



Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt

An den Grossen Rat

10.5337.02

FD/P105337
Basel, 23. Februar 2011

Regierungsratsbeschluss
vom 22. Februar 2011

Schriftliche Anfrage Ruth Widmer Graff betreffend Überprüfung der Lohneinreihung bei Lehrpersonen im Zusammenhang mit HarmoS

Das Büro des Grossen Rates hat die nachstehende Schriftliche Anfrage Ruth Widmer Graff dem Regierungsrat zur Beantwortung überwiesen:

„Im Ratschlag zum Bildungsraum kann nachgelesen werden, dass die Strukturveränderung eine Neubewertung der Lehrpersonenfunktionen und somit auch der Lohneinreihung zur Folge haben wird (Seite 47 ff). Die Unterschiede in der Besoldung der Lehrpersonen verschiedener Stufen lassen sich aus meiner Sicht bereits heute, aber vor allem in Zukunft auf Grund der neuen Strukturen nicht mehr begründen.

- Die heutige Entlohnung bildet die Bildungspyramide ab: Was „oben“ ist, wird sehr viel besser bezahlt als das, was „unten“ ist. Diese Pyramide wird weder der Bedeutung der verschiedenen Schulstufen für den Bildungserfolg gerecht noch der Verantwortung, die auf den verschiedenen Bildungsstufen wahrzunehmen ist.
- Längere Ausbildungszeiten für die einzelnen Schulstufen sind mit der heutigen Ausbildung kein ausreichendes Argument mehr: Der Lohn der Kindergartenlehrperson müsste auf Grund der seit Jahren gleich langen Ausbildung der Entlohnung der Primarlehrpersonen angeglichen werden. Der heutige Zustand ist rechtlich nicht mehr zulässig!
- Die Verantwortung sowie die nötigen Kompetenzen für den Unterricht sind auf allen Schulstufen vergleichbar und zumindest nicht so verschieden, dass damit die aktuellen Lohnunterschiede zu rechtfertigen sind.
- Eine gendergerechte Schule, vom Kindergarten bis zum Gymnasium, ist für den Bildungs- und Erziehungserfolg eine sehr wichtige Zielsetzung. Eine einheitlichere Entlohnung gäbe in dieser Hinsicht einen erwünschten Anreiz auch für männliche Berufsinteressenten.
- Die Schule würde auch auf der Ebene der Lehrpersonen endlich besser als Einheit verstanden von der Frühförderung bis zum Abschluss der Schulzeit. So ist zum Beispiel die Frühförderung vor dem Kindergarten ein wichtiger Grundstein in der Schulbildung. Sie verdient Wertschätzung, die sich auch in der Lohnklasse ausdrücken soll, und ist dem Fachunterricht auf höheren Stufen grundsätzlich gleichzustellen.

Das Lohngesetz schreibt vor, dass die Einstufung der Entlohnung der jeweiligen Schwierigkeit der Aufgaben entsprechen soll. Es sollte daher, wie auch im Ratschlag angesprochen, die Lohneinreihung der Lehrpersonenfunktionen auf der Basis der vorstehenden Erwägungen überprüft und angepasst werden.

Ich bitte daher die Regierung um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie weit ist die angekündigte Revision des Lohngesetzes gediehen?
2. Wie gross ist die Spannweite der Lohnklassen in Fr. zwischen KG-Lehrpersonen und PH-Dozierenden?
3. Wie viel Gewicht wird bei der Einstufung der absolvierten Ausbildung beigemessen?
4. Werden Unterschiede bei der Einstufung gemacht zwischen dem ehemaligen Seminarabschluss und der heutigen Ausbildung an der PH?
5. Wie wird berücksichtigt, dass das Studium nach dem Bologna-Modell für KG + PL-Lehrpersonen gleich lang ist und sich für die Stufenausbildung Sek I + II zeitlich angeglichen hat?
6. Ist vorgesehen, der Betreuungsfunktion der Lehrpersonen bei der Lohneinstufung mehr Gewicht zu geben oder wird am Primat der Fachvermittlung festgehalten?

Ruth Widmer Graff“

Der Regierungsrat nimmt dazu wie folgt Stellung:

Vorbemerkung:

Der Kanton Basel-Stadt entlohnt seine Mitarbeitenden nach den Bestimmungen des Lohngesetzes vom 18. Januar 1995. Die Einreihung von Stellen erfolgt durch den Regierungsrat gemäss dem Einreihungsplan. Jede Stelle wird einer Richtposition des Einreihungsplans zugewiesen. Damit wird die Lohnklasse festgelegt. Jede Lohnklasse umfasst 3 Anlauf- und 31 Erfahrungsstufen. In der MU (MU = Modellumschreibung) ist festgeschrieben, welche minimale Ausbildung vorausgesetzt wird und welche Anzahl Jahre Berufserfahrung erforderlich sind, um die Lohnstufe 1 zu erreichen. Die definitive Stufenfestsetzung erfolgt aufgrund des persönlichen Werdeganges. Mittels diverser rechtlicher Grundlagen (insbesondere Lohngesetz, Einreihungsverordnung (EVO), Weisung zu § 12 der EVO) wird die Gleichbehandlung sichergestellt.

