



LEHRERINNEN UND LEHRER BERN
ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS BERNE



Dokumentation zur Medienkonferenz „Personalpolitische Forderungen 2012“

Datum: Mittwoch, 16. Februar 2011
Zeit: 10:00 Uhr bis ca. 11:30 Uhr
Ort: Bern, Rathaus, Rathausplatz 10, Sitzungszimmer 7

Inhalt:

- Ablauf der Medienkonferenz, Kontaktadressen
- Gemeinsame Medienmitteilung
- Redebeiträge

Ablauf der Medienkonferenz und Kontaktadressen

1. Begrüssung

Löhne im Gesundheitswesen

Barbara Dätwyler

Präsidentin der Sektion Bern des Schweizer Berufsverbandes der Pflegefachfrauen und -männer (SBK Bern)

Tel. 031 380 54 75 oder 079 256 26 15

Rosmarie Glauser

Geschäftsführerin des Verbandes Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte (VSAO)

Tel. 031 381 39 39 oder 079 688 86 57

2. Zuverlässigkeit ist mehr wert: Lohninitiative geplant

Blaise Kropf

Gewerkschaftssekretär des Verbandes des Personals öffentlicher Dienste (VPOD), Grossrat und Mitglied Finanzkommission

Tel. 079 263 47 68

3. Arbeitszeit: Die Löhne stagnieren – die Arbeitsbelastung steigt

Brigitte Gsteiger

Geschäftsführerin des Verbandes Lehrerinnen und Lehrer Bern (LEBE)

Tel. 031 326 47 44

4. Lohnentwicklung: Das Lohnniveau darf im Kanton Bern nicht mehr sinken

Matthias Burkhalter

Geschäftsführer des Bernischen Staatspersonalverbandes (BSPV) und Grossrat SP

Tel. 079 545 56 76



LEHRERINNEN UND LEHRER BERN
ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS BERNE



Bern, 16. Februar 2011

Medienmitteilung

Personalpolitische Forderungen 2012:

Berner Personalverbände fordern ein gerechtes Lohnsystem und konkurrenzfähige Bedingungen

Die Löhne stagnieren, die Belastung steigt, der Kanton verliert an Wettbewerbsfähigkeit: Die Berner Personalverbände fordern dringend Verbesserungen beim Lohnsystem, bei der Gehaltsklasseneinreihung und geregelte Lohnerhöhungen. Gefordert wird ein Lohnsummenwachstum von 2,5 Prozent. Eine kantonale Volksinitiative ist in Planung.

Die Personalverbände der Angestellten des Kantons Bern verfolgen die Lohnentwicklung in den Bereichen Kantonspersonal (Kantonsverwaltung, Bildungsbereich) und im subventionierten Bereich (Spitäler, Heime, Pflege) mit zunehmender Besorgnis.

Das heutige Lohnsystem hat Mängel, die es zu beseitigen gilt. Die Löhne stagnieren, die Belastung steigt. Das Lohnniveau im Kanton Bern ist im interkantonalen Vergleich nicht genügend konkurrenzfähig. Es droht eine Abwanderung qualifizierter Arbeitskräfte zu anderen vergleichbaren Arbeitgebern innerhalb oder auch ausserhalb des Kantons Bern.

Individuelle Lohnerhöhungen ungenügend

Die Lohnentwicklung beim Kanton Bern ist seit Jahren ungenügend. Die seit 1993 nicht ausgeglichene Teuerung – in anderen Worten: der Kaufkraftverlust – beträgt 7,4%. Bezüglich der individuellen Lohnmassnahmen hielt der Regierungsrat im Voranschlag für das Jahr 2011 klar und deutlich fest: „ Seit der Einführung von BEREBE im Jahre 1997 ist der individuelle Lohnanstieg im Vergleich zum Konkurrenzumfeld ungenügend.“ Die Personalverbände fordern daher Minimalgarantien für den individuellen Lohnanstieg.

Zu tiefe Gehaltsklassen

Insbesondere das Gesundheitspersonal beklagt seit Jahren eine Einreihung in zu tiefen Gehaltsklassen. Dabei hat eine Bewertungskommission aufgrund einer analytischen Arbeitsplatzbewertung bereits 1991 eine höhere Einreihung vorgeschlagen.

Permanente Überlastung

Während die Lohnperspektive immer weiter nach unten sinkt, steigt die Arbeitsbelastung der bernischen Angestellten stetig an. Insbesondere im Bildungswesen sind der definierte Berufsauftrag und die dafür vorgesehenen Zeitressourcen aus dem Ruder gelaufen. Bereits mit einem 70%-Pensum wird die gesetzlich vorgegebene Jahresarbeitszeit für ein Vollpensum erreicht.

Lohnsummenwachstum gefordert

Weite Teile der Berner Wirtschaft spürten die vergangene Krise nur am Rande. Der Rechnungsabschluss des Kantons ist hervorragend. Deshalb fordern die Personalverbände ein Lohnsummenwachstum von 2,5 Prozent (1,5% für individuelle Massnahmen, voller Ausgleich der Teuerung, 0,2% für gezielte Korrekturen). Matthias Burkhalter, Präsident angestellte bern, Geschäftsführer BSPV rechnet vor: „Ein älterer Mitarbeiter mit 80 Gehaltsstufen, der durch eine neue Kraft mit 10 Gehaltsstufen ersetzt wird, erzeugt einen „Fluktuationsgewinn“ von 70 Gehaltsstufen. Dieser könnte für die verbleibenden Mitarbeitenden eingesetzt werden. Dies geschieht aber nicht. Somit werden konkret die Lohnkosten in der Summe jährlich gesenkt.“

Es braucht eine Initiative

Um ein verlässliches Lohnsystem zu etablieren braucht es gesetzliche Anpassungen. Diese wollen die Personalverbände mit einer Volksinitiative anstossen. „Die Initiative soll sicherstellen“, so Blaise Kropf vom VPOD, „dass Mitarbeitende, welche die Leistungserwartungen und Zielvorgaben erfüllen, jene Lohnerhöhungen erhalten, welche das stufenweise Durchschreiten der gesamten Lohnbandbreite ermöglichen.“

Gefordert wird zudem eine Überprüfung der Gehaltsklasseneinreihung des Gesundheitspersonals. Barbara Dätwyler vom SBK will sicherstellen, „dass die Löhne im Gesundheitswesen interkantonal mithalten können, damit der Kanton Bern attraktiv bleibt. Das gilt gleichermassen für die Pflegeberufe wie für die Ärztinnen und Ärzte.“

Für Brigitte Gsteiger, Geschäftsführerin von LEBE ist die sofortige Einführung der 5. Ferienwoche für die Lehrerschaft eine wesentliche Forderung. Zudem geht es um eine schnellere Erhöhung der personellen Ressourcen an den bekannten Brennpunkten und die Senkung des Pflichtpensums bei den Lehrpersonen: „Die Überstunden sind bei den Lehrpersonen auf allen Bildungstufen weiter gestiegen.“

Löhne im Gesundheitswesen

Dr. Barbara Dätwyler, Präsidentin SBK Bern und Rosmarie Glauser, Geschäftsführerin VSAO Bern

Das Gesundheitspersonal ist seit Jahren in zu tiefen Gehaltsklassen eingereiht, obschon bereits 1991 die Bewertungskommission im Rahmen einer analytischen Arbeitsplatzbewertung eine deutlich höhere Einreihung vorgeschlagen hatte. Wir fordern deshalb die Überprüfung der Einreihungen.

Löhne sind ein Faktum für Arbeitszufriedenheit und Attraktivität des Berufes. Im Kanton Bern ist nicht nur die Gehaltsklasseneinreihung im Rückstand, sondern auch der Gehaltsaufstieg ist nicht gesichert, weil der Kanton - obwohl Mehrheitsaktionär -den subventionierten Institutionen nicht reinreden, sondern ihnen grösstmögliche betriebswirtschaftliche Freiheit lassen will: der Markt soll spielen.

Am 1. Januar 1997 trat im Kanton Bern eine neue Lohnordnung in Kraft (BeReBe). Damit sind Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner nun in der Gehaltsklasse 15 eingereiht. Dabei hatte eine wissenschaftliche Arbeitsplatzanalyse ergeben, dass das Pflegepersonal in die Gehaltsklasse 17 gehört.

Der Regierungsrat korrigierte diese Empfehlung jedoch wieder nach unten!

Interkantonale Vergleiche zeigen, dass sich der Kanton Bern sowohl bei den Löhnen der Ärztinnen und Ärzte als auch bei denen des Pflegepersonals nur im Mittelfeld bewegt. Beim prognostizierten Personalmangel kann sich der Kanton Bern diese Situation nicht leisten. Es droht die Abwanderung in Kantone mit höherem Lohnniveau, beispielsweise Zürich, Freiburg, Luzern und Solothurn.

Pflegeberuf und der Ärzteberuf gelten nach wie vor als Traumberufe. Keine Gesellschaft kann sich leisten, dieses Image zu beschädigen. Dies hätte verheerende Auswirkung letztlich auf die Patientinnen und Patienten und somit auf uns alle.

Wir fordern deshalb eine Überprüfung der Gehaltsklasseneinreihung des Gesundheitspersonals. Des Weiteren müssen die Löhne im Gesundheitswesen interkantonally mithalten können, damit der Kanton Bern attraktiv bleibt. Der Lohnbeschluss des Regierungsrates muss explizit auch den subventionierten Bereich einschliessen. Für dessen Umsetzung müssen dementsprechend Beiträge vom Kanton via Leistungsvereinbarungen und Baserate an die Institutionen fliessen.

Zuverlässigkeit ist mehr wert: Lohninitiative geplant

Blaise Kropf, Gewerkschaftssekretär VPOD Bern, Grossrat und Mitglied Finanzkommission

Die Personalverbände planen die Lancierung einer Volksinitiative zur Verankerung eines gerechten Lohnsystems. Damit sollen die offensichtlichen und politisch kaum bestrittenen Mängel des heutigen Lohnsystems korrigiert werden.

Dass mit dem Lohnsystem des Kantons Bern etwas nicht stimmt, ist offensichtlich und kaum bestritten. Im Voranschlag für das Jahr 2011 schrieb der Regierungsrat: «Seit der Einführung von BEREBE im Jahr 1997 ist der individuelle Lohnaufstieg im Vergleich zum Konkurrenzumfeld ungenügend.» Doch worin liegt das Problem genau?

Das 1997 eingeführte Lohnsystem basiert auf einem Grundlohn und einem individuellen Lohnbestandteil, der bis zu 60% des Grundlohns ausmachen kann (eingeteilt in Gehaltsstufen). Grundsätzlich ist das System darauf angelegt, dass der Anfangslohn nach der Ausbildung im Bereich des Grundlohns liegt – und sich das Gehalt im Verlaufe des Berufslebens dem Maximallohn annähert. Um dieses Lohnsystem korrekt umzusetzen, müssten nach Rechenart des Regierungsrates jährlich 1,5% in den Gehaltsstufenaufstieg investiert werden. Fakt ist, dass dies in den 13 Jahren seit der Einführung des Lohnsystems aber nicht geschehen ist. Genau einmal standen die erforderlichen 1,5% zur Verfügung; zweimal waren es 0%, viermal 0,5% (siehe Tabelle nebenan).

1998	0.0
1999	1.0
2000	1.1
2001	1.5
2002	0.5
2003	0.5
2004	0.5
2005	0.5
2006	1.0
2007	1.0
2008	0.0
2009	0.7
2010	1.1

Verschärft wurde das Problem durch die Revision des Personalgesetzes von 2004/2005. Damals wurde die Zahl der Gehaltsstufen verdoppelt und deren Wert halbiert. Damals hiess es, man wollte genauer dosieren können, wie hoch die Lohnerhöhungen einzelner Mitarbeitender ausfielen. Faktisch führte die Änderung dazu, dass die einzelnen Mitarbeitenden statt einer altrechtlichen Stufe von 1,5% nur noch eine neurechtliche Stufe von 0,75% erhalten.

Durch die erwähnten Mängel entstehen zwei Probleme: 1) Die Löhne des Kantons halten mit jenen im Konkurrenzumfeld nicht mehr mit. 2) Die innere Lohngerechtigkeit leidet. Ein langjähriger Mitarbeiter ist in der Regel gegenüber einem gleichaltrigen Neueinsteiger schlechter gestellt, da ausserhalb der Kantonsverwaltung die Lohnentwicklung schneller voranschreitet.

Hier besteht dringender Korrekturbedarf. Die Personalverbände sind übereingekommen, 2011 eine Volksinitiative zur Verankerung eines gerechten Lohnsystems zu lancieren. Diese soll sicherstellen, dass Mitarbeitende, welche die Leistungserwartungen und Zielvorgaben erfüllen, ohne „Wenn“ und „Aber“ jene Lohnerhöhung erhalten, welche sie im Lohnsystem des Kantons letztlich in Richtung Maximallohn führt. Damit würden langjährige Kantonsmitarbeitende gegenüber Neueinsteiger/innen bei der Lohnhöhe nicht mehr benachteiligt.

Die Personalverbände planen, die Initiative Ende April 2011 zu lancieren und nach einem gezielten Effort noch vor Beginn der Sommerferien einzureichen. Derzeit sind wir in der Schlussphase der Erarbeitung des Initiativtextes.

Arbeitszeit: Die Löhne stagnieren – die Arbeitsbelastung steigt

Brigitte Gsteiger, Geschäftsführerin LEBE

Während die Lohnperspektive immer weiter nach unten sinkt, steigt die Arbeitsbelastung der bernischen Angestellten stetig an. Korrekturen werden zwar z. T. in Aussicht gestellt, doch mit der Umsetzung harzt es bisher. Es handelt sich also nicht um eine strategisch vorausdenkende Personalpolitik zu Gunsten eines leistungs- und zukunftsfähigen Service public, sondern um eine reine Pflasterlipolitik.

Im Strassenunterhalt muss nach einem Nachteinsatz oft ohne Ruhetage weiter gearbeitet werden. Im Freiheitsentzug und Betreuungsbereich werden häufig Schichtwechsel angeordnet, die keine ausreichende Ruhezeit ermöglichen. Der unregelmässige Dienst, die gefährlichen Einsätze sowie die hohen Anforderungen bei akuten Interventionen sind bei der Polizei physisch und psychisch überaus belastend. Die vorgesehene Stellenerhöhung wird in homöopathischen Dosen verabreicht.

Die Arbeitsbelastung des Gesundheitspersonals ist sowohl im Akut- als auch im Langzeitbereich und in der Spitex hoch. Das Arbeitsgesetz kann im ärztlichen Bereich oft nicht eingehalten werden. Fehlende Stellenprozente, zunehmend weniger Zeit für Patientinnen und Patienten sowie deren Pflege und Behandlung, ungenügende interdisziplinäre Zusammenarbeit sind die am meisten genannten Probleme. Immer weniger Personal muss sich um den gleichbleibend hohen Arbeitsanfall kümmern. Die Zunahme der Arbeitsbelastung im Gesundheitsbereich bereitet uns grosse Sorgen.

Die Überstunden sind bei den Lehrpersonen auf allen Bildungstufen weiter gestiegen. Durchschnittlich wird nun pro Schuljahr über 140 Stunden gratis gearbeitet. Bereits mit einem 70%-Pensum wird die gesetzlich vorgegebene Jahresarbeitszeit für ein Vollpensum erreicht. Gerade die Lehrpersonen mit mehr als 30 Erfahrungsjahren arbeiten in absoluten Zahlen am meisten. Der definierte Berufsauftrag und die dafür vorgesehenen Zeitressourcen sind aus dem Ruder gelaufen.

Bis heute haben die Regierung und das Parlament nur wenig Gegensteuer zu diesen bedenklichen Entwicklungen gegeben. Nicht einmal die 5. Ferienwoche wird weiter schrittweise eingeführt, sondern als Sparmassnahme auf irgendwann verschoben.

Im Bildungsbereich wird Unterstützung erst dann gewährt, wenn eine Situation bereits kritisch ist. Präventive Massnahmen sind keine vorhanden. Bei der Polizei oder im Gesundheitsbereich sieht es ähnlich aus. Notwendige zusätzliche Ressourcen werden bestenfalls versprochen, aber nicht zügig umgesetzt. Bei allem Handlungsbedarf lässt der Arbeitgeber Kanton zunächst eine Analyse erstellen. So muss noch nicht sofort gehandelt werden. Doch die Zeit läuft dem Arbeitgeber Kanton davon: Die Konjunktur zieht bereits wieder an, die Pensionierungswelle steigt. Fähige, engagierte Personen, und von diesen gibt es im Kantonsdienst viele, werden sich nach einer beruflichen Alternative umsehen.

Wir fordern vom Kanton mehr Fairness in seiner Rolle als Arbeitgeber:

- eine schnellere Erhöhung der personellen Ressourcen an den bekannten Brennpunkten
- die sofortige Einführung der 5. Ferienwoche
- die Senkung des Pflichtpensums bei den Lehrpersonen

Lohnentwicklung: Das Lohnniveau darf im Kanton Bern nicht weiter sinken

Matthias Burkhalter, Präsident *angestellte bern*, Geschäftsführer BSPV und Grossrat SP

Die Personalverbände der Angestellten des Kantons Bern verfolgen die Lohnentwicklung in den Bereichen Kantonspersonal (Kantonsverwaltung, Bildungsbereich), Subventionierter Bereich (Spitäler, Heime, Pflege) und im öffentlichen Bereich (insbesondere GAV-Bereiche) mit Besorgnis.

Akzeptabler Teuerungsausgleich

In den letzten fünf Jahren wurden durchwegs positive Entscheide im Bereich des Teuerungsausgleichs gefällt. Der Rückstand aus den Vorjahren ist allerdings noch längst nicht aufgeholt und im Bereich der Zweiten Säule werden Rentenanpassungen schmerzlich vermisst.

Ungenügender Leistungslohn

Völlig ungenügend ist die Entwicklung bei den individuellen Lohnerhöhungen. Die Löhne der Angestellten im Kanton Bern stagnieren seit Jahren. Mit dem Begriff des „Lohnsummenwachstums“ wird den Behörden und der Öffentlichkeit seit Jahren Sand in die Augen gestreut. Es wird suggeriert, dass mit einem „Lohnsummenwachstum von 1,0% die Lohnkosten um 1,0 Prozent steigen würden. Dies ist nicht der Fall. Die Gesamtlohnkosten steigen bei gleichbleibendem Personalbestand stets immer nur um die Teuerung. Bei einem homogenen Personalkörper wird jede individuelle Gehaltserhöhung (Gehaltsstufenanstieg) durch die Fluktuations- oder Rotationsgewinne ausscheidender höher besoldeter Angestellter kompensiert.

Vorbehaltene Fluktuationsgewinne

Konkret: Ein älterer Mitarbeiter mit 80 Gehaltsstufen, der durch eine neue Kraft mit 10 Gehaltsstufen ersetzt wird, erzeugt einen „Fluktuationsgewinn“ von 70 Gehaltsstufen, der für die restlichen Mitarbeitenden eingesetzt werden könnte. Der Kanton Bern hat seit Jahren diese Fluktuationsgewinne von $\pm 1,5\%$ im Voranschlag abgeschöpft und gleichzeitig ein Lohnsummenwachstum von 1% ausgewiesen. Konkret hat er damit die Lohnkosten jährlich um ein halbes Prozent gesenkt!

Die Medien publizierten über das Jahresende zahlreiche Lohnvergleiche. In allen Tabellen stand: Kanton Bern 1,8% und Bund 1,0%. Da werden Äpfel mit Birnen verglichen. Effektiv sieht die Rechnung so aus:

Kanton Bern: Teuerung 0,7%, durchschnittliche Beförderungen 1,1%

Bund: Teuerung 1,0%, Beförderungen individuell 0,0 – 5,0%

Es gibt also Bundesangestellte, die den Maximallohn noch nicht erreicht haben und automatisch 6,0% Lohnerhöhung kassieren und in den Lohnvergleichen steht Bund 1,0%. Das ist nicht fair.

Versickerte Lohnbestandteile

Im subventionierten Bereich besteht ein Malaise dadurch, dass der Kanton die Mittel für analoge Lohnerhöhungen meist zur Verfügung stellt. Die GEF schreibt aber zu wenig strikte vor, dass diese auch für das Personal verwendet werden. Es besteht der starke Verdacht, dass die Lohnerhöhungen sehr ungleich und in ungenügender Masse verteilt werden. Es gibt Spitalmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, die weit über zehn Jahre nie eine Lohnerhöhung erhalten haben.

Die Forderungen

Weite Teile der bernischen Wirtschaft spürten die vergangene Krise nur am Rande oder gar nicht. Der Rechnungsabschluss des Kantons Bern ist erneut hervorragend. Deshalb fordern die Personalverbände für das Jahr 2011 ein bescheidenes Lohnsummenwachstum von 2,5 Prozent. Dieses soll die voraussichtliche Teuerung von 0,8% (es liegen keine stabilen Prognosen vor) beinhalten. Dazu kommen mindestens 1,5% für den ordentlichen Stufenaufstieg, wie er im kantonalen Lohnsystem eigentlich vorgesehen ist. 0,2% der Lohnsumme soll für den Lohnanstieg für ungenügend eingereichte Mitarbeitende verwendet werden (Aufholer/innen).

Forderungen 2011

0,8%	voller Teuerungsausgleich
1,5%	Gehaltsstufenanstieg (im Schnitt 3 Gehaltsstufen)
0,2%	Sondermassnahmen gegen Lohnverzerrungen Aufhebung der Korrekturfaktoren im Budgetierungsprozess Weitergabe der budgetierten Mittel an alle Angestellten (Spitäler, Heime)

Da das Gehaltssystem des Kantons Bern in den letzten zehn Jahren total Schiffbruch erlitten hat, fordern die Angestelltenverbände im öffentlichen Bereich eine komplette Überarbeitung der gesetzlichen Grundlagen mit Minimalgarantien für den Teuerungsausgleich und den individuellen Lohnanstieg.