



Anstellungsbedingungen der Lehrkräfte im interkantonalen Vergleich

**Bericht des Regierungsrates zur Motion 216-2013,
LAGRev12 (Kropf, Bern)**

Bericht des Regierungsrates an den Grossen Rat

Datum RR-Sitzung: 11. Mai 2016
Geschäftsnummer: 739304
Direktion: Erziehungsdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Abbildungsverzeichnis | 5 |
| Tabellenverzeichnis..... | 5 |
| Management Summary | 7 |
| 1 Einleitung..... | 10 |
| 1.1 Auftrag | 10 |
| 1.2 Projektorganisation und -verlauf..... | 10 |
| 1.2.1 Festlegung der zu erhebenden Anstellungsbedingungen | 10 |
| 1.2.2 Durchführung der Erhebung..... | 12 |
| 1.2.3 Zur Erhebung eingeladene Kantone und Pensionskassen | 12 |
| 1.2.4 Stichdatum der zu erhebenden Daten | 12 |
| 1.2.5 Auswertung der Erhebung..... | 12 |
| 1.2.6 Erarbeitung von Handlungsfeldern | 12 |
| 1.3 Anstellungsbedingungen im Wandel | 13 |
| 1.4 Aufbau des Berichts | 13 |
| 2 Detailergebnisse | 14 |
| 2.1 Gehalt | 14 |
| 2.1.1 Höhe des Gehalts | 14 |
| 2.1.1.1 Rangierte jährliche Bruttogehälter Kindergarten pro Dienstjahr und Mittelwerte..... | 16 |
| 2.1.1.2 Rangierte jährliche Bruttogehälter Primarstufe pro Dienstjahr und Mittelwerte..... | 18 |
| 2.1.1.3 Rangierte jährliche Bruttogehälter Sekundarstufe I pro Dienstjahr und Mittelwerte..... | 20 |
| 2.1.1.4 Rangierte jährliche Bruttogehälter Berufsfachschule pro Dienstjahr und Mittelwerte..... | 22 |
| 2.1.1.5 Rangierte jährliche Bruttogehälter Gymnasium pro Dienstjahr und Mittelwerte..... | 24 |
| 2.1.1.6 Anzahl Dienstjahre bis zum Maximum einer Gehaltsklasse..... | 26 |
| 2.1.2 Auswirkungen von abgeschlossenen Weiterbildungen auf das Gehalt | 27 |
| 2.1.3 Leistungsprämien..... | 27 |
| 2.1.4 Treueprämien bzw. Dienstaltersgeschenke..... | 27 |
| 2.1.5 Unterricht ohne stufengerechtes Lehr- und Fachdiplom | 30 |
| 2.2 Arbeitszeit und Entlastung..... | 32 |
| 2.2.1 Anzahl Lektionen pro Schuljahr (normiert auf 45 Minuten) | 32 |
| 2.2.2 Gehalt pro Lektion..... | 35 |
| 2.2.3 Jahresarbeitszeit in Stunden | 37 |
| 2.2.4 Weitere Faktoren betreffend die Arbeitszeit..... | 37 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 2.2.5 | Entlastung für ältere Lehrpersonen (Altersentlastung)..... | 39 |
| 2.2.6 | Entlastung für berufseinsteigende Lehrkräfte | 40 |
| 2.2.7 | Anerkennung bzw. Honorierung von speziellen Funktionen | 41 |
| 2.2.8 | Bezahlte Kurzurlaube | 42 |
| 2.3 | Berufsauftrag..... | 43 |
| 2.4 | Betriebliche Sozial- und Nebenleistungen | 43 |
| 2.4.1 | Gehaltsfortzahlung bei Krankheit und Unfall und Krankentaggeldversicherung..... | 44 |
| 2.4.2 | Versicherungen..... | 45 |
| 2.4.3 | Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub | 46 |
| 2.4.4 | Geburtszulage..... | 48 |
| 2.4.5 | Familien- und Betreuungszulage | 48 |
| 2.5 | Berufliche Vorsorge..... | 50 |
| 2.5.1 | Bedeutung der beruflichen Vorsorge | 50 |
| 2.5.2 | Vergleichsansatz..... | 51 |
| 2.5.3 | Quantitative Aspekte | 51 |
| 2.5.3.1 | Rechnungsannahmen und Datenbasis..... | 51 |
| 2.5.3.2 | Arbeitgeber-Gesamtbeiträge | 52 |
| 2.5.3.3 | Arbeitgeber-Vorsorgebeiträge | 53 |
| 2.5.3.4 | Arbeitnehmer-Sparbeiträge | 54 |
| 2.5.3.5 | Arbeitnehmer-Nicht-Sparbeiträge | 54 |
| 2.5.3.6 | Alterskapital im Rücktrittsalter 65 | 55 |
| 2.5.3.7 | Umwandlungssatz im Rücktrittsalter 65..... | 56 |
| 2.5.3.8 | Altersrente im Rücktrittsalter 65..... | 57 |
| 2.5.4 | Qualitative Aspekte | 58 |
| 2.5.4.1 | Finanzielle Lage | 58 |
| 2.5.4.2 | Primat der Altersleistungen | 58 |
| 2.5.4.3 | Ordentliches Rücktrittsalter | 59 |
| 2.5.4.4 | Arbeitgeber-Beteiligung an Überbrückungsrente | 59 |
| 3 | Regionale Lebenshaltungskosten | 61 |
| 4 | Wichtigste Ergebnisse aus Sicht des Kantons Bern | 65 |
| 4.1 | Hohe Konkurrenzfähigkeit des Kantons Bern | 65 |
| 4.2 | Mittlere Konkurrenzfähigkeit des Kantons Bern | 65 |
| 4.3 | Geringe Konkurrenzfähigkeit des Kantons Bern | 66 |
| 4.4 | Berufliche Vorsorge..... | 67 |
| 5 | Einschätzung und Fazit des Regierungsrates sowie Priorisierung..... | 69 |
| 5.1 | Bereiche der Anstellungsbedingungen mit dringendem Handlungsbedarf..... | 69 |
| 5.2 | Aus dem Vergleich ableitbare Handlungsfelder und Priorisierung | 70 |
| 5.2.1 | Handlungsfeld in erster Priorität | 70 |

| | | |
|---------------|--|-----------|
| 5.2.2 | Handlungsfelder in zweiter Priorität | 70 |
| 5.2.3 | Berufliche Vorsorge..... | 72 |
| 5.3 | Bezug zur Motion 152-2013 | 72 |
| Anhang | | 74 |
| 1 | Bezahlte Kurzurlaube..... | 74 |
| 2 | Gehaltsfortzahlung bei Krankheit und Unfall | 77 |

Abbildungsverzeichnis

| | | |
|--------------|--|----|
| Abbildung 1 | Rangierte jährliche Bruttogehälter Kindergarten pro Dienstjahr in CHF und Mittelwerte..... | 16 |
| Abbildung 2 | Rangierte jährliche Bruttogehälter Primarstufe pro Dienstjahr in CHF und Mittelwerte | 18 |
| Abbildung 3 | Jährliche Bruttogehälter Sekundarstufe I pro Dienstjahr in CHF und Mittelwerte | 20 |
| Abbildung 4 | Jährliche Bruttogehälter Berufsfachschule pro Dienstjahr in CHF und Mittelwerte | 22 |
| Abbildung 5 | Jährliche Bruttogehälter Gymnasium pro Dienstjahr in CHF und Mittelwerte | 24 |
| Abbildung 6 | Anzahl Lektionen pro Schuljahr (normiert auf eine Lektionendauer von 45 Minuten) | 33 |
| Abbildung 7 | Gehalt pro Lektion in CHF, normiert auf 45 Minuten | 35 |
| Abbildung 8 | Jahresarbeitszeit in Stunden für das Jahr 2015 | 37 |
| Abbildung 9 | Bezahlter Mutterschaftsurlaub in Wochen | 47 |
| Abbildung 10 | Bezahlter Vaterschaftsurlaub in Arbeitstagen | 47 |
| Abbildung 11 | Arbeitgeber-Gesamtbeiträge in Prozent des AHV-Lohns | 53 |
| Abbildung 12 | Arbeitgeber-Vorsorgebeiträge in Prozent des AHV-Lohns | 53 |
| Abbildung 13 | Arbeitnehmer-Sparbeiträge in Prozent des AHV-Lohns..... | 54 |
| Abbildung 14 | Arbeitnehmer-Nicht-Sparbeiträge in Prozent des AHV-Lohns | 55 |
| Abbildung 15 | Alterskapital im Rücktrittsalter 65 in Prozent des AHV-Lohns | 56 |
| Abbildung 16 | Umwandlungssatz im Rücktrittsalter 65 | 57 |
| Abbildung 17 | Altersrente im Rücktrittsalter 65 in Prozent des AHV-Lohns..... | 57 |
| Abbildung 18 | Frei verfügbares Einkommen in den Schweizer Kantonen (RDI-Indikator) 2011 | 62 |
| Abbildung 19 | Veränderung der Ausgabenkomponenten in den Kantonen 2008-2011 | 63 |
| Abbildung 20 | Monatlicher Bruttolohn (Zentralwert) nach Grossregionen, 2012 | 64 |

Tabellenverzeichnis

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabelle 1 | Themen der Erhebung..... | 11 |
| Tabelle 2 | Anzahl Dienstjahre bis zum Maximum einer Gehaltsklasse | 26 |
| Tabelle 3 | Leistungsprämien..... | 27 |
| Tabelle 4 | Umfang der Treueprämien bzw. Dienstaltersgeschenke | 28 |
| Tabelle 5 | Anstellung bei Unterricht ohne stufen- und fachgerechtes Lehrdiplom | 30 |
| Tabelle 6 | Höhe der Abzüge bei Unterricht ohne stufen- und fachgerechtes Lehrdiplom..... | 31 |
| Tabelle 7 | Aufhebung einer tieferen Gehaltsklasse bzw. Abzug vom Grundgehalt trotz weiterhin fehlendem stufen- und fachgerechten Lehrdiplom | 32 |
| Tabelle 8 | Obligatorische Anwesenheitspflichten der Lehrkräfte an bestimmten Tagen oder Zeiten während den Schulferien | 38 |
| Tabelle 9 | Gewährung zusätzlicher Halbtage durch die Gemeinden und die Anstellungsbehörden | 38 |

| | | |
|------------|--|----|
| Tabelle 10 | Umfang und Form der Altersentlastung | 39 |
| Tabelle 11 | Entlastung für berufseinsteigende Lehrkräfte | 40 |
| Tabelle 12 | Funktion als Klassenlehrkraft | 41 |
| Tabelle 13 | Führung von grossen Klassen..... | 42 |
| Tabelle 14 | Führung von Mehrjahrgangsklassen..... | 42 |
| Tabelle 15 | Vorgabe von Zeitanteilen für einzelne Berufsauftragsbestandteile | 43 |
| Tabelle 16 | Krankentaggeldversicherung..... | 44 |
| Tabelle 17 | Prämienanteile für Nichtberufsunfallversicherung | 45 |
| Tabelle 18 | Unfallzusatzversicherung..... | 46 |
| Tabelle 19 | Geburtszulage..... | 48 |
| Tabelle 20 | Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) in CHF..... | 48 |
| Tabelle 21 | Betreuungszulage | 49 |
| Tabelle 22 | Höhe der Betreuungszulage..... | 50 |
| Tabelle 23 | Ordentliches Rücktrittsalter | 59 |
| Tabelle 24 | Mitfinanzierung der Überbrückungsrente durch den Arbeitgeber via Pensionskasse | 60 |

Management Summary

Der Grosse Rat hat im Januar 2014 die Motion M 216-2013 LAGRev12 (Kropf, Bern) *Lehrer-anstellungsbedingungen im interkantonalen Vergleich* angenommen. Diese wurde anlässlich der zweiten Lesung zur Änderung des Gesetzes vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG; BSG 430.250) in der Septembersession 2013 von der zuständigen vorberatenden Kommission eingereicht. Die Motion beauftragt den Regierungsrat des Kantons Bern, dem Grossen Rat bis Ende 2016 einen Bericht mit einem interkantonalen Vergleich der wesentlichen Anstellungsbedingungen von Lehrkräften der Volksschule und der Sekundarstufe II vorzulegen. Ziel des Vergleichs ist, zu eruieren, ob die Anstellungsbedingungen für Lehrkräfte des Kantons Bern im Quervergleich konkurrenzfähig sind.

In Folge dieses Auftrags hat die Erziehungsdirektion im Rahmen eines Projekts im ersten Quartal 2015 bei 13 Kantonen und den jeweiligen kantonalen Pensionskassen eine schriftliche Erhebung zu verschiedensten Anstellungsbedingungen durchgeführt. Die Erhebung umfasste die Kantone Aargau, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Freiburg, Genf, Jura, Luzern, Neuenburg, Sankt Gallen, Solothurn, Waadt, Wallis und Zürich. Zu den Hauptinhalten der Erhebung zählten Aspekte, die sich den Themen «Gehalt», «Arbeitszeit», «Berufsauftrag», «Sozial- und Nebenleistungen» sowie «Berufliche Vorsorge» zuordnen lassen.

Der Vergleich wurde im Hinblick auf das Stichdatum 1. August 2015 durchgeführt. In einigen Kantonen und auch bei verschiedenen kantonalen Pensionskassen sind seitdem Änderungen der Anstellungsbedingungen erfolgt. Insofern stellen der vorliegende Vergleich und seine Schlüsse eine Momentaufnahme dar.

Die wichtigsten Ergebnisse des interkantonalen Vergleichs sind:

- Der Kanton Bern bietet in einzelnen Themenbereichen attraktive Anstellungsbedingungen mit einer hohen Konkurrenzfähigkeit. Dies betrifft insbesondere die Regelungen hinsichtlich der Altersentlastung, Vorgaben, gemäss welchen qualifizierende Weiterbildungen durch die Gewährung zusätzlicher Gehaltsstufen honoriert werden können sowie den Vaterschaftsurlaub.
- Hinsichtlich anderer Themenbereiche weist der Kanton Bern vergleichbare Rahmenbedingungen wie die in der interkantonalen Erhebung berücksichtigten Kantone auf. Durchaus konkurrenzfähig sind dabei die Entlastung von Lehrkräften, welche eine Funktion als Klassenlehrkraft ausüben, die Regelungen bei der Führung von Mehrjahrgangsklassen bzw. grossen Klassen sowie die Vorgaben betreffend die Treueprämien bzw. Dienstaltersgeschenke. Auch im Bereich der Sozial- und Nebenleistungen hält der Kanton Bern eine mit den anderen Kantonen vergleichbare Position inne. Dies gilt für die Gehaltsfortzahlung bei Krankheit und Unfall, die Dauer des Mutterschaftsurlaubs und die Familien- und Betreuungszulagen.

Es ist für den Regierungsrat wichtig, dass diese Regelungen im Grundsatz beibehalten werden.

Der interkantonale Vergleich zeigt auch deutlich auf, dass wesentliche Bereiche der Anstellungsbedingungen im Kanton Bern gegenüber anderen Kantonen Nachteile aufweisen und Bedarf zur Verbesserung besteht:

- Nach wie vor nicht oder nur bedingt interkantonale konkurrenzfähig sind die bernischen Gehälter: So sind einerseits die Anfangsgehälter der bernischen Lehrkräfte der Primar-

und Sekundarstufe I (Sekundarklasse)¹ schlecht und teilweise an letzter Stelle der Vergleichskantone (Sekundarstufe I) positioniert. Andererseits liegen auch die Gehälter aller Schulstufen nach mehreren Dienstjahren in der Regel im hinteren Drittel der Vergleichskantone und nehmen zum Teil innerhalb einer Rangreihe die letzte Position ein.

Mit Einstufungen der Gehälter auf Basis der Ziellohnkurve, welche in Folge der Teilrevision des LAG per 1. August 2014 eingeführt worden ist, werden sich die Gehälter im Kanton Bern mittelfristig auf allen Schulstufen und für alle verglichenen Dienstjahre leicht verbessern (vorbehältlich der Entwicklungen in anderen Kantonen). Davon ausgenommen sind jedoch die Anfangsgehälter. Die Ziellohnkurve kann in sieben Jahren erreicht sein, wenn in den nächsten Jahren wie vorgesehen konstant 1,8 Prozent der Lohnsumme für den individuellen Gehaltaufstieg und die Aufhebung der gegenüber dem Konkurrenzumfeld bestehenden Rückstände («Dellenkorrektur») eingesetzt werden. Mit Mitteln im Umfang von 1,5 Prozent der Lohnsumme dauert die Aufhebung der Rückstände länger. Doch auch nach Erreichen der Ziellohnkurve besteht vor allem auf der Primar- und auf der Sekundarstufe I weiterhin ein Rückstand gegenüber den Vergleichskantonen, dies vor allem auch bei den Anfangsgehältern.

- Wenig konkurrenzfähig ist der Kanton Bern ebenfalls betreffend den Umfang der Jahresarbeitszeit und für einige Schulstufen bei der jährlichen Anzahl Pflichtlektionen. So verfügt der Kanton Bern mit 1930 Stunden über die höchste Jahresarbeitszeit unter den Vergleichskantonen. Sowohl auf der Sekundarstufe I als auch für die Berufsfachschulen und die Gymnasien liegt die Anzahl Pflichtlektionen pro Schuljahr (normiert auf 45 Minuten) über dem Mittelwert der Vergleichskantone. Auf der Gymnasialstufe ist der bernische Wert der höchste (unter Berücksichtigung des Durchschnitts der Anzahl Pflichtlektionen der Quarta bis Prima)². Für die Berufsfachschulen und die Gymnasien liegt der Wert zusätzlich über dem Median der Vergleichskantone.
- Grundsätzlich weist der interkantonale Vergleich ebenfalls auf eine eher unterdurchschnittliche Position der Bernischen Lehrerversicherungskasse (BLVK) hin. Die Höhe der Altersrenten im Rücktrittsalter 65 liegt deutlich unter dem Mittelwert der Vergleichskantone. Zudem sind die Arbeitnehmer-Nicht-Sparbeiträge (Sanierungs- und Finanzierungsbeiträge, Risiko- und Verwaltungskosten), v. a. bedingt durch die zu entrichtenden Finanzierungsbeiträge, hoch. Im Quervergleich am tiefsten ist auch der momentane Umwandlungssatz der BLVK. Die resultierende Leistung und die damit verbundenen Kosten für die Arbeitnehmenden stehen dadurch in einem ungleichen Verhältnis.

Um auch künftig genügend motivierte und gut qualifizierte Lehrpersonen gewinnen und halten zu können, sind aus Sicht des Regierungsrates die aufgeführten kritischen Bereiche der Anstellungsbedingungen zu überprüfen.

Der Regierungsrat leitet aus dem interkantonalen Vergleich folgende Schwerpunkte ab:

- Wie die Resultate der interkantonalen Erhebung aufzeigen, waren die im September 2013 mit der Verabschiedung des revidierten Lehreranstellungs- bzw. Personalgesetzes vorgenommenen Änderungen im Bereich der Gehälter ein wichtiger und dringend notwendiger Beitrag zur Verbesserung der Anstellungsbedingungen der Lehrkräfte des Kantons Bern. Die Berner Politik hat damals die Grundlagen festgelegt, um die in der Vergangenheit ungenügende Gehaltsentwicklung zu verbessern. Diese hatte zu den heutigen Gehaltsrück-

¹ Die Angaben bei der Sekundarstufe I betreffen im gesamten Bericht die Anstellungsbedingungen für den Unterricht in Sekundarklassen. In gewissen Kantonen liegen diesbezüglich zum Teil Unterschiede zwischen Sekundar- und Realklassen vor. Die Präzisierung «Sekundarklasse» wird im Folgenden nicht mehr erwähnt.

² In der Quarta beträgt die Anzahl Pflichtlektionen 28 Lektionen pro Schulwoche (bei 39 Schulwochen) und in der Tertia bis Prima jeweils 23 Lektionen pro Schulwoche (bei 39 Schulwochen). Dies ergibt einen Durchschnitt von 24,25 Lektionen (abgerundet auf 24 Lektionen), welcher als Vergleichswert zu den anderen Kantonen verwendet werden muss.

ständen («Delle») gegenüber dem Konkurrenzumfeld geführt. In der aktuellen Planung (Voranschlag 2016 und Aufgaben-/Finanzplan 2017-2019) sind jährlich 1,5 Prozent der Lohnsumme für die individuelle Gehaltsentwicklung vorgesehen. Damit kann eine Gehaltsentwicklung gewährt werden, die es ermöglicht, im Verlauf einer Berufslaufbahn in der Regel innerhalb von rund 27 Berufsjahren das Maximum einer Gehaltsklasse zu erreichen. Gleichzeitig wurde mit der Gesetzesrevision auch festgelegt, dass der Regierungsrat zur Aufhebung von Gehaltsrückständen zusätzliche Mittel zur Verfügung stellen kann.

Prioritäre Aufgabe der Bildungs- und Finanzpolitik der nächsten Jahre wird es nun sein, diese vorgesehene Gehaltsentwicklung im Planungsprozess auch unter wieder schwierigeren finanziellen Rahmenbedingungen zu gewährleisten und sicherzustellen. Damit wird es mittel- bis langfristig auch gelingen, die in der Vergangenheit entstandenen Rückstände schrittweise aufzuheben. Dank der vorgesehenen Mittel kann mittelfristig die neue angestrebte Ziellohnkurve erreicht werden. Die Fortführung dieser Lohnmassnahmen hat für den Regierungsrat deshalb erste Priorität. Dabei ist anzustreben, mindestens im bisherigen Umfang (0,3 %) zusätzliche Mittel zum Aufheben der Lohnrückstände und damit 1,8 Prozent der Lohnsumme einzusetzen. Diese personalpolitische Massnahme ist umso entscheidender, als dass die Konkurrenzfähigkeit der beruflichen Vorsorge gering ist.

- In einem zweiten Schritt gilt es, weitere Massnahmen zur Verbesserung der Anstellungsbedingungen zu prüfen und zu priorisieren. Für diese Arbeit ist dieser Bericht *eine* Grundlage. Gleichzeitig sind andere Überlegungen dazu einzubeziehen, wie die Zielsetzungen der Bildungsstrategie, die Personalstrategie des Regierungsrates, Forderungen und Anliegen der Personal- und Berufsverbände, sich wandelnde Herausforderungen sowie die finanziellen Rahmenbedingungen des Kantons. Aus dem vorliegenden interkantonalen Vergleich ergibt sich vor allem der Bedarf, die Gehaltsklassen im Volksschulbereich und gezielte zeitliche Entlastungen der Lehrpersonen zu überprüfen. Trotz der hohen Anzahl Pflichtlektionen auf der Sekundarstufe II, insbesondere in den Gymnasien, ist dabei eine generelle Reduktion der Pflichtlektionen derzeit nicht vorgesehen. Punktuell ist allerdings mittelfristig eine Senkung der Pflichtlektionenzahl auf der Stufe Quarta zu prüfen. Zudem soll für neu in den Arbeitsmarkt eintretende Personen der Einstieg vereinfacht werden, indem eine Optimierung der Berufseinstiegsphase in Betracht gezogen wird.
- Angesichts des kürzlich erst eingeführten neuen Pensionskassengesetzes und der damit verbundenen Änderungen betreffend Primat, Anpassung der Beiträge und Leistungen usw. sowie der momentanen Finanzlage geht der Regierungsrat – trotz der geschilderten Ausgangslage – nicht davon aus, dass zurzeit Verbesserungen im Bereich der beruflichen Vorsorge vorgenommen werden können.

1 Einleitung

1.1 Auftrag

Der Grosse Rat hat im Januar 2014 die Motion M 216-2013 LAGRev12 (Kropf, Bern) *Lehrer-anstellungsbedingungen im interkantonalen Vergleich* angenommen. Diese wurde anlässlich der zweiten Lesung zur Änderung des Gesetzes vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG; BSG 430.250) in der Septembersession 2013 von der zuständigen vorberatenden Kommission eingereicht.

Die Motion beauftragt den Regierungsrat des Kantons Bern, dem Grossen Rat bis Ende 2016 einen Bericht mit einem interkantonalen Vergleich der wesentlichen Anstellungsbedingungen von Lehrkräften der Volksschule und der Sekundarstufe II vorzulegen. Als wesentlich werden Aspekte wie Gehalt und Gehaltsentwicklung, Arbeitszeit (z. B. Anzahl Pflichtlektionen), Entlastungsmassnahmen (z. B. Altersentlastung), Umgang mit Zusatzaufgaben (z. B. Klassenlehrerfunktion) usw. bezeichnet. Ebenfalls in den Vergleich miteinbezogen wird die Thematik der beruflichen Vorsorge. Der geforderte interkantonale Vergleich soll sich auf benachbarte und damit auch in direkter Konkurrenz zum Kanton Bern stehende Kantone beschränken. Auf eine Vollerhebung bei allen Kantonen wird aus Zeit- und Kostengründen verzichtet.

Mit den gewonnenen Erkenntnissen aus dem Vergleich soll die Frage beantwortet werden, ob die Anstellungsbedingungen für die Lehrkräfte des Kantons Bern im Quervergleich konkurrenzfähig sind, d. h., ob die aktuellen Lösungen vergleichsweise attraktiv oder eher unattraktiv sind. Dazu werden quantitative (z. B. Bruttogehälter) und qualitative Aspekte analysiert. Die gewonnenen Erkenntnisse dienen der Überprüfung und der Weiterentwicklung der Lehrer-anstellungsbedingungen. Dies entspricht auch der Ausrichtung der Bildungsstrategie 2016.

Der interkantonale Vergleich steht im Zusammenhang mit der Motion M 152-2013 FDP (Schmidhauser, Bremgarten) *Lohnnebenleistungen*. In den Ziffern 1 und 2 fordert die Motion die Überprüfung der Pflichtpensen und eine Anpassung der Klassenlehrer- und Altersentlastungslektionen an das schweizerische Mittel.

1.2 Projektorganisation und -verlauf

Für die Durchführung des interkantonalen Vergleichs wurde durch die Erziehungsdirektion ein Projekt unter der Leitung des Fachbereichs Personalmanagement Lehrpersonen lanciert. Als politisches Steuerungsorgan ist ein Steuerungsausschuss eingesetzt worden, welcher den Vergleich begleitete sowie dessen Ergebnisse und die daraus resultierenden Handlungsfelder diskutierte und zuhanden des Regierungsrates verabschiedete. Im Ausschuss vertreten waren der Erziehungsdirektor, der Generalsekretär und der stellvertretende Generalsekretär francophone sowie verschiedene Amtsleitungen der Erziehungsdirektion. Ebenfalls nahm eine Vertretung des Personal- und Berufsverbands Bildung Bern (ehemals Lehrerinnen und Lehrer Bern) Einsitz.

Vertreterinnen und Vertreter der Erziehungsdirektion sowie der Personal- und Berufsverbände (Bildung Bern, Syndicat des enseignants et enseignants du Jura Bernois [SEJB], Verband des Personals öffentlicher Dienste [vpod]) begleiteten die Durchführung des Vergleichs.

1.2.1 Festlegung der zu erhebenden Anstellungsbedingungen

In einer ersten Phase (Juli bis November 2014) sind die zu erhebenden Anstellungsbedingungen definiert worden. Angesichts der grossen Vielfalt der aktuellen

Anstellungs- und Arbeitsbedingungen, die nicht alle in gleichem Masse zur Attraktivitätssteigerung eines Arbeitgebers beitragen bzw. durch diesen beeinflussbar sind, wurde eine Auswahl getroffen. Zur Festlegung der in der Erhebung zu berücksichtigenden Aspekte galten folgende zwei Grundlagen:

- Grundsätzlich dienen die Vorgaben, welche im Auftrag des Grossen Rates (vgl. Motion 216-2013) umschrieben sind, zur Festlegung der Schwerpunkte.
- Zusätzlich wurde anhand einer Literaturanalyse ein Grundmodell erarbeitet, welches die für die Beurteilung der Attraktivität eines Arbeitgebers zentralen Anstellungsbedingungen aufzeigt.

Auf Basis dieser Grundlagen sind die Hauptinhalte der Erhebung festgesetzt worden. Diese wurden in einem weiteren Konkretisierungsschritt den Themen «Gehalt», «Arbeitszeit», «Berufsauftrag», «Sozial- und Nebenleistungen» sowie «Berufliche Vorsorge» zugeordnet. Tabelle 1 zeigt die für die Erhebung ausgewählten Anstellungsbedingungen auf:

Tabelle 1 Themen der Erhebung

| Thema | Anstellungsbedingungen |
|---|---|
| Gehalt | <ul style="list-style-type: none"> - Höhe des Gehalts - Anzahl Dienstjahre bis zum Erreichen des Maximums einer Gehaltsklasse - Auswirkungen von Weiterbildungen auf das Gehalt - Leistungsprämien - Treueprämien bzw. Dienstaltersgeschenke - Auswirkungen auf das Gehalt bei Unterricht ohne stufen- und / oder fachgerechtes Lehrdiplom |
| Arbeitszeit und Entlastung | <ul style="list-style-type: none"> - Anzahl Lektionen pro Schuljahr und Gehalt pro Lektion - Jahresarbeitszeit in Stunden - Vorgabe einer Arbeitszeiterfassung - Obligatorische Anwesenheitspflichten - Gewährung zusätzlicher unterrichtsfreier Halbtage durch die Gemeinden und die Anstellungsbehörden - Entlastung für ältere Lehrpersonen (Altersentlastung) - Entlastung für berufseinsteigende Lehrkräfte - Anerkennung bzw. Honorierung von speziellen Funktionen - Bezahlte Kurzurlaube |
| Berufsauftrag | <ul style="list-style-type: none"> - Berufsauftrag |
| Betriebliche Sozial- und Nebenleistungen | <ul style="list-style-type: none"> - Gehaltsfortzahlung bei Krankheit und Unfall und Krankentaggeldversicherung - Versicherungen - Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub - Geburtszulage - Familien- und Betreuungszulage |
| Berufliche Vorsorge | <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge - Alterskapital - Umwandlungssatz - Altersrenten - Weitere Aspekte wie finanzielle Lage, Rücktrittsalter und Überbrückungsrente |

1.2.2 Durchführung der Erhebung

In einer weiteren Phase (Januar bis März 2015) wurde die Erhebung durchgeführt. Bedingt durch die grosse Anzahl zu erfassender Daten erfolgte dies mittels einer schriftlichen Befragung. Der hierfür konzipierte Erhebungsbogen wies sowohl standardisierte als auch teilstandardisierte Elemente auf. Teilstandardisiert bedeutet, dass Fragen zwar einheitlich formuliert sind, die Befragten jedoch frei antworten können. Bei standardisierten Fragen müssen die Befragten vorgegebene Antworten auswählen.

1.2.3 Zur Erhebung eingeladene Kantone und Pensionskassen

Zur Erhebung wurden 13 Kantone und die jeweiligen kantonalen Pensionskassen eingeladen. Den Ausführungen des Regierungsrates zur Motion 216-2013 entsprechend waren dies vor allem Kantone, welche in direkter Konkurrenz bei der Gewinnung von Lehrkräften zum Kanton Bern stehen. Ein weiteres von der Erziehungsdirektion definiertes Kriterium war die Mitgliedschaft in der nordwestschweizerischen Erziehungsdirektorenkonferenz (NW-EDK), zu welcher auch der Kanton Bern zählt. Da der Kanton Sankt Gallen ähnliche Strukturen aufweist wie der Kanton Bern, wurde dieser – obgleich weder Nachbarkanton noch Mitglied der NW-EDK – an der Erhebung beteiligt. Ebenfalls eingeladen worden sind die vier französischsprachigen Kantone. Die Erhebung umfasste damit die Kantone Aargau, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Freiburg, Genf, Jura, Luzern, Neuenburg, Sankt Gallen, Solothurn, Waadt, Wallis und Zürich.

1.2.4 Stichdatum der zu erhebenden Daten

Als Stichdatum der zu erhebenden Daten wurde der 1. August 2015 festgelegt.

1.2.5 Auswertung der Erhebung

Alle 13 eingeladenen kantonalen Bildungsdirektionen und Pensionskassen haben den Erhebungsbogen ausgefüllt. Der Rücklauf beträgt somit 100 Prozent. Allerdings haben einige Kantone und Pensionskassen teilweise nicht alle Fragen beantwortet. Das bedeutet, dass in Bezug auf einzelne Themen keine hundertprozentige Datenlage vorliegt.

Die Auswertung der gewonnenen Daten erfolgte von April bis Juli 2015. Die in diesem Bericht dargestellte Auswertung beschränkt sich im Wesentlichen auf statistische Auswertungen (Antworthäufigkeiten nach ausgewählten Merkmalen) und erläuternde Kommentare. Es muss dabei beachtet werden, dass die Grösse der Kantone bei der Auswertung nicht berücksichtigt wurde, obgleich Kantone mit einer grossen Wohnbevölkerung einen stärkeren Einfluss auf den Lehrpersonenarbeitsmarkt haben als kleinere.

Im Anschluss an diese Phase wurde den Kantonen die Gelegenheit gegeben, ihre Angaben nochmals zu überprüfen. Da es sich um Selbstangaben der Kantone handelt, übernimmt die Erziehungsdirektion jedoch keine Gewährleistung für deren Richtigkeit.

1.2.6 Erarbeitung von Handlungsfeldern

Von August bis Dezember 2015 sind die Ergebnisse der Auswertung durch den Steuerungsausschuss bewertet und darauf basierend Handlungsfelder definiert worden. Bei der Bestimmung der Handlungsfelder wurde auch die Wichtigkeit der erhobenen Anstellungsbedingungen im Hinblick auf die Arbeitgeberattraktivität berücksichtigt. Als besonders entscheidend sind Aspekte wie «Gehaltsentwicklung und Höhe des Gehalts», «Anreize zur Honorierung der Treue der Mitarbeitenden», «Anzahl Lektionen pro Woche bzw.

pro Schuljahr», «Entlastungsmassnahmen für ältere bzw. jüngere Mitarbeitende», «Abgeltung der Funktion als Klassenlehrkraft», «Berufsauftrag», «Sozialleistungen wie die Gehaltsfortzahlung bei Krankheit und Unfall oder die Familien- und Betreuungszulagen» sowie «Berufliche Vorsorge» taxiert worden.

1.3 Anstellungsbedingungen im Wandel

Viele Kantone überprüfen regelmässig die Konkurrenzfähigkeit ihrer Anstellungsbedingungen und passen diese den neuen Gegebenheiten an. Seit der Durchführung der Erhebung mit dem Stichtatum 1. August 2015 sind in einzelnen Kantonen bereits gewisse Änderungen der Anstellungsbedingungen erfolgt.

Dies betrifft zurzeit insbesondere die berufliche Vorsorge. Die anhaltend tiefen Zinsen und die gestiegene Lebenserwartung haben die Rahmenbedingungen der 2. Säule seit der Jahrtausendwende entscheidend verändert. Die Vorsorgeeinrichtungen befinden sich derzeit im Anpassungsprozess. Auch wenn dem Zinsumfeld alle Schweizer Vorsorgeeinrichtungen gleichermassen ausgesetzt sind, ist der nötige Anpassungsprozess bei den einzelnen Vorsorgeeinrichtungen sehr unterschiedlich fortgeschritten.

Insofern ist zu beachten, dass der vorliegende Vergleich und dessen Schlüsse eine Momentaufnahme darstellen. Die nachstehenden Rangfolgen betreffend die verschiedenen Anstellungsbedingungen können in den nächsten Jahren anders ausfallen.

1.4 Aufbau des Berichts

Der Bericht zeigt in Kapitel 1 die Ausgangslage und das methodische Vorgehen auf. In Kapitel 2 fasst er entsprechend der Themenanordnung in Tabelle 1 die wichtigsten Ergebnisse des interkantonalen Vergleichs zusammen. Dabei erfolgt auch eine Einschätzung der Situation in Bezug auf den Kanton Bern. In Kapitel 3 wird die Thematik der kantonal unterschiedlichen Lebenshaltungskosten näher beleuchtet. Abschliessend beinhaltet der Bericht in Kapitel 4 eine Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse mit einer Positionierung des Kantons Bern und in Kapitel 5 eine Einschätzung des Regierungsrates hinsichtlich der eruierten Handlungsfelder sowie deren Priorisierung.

2 Detailergebnisse

Die Darstellung der Ergebnisse folgt der Reihenfolge gemäss Tabelle 1.

2.1 Gehalt

2.1.1 Höhe des Gehalts

Die Höhe des Gehalts ist ein wichtiger Faktor, welcher sich sowohl auf die Personalgewinnung als auch -erhaltung auswirkt.

Um Angaben über das Gehaltsniveau und die Gehaltsentwicklung in den einzelnen Kantonen zu gewinnen, wurden im Rahmen des interkantonalen Vergleichs verschiedene Werte analysiert:

- **Bruttogehälter³**: Es wurden die jeweiligen Bruttogehälter für die Dienstjahre 1, 5, 11 und 21 sowie das Maximalgehalt erhoben. Zu beachten ist, dass die Lohnabzüge für die Sozialversicherungen das Ranking der Kantone verändern können. Zudem werden weitere Leistungen wie beispielsweise Familien- und Betreuungszulagen nicht berücksichtigt.

Für die Dienstjahre 5, 11 und 21 wird für den Kanton Bern zusätzlich aufgezeigt, wie die Bruttogehälter nach Erreichen der angestrebten bernischen Ziellohnkurve (in rund sieben bis zehn Jahren) ausfallen werden. Diese Kurve ist in Folge der Teilrevision des LAG per 1. August 2014 eingeführt worden. Sie basiert auf einem degressiven Gehaltsaufstieg⁴. Gemäss dieser neuen Ziellohnkurve erfolgt der jährliche individuelle Gehaltsaufstieg folgendermassen: Lehrkräfte, die auf Schuljahresbeginn hin noch nicht das Maximalgehalt ihrer Gehaltsklasse erhalten und über ein zusätzliches Praxisjahr verfügen, erhalten vier Gehaltsstufen, wenn sie über eine Berufserfahrung von einem bis und mit sieben Jahren verfügen. Drei Gehaltsstufen werden für eine Berufserfahrung von acht bis und mit 17 Jahren gewährt. Zwei Gehaltsstufen erhalten Lehrpersonen, die über eine Berufserfahrung von 18 Jahren oder mehr verfügen (bis zum Erreichen des Maximums bei 77 Gehaltsstufen).

Alle Lehrkräfte erhalten den jährlichen individuellen Gehaltsaufstieg gemäss diesen Vorgaben. Bei Lehrkräften, die bereits seit längerem im bernischen Schulsystem tätig sind und diese Ziellohnkurve noch nicht erreicht haben, ist eine schrittweise Annäherung innert sieben bis zu maximal zehn Jahren seit Inkrafttreten der neuen Regelung bis zur Erreichung der neuen Kurve vorgesehen. Diese sogenannte Aufholregelung ermöglicht, dass die bisher bestehenden Gehaltsrückstände («Delle»), die in der Vergangenheit aufgrund ungenügender Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg entstanden sind, ausgeglichen werden («Dellenkorrektur»).

Die Daten werden nachfolgend grafisch anhand eines Rangreihenverfahrens dargestellt. Es wurden dazu drei Gruppen gebildet: 1., 2. und 3. Drittel. Grundidee dieser Einteilung

³ Betreffend den Kanton Freiburg hat dieser zu den Bruttogehältern folgenden Hinweis gemacht: Aufgrund von strukturellen und wirtschaftlichen Massnahmen des Kantons Freiburg im Jahr 2013 wurde für das Jahr 2015 auf allen Basislöhnen, die das Jahreseinkommen von 39 000 Franken bei Vollzeitstellen überschreiten, ein Solidaritätsbeitrag von 1 Prozent erhoben. Für den Kanton Neuenburg ist zudem Folgendes zu beachten. Die Löhne variieren je nach Funktion, akademischem oder pädagogischem Titel. Die meistvertretenen Löhne wurden hier aufgeführt. Zu beachten ist auch, dass im Kanton Aargau alleine das Alter für die Einstufung massgebend ist.

⁴ Ein degressiver Gehaltsaufstieg beinhaltet einen steileren Gehaltsaufstieg für jüngere Mitarbeitende. Mit zunehmendem Alter erfolgt eine Abflachung des Gehaltsaufstiegs.

ist, dass die Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit im ersten Drittel gut, im zweiten Drittel durchschnittlich und im hinteren Drittel möglicherweise ungenügend ist. Nachteil einer Rangreihung ist jedoch, dass die Abstände nicht interpretiert werden können, d. h. der Abstand vom z. B. Zweit- zum Drittgrössten kann grösser bzw. kleiner sein als vom Dritt- zum Viertgrössten.

- **Arithmetischer Mittelwert**⁵: Berechnet wurde anhand der Angaben auch der jeweilige Mittelwert (arithmetisches Mittel) der Gehälter je Dienstalter. Dieser Vergleich ist allerdings formal nicht vollumfänglich korrekt. Aus statistischer Sicht wäre es angebracht, die Lohnhöhe nach Kantonsgrösse (z. B. Anzahl Lehrpersonen) zu gewichten und dies bei der Berechnung der Mittelwerte zu berücksichtigen. Solche Daten wurden jedoch im vorliegenden Vergleich nicht erhoben.

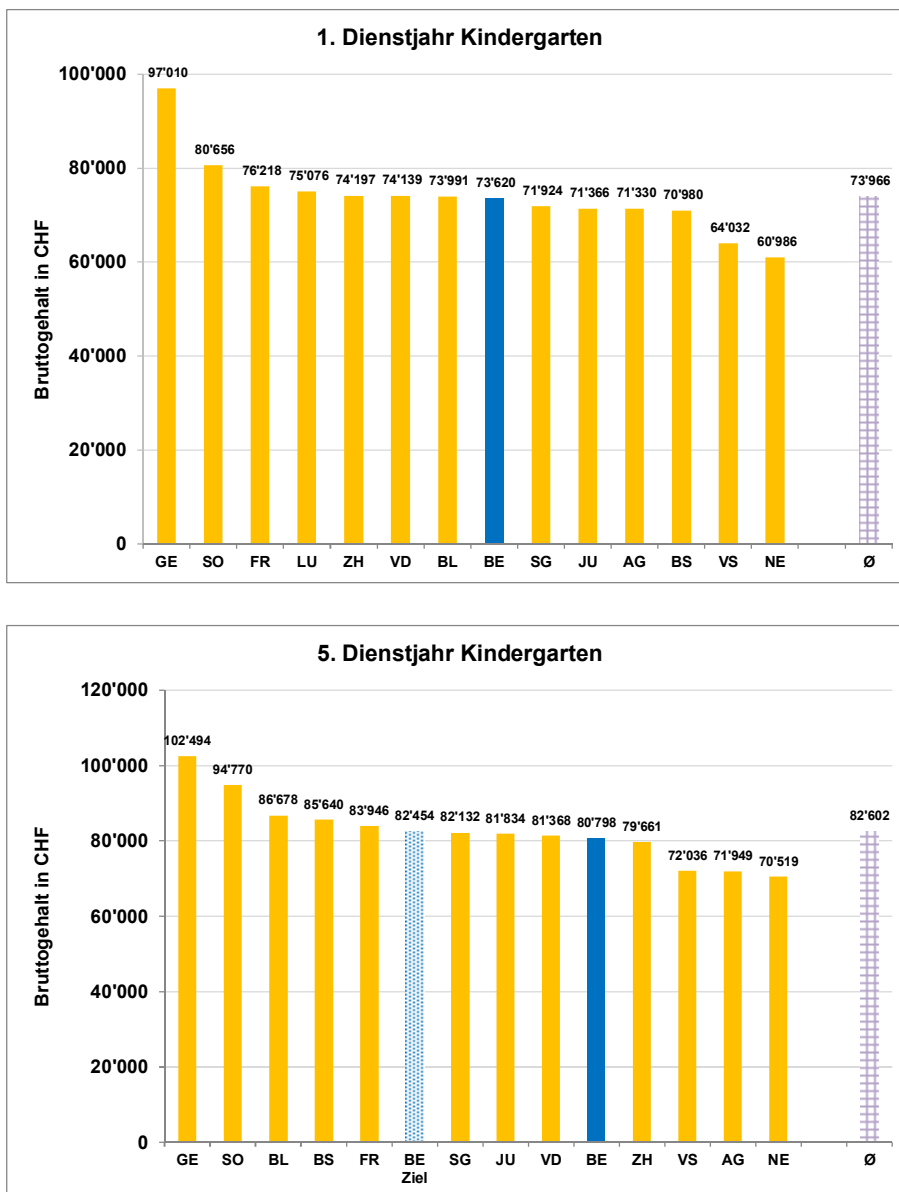
Nachfolgend werden die oben genannten Werte der folgenden Schulstufen dargelegt: Kindergarten, Primarstufe, Sekundarstufe I, Berufsfachschule und Gymnasium.

⁵ Das arithmetische Mittel (auch Durchschnitt) ist ein Mittelwert, der als Quotient aus der Summe aller beobachteten Werte und der Anzahl der Werte definiert ist.

2.1.1.1 Rangierte jährliche Bruttogehälter Kindergarten pro Dienstjahr und Mittelwerte

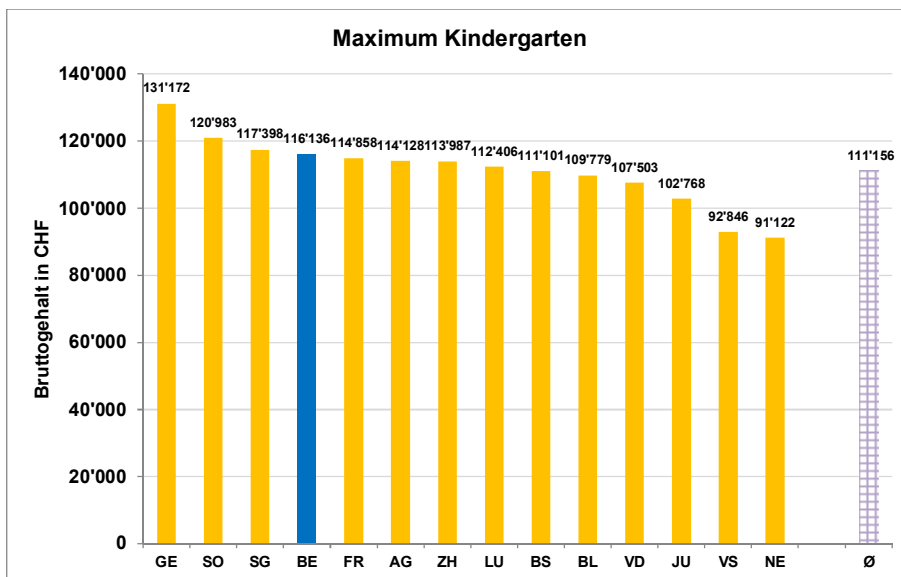
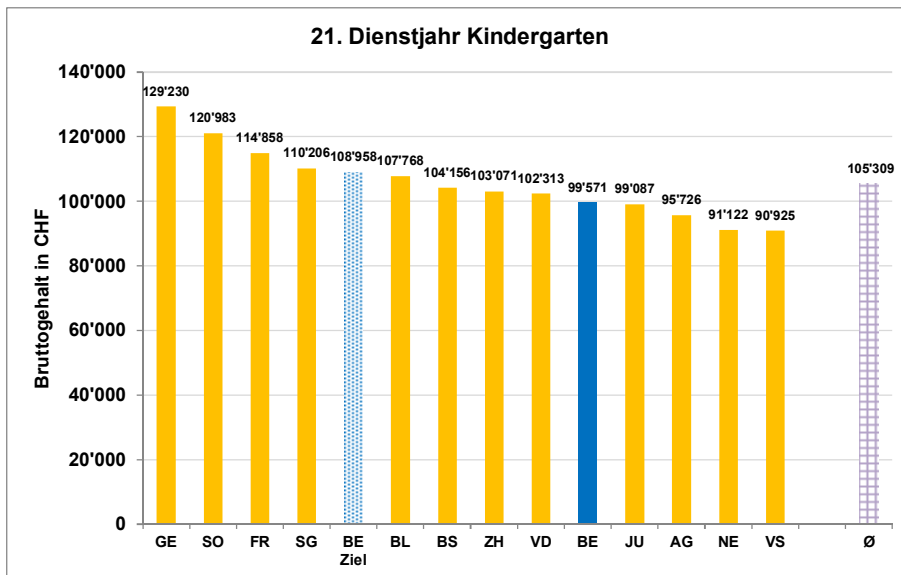
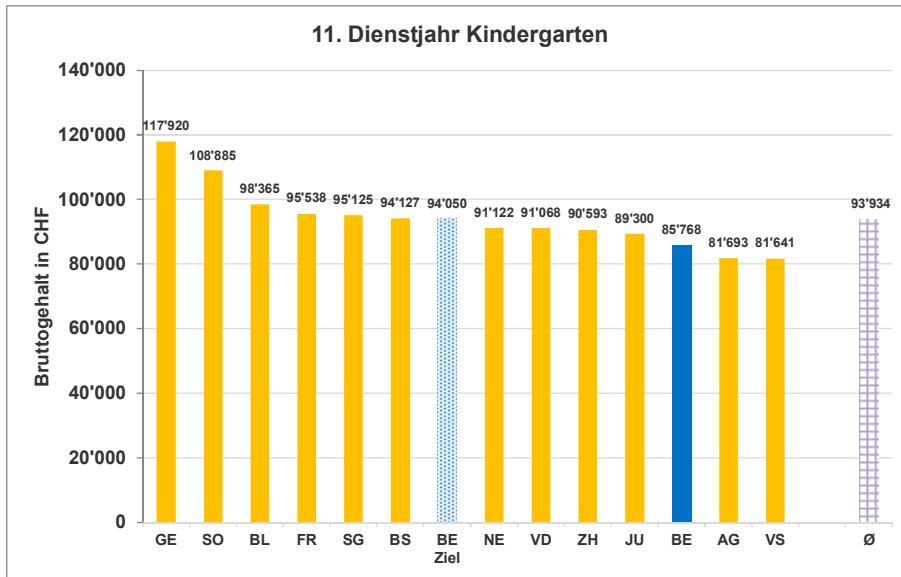
Gemäss den Ergebnissen des interkantonalen Vergleichs liegen die Anfangsgehälter des Kindergartens im Mittelfeld und sind durchschnittlich hoch. Hingegen positionieren sich die Gehälter im 5., 11. und 21. Dienstjahr im unteren Mittelfeld oder im hinteren Drittel der Vergleichskantone und liegen deutlich tiefer als das arithmetische Mittel⁶ der Vergleichskantone. Überdurchschnittlich hoch sind die Maximalgehälter (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1 Rangierte jährliche Bruttogehälter Kindergarten pro Dienstjahr in CHF und Mittelwerte⁷



⁶ Der arithmetische Mittelwert ist für alle Schulstufen folgendermassen berechnet worden: alle Kantone (inkl. Bern) geteilt durch die Anzahl Kantone, die geantwortet haben. Der angestrebte Wert «BE Ziel» ist nicht miteinbezogen worden. Dies gilt auch für die Berechnungen auf den anderen Schulstufen.

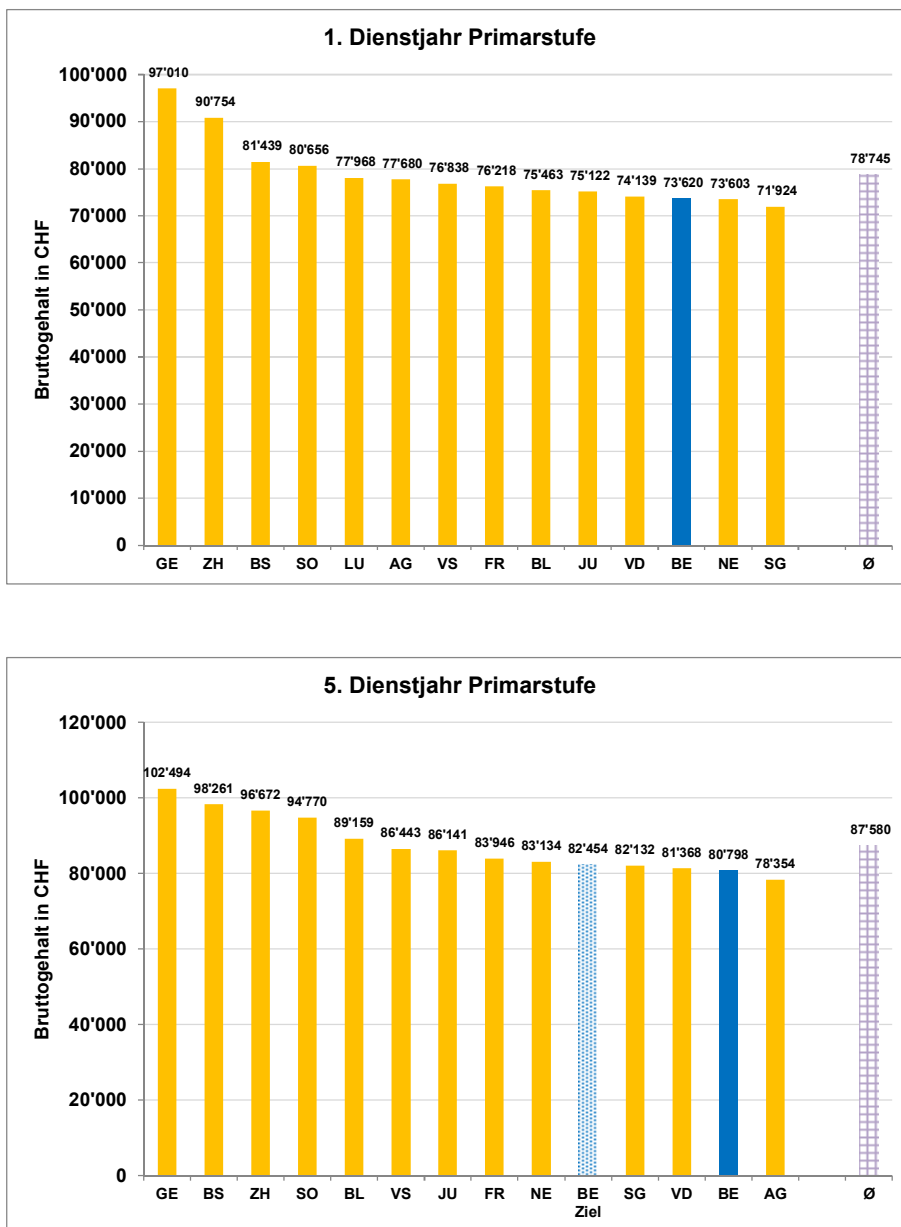
⁷ Angaben im 5., 11. und 21. Dienstjahr exkl. Kanton Luzern.



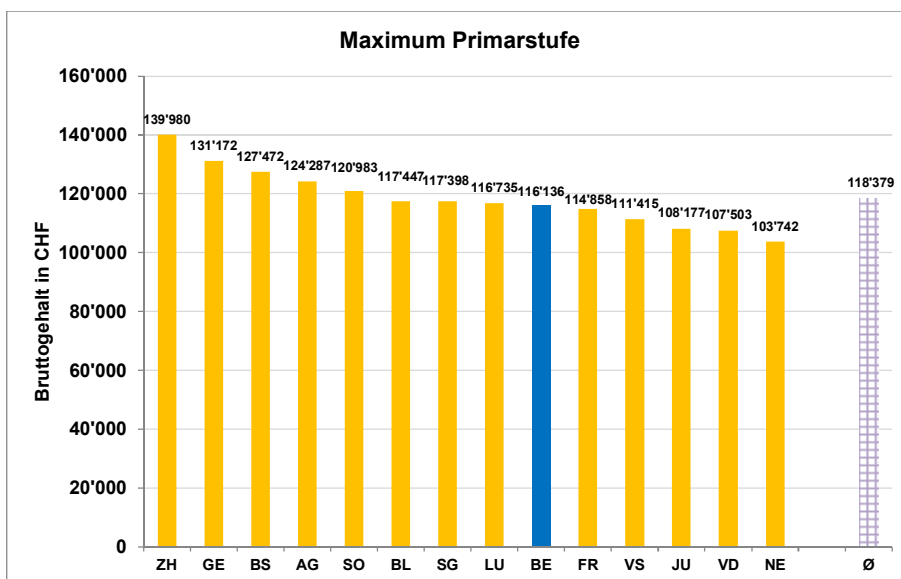
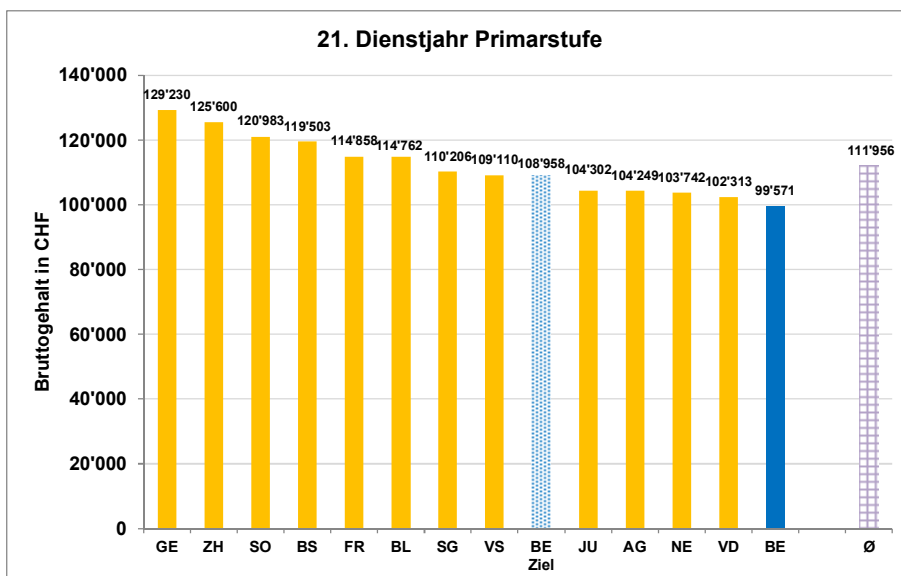
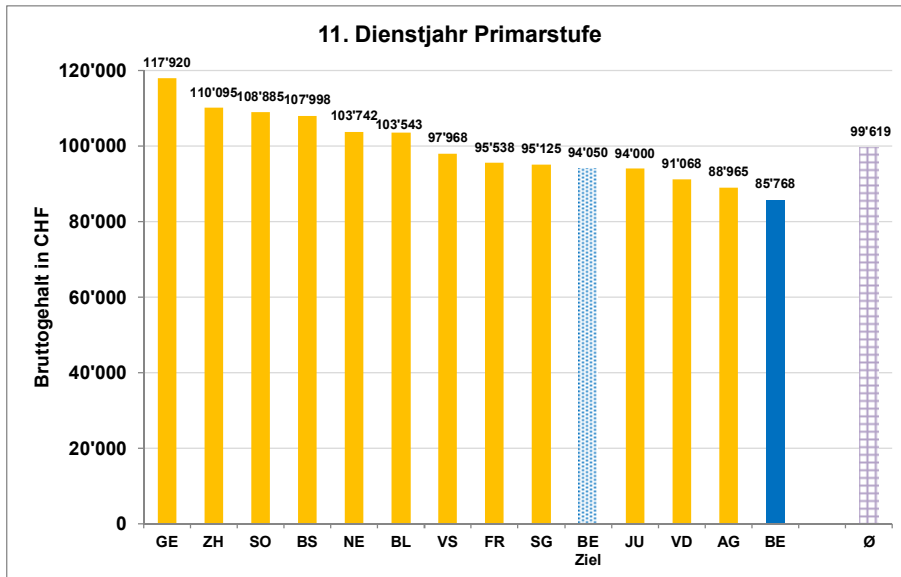
2.1.1.2 Rangierte jährliche Bruttogehälter Primarstufe pro Dienstjahr und Mittelwerte

Die bernischen Anfangsgehälter sowie die Gehälter im 5., 11. und 21. Dienstjahr sind auf der Primarstufe im interkantonalen Vergleich im hinteren Drittel und nehmen dabei zum Teil die letzte Position der Rangreihenfolge ein. Sie liegen deutlich unter dem Mittelwert der Vergleichskantone. Einzig betreffend die Maximalgehälter positioniert sich der Kanton Bern im Mittelfeld (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2 Rangierte jährliche Bruttogehälter Primarstufe pro Dienstjahr in CHF und Mittelwerte⁸



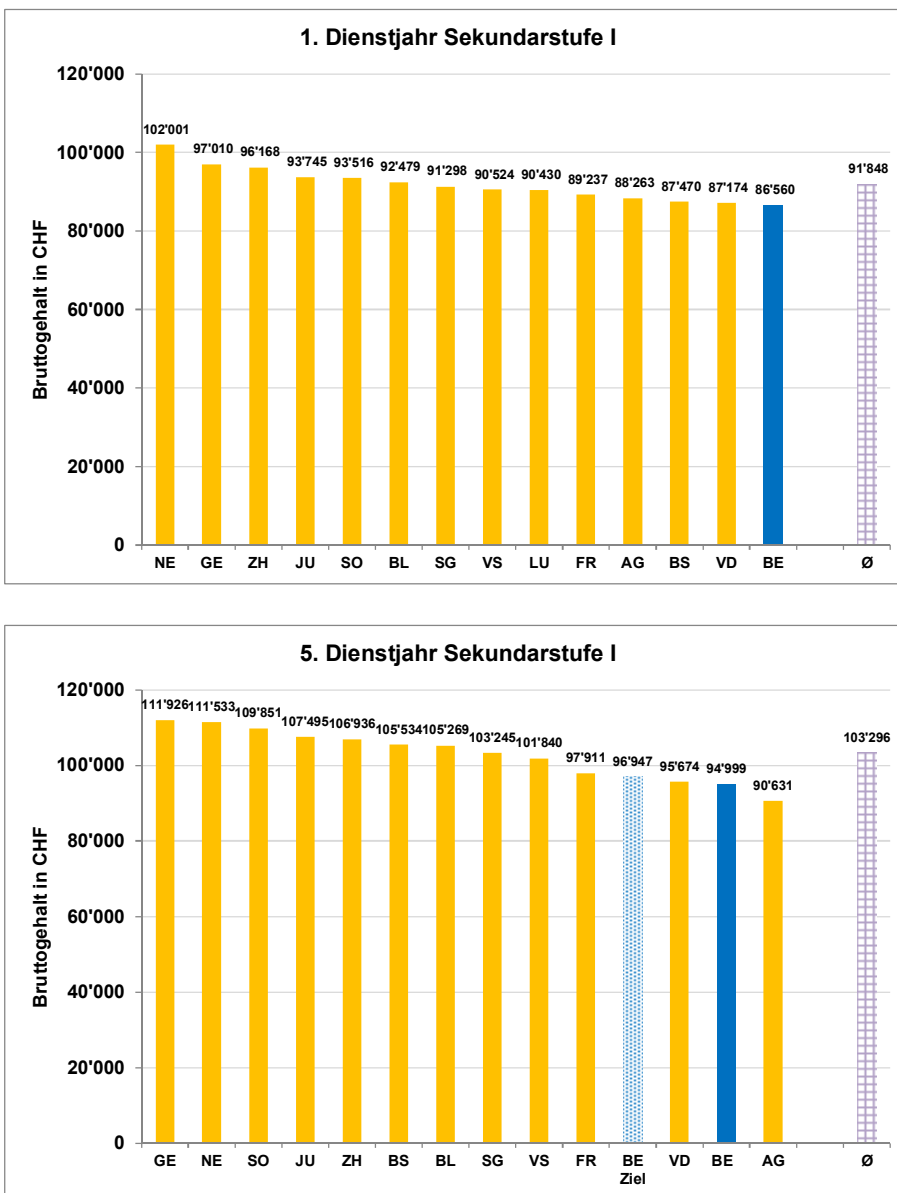
⁸ Angaben im 5., 11. und 21. Dienstjahr exkl. Kanton Luzern.



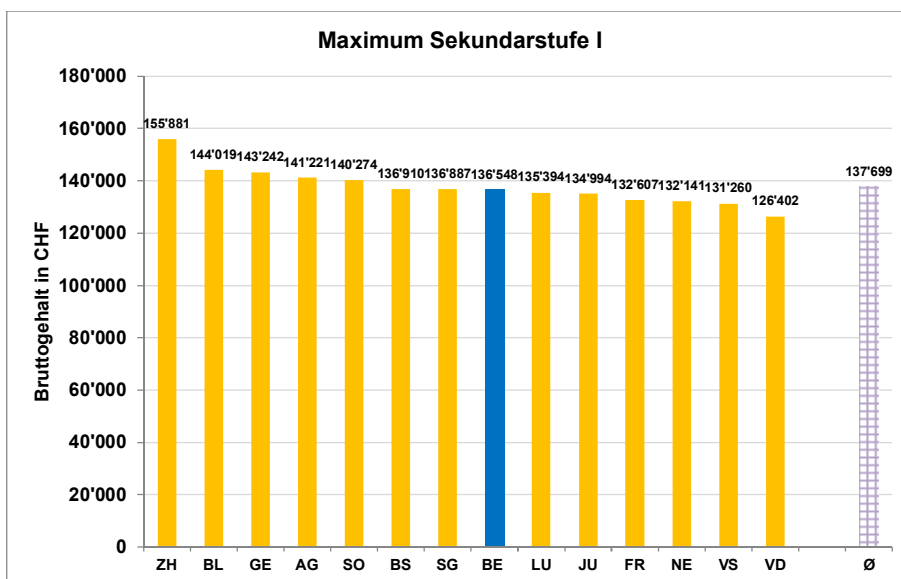
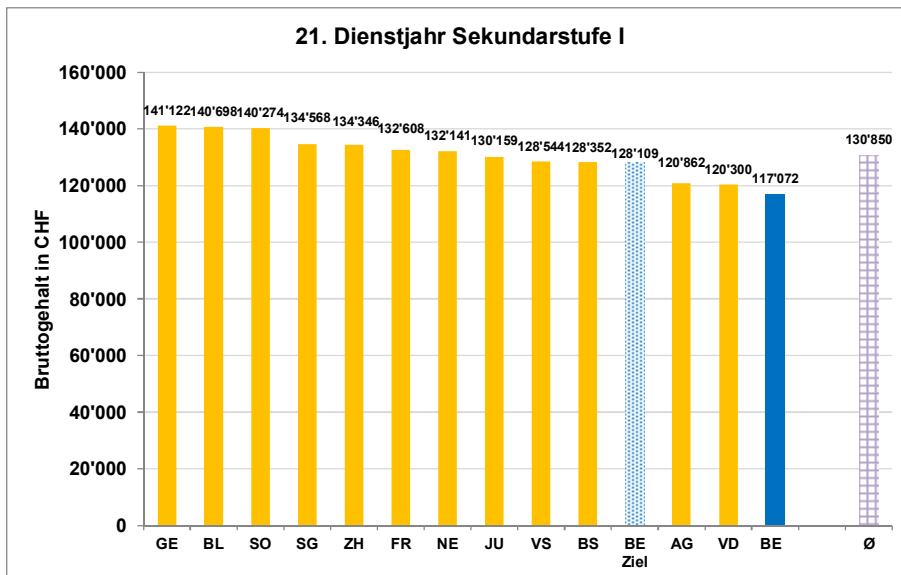
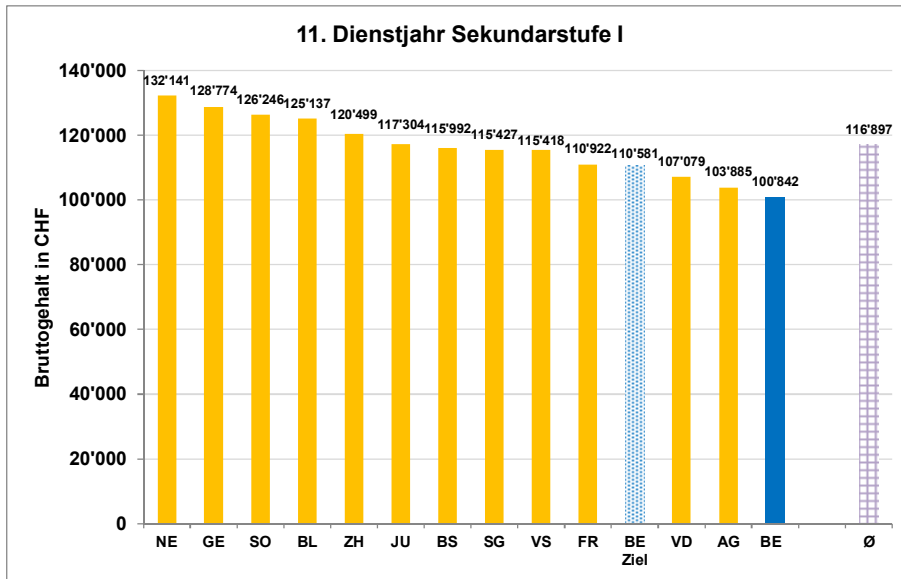
2.1.1.3 Rangierte jährliche Bruttogehälter Sekundarstufe I pro Dienstjahr und Mittelwerte

Analog der Primarstufe liegen im interkantonalen Vergleich auch auf der Sekundarstufe I die bernischen Anfangsgehälter sowie die Gehälter im 5., 11. und 21. Dienstjahr im hinteren Drittel und nehmen mehrheitlich die letzte Position der Rangreihenfolge ein. Sie sind unterdurchschnittlich und liegen tiefer als das Mittel der Vergleichskantone. Im Mittelfeld und nur marginal unterhalb des Mittelwertes liegen hingegen die bernischen Maximalgehälter (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3 Jährliche Bruttogehälter Sekundarstufe I pro Dienstjahr in CHF und Mittelwerte⁹



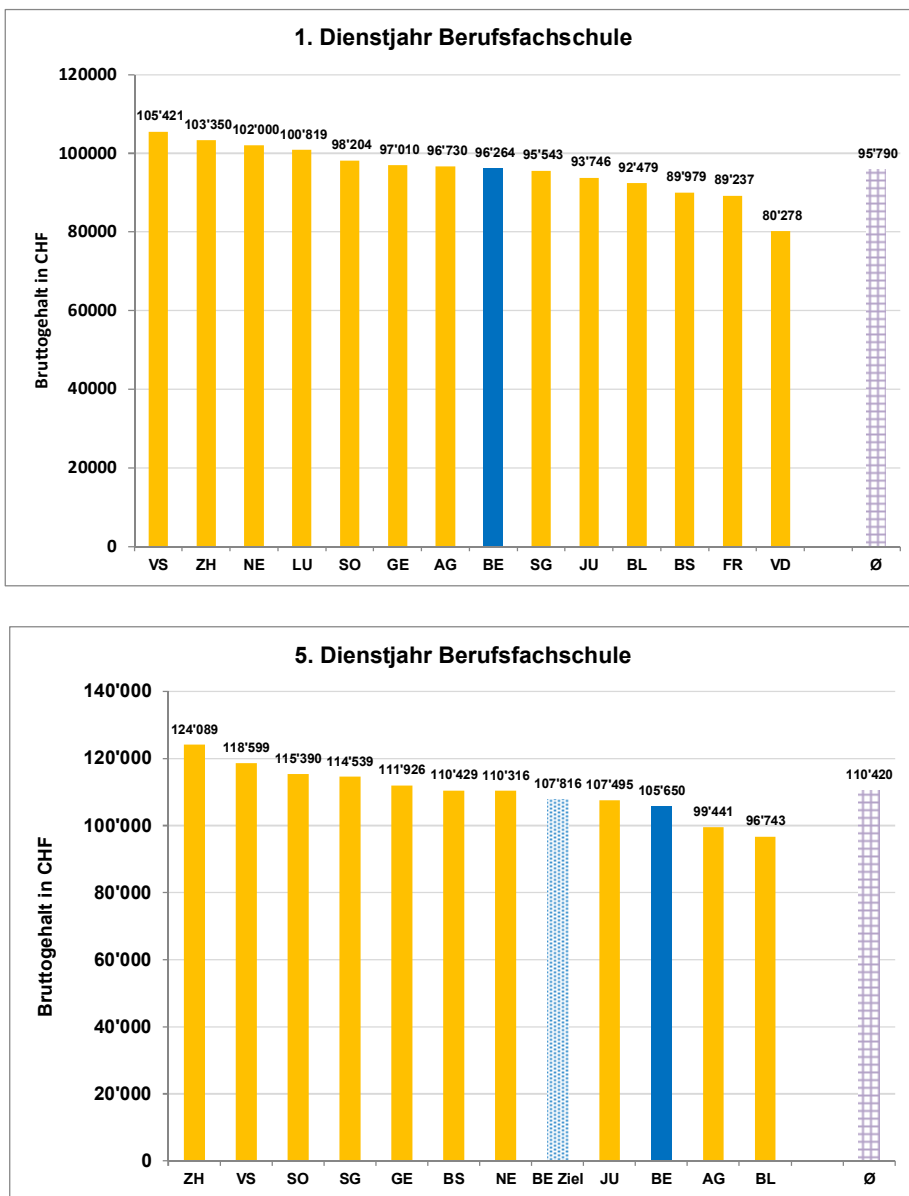
⁹ Angaben im 5., 11. und 21. Dienstjahr exkl. Kanton Luzern.



2.1.1.4 Rangierte jährliche Bruttogehälter Berufsfachschule pro Dienstjahr und Mittelwerte

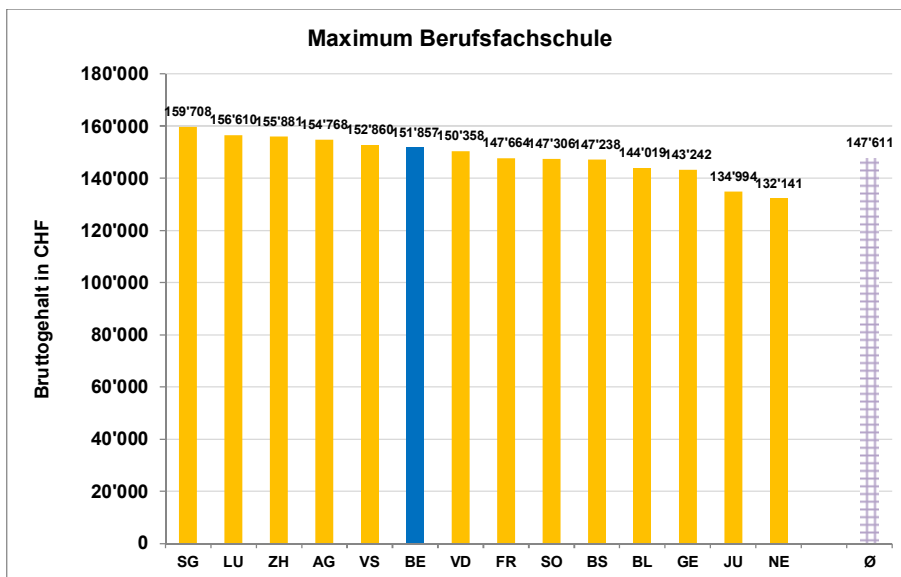
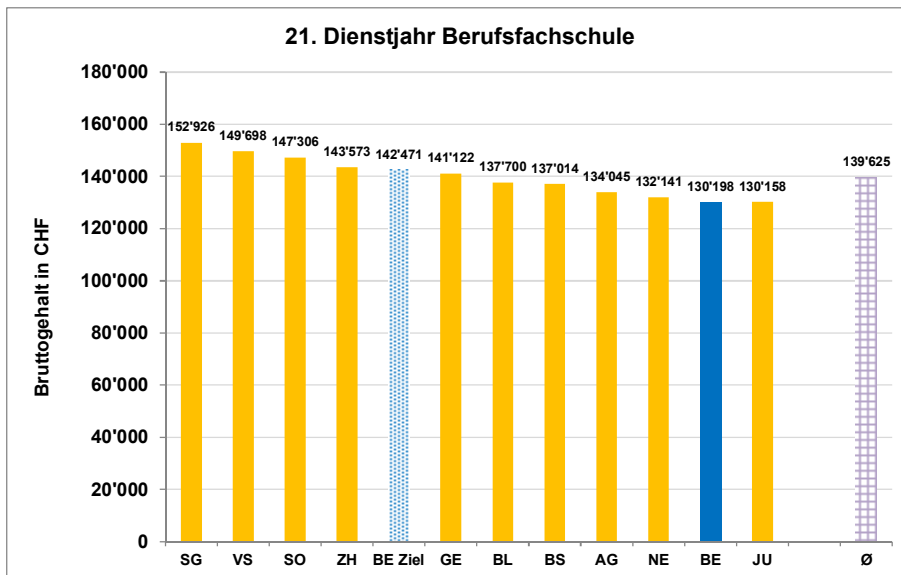
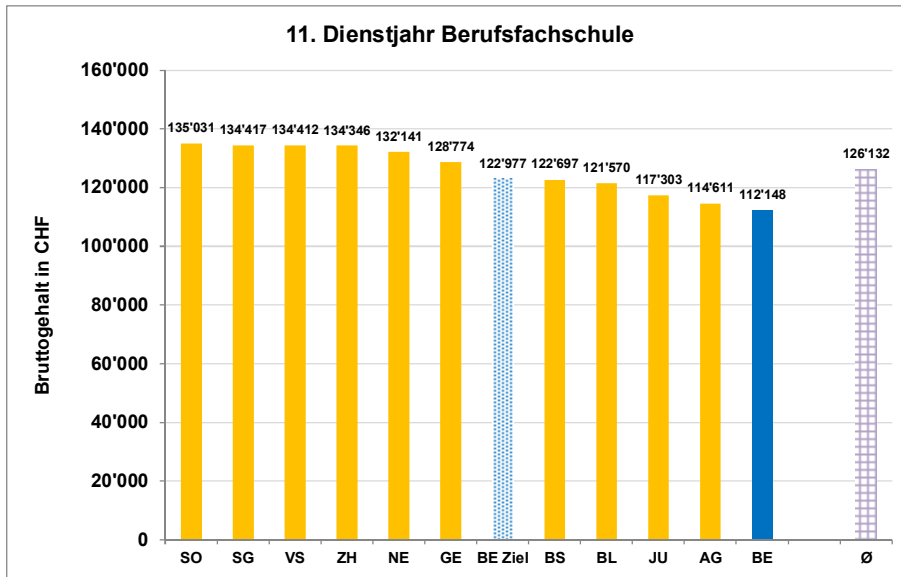
Die Ergebnisse des interkantonalen Vergleichs zeigen, dass die Anfangsgehälter für Lehrkräfte der Berufsfachschulen im Mittelfeld und über dem Mittelwert der Vergleichskantone liegen. Hingegen fallen die Gehälter im 5., 11. und 21. Dienstjahr unterdurchschnittlich aus. Sie sind im hinteren Drittel und dabei teilweise an letzter Stelle der Rangreihenfolge positioniert. Überdurchschnittlich hoch sind die Maximalgehälter (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4 Jährliche Bruttogehälter Berufsfachschule pro Dienstjahr in CHF und Mittelwerte^{10 11}



¹⁰ Angaben für das 5., 11. und 21. Dienstjahr exkl. Kantone Freiburg, Luzern und Waadt.

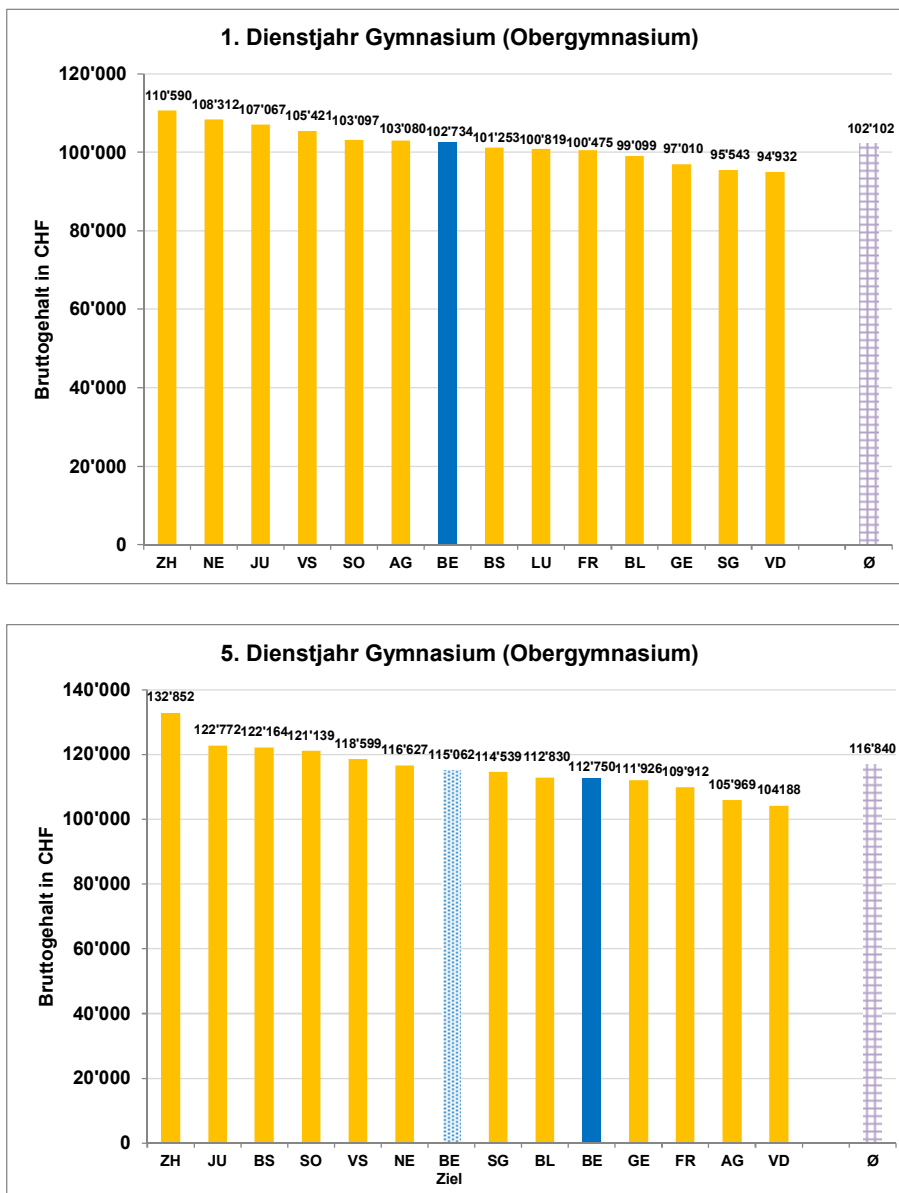
¹¹ Kanton Waadt: gibt das Minimum der tiefsten Lohnklasse und das Maximum der höchsten Lohnklasse an.



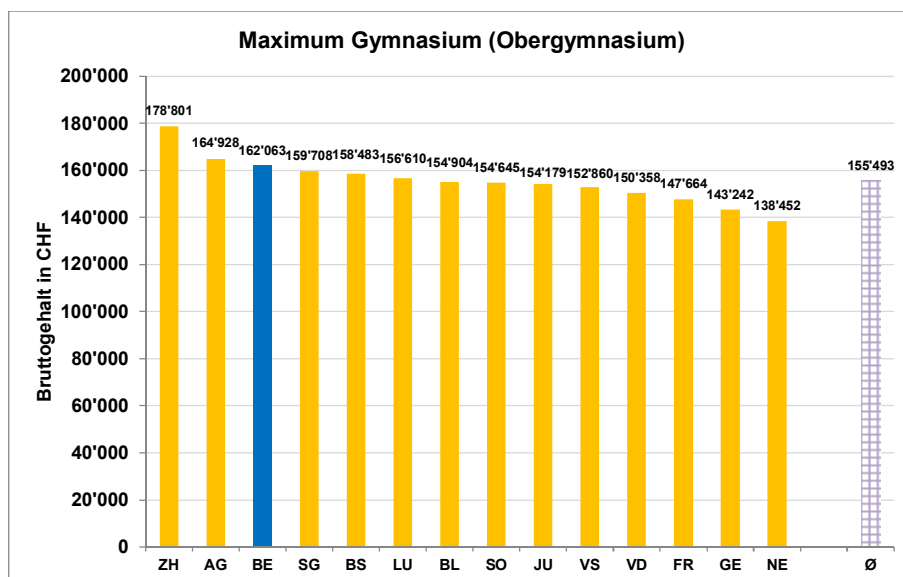
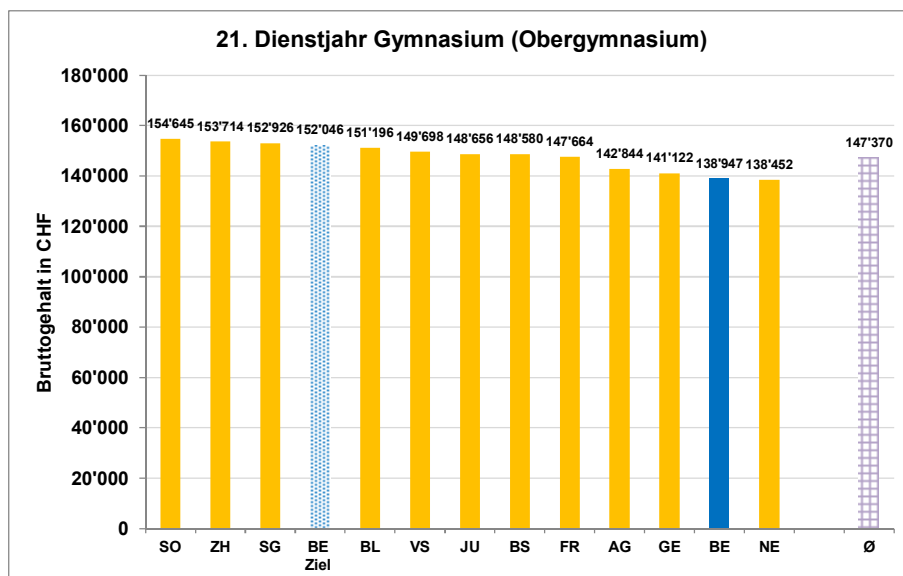
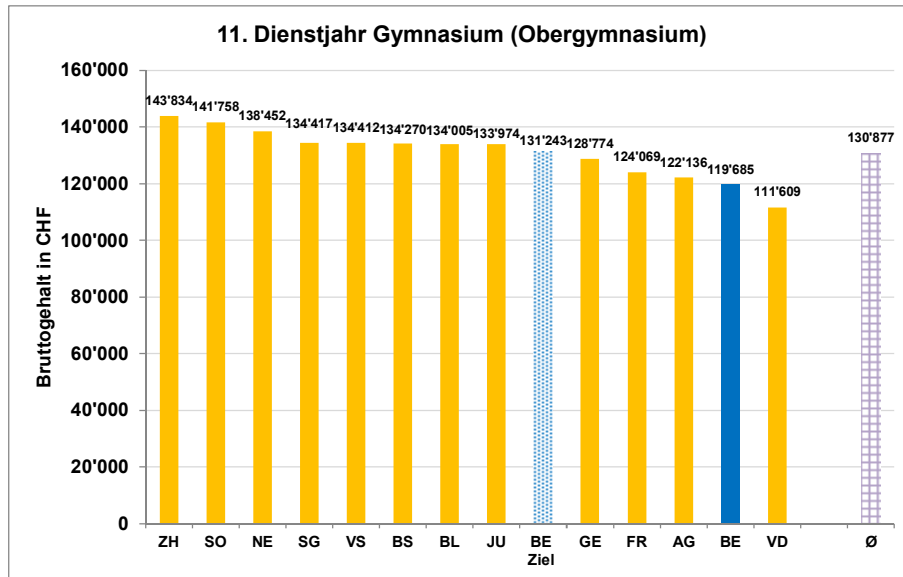
2.1.1.5 Rangierte jährliche Bruttogehälter Gymnasium pro Dienstjahr und Mittelwerte

Die bernischen jährlichen Bruttogehälter an Gymnasien sind im interkantonalen Vergleich unterschiedlich positioniert: Die Anfangsgehälter liegen im Mittelfeld und sind marginal höher als der Durchschnitt der Vergleichskantone. Die Gehälter im 5., 11. und 21. Dienstjahr liegen im hinteren Drittel. Überdurchschnittlich hoch fallen die Maximalgehälter aus (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5 Jährliche Bruttogehälter Gymnasium pro Dienstjahr in CHF und Mittelwerte¹²



¹² Angaben für das 5. und 11. Dienstjahr exkl. Kanton Luzern und Angaben für das 21. Dienstjahr exkl. Kantone Luzern und Waadt.



2.1.1.6 Anzahl Dienstjahre bis zum Maximum einer Gehaltsklasse

Der Kanton Bern verfügt zurzeit im interkantonalen Vergleich über eine hohe Anzahl Dienstjahre bis zum Erreichen des Maximums einer Gehaltsklasse. Mit 32 Dienstjahren liegt er für alle Schulstufen im oberen Bereich (vgl. Tabelle 1).

Eine hohe Anzahl Dienstjahre bis zum Erreichen des Maximums einer Gehaltsklasse beeinflusst die Höhe des Lebenslohns einer Lehrperson. Exakte Daten pro einzelne Dienstjahre der verschiedenen Kantone liegen für die Berechnung eines genauen Lebenslohns allerdings nicht vor. Zudem wird die Höhe des Lebenslohns auch von Aspekten wie beispielsweise Ausbildungsdauer und Eintrittszeitpunkt in den Lehrberuf beeinflusst. Die erhobenen Bruttogehälter für das 1., 5., 11. und 21. Dienstjahr und das Maximalgehalt sowie die Angaben zur Anzahl Dienstjahre bis zum Erreichen des Maximums einer Gehaltsklasse weisen jedoch darauf hin, dass die bernischen Lebenslöhne eher unterdurchschnittlich positioniert sind. Nach Erreichen der neuen bernischen Ziellohnkurve wird sich die bernische Position vor allem für die Sekundarstufe II verbessern, für die Primar- und Sekundarstufe I jedoch nur in geringerem Umfang.

Tabelle 2 Anzahl Dienstjahre bis zum Maximum einer Gehaltsklasse¹³

| Kanton | Kindergarten | Primarstufe | Sekundarstufe I (Sekundarklassen) | Berufsfachschule | Gymnasium |
|--------|--------------|-------------|--------------------------------------|------------------|-----------|
| AG | 40 | 40 | 38 | 36 | 36 |
| BE | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| BL | 29 | 30 | 31 | 33 | 31 |
| BS | 33 | 33 | 33 | 34 | 33 |
| FR | 21 | 21 | 21 | -- ¹⁴ | 21 |
| GE | 22 | 22 | 22 | 22 | 22 |
| JU | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| LU | -- | -- | -- | -- | -- |
| NE | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 |
| SG | 27 | 27 | 25 | 25 | 25 |
| SO | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 |
| VD | 26 | 26 | 26 | 26 | 26 |
| VS | 24 | 24 | 24 | 24 | 24 |

¹³ Voraussichtlich ab ungefähr dem Jahr 2024 wird das Maximum einer Gehaltsklasse im Kanton Bern mit Erreichen der vorgesehenen neuen Ziellohnkurve nach rund 27 Dienstjahren erreicht sein.

¹⁴ Diese Markierung verweist im Folgenden auf das Fehlen von Daten: Die Kantone konnten keine Angaben machen bzw. die Daten waren für die Kantone nicht ausweisbar.

| Kanton | Kindergarten | Primarstufe | Sekundarstufe I (Sekundar- klassen) | Berufsfach- schule | Gymnasium |
|--------|--------------|-------------|---|-----------------------|-----------|
| ZH | 40 | 39 | 38 | 35 | 35 |

2.1.2 Auswirkungen von abgeschlossenen Weiterbildungen auf das Gehalt

Nur der Kanton Bern sieht vor, dass der Abschluss einer Zusatzqualifikation wie zum Beispiel ein Certificate of advanced Studies auf Gesuch hin finanziell honoriert wird. Das Gehalt der betreffenden Lehrperson wird zusätzlich um eine bestimmte Anzahl Gehaltsstufen erhöht.

2.1.3 Leistungsprämien

Leistungsprämien werden für ausserordentliche Leistungen ausgerichtet. Über ein solches Instrument verfügen rund 42 Prozent der befragten Kantone (vgl. Tabelle 3) und die hierfür zur Verfügung stehenden Beträge pro Prämie liegen zwischen rund 2000 und 8000 Franken. Im Kanton Bern werden den Lehrpersonen keine Leistungsprämien ausgerichtet.

Tabelle 3 Leistungsprämien

| | Kanton | Anzahl Kantone |
|--|-----------------------------------|----------------|
| Ja: einzelne Lehrkräfte | JU, SO (nur Sekundarstufe II), ZH | 3 |
| Ja: Teams und einzelne Lehrkräfte | AG, BL, SG | 3 |
| Nein | BE, BS, FR, GE, LU, NE, VD, VS | 8 |

2.1.4 Treueprämien bzw. Dienstaltersgeschenke

Treueprämien und Dienstaltersgeschenke sind wichtige Instrumente eines Arbeitgebers, um die Treue langjähriger Mitarbeitenden zu honorieren. Bei Berufen mit Monopolcharakter, zu welchen auch der Lehrberuf gehört, sind solche Instrumente primär von emotionaler Bedeutung.

Alle befragten Kantone richten Treueprämien bzw. Dienstaltersgeschenke aus. Die kantonalen Bestimmungen über den Zeitpunkt und die Häufigkeit der Ausrichtung von Treueprämien ähneln sich. Wie Tabelle 4 aufzeigt, wird in den meisten Fällen die Prämie alle fünf oder zehn Jahre ab einem Dienstalter von zehn oder 15 Jahren ausgerichtet.

Die Ausrichtung der Treueprämien bzw. Dienstaltersgeschenke erfolgt in den Kantonen durch die Gewährung von Urlaubstagen oder durch eine finanzielle Entschädigung. Vielfach haben die Lehrkräfte die Wahl zwischen dem Bezug der Prämie in Form von Urlaubstagen oder in Form von Geld. Teilweise können diese Elemente auch kombiniert werden, so beispielsweise im Kanton Bern.

Einzelne Kantone haben angegeben, dass der Umfang einer Treueprämie anhand eines durchschnittlichen Beschäftigungsgrades während einer bestimmten Anzahl Jahre berechnet

wird. Im Kanton Bern ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der vorausgegangenen fünf Jahre massgebend.

Hinsichtlich des Beginns, der Häufigkeit und des Umfangs der Treueprämien bzw. Dienstaltersgeschenke nimmt der Kanton Bern eine konkurrenzfähige Position ein.

Tabelle 4 **Umfang der Treueprämien bzw. Dienstaltersgeschenke**

| | Ab Dienstalter | Häufigkeit | Umfang und Form | |
|-----------|------------------------|---------------|---|--|
| | | | Anzahl Urlaubstage | In Franken |
| AG | 15 | alle 5 Jahre | - Je 10 Tage - (Ausnahme: 15. und 30. Dienstjahr: 20 Tage) | - Je ½ Monatslohn - (Ausnahme: 15. und 30. Dienstjahr 1 Monatslohn) |
| BE | 10 | alle 5 Jahre | - Je 11 Tage | - Je ½ Monatslohn |
| BL | 10 | alle 5 Jahre | -- | - 10. Dienstjahr: CHF 1500 - 15. Dienstjahr: CHF 2000 - 20. Dienstjahr: CHF 3000 - 25. Dienstjahr: CHF 4000 - ab 30. Dienstjahr: CHF 5000 |
| BS | 10 | alle 5 Jahre | - Die Treueprämie kann auch in Urlaubstage umgewandelt werden. | - 10. Dienstjahr: ¼ Monatslohn - 15. Dienstjahr: ¼ Monatslohn - 20. Dienstjahr: ½ Monatslohn - ab 25. bis 35. Dienstjahr: 1 Monatslohn - 40. Dienstjahr: 2 Monatslöhne |
| FR | 15 | -- | - 15. Dienstjahr: 10 Tage - 25. und 35. Dienstjahr: 20 Tage | - 25. und 35. Dienstjahr: 1 Monatslohn |
| GE | 25. und 30. Dienstjahr | -- | -- | - 25. und 30. Dienstjahr: je CHF 2000 |
| JU | 20 | alle 10 Jahre | - Die Treueprämie kann ganz oder teilweise in Urlaubstage umgewandelt werden (2 oder 4 Wochen). | - Je CHF 7960 |
| LU | 10 | alle 10 Jahre | - Je 10 Tage | -- |
| NE | 20. und 30. Dienstjahr | -- | -- | - 20. und 30. Dienstjahr: 1 Monatslohn (auf Grundlage eines durchschnittlichen Beschäftigungsgrades der letzten zehn Jahre) |

| | Ab Dienstalter | Häufigkeit | Umfang und Form | |
|----------------------------|-----------------------------|--------------|--|--|
| | | | Anzahl Urlaubstage | In Franken |
| SG Volksschule | 10. und 20. Dienstjahr | -- | -- | - 10. und 20. Dienstjahr: ½ Monatslohn |
| SG Sekundarstufe II | 10., 15. und 25. Dienstjahr | -- | -- | - 10. und 15. Dienstjahr: ½ Monatslohn - 25. Dienstjahr: 1 Monatslohn |
| SO | 15 | alle 5 Jahre | - 15. Dienstjahr: 5 Tage - 20. Dienstjahr: 15 Tage - ab 25. Dienstjahr: je 20 Tage | -- |
| VD | 10 | alle 5 Jahre | -- | - 10. Dienstjahr: CHF 500 - 15. Dienstjahr: CHF 600 - 20. Dienstjahr: CHF 700 - 25. Dienstjahr : CHF 800 - 30. Dienstjahr : CHF 900 - 35. Dienstjahr : CHF 1000 - 40. Dienstjahr : CHF 1100 - (Werte bei Anstellung über 50 %. Bei einer Anstellung unter 50 % wird der Betrag halbiert.) |
| VS | 5 | alle 5 Jahre | - Die Treueprämie kann ganz oder teilweise in Urlaubstage umgewandelt werden. | - 5. Dienstjahr : CHF 200 - 10. Dienstjahr: CHF 500 - 15. Dienstjahr: CHF 500 - 20. Dienstjahr: CHF 500 - 25. Dienstjahr : CHF 3000 - 30. Dienstjahr : CHF 500 - 35. Dienstjahr : CHF 500 - 40. Dienstjahr : CHF 500 (Der Betrag wird im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad zum Zeitpunkt des Dienstjubiläums gewährt. Wenn dieser höher als 50 % ist, wird der gesamte Betrag der Anerkennung der Dienstreue zugesprochen. Wenn dieser 50 % oder tiefer ist, so wird der Betrag der Anerkennung der Dienstreue zur Hälfte zugesprochen.) |
| ZH | 10 | alle 5 Jahre | - Je 15 Tage | -- |

| | Ab Dienstalter | Häufigkeit | Umfang und Form | |
|--|----------------|------------|--|------------|
| | | | Anzahl Urlaubstage | In Franken |
| | | | - (Ausnahmen: 25. Dienstjahr: 22 Tage; 40. Dienstjahr 30 Tage) | |

2.1.5 Unterricht ohne stufengerechtes Lehr- und Fachdiplom

Insbesondere in Situationen erschwerter Stellenbesetzung werden Lehrkräfte eingesetzt, welche nicht über das für den Unterricht erforderliche Lehr- und Fachdiplom verfügen. Ob und wie eine Anstellung in diesen Fällen möglich ist, zeigt Tabelle 5 auf.

In der Mehrheit der Kantone ist eine Anstellung bei fehlenden Diplomen befristet oder gar nicht möglich. Im Kanton Bern hingegen können Personen angestellt werden, welche nicht über das für den Unterricht erforderliche stufen- und fachgerechte Lehrdiplom verfügen. Bis am 31. Juli 2014 waren in diesen Fällen auch im Kanton Bern nur befristete Anstellungen möglich. Im Rahmen der Teilrevision des LAG per 1. August 2014 wurde die Grundlage dafür geschaffen, bei fehlendem Lehrdiplom eine unbefristete Anstellung (mit Auflagen) zu ermöglichen.

Tabelle 5 Anstellung bei Unterricht ohne stufen- und fachgerechtes Lehrdiplom

| Vorhandenes Diplom | Anstellung möglich | Anstellung nicht möglich | Anstellung befristet möglich |
|--|--------------------|--|--|
| Kein Lehrdiplom und keine fachliche Ausbildung | AG, BE, LU | | BL, BS, FR, GE, JU, NE, SG, SO, VD, VS, ZH |
| Lehrdiplom für eine andere Schulstufe, aber für das richtige Fach bzw. die richtigen Fächer | AG, BE, LU | ZH (Prim und Sek I) | BL, BS, FR, GE, JU, NE, SO, SG, VD, VS, ZH (Sek II) |
| Kein Lehrdiplom, aber fachliche Ausbildung für das richtige Fach bzw. die richtigen Fächer | AG, BE, LU | SO (in Ausnahmefällen befristet möglich), VD, ZH (Prim und Sek I; in Ausnahmefälle aber dort trotzdem möglich) | BL, BS, FR, GE (bei Lehrermangel), JU, NE, SG, VS, ZH (Sek II) |

Der Unterricht ohne die erforderlichen Diplome führt in allen Kantonen zu einer Reduktion des Gehalts. Die diesbezüglichen Regelungen sind unterschiedlich: Es können eine Einstufung in eine tiefere Gehaltsklasse, ein Abzug vom Grundgehalt, Abzüge bei den Gehaltsstufen oder Kombinationen dieser Varianten erfolgen. Tabelle 6 zeigt die entsprechenden Modalitäten auf.

Die prozentualen Abzüge vom Gehalt bei einer Anstellung mit dem Lehrdiplom einer bestimmten Schulstufe und Unterricht auf einer anderen Schulstufe oder in einem anderen Fach liegen zwischen 3,5 und 25 Prozent. Mit Abzügen von 10 bzw. 20 Prozent bewegen sich die diesbezüglichen Regelungen des Kantons Bern in einem vergleichbaren Rahmen. Sie wurden per 1. August 2015 aus personalpolitischen Gründen im Rahmen einer Teilrevision der LAV reduziert.

Tabelle 6 Höhe der Abzüge bei Unterricht ohne stufen- und fachgerechtes Lehrdiplom¹⁵

| Kanton | Lehrdiplom für eine andere Schulstufe, aber für das richtige Fach bzw. die richtigen Fächer | Kein Lehrdiplom, aber fachliche Ausbildung für das richtige Fach bzw. die richtigen Fächer | Kein Lehrdiplom und keine fachliche Ausbildung |
|-------------------|--|---|---|
| AG | Abzug von max. 10 % | Abzug von max. 10 % | Abzug von max. 10 % |
| BE | Abzug von 10 oder 20 % | Abzug von 10 oder 20 % | Abzug von 10 oder 20 % |
| BL | 1 Gehaltsklasse tiefer (minus 6,5 – 7 %) | Mind. 1 Gehaltsklasse tiefer (minus 6 – 7 %) | bis 3 Gehaltsklassen tiefer (bis ca. minus 20 %) |
| BS | 1 Gehaltsklasse tiefer | 2 Gehaltsklassen tiefer | 4 Gehaltsklassen tiefer |
| FR | 3 Gehaltsklassen tiefer (minus ca. 10 %) | 3 Gehaltsklassen tiefer (minus ca. 10 %) | 6 Gehaltsklassen tiefer (minus ca. 20 %) |
| GE | 2 Gehaltsklassen tiefer (minus 7 – 8 %) | 2 Gehaltsklassen tiefer (minus 7 – 8 %) | 2 oder 4 Gehaltsklassen tiefer (minus 14 – 16 %) |
| JU | 3 Gehaltsklassen tiefer (minus ca. 13,5 %) | 3 Gehaltsklassen tiefer (minus ca. 13,5 %) | 6 Gehaltsklassen tiefer (minus ca. 27 %) |
| LU | 1 Gehaltsklasse tiefer (minus ca. 3,5 %) | 1 Gehaltsklasse tiefer (minus ca. 3,5 %) | 3 Gehaltsklassen tiefer (minus ca. 10,5 %) |
| NE | Abzug von 15 % | Abzug von 15 % | Abzug von 15 % |
| SG | Lohn der Lohnklasse 1 für den erteilten Unterricht oder Lohn für Unterricht nach dem jeweils anerkannten Lehrdiplom oder gemäss gleichwertiger Qualifikation, sobald er höher ist. | 75 Prozent des Lohns der Lohnklasse 1 für den erteilten Unterricht. Auf Gesuch Erhöhung bis Lohnklasse 13 (0,75 %). | 75 Prozent des Lohns der Lohnklasse 1 für den erteilten Unterricht. Auf Gesuch Erhöhung bis Lohnklasse 13 (0,75 %). |
| SO | 3 Gehaltsstufen tiefer (minus ca. 13 %) | 3 bis 6 Gehaltsstufen tiefer (minus ca. 13 – 25 %) | Keine Angabe |
| VD | 1 Gehaltsklasse tiefer | 2 Gehaltsklassen tiefer | Keine Angabe, da Anstellung nicht möglich |
| VS | Abzug von max. 25 % | Abzug von max. 25 % | Abzug von max. 25 % |
| ZH Prim und Sek I | Tiefere Lohneinstufung innerhalb der Gehaltsklasse, aber gleiche Gehaltsklasse | Keine Angabe, da Anstellung nicht möglich | Anstellung grundsätzlich nicht möglich, wenn doch erforderlich, Abzug von 20 % |
| ZH Sek II | Tiefere Gehaltsklasse | Tiefere Gehaltsklasse | Tiefere Gehaltsklasse |

¹⁵ Für die Kantone Basel-Stadt, Sankt Gallen, Waadt und Zürich liegen keine prozentualen Angaben vor.

In den meisten Kantonen bleiben die Abzüge bestehen und können nicht mit der Begründung der beruflichen Erfahrung nach einer bestimmten Zeit im Schuldienst reduziert bzw. aufgehoben werden (vgl. Tabelle 7):

Tabelle 7 **Aufhebung einer tieferen Gehaltsklasse bzw. Abzug vom Grundgehalt trotz weiterhin fehlendem stufen- und fachgerechten Lehrdiplom**

| | Kanton | Anzahl Kantone |
|-------------|---|----------------|
| Ja | AG (nach 5 Jahren), LU (nach 10 Jahren, Erhöhung um eine Gehaltsklasse), SG (teilweise) | 3 |
| Nein | BE, BL, BS, FR, GE, JU, NE, SO, VD, VS, ZH | 11 |

2.2 Arbeitszeit und Entlastung

Ein Charakteristikum des Lehrberufs ist die nicht leichte Erfassung der Arbeitszeiten. Die Definition der Arbeitszeit erfolgt in den meisten Fällen indirekt über die Lektionenzahl und Unterrichtswochen pro Schuljahr oder über die Jahresarbeitszeit.

2.2.1 Anzahl Lektionen pro Schuljahr (normiert auf 45 Minuten)

Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Anzahl Schulwochen ergibt sich hinsichtlich der Anzahl Lektionen pro Schuljahr für die bernischen Lehrkräfte ein heterogenes Bild. Abbildung 6 stellt diese Angaben dar. Aufgrund der unterschiedlichen Dauer der Lektionen in den Kantonen wurden die Werte auf eine Lektionendauer von 45 Minuten normiert:

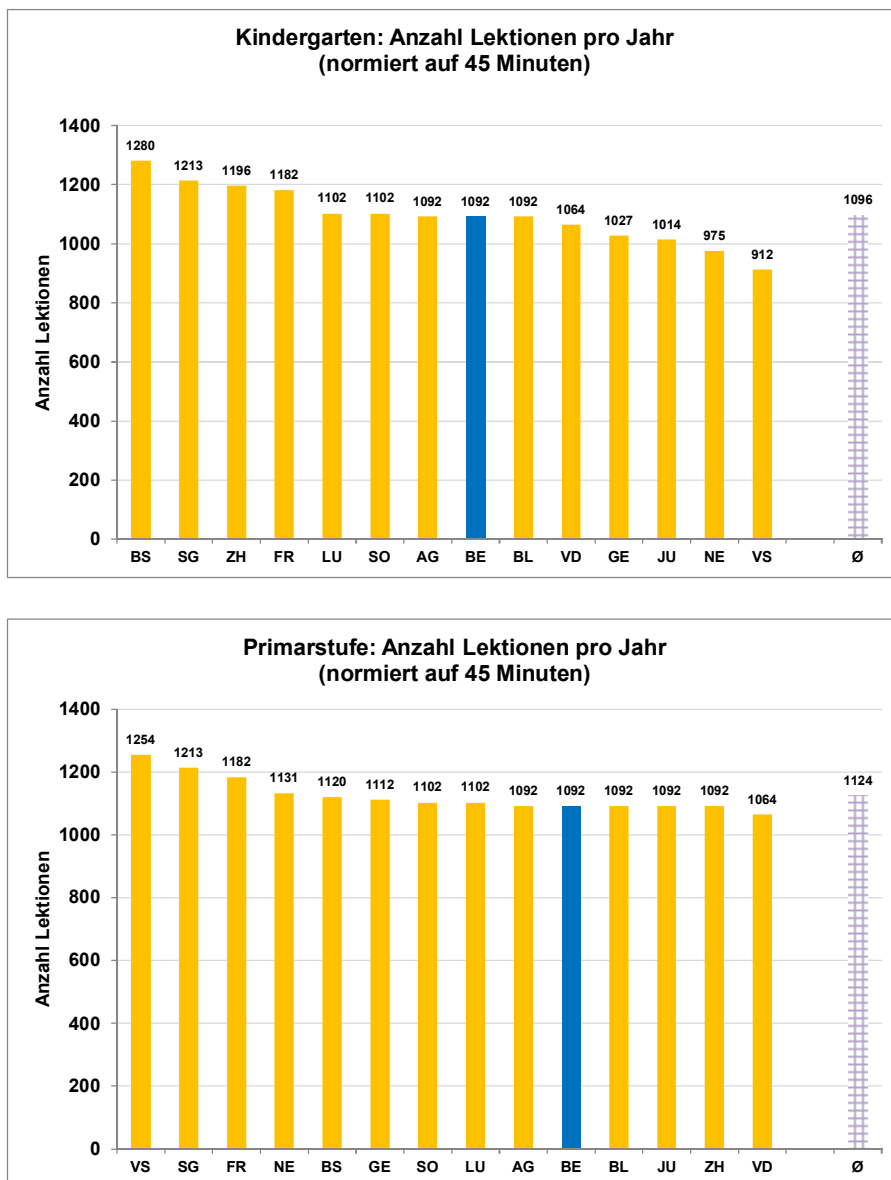
- Sowohl im Kindergarten als auch auf der Primarstufe befindet sich der Kanton Bern mit 1092 Lektionen pro Schuljahr (39 Schulwochen) unter dem Mittelwert der Vergleichskantone und entspricht zudem dem Median¹⁶ (Kindergarten) bzw. ist unterhalb von diesem (Primarstufe).
- Hingegen sind die Werte des Kantons Bern für die Sekundarstufe I, die Berufsfachschulen¹⁷ und die Gymnasien höher als der Durchschnitt der Vergleichskantone. Die bernische Anzahl Pflichtlektionen ist auf Gymnasialstufe mit 936 Lektionen pro Schuljahr gar die höchste¹⁸. Der Mittelwert auf dieser Schulstufe im Umfang von 881 Lektionen wird deutlich vom bernischen Wert überschritten. Bei Berücksichtigung des Medianwertes entspricht der bernische Wert für die Sekundarstufe I dem Median. Sowohl für die Gymnasien als auch die Berufsfachschulen liegt die Anzahl Pflichtlektionen pro Schuljahr über dem Median.

¹⁶ Der Median (auch Zentralwert genannt) ist der Wert in der Mitte einer der Grösse nach geordneten Datenreihe.

¹⁷ Betreffend die Anzahl Pflichtpensen in Berufsfachschulen ist zu beachten, dass im Kanton Bern für alle Fächer an gewerblich-industriellen bzw. kaufmännischen Berufsfachschulen die gleiche Anzahl Pflichtlektionen vorliegt. Andere Kantone differenzieren die Pflichtpensenzahl zum Teil in Abhängigkeit des Ausbildungsabschlusses oder der zu unterrichtenden Fächer.

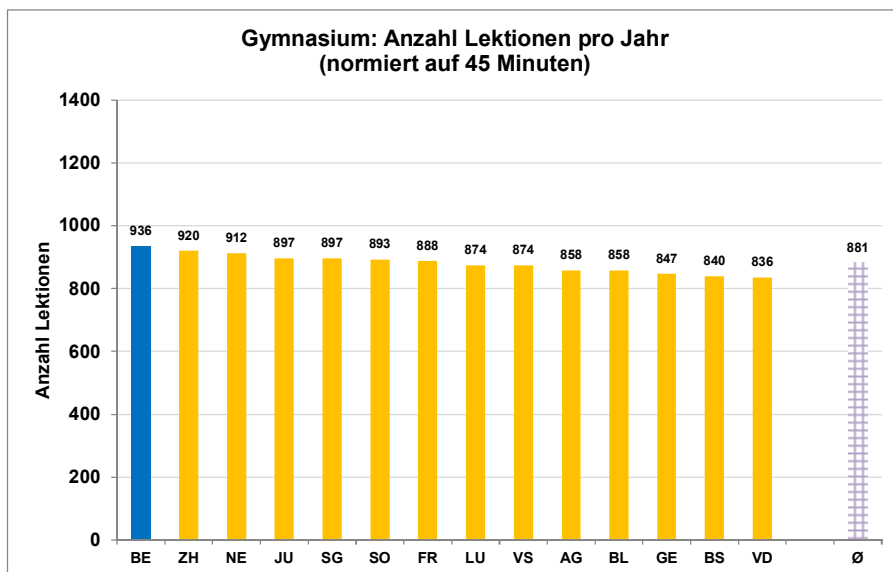
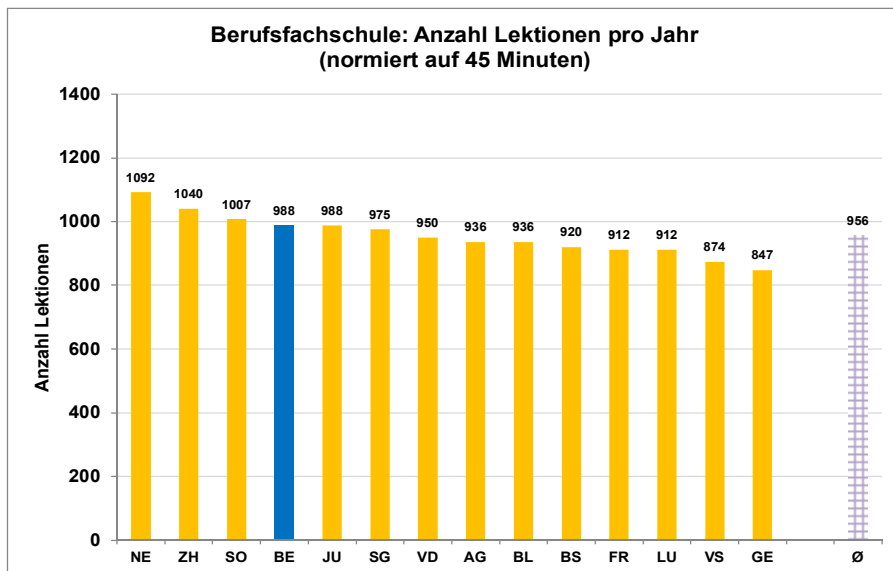
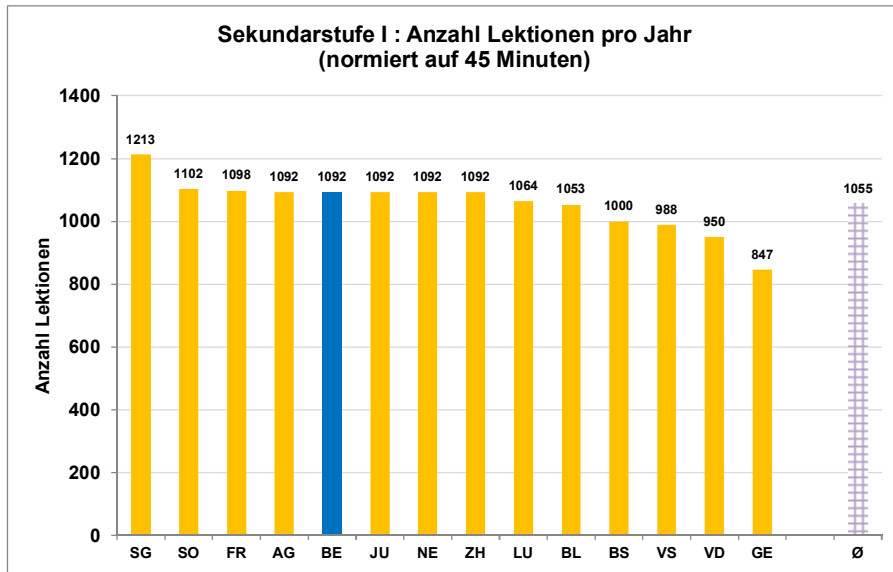
¹⁸ Die Angaben betreffend die bernischen Gymnasien basieren auf einem Pflichtpensum von 24 Lektionen pro Schulwoche für ein Vollpensum und 39 Schulwochen. Die 24 Lektionen entsprechen dem Durchschnitt der Pflichtpensum in der Quarta (28 Pflichtlektionen pro Schulwoche analog der Volksschule) und dem nachobligatorischen Bereich (23 Pflichtlektionen pro Schulwoche). Da viele Gymnasiallehrkräfte sowohl an der Quarta als auch im nachobligatorischen Bereich tätig sind, werden die 24 Lektionen als Referenzgrösse verwendet. Im Kanton Bern liegt für alle Fächer – mit Ausnahme der Erteilung von Einzelunterricht oder von Unterricht in Kleingruppen – die gleiche Anzahl Pflichtlektionen vor. Im Gegensatz dazu variiert in anderen Kantonen das Vollpensum zum Teil je nach zu unterrichtendem Fach. Bei den im vorliegenden Bericht aufgeführten Angaben handelt es sich vielfach um die tiefst mögliche Pflichtpensenzahl.

Abbildung 6 Anzahl Lektionen pro Schuljahr (normiert auf eine Lektionendauer von 45 Minuten)¹⁹



¹⁹ Grundlagen für die Normierung:

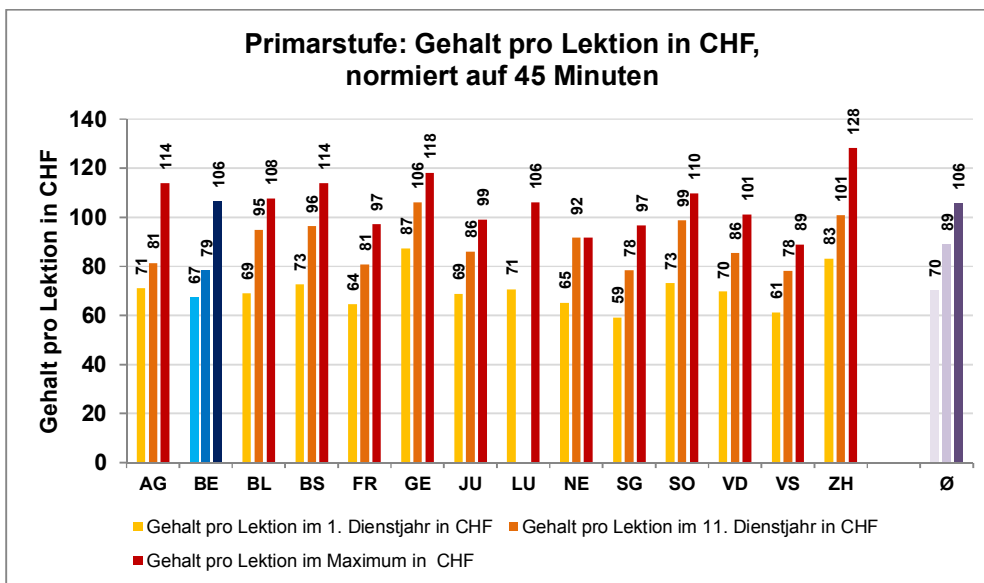
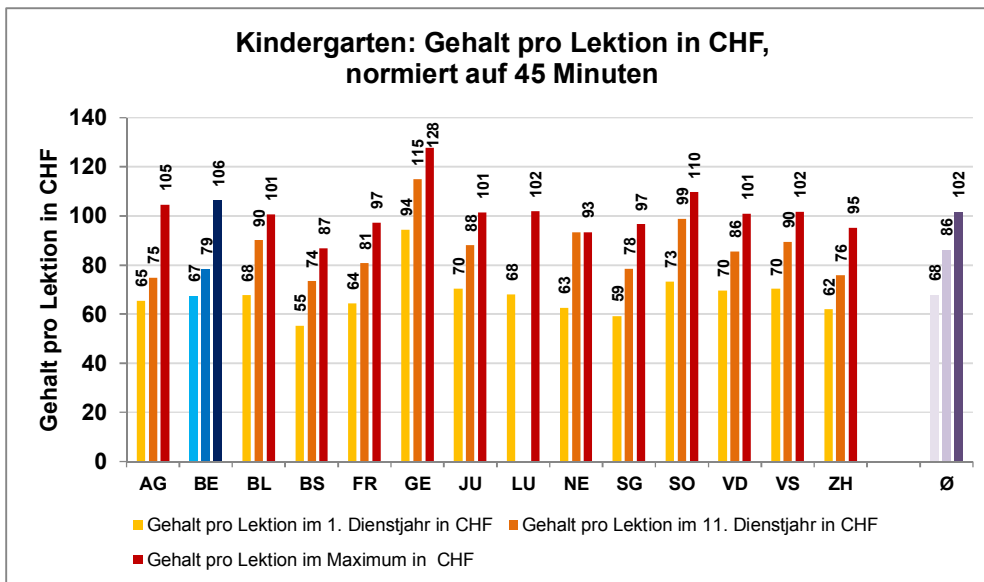
- Kanton Genf: Kindergarten: 24 Lektionen à 45 Minuten und 4 Lektionen à 30 Minuten; Primarstufe (für die Primarstufe wurden vereinfachend die Jahre 5 bis 8 nach Harmos gewählt, da die Jahre 3 und 4 nach Harmos zwar auch eine Pflichtlektionenzahl von 28 Lektionen pro Woche aufweisen, die Lektionendauer aber unterschiedlich ist): 20 Lektionen à 45 Minuten und 8 Lektionen à 50 Minuten; Sekundarstufe I: 22 Lektionen à 45 Minuten.
- Kanton Neuenburg: Primarstufe: 29 Lektionen; Sekundarstufe I: 28 Lektionen.
- Kanton Waadt: Berufsfachschule: 25 Lektionen; Gymnasium: 22 Lektionen.
- Kanton Zürich: Berufsfachschule: 26 Lektionen.



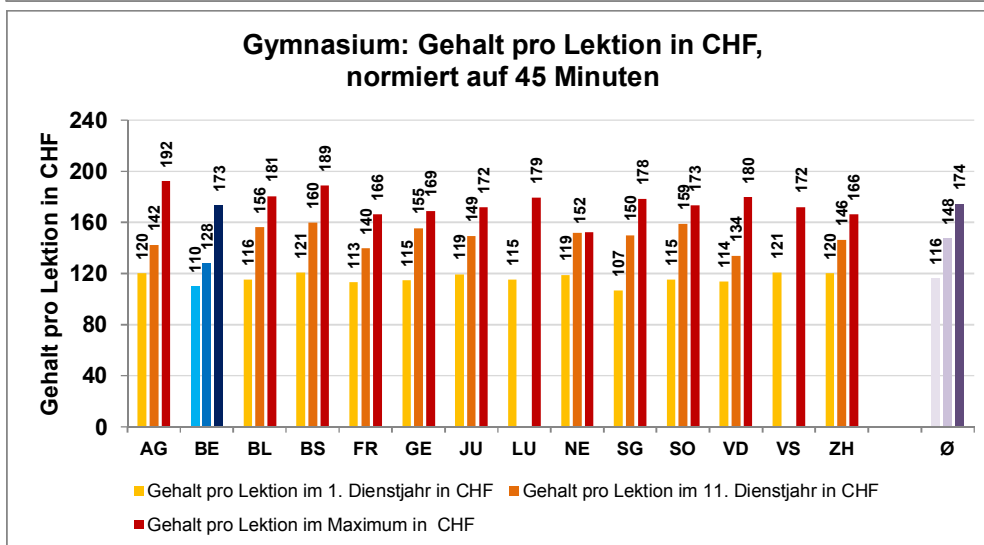
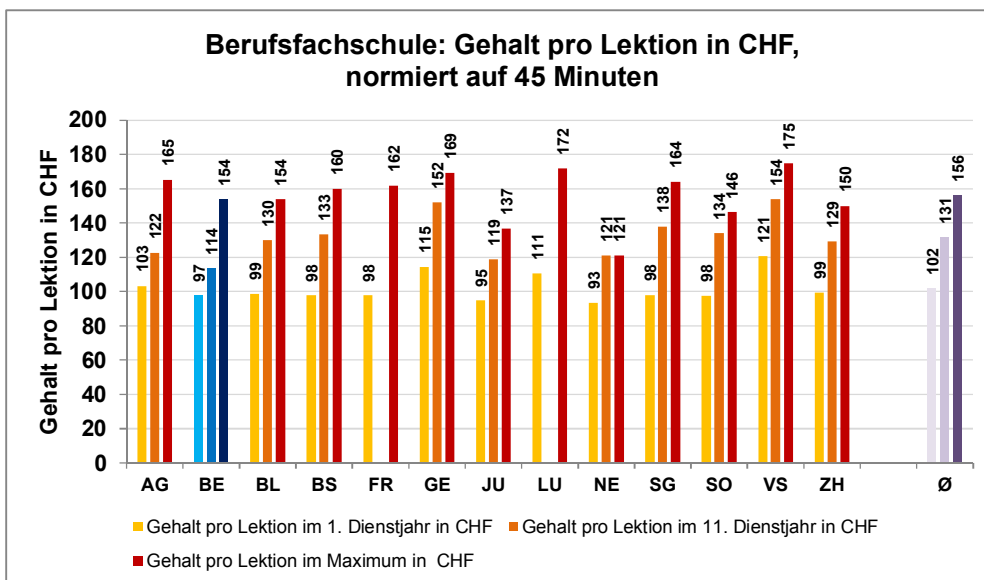
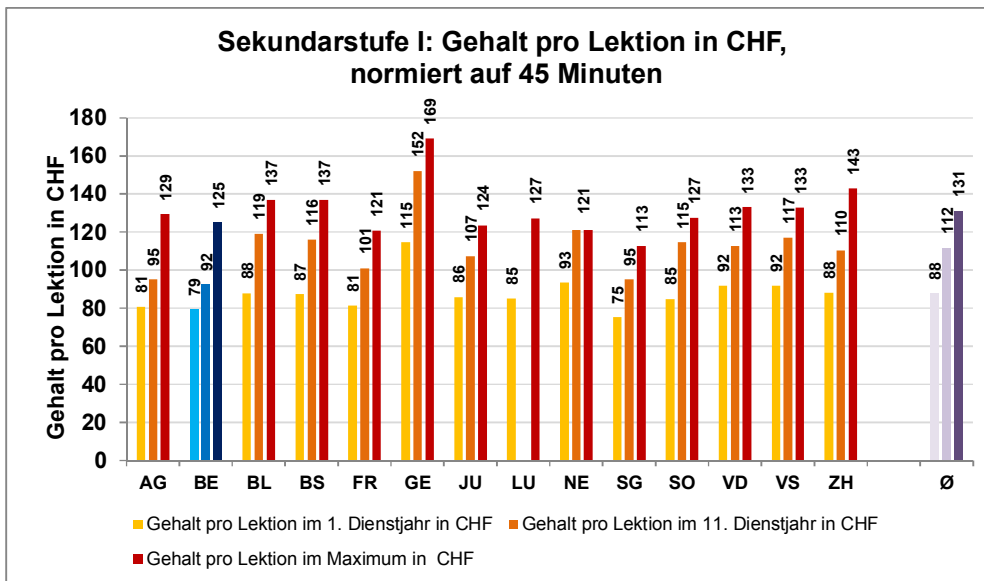
2.2.2 Gehalt pro Lektion

In einem Vergleich der Anzahl Pflichtlektionen mit dem Bruttogehalt wurden die kantonalen Löhne pro Lektion (normiert auf eine Lektionendauer von 45 Minuten) im 1. und 11. Dienstjahr sowie im Maximum berechnet (vgl. Abbildung 7):

Abbildung 7 Gehalt pro Lektion in CHF, normiert auf 45 Minuten²⁰



²⁰ Berufsfachschule: Exkl. Kanton Waadt.



In Bezug auf die Ergebnisse können für den Kanton Bern betreffend das 1. und 11. Dienstjahr sowie das Maximalgehalt nachstehende Schlussfolgerungen gezogen werden:

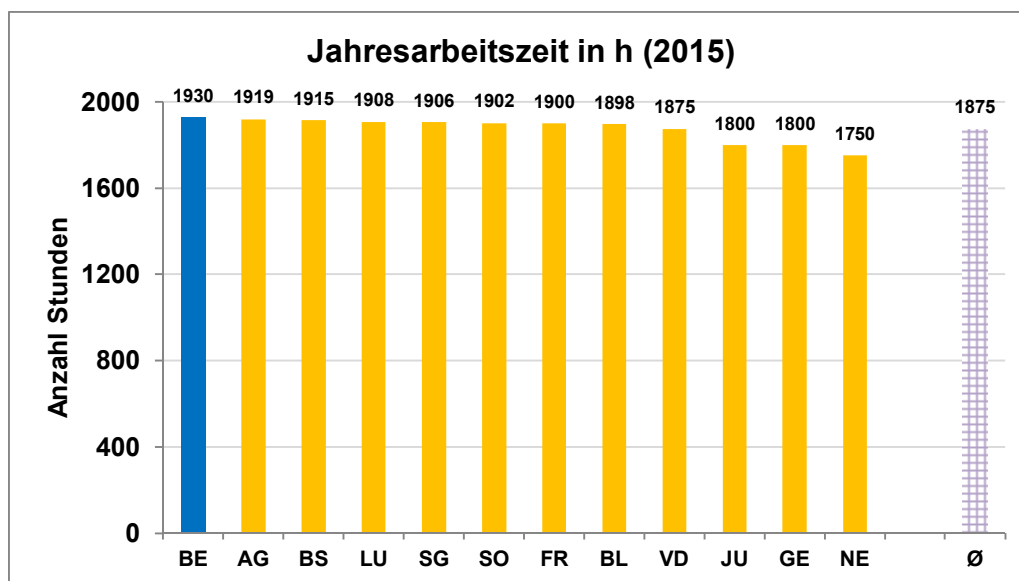
Grossmehrheitlich sind die Resultate vergleichbar mit den rangierten Bruttogehältern. Eine Ausnahme ist das Gehalt pro Lektion im Bereich der Anfangsgehälter für Gymnasiallehrkräfte. Obgleich die in Abbildung 5 für die Gymnasien aufgezeigten Anfangsgehälter grundsätzlich dem Durchschnitt entsprechen, ist aufgrund der hohen Anzahl Pflichtpensen (vgl. Abbildung 6) das Gehalt pro Lektion unterdurchschnittlich.

2.2.3 Jahresarbeitszeit in Stunden

Der Beschäftigungsgrad einer Lehrkraft wird in der Regel aufgrund der zu unterrichtenden Lektionen festgelegt. Allerdings beschränkt sich der Berufsauftrag, wie in Kapitel 2.3 ausgeführt wird, nicht nur auf den effektiv geleisteten Unterricht, sondern umfasst weitere Aufgaben. So bestehen Anwesenheitspflichten für Sitzungen des Kollegiums, für Teamarbeit und für interne Weiterbildungen. Deshalb ist die Arbeitszeit einer Lehrkraft nicht aufgrund der Anzahl Lektionen pro Schuljahr festzulegen, sondern durch die Definition einer Jahresarbeitszeit.

Die Mehrheit der befragten Kantone (85 %) gibt eine definierte Jahresarbeitszeit vor. Dies trifft auch auf den Kanton Bern zu. Die Jahresarbeitszeit ist in den Kantonen entweder unveränderlich und, wie beispielsweise im Kanton Bern, durch eine Verordnung geregelt oder sie wird jährlich neu berechnet. Gemäss den Angaben für das Jahr 2015 erweist sich der Kanton Bern als derjenige Arbeitgeber, welcher die höchste Jahresarbeitszeit vorgibt (vgl. Abbildung 8). Der bernische Wert liegt deutlich über dem Mittelwert der Vergleichskantone.

Abbildung 8 Jahresarbeitszeit in Stunden für das Jahr 2015²¹



2.2.4 Weitere Faktoren betreffend die Arbeitszeit

Im Rahmen der Erhebung wurden neben der Lektionenanzahl und der Jahresarbeitszeit weitere Faktoren betreffend die Arbeitszeit eruiert, welche einen instrumentellen Charakter aufweisen und insbesondere den Anstellungsbehörden und den Schulleitungen Spielraum zur

²¹ Der Kanton Neuenburg hat im Rahmen der Erhebung angegeben, dass die Jahresarbeitszeit zwischen 1700 und 1800 Stunden liegt. Für die Grafik wurde der entsprechende Mittelwert gewählt. Nicht angegeben sind die Kantone Wallis und Zürich.

Steuerung der Arbeitszeit der Lehrpersonen ermöglichen. Zu diesen Aspekten zählen eine Arbeitszeiterfassung, obligatorische Anwesenheitspflichten an bestimmten Tagen/Zeiten während der Schulferien oder die Gewährung zusätzlicher unterrichtsfreier Halbtage.

a. Vorgabe einer Arbeitszeiterfassung

Keiner der befragten Kantone sieht eine obligatorische Arbeitszeiterfassung vor. Eine wesentliche Eigenschaft des Lehrberufs ist jedoch, dass dieser sich schwerlich durch Arbeitszeiten erfassen lässt und vielmehr indirekt über die Lektionenzahl und Unterrichtswochen pro Schuljahr definiert werden kann.

b. Obligatorische Anwesenheitspflichten

Rund 70 Prozent der befragten Kantone bieten den Anstellungsbehörden und Schulleitungen die Möglichkeit, Lehrkräfte an bestimmten Tagen oder Zeiten während der Schulferien zur Anwesenheit zu verpflichten (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8 Obligatorische Anwesenheitspflichten der Lehrkräfte an bestimmten Tagen oder Zeiten während den Schulferien

| | Kanton | Anzahl Kantone |
|-------------|--|----------------|
| Ja | AG, BE, BL, BS, FR, GE, JU, LU, SG, VD | 10 |
| Nein | NE, SO, VS (die gesetzlichen Bestimmungen sehen vor, dass die Lehrkräfte in der Woche nach Schuljahresende sowie in der Woche vor Schuljahresbeginn der Schulleitung zur Verfügung stehen), ZH | 4 |

Der Umfang der Anwesenheitspflicht variiert in den einzelnen Kantonen zwischen mehreren Tagen bis zu rund 190 Stunden pro Schuljahr. Im Kanton Bern steht es den Schulleitungen frei, Lehrpersonen in den Ferien oder an Samstagen bis zu maximal fünf Arbeitstagen pro Schuljahr für die Unterrichtsplanung und zur Mitarbeit bei der Unterrichts-, Schul- und Qualitätsentwicklung, zur Zusammenarbeit sowie zur Weiterbildung einzusetzen.

c. Gewährung zusätzlicher freier Halbtage durch die Gemeinden und die Anstellungsbehörden

In knapp 80 Prozent der befragten Kantone können Gemeinden oder Anstellungsbehörden zusätzliche unterrichtsfreie Halbtage gewähren. Gemäss den Angaben der Kantone sind diese Regelungen zum Teil jedoch schulstufenabhängig (vgl. Tabelle 9). Mit der Gewährung von zehn Halbtagen pro Schuljahr für die Volksschulen bzw. vier Halbtagen für die Gymnasien verfügt der Kanton Bern über eine konkurrenzfähige Lösung.

Tabelle 9 Gewährung zusätzlicher Halbtage durch die Gemeinden und die Anstellungsbehörden

| | Kanton | Anzahl Kantone |
|-----------|---|----------------|
| Ja | AG (Volksschule), BE (Volksschule, Gymnasien), BL, BS, FR (Volksschule), JU, NE, SG (Volksschule), SO (Volksschule), VD, ZH (Volksschule) | 11 |

| | Kanton | Anzahl Kantone |
|------|------------|----------------|
| Nein | GE, LU, VS | 3 |

2.2.5 Entlastung für ältere Lehrpersonen (Altersentlastung)

Eine Entlastung für ältere Lehrpersonen bieten mit Ausnahme des Kantons Wallis, welcher diese kürzlich aufgehoben hat, alle befragten Kantone an (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10 Umfang und Form der Altersentlastung

| Kanton | Beginn der Altersentlastung | Umfang der Altersentlastung |
|-----------------------------------|-------------------------------|---|
| AG | 50 - 59 Jahren | 1 Lektion pro Woche |
| | Ab 60 Jahren | 2 Lektionen pro Woche |
| BE | Ab 50 Jahren | 4 % des individuellen Beschäftigungsgrades |
| | Ab 54 Jahren | 8 % des individuellen Beschäftigungsgrades |
| | Ab 58 Jahren | 12 % des individuellen Beschäftigungsgrades |
| BL | Ab 55 Jahren | 2 Lektionen pro Woche, aber nur wenn jemand ein Vollpensum oder max. 3 Lektionen unter dem Vollpensum unterrichtet hat |
| BS | Ab 55 Jahren | 2 Lektionen pro Woche bei einem Vollpensum, 1 Lektion pro Woche bei einem Beschäftigungsgrad zwischen 50 bis 99 % |
| FR | Ab 50 Jahren | bei einem Beschäftigungsgrad von 100 % (Teilzeitbeschäftigung: proportionale Entlastung je nach Beschäftigungsgrad) |
| GE (Kindergarten und Primarstufe) | Ab 57 Jahren | Einen halben Arbeitstag alle zwei Wochen während der ersten acht Jahre für den Primar- und Spezialunterricht |
| JU | Ab 50 Jahren | 2 Lektionen je nach Beschäftigungsgrad, der über 25 % sein muss |
| LU | Ab 50 Jahren | 2,20 % (entspricht einer Woche Soll-Arbeitszeit) |
| | Ab 60 Jahren | 4,40 % (entspricht zwei Wochen Soll-Arbeitszeit) |
| NE | Ab 55 Jahren | 1 Lektion pro Woche bei einem Vollpensum |
| | Ab 60 Jahren | 3 Lektionen pro Woche bei einem Vollpensum |
| SG | Ab vollendetem 56. Altersjahr | 6,286 % der Jahresarbeitszeit |
| | Ab vollendetem 61. Altersjahr | 9,429 % der Jahresarbeitszeit |
| | Mittel- und Berufsschulen | In Mittel- und Berufsschulen beträgt die Entlastung bei einem Vollpensum ab Erfüllung des 60. Altersjahres für maximal 5 Jahre 12 |

| Kanton | Beginn der Altersentlastung | Umfang der Altersentlastung |
|--------|-------------------------------|---|
| | | Stellenprozente. |
| SO | Ab 58 Jahren | 3 Lektionen pro Woche, jedoch nur bei Pensen, die grösser als 80 % des Vollpensums sind |
| VD | 3 Jahre vor der Pensionierung | 6 auf höchstens drei Jahre verteilte Lektionen bei einem Vollpensum |
| VS | Keine Altersentlastung | |
| ZH | Ab 57 Jahren | Reduktion des Vollpensums um 2 Lektionen pro Woche |

Der Kanton Bern nimmt betreffend die Altersentlastung eine gute Position ein:

- Er richtet, wie weitere Kantone, die Altersentlastung bereits ab dem 50. Altersjahr aus. Einige andere Kantone sehen eine Altersentlastung erst zu einem späteren Zeitpunkt vor.
- Ebenfalls erhalten in verschiedenen Kantonen die Lehrkräfte die Altersentlastung nur ab einer bestimmten Pensengrösse; dies im Gegensatz zum Kanton Bern, in welchem die Altersentlastung unabhängig der Höhe des Beschäftigungsgrades ausgerichtet wird.
- Ein Grossteil der befragten Kantone verfügt über ein System, welches eine Altersentlastung in Form von zugesprochenen Lektionen vorsieht. Der Kanton Bern hingegen verfügt über eine Altersentlastung, die in Form von Prozenten des individuellen Beschäftigungsgrades berechnet wird: Ab dem 50. Altersjahr erfolgt eine Entlastung von 4 Prozent des individuellen Beschäftigungsgrades (entspricht ungefähr dem Wert einer Lektion, bei einem Vollpensum), ab dem 54. Altersjahr von 8 Prozent (entspricht ungefähr dem Wert von zwei Lektionen, bei einem Vollpensum) und ab dem 58. Altersjahr von 12 Prozent. Insgesamt liegt dadurch für Anstellungen mit Vollpensum eine umfangreiche Altersentlastung vor.

In den meisten Kantonen, so auch im Kanton Bern, führt die Altersentlastung zu einer Reduktion der Jahresarbeitszeit.

2.2.6 Entlastung für berufseinsteigende Lehrkräfte

Wie Tabelle 11 aufzeigt, bietet die Grossmehrheit der Kantone grundsätzlich keine direkte Entlastung für Berufseinsteigende. Davon ausgenommen ist beispielsweise der Kanton Freiburg: Dieser verfügt über eine bestimmte Anzahl von Halbtagen, die den Berufseinsteigenden zur Analyse des Unterrichts und zur Reflexion zur Verfügung stehen. Berufseinsteigende des Kantons Sankt Gallen erhalten eine Entlastung im Umfang von einer oder einer halben Lektion. Im Kanton Zürich wird Berufseinsteigenden ein bezahlter Urlaub für eine obligatorische Weiterbildung gewährt (3 Wochen).

Tabelle 11 Entlastung für berufseinsteigende Lehrkräfte

| | Kanton | Anzahl Kantone |
|----|---|----------------|
| Ja | FR (Prim): 5 Halbtage zur Analyse des Unterrichts und 1 Morgen zur Teilnahme an einem | 3 |

| | Kanton | Anzahl Kantone |
|-------------|---|----------------|
| | Reflexionstag SG (Volksschule): 1 oder eine halbe Lektion für die Berufseinsteigenden ZH: bezahlter Urlaub für eine obligatorische Weiterbildung (3 Wochen) | |
| Nein | AG, BE, BL, BS, GE, FR (Sek I und Sek II), JU, LU, NE, SO, VD, VS, | 12 |

Mehrere Kantone haben im Rahmen der Erhebung jedoch angegeben, dass den berufseinsteigenden Lehrkräften während einer bestimmten Zeitdauer eine Mentorin oder ein Mentor zur Seite gestellt werden kann.

Diese Möglichkeit besteht auch im Kanton Bern. Im Kanton Bern erfolgt die Finanzierung der Mentorinnen und Mentoren über den sogenannten Pool für Spezialaufgaben. Mittels dieses Pools können verschiedenste Spezialaufgaben einer Schule honoriert werden (z. B. Schul- und Qualitätsentwicklung, Stundenplanung usw.). Angesichts der beschränkten Mittel des Pools für Spezialaufgaben steht die Unterstützung von berufseinsteigenden Lehrkräften deswegen in Konkurrenz mit diesen anderen Aufgaben, die ebenfalls durch den Pool abgegolten werden.

2.2.7 Anerkennung bzw. Honorierung von speziellen Funktionen

Neben der Entschädigung für die Unterrichtstätigkeit und den damit verbundenen Aufgaben verfügen viele Kantone über zusätzliche Regelungen, welche schulspezifische Funktionen honorieren. Dazu gehören beispielsweise die Funktion als Klassenlehrkraft oder die Führung einer Mehrjahrgangsklasse. Diese Aspekte betreffen in der Regel nur einen Teil der Lehrerschaft. Sie bieten die Möglichkeit einer beruflichen (Weiter-)Entwicklung.

a. Funktion als Klassenlehrkraft

Wie in Tabelle 12 dargestellt, wird in 85 Prozent der befragten Kantone die Funktion als Klassenlehrkraft spezifisch honoriert. Dazu gehört auch der Kanton Bern.

Tabelle 12 Funktion als Klassenlehrkraft

| | Kanton | Anzahl Kantone |
|-------------|---|----------------|
| Ja | AG (Volksschule), BE, BL, FR (Sek I und Sek II), GE, JU (Sek I), LU, NE, SG, SO (Volksschule), VD, VS | 12 |
| Nein | BS, ZH | 2 |

Die Mehrheit der befragten Kantone trägt dieser Arbeit durch eine zeitliche Entlastung (Anrechnung von Lektionen bzw. von Beschäftigungsgradprozenten) Rechnung. Im Kanton Bern

wird die Funktion als Klassenlehrkraft an der Volksschule und den Gymnasien mit einer zusätzlichen Lektion pro Woche honoriert, an Berufsfachschulen mit dualen Klassen mit einer halben bzw. bei Vollzeitklassen einer ganzen Lektion.

b. Führung von grossen Klassen

Weiter zeigt Tabelle 13, dass in knapp 30 Prozent der befragten Kantone (inkl. Kanton Bern) Massnahmen ergriffen werden, um die Führung von grossen Klassen zu entschädigen. Auch hier wird zum Teil zwischen den verschiedenen Schulstufen differenziert. In denjenigen Kantonen, welche diese Regelungen näher beschrieben haben, erfolgt die Abgeltung nicht zuhanden einzelner Lehrkräfte, sondern durch eine Anpassung der strukturellen Rahmenbedingungen: In Abhängigkeit der Schülerzahl pro Klasse werden zumeist weitere Lektionen für die Klassen gesprochen, welche es beispielsweise ermöglichen, die Klassen zeitweilig aufzuteilen oder eine weitere Lehrkraft einzusetzen. Dies entspricht auch den Regelungen des Kantons Bern, in welchem im Volksschulbereich die Schulinspektorinnen und -inspektoren diese Zusatzlektionen gutheissen können.

Tabelle 13 Führung von grossen Klassen

| | Kanton | Anzahl Kantone |
|------|---|----------------|
| Ja | AG (Volksschule, Berufsfachschulen), BE (Volksschule), SG, ZH (Volksschule) | 4 |
| Nein | BL, BS, FR, GE, JU, LU, NE, SO, VD, VS | 10 |

c. Führung von Mehrjahrgangsklassen

Knapp 30 Prozent der befragten Kantone inklusive des Kantons Bern verfügen über Regelungen, um die Führung von Mehrjahrgangsklassen zu berücksichtigen (vgl. Tabelle 14). Dies erfolgt u. a. durch die Gutheissung zusätzlicher Lektionen für die Klasse oder die Anpassung der Klassengrössen. Im Kanton Bern werden zusätzliche Lektionen für die Mehrjahrgangsklassen bewilligt.

Tabelle 14 Führung von Mehrjahrgangsklassen

| | Kanton | Anzahl Kantone |
|------|--|----------------|
| Ja | AG, BE, BL, SG | 4 |
| Nein | BS, FR, GE, JU, LU, NE, SO, VD, VS, ZH | 10 |

2.2.8 Bezahlte Kurzurlaube

Hinsichtlich der Möglichkeit, bezahlte Kurzurlaube in Tagen zu sprechen, sind die Vorgaben der Kantone sehr unterschiedlich. Anhang 1 zeigt eine Auswahl von Beispielen bezahlter Kurzurlaube auf. Diese Regelungen sind nur bedingt vergleichbar, weil einzelne Themenbereiche in den verschiedenen Kantonen sehr unterschiedlich definiert bzw. abgegrenzt werden.

2.3 Berufsauftrag

Der Berufsauftrag beschreibt Aufgaben und Pflichten der Lehrkräfte. Insofern stellt er ein wichtiges Führungsinstrument für die Anstellungsbehörden und die Schulleitungen dar. Für die Lehrkräfte ist er eine Unterstützung zur Klärung der zu leistenden Tätigkeiten.

a. Vorgabe eines definierten Berufsauftrags durch die Kantone

In allen befragten Kantonen wird mit einem definierten Berufsauftrag gearbeitet. Die Beschreibungen der Tätigkeitsfelder in den einzelnen Kantonen weichen voneinander ab. Übereinstimmend wird jedoch festgehalten, dass Lehrpersonen zu unterrichten und zu erziehen haben. Dieser Teil umfasst in der Regel die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts sowie das Planen und Durchführen von Klassenveranstaltungen. Zudem sind Lehrkräfte zur Weiterbildung verpflichtet. Teilweise wird im Berufsauftrag auf zusätzliche Aufgaben verwiesen, insbesondere auf die Zusammenarbeit mit Eltern und Behörden, auf die Mitwirkung an Schulentwicklungsprojekten sowie auf die Teamarbeit.

b. Quantifizierung des Berufsauftrags durch die Kantone

Wie in der nachfolgenden Tabelle 15 ersichtlich ist, fand in knapp 60 Prozent der befragten Kantone eine zeitliche Definition der verschiedenen Bestandteile des Berufsauftrags statt. Die diesbezüglichen Vorgaben sind in der Regel ähnlich. Die grösste Komponente beansprucht mit Werten zwischen 80 und 88 Prozent der Jahresarbeitszeit der Bereich «Unterrichten». Im Kanton Bern liegt dieser Wert bei 85 Prozent.

Tabelle 15 Vorgabe von Zeitanteilen für einzelne Berufsauftragsbestandteile

| | Kanton | Anzahl Kantone |
|---------------|--|----------------|
| Ja | AG, BE, BL, FR, JU, LU, SG, SO, VD, VS | 10 |
| Nein | GE, NE, ZH | 3 |
| Keine Angaben | BS | 1 |

2.4 Betriebliche Sozial- und Nebenleistungen

Betriebliche Sozialleistungen stellen wichtige Elemente der Anstellungsbedingungen dar. Zu den gesetzlich geregelten betrieblichen Sozialleistungen zählen insbesondere die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge, der Schutz vor Folgen einer Krankheit und eines Unfalls, der Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft, die Arbeitslosenversicherung sowie die Familienzulagen. Freiwillige Sozialleistungen umfassen beispielsweise Verpflegungszulagen oder ähnliche Leistungen.

Wie in Tabelle 1 (Themen der Erhebung) aufgezeigt, wurde auf die Erhebung von Angaben zur Alters- und Hinterlassenenversicherung, zur Invalidenversicherung und zur Arbeitslosenversicherung verzichtet. Die Leistungen dieser Sozialversicherungen und die durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erbringenden Beiträge sind bundesrechtlich geregelt und es bestehen keine kantonalen Unterschiede. Aus den gleichen Gründen wurde auch die Erhebung von Angaben zum Erwerbsersatz für Dienstleistende unterlassen. Die berufliche Vorsorge wird in Kapitel 2.5 näher ausgeführt.

Jedoch bestehen bei Aspekten wie Gehaltsfortzahlung bei Krankheit und Unfall und bei Mutterschaft sowie bei den Familienzulagen kantonale Unterschiede, die im Folgenden dargestellt werden.

2.4.1 Gehaltsfortzahlung bei Krankheit und Unfall und Krankentaggeldversicherung

Im Falle der Verhinderung der Arbeitsleistung durch Erkrankung oder Unfall richten Arbeitgeber eine Gehaltsfortzahlung aus.

Die Analyse der Ergebnisse zeigt auf, dass die Dauer der Gehaltsfortzahlung in rund 85 Prozent der befragten Kantone maximal 24 Monate beträgt (vgl. Anhang 2). Dies betrifft auch den Kanton Bern. In einzelnen Kantonen ist die Gehaltsfortzahlung kürzer.

Der Umfang der Gehaltsfortzahlung umfasst in den meisten Kantonen während der ersten Monate 100 Prozent. In den darauffolgenden Monaten liegt die Gehaltsfortzahlung zumeist bei einem tieferen Prozentsatz (in der Regel zwischen 90 und 75 Prozent). Im Kanton Bern beträgt die Gehaltsfortzahlung bei Krankheit und Unfall während der ersten zwölf Monate 100 und ab dem 13. bis zum 24. Monat 90 Prozent des bisherigen Gehalts. Anhang 2 zeigt eine Zusammenfassung der Regelungen auf.

Gehaltsfortzahlungen sind in Verbindung mit einer allfälligen Krankentaggeldversicherung eines Arbeitgebers zu untersuchen. Der Abschluss einer Krankentaggeldversicherung ist vom Gesetz her nicht vorgeschrieben, wird jedoch von Arbeitgebern häufig vorgesehen. Gemäss Tabelle 16 haben knapp 60 Prozent der befragten Kantone eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Verglichen mit denjenigen Kantonen, die Angaben über die Prämie zu Lasten der Arbeitnehmer gemacht haben, ist der Arbeitnehmeranteil im Kanton Bern höher. Eine abschliessende Beurteilung ist jedoch nicht möglich, weil die durch die Prämien gedeckten Leistungen nicht bekannt sind. Ebenfalls liegen keine Kenntnisse über allfällige Karenzfristen vor (Frist ab Versicherungsbeginn, in der bestimmte Leistungen aus der Versicherung nicht erbracht werden).

Tabelle 16 Krankentaggeldversicherung²²

| Kanton | Krankentaggeldversicherung vorhanden? | Prämie in Prozent (Angaben, ob sich die Werte auf Brutto- oder Nettogehälter beziehen, liegen nicht vor) | |
|--------|---------------------------------------|--|-----------------------|
| | | zu Lasten Arbeitnehmer | zu Lasten Arbeitgeber |
| AG | Ja | 0,270 | 0,270 |
| BE | Ja | 0,183 | 0,183 |
| BL | Ja | -- | 0,442 |
| BS | Ja | -- | 0,035 |
| FR | Ja | 0,150 | 0,00 |
| GE | Ja | 0,100 | -- |

²² In den Kantonen Basel-Landschaft und Sankt Gallen können bei der Gemeinde angestellte Lehrpersonen abweichende / andere Regelungen haben.

| Kanton | Krankentaggeldversicherung vorhanden? | Prämie in Prozent (Angaben, ob sich die Werte auf Brutto- oder Nettogehälter beziehen, liegen nicht vor) | |
|-------------|---------------------------------------|--|-----------------------------------|
| | | zu Lasten Arbeitnehmer | zu Lasten Arbeitgeber |
| JU | Ja | -- | 0,940 |
| LU | Nein | -- | -- |
| NE | Nein | -- | -- |
| SG (Sek II) | Nein | -- | -- |
| SO | Ja | Keine Angabe (Aufteilung je 50 %) | Keine Angabe (Aufteilung je 50 %) |
| VD | Nein | -- | -- |
| VS | Nein | -- | -- |
| ZH | Nein | -- | -- |

2.4.2 Versicherungen

a. Nichtberufsunfallversicherung

Alle befragten Kantone verfügen über eine Nichtberufsunfallversicherung. Auch diese ist nicht obligatorisch. Wie Tabelle 17 zeigt, übernimmt der Kanton Bern als Arbeitgeber die Hälfte der Prämien. Diese sind – verglichen mit anderen Kantonen – insgesamt tief. Unterschiedliche Leistungen (z. B. Spitalbehandlungsklasse Allgemein, Halbprivat oder Privat) konnten im Rahmen dieser Erhebung nicht beurteilt werden.

Tabelle 17 Prämienanteile für Nichtberufsunfallversicherung

| | Prämienanteil zu Lasten Arbeitnehmer | Prämienanteil zu Lasten Arbeitgeber | Summe Prämienanteile für die Nichtberufsunfallversicherung |
|----|---|-------------------------------------|--|
| AG | , | -- | 0,79 |
| BE | 0,33 | 0,33 | 0,66 |
| BL | 0,84 | 0,00 | 0,84 |
| BS | 0,47 | 1,4 | 1,87 |
| FR | 0,703 (1,30 für Lehrpersonen von Berufsfachschulen) | 0,00 | 0,703 (1,30 für Lehrpersonen von Berufsfachschulen) |
| GE | 0,90 | 0,00 | 0,90 |
| JU | 1,03 | 0,00 | 1,03 |
| LU | 0,87 | 0,00 | 0,87 |

| | Prämienanteil zu Lasten Arbeitnehmer | Prämienanteil zu Lasten Arbeitgeber | Summe Prämienanteile für die Nichtberufsunfallversicherung |
|---------------------------|--|-------------------------------------|--|
| NE | 0,77 | 0,08 | 0,85 |
| SG (Sek II) ²³ | 0,80 | 0,10 | 0,90 |
| SO | keine Wertangabe, aber ganze Prämie durch AN zu tragen | -- | -- |
| VD | 0,86 | 0,00 | 0,86 |
| VS | 1,06 | 0,27 | 1,33 |
| ZH | 0,38 | 0,38 | 0,76 |

b. Unfallzusatzversicherung

Eine Unfallzusatzversicherung hilft Heilungskosten, Taggeld, Invalidität usw. mitzufinanzieren. Von den befragten Kantonen verfügen 50 Prozent über eine Unfallzusatzversicherung (vgl. Tabelle 18). Weitere Vergleiche sind aufgrund fehlender Daten nicht möglich.

Tabelle 18 Unfallzusatzversicherung

| | Kanton | Anzahl Kantone |
|--------------|----------------------------|----------------|
| Ja | BE, BL, BS, JU, SO, SG, ZH | 7 |
| Nein | AG, GE, LU, NE, VD, VS | 6 |
| Keine Angabe | FR | 1 |

2.4.3 Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub

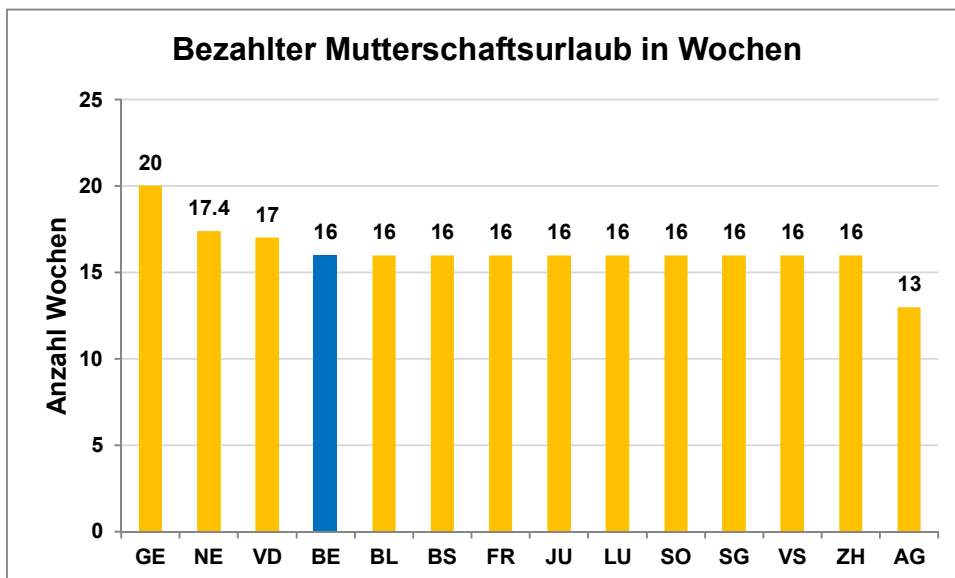
a. Mutterschaftsurlaub

Hinsichtlich der Dauer des Mutterschaftsurlaubs nimmt der Kanton Bern eine konkurrenzfähige Position ein. Der Mutterschaftsurlaub dauert 16 Wochen, was den Rahmenbedingungen in den meisten Vergleichskantonen entspricht (vgl. Abbildung 9).

In diesem Zusammenhang wäre – zusätzlich zur Dauer des Mutterschaftsurlaubs – auch die Höhe der Gehaltsfortzahlung zu beachten. Angaben der Kantone zum Umfang der Mutterschaftsentschädigung wurden jedoch nicht erhoben.

²³ Bei den Gemeinden angestellte Lehrpersonen können abweichende / andere Regelungen haben.

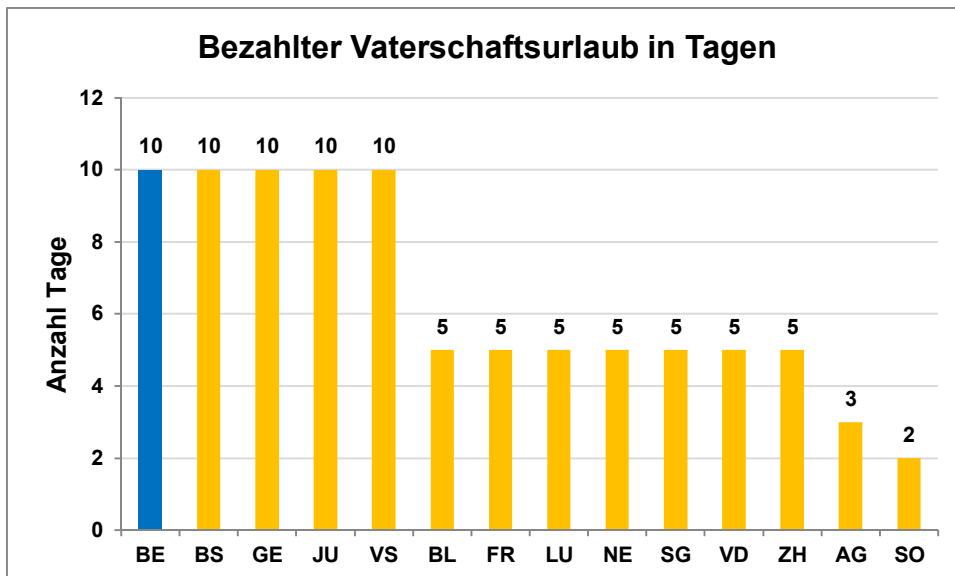
Abbildung 9 Bezahlter Mutterschaftsurlaub in Wochen²⁴



b. Vaterschaftsurlaub

Mit einer Dauer von zehn Arbeitstagen ermöglicht der Kanton Bern, gemeinsam mit einigen anderen Kantonen, den längstmöglichen Bezug. Abbildung 10 zeigt dies auf. Durch die Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs per 1. Januar 2015 von zwei auf zehn Tage hat der Kanton Bern eine wesentliche Verbesserung erzielt.

Abbildung 10 Bezahlter Vaterschaftsurlaub in Arbeitstagen



²⁴ Die Angaben des Kantons Aargau umfassen 13 Schulwochen. Davon tangierte Schulferien, in denen eine Lehrerin keine Arbeitsleistung zu erbringen hat, kommen zusätzlich dazu.

2.4.4 Geburtszulage

Der Kanton Bern richtet, im Gegensatz zu knapp 60 Prozent der befragten Kantone, keine Geburtszulagen aus. Die Geburtszulagen liegen zwischen 500 und 2000 Franken (arithmetisches Mittel: CHF 1250). Einzelne Kantone erhöhen die Zulage bei Mehrlingsgeburten (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19 Geburtszulage

| | Kanton | Anzahl Kantone |
|------|--------------------------------|----------------|
| Ja | FR, GE, JU, LU, NE, SG, VD, VS | 8 |
| Nein | AG, BE, BL, BS, SO, ZH | 6 |

2.4.5 Familien- und Betreuungszulage

a. Familienzulage

Nach dem Bundesgesetz vom 24. März 2006 über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz; FamZG; SR 836.2) haben in allen Kantonen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf Zulagen pro Kind und Monat. Die Familienzulage besteht aus der Kinderzulage²⁵ sowie einer Ausbildungszulage²⁶ und hängt nicht vom Beschäftigungsgrad ab.

Ein Minimum ist per Familienzulagengesetz definiert. Folgende Familienzulagen müssen in allen Kantonen mindestens pro Kind und Monat ausgerichtet werden: eine Kinderzulage von 200 Franken für Kinder bis zu 16 Jahren und eine Ausbildungszulage von 250 Franken für Kinder zwischen 16 bis 25 Jahren. Die Kantone legen die Höhe der Familienzulagen für alle Arbeitgeber innerhalb des Kantons fest, welche mindestens diesem Minimum entspricht.

Tabelle 20 zeigt die Familienzulagen in den Kantonen auf. Im Kanton Bern beträgt der monatliche Ansatz der Kinderzulagen 230 Franken und der monatliche Ansatz der Ausbildungszulage 290 Franken. Der Kanton Bern verfügt im interkantonalen Vergleich über mittlere bis hohe Kinder- bzw. Ausbildungszulagen.

Tabelle 20 Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) in CHF

| | Kinderzulage | Ausbildungszulage |
|-----------------------|--------------|-------------------|
| Familienzulagengesetz | 200 | 250 |
| AG | 200 | 250 |
| BE | 230 | 290 |

²⁵ Die Kinderzulage wird ab Geburt bis zum Ende des Monats ausgerichtet, in dem das Kind sein 16. Altersjahr vollendet. Bei erwerbsunfähigen Kindern verlängert sich die Ausrichtung bis zur Vollendung des 20. Altersjahrs.

²⁶ Die Ausbildungszulage wird ab dem Ende des Monats, in welchem das Kind sein 16. Altersjahr vollendet, bis zum Ende der Ausbildung erteilt. Sie entfällt spätestens mit dem Ende des Monats, in welchem das Kind sein 25. Altersjahr vollendet.

| | Kinderzulage | Ausbildungszulage |
|----|------------------------------|--------------------------|
| BL | 200 | 250 |
| BS | 200 | 250 |
| FR | 245 (ab dem 3. Kind 265) | 305 (ab dem 3. Kind 325) |
| GE | 300 (ab dem 3. Kind 400) | 400 (ab dem 3. Kind 500) |
| JU | 250 | 300 |
| LU | 200 (Kinder ab 12 Jahre 210) | 250 |
| NE | 220 (ab dem 3. Kind 250) | 300 (ab dem 3. Kind 330) |
| SG | 200 | 250 |
| SO | 200 | 250 |
| VD | 230 (ab dem 3. Kind 370) | 300 (ab dem 3. Kind 440) |
| VS | 275 (ab dem 3. Kind 375) | 425 (ab dem 3. Kind 525) |
| ZH | 200 (Kinder ab 12 Jahre 250) | 250 |

b. Betreuungszulage

Nicht obligatorisch sind Betreuungszulagen, bei welchen es sich um Leistungen des Arbeitgebers handelt, die ergänzend zu den Familienzulagen gewährt werden können. Gemäss den Ergebnissen des interkantonalen Vergleichs richten rund 40 Prozent der befragten Kantone eine Betreuungszulage und knapp 15 Prozent keine aus. Bezüglich der anderen Kantone liegen keine Angaben vor (vgl. Tabelle 21):

Tabelle 21 Betreuungszulage

| | Kanton | Anzahl Kantone |
|--------------|------------------------|----------------|
| Ja | BE, BL, BS, FR, LU, NE | 6 |
| Nein | GE, JU | 2 |
| Keine Angabe | AG, SG, SO, VD, VS, ZH | 6 |

Die von den Kantonen angegebene Höhe der Betreuungszulagen umfasst folgende Werte (vgl. Tabelle 22):

Tabelle 22 Höhe der Betreuungszulage

| | Betreuungszulage, unabhängig von der Anzahl Kinder in CHF | Betreuungszulage, abhängig von der Anzahl Kinder in CHF | | | |
|-----------|---|---|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| | | 1 Kind | 2 Kinder | 3 Kinder | 4 Kinder |
| BE | -- | 3000 (pro Jahr) | 2160 (pro Jahr) | 1320 (pro Jahr) | 480 (pro Jahr) |
| BL | 329 bis 428 (pro Monat) | -- | -- | -- | -- |
| BS | -- | 4932 (pro Jahr) | 6033 (pro Jahr) | 6456 (pro Jahr) | 6792 (pro Jahr) |
| FR | -- | 1800 (pro Jahr) 150 (pro Monat) | 1800 (pro Jahr) 150 (pro Monat) | 900 (pro Jahr) 75 (pro Monat) | 900 (pro Jahr) 75 (pro Monat) |
| LU | 3000 (pro Jahr) 250 (pro Monat) | -- | -- | -- | -- |
| NE | -- | 1620 (pro Jahr) 135 (pro Monat) | 1620 (pro Jahr) 135 (pro Monat) | 1620 (pro Jahr) 135 (pro Monat) | 1620 (pro Jahr) 135 (pro Monat) |

2.5 Berufliche Vorsorge

2.5.1 Bedeutung der beruflichen Vorsorge

Nebst den im vorangehenden Kapitel beschriebenen Sozial- und Nebenleistungen stellt die berufliche Vorsorge (BVG) ein wesentliches Element der Sozialversicherungen dar. Sie darf als wichtigste Lohnnebenleistung des Arbeitgebers bezeichnet werden. Im Durchschnitt wenden die untersuchten Kantone mehr als zehn Prozent des AHV-Lohns für die berufliche Vorsorge auf.

Die berufliche Vorsorge hat als zweite Säule neben der ersten Säule (AHV, IV) zur Aufgabe, den Versicherten die Fortsetzung ihrer bisherigen Lebenshaltung in angemessener Weise zu ermöglichen. Sie bietet finanziellen Schutz im Alter sowie bei Invalidität und Tod.

Das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 (BVG; SR 831.40) ist ein Mindestgesetz. Es definiert die Leistungen, die eine Vorsorgeeinrichtung im Minimum erbringen muss, macht allerdings kaum Angaben über die zu erhebenden Beiträge. Die wichtigste Beitragsvorschrift findet sich in Artikel 66 BVG und besagt, dass der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der gesamten Pensionskassenbeiträge erbringen muss.

Bei den schweizerischen Pensionskassen liegen vielfältige Beitrags- und Leistungsausgestaltungen vor. Allen kantonalen Vorsorgeeinrichtungen ist jedoch gemeinsam, dass ihre Leistungen deutlich über die Mindestleistungen gemäss BVG hinausgehen.

2.5.2 Vergleichsansatz

Beim vorliegenden Vergleich handelt es sich nicht um ein Pensionskassen-Ranking. Wie einleitend bereits erwähnt, soll vielmehr die Frage beantwortet werden, ob die berufliche Vorsorge für die Lehrkräfte des Kantons Bern (Versicherung bei der Bernischen Lehrerversicherungskasse [BLVK]) im Quervergleich konkurrenzfähig ist. Dazu werden quantitative als auch qualitative Kriterien analysiert und kommentiert. Weil die zweite Säule einen tiefgreifenden Wandel durchlebt, wird noch einmal dargelegt, dass die Ergebnisse des Vergleichs und dessen Schlussfolgerungen eine Momentaufnahme darstellen. Die nachstehenden Rangfolgen der einzelnen Vorsorgeeinrichtungen der verschiedenen Kantone können in einigen Jahren anders ausfallen²⁷.

Als quantitative Kriterien (Kapitel 2.5.3) werden die Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Beiträge sowie die hochgerechneten Altersleistungen untersucht. Bei den Beiträgen wird der Ansatz verfolgt, dass für die Arbeitnehmenden grundsätzlich ein hoher Arbeitgeber-Beitrag und ein tiefer Arbeitnehmer-Beitrag attraktiv sind. Die Beiträge und die Altersleistungen werden je kantonale Vorsorgeeinrichtung nach einheitlichem Massstab für drei Modellpersonen berechnet.

Weiter werden qualitative Pensionskassen-Aspekte (Kapitel 2.5.4) betrachtet, die sich eher indirekt auf die Attraktivität der Anstellung auswirken. Dies sind das Primat der Altersleistungen, das ordentliche Rücktrittsalter und eine allfällige Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung einer Überbrückungsrente.

2.5.3 Quantitative Aspekte

2.5.3.1 Rechnungsannahmen und Datenbasis

a. Rechnungsannahmen

Der nachstehende Beitrags- und Altersleistungsvergleich wird je kantonale Vorsorgeeinrichtung nach einheitlichem Massstab für folgende drei Modellpersonen vorgenommen:

- Person A mit AHV-Lohn von CHF 50 000 (Beschäftigungsgrad 50 %)
- Person B mit AHV-Lohn von CHF 80 000 (Beschäftigungsgrad 70 %)
- Person C mit AHV-Lohn von CHF 120 000 (Beschäftigungsgrad 100 %)

Aus Gründen der Vergleichbarkeit wird für die drei Modellpersonen A, B und C von den folgenden einheitlichen Annahmen ausgegangen:

- Arbeitskarriere mit Eintritt in die Personalvorsorge im Alter von 25 Jahren und Altersrücktritt im Alter von 65 Jahren, ohne Beitragslücken (d. h. 40 Beitragsjahre)
- Projektionszinssatz von 0 Prozent
- Lohnentwicklung von 0 Prozent

²⁷ Dem Kanton Bern ist bekannt, dass seit der Durchführung dieses Vergleichs mit dem Stichtatum 1. August 2015 einzelne Pensionskassen ihre Vorsorgepläne angepasst bzw. entsprechende Änderungen bereits beschlossen und kommuniziert haben. So hat die Pensionskasse Basel-Stadt per 1. Januar 2016 in das Beitragsprimat gewechselt und die Pensionskasse des Kantons Zürich wird ab dem 1. Januar 2017 die Sparbeiträge erheblich erhöhen und gleichzeitig den Umwandlungssatz im Rücktrittsalter 65 von 6,20 Prozent auf 4,87 Prozent reduzieren.

Um die unterschiedlichen Koordinationsbeträge zu berücksichtigen, werden sämtliche Beiträge und Leistungen in Prozent des AHV-Lohns umgerechnet. Die angegebenen prozentualen Beiträge stellen Durchschnittsbeiträge für die angenommene Erwerbsdauer vom 25. bis 65. Altersjahr dar.

b. Datenbasis 1. August 2015

Die Berechnungen basieren auf Angaben, welche die Vorsorgeeinrichtungen mittels einheitlichem Fragebogen gegenüber der Erziehungsdirektion gemacht haben. Ergänzend wurde punktuell auf öffentlich zugängliche Informationen zurückgegriffen. Auch für den Bereich der beruflichen Vorsorge gilt als Stichtag der Rechtsgrundlagen der 1. August 2015. Wenn mehrere Sparpläne vorlagen, wurde jeweils der Standardplan zugrunde gelegt.

c. Untersuchte Vorsorgeeinrichtungen

Der Vergleich umfasst die kantonalen Vorsorgeeinrichtungen der in diese Erhebung miteinbezogenen Kantone. Zum Zeitpunkt der Erhebung wurden in fünf Kantonen die Kassen im Leistungsprimat (Basel-Stadt, Freiburg, Genf, Neuenburg, Waadt) und in neun Kantonen im Beitragsprimat geführt (Aargau, Bern, Basel-Landschaft, Jura, Luzern, Sankt Gallen, Solothurn, Wallis, Zürich).

Im Beitragsprimat berechnet sich die Altersrente durch die Multiplizierung des bei der Pensionierung vorhandenen Sparguthabens mit dem reglementarischen Umwandlungssatz. Im Leistungsprimat bestimmt sich die Altersrente als fester Prozentsatz des versicherten Jahreslohns.

Weil die Vorsorgeeinrichtungen im Leistungsprimat in der Regel einen einzigen Gesamtbeitrag erheben und die Aufteilung auf die verschiedenen Beitragskategorien (Spar-, Risiko-, Verwaltungskostenbeiträge usw.) häufig nicht aus öffentlich zugänglichen Informationen hervorgeht, werden bei den nachfolgenden Vergleichen die Leistungsprimat-Kassen nur miteinbezogen, wenn es sinnvoll ist und nicht zu falschen Schlüssen führt. Als einzige der untersuchten Kassen versichert die BLVK ausschliesslich Lehrpersonen.

2.5.3.2 Arbeitgeber-Gesamtbeiträge

Der Arbeitgeber-Gesamtbeitrag umfasst alle vom Arbeitgeber bezahlten durchschnittlichen Beiträge unter Berücksichtigung des einheitlichen Massstabs der drei Modellpersonen. Dies sind:

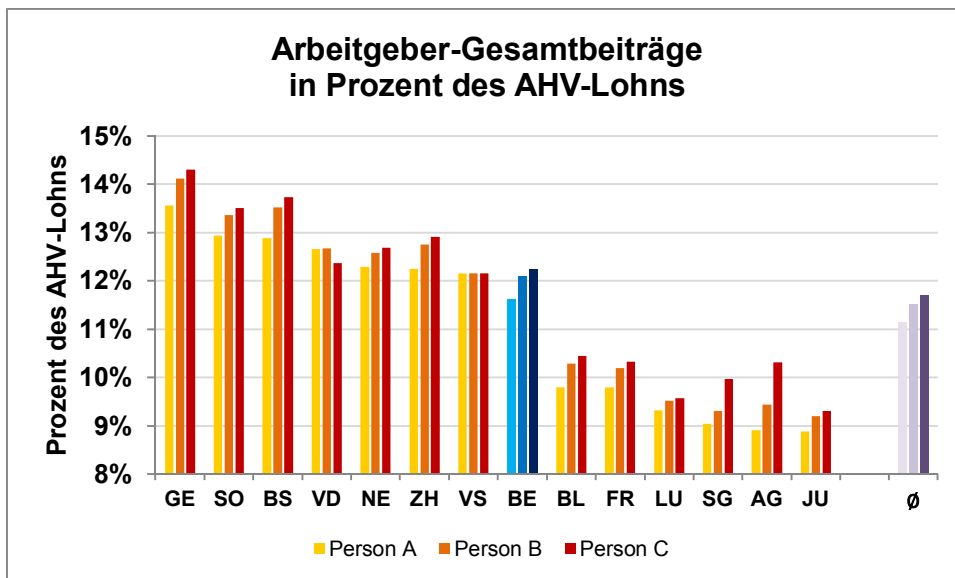
- Spar- und Risikobeiträge zur Finanzierung der Vorsorgeleistungen bei Alter, Invalidität und Tod (grösster Anteil an den Gesamtbeiträgen)
- Beiträge zur Deckung der Durchführungskosten (Verwaltungskosten)
- Allfällige Sanierungs- oder Finanzierungsbeiträge, wenn sich die Vorsorgeeinrichtung in einer Sanierung befindet oder im System der Teilkapitalisierung den Deckungsgrad dem Zielwert anpassen muss

Abbildung 11 zeigt die diesbezüglichen Werte der verschiedenen Pensionskassen: Wie dargestellt wird, wenden die Arbeitgeber zwischen neun und 14 Prozent des AHV-Lohns für die Pensionskasse auf. Bei der BLVK liegt der Prozentsatz für die drei Modellpersonen bei rund 12 Prozent, was leicht über dem Durchschnitt liegt.

Auch wenn sich für die Versicherten ein hoher Arbeitgeber-Gesamtbeitrag positiv auswirkt, muss relativierend festgehalten werden, dass darin Beitragsanteile enthalten sind, die für ein-

zelne versicherte Personen nicht oder nur indirekt nutzbringend sind. Bei der BLVK bspw. umfassen die Finanzierungsbeiträge zur Verbesserung des Deckungsgrads rund 2 Prozent und somit etwa einen Sechstel der gesamten Beiträge.

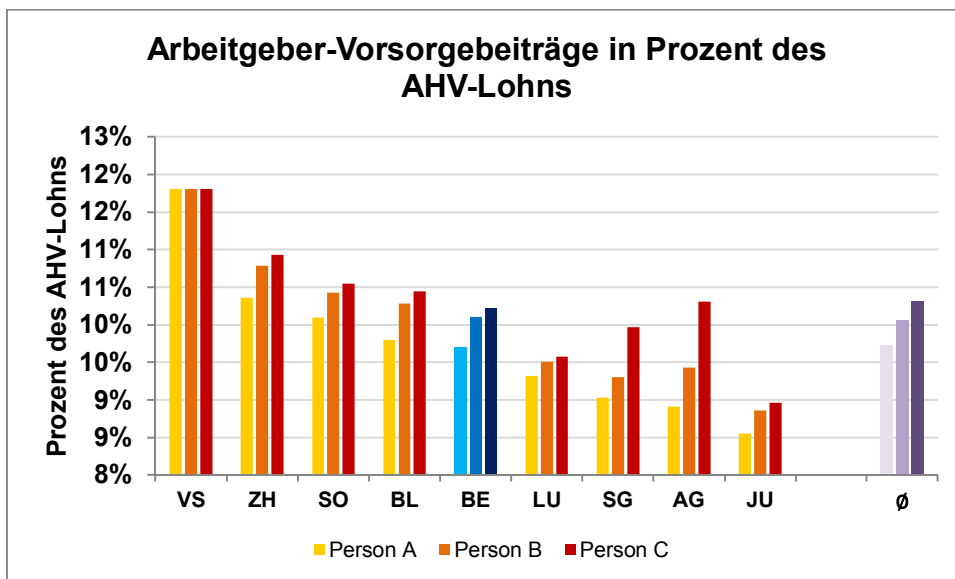
Abbildung 11 Arbeitgeber-Gesamtbeiträge in Prozent des AHV-Lohns



2.5.3.3 Arbeitgeber-Vorsorgebeiträge

Als «Vorsorgebeiträge» werden vorliegend die Spar- und Risikobeiträge bezeichnet. Diese Beiträge werden zur Finanzierung der Vorsorgeleistungen verwendet und beeinflussen direkt das Leistungsniveau einer Pensionskasse. Weil die Leistungsprimat-Kassen laut Reglement häufig nur einen Gesamtbeitrag ausweisen, beschränkt sich die nachstehende Abbildung 12 auf die Beitragsprimat-Kassen.

Abbildung 12 Arbeitgeber-Vorsorgebeiträge in Prozent des AHV-Lohns



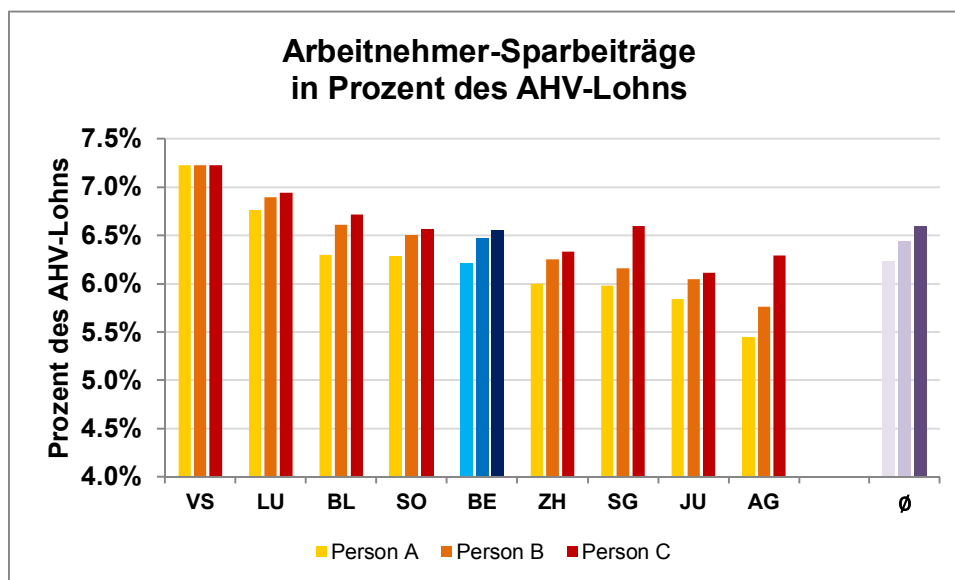
Die BLVK liegt mit Vorsorgebeiträgen im Umfang von rund 10 Prozent im Mittelfeld der Beitragsprimat-Kassen. Zu ergänzen ist, dass die hier nicht dargestellten fünf Leistungsprimat-Kassen im Durchschnitt höhere Arbeitgeber-Vorsorgebeiträge vorsehen.

2.5.3.4 Arbeitnehmer-Sparbeiträge

Im Beitragsprimat fliessen die Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Sparbeiträge auf das individuelle Sparkonto²⁸. Während hohe Sparbeiträge des Arbeitgebers aus Sichtensicht immer attraktiv sind, können – je nach individueller Präferenz – hohe Arbeitnehmer-Sparbeiträge als positiv (mehr Gutschriften auf das Sparkonto) oder negativ (mehr Lohnabzüge) betrachtet werden. Deshalb ist ein Vergleich der Arbeitnehmer-Sparbeiträge unter Vorbehalt zu interpretieren. Ferner ist zu beachten, dass die Arbeitnehmenden in der Regel die Möglichkeit haben, freiwillige Einlagen zu tätigen. Zunehmend besteht auch die Option, sich zwischen einzelnen Sparplänen mit unterschiedlichem Sparbeitrag zu entscheiden. Ist der Arbeitnehmer-Sparbeitrag aus individueller Sicht zu tief, kann die eigene Vorsorge im Regelfall mit freiwilligen Beiträgen verbessert werden.

Abbildung 13 zeigt, dass bei allen drei Modellpersonen die BLVK hinsichtlich des Arbeitnehmer-Sparbeitrags im Mittel der untersuchten Beitragsprimatkassen liegt. Auch für diesen Vergleich wurden die während einer 40-jährigen Erwerbsdauer im Durchschnitt zu leistenden Beiträge im Verhältnis zum AHV-Lohn untersucht.

Abbildung 13 Arbeitnehmer-Sparbeiträge in Prozent des AHV-Lohns



2.5.3.5 Arbeitnehmer-Nicht-Sparbeiträge

Als Arbeitnehmer-Nicht-Sparbeiträge werden vorliegend die ordentlichen Risiko- und Verwaltungskosten- sowie allfällige Sanierungs- oder Finanzierungsbeiträge der Arbeitnehmenden bezeichnet. Arbeitnehmer-Beiträge, welche nicht dem Arbeitnehmer zugesprochen werden, können aus Sichtensicht als unattraktiv beurteilt werden. Diese Beiträge stellen Lohnabzüge dar, aus denen die versicherte Person keinen direkten Nutzen zieht²⁹.

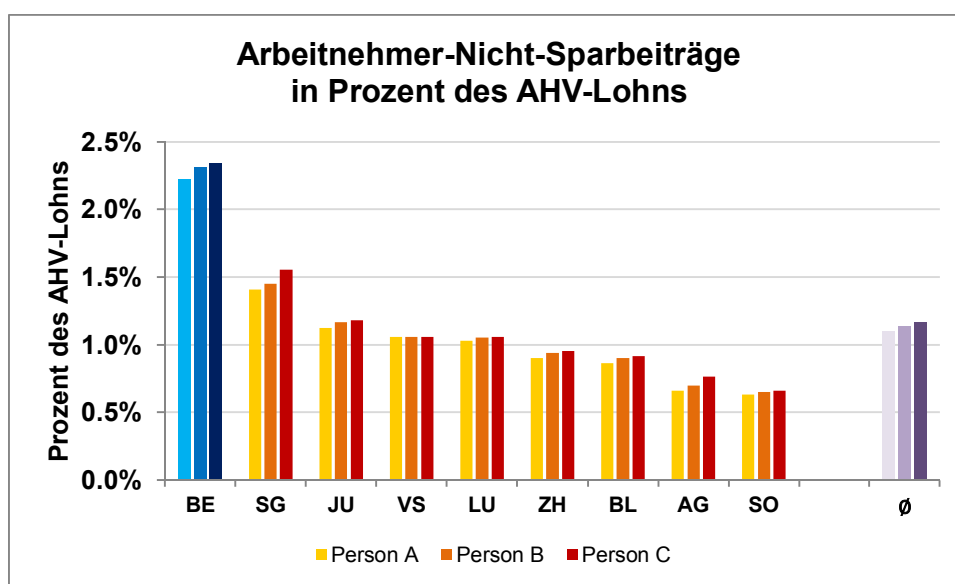
²⁸ Von den untersuchten Beitragsprimat-Kassen erfolgen im Sparprozess nur bei der Pensionskasse Kanton Solothurn Umverteilungen zwischen den verschiedenen Altersgruppen (kollektive Finanzierung). Bei allen anderen Beitragsprimat-Kassen werden in jeder Altersklasse die Sparbeiträge dem Sparguthaben vollumfänglich gutgeschrieben. Weiter wird vorliegend als Freizügigkeitsleistung einheitlich und vereinfachend der Begriff «Sparguthaben» verwendet (gleichzusetzen mit dem Vorsorgekapital und dem Barwert der erworbenen Leistungen [Leistungsprimat] der versicherten Person).

²⁹ Die «Solidaritätsbeiträge», die im Rahmen einer kollektiven Finanzierung (v. a. bei Leistungsprimat-Kassen) regelmässig von den jüngeren an die älteren Versicherten fliessen, werden ausgeblendet, da sich diese Beiträge innerhalb der Arbeitnehmenden bzw. über eine 40-jährige Erwerbsdauer neutralisieren.

Dass die BLVK mit über 2 Prozent Arbeitnehmer-Nicht-Sparbeiträgen in diesem Vergleich am schlechtesten abschneidet, liegt hauptsächlich an den Finanzierungsbeiträgen von umgerechnet 1,3 bis 1,4 Prozenten des AHV-Lohns (vgl. Abbildung 14). Die BLVK erhebt von den Arbeitgebern und den Versicherten Finanzierungsbeiträge, um wie vorgesehen bis 2034 einen Deckungsgrad von 100 Prozent zu erreichen.

Allerdings gilt es zu bedenken, dass die vorliegende Abbildung nur die Beiträge berücksichtigt, die Verzinsung und somit allfällige Minderverzinsungen der Sparguthaben hingegen nicht mit einbezieht. Die BLVK hat 2015 die Sparguthaben mit 2 Prozent und somit höher verzinst als einige der anderen Vorsorgeeinrichtungen. Mit der Umrechnung der unterschiedlichen Verzinsung einzelner Vorsorgeeinrichtungen in Beiträge, würde der Vergleich für die BLVK vermutlich etwas vorteilhafter aussehen, da eine Sanierung auf Kosten der Versicherten über Tieferverzinsungen in Abbildung 14 nicht berücksichtigt wurde.

Abbildung 14 Arbeitnehmer-Nicht-Sparbeiträge in Prozent des AHV-Lohns



Ferner ist zu beachten, dass zum Zeitpunkt des Stichtags (1. August 2015) nebst der BLVK nur die jurassische Pensionskasse von den Arbeitnehmenden Finanzierungsbeiträge erhob. Allerdings könnte sich dies in den nächsten Jahren ändern: Bei einigen Vorsorgeeinrichtungen muss das Sanierungsrisiko als hoch eingestuft werden. Künftig muss also bei weiteren Vorsorgeeinrichtungen ebenfalls mit Sanierungsbeiträgen und / oder Minderverzinsungen gerechnet werden.

2.5.3.6 Alterskapital im Rücktrittsalter 65

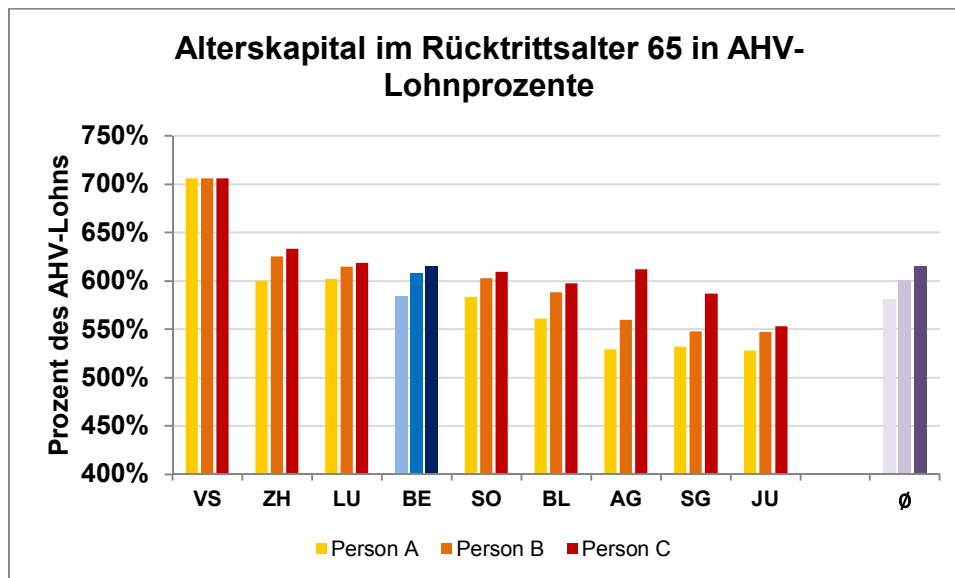
Eine zentrale Grösse bei der Einschätzung einer Pensionskasse ist die Höhe des Alterskapitals, das bis zur Pensionierung angehäuft wird (Annahmen: Rücktrittsalter 65, 40 Beitragsjahre, kein Zins und keine Lohnentwicklung).

Dieser Vergleich umfasst indes nur die Beitragsprimat-Kassen, weil keine der untersuchten Leistungsprimat-Kassen die volle Kapitaloption anbietet. Häufig kann bei den Leistungsprimat-Kassen deutlich weniger als die Hälfte der Altersleistung in Kapitalform bezogen werden. Abgesehen davon, dass bei einigen Beitragsprimat-Kassen das ordentliche Rücktrittsalter für Frauen bei 64 Jahren liegt, beträgt es bei den anderen 65 Jahre. Davon ausgenommen sind Luzern (63 Jahre) und Wallis (62 Jahre). Sowohl bei der Luzerner als auch bei der Walliser Pensionskasse ist jedoch eine Weiterarbeit inkl. Sparprozess bis Alter 65 möglich. Dies wurde

in den Berechnungen berücksichtigt und die Prozentsätze sind somit gut miteinander vergleichbar.

Wie Abbildung 15 darstellt, nimmt die BLVK in diesem Vergleich eine durchschnittliche Position ein.

Abbildung 15 Alterskapital im Rücktrittsalter 65 in Prozent des AHV-Lohns



2.5.3.7 Umwandlungssatz im Rücktrittsalter 65

Im Beitragsprimat ist der Umwandlungssatz derjenige Prozentsatz, mit dem das vorhandene Sparguthaben bei der Pensionierung in eine jährliche Altersrente umgerechnet wird. Die Umwandlungssätze im Rücktrittsalter 65 haben am 1. August 2015 folgende Werte aufgewiesen (vgl. Abbildung 16)³⁰.

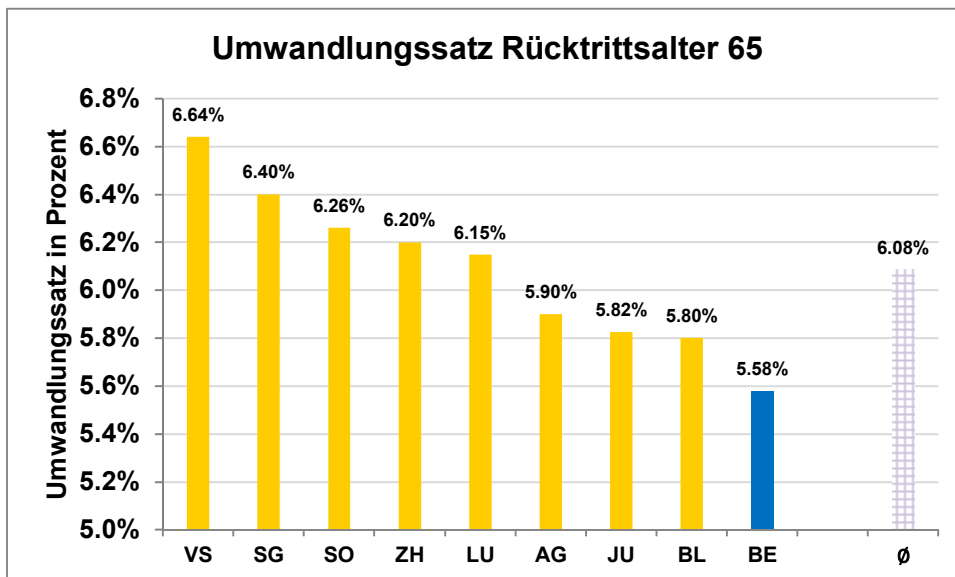
Der durchschnittliche Umwandlungssatz der befragten Vorsorgeeinrichtungen belief sich am Beobachtungsstichtag auf 6,08 Prozent (Rücktrittsalter 65). Der im Quervergleich tiefe Umwandlungssatz der BLVK von 5,58 Prozent ist u. a auf die beobachtete überdurchschnittliche Lebenserwartung der BLVK-Rentnerinnen und -Rentner zurückzuführen (reine Lehrerinnen- und Lehrerkasse). Weil diese Personen aufgrund der hohen Lebenserwartung im Durchschnitt eine längere Rentenbezugsdauer haben, hat die BLVK den Umwandlungssatz, der das Alterskapital in jährliche Tranchen aufteilt, entsprechend tiefer angesetzt.

Allerdings ist dieser Umwandlungssatz-Vergleich mit grosser Vorsicht zu interpretieren. Die Umwandlungssätze sinken stark, weshalb die aktuellen Umwandlungssätze eigentlich nur noch für die ältesten Versicherten Aussagekraft besitzen. Etwas vereinfacht darf formuliert werden, dass der Senkungsdruck bei den Vorsorgeeinrichtungen mit den höchsten Umwandlungssätzen am grössten ist.

Ursache für die sinkenden Umwandlungssätze sind die tiefen Ertragsaussichten (hervorgehoben durch die rekordtiefen Zinsen) sowie die steigende Lebenserwartung.

³⁰ Bei der Pensionskasse des Kantons Jura wurde der unterschiedliche Umwandlungssatz im Rücktrittsalter 65 von Frauen (5,943 %) und Männern (5,706 %) je hälftig gewichtet.

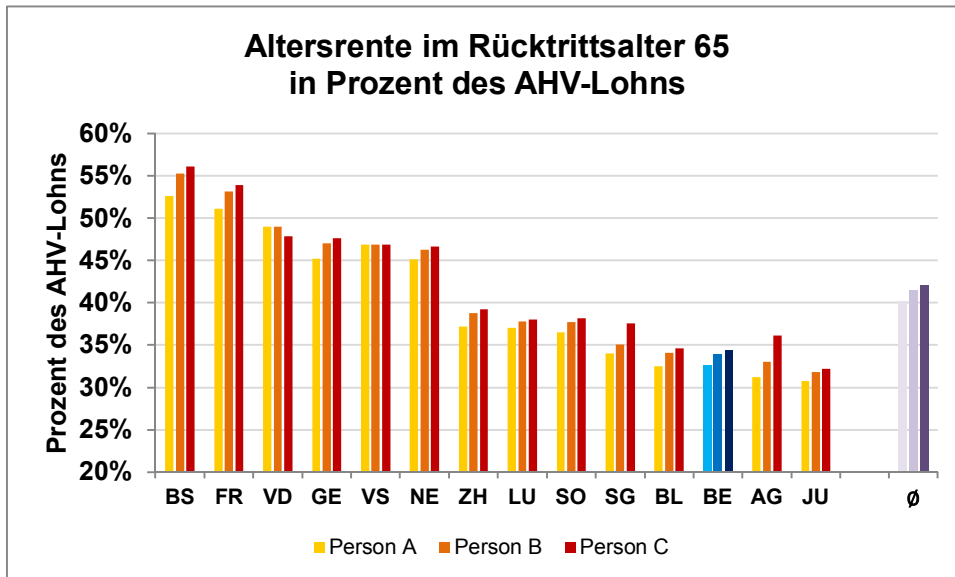
Abbildung 16 Umwandlungssatz im Rücktrittsalter 65



2.5.3.8 Altersrente im Rücktrittsalter 65

Nachfolgend ist in Abbildung 17 die Höhe der Altersrente bei einer Pensionierung im Alter von 65 Jahren nach 40 Beitragsjahren in Prozent des AHV-Lohns dargestellt. Berücksichtigt sind ebenfalls die Leistungsprimat-Kassen.

Abbildung 17 Altersrente im Rücktrittsalter 65 in Prozent des AHV-Lohns



Die BLVK schneidet bei der Altersrente unterdurchschnittlich ab. Hauptgrund dafür ist der vergleichsweise tiefe Umwandlungssatz infolge der statistisch festgestellten überdurchschnittlichen Lebenserwartung der BLVK-Rentnerinnen und -Rentner. Es fällt auf, dass die Spitzenränge von den Leistungsprimat-Kassen belegt werden (Ausnahme: Wallis). Dies hängt aber nicht unbedingt vom Primat, sondern vom Beitragsniveau einer Pensionskasse ab.

Schliesslich ist auch bei diesem Vergleich darauf hinzuweisen, dass aufgrund der schwierigen Zinssituation und der gestiegenen Lebenserwartung die meisten Pensionskassen ihre Vorsor-

gepläne überprüfen. Je nach künftigen Ausgestaltungen der Beitrags- und Leistungssysteme wird die obige Rangreihenfolge in den nächsten Jahren Änderungen erfahren.

2.5.4 Qualitative Aspekte

In diesem Kapitel werden qualitative Aspekte näher beschrieben, die sich eher indirekt auf die Attraktivität einer Anstellung auswirken. Kommentiert werden im Folgenden die finanzielle Lage, das Primat der Altersleistungen, das ordentliche Rücktrittsalter und eine allfällige Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung einer Überbrückungsrente.

2.5.4.1 Finanzielle Lage

Der Deckungsgrad ist die bundesrechtliche und gleichzeitig bekannteste Kenngrösse für die Bemessung der finanziellen Lage einer Vorsorgeeinrichtung. Ein Deckungsgrad von 100 Prozent bedeutet, dass die eingegangenen Verpflichtungen zu 100 Prozent mit Vermögen gedeckt sind. Je höher der Deckungsgrad, desto besser ist die finanzielle Lage einer Vorsorgeeinrichtung.

Deckungsgradvergleiche zwischen Vorsorgeeinrichtungen besitzen allerdings nur beschränkte Aussagekraft. Einerseits wenden die Vorsorgeeinrichtungen unterschiedliche Bilanzierungsgrundsätze an, andererseits streben vorwiegend Westschweizer Kassen einen Ziel-Deckungsgrad von «nur» 80 Prozent an, während Deutschschweizer Kassen in der Regel mindestens 100 Prozent beabsichtigen.

Für die einzelne versicherte Person hat der Deckungsgrad eher eine untergeordnete Bedeutung. Positive Auswirkungen hat er bei genügender Höhe und wenn dadurch Besserverzinsungen der Sparguthaben möglich werden. Negative Folgen für die versicherte Person entstehen, wenn die Versicherten Beiträge an die Sanierung (Lohnabzüge) leisten und / oder Tieferverzinsungen in Kauf nehmen müssen.

2.5.4.2 Primat der Altersleistungen

Die BLVK hat am 1. Januar 2015 den Wechsel vom Leistungs- auf das Beitragsprimat vollzogen, die Pensionskasse Basel-Stadt am 1. Januar 2016. Ob weitere kantonale Vorsorgeeinrichtungen einen Primatwechsel planen, war zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Vergleichs nicht bekannt.

Grundsätzlich ist keines der beiden Systeme dem anderen überlegen, da eine Vorsorgeeinrichtung langfristig, unabhängig des Primates, nur so viel Leistungen auszahlen kann, wie sie an Beiträgen und Vermögenserträgen einnimmt. Der Hauptunterschied liegt darin, dass im Leistungsprimat die Altersrente als fester Prozentsatz des versicherten Jahreslohns definiert ist, während sich im Beitragsprimat die Altersrente durch die Multiplikation des Sparguthabens mit dem Umwandlungssatz berechnet. Eine Leistungsprimat-Kasse gewährt faktisch eine «fixe» Zinsgarantie in Höhe des technischen Zinssatzes, während im Beitragsprimat die Sparguthaben in der Regel jährlich in Abhängigkeit der finanziellen Lage verzinst werden.

Gesamthaft betrachtet bietet das Beitragsprimat im Vergleich mit dem Leistungsprimat für die Arbeitnehmenden etwas mehr Risiken aber auch Chancen. Weil im Leistungsprimat Lohnerhöhungen versichert sind, ist für Personen mit überdurchschnittlichen Lohnentwicklungen eher das Leistungsprimat attraktiv, für Personen mit unterdurchschnittlichen Lohnentwicklungen das Beitragsprimat. Insgesamt lassen sich für die Berner Lehrkräfte aus der Primatsfrage keine generellen Vor- oder Nachteile gegenüber anderen Vorsorgeeinrichtungen ableiten.

2.5.4.3 Ordentliches Rücktrittsalter

Bei der einen Hälfte der befragten Vorsorgeeinrichtungen liegt das ordentliche Rücktrittsalter bei 65 Jahren (Frauen teilweise 64 Jahre), bei der anderen Hälfte ist dieses tiefer (vgl. Tabelle 23):

Tabelle 23 Ordentliches Rücktrittsalter

| Ordentliches Rücktrittsalter | Kanton | Anzahl Pensionskassen |
|--------------------------------|--------------------|-----------------------|
| 62 (jeweils Frauen und Männer) | FR, VS | 2 |
| 63 (jeweils Frauen und Männer) | BS, LU, VD | 3 |
| 64 (jeweils Frauen und Männer) | GE, NE | 2 |
| 65 (jeweils Frauen und Männer) | AG, BE, BL, SG, ZH | 5 |
| 65 (Männer), 64 (Frauen) | JU, SO | 2 |

Allerdings verliert mit der zunehmenden Flexibilisierung des Altersrücktritts das ordentliche Rücktrittsalter zusehends an Bedeutung. Bei den meisten Vorsorgeeinrichtungen kann die Pensionierung zwischen dem 58. und 70. Altersjahr gewählt werden; bei einer vorzeitigen Pensionierung werden die Altersleistungen zumeist entsprechend gekürzt, beim Aufschub der Pensionierung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus werden die Altersleistungen bisweilen noch erhöht.

Ein tiefes ordentliches Rücktrittsalter mag zwar attraktiv sein, erfordert aber für ein bestimmtes Leistungsniveau auch mehr Beiträge während der Erwerbszeit. Umgekehrt kann ein höheres ordentliches Rücktrittsalter zwar als unattraktiv beurteilt werden, es erlaubt dafür den Versicherten, ihre Vorsorge zu verbessern. Denn jedes zusätzliche Versicherungsjahr erhöht die lebenslange Altersrente im Durchschnitt um etwa sieben Prozent.

Mit dem ordentlichen Rücktrittsalter von 65 Jahren befindet sich die BLVK leicht über dem Durchschnitt. Positiv zu bewerten ist jedoch die Flexibilität, ermöglicht die BLVK doch die flexible Pensionierung zwischen Alter 58 und 70. Damit schöpft die BLVK den Spielraum des Bundesrechts vollumfänglich aus.

2.5.4.4 Arbeitgeber-Beteiligung an Überbrückungsrente

Die Überbrückungsrente dient der Überbrückung der Einkommenslücke nach einer Frühpensionierung. Weil die AHV maximal zwei Jahre und nur in Verbindung mit einer lebenslangen Rentenkürzung vorbezogen werden kann, ist die Lücke bis zum ordentlichen Rücktrittsalter häufig gross. Diese Lücke kann mit der Überbrückungsrente (teilweise) geschlossen werden.

Viele Pensionskassen sehen eine Überbrückungsrente im Reglement vor. Die vorliegende Erhebung hat gezeigt, dass dies auch bei den befragten Kantonen, mit Ausnahme des Kantons Genf (dort allenfalls nicht via Pensionskasse), der Fall ist. Wie die nachfolgende Tabelle 24 aufzeigt, beteiligt sich die Hälfte der befragten Kantone an der Finanzierung einer Überbrückungsrente.

Tabelle 24 Mitfinanzierung der Überbrückungsrente durch den Arbeitgeber via Pensionskasse

| | Kanton | Anzahl Pensionskassen |
|-------------|----------------------------|------------------------------|
| Ja | BS, FR, LU, SO, VD, VS, ZH | 7 |
| Nein | AG, BE, BL, GE, JU, NE, SG | 7 |

3 Regionale Lebenshaltungskosten

Bei Lohnvergleichen sind auch die unterschiedlichen Lebenshaltungskosten zu berücksichtigen. Im Rahmen von internationalen Lohnvergleichen ist dies üblich, da die Lebenshaltungskosten von Land zu Land erheblich variieren. Es ist bekannt, dass die regionalen Lebenshaltungskosten auch innerhalb der Schweiz unterschiedlich sind.

Bei den Lebenshaltungskosten weichen nicht alle Kostenelemente regional voneinander ab. Die Bundessteuern, Sozialversicherungen, andere Versicherungen, Nahrungsmittel, Kleidung usw. divergieren wenig oder machen in den Gesamtkosten einen nahezu unerheblichen Anteil aus.

Grosse regionale Unterschiede existieren bei den Kantons- und Gemeindesteuern, der obligatorischen Krankenversicherung, den Wohnkosten, den Mobilitätskosten und bei anderen staatlichen Abgaben und staatlich festgelegten Preisen für öffentliche Leistungen.

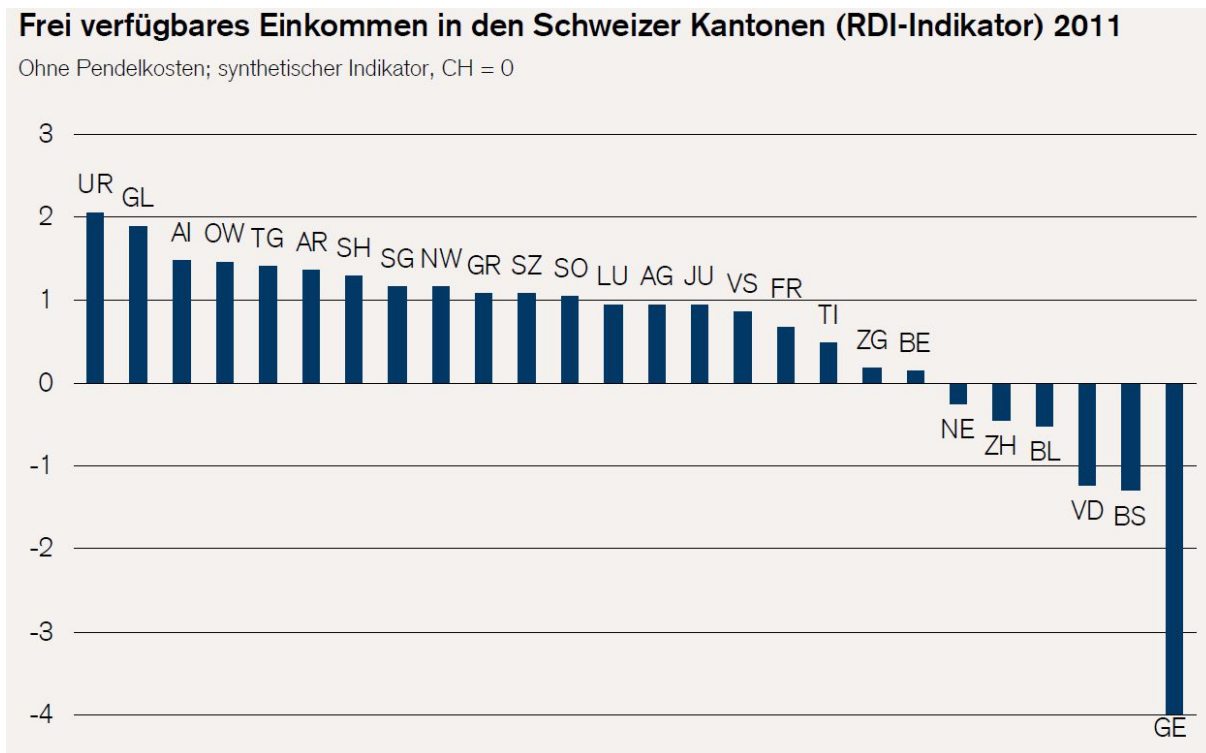
Bei den anteilmässig grossen Kostenelementen kann festgestellt werden, dass sie sich oft gegenseitig kompensieren. In den Kantonen mit vergleichsweise tiefen Steuern sind die Wohnkosten in der Regel höher und umgekehrt.

Die Ermittlung der regionalen Lebenshaltungskosten gestaltet sich zudem schwierig, weil sich je nach Einkommens- und Vermögenssituation die Kosten unterscheiden. So gibt es Kantone, die verhältnismässig tiefe Steuern bei tiefem Einkommen, aber im Vergleich hohe Steuern bei höheren Einkommen erheben. Hinzu kommt, dass die Situation sich auch je nach Gemeinde in gleichem Kanton erheblich unterscheidet. In gewissen Kantonen bewegen sich die Gemeindesteuersätze zwischen 75 bis zu 150 Prozent der Kantonssteuer. Ebenso divergieren die Wohnkosten von Gemeinde zu Gemeinde.

Lebenshaltungskostenvergleiche müssen also von Modellannahmen ausgehen (mit einheitlichen Einkommens- und Vermögenssituation, Mobilitätsverhalten usw.) und in Bezug auf die Gemeinden erschlossen werden. Im Rahmen eines älteren Vergleichs der Kantonshauptorte wurden in der Schweiz Lebenshaltungskostenunterschiede in der Höhe von sechs Prozent ermittelt. Als problematisch erweist sich jedoch der Umstand, dass die Kantonshauptorte strukturell kaum vergleichbar sind (z. B. Stadt Zürich mit rund 400 000 Einwohnern vs. Glarus mit rund 6000 Einwohnern).

Die Credit Suisse hat ein Berechnungsmodell erarbeitet, welches es erlaubt, die Kantone zu vergleichen. Allerdings geht dieses Modell nicht von einem festen Einkommen aus, sondern erhebt die tatsächlichen Einkommen. Diese werden den Lebenskosten gegenübergestellt und über den jeweiligen Kanton aggregiert. Daraus ergibt sich eine Kantonsrangliste, die aufzeigt, in welchem Ausmass sich die verfügbaren Einkommen aggregiert voneinander unterscheiden (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18 Frei verfügbares Einkommen in den Schweizer Kantonen (RDI-Indikator) 2011



Quelle: Credit Suisse Economic Research, «Wohnen und Pendeln: Wo lebt sich's am günstigsten? Das verfügbare Einkommen in der Schweiz», 2011

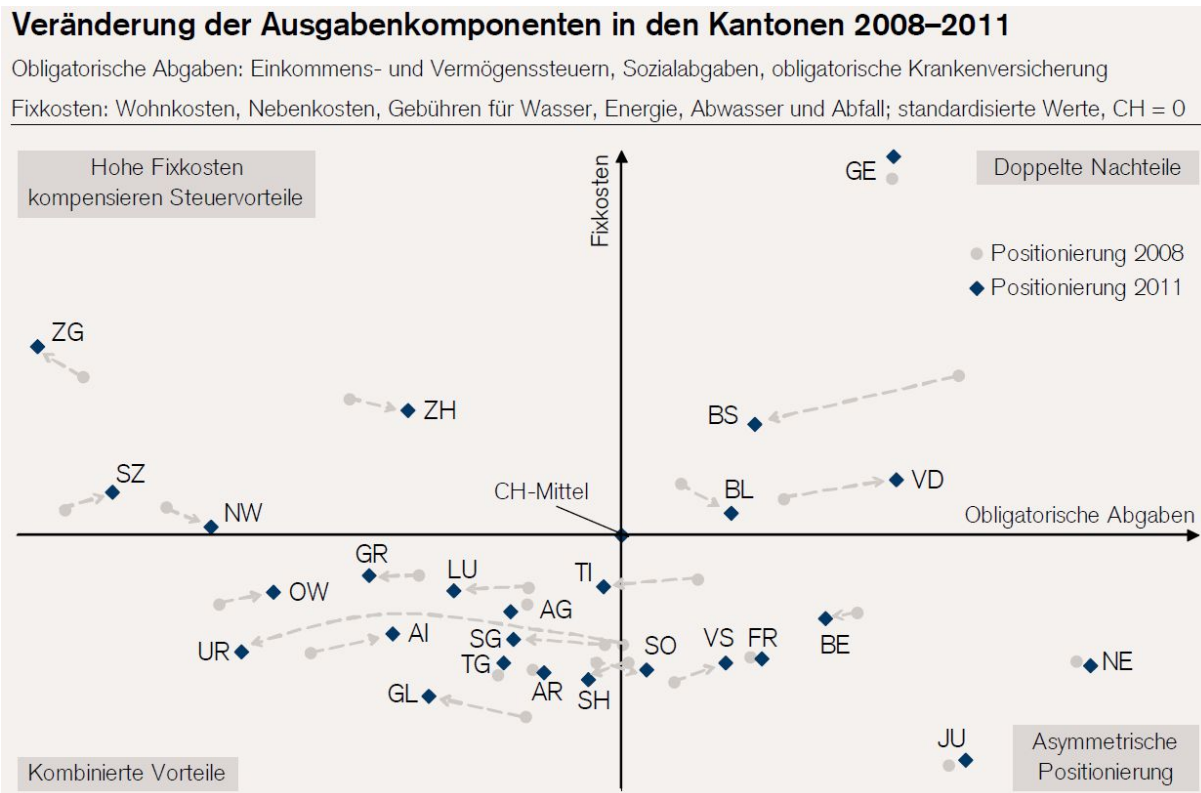
Der RDI-Indikator (Regional Disposable Income) macht Aussagen über die frei verfügbaren Einkommen einer grossen Bandbreite von Haushalten. Für die Schweiz wird ein Wert von 0 angenommen.

Aufschlussreich ist hierbei die Betrachtung der Kantonspositionierungen unterteilt in Fixkosten und obligatorische Abgaben sowie deren Veränderungen in der Zeit. So zeigt die Tabelle auf, dass tiefe obligatorischen Abgaben (v. a. Steuern) mit hohen Fixkosten (v. a. Wohnen) und umgekehrt korrelieren. Es gibt aber auch Kantone, die tiefe obligatorische Abgaben und tiefe Fixkosten aufweisen sowie einzelne, bei denen beide Kostenelemente hoch ausfallen.

Ausserdem zeigen die Veränderungen von 2008 zu 2011, dass die Strukturen sich in kurzer Zeit erheblich ändern können (z. B. Uri und Basel-Stadt) (vgl. Abbildung 19).

Aus den aufgeführten Feststellungen lässt sich ableiten, dass die Lebenshaltungskosten kein sinnvolles Element der betrieblichen Lohnpolitik sein können. Die Kosten variieren bereits von Gemeinde zu Gemeinde zu stark. Dass die Mitarbeitenden über ihren Wohnort und Arbeitsweg und somit Kostensituation selbst entscheiden können, vermindert zusätzlich die Aussagekraft von Lebenshaltungskostenvergleichen. Insofern fällt die Situation je nach Einkommen und den Lebensumständen unterschiedlich aus. Somit sollten auch bei Vergleichen der Löhne und Anstellungsbedingungen die Lebenshaltungskostenunterschiede nicht miteinbezogen werden.

