

Vortrag der  
an den  
zuhanden des

ERZIEHUNGSDIREKTION  
REGIERUNGSRAT  
GROSSEN RATES

## DEKRET UEBER DIE ANSTELLUNG DER LEHRKRAEFTE (LAD)

### I. ZUSAMMENFASSUNG

Grundlage des vorliegenden Dekrets bildet das neue Gesetz über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG), das vom Grossen Rat am 20. Januar 1993 verabschiedet wurde. Im LAG finden sich mehrere Rahmenbestimmungen, deren nähere Ausführung auf Dekretsebene zu erfolgen hat. Entsprechend regelt das vorliegende Dekret schwergewichtig die Grundsätze der Gehaltsordnung (Abschnitt II) und den Besitzstand beim Inkrafttreten der neuen Gesetzgebung (Abschnitt IV). Betreffend die berufliche Vorsorge der Lehrkräfte wird auf die Bestimmungen über die Lehrerversicherungskasse (Abschnitt III) verwiesen.

Mit dem vorliegenden Entwurf sollen insbesondere die folgenden Zielsetzungen erreicht werden:

- Für alle Lehrerkategorien soll das Gehaltssystem in bezug auf die Zusammensetzung des Gehalts, die Gehaltsklassen, die Anzahl und Grösse der Aufstiegsstufen vereinheitlicht werden.
- Die Zuordnung der Lehrerkategorien in die Gehaltsklassen soll nicht mehr nur aufgrund der Elemente "Grundausbildung" und "Schulstufe" vorgenommen werden. Vielmehr sollen Kriterien berücksichtigt werden, wie sie z.B. bei der Durchführung einer Funktionsbewertung zur Anwendung kommen.
- Ein Kennzeichen der geltenden Besoldungsordnung ist die Vielzahl von verschiedenen Zulagen für spezielle Leistungen und auf Grund besonderer Verhältnisse. Die damit verbundene Unübersichtlichkeit wurde vom Verwaltungsgericht im August 1991 kritisiert. Das neue System soll für die Betroffenen transparenter und einfacher nachvollziehbar sein.

### II. ALLGEMEINER TEIL

#### 1. Vorbemerkung

Mit RRB Nr. 256 vom 31. Januar 1990 hat der Regierungsrat die Erziehungsdirektion beauftragt, parallel zur Erarbeitung einer neuen Beamten-gesetzgebung auch die Lehrerbesoldungs- und -anstellungsgesetzgebung zu überarbeiten. Er hat die Arbeiten in 5 Teilprojekte gegliedert und festgelegt, dass die neue Gehaltsregelung auf der Basis einer Arbeitsplatzbewertung zu entwickeln sei. Unter der Voraussetzung, dass die Arbeiten weiterhin planungsgemäss ablaufen, kann die Neuregelung auf Beginn des Schuljahres 1995/96 in Kraft treten.

Hauptrevisionspunkte der Gesetzesvorlage sind

- Zusammenfassung der Bestimmungen über die Lehrergehälter und die übrigen Anstellungsbedingungen für alle Lehrerkategorien in einem gesetzlichen Erlass;

- Modernisierung und Angleichung der Anstellungsformen an die Privatwirtschaft unter Berücksichtigung der speziellen Verhältnisse der Schulen (z.B. Ersatz der Wahl auf Amtsdauer durch eine kündbare unbefristete Anstellung);
- Vereinheitlichung der Anstellungskompetenzen (Zuständigkeit bei der Schulkommission);
- Umfassende Definition des Lehrerauftrages;
- Einschränkung der umfangreichen Disziplinarregelungen;
- Flexibilisierung der Finanzierungsformen.

Im neuen Gesetz wird der Begriff Besoldung durch Gehalt ersetzt. Demzufolge wird im Dekretsentwurf auch die neue Terminologie verwendet.

## 2. Kritikpunkte an der geltenden Besoldungsordnung

Das Gesetz und Dekret stammen aus den Jahren 1973, bzw. 1972. Trotz der seither vorgenommenen Anpassungen erfüllt die geltende Besoldungsordnung die heutigen Anforderungen nicht mehr in allen Teilen. Auf die am häufigsten genannten Kritikpunkte wird im folgenden näher eingetreten.

### a) Gehaltskonzept

Heute gelten für die verschiedenen Bereiche (Volksschulen, Berufsschulen, Ingenieurschulen, Landwirtschaftsschulen usw.) z.T. sehr unterschiedliche Gehaltssysteme. Je nach Tätigkeitsgebiet können für eine Lehrkraft bei gleichen Voraussetzungen ganz unterschiedliche Regelungen gelten.

### b) Zulagensystem

Durch die Vielzahl der gesetzlichen Erlasse entstand ein Zulagensystem, bei dem die Übersichtlichkeit zunehmend verloren gegangen ist. Die Administration gerät an die Grenzen der personellen Kapazität, da viele Abklärungen der Anspruchsberechtigung vorgenommen werden müssen. Im Jahre 1991 befasste sich das Verwaltungsgericht mit einer Beschwerde einer Berner Turnlehrerin, die eine höhere Zulage verlangte. Die Richter hielten dabei fest, die heute geltenden Regelungen über die Lehrerentlohnung seien ein "Wirrwarr", der höchstens noch für Fachleute nachvollziehbar sei. Zudem sei die Turnlehrerzulage, wie sie heute ausgerichtet werde, widerrechtlich. Eine Anpassung der Gesetzgebung sei umgehend an die Hand zu nehmen. Andere Zulagenregelungen sind umstritten oder fragwürdig (Zeichenlehrerzulage, Zulagen für Funktionsträger wie z.B. Schulleiter).

### c) Uneinheitliches Gesetzeswerk

Die verschiedenen gesetzlichen Erlasse sind teilweise nicht aufeinander abgestimmt. In diesem Zusammenhang führte vor allem die unterschiedliche Direktionszugehörigkeit der Schulen zu einer uneinheitlichen gesetzlichen Systematik und damit zu Ungerechtigkeiten.

d) Einstufungskriterien

Die Grundlage für die Festlegung des Gehalts bildeten bei der letzten Gesetzesrevision beinahe ausschliesslich die Grundausbildung und die Schulstufe. Aus heutiger Sicht sind auch andere Kriterien, wie sie z.B. bei der Durchführung der Funktionsbewertung (vgl. II./4.) zur Anwendung kommen, zu berücksichtigen.

e) Neue Lehrerkategorien

Die neuentstandenen Lehrerkategorien können durch die geltenden Besoldungsregelungen nicht mehr eingefangen werden. Das alte System ermöglicht keine Einstufung neuer Kategorien wie z.B. Fachgruppenlehrkräfte, Logopädinnen und Logopäden, Legasthenietherapeutinnen und -therapeuten, Rhythmiklehrerinnen und -lehrer etc. Eine Flexibilisierung in diesem Bereich ist insbesondere auch im Hinblick auf die Einführung der neuen Gesamtkonzeption der Lehrerinnen- und Lehrerbildung ein wichtiges Erfordernis.

f) Entschädigung und Entlastung von Schulleitern

Das Entschädigungs- und Entlastungssystem ist für Schulleiter und andere Funktionsträger unbefriedigend. Die Verbindung von Besoldung, Pflichtpensum, Entlastung und Zulagen ist nicht für alle Kategorien einheitlich geregelt. Insbesondere der wenig differenzierte Entlastungsraster, die grossen Unterschiede zwischen Sekundar- und Primarschulvorsteher sowie eine allgemein ungenügende Entlastung geben immer wieder zu Kritik Anlass.

g) Ungleiche Gehaltsentwicklung

Die Gehaltsentwicklung ist nicht für alle Lehrerkategorien gleich. Zwischen Grundgehalt und Gehaltsmaximum beträgt die Aufstiegsspanne z.B. bei einer Kindergärtnerin 47 Prozent, bei einem Sekundarlehrer 58 Prozent. Um das Gehaltsmaximum zu erreichen, braucht ein Sekundarlehrer etwa zwanzig Dienstjahre, eine Kindergärtnerin dagegen ungefähr deren dreiundzwanzig.

h) Dienstalterszulagen

An der heutigen Form der Dienstalterszulagen wird häufig kritisiert, diese sei zu einseitig nur von der Anzahl absolvierter Jahre in der Schulpraxis abhängig. Dadurch werden insbesondere Frauen benachteiligt, die wegen Erziehungsaufgaben einige Jahre als Lehrerin aussetzen, sowie Personen, die wertvolle ausserschulische Erfahrungen gesammelt haben.

i) Anrechnung kleiner Pensen

Mit Ausnahme der Arbeits- und Haushaltungslehrerinnen haben heute Lehrkräfte nur Anspruch auf Alterszulagen, wenn sie ein Pensum von über 50 Prozent unterrichten. Diese einschränkende Bestimmung kann kaum mehr gerechtfertigt werden.

#### k) Zusatzlektionen

Zusatzlektionen werden gemäss geltenden Regelungen schlechter als ordentliche Lektionen bezahlt. Auch diese Einschränkung ist mit einem zeitgemässen Gehaltsmodell kaum vereinbar.

#### l) Stellvertretung

Die geltende Regelung der Stellvertretungen befriedigt nicht mehr. Stellvertreterinnen und Stellvertreter werden nur für Lektionen bezahlt, die auf dem Stundenplan aufgeführt sind, auch wenn sie z.B. bei Schulreisen, Klassenlagern, Schulanlässen usw. wesentliche Verpflichtungen darüber hinaus erfüllen. Hingegen werden sie für ausfallende Lektionen nicht bezahlt, auch wenn sie in dieser Zeit für die Schule tätig sind. Bei ihren Entschädigungen gibt es keinerlei Dienstalters- und auch keine Sozialzulagen. Solange eine Stelle besetzt ist, gilt der Stellvertreterstatus in der Regel auch für längerfristige Stellvertretungen.

### 3. Grundzüge der neuen Gehaltsordnung

In Zusammenarbeit mit der Stiftung für Forschung und Beratung am betriebswissenschaftlichen Institut der ETH Zürich hat die Erziehungsdirektion einen Entwurf eines Gehaltskonzepts erarbeitet.

