehrkräfte um einen bestimmten Betrag anheben sollen. Dies ist aus finanziellen Gründen im Kanton Bern so nicht möglich.

Die Frage stellte sich weiter, ob wir allenfalls nur die Einstiegsgehälter anpassen sollten. Dies hätte allerdings zu einer Ungleichbehandlung mit den seit längerem angestellten Lehrkräften geführt – gerade mit jenen, die unter der ungenügenden Lohnentwicklung der letzten Jahre besonders gelitten haben. In vielen Diskussionen stellten wir auch fest, dass es weniger die Höhe des Einstiegslohns als vielmehr die *Gehaltsentwicklung* ist, welche als positive Anstellungsbedingung wahrgenommen werden.

Mit anderen Worten: Die Lehrkräfte akzeptieren sehr wohl, dass der Lohn ganz am Anfang im interkantonalen Vergleich ungenügend ist, wenn es eine gewisse Sicherheit in der anschliessenden Gehaltsentwicklung gibt. Und genau das war in den letzten Jahren überhaupt nicht mehr garantiert. Eine heute neu beginnende Lehrkraft hat nach der Lohnentwicklung der letzten zehn

Jahren keine Aussicht darauf, je das Maximum zu erreichen. Dabei ist das Berner Lohnsystem eben darauf ausgerichtet, dass diese Lohnentwicklung bis hin zum Maximum auch stattfindet.

Um wieder konkurrenzfähiger zu werden, und damit auch dem drohenden Lehrermangel entgegenzutreten, setzen wir deshalb bei der individuellen Lohnentwicklung der Lehrerschaft an. Das ist auch finanzierbar, wie ich Ihnen am Ende der Medienkonferenz darlegen werde.

Gegenwärtig entscheidet der Regierungsrat jedes Jahr neu darüber, wie viele Gehaltsstufen die Lehrerinnen und Lehrer für den Gehaltsaufstieg erhalten. Dies bedeutet, dass die Lohnentwicklung sehr unstet ist und kein Anspruch auf einen geregelten individuellen Lohnaufstieg haben.

Dies wollen wir nun ändern:

Wir verankern für die Lehrerschaft im Gesetz wieder einen jährlich gesicherten Lohnaufstieg. Dieser bietet Sicherheit und Perspektiven.

Mit diesem gesicherten Lohnaufstieg wird es künftig für neu eintretende Personen möglich sein, das Maximalgehalt nach rund 27 Jahren anerkannter Berufserfahrung zu erreichen. Mit dieser Zeitdauer positioniert sich der Kanton Bern im interkantonalen Vergleich im Mittelfeld.

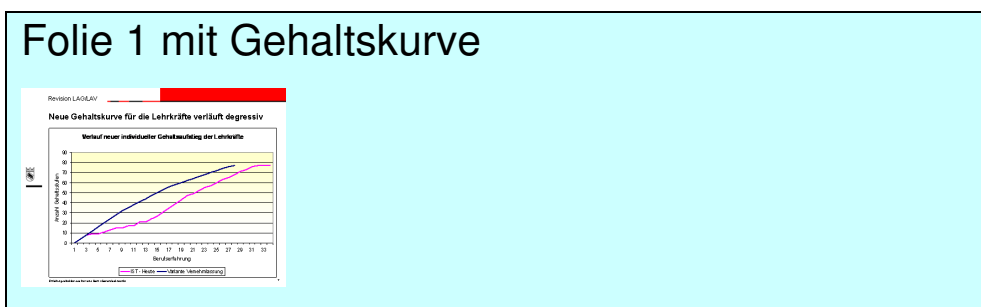
Der Lohnaufstieg findet „degressiv“ statt, das heisst, in den ersten Berufsjahren – da, wo viele ja auch eine Familie gründen und besonderen Finanzbedarf haben – steigt das Gehalt stärker an als in späteren Jahren.

Konkret: In den ersten sechst Jahren

Berufserfahrung erhält eine Lehrkraft jährlich X

Gehaltsstufen, dann...

Das ergibt folgende Gehaltskurve:



Mit dieser Kurve ist der Kanton Bern dann im interkantonalen Umfeld wieder etwa im Durchschnitt. **Siehe dazu S. XY im Vortrag.**

Die Verankerung des Anspruchs auf einen individuellen Gehaltsaufstieg und die degressive Lohnkurve steigern die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Kantons als Arbeitgeber.