Abbildung 19 Veränderung der Ausgabenkomponenten in den Kantonen 2008-2011



Quelle: Credit Suisse Economic Research, «Wohnen und Pendeln: Wo lebt sich's am günstigsten? Das verfügbare Einkommen in der Schweiz», 2011

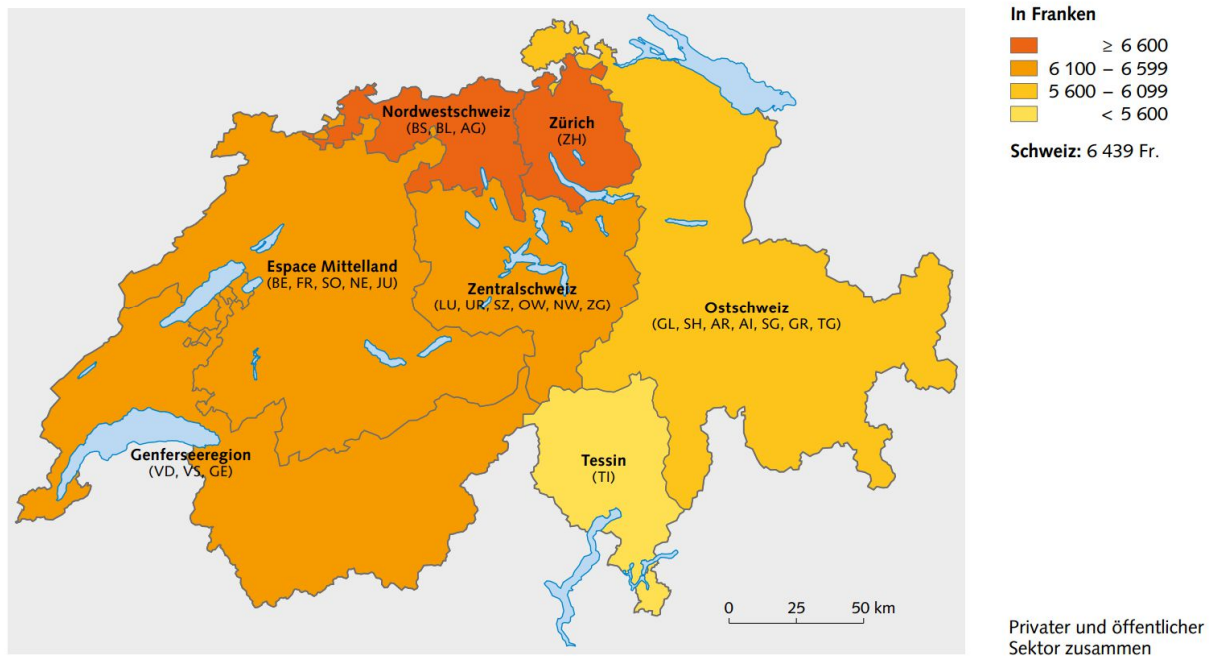
Was allerdings bei Lohnfragen zu berücksichtigen ist, sind die regionalen Unterschiede der Lohnniveaus. Sie sind unabhängig von den Lebenshaltungskosten und ergeben sich aus den örtlichen Wirtschaftsstruktur und Konjunktur. Das Bundesamt für Statistik erhebt im Rahmen der Lohnstrukturerhebung (LSE) bei 35 000 privaten und öffentlichen Unternehmen bzw. Verwaltungen insgesamt rund 1,7 Millionen Löhne. Gegenwärtig stehen die Daten aus dem Jahr 2012 zur Verfügung (vgl. Abbildung 20).

Die in Abbildung 20 dargestellte Karte zeigt auf, dass in den Grossregionen Tessin sowie in der Ostschweiz das aggregierte Lohnniveau am tiefsten und in Zürich sowie in der Nordwestschweiz am höchsten ist. Grundsätzlich werden also beispielsweise in Zürich tendenziell höhere Löhne als in der Ostschweiz bezahlt und die Arbeitgeber müssen in ihrer Lohnpolitik allenfalls die regional unterschiedliche Lohnsituation und nicht die Lebenshaltungskosten mit einbeziehen.

Allerdings muss auch berücksichtigt werden, dass das Lohnniveau insgesamt zu wenig aussagekräftig ist. So entspricht dieses im Grossraum Zürich für die einfachsten Tätigkeiten etwa dem gesamtschweizerischen Lohnniveau. Für hochqualifizierte Tätigkeiten weicht das Lohnniveau dagegen stärker vom gesamtschweizerischen Niveau ab, als die Werte auf der Karte angeben.

Angesichts der Komplexität der Berücksichtigung von regionalen Unterschieden werden die Lebenshaltungskosten nicht weiter untersucht und kommentiert.

Abbildung 20 **Monatlicher Bruttolohn (Zentralwert) nach Grossregionen, 2012**
Monatlicher Bruttolohn (Zentralwert) nach Grossregionen, 2012



Quelle: Bundesamt für Statistik – Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE), 2012

4 Wichtigste Ergebnisse aus Sicht des Kantons Bern

Der vorliegende interkantonale Vergleich stellt eine wichtige Grundlage zur Einschätzung der Position der bernischen Lehreranstellungsbedingungen gegenüber derjenigen von 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. Analog der anderen befragten Kantone, mit Ausnahme eines einzelnen, werden im Kanton Bern Vorgaben hinsichtlich der Entlastung von älteren Lehrpersonen (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 einer Lehrperson aus. Mit einer Entlastung von 4 Prozent (ab dem 50. Altersjahr), von 8 Prozent (ab dem 54. Altersjahr) und von 12 Prozent (ab dem 58. Altersjahr) des individuellen Beschäftigungsgrades ist die Altersentlastung arbeitnehmerfreundlich.
- **Vaterschaftsurlaub:** Mit einem bezahlten Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen verfügt der Kanton Bern gemeinsam mit einzelnen anderen Kantonen über die längste Urlaubsdauer.

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:

- **Massnahmen zur Anerkennung bzw. Honorierung von speziellen Funktionen:** Der Kanton Bern verfügt über verschiedene Massnahmen:
 - Wie in 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 30 Prozent der befragten Kantone werden 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).
- **Treueprämie:** Wie die anderen Vergleichskantone honoriert der Kanton Bern langjährige Mitarbeit durch die Gewährung von Treueprämien. Die jeweiligen kantonalen Bestimmun-

gen 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 10 oder 15 Jahren ausgerichtet (Kanton Bern ab dem 10. 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.

- **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 100 und 75 Prozent des Gehalts (Angaben, ob sich die Werte auf das Brutto- oder Nettogehalt beziehen, liegen nicht vor). Im Kanton Bern liegt die Gehaltsfortzahlung im ersten Jahr bei 100 und im zweiten Jahr bei 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.
 - Analog der Mehrheit der Kantone 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 dem Minimum und deutlich unterhalb des Mittelwertes. Diejenigen der Sekundarstufe I variieren zwischen 86 560 (Bern) und 102 001 Franken.
 - Nach 5. Dienstjahren liegt der Kanton Bern hinsichtlich der Gehälter aller Schulstufen im unteren Mittelfeld (Kindergarten, Gymnasien) bzw. im hinteren Drittel (Primar- und Sekundarstufe I, Berufsfachschulen) der Vergleichskantone.
 - Die bernischen Gehälter nach dem 11. und 21. Dienstjahr befinden sich für alle Schulstufen im unteren Mittelfeld (Kindergarten) bzw. im hinteren Drittel (Primar- und Sekundarstufe I, Berufsfachschulen, Gymnasien) der Vergleichskantone. Für die Primar- und die Sekundarstufe I sowie bei den Gymnasien im 21. Dienstjahr liegt der Kanton Bern dabei sogar an letzter Stelle.
 - Vergleich mit der Ziellohnkurve: Bei Erreichen der seit 1. August 2014 angestrebten Ziellohnkurve (LAG-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 Gehaltaufstieg und

die Aufhebung der Rückstände («Dellenkorrektur») eingesetzt werden, kann die Ziellohnkurve in 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 auch 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 wie auch über dem Median. Auf der Gymnasialstufe ist der bernische Wert der höchste (unter Berücksichtigung des Durchschnitts der Anzahl Pflichtlektionen der Quarta bis Prima)³¹.

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, welche 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 Beiträge liegen zwar im Durchschnitt und dürfen als konkurrenzfähig betrachtet werden. Vergleichsweise unattraktiv ist die BLVK jedoch hinsichtlich der folgenden beiden 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 (Sanierungs- und Finanzierungsbeiträge, Risiko- und Verwaltungskosten), die 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 hoch ist, d. h., dass andernorts ebenso mit Sanierungsmassnahmen und entsprechenden 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 (Verwal-

³¹ In der Quarta beträgt die Anzahl Pflichtlektionen 28 Lektionen pro Schulwoche (bei 39 Schulwochen) und in der Tertia bis Prima jeweils 23 Lektionen pro Schulwoche (bei 39 Schulwochen). Dies ergibt einen Durchschnitt von 24,25 Lektionen, welcher als Vergleichswert zu den anderen Kantonen verwendet werden muss.

tungskommission). 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.

5 Einschätzung und Fazit des Regierungsrates sowie Priorisierung

Der Kanton Bern will ein attraktiver Arbeitgeber sein. Konkurrenzfähige Anstellungsbedingungen sollen das Arbeiten in den bernischen Schulen für Lehrpersonen und Schulleitungen aller Alterskategorien interessant machen. Arbeitsplätze mit vielfältigen Perspektiven sind zu bieten. Diese Ziele stützen sich auf die Erkenntnis ab, dass ein erfolgreiches Bildungssystem – nebst stabilen Rahmenbedingungen – auf engagierten und motivierten Lehrerinnen und Lehrern bzw. Schulleiterinnen und Schulleitern basiert.

Sowohl die Richtlinien der Regierungspolitik für die Jahre 2015 bis 2018 sowie die Bildungsstrategie 2016 des Regierungsrates postulieren als Ziel eine Verbesserung der Anstellungsbedingungen der Lehrkräfte.

Die im vorliegenden interkantonalen Vergleich gewonnenen Informationen stellen aus Sicht des Regierungsrates *eine* wichtige Grundlage zur Prüfung der Anstellungsbedingungen dar. Zur Prüfung und Priorisierung von Massnahmen zur Verbesserung der Anstellungsbedingungen der Lehrkräfte sind gleichzeitig auch die Zielsetzungen der Bildungsstrategie, die Personalstrategie des Regierungsrates, Forderungen und Anliegen der Personal- und Berufsverbände, sich wandelnde Herausforderungen sowie die finanziellen Rahmenbedingungen des Kantons zu berücksichtigen.

Gestützt auf die Ergebnisse der vorliegenden Erhebung stellt der Regierungsrat fest, dass der Kanton Bern in einzelnen Bereichen konkurrenzfähige Anstellungsbedingungen bietet. Dies betrifft insbesondere die Massnahmen zur Entlastung spezifischer Funktionen oder Personengruppen (z. B. Altersentlastung, Vaterschaftsurlaub, Treueprämie) und die Sozial- und Nebenleistungen (z. B. Gehaltsfortzahlung bei Krankheit und Unfall).

Allerdings zeigt der interkantonale Vergleich deutlich auf, dass wesentliche Bereiche der Anstellungsbedingungen im Kanton Bern gegenüber anderen Kantonen Nachteile aufweisen und entsprechend ein Bedarf zur Verbesserung besteht. Diese werden in Kapitel 5.1 näher ausgeführt.

5.1 Bereiche der Anstellungsbedingungen mit dringendem Handlungsbedarf

Auf Grund des interkantonalen Vergleichs hat der Regierungsrat folgenden Handlungsbedarf festgestellt:

- **Gehalt:** Der Regierungsrat wurde durch die Analyse der Ergebnisse des interkantonalen Vergleichs darin bestätigt, dass die bernischen Gehälter noch nicht konkurrenzfähig sind. Besonders ausgeprägt sind die Rückstände im Volksschulbereich, in welchem die bernischen Löhne und dabei insbesondere die Anfangsgehälter der Primar- und der Sekundarstufe I unterdurchschnittlich sind. Auch nach Erreichen der neuen Ziellohnkurve, die im August 2014 eingeführt worden ist und auf der Revision der Lehreranstellungsgesetzgebung im September 2013 basiert, bleiben die Gehälter des Volksschulbereichs (v. a. Primar- und Sekundarstufe I) eher unterdurchschnittlich oder liegen im unteren Mittelfeld (insbesondere auch die Anfangsgehälter).
- **Arbeitszeit:** Festgestellt hat der Regierungsrat ebenfalls, dass besonders die Anzahl jährlicher Pflichtlektionen der Sekundarstufe II (Gymnasien und Berufsfachschulen) auf hohem Niveau liegt. Die Tatsache, dass der Kanton Bern bei den Gymnasien den höchsten Wert aller Vergleichskantone aufweist, deutet auf die Notwendigkeit einer Überprüfung der diesbezüglichen Rahmenbedingungen hin.

5.2 Aus dem Vergleich ableitbare Handlungsfelder und Priorisierung

Um auch künftig genügend motivierte und gut qualifizierte Lehrpersonen gewinnen und halten zu können, sind aus Sicht des Regierungsrates die vorangehend aufgeführten kritischen Bereiche der Anstellungsbedingungen, d. h. Gehalt und Arbeitszeit, zu überprüfen und mögliche Handlungsfelder aufzuzeigen. Beim Entscheid für oder gegen die entsprechenden Massnähmenvorschläge sind jedoch weitere Aspekte wie Umsetzbarkeit, zeitliche und finanzielle Ressourcen, Vergleichbarkeit mit dem Kantonspersonal usw. zu berücksichtigen. Allfällige Massnahmen sind in den Gesamtkontext, welcher in der Einleitung zu Kapitel 5 dargestellt wurde, einzuordnen und zu priorisieren.

Aus dem interkantonalen Vergleich leitet der Regierungsrat die nachfolgend beschriebenen Schwerpunkte ab:

5.2.1 Handlungsfeld in erster Priorität

Wie die Resultate der interkantonalen Erhebung aufzeigen, waren die im September 2013 mit der Verabschiedung des revidierten Lehreranstellungs- bzw. Personalgesetzes vorgenommenen Änderungen im Bereich der Anstellungsbedingungen ein wichtiger und dringend notwendiger Beitrag zur Verbesserung der personalpolitischen Position des Kantons Bern. Die Berner Politik hat damals die Grundlagen festgelegt, um die in der Vergangenheit ungenügende Gehaltsentwicklung zu verbessern. Diese hatte zu den heutigen Gehaltsrückständen («Delle») gegenüber dem Konkurrenzumfeld geführt.

In der aktuellen Planung (Voranschlag 2016 und Aufgaben-/Finanzplan 2017-2019) sind jährlich 1,5 Prozent der Lohnsumme für die individuelle Gehaltsentwicklung vorgesehen. Damit kann eine Gehaltsentwicklung gewährt werden, die es ermöglicht, im Verlauf einer Berufslaufbahn in der Regel innerhalb von rund 27 Berufsjahren das Maximum einer Gehaltsklasse zu erreichen. Gleichzeitig wurde mit der Gesetzesrevision auch festgelegt, dass der Regierungsrat zur Aufhebung von Gehaltsrückständen zusätzliche Mittel zur Verfügung stellen kann. Seit 2014 konnten dafür die für den Teuerungsausgleich vorgesehenen Mittel eingesetzt werden, da derzeit keine Teuerung besteht.

Prioritäre Aufgabe der Bildungs- und Finanzpolitik der nächsten Jahre wird es nun sein, im Planungsprozess auch unter wieder schwierigeren finanziellen Rahmenbedingungen diese vorgesehene Gehaltsentwicklung zu gewähren bzw. sicherzustellen. Damit wird es mittel- bis langfristig auch gelingen, die in der Vergangenheit entstandenen Rückstände schrittweise aufzuheben. Dank der vorgesehenen Mittel kann mittelfristig die neue angestrebte Ziellohnkurve erreicht werden. Die Fortführung dieser Lohnmassnahmen hat für den Regierungsrat deshalb erste Priorität. Dabei ist anzustreben, mindestens im bisherigen Umfang (0,3 %) zusätzliche Mittel zum Aufheben der Lohnrückstände und damit 1,8 Prozent der Lohnsumme einzusetzen. Diese personalpolitische Massnahme ist umso entscheidender, als dass die Konkurrenzfähigkeit der beruflichen Vorsorge nicht zufriedenstellend ist.

5.2.2 Handlungsfelder in zweiter Priorität

In einem zweiten Schritt will der Regierungsrat prüfen, wie in den weiteren, sich aus dem Vergleich ergebenden Handlungsfeldern Massnahmen realisierbar sind. Dabei geht es um die Überprüfung der Gehaltsklassen im Volksschulbereich und gezielte zeitliche Entlastungen der Lehrpersonen. Diese Massnahmen werden in einem nächsten Schritt auf ihre finanzielle Machbarkeit hin geprüft.

a. Überprüfung der Gehaltsklassen im Volksschulbereich

Im Volksschulbereich führt die verbesserte Gehaltsentwicklung als alleinige Massnahme noch nicht zur angestrebten Position der bernischen Löhne im Mittelfeld. Die Ergebnisse des interkantonalen Vergleichs zeigen dies deutlich auf, insbesondere auch bei den tiefen Anfangsgehältern der Lehrkräfte der Primar- und der Sekundarstufe I. Die bernischen Anfangsgehälter werden mit den zur Verfügung stehenden Mitteln für den individuellen Gehaltsaufstieg nicht erhöht. Gegenüber Kantonen, die aufgrund ihrer Nähe zum Kanton Bern wesentliche Konkurrenzkantone sind wie beispielsweise die Kantone Freiburg und Solothurn, ist diese Ausgangslage bedeutsam.

Mittelfristig beabsichtigt der Regierungsrat deshalb zu prüfen, ob die Erhöhung der Gehaltsklassen im Volksschulbereich (Kindergarten, Primarstufe und Sekundarstufe I) eine Option zur Verbesserung der interkantonalen Konkurrenzfähigkeit darstellen und die Attraktivität des Lehrberufs und des Berufsbildes verbessern könnte. Für eine Überprüfung sprechen die gestiegenen fachlichen und sozialen Anforderungen an die Volksschullehrpersonen ebenso wie die Tatsache, dass diese Lehrkräftegruppe ein wichtiger Ressourcenträger zur Umsetzung diverser schulischer Herausforderungen in der Schule ist.

Als zu hoch und nicht mehr vollumfänglich zeitgemäss eingeschätzt wird dabei auch der heute bestehende Unterschied von vier Gehaltsklassen zwischen der Kindergarten- und Primarstufe und der Sekundarstufe I (Kindergarten und Primarstufe: Gehaltsklasse 6 / Sekundarstufe I: Gehaltsklasse 10). Die seit längerem erfolgende Annäherung der beruflichen Anforderungen dieser Schulstufen widerspiegelt sich u. a. in der Ansiedlung des heutigen Studiengangs für Kindergarten- und Primarlehrkräfte auf der Tertiärstufe. Vormalig erfolgte die Ausbildung zur Kindergarten- und Primarlehrkraft auf der Sekundarstufe II (an den Seminaren). Handlungsbedarf resultiert für den Regierungsrat auch deshalb, weil der Kindergarten und die Primarstufe über einen sehr hohen Frauenanteil im Umfang von rund 99 Prozent bzw. über 80 Prozent verfügen. Dies birgt die Unsicherheit einer geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung.

Durch eine allfällige Erhöhung der Gehaltsklasse im Primarschulbereich (inkl. Kindergarten) würde der Regierungsrat zudem umsetzen, was grundsätzlich bereits in den 1990er-Jahren hätte erfolgen sollen. Die damals durchgeführte Arbeitsplatzbewertung, auf deren Basis die Lehrerkategorien den heutigen Gehaltsklassen zugeordnet worden sind, zeigte auf, dass für Lehrpersonen der Primarstufe eine höhere Einstufung um jeweils eine Gehaltsklasse vertretbar gewesen wäre (vgl. dazu die Ausführungen im Vortrag zum LAG 1993). Aufgrund der bestehenden finanziellen Rahmenbedingungen wurde dies damals allerdings nicht umgesetzt.

b. Überprüfung der Arbeitszeit

Die Erhebung hat nicht nur Handlungsbedarf betreffend Gehalt aufgezeigt, sondern auch im Bereich der Arbeitszeit. Auffallend sind die im interkantonalen Vergleich höchste Jahresarbeitszeit der bernischen Lehrpersonen und das hohe Niveau der jährlichen Anzahl Pflichtlektionen auf der Sekundarstufe II (Gymnasien und Berufsfachschulen). Für die Gymnasien weist der Kanton Bern sogar den Höchstwert auf; dies bedingt durch die hohe Anzahl Pflichtlektionen in der Quarta. Dieser Arbeitszeitwert vermindert ebenfalls die Attraktivität der Anstellungsbedingungen.

Trotz der hohen Anzahl Pflichtlektionen auf der Sekundarstufe II, insbesondere in den Gymnasien, ist eine generelle Reduktion der Pflichtlektionen derzeit nicht vorgesehen. Eine solche Massnahme würde zwar die für den Unterricht einzusetzende Arbeitszeit reduzieren. Hingegen sind ihre Auswirkungen auf die generelle Arbeitsbelastung der Lehrerschaft nicht eindeutig belegbar. Es besteht das Risiko, dass eine Reduktion nicht zur beabsichtigten Wirkung führt; dies trotz des Einsatzes hoher finanzieller Mittel. Punktuell ist allerdings mittelfristig eine

Senkung der Pflichtlektionenzahl auf der Stufe Quarta zu prüfen. Kein anderer Kanton differenziert die Pflichtpensen zwischen dem ersten und den weiteren gymnasialen Jahren.

Anstatt einer generellen Reduktion der Pflichtlektionen beabsichtigt der Regierungsrat Optionen zu untersuchen, die kurzfristig insbesondere eine Entlastung ausserhalb des Unterrichtens bewirken könnten. Wegen der auf allen Schulstufen als hoch empfundenen Arbeitsbelastung wären solche Bemühungen für alle Lehrerinnen und Lehrer von grossem Vorteil. Entsprechende Forderungen wurden auch von Bildung Bern und anderen im Rahmen des Projektes «Be- und Entlastung von Lehrpersonen» erarbeitet. Diese Anliegen sind ebenfalls zu analysieren.

Eine Möglichkeit besteht beispielweise in der Erhöhung des Pools für Spezialaufgaben. Dadurch könnte gezielt und rasch auf die Arbeitsbelastung der Lehrkräfte reagiert werden. In diesem Zusammenhang ist auch die Phase des Berufseinstiegs zu beachten. Obgleich sich diesbezüglich aus dem interkantonalen Vergleich nicht explizit ein Bedarf zur direkten Entlastung der Lehrpersonen in der Phase des Berufseinstiegs ergeben hat, stellt eine diesbezügliche Optimierung ein fortwährendes Anliegen von Politik und Schulpraxis dar (vgl. dazu bspw. Motion 047-2011 Baltensperger *Berufseinstieg von Lehrpersonen besser verankern*). Der Kanton Bern möchte, wie einzelne andere Kantone auch, den Berufseinstieg als attraktiver Arbeitgeber unterstützen. Mit der Teilrevision des LAG per 1. August 2014 hat der Grosse Rat bereits eine Delegationsnorm geschaffen, welche es dem Regierungsrat erlauben würde, auf Verordnungsstufe Entlastungen für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger umzusetzen. Bisher wurden noch keine expliziten Massnahmen formuliert, sondern auf bestehende Möglichkeiten wie dem freiwilligen Einsatz von Mentorinnen und Mentoren oder die freiwilligen Angebote der Pädagogischen Hochschulen verwiesen.

Ob die Reduktion der Jahresarbeitszeit ebenfalls erforderlich ist, bleibt noch offen und muss in Abhängigkeit der Wirkung anderer Entlastungsmassnahmen beurteilt werden.

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, zudem sind die Arbeitnehmer-Nicht-Sparbeiträge (Sanierungs- und Finanzierungsbeiträge, Risiko- und Verwaltungskosten) hoch. Dies liegt vor allem an den zu entrichtenden Finanzierungsbeiträgen. Im Quervergleich am tiefsten ist auch der momentane Umwandlungssatz der BLVK. Die resultierende Leistung für die Arbeitnehmenden und die damit verbundenen Kosten für die Arbeitnehmenden stehen dadurch in einem ungleichen Verhältnis. Allerdings stellt das aktuell vorliegende Bild eine Momentaufnahme dar. Verschiedene Kantone haben seit Durchführung des interkantonalen Vergleichs Anpassungen vorgenommen, so dass der Vergleich in den nächsten Jahren anders aussehen könnte.

Angesichts des kürzlich erst eingeführten neuen Pensionskassengesetzes und den damit verbundenen Änderungen betreffend Primat, Anpassung der Beiträge und Leistungen usw. sowie der momentanen Finanzlage geht der Regierungsrat – trotz der geschilderten Ausgangslage – nicht davon aus, dass zurzeit Verbesserungen in diesem Bereich vorgenommen werden können.

5.3 Bezug zur Motion 152-2013

Wie in Kapitel 1.1 erwähnt, steht dieser Bericht auch in Zusammenhang mit der Motion M 152-2013 FDP (Schmidhauser, Bremgarten) *Lohnnebenleistungen*. Diese fordert u. a. eine Über-

prüfung der Pflichtpensen und die Anpassung der Klassenlehrer- und Altersentlastungslektionen an das schweizerische Mittel. Die entsprechenden Ziffern der Motion wurden als Postulat überwiesen. Wie vorgängig aufgezeigt worden ist, liegen die jährliche Anzahl Pflichtlektionen des Kindergartens sowie der Primarstufe knapp unter dem Durchschnitt der Vergleichskantone, entsprechen aber deren Median. Vor diesem Hintergrund stellt eine Erhöhung keine Option dar. Hingegen liegt die jährliche Anzahl Pflichtlektionen der Sekundarstufe I, in den Berufsfachschulen und in den Gymnasien über dem Mittelwert, hinsichtlich der letzteren beiden auch über dem Median. Diese Ausgangslage nimmt der Regierungsrat, wie in Kapitel 5.2.2 beschrieben, zum Anlass, Massnahmen zur Entlastung ausserhalb des Unterrichtens sowie punktuell eine Senkung der Pflichtlektionenzahl auf Stufe Quarta zu prüfen. Ebenso ersichtlich ist, dass der Kanton Bern betreffend die Entlastung der Funktion als Klassenlehrkraft eine durchschnittliche Position einnimmt und vergleichbare Rahmenbedingungen wie die in der interkantonalen Erhebung berücksichtigten Kantone aufweist.

Die als Postulate überwiesenen Ziffern 1 und 2 der Motion M 152-2013 werden deshalb als geprüft und erledigt betrachtet.

Anhang

1 Bezahlte Kurzurlaube

| Kanton | AG | BE | BL | BS | FR | GE | JU | LU | NE | SG | SO | VD | VS | ZH |
|---|----|---|----|----|----|----|---------|----|----|----|----|----|----|----|
| Eigene Heirat / Eintragung eigene Partnerschaft | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 6 | 3 |
| Hochzeit im engen Familienkreis (Eltern, Geschwister usw.) | 1 | Im Rahmen der benötigten Zeit wegen dringender privater oder familiärer Verpflichtungen, die sich nicht ausserhalb der Unterrichtszeit erledigen lassen | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | -- | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Eigener Wohnungs- | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 bis 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |

| Kanton | AG | BE | BL | BS | FR | GE | JU | LU | NE | SG | SO | VD | VS | ZH |
|--|----|----|----|----|----|----|--|----|--|----|----|--------------------------|---|----|
| wechsel | | | | | | | | | | | | | | |
| Tod Ehepartnerin / Lebenspartner/in | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 |
| Tod der Eltern | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| Pflege bei Krankheit eigener Kinder, Eltern oder von im gleichen Haushalt lebenden Personen | 2 | 4 | 3 | 6 | 3 | 15 | 3 Tage /Krankheitsfall und max. 5 Tage /Jahr | 1 | 1 bis 3 (gilt nur für die Pflege eigener Kinder) | 2 | 2 | statt 2 max. 5 Tage/Jahr | 5 Werk-tage pro Krankheitsfall, jedoch max. 10 Werk-tage pro Jahr | 5 |
| Vaterschaftsurlaub | 3 | 10 | 5 | 10 | 5 | 10 | 10 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 10 | 5 |
| Bei Geburt eigener Kinder (für den Vater) | 3 | -- | -- | -- | -- | -- | 2 | -- | -- | -- | 2 | -- | -- | -- |
| Teilnahme an Anlässen von Berufsorganisationen / Berufsverbänden | -- | 2 | 2 | -- | 1 | -- | 1 bis 15 | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |

| Kanton | AG | BE | BL | BS | FR | GE | JU | LU | NE | SG | SO | VD | VS | ZH |
|--|----|----|----|----|----|----|----------|----|----|----|----|----|----|----|
| Ausübung politischer Mandate / öffentlicher Ämter | -- | 15 | 15 | -- | 15 | -- | 1 bis 15 | -- | 15 | -- | 10 | -- | -- | -- |

2 Gehaltsfortzahlung bei Krankheit und Unfall

| Kanton | Dauer der Gehaltsfortzahlung | Umfang der Gehaltsfortzahlung | | | |
|-----------|------------------------------|-------------------------------|-------------------|--|---------------------|
| | | 1. Phase | | 2. Phase | |
| | | Monate | Umfang in Prozent | Monate | Umfang in Prozent |
| AG | 24 Monate (730 Tage) | 6 Monate | 100 % | 18 Monate im Umfang des durchschnittlichen Netto- lohns der letzten 12 Monate bei voller Arbeitsleistung (via Kranken- bzw. Unfall- taggeldversicherung) | |
| BE | 24 Monate (730 Tage) | 12 Monate | 100 % | 12 Monate | 90 % |
| BL | 24 Monate (730 Tage) | 24 Monate | 100 % | | |
| BS | 24 Monate (730 Tage) | 16 Monate | 100 % | 8 Monate | 80 % |
| FR | 24 Monate (730 Tage) | 24 Monate | 100 % | | |
| GE | 24 Monate (730 Tage) | 24 Monate | 100 % | | |
| JU | 24 Monate (730 Tage) | 1 Monat | 100 % | 23 Monate | 90 % |
| LU | 24 Monate (730 Tage) | 24 Monate | 100 % | | |
| NE | 24 Monate (720 Tage) | 6 Monate | 100 % | 18 Monate | 80 % |
| SG | 24 Monate (730 Tage) | 12 Monate | 100 % | 12 Monate | 80 % |
| SO | 24 Monate (730 Tage) | 12 Monate | 100 % | 12 Monate | Krankentaggeld 80 % |

| Kanton | Dauer der Gehaltsfortzahlung | Umfang der Gehaltsfortzahlung | | | |
|-----------|--|-------------------------------|-------------------|-----------|-------------------|
| | | 1. Phase | | 2. Phase | |
| | | Monate | Umfang in Prozent | Monate | Umfang in Prozent |
| VD | Während des ersten Dienstjahres : 6 Monate à 100 % des Beschäftigungsgrades Während des zweiten Dienstjahres: 8 Monate à 100 % des Beschäftigungsgrades Während des dritten Dienstjahres: 12 Monate à 100 % des Beschäftigungsgrades Ab dem vierten Dienstjahr: 405 Tage à 100 % des Beschäftigungsgrades | | | | |
| VS | 405 Tage | Keine Angabe | | -- | |
| ZH | 24 Monate (730 Tage) | 12 Monate | 100 % | 12 Monate | 75 % |