

Rede der Präsidentin

Ich möchte zwei Punkte aus dem Jahresbericht herausgreifen und diesen hier einige Überlegungen anfügen.

Es geht um die ausserordentlichen Lohnmassnahmen und die Verselbständigung der BVK. Beides passt wunderbar zu unserem Tagesthema: jung sein, eine Berufslaufbahn starten, Jahre lang arbeiten und dabei nicht nur immer älter werden sondern hoffentlich laufend etwas mehr verdienen und gleichzeitig vorsorgen für die Zeit nach der Berufsphase oder für den Fall von schwerwiegenden gesundheitlichen Problemen.

Die **ausserordentlichen Lohnmassnahmen** stehen im Zusammenhang mit der Teilrevision des Lohnsystems für Lehrpersonen im Kanton Zürich. Das neue Lohnsystem wurde 2009 im Rahmen der Vernehmlassung sowohl von der LKB als auch von der KRB kritisch beurteilt. Der Verdacht, dass es sich im Grunde um eine grossangelegte Sparübung und um mehr oder weniger gut versteckten Lohnabbau handelt, ist nach wie vor in vielen Köpfen vorhanden.

Grundsätzlich bringen derartige Änderungen wohl schon Verbesserungen für die einen, gleichzeitig Nachteile für andere und zudem sind die längerfristigen Auswirkungen erst mit der Zeit überhaupt erkennbar.

Wir rechnen aber damit, dass für die jungen Berufsanfänger und auch für die älteren Berufseinsteiger - von denen gibt es an den Berufsfachschulen sehr viele - sowohl der Anfangslohn als auch die Lohnentwicklung in den kommenden 10/15 Arbeitsjahren besser ist als in den vergangenen Jahren.

Dafür gibt es zwei Gründe:

1. bei einer Neuanstellung ist die Anrechnung von berufsrelevanten Erfahrungen heute grosszügiger als in der Vergangenheit.

2. Dank automatischen Stufenanstiegen sind nur vier individuelle Stufenanstiege notwendig, um von der minimalen Lohnstufe 3 in die Stufe 13 zu gelangen.

Angesichts dieser Situation realisierte die Bildungsdirektion, dass es nun zu einer Benachteiligung von amtierenden Lehrpersonen kommt. Es war Frau Regierungsrätin Aeppli, die sich im Regierungsrat einsetzte für die Verminderung solcher Benachteiligungen. Der Regierungsrat beschloss dann Massnahmen, damit auch amtierende Lehrpersonen innerhalb der Zeit bis zu ihrem 55. bis 60.

Lebensjahr das erste Lohnmaximum, also die Stufe 23 erreichen können.

Für jede amtierende Lehrperson wurde nun berechnet, in welche Lohnstufe sie eingereiht würde, wenn sie sich heute neu anstellen liesse. Mit den persönlichen Daten zu Unterrichtstätigkeit und allen übrigen berufsrelevanten Beschäftigungen wurde unter Anwendung der heute gültigen, eben grosszügigeren Regelung die aktuelle Sollstufe ermittelt.

Diese Aktion dauerte fast ein Jahr und mündete für die Lehrpersonen in eines von zwei möglichen Ergebnissen: entweder gibt es ausserordentliche Lohnstufen - eine, zwei oder drei - oder es ändert sich nichts.

Viele Lehrpersonen können von dieser ausserordentlichen Lohnmassnahme profitieren und freuen sich heute sehr. Für andere bleibt alles beim Alten, es gibt

Enttäuschungen, erneut Gefühle von Benachteiligung und auch offene Fragen, ja sogar Rekurse.

Wir hatten mittlerweile den Verdacht, dass die verschiedenen Altersgruppen unterschiedlich stark in den Genuss dieser ausserordentlichen Lohnstufen kommen. Laut MBA sind es tatsächlich die mittleren Jahrgänge, die ungefähr 35- bis 45-Jährigen, die am stärksten profitieren. Sie erhalten zwei Drittel des Kuchens. Weniger gut schnitten die über 45-Jährigen ab, obwohl - sie bilden zahlenmässig die grösste Gruppe.

Woran liegt diese ungleiche Verteilung? Es gibt vielleicht Gründe, die wir nicht ganz durchschauen. Aber zwei Faktoren sind uns bekannt. Wir stellen einerseits ein „technisches“ Problem fest. Die Umrechnung von anrechenbaren Erfahrungsjahren in Lohnstufen ist regressiv. Die ersten 8 anrechenbaren Erfahrungsjahre führen zum Beispiel in die Lohnstufe 8, weitere 8 anrechenbare Jahre ergeben nicht weitere 8 Lohnstufen sondern nur noch 4. Das heisst, die Lehrperson mit 16 anrechenbaren Erfahrungsjahren kommt in die Lohnstufe 12.

Also Pech für die älteren Jahrgänge - ihre Erfahrungen wurden zu einem schlechteren Kurs umgemünzt in Lohnstufen.

Zweitens - Bei den älteren Lehrpersonen war das entscheidende Kriterium offenbar nicht die berechnete - jedoch nie kommunizierte - Sollstufe sondern die Frage, ob ausserordentliche Lohnstufen überhaupt notwendig seien für das Erreichen des ersten Lohnmaximums bis zum Alter zwischen 55 und 60 Jahren.

Genau da haken wir nun ein. Dieses Ziel muss weiterhin gelten. Wie kann es erreicht werden? Nur mit den entsprechenden individuellen Stufenanstiegen in den kommenden Jahren.

Mit einer Resolution verlangen wir deshalb, dass die 45+-Jährigen - natürlich mit der Qualifikation „gut“ - durch regelmässige Gewährung von individuellen Stufenanstiegen in bestimmte minimale Lohnstufen gelangen. Nur so wird es möglich sein, dass alle Lehrpersonen in dieser Altersgruppe spätestens im Alter von 60 Jahren tatsächlich das erste Lohnmaximum erreicht haben werden - genau so wie es der Regierungsrat für gut und richtig hält.

Und jetzt kommt die Frage: an wen richten wir diese Forderung? An diejenigen, welche zuständig sind für die Beförderungen der Lehrpersonen, also an die Schulleitungen. Falls die Konferenz dann im Traktandum 4 ihre Zustimmung gibt, werden wir mit dieser Resolution die Schulleitungen offiziell dazu auffordern, altersabhängige minimale Lohnstufen zu gewährleisten.

Wir wünschen uns zudem, dass unsere Behörden diese doch berechnete Forderung, welche mit der regierungsrätlichen Zielvorgabe voll und ganz übereinstimmt, ebenfalls unterstützen und den Berufsfachschulen die notwendigen finanziellen Mittel zur Verfügung stellen. Das bedeutet vielleicht, dass sogar nochmals ausserordentliche Mittel notwendig werden. Vor allem dann, wenn an einer Schule

durch die Gewährung von minimalen Lohnstufen die nicht betroffenen Lehrpersonen zu lange auf ihre individuellen Stufenanstiege warten müssten.

Wir sind zuversichtlich, dass sich sowohl unsere Vorgesetzten als auch unser Arbeitgeber ihrer Verantwortung gegenüber den älteren Lehrpersonen bewusst sind und dieses Minimum an Gerechtigkeit ermöglichen werden.

Für uns selber wäre diese Resolution ein Zeichen der Solidarität gegenüber jenen Kolleginnen und Kollegen, welche im Moment nicht mehr daran glauben, dass sie jemals das erste Lohnmaximum erreichen werden.

Jetzt noch einige Worte zu unserer **Vorsorgeeinrichtung**, der **BVK**. Sie wird auf anfangs 2014 verselbständigt. Neu wird ihr als oberstes Organ ein paritätischer Stiftungsrat mit 18 Mitgliedern, 9 Vertretern der Versicherten und 9 Vertretern der Arbeitgeber - vorstehen. Gerade jetzt werden die Vertreterinnen der Versicherten gewählt. Sie kennen das Wahlverfahren und Sie wissen, dass die LKB einen eigenen Kandidaten, nämlich Mirko Lehnerr portiert. Wir tun dies zum grossen Missfallen der Verbände. Verschiedene Berufsverbände und Gewerkschaften haben eine Verhandlungsgemeinschaft gebildet und sich in den letzten Jahren vehement gegen die Machenschaften der BVK gewehrt. Trotz asymmetrischer Machtverhältnisse führten sie einen hartnäckigen Kampf mit der Regierung. Und ihnen ist es unter anderem zu verdanken, dass die Missstände nicht mehr länger vertuscht werden konnten.

Diese Verhandlungsgemeinschaft der Verbände möchte nun verständlicherweise die Früchte ihrer Arbeit ernten und in diesem paritätisch zusammengesetzten Stiftungsrat die Sitze der Arbeitnehmer besetzen - und zwar alle. Obwohl dieser Anspruch nachvollziehbar ist, stellen wir fest, dass viele Versicherte anders denken. Versicherte, welche nicht Mitglied einer Gewerkschaft oder eines privatrechtlichen Verbandes sind, wollen ebenfalls Einfluss auf die Nomination und die anschliessende Portierung von Kandidaten und Kandidatinnen nehmen. Wir als LKB - und ebenso die beiden anderen Lehrpersonenkonferenzen LKM und LKV, könnten tatsächlich eine demokratischere Form der Kandidatenfindung ermöglichen, vielleicht sogar in Zusammenarbeit mit den uns nahestehenden Verbänden. Ich spreche im Konjunktiv. Denn einerseits lief bei diesem allerersten Mal vieles auch auf unserer Seite suboptimal. Andererseits gilt die momentane Verordnung des Regierungsrates über die Wahl des Stiftungsrates nur für dieses erste Mal. Besteht einmal die neue Vorsorgestiftung - also im Jahr 2014, dann muss sich diese ein neues Wahlreglement geben. Allerdings dürfte wohl der dann amtierende, heute gewählte Stiftungsrat dabei eine massgebende Rolle spielen. Wie auch immer, wir als LKB, als Körperschaft, welcher sämtliche Lehrpersonen der Berufsfachschulen angehören, werden die weiteren Entwicklungen beobachten und bei der Ausarbeitung des neuen Wahlreglements unsere Ansprüche möglichst wirkungsvoll geltend machen.

Doris Kohler