Die Antragstellerin macht in ihrer Eingabe eine Vermischung zwischen Einreihung und Einstufung: Die Einreihung betrifft jeweils die Lohnklassenfestlegung für eine Stelle und die Einstufung die individuelle Stufenfestlegung für die Mitarbeitenden. Wir gehen in der Antwort unter 3. noch darauf ein.

Der Einreihungsplan 1995 – welcher auf Verordnungsstufe ist – wurde mittels der analytischen Arbeitsplatzbewertung nach dem System BWI (Betriebswirtschaftliches Institut der ETH-Zürich) und unter dessen Mitwirkung entwickelt. Dabei wurden alle Schulstufen einbezogen. Die Ausbildung ist im bisherigen BWI-System sowie bei neuen analytischen Bewertungssystemen nur eines von 16 Merkmalen. Massgebend sind nebst der Ausbildung z.B. die Stellung in der Organisation, die übertragenen Aufgaben, die zugewiesene Kompetenz und Verantwortung. Aufgrund eines Niveauabschlusses kann somit nicht auf die Lohnklasse

geschlossen werden. Das baselstädtische Lohngesetz kennt keinen Ausbildungslohn, sondern einen Funktionslohn. Es wird somit nicht bezahlt, zu was einem eine Ausbildung befähigt (Ausbildungslohn), sondern welche Kompetenzen erforderlich und in welchem Ausmass sie beansprucht werden, um eine Stelle vollumfänglich wahrzunehmen (Funktionslohn). Dies kann dazu führen, dass bei gleicher Ausbildung, aber unterschiedlicher Aufgabenzuteilung, Stellen in verschiedenen Lohnklassen eingereiht werden.

Die einzelnen Fragen beantworten wir wie folgt:

1. Wie weit ist die angekündigte Revision des Lohngesetzes gediehen?

Eine Revision des Lohngesetzes wurde nicht angekündigt. Der Regierungsrat hat den Zentralen Personaldienst mit dem Projekt Systempflege beauftragt. Im Rahmen des Projektes soll geprüft werden, ob mit den aktuell gültigen Methoden das Lohnsystem noch zeitgemäss gepflegt werden kann. Also auch, ob das Lohnsystem den vielfältigen Veränderungen in der Ausbildungslandschaft und den Berufsbildern noch gerecht wird. Im Projekt wurde die Phase drei abgeschlossen. Zu Handen der Regierung werden demnächst Vorschläge zum weiteren Vorgehen zum Beschluss vorgelegt.

Die nachfolgenden Fragen können nur auf der Basis der gültigen Beschlüsse und Fakten beantwortet werden. Da heute noch nicht entschieden ist, ob und wie eine Aktualisierung des Einreichungsplans vorgenommen wird, können diesbezüglich auch keine Aussagen gemacht werden.

2. Wie gross ist die Spannweite der Lohnklassen in Fr. zwischen KG-Lehrperson und PH-Dozierenden?

Die Pädagogische Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz (PH FHNW) verfügt über ein eigenes Lohnsystem. Die PH-Dozierenden unterstehen somit nicht dem Lohngesetz von Basel-Stadt. Trotzdem weisen wir darauf hin, dass bei der Überführung der Dozenten/innen am pädagogischen Institut an die HPSABB (Vorgängerinstitution der PH) Angestellte von BS in die LK 18 bis LK 20 überführt wurden. Die Löhne der Dozierenden an der PH sind heute tendenziell tiefer als LK 20.

Es wird daher die Spannweite für eine Lehrperson auf Stufe Kindergarten (LK 12) und einer Lehrperson an einem Gymnasium (LK 18) dargestellt. Die Differenz beim Anfangslohn (unmittelbar nach der Ausbildung an der Päd. Hochschule) beträgt CHF 2'442.25 und in der höchst möglichen Stufe 31 CHF 4'169.00 pro Monat.

Die Ausbildung zur Lehrperson auf Stufe Kindergarten erfolgt auf dem Niveau einer Päd. Hochschule und wird mit einem Bachelor abgeschlossen. Die Ausbildung zur Lehrperson Oberlehrer/in erfolgt auf dem Niveau der Universität (Masterabschluss) und der pädagogischen Zusatzausbildung an der Päd. Hochschule (Masterabschluss).

3. Wie viel Gewicht wird bei der Einstufung der absolvierten Ausbildung beigemessen?

Wie oben ausgeführt, ist die minimal vorausgesetzte Ausbildung in der MU festgeschrieben und hat in der analytischen Arbeitsplatzbewertung einen Anteil (gemäss BWI System bis maximal 18%) an der Festsetzung der Lohnklasse. Die Ausbildung hat daher einen Einfluss auf die Lohnklassenfestsetzung (Lohneinreihung).

Bei der Anstellung hat die Ausbildung folgenden Einfluss:

Erfüllt eine Lehrperson die minimalen Anforderungen, hat dies keinen Einfluss auf die Lohnklasse. Erfüllt eine Lehrperson die minimalen Anforderungen nicht, wird sie nach der Verordnung für Aushilfen und Stellvertretungen (SG 164.520) angestellt.

4. Werden Unterschiede bei der Einstufung gemacht zwischen dem ehemaligen Seminar-Abschluss und der heutigen Ausbildung an der PH?

Ja, bei Lehrpersonen auf Stufe Kindergarten. Verfügt eine Lehrperson auf Stufe Kindergarten über den neuen Abschluss, wird ihr eine zusätzliche Erfahrungsstufe gewährt. Dies, da die Ausbildung verlängert wurde (gemäss den BWI-Merkmalen hat diese niveaumässige Anhebung keine Auswirkungen auf die Lohnklasse).

5. Wie wird berücksichtigt, dass das Studium nach dem Bologna-Modell für KG + PL-Lehrpersonen gleich lang ist und sich für die Stufenausbildung Sek I + II zeitlich angeglichen hat?

Wie bereits ausgeführt, ist die Ausbildung nur ein Kriterium der analytischen Arbeitsbewertung. Die Ausbildung auf der Primarstufe ist noch nicht konsolidiert. Eine abschliessende Beurteilung der Ausbildung ist daher nicht möglich. Aufgrund der bekannten Fakten würden die Ausbildungen auf Stufe Kindergarten und Primarschule in einem neuen System eher sehr ähnlich oder sogar gleich gewichtet werden. Sie würden punktemässig leicht näher an die Ausbildungen auf Stufe Sekundar I und Sekundar II herangeführt. Beim Kriterium Ausbildung ist nicht primär die Dauer, sondern das Niveau einer Ausbildung massgebend. Veränderungen im Kriterium Ausbildung müssen daher nicht zwingend zu einer Veränderung in der Positionierung im Einreihungsplan führen.

Zu beachten ist, dass nicht nur für Lehrfunktionen, sondern allgemein erhebliche Veränderungen in der Ausbildungslandschaft eingetreten sind. Allgemeine Veränderungen, von denen praktisch alle Funktionen betroffen sind (z.B. verwaltungsweite Einführung neuer Aufgaben/Techniken, gesellschaftliche Entwicklungen) führen zu keinen Veränderungen in der Einreihung.

6. Ist vorgesehen, der Betreuungsfunktion der Lehrpersonen bei der Lohneinstufung mehr Gewicht zu geben oder wird am Primat der Fachvermittlung festgehalten?

Aufgrund der Fragestellung geht es um die Einreihung (Lohnklasse) und nicht die Lohnstufe. Die Einreihung von Stellen erfolgt auf der Basis von Stellenbeschreibungen (Stellenprofilen) und weiterführenden Abklärungen. In der Stellenbeschreibung sind der Auftrag und die wesentlichen, regelmässig wahrzunehmenden Aufgaben und die dafür übertragenen Kompetenzen aufzuführen. Die Erstellung der Stellenbeschreibung ist Sache des Erziehungsdepartements. Das Erziehungsdepartement wird im Rahmen dieses Prozesses festlegen müssen, ob der Betreuungsfunktion oder der Fachvermittlung mehr Gewicht beigemessen werden soll. Dieser Punkt ist zur Zeit noch nicht abschliessend geklärt.

Massgebend für eine Einreihung ist die Beanspruchung pro Merkmal. Eine Veränderung in der Aufgabenstellung kann dazu führen, dass in einem Merkmal der Wert steigt, dafür

in einem anderen Merkmal eine geringere Beanspruchung eintritt und der Wert fällt. Sich gesamthaft also keine Veränderung einstellt und somit auch keine Veränderung in der Einreihung ergibt.

Pro Lohnklasse besteht eine Arbeitswertpunktebandbreite von mehrheitlich 28 Punkten. Dies kann dazu führen, dass wenn eine Stelle am unteren Punkteband war, und neu in einem Merkmal mehr Punkte erhält, dennoch die Bandbreite nicht überschritten wird. Somit verbleibt die Stelle in derselben Lohnklasse.

Der Regierungsrat versichert der Anfragerin, parallel im Hinblick auf die Umsetzung von HarmoS (ab 2013) auch die Frage der Einreihung der verschiedenen Lehrpersonenfunktionen eingehend zu prüfen. Betreffend die Lehrpersonenfunktionen ergeben sich durch HarmoS neue Profile. Dies auf Stufe Volksschule und der Gymnasien. Erforderliche Abstimmungen im aktuellen Einreihungsplan erfolgen unter Berücksichtigung der Erkenntnisse mit dem Projekt Systempflege. Dies in enger Zusammenarbeit mit dem Erziehungsdepartement und dem Finanzdepartement unter angemessenem Einbezug der Sozialpartner.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt

Dr. Guy Morin
Präsident

Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin