

# Reform der Lehrerbesehäftigung: Effizienzpotenziale eines leistungs- gerechten Vergütungssystems

Berlin, 11. November 2008

# Agenda

- **Begründung eines leistungsgerechten Vergütungssystems**
- Das Zulagen- und Prämienmodell des IW Köln
- Finanzierungsspielraum für ein Zulagen- und Prämienmodells

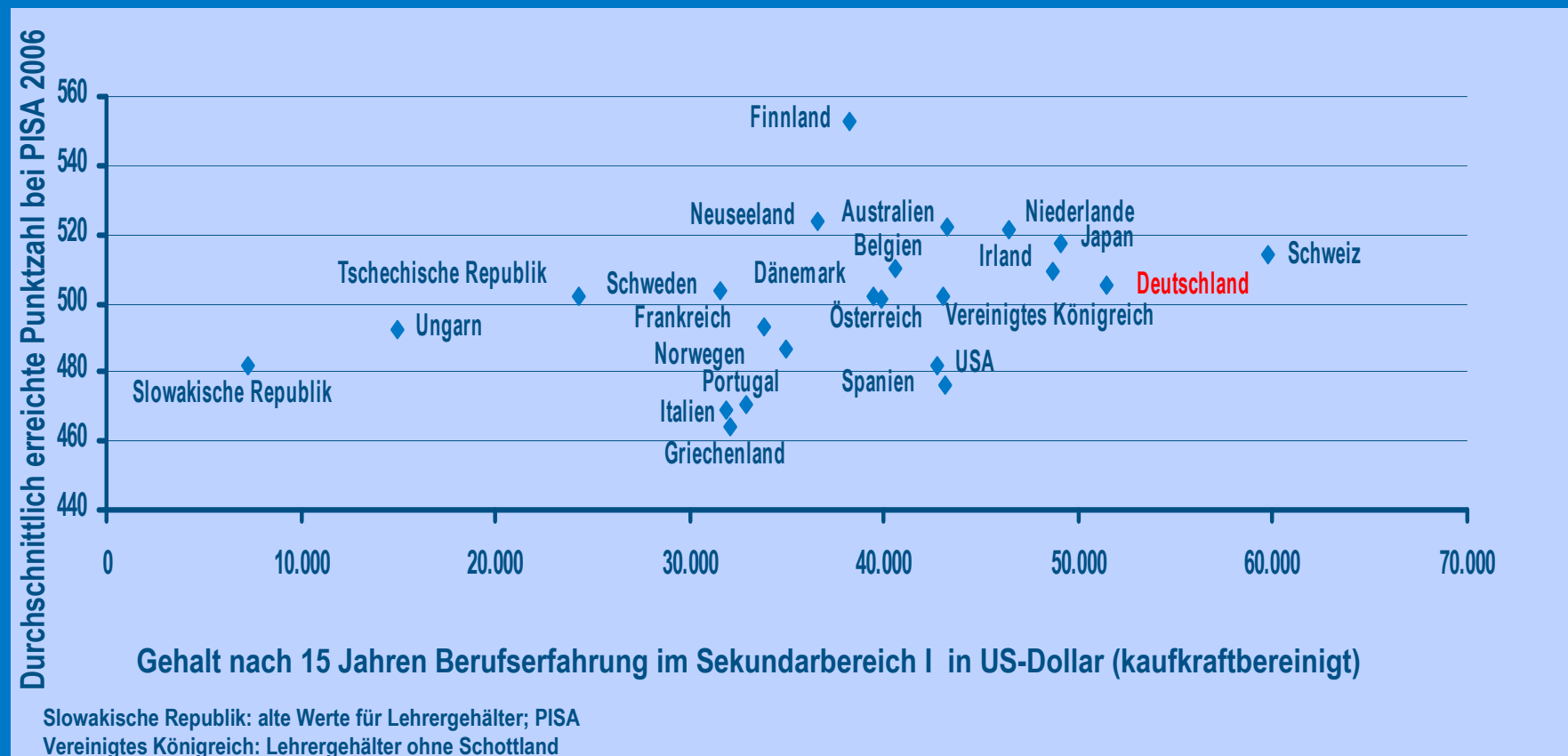
# Begründung eines leistungsgerechten Vergütungssystems

Lehrervergütungen im internationalen Vergleich zeigen:

- Lehrer in Deutschland, die in der Sekundarstufe I unterrichten, erzielten im Jahr 2006 nach 15 Dienstjahren mit 51.435 US-Dollar in Kaufkraftparitäten ein Gehalt, das um 26 Prozent über den OECD-Durchschnitt liegt. Dies ist nach der Schweiz das zweithöchste Salär.
- Lehrer der Sekundarstufe I in Deutschland erzielten 2006 ein Gehalt, das dem 1,61fachen des Bruttoinlandsprodukts je Einwohner entspricht. Im Mittel der OECD-Länder liegen Lehrergehälter um das 1,26fache über dem BIP pro Kopf.
- Mit einer Vergütung von umgerechnet 68 US-Dollar je Unterrichtsstunde, die ein Lehrer der Sekundarstufe I nach 15 Berufsjahren erhält, wird der höchste Wert innerhalb der 20 untersuchten OECD-Staaten erzielt. Das Durchschnittsgehalt je Unterrichtsstunde aller OECD-Staaten beträgt 58 US-Dollar.

# Lehrergehälter und Schülerleistungen

Gehalt in Relation zu PISA-Punkten



Stand Lehrergehälter: 2006; PISA 2006

Ursprungsdaten: OECD

# Begründung eines leistungsgerechten Vergütungssystems

Das aktuelle Vergütungs- und Besoldungssystem besteht aus folgenden Elementen:

- Einstufung in Besoldungsgruppe nach Hochschulabschluss für schultyp-spezifisches Lehramt (z. B. LA Grund- und Hauptschule A12)
- Aufstieg in sog. Leistungsstufen im 2-/3- bzw. 4-jährigen Turnus (Seniorität)
- Familienzuschlag für beamtete Lehrer; Ortszuschlag für angestellte Lehrer
- Vergütung für die Übernahme von Managementfunktionen/besonderen Aufgaben
- Vergütung von Mehrarbeitsstunden

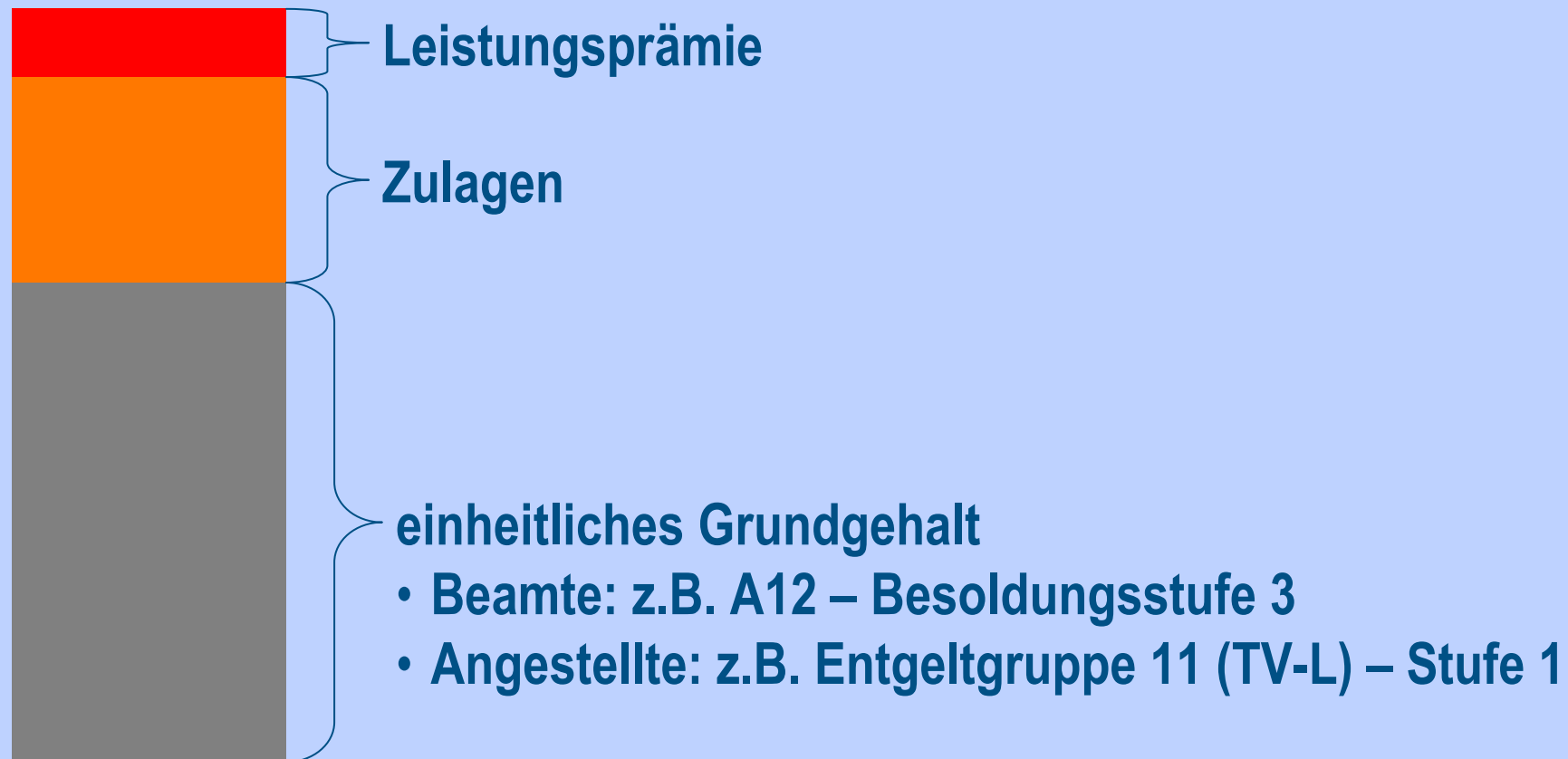
Aber:

- ▶ Keine leistungsbezogenen und zielorientierten Zulagen und Prämien

# Agenda

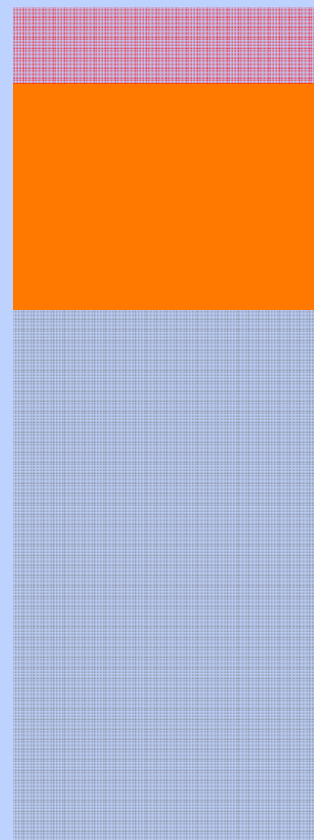
- Begründung eines leistungsgerechten Vergütungssystems
- **Das Zulagen- und Prämienmodell des IW Köln**
- Finanzierungsspielraum für ein Zulagen- und Prämienmodells

## Das Zulagen- und Prämienmodell des IW Köln



# Das Zulagen- und Prämienmodell des IW Köln

## Inputsteuerung I



Zulagen

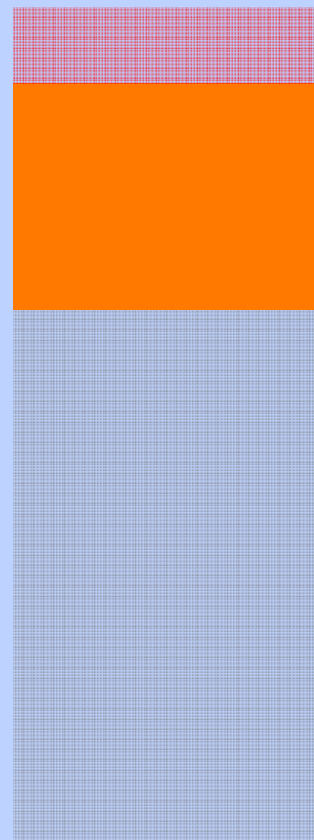
Höhe wird auf Landesebene festgelegt:

- Mangelfächer
- Korrekturfächer
- Brennpunkt- bzw. Problemschule
- Führungsfunktionen
  
- Unterricht in Sekundarstufe II
- Abschlussklassen
- Teilnahme an Lernstandserhebungen



# Das Zulagen- und Prämienmodell des IW Köln

## Inputsteuerung II



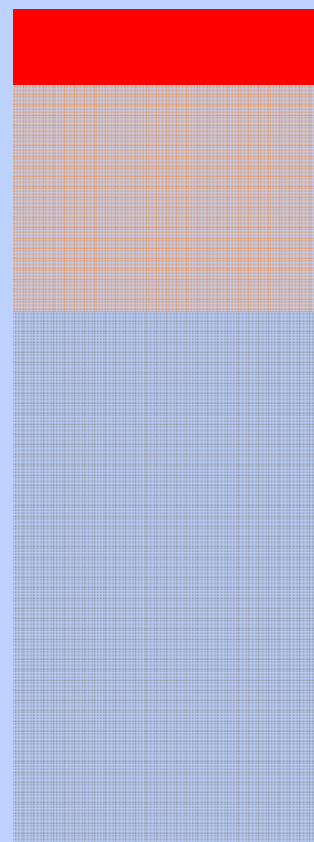
Zulagen

Höhe wird auf Schulebene festgelegt:

- Klassenleitung
- „Problemklassen“
- Profulfächer
- sonstiges Engagement (z.B. Theater-AG)

# Das Zulagen- und Prämienmodell des IW Köln

## Outputsteuerung



Leistungsprämie

**Prämie für gesamte Schule**

Kriterien für deren Höhe:

- Zielvereinbarung Schule/Behörde
- „fares“ Schulbenchmarking

↓  
**Finanzierung**

**Leistungsprämie für Lehrkraft**

Kriterien für deren Höhe:

- Zielvereinbarung zwischen  
Lehrer/ Schulleitung

## Beispiel für ein Zulagen- und Prämienmodell im Vergleich mit aktuellem Besoldungssystem

Aktuelles Besoldungssystem – in Euro		Zulagen- und Prämienmodell des IW Köln – in Euro	
Einstiegsgehalt (A12 – Stufe 3)	32.280	Einstiegsgehalt (A12 – Stufe 3)	32.280
Nach 2 Dienstjahren	33.912	Korrekturfach (A13-A12 – Stufe 3)	3.972
Nach 4 Dienstjahren	35.532	Führungsfunktion (A13-A12 – Stufe 3)	3.972
Nach 10 Dienstjahren	38.772	Klassenleitung (1/2 * A13-A12 – Stufe 3)	1.986
Nach 16 Dienstjahren	40.944	Theater AG (1/4 * A13-A12 – Stufe 3)	993
Nach 27 Dienstjahren	44.195	Schule (A13-A12 – Stufe 3)	3.972
		Summe	47.175
		Leistungsprämie (0-fache / 0,5-fache / 1,0-fache / 1,5-fache ) Monatsgehalt A12	0 bis 4.035

Jahresgehalt (12 Monatsgehälter ohne Aufstieg in die nächsthöhere Besoldungsgruppe, Familienzuschlag etc)

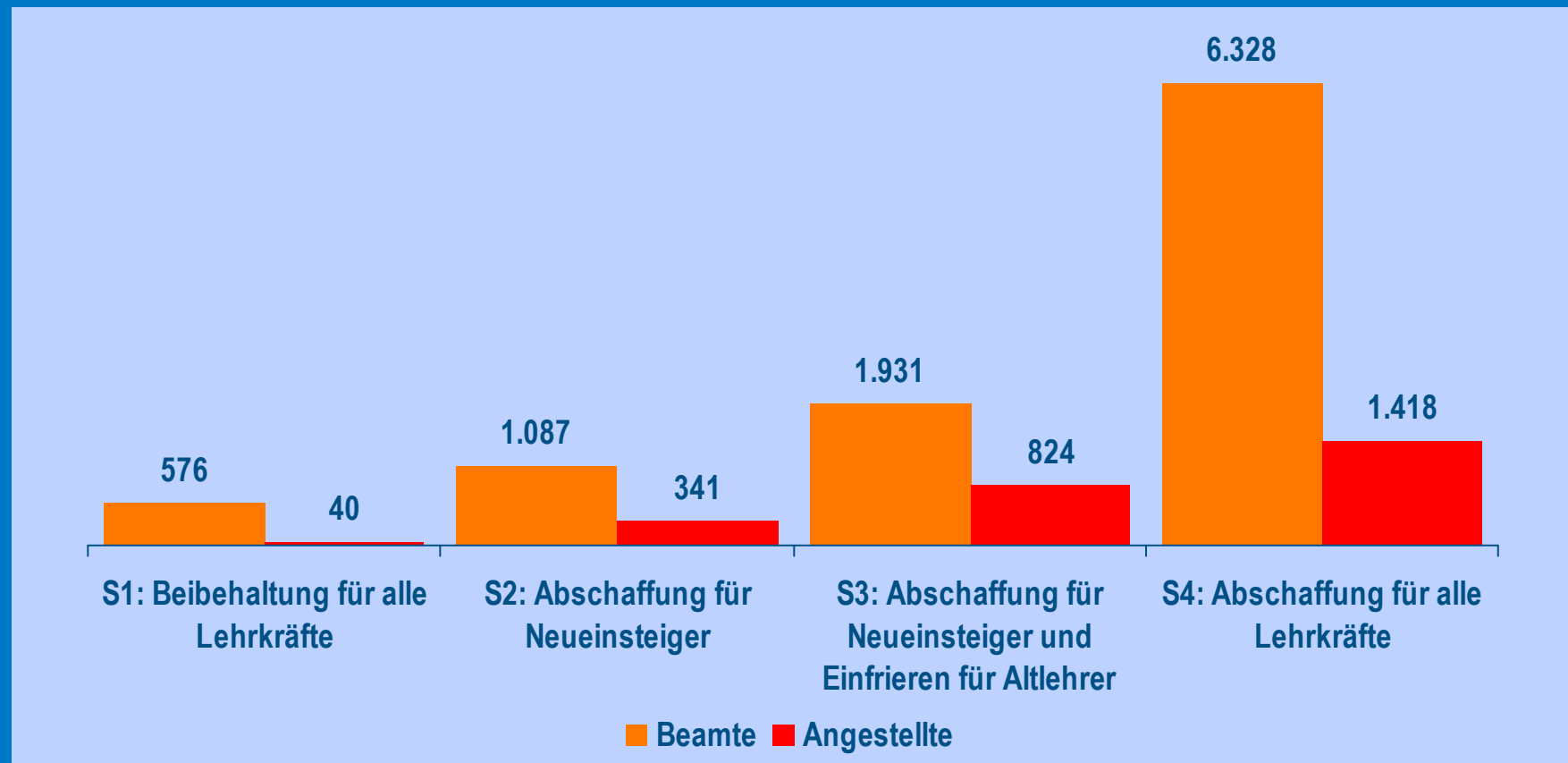
# Agenda

- Begründung eines leistungsgerechten Vergütungssystems
- Das Zulagen- und Prämienmodell des IW Köln
- **Finanzierungsspielraum für ein Zulagen- und Prämienmodells**

## Umsetzung und potenzieller Finanzierungsspielraum von Personalausgaben für Lehrkräfte 2016 vs. 2006

- Szenario 1: Das Senioritätsprinzip wird auch künftig für alle Lehrkräfte beibehalten.
- Szenario 2: Das Senioritätsprinzip wird für die beschäftigten Lehrer aufrechterhalten, für Berufsanfänger aber abgeschafft.
- Szenario 3: Das Senioritätsprinzip wird für die beschäftigten Lehrkräfte eingefroren, für Berufsanfänger abgeschafft.
- Szenario 4: Das Senioritätsprinzip ist für alle Lehrkräfte abgeschafft.

## Jährliches Zulagen- und Prämienvolumen für alle Bundesländer in Mio. Euro im Haushaltsjahr 2016



Quelle: IW Köln