

DafLe

Danke für Leistung

Ablauf

- Stufenanstieg
- Rückblick
- DafLe
- Szenario Lohnentwicklung DafLe und Lohnvergleich
- Stand Gespräche mit den Arbeitgebern
- Vorschlag für weiteres Vorgehen LGL

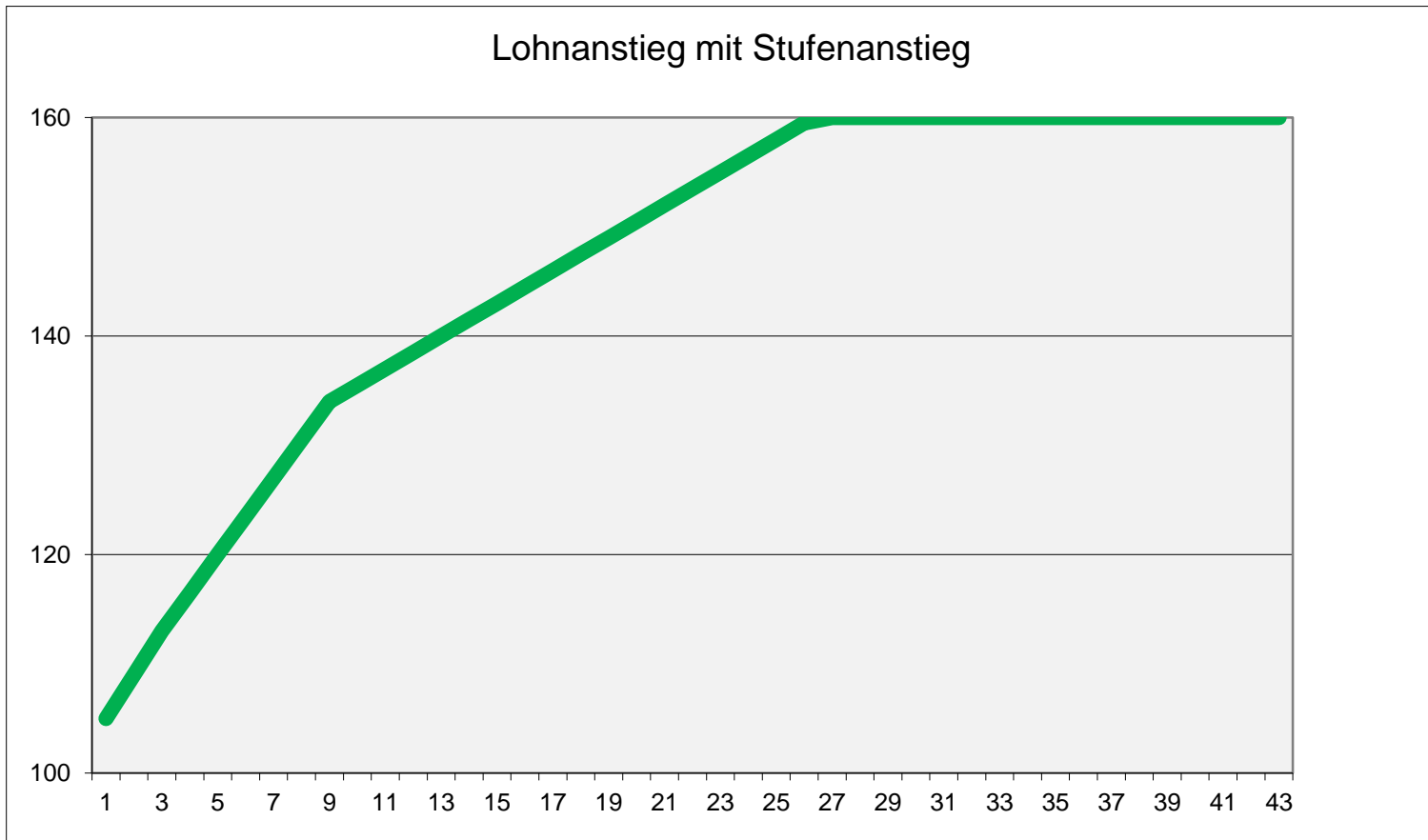
Stufenanstieg

- Stufenanstieg war kantonal verordnet
- Lohnperspektive war für alle klar und einheitlich
- Faktor Lohnentwicklung: Erfahrung (Dienstjahre/Dienstalter)
- Perspektive auf zuverlässigen Lebenslohn entschädigt für fehlende Karrieremöglichkeiten im Lehrberuf

Stufenanstieg

- Lohnverhandlungen beschränkten sich auf die „Teuerung“/ generelle Lohnentwicklung
- Rotationsgewinne blieben zwangsläufig im System – Löhne und Lohnsumme waren durch Verordnung gegeben
- Kanton und Gemeinden teilten sich die Lohnkosten der Volksschule

Stufenanstieg



Rückblick

- 2006 beschliesst LR, den automatischen Stufenanstieg abzuschaffen
- 2006/2007 verweigert LGL Mitarbeit bei der Erarbeitung eines lohnwirksamen Qualifizierungssystems
- Auf Drängen hin «arbeitete» der LGL doch mit
- LGL kritisiert mehrfach das DafLe-System

Rückblick

- Nach unzähligen Briefen und Gesprächen erreicht der LGL eine Anpassung der «DafLe-Kurve»
- 2009, 2010 folgen zwei «Null-Runden», Lohnbänder sind nun eingeführt
- 2011-2012 kommt «DafLe» zur Anwendung, Lohnanstiege intransparent und vor allem nicht für alle!

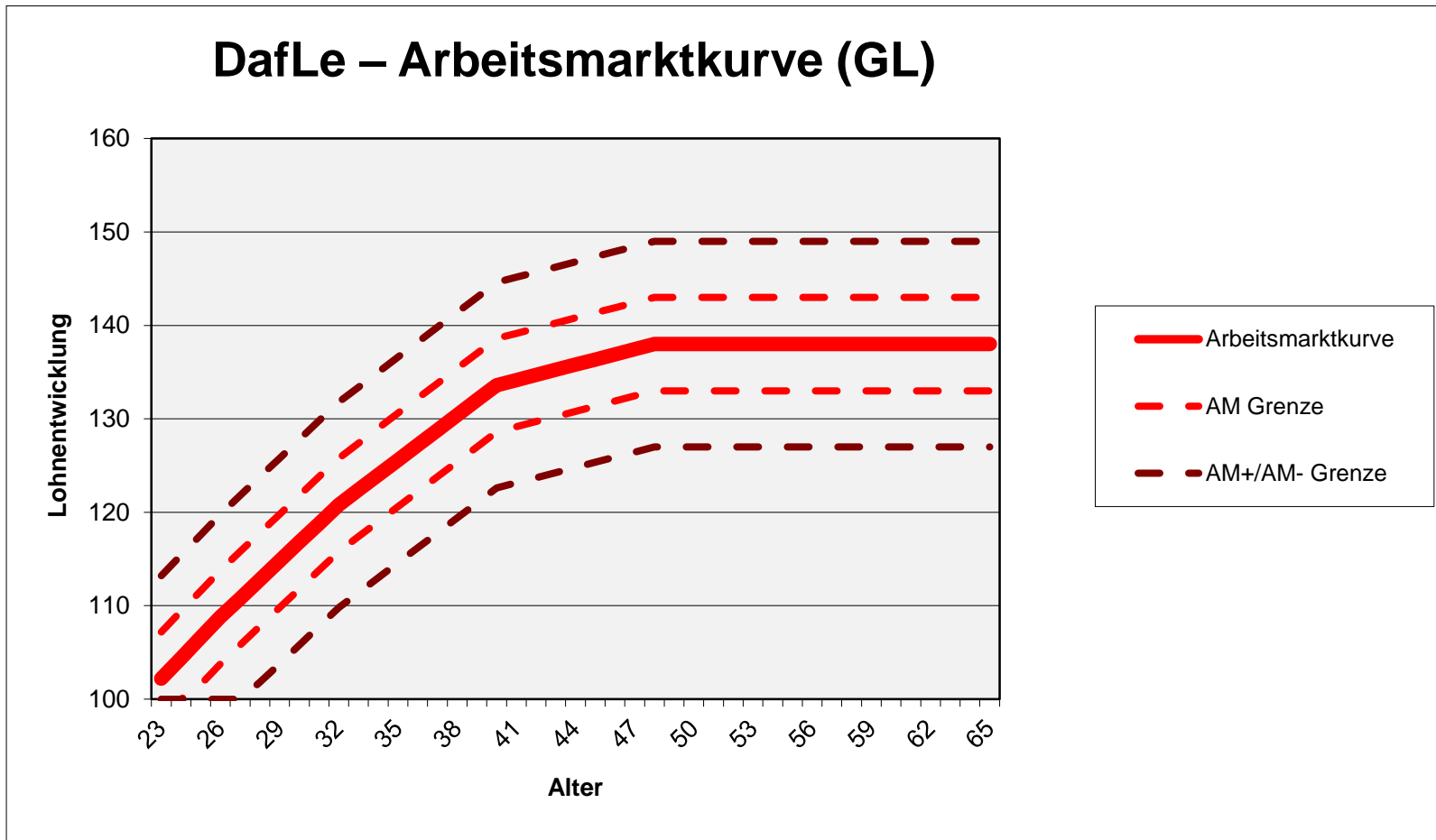
Rückblick

- Im Oktober 2012 wird klar, dass DafLe für die Lehrpersonen niemals angepasst wurde
- LGL fühlt sich hintergangen und verlangt eine Aussprache mit dem Kanton
- LGL versucht mit den Gemeinden ins Gespräch zu kommen

DafLe - Funktionsweise

- Lohnentwicklungssystem, welches sich einer optimalen Arbeitsmarktkurve (AM) orientiert
- Die AM-Kurve steht in Abhängigkeit zum Lebensalter (nicht zu den Dienstjahren)
- Lohnbandposition (AM, AM+, AM-, ...) und MAB sind Instrumente für die Lohnentwicklung

DafLe - Funktionsweise



DafLe - Funktionsweise

- Geld (individuelle Lohnentwicklung) wird gesprochen



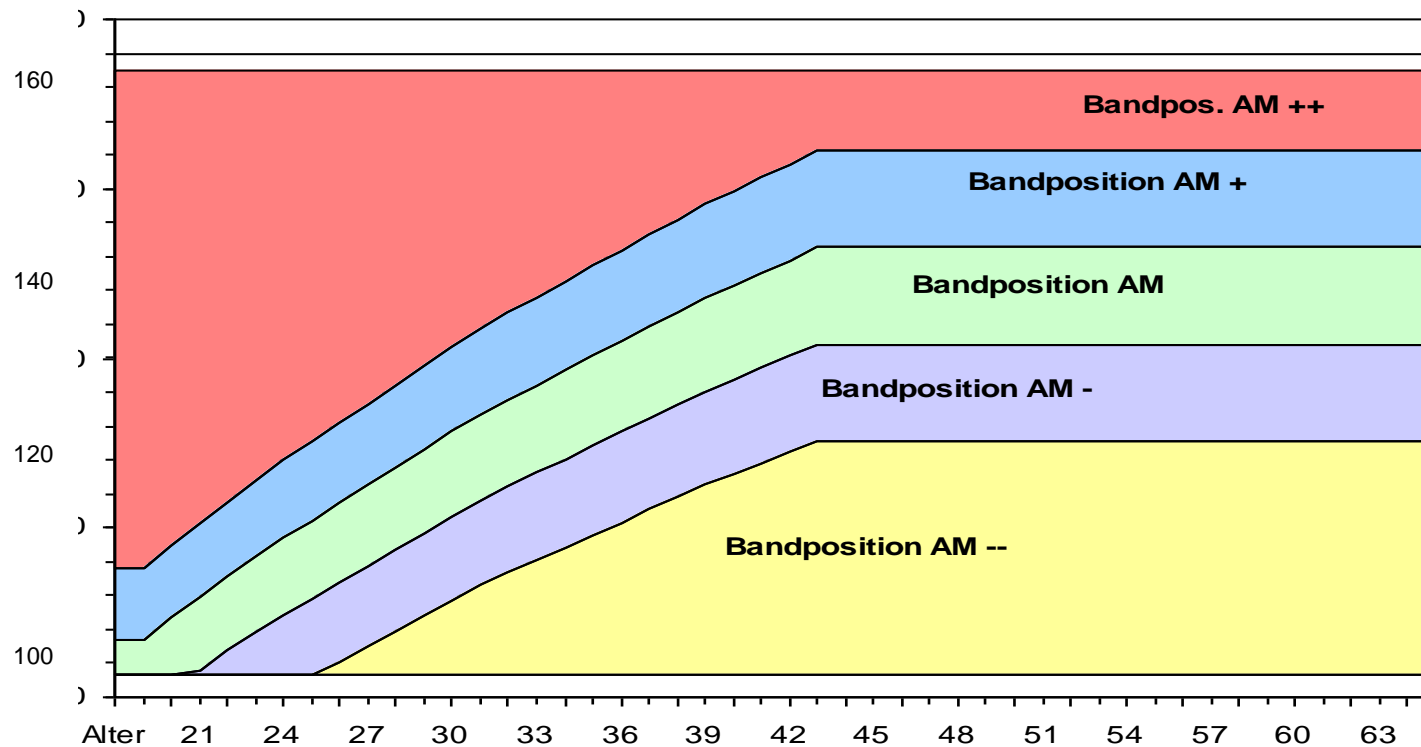
DafLe - Funktionsweise

- LEM (Lohnentwicklungsmatrix) Punkte gemäss Beurteilung und Lohnbandposition werden ermittelt

		Mitarbeiterbeurteilung				
		A	B	C	D	E
Bandposition	AM --	500	400	200	0	0
	AM -	400	300	150	0	0
	AM	300	200	100	0	-25
	AM +	250	150	50	0	-50
	AM ++	200	100	25	0	-100

DafLe - Funktionsweise

- Bandpositionen



DafLe - Funktionsweise

- LEM - Matrix

		Mitarbeiterbeurteilung				
		A	B	C	D	E
Bandposition	AM --	500	400	200	0	0
	AM -	400	300	150	0	0
	AM	300	200	100	0	-25
	AM +	250	150	50	0	-50
	AM ++	200	100	25	0	-100

DafLe - Funktionsweise

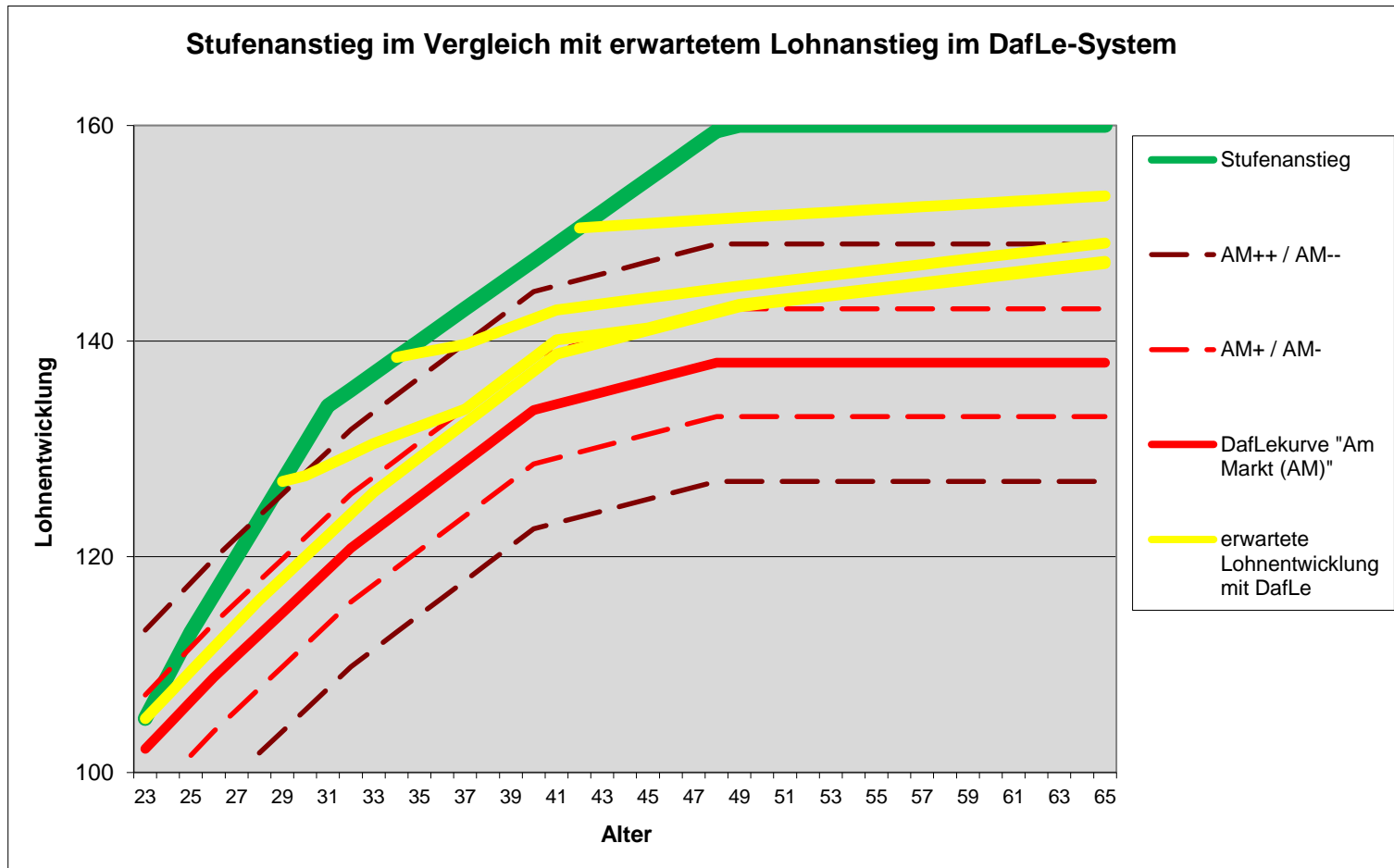
- Total aller Punkte aller Angestellten wird addiert und so die Summe pro Punkt ermittelt
- Jeder Arbeitnehmer bekommt für seine Punkte Lohnentwicklung

Individuelle Lohnentwicklung =

LBMinimum x bereinigte Indexzahl (LEM) x (verfügbare Mittel in %
+ Steigung Alter in %) x Gewichtungsfaktor 30%

100

Szenario – Lohnentwicklung



Szenario – Lohnentwicklung

- Arbeitgeber bestimmt die Parameter der AM-Kurve / die Matrix der LEM Punkte
- Lohnperspektive ist für Arbeitnehmer unklar
- Faktoren für Lohnentwicklung: Alter, „Entfernung“ von AM, Beurteilung

Szenario - Lohnentwicklung

- Lohnverhandlungen sowohl zu individueller, als auch zu genereller Lohnentwicklung
- Rotationsgewinne sind nicht integriert

Szenario - Lohnentwicklung

Festgelegte Löhne bis 2009

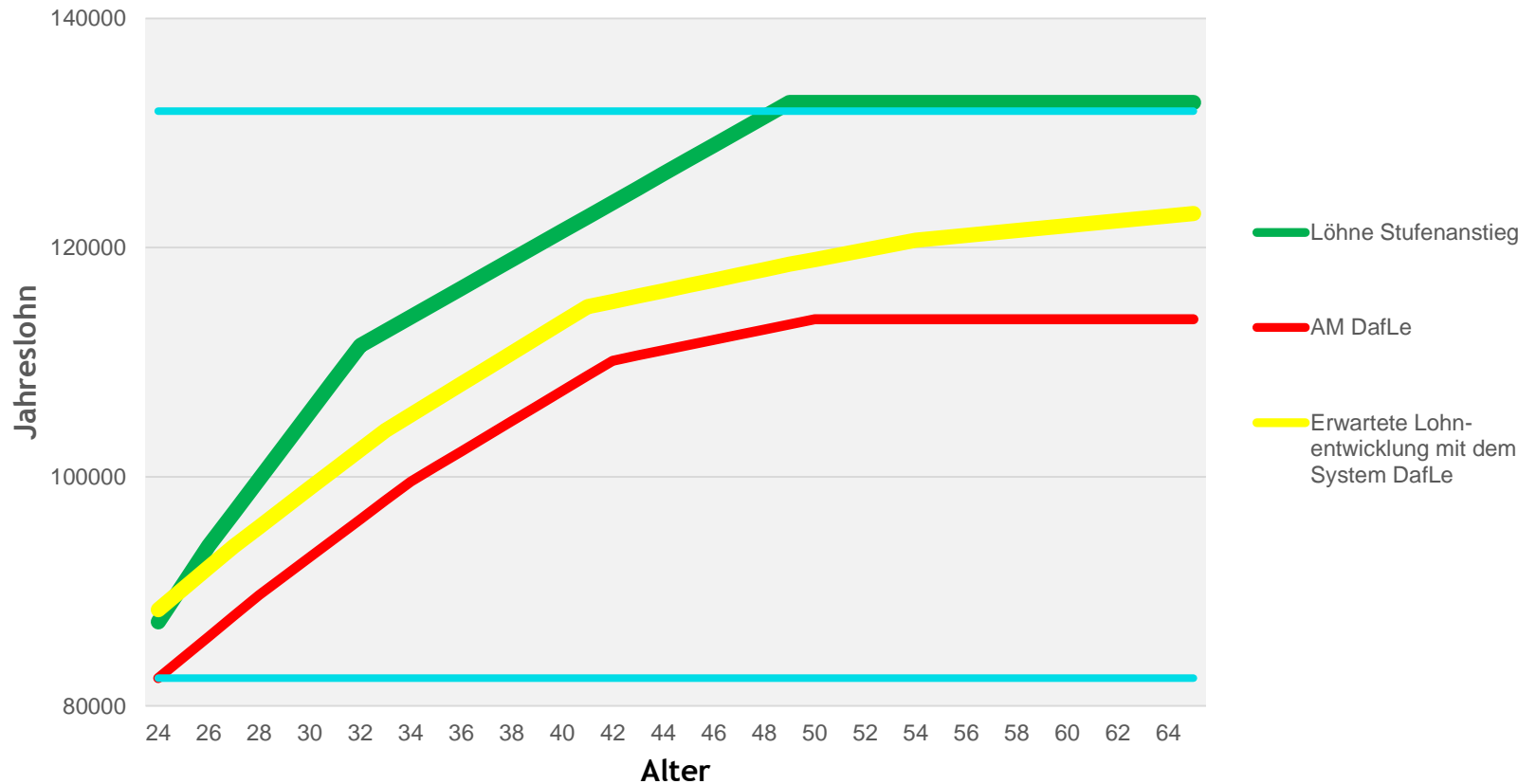
- **Sekundar**
von 87'336 über 108'546 bis 132'667
- **Primar**
von 72'656 über 90'301 bis 110'367
- **KG**
von 66'079 über 82'126 bis 100'377

Lohnmöglichkeiten ab 2009

- **Sekundar**
von 82'434 bis 131'894
- **Primar**
von 71'538 bis 114'460
- **KG**
von 66'643 bis 106'628

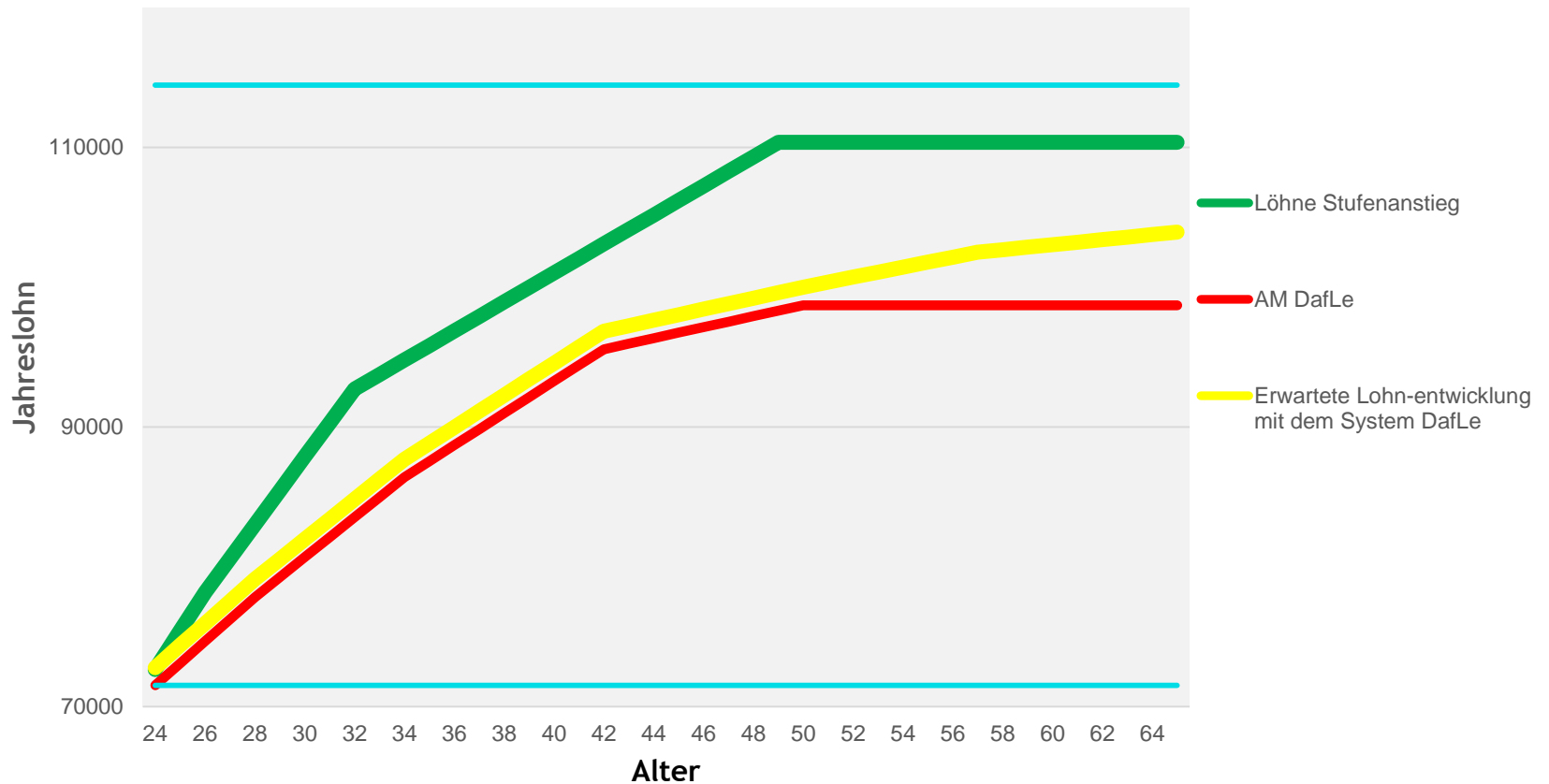
Szenario - Lohnvergleiche

Lohnvergleich Stufenanstieg versus DafLe Sekundar



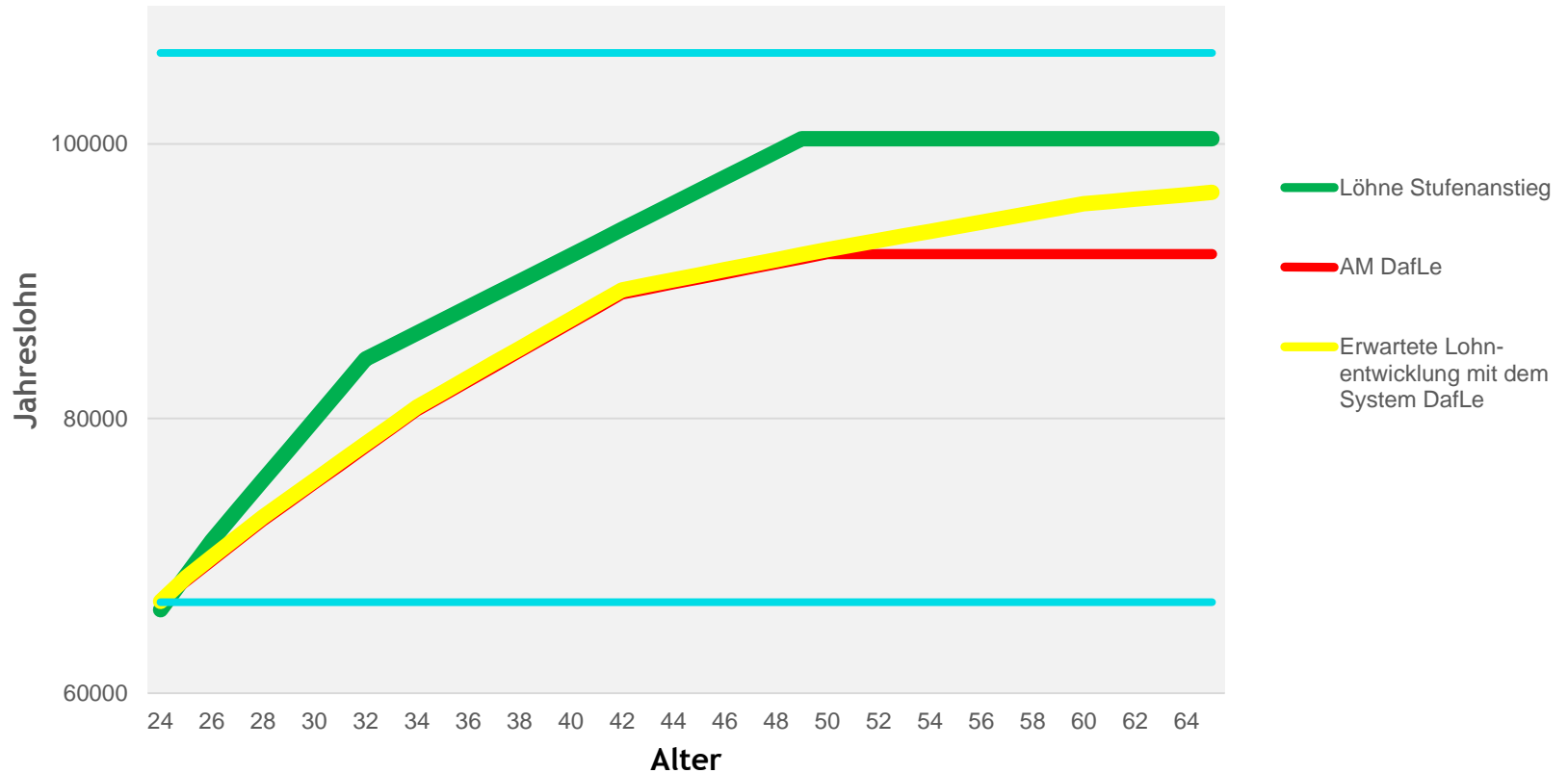
Szenario - Lohnvergleiche

Lohnvergleich Stufenanstieg versus DafLe Primar



Szenario - Lohnvergleiche

Lohnvergleich Stufenanstieg versus DafLe Kindergarten



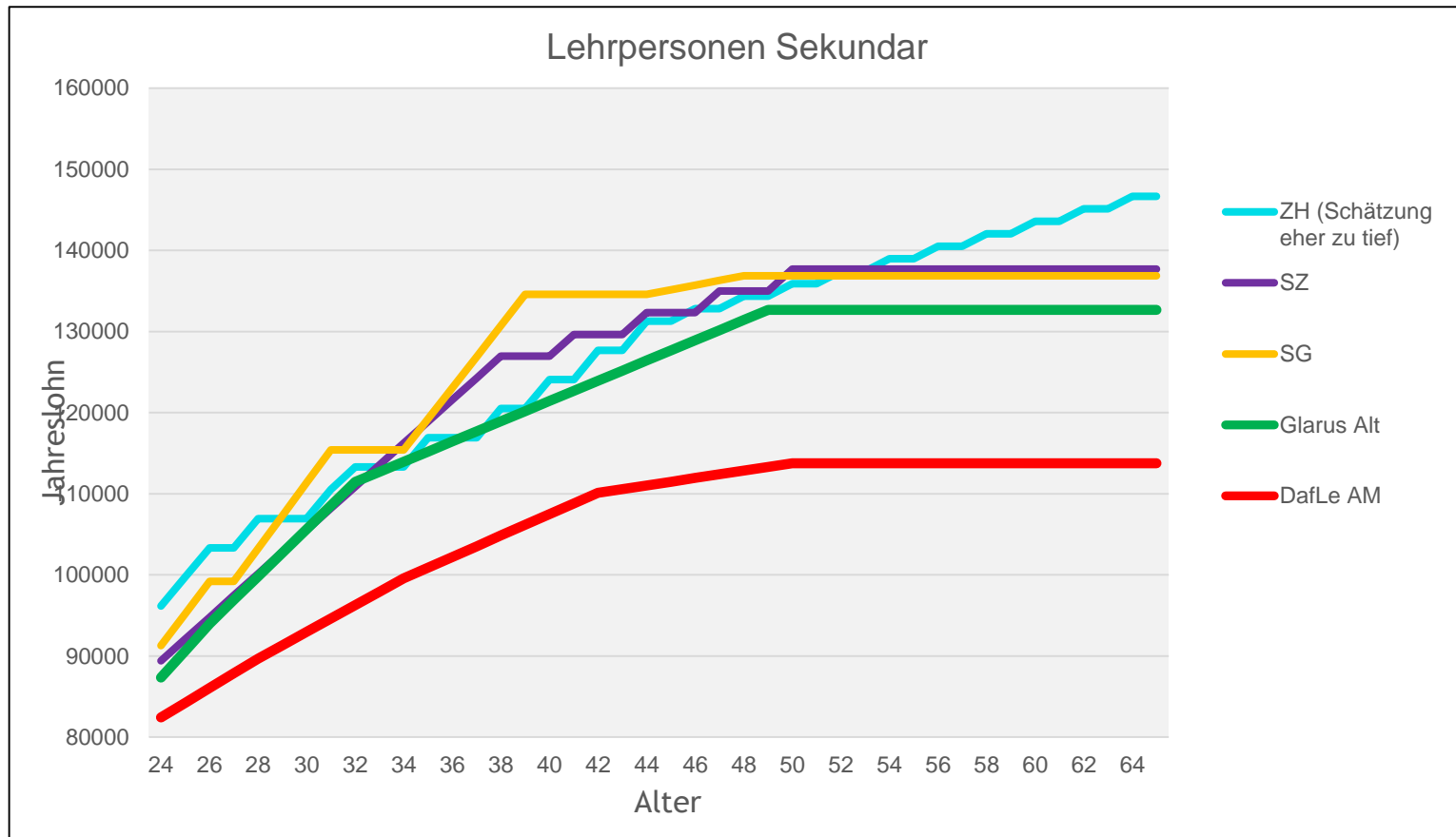
Szenario - Lohnvergleiche

- Kanton SZ:
 - Lohnmodell Stufenanstieg
 - Bisher noch kein Stufenanstieg ausgesetzt
- Kanton SG:
 - Lohnmodell Stufenanstieg
 - Bisher noch kein Stufenanstieg ausgesetzt
 - Beurteilung kann zu Anstiegsstopp führen, für maximal 1 Jahr

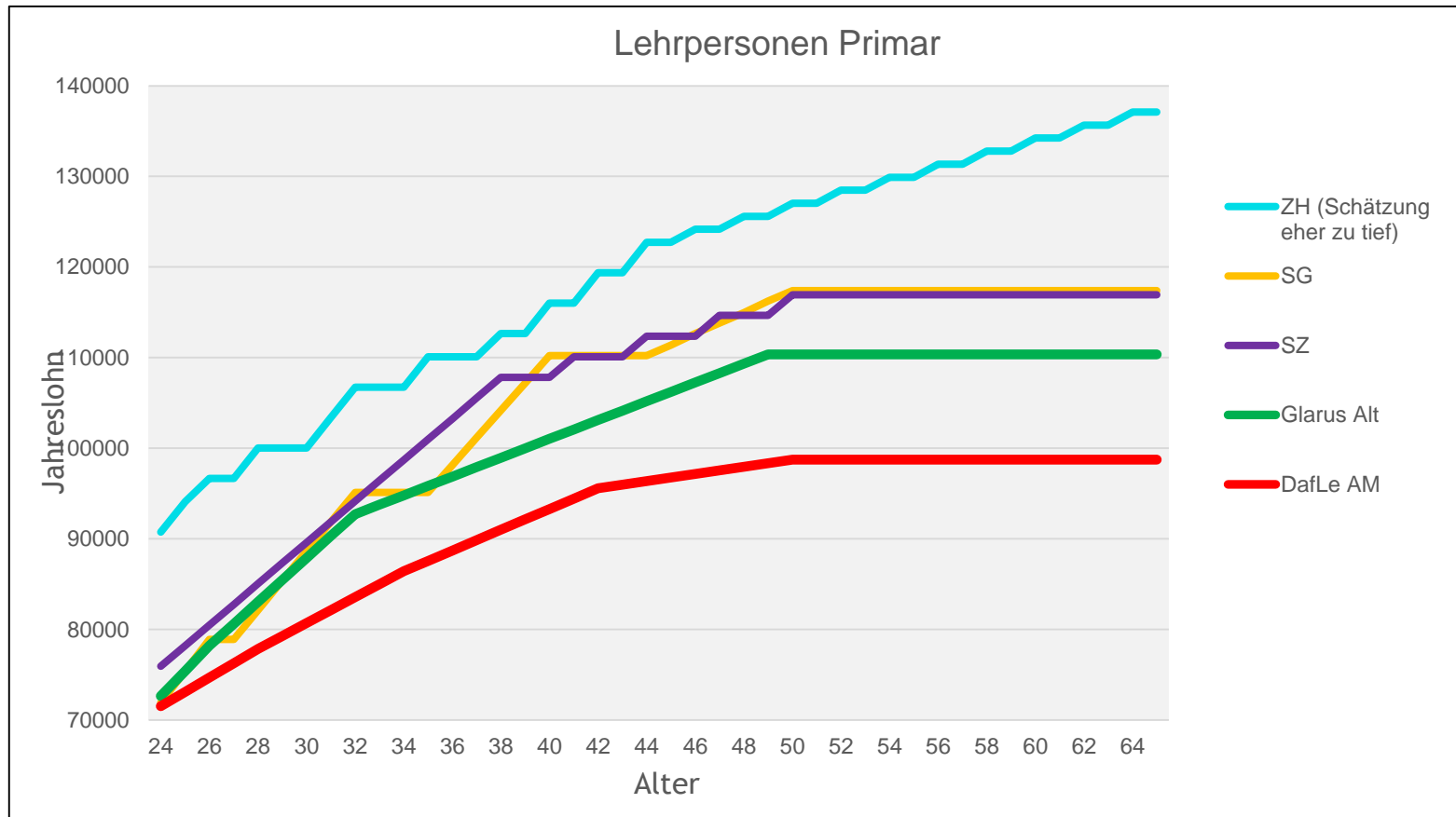
Szenario - Lohnvergleiche

- Kanton ZH:
 - Lohnmodell Stufenanstieg
 - Mehrere Stufen ausgesetzt (Lohnstopp, riesiger Lehrermangel als Folge)
 - Grosse Lohnerhöhung im 2011, vor allem bei den Einstiegsgehältern auf der Primarstufe (als Folge des Lehrermangels)
 - Es gibt automatische Stufen, so dass man innert «nützlicher Frist» die zwölfte Stufe erreicht (entspricht ungefähr dem Maximum im Kanton GL)
 - Beurteilung ist lohnwirksam (steigen oder nicht steigen), Rotationsgewinne werden für Anstiege eingesetzt

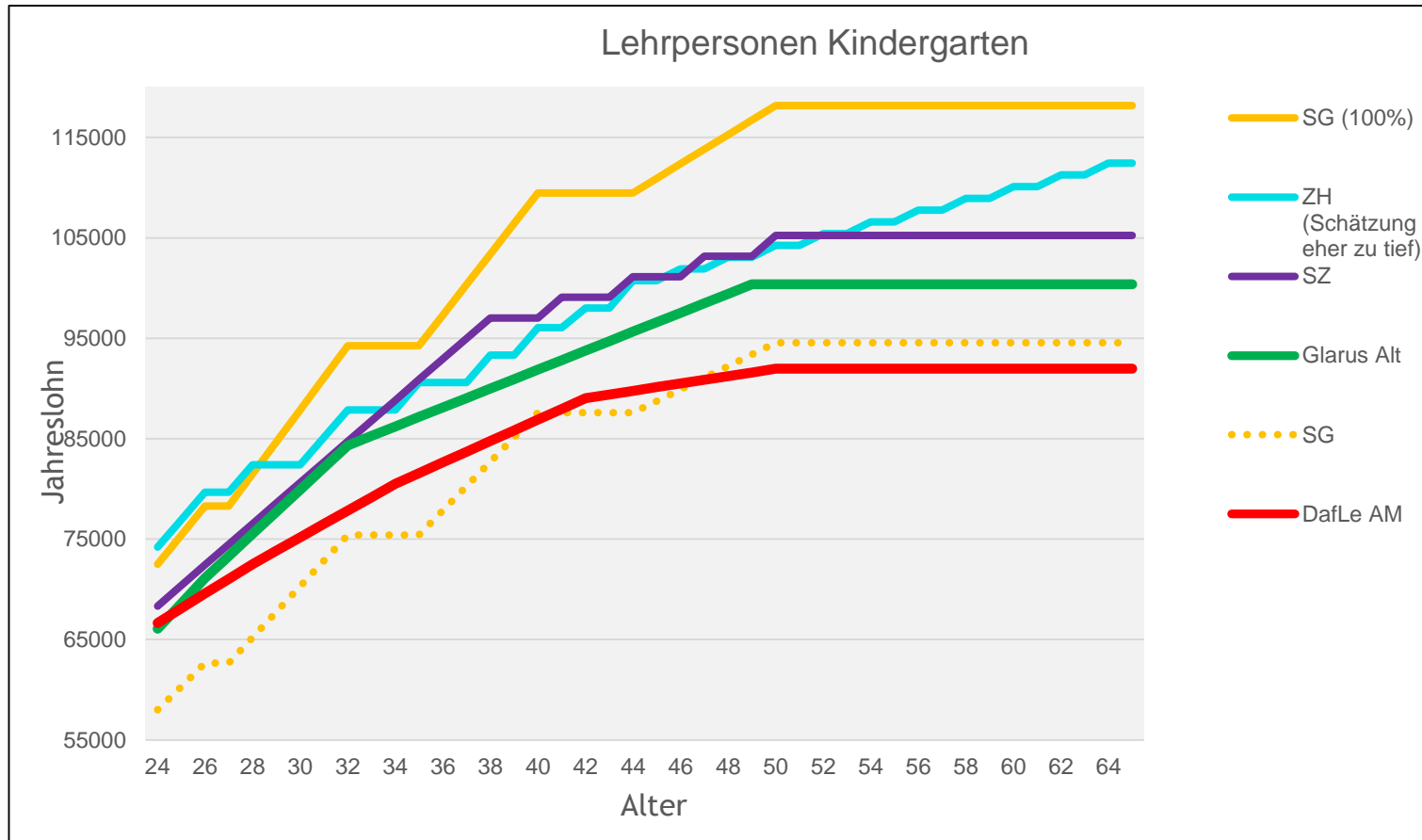
Szenario - Lohnvergleiche



Szenario - Lohnvergleiche



Szenario - Lohnvergleiche



Szenario - Kurzfristige Folgen

- Lohnentwicklung ist eher tiefer als früher (Geld fehlt in Gemeinden)
- Junge erfahren mehr Lohnentwicklung als mittlere und alte LP (Lohnbandposition)
- Lohnentwicklung ist nicht transparent für Arbeitnehmer (Willküreempfinden)
- Da keine fixen Löhne: Wer besser verhandelt, verdient mehr (Ausbildung sekundär?)

Szenario - Mittelfristige Folgen

- Pensionierungen lassen die Lohnsumme kleiner werden
- Lohnentwicklung wird kleiner
- Es gibt nur noch wenige 100% angestellte Lehrpersonen
- Lehrpersonen fehlen?

Szenario - Langfristige Folgen

- Annäherung an die DafLe-Arbeitsmarktkurve
- Lohneinbussen sind massiv (im Vergleich zu jetzt)
- Perspektive ist klar – Lehrpersonenmangel

Stand Gespräche mit AG

- Kanton:
 - Kanton räumt ein, dass DafLe für Lehrpersonen nicht funktioniert
 - Ist bereit zu Gesprächen
 - Ist offen für Lösungen – hat eine Arbeitsmarktlohnstudie in Auftrag gegeben
- Aber:
 - «Verschanzt» sich ein wenig hinter Landrat

Stand Gespräche mit AG

- Glarus Süd:
 - Glarus Süd ist mit der Lohnentwicklung unter DafLe ebenfalls unzufrieden
 - Wenig Handlungsspielraum wegen angespannter Finanzen
 - Ist bereit über Anpassungen zu sprechen
- Aber:
- Nur wenn alle AG zusammen das DafLe anpassen

Stand Gespräche mit AG

- Glarus:
 - Glarus ist mit der Lohnentwicklung unter DafLe nicht unzufrieden
 - Sieht keinen akuten Handlungsbedarf
 - Funktionsüberprüfung soll durchgeführt werden
- Aber:
 - Funktionsüberprüfung wurde bereits für einzelnen Funktionen durchgeführt (nicht bei den Lehrpersonen)

Stand Gespräche mit AG

- Glarus Nord:
 - Glarus Nord sieht Handlungsbedarf auf Grund der unmittelbaren Folgen von DafLe
 - Ist offen für Gespräche und Lösungen
 - Will DafLe schnellstmöglich korrigieren

Stand Gespräche mit AG

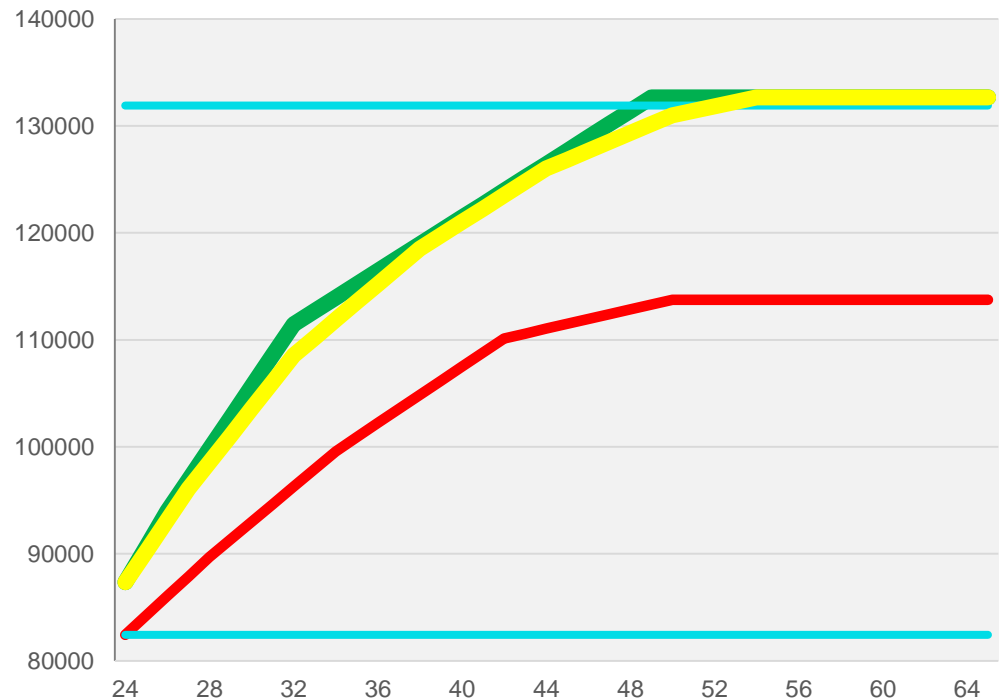
- LGL hat mehrere Vorschläge für die Arbeitgeber ausgearbeitet:
 - Modell «Stufen»
 - Modell «Referenzpunkte»
 - Modell «Höhere Einstiegsgehälter»

Stand Gespräche mit AG

- Modell «Stufen»

- Lohnentwicklungsstufen könnten sich am alten Stufenanstieg orientieren
- Modell würde mit einer Beurteilung (go/no go) operieren, würde demnach keinen direkten Automatismus darstellen
- Transparente Löhne / transparente Lohnkosten
- Beruhigung der Lage an den Schulen (pädagogische Arbeit wäre wieder eher im Vordergrund)
- ABER: Löhne wären immer noch eher tief im regionalen Vergleich.

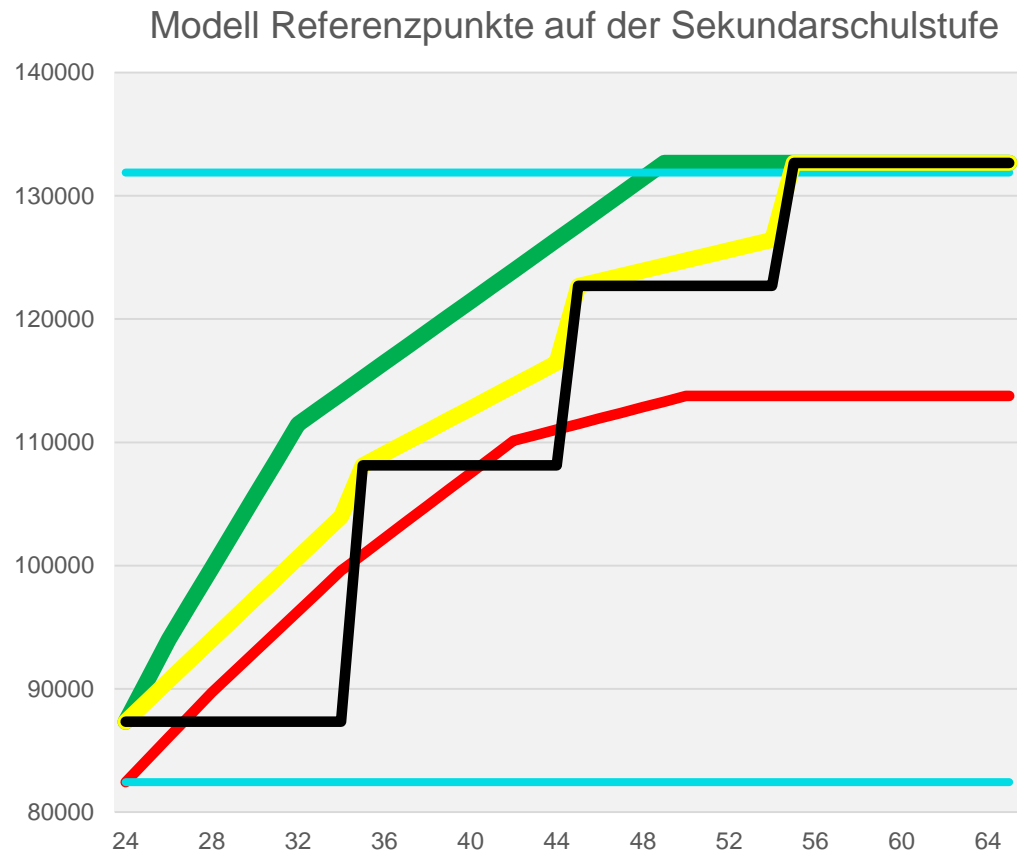
Modell Stufen auf der Sekundarschulstufe



Stand Gespräche mit AG

• Modell «Referenzpunkte»

- DaLe kann weiterhin genau so benutzt werden
- Die Referenzpunkte machen die Lohnperspektiven transparent
- Zu klären ist, wie diese Lohnerhöhungen budgetrelevant gemacht werden müssten
- Gefahr einer Stagnation in den anderen Jahren
- Teilweise auch riesige Lohnerhöhungen
- ABER: Löhne wären immer noch eher tief im regionalen Vergleich.

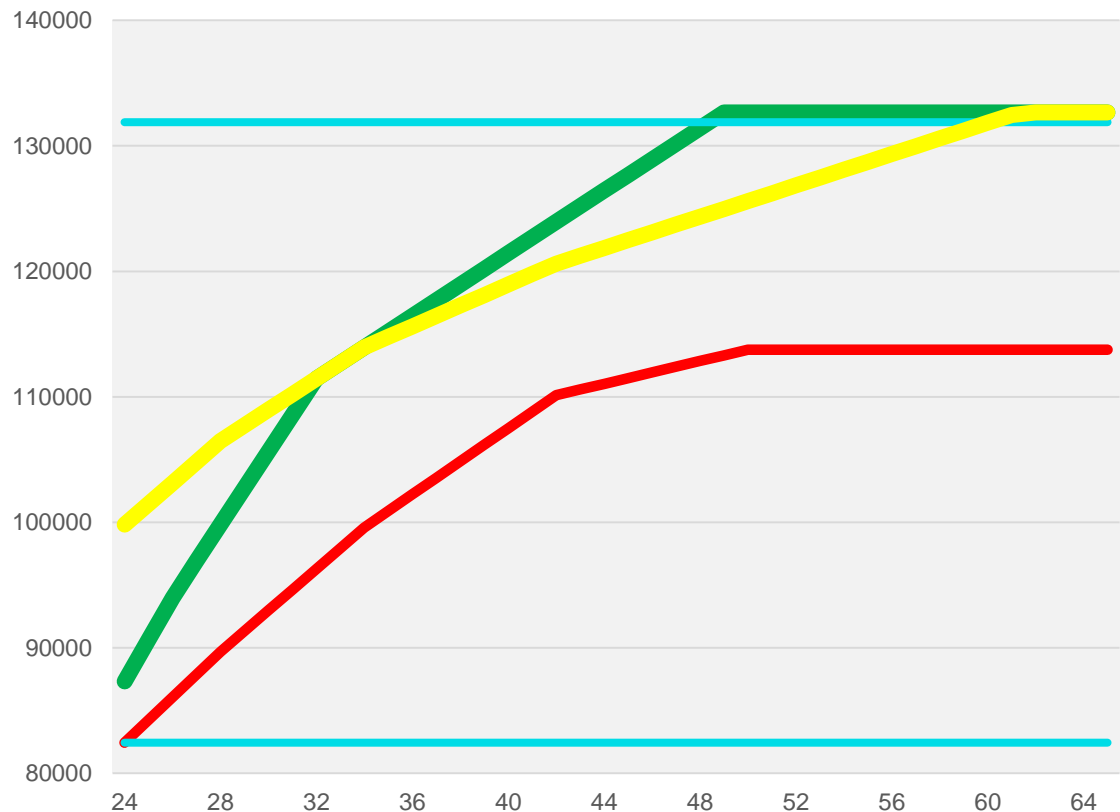


Stand Gespräche mit AG

• Modell «Höhere Einstiegsgehälter»

- DaFLe kann weiterhin benutzt werden
- Gehälter am Anfang sind konkurrenzfähig in der Region
- Gefahr einer Stagnation bei so hohen Einstiegsgehältern => Verdruss ohne Lohnentwicklungschancen?
- Die alten Gehälter holen sehr schnell wieder auf
- ABER: Die Lohnperspektiven bleiben intransparent
- ABER: Gehälter wären am Schluss immer noch eher tief im regionalen Vergleich.

Modell höhere Einstiegsgehälter auf der Sekundarschulstufe



Vorschlag Vorgehen LGL

- Schritt 1 (bis KLK 2014):
 - Weitere Gespräche mit Behörden
 - Termine setzen (konkreter Plan bis Sept 2014)
 - Falls Verlauf unbefriedigend - Gespräche mit Parteien aufnehmen
 - Wahlen: Empfehlungen für Wahlen abgeben

Vorschlag Vorgehen LGL

- Schritt 2 (ab KLK 2014 bis KLK 2015):
 - Änderung via politischen Weg vorantreiben
 - Erste gewerkschaftliche Aktionen (ohne den «Schulbetrieb» zu tangieren)
 - Eingaben und Anträge vorbereiten (mit den Parteien)

 - Falls Verlauf unbefriedigend –
Gewerkschaftliche «Störaktionen» vorbereiten
(KLK 2015)

Vorschlag Vorgehen LGL

- Schritt 3 (ab KLK 2015):
 - Entscheid KLK 2015, welche Aktionen durchgeführt werden
 - Menüplan (Dienst nach Vorschrift)
 - Demonstrationen
 - Verweigerung Mitarbeit in Arbeitsgruppen, etc...

Vorschlag Vorgehen LGL

- Abstimmung (konsultativ)
- Ja =>
 - Ich bin mit dem Vorschlag des LGL einverstanden
 - LGL fährt wie eben dargelegt fort
- Nein =>
 - Ich bin mit dem Vorschlag des LGL nicht einverstanden
 - Der LGL führt eine ausserordentliche Konferenz (Samstag / Mittwochnachmittag) durch, um das weitere Vorgehen auszuarbeiten

Danke
für eure
Aufmerksamkeit