



HANDELS- UND INDUSTRIEVEREIN DES KANTONS BERN

Berner Handelskammer

T 031 388 87 87 (Direktion)
T 031 388 70 70 (Export)
F 031 388 87 88

Kramgasse 2
Postfach 5464
3001 Bern

www.bern-cci.ch
info@bern-cci.ch

Erziehungsdirektion
des Kantons Bern

Sulgeneckstrasse 70
3005 Bern

Bern, 3. Juli 2012

Gesetz über die Anstellung der Lehrkräfte (Änderung) inkl. indirekte Änderung des Personalgesetzes

Sehr geehrte Damen und Herren

Hauptanliegen der Teilrevision besteht darin, die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen von Lehrpersonen und anderen Kantonsangestellten zu verbessern. Konkret schlagen Sie folgende Massnahmen vor:

1. Lehrkräfte sollen neu einen jährlichen Gehaltsanstieg erhalten. Im ersten Teil des Berufslebens ist der Gehaltsanstieg grösser, später flacht er ab.
2. In einem weiteren Schritt ist vorgesehen, den Rückstand der Löhne zum Arbeitsmarkt aufzuholen, indem Lehrkräfte und Schulleitungen von ihrer aktuellen Position auf die neue, degressiv verlaufende Lohnkurve überführt werden. Aufgrund der finanziellen Lage des Kantons ist diese Überführung gesetzlich als Kann-Formulierung festgehalten. Letztlich entscheidet der Regierungsrat.
3. Beim übrigen Kantonspersonal soll der Gehaltsaufstieg weiterhin von einer Leistungs- und Verhaltensbeurteilung abhängig bleiben und individuell festgelegt werden. Mit der Vorlage soll die Gleichbehandlung zwischen den beiden Personalkategorien dadurch gewährleistet werden, dass für den Gehaltsanstieg gleiche Mittel gesprochen werden (Koppelung).
4. Die Finanzierung soll durch eine Erhöhung des Personalaufwandes erfolgen (vorgesehene Jahressteigerung von 1.5% plus Abschaffung des Korrekturfaktors von 0.8%=2.3%).
5. Lehrkräfte sollen unbefristete Anstellungsverträge erhalten. Weiterbildungen sollen honoriert werden.
6. Eine Gesamtschau wurde offenbar vorgenommen, ein Gesamtpaket wird aber nicht angestrebt.

Stellungnahme des Handels- und Industrieverein des Kantons Bern:

Grundsätzliches:

Die Konkurrenzfähigkeit des Kantons Bern als Arbeitgeber sowohl im interkantonalen Vergleich als auch gegenüber privaten und anderen öffentlichen Arbeitgebern wird von der Regierung als verhältnismässig schlecht beurteilt. Obwohl wir diese Diagnose mindestens teilweise nachvollziehen können, erachten wir die Vorwegnahme der vorliegenden Gesetzesrevision nicht für

sachgerecht. Wie der Regierungsrat selber ausführt, ist eine Gesamtbetrachtung der zahlreichen „Baustellen“ (Lehrerentlohnung, Kaderentlohnung, Modifikation der Bestandessteuerung, Langzeitkonti, Primatwechsel und Sanierung der Pensionskassen etc.) im Personalbereich von Nöten. Dies heisst aber auch, dass Lösungsvorschläge im Rahmen eines Gesamtpaketes unterbreitet werden müssen.

Die mit der Teilrevision des LAG vorgesehenen Einzelmassnahmen, insb. den geplanten automatischen jährlichen Lohnanstieg, lehnen wir klar ab. Grundsätzlich sind wir der Meinung, dass der Personalbestand in der kantonalen Verwaltung so gesteuert werden muss, dass die bestehende Lohnsumme auch für (nota bene leistungsbezogene) Gehaltsaufstiege ausreicht.

Obwohl wir nicht bereit sind, auf die vorliegende Gesetzesrevision einzutreten, äussern wir uns im Sinne einer Eventualstellungnahme zu den vorgesehenen Massnahmen im Detail wie folgt:

Zu 1: Jährlicher Gehaltsaufstieg für Lehrkräfte

Wir lehnen einen Anspruch auf einen automatischen jährlichen Gehaltsaufstieg klar ab. Ein solcher Anspruch wurde bereits anlässlich der Volksabstimmung über die LAG-Teilrevision vom 25. September 2005 verworfen.

Wie beim übrigen Kantonspersonal fordern wir für die Lehrerschaft eine lohnwirksame Leistungsbeurteilung. Nicht nur in privaten Schulen (z.B. Feusi), sondern auch zunehmend in öffentlichen Schulen (z.B. Zürich und neu auch Glarus) ist die Beurteilung und Förderung von Lehrpersonen selbstverständlich und für die Lehrpersonen selber ein Gewinn. Die Beurteilung und Förderung der Lehrpersonen zielt nämlich darauf ab, die Qualität der Schule zu erhalten und zu fördern. Sie zeigt transparent auf, wie die Leistung der Lehrpersonen bewertet wird und fördert deren fachliche und soziale Kompetenz. Als Instrument der Qualitätssicherung verstärkt sie den regelmässigen Kontakt zwischen der Schulleitung und der Lehrperson. Damit wird die Zusammenarbeit und das gegenseitige Verständnis gefördert. Die immer noch verbreitete Auffassung, man könne die Leistung von Lehrpersonen nicht beurteilen, ist altbacken und zeugt von einer wenig zukunftsgerichteten und qualitätsorientierten Sichtweise.

Der Grosse Rat hat übrigens mit der Planungserklärung Rufer-Wüthrich vom 12. September 2007 eine erneute Überprüfung des Modells einer lohnwirksamen Leistungsbeurteilung der Lehrkräfte im Jahr 2012 verlangt.

Zu 2: Zusätzlicher Gehaltsaufstieg

Der zusätzliche Gehaltsaufstieg verfolgt das Ziel, den Lohnrückstand gegenüber dem Arbeitsmarkt aufzuholen. Der Handels- und Industrieverein sieht diesbezüglich keinen dringenden Handlungsbedarf. Lohnrückstände können allenfalls im Rahmen einer Gesamtlösung angegangen werden.

Zu 3: Koppelung zu Gunsten des gesamten Kantonspersonals

Die Löhne des übrigen Kantonspersonals müssen unseres Erachtens nicht zwingend Betrags- oder Prozentmässig an diejenigen der Lehrkräfte fixiert werden.

Zu 4: Finanzierung von Ziff. 1., 2. und 3

Grundsätzlich sind wir der Ansicht, dass selbst bei einer kontanten Lohnsumme ein Handlungsspielraum für Lohnaufstiege geschaffen werden kann. Dies bedingt jedoch eine Anpassung des mittlerweile überdimensionierten Personalbestandes. Die „Zweckbindung“ von Rotationsgewinnen ist ein letztlich belangloser buchhalterischer Vorgang. Das entsprechende Geld fehlt dann einfach in der laufenden Rechnung.

Zu 5. Weitere Verbesserungen der Anstellungsbedingungen von Lehrpersonen

Die Revision des LAG sieht neben den Lohnmassnahmen weitere Verbesserungen der Anstellungsbedingungen der Lehrerschaft vor. Künftig besteht der Grundsatz, Lehrkräfte unbefristet anzustellen. Weiter wird eine Rechtsgrundlage geschaffen, damit Weiterbildungen von angestellten Lehrkräften honoriert werden.

Die Idee der Befristung war, dass sich die nicht stufengerecht ausgebildete Person nachqualifiziert oder aber nach einer bestimmten Anstellungsdauer durch eine Lehrperson ersetzt wird,

welche die Ausbildungsanforderungen erfüllt. Die Praxis zeigt aber offenbar ein anderes Bild: Befristungen werden wiederholt verlängert, ohne dass die angestellten Personen eine Nachqualifikation absolvieren. Unseres Erachtens ist die Befristungsmöglichkeit beizubehalten. Es muss aber eine Regelung (Anreiz oder Zwang) vorgesehen werden, dass die Nachqualifikation dann auch tatsächlich erfolgt.

Im Übrigen sind wir auch hinsichtlich dieser Massnahmen der Meinung, dass sie im Rahmen eines Gesamtpakets diskutiert werden müssen.

Zu 6: Gesamtschau zur Personalpolitik

Der Regierungsrat hat in einer Gesamtschau zur Personalpolitik für die Jahre 2012-2015 vier prioritäre Handlungsfelder definiert (Lohnfragen, Arbeitszeit, Kaderpolitik, Vorsorge).

Wir sind der Meinung, dass eine „Gesamtschau“ nicht genügt. Vielmehr fordern wir eine Gesamt-Regelung, welche alle genannten Anliegen bündelt und welche auch hinsichtlich der Kosten und der volkswirtschaftlichen Auswirkungen als Gesamtes beurteilt werden kann. Das schrittweise Vorgehen lehnen wir ab.

Wir danken Ihnen für die positive Aufnahme unserer Bemerkungen.

Freundliche Grüsse

Handels- und Industrieverein des Kantons Bern



Dr. Adrian Haas
Direktor



David Herren, MLaw
Juristischer Sekretär