Beide Massnahmen sollen auch der Abwanderung von jüngeren Personen aus dem Schuldienst entgegenwirken. Weiter kommt eine degressive Lohnkurve wie gesagt den Bedürfnissen jüngerer Lehrpersonen entgegen, insbesondere bei der Familienplanung.

2.2 Überführung auf neue Lohnkurve

Die dargelegte neue Gehaltskurve für die Zukunft ist, ich habe es erwähnt, das Kernstück der Vorlage. Nötig ist aber mittelfristig auch eine Überführung der bestehenden Lehrpersonen auf die neue Gehaltskurve, das heisst, auf die Situation, die existieren würde, wenn diese Kurve

in den letzten Jahren bereits gegolten hätte. Nur dann sind wir letztlich im interkantonalen Vergleich wieder voll konkurrenzfähig.

Deshalb sehen wir in einem weiteren Schritt vor, den Rückstand der Löhne zum Arbeitsmarkt aufzuholen. Hierfür wollen wir die Lehrerinnen und Lehrer von ihrer aktuellen Position auf die neue, degressiv verlaufende Lohnkurve überführen.

Geplant ist, diese Überführung schrittweise ab 2015 umzusetzen. Wenn möglich soll sie innert der darauffolgenden 10 Jahre abgeschlossen sein.

Folie 2 mit „Pfeilen“, wie von der aktuellen auf die neue Kurve überführt wird (damit die Journalisten das Prinzip verstehen).

Allerdings können wir in dieser Frage derzeit keine Versprechungen machen:

Auf Grund der finanziellen Lage des Kantons ist diese Überführung im Gesetz als Kann-Formulierung festgehalten.

Wie Sie sich sicherlich vorstellen können, kostet diese Überführung viel und die finanzielle Situation des Kantons ist – wie Ihnen auch bestens bekannt – schwierig.

Deshalb wird die Überführung im Gesetz zwar verankert, aber eben nur als sogenannte „Kann-Formulierung“. Der Regierungsrat erhält die Kompetenz, jährlich zu beschliessen, ob und wenn ja in welchem Umfang er überführen wird.

Sie sehen: Kernstück der Vorlage ist ein gesicherter Gehaltsaufstieg, also die Verlässlichkeit des Lohnsystems für das Personal. Das gilt auch für das Kantonspersonal, wie Ihnen Frau Simon gleich darlegen wird. Diese Massnahme können wir dank Rotationsgewinnen im Rahmen des Finanzplans finanzieren.

Als Kann-Formulierung ist eine schrittweise Überführung in die neue Lohnkurve vorgesehen. Hier können wir also nichts garantieren. Aus

finanzpolitischer Vorsicht ist hier nur eine Kann-Formulierung vorgesehen.

Der gesicherte Gehaltsaufstieg ist jedoch ein grosser Schritt nach vorn und eine wichtige Errungenschaft. Da ist es meines Erachtens sehr wohl vertretbar, für die Überführung keine verbindliche Regel zu erlassen.

Analoge Massnahmen sind auch für das Kantonspersonal vorgesehen. Frau Regierungsrätin Simon wird Ihnen gleich anschliessend die entsprechenden Informationen geben.

3 Zusätzliche Verbesserungen für die Lehrerschaft

Die Revision des Lehreranstellungsgesetzes sieht neben den Lohnmassnahmen für Kantonsangestellte und Lehrkräfte weitere

Verbesserungen der Anstellungsbedingungen für die Lehrerschaft vor, namentlich:

- Lehrpersonen sollen künftig nach Möglichkeit unbefristet angestellt werden

- Weiterbildungen von Lehrpersonen will die Erziehungsdirektion in Zukunft angemessen honorieren

- Das Verfahren zum Entzug der Unterrichtsberechtigung wird präzisiert

Ziel ist, damit die Attraktivität des Lehrberufs weiter zu steigern und dem drohenden Lehrermangel entgegenwirken. Gleichzeitig setzen wir mit diesen Neuerungen Anliegen aus politischen Vorstößen und Analysen der Erziehungsdirektion um.

3.1 Unbefristete Anstellung von Lehrpersonen

Wesentlich sind hier die Änderungen im Bereich der unbefristeten Anstellung von Lehrkräften:

Der Kanton will diesbezüglich den Anstellungsbehörden mehr Handlungsspielraum bei der Personalgewinnung übertragen, indem künftig Lehrerinnen und Lehrer hauptsächlich unbefristet angestellt werden. Verfügen diese Personen nicht über das erforderliche Diplom, knüpft die anstellende Behörde die unbefristete Anstellung in der Regel an Auflagen. Diese sollen primär bewirken, dass die Lehrkraft möglichst rasch die der Stufe entsprechenden Kompetenzen erwirbt.

Diese Neuregelung hat verschiedene Vorteile: Sie fördert die Attraktivität der Stellen, was vor allem auch für die Berufsbildung wichtig ist. Wir gehen davon aus, dass sie uns als hilfreiches Instrument gegen den drohenden Lehrermangel dient.

3.2 Honorierung von Weiterbildungen

Weiter schaffen wir eine Rechtsgrundlage, damit Weiterbildungen von angestellten Lehrkräften honoriert werden können. Damit wird den

Anforderungen eines Verwaltungsgerichtsurteils vom Mai 2010 entsprochen, welches für die entsprechende frühere Praxis der Erziehungsdirektion eine formelle Gesetzesgrundlage verlangte.

3.3 Verfahren zum Entzug von Unterrichtsberechtigungen

Mit der Revision setzen wir uns auch mit einem Thema auseinander, welches mich immer wieder sehr beschäftigt: Es geht um den Entzug der Unterrichtsberechtigung von Lehrpersonen. Leider gibt es immer wieder Einzelfälle, in denen dies nötig ist.

Eine vom Grossen Rat angenommene Motion will

- Schulbehörden,
- Strafbehörden und
- Gerichte

gesetzlich dazu verpflichten, der Erziehungsdirektion Lehrpersonen zu melden,

deren Verhalten entweder die körperliche und seelisch-geistige Integrität der Schülerinnen und Schüler unmittelbar gefährdet, verletzt oder ihre

Vertrauenswürdigkeit in anderer Weise schwer beeinträchtigt.

Die Praxis zeigt, dass diese Thematik im Gesetz ausführlicher festgeschrieben werden muss.

Denn: Im Interesse der Schülerinnen und Schüler, der Schulleitungen und der Anstellungsbehörden soll die Möglichkeit bestehen, sich auf klarere Regelungen abstützen zu können.

Nebst der **Verankerung der Meldepflicht** wird definiert,

- wann und bei welchem Kreis von Lehrkräften ein Entzug der Unterrichtsberechtigung erfolgen kann und
- wer über den Entzug informiert werden muss.

Analog zur Lehrerschaft wird Sie Frau Regierungsrätin Simon über die Änderungen für das Kantonspersonal informieren.

(2. Teil des Referats von Frau Regierungsrätin B. Simon)

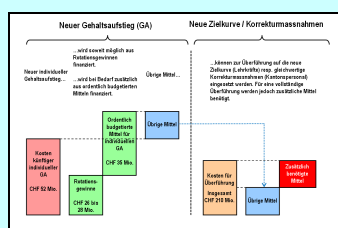
4 Finanzierung (2. Teil des Referats)

Die vorliegende Gesetzesänderung hat auch finanzielle Auswirkungen.

Erfreulich ist, dass das Kernstück der Vorlage, der gesicherte Gehaltsaufstieg für Lehrkräfte und Kantonspersonal, im Rahmen der im Finanzplan vorgesehenen Mittel finanziert werden kann. Es bleiben sogar Reserven für die Teuerung und einen Teil der allfälligen schrittweise Überführung in die neue Lohnkurve (Kann-Formulierung) übrig.

Doch der Reihe nach. Die nächste Folie zeigt den Lösungsweg auf:

Folie 2 mit Finanzierungsschema



- Im Aufgaben-/Finanzplan 2014-2016 sind für das Lohnsummenwachstum jährlich 1,5% eingestellt.
- Ab 2015 stehen zusätzlich die so genannten Rotationsgewinne für den Gehaltsaufstieg zur Verfügung.

Rotationsgewinne entstehen, wenn zum Beispiel nach einer Pensionierung eine Funktion durch eine Person besetzt wird, deren Lohnniveau tiefer ist als dasjenige der Vorgängerin oder des Vorgängers. Diese bringen gemäss Berechnungen jährlich rund 0,8%.

Die Rotationsgewinne stehen ab 2015 zur Verfügung, weil im Finanzplan der Korrekturfaktor auf den Personalkosten schrittweise bis 2015 eliminiert wird. In den letzten 10 Jahren wurden diese Rotationsgewinne jeweils von der Gehaltssumme der einzelnen Direktionen weggekürzt.

Auf Grund verschiedener politischer Forderungen handhaben wir die Verwendung dieser Rotationsgewinne in Zukunft gleich wie viele andere Gemeinwesen – etwa der

Bund -: Sie werden zur Sicherstellung des Gehaltsaufstiegs verwendet.

- Insgesamt stehen somit für den individuellen Gehaltsaufstieg und die Teuerung rund 2,3% zur Verfügung.
- Für den künftigen individuellen Gehaltsaufstieg beider Personalkategorien werden davon rund 1,6% benötigt.
- Es bleiben somit rund 0,7% übrig. Diese können für die Teuerung und die allfällige schrittweise Überführung der Lehrkräfte auf die Ziellohnkurve bzw. die analogen Korrekturmassnahmen für das Kantonspersonal verwendet werden.

Die genauen Zahlen zu den Kosten des Gehaltsaufstiegs und wie viel eine vollständige Überführung kosten würde, finden Sie auf den Seiten XY ff. des Vortrags.

5 Wichtige Termine der Gesetzesrevision

Die Vernehmlassung dauert nun, wie erwähnt, bis am 11. Juli 2012.

Die erste Lesung der Vorlage im Grossen Rat könnte in der März-Session 2013 stattfinden.

Die Inkraftsetzung könnte voraussichtlich per 1. August 2014 für die Lehrkräfte (Schuljahresbeginn) und per 1. Januar 2015 für das Kantonspersonal erfolgen.

6 Fazit

Ich komme zum Schluss.

Die Anforderungen an den Lehrberuf sind stetig gestiegen. Es ist deshalb ein zentrales Anliegen, dass wir auf die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen im Lehrberuf angemessen reagieren und den Lehrpersonen das motivierende Arbeitsumfeld erhalten und weiterentwickeln. Im Hinblick auf den drohenden Lehrermangel ist dies dringend nötig.

Die Situation bei den Kantonsangestellten ist vergleichbar: Verschiedene Personalbefragungen weisen ebenfalls auf die grosse Unzufriedenheit mit der Lohnentwicklung hin. Die Löhne sind im Vergleich zum Arbeitsmarkt nicht mehr konkurrenzfähig. Hinzu kommt, dass auch bei den Kantonsangestellten die Stellenbesetzung erschwert ist. Dies vor allem bei den Kaderangestellten, Polizistinnen und Polizisten und Ingenieurinnen und Ingenieure.

Mit der Teilrevision des Lehreranstellungsgesetzes und des Personalgesetzes wird die Attraktivität der Anstellungsbedingungen der Kantonangestellten und der Lehrerschaft erhalten und verbessert:

- Er bietet der Lehrerschaft wieder einen verlässlichen, sicheren Lohnaufstieg.
- Die Gleichbehandlung der Kantonsangestellten wird sichergestellt, indem in Zukunft für die Kantonsangestellten proportional gleich viel Mittel für den Lohnaufstieg bereitgestellt werden wie für die Lehrkräfte.

- Im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten beabsichtigt der Regierungsrat, den Lohnrückstand auf die Marktkurve aufzuheben.

Der Regierungsrat ist überzeugt, dass er mit dieser Vorlage eine überzeugende Lösung für die Lohnproblematik des Kantonspersonals und der Lehrkräfte präsentiert. Und das – dank Verwendung der Rotationsgewinne – im Rahmen der Möglichkeiten des Kantonshaushalts.

Der Handlungsbedarf ist in der Politik ja inzwischen fast unbestritten. Der Regierungsrat legt hier nun eine ausgewogene und realisierbare Lösung vor.

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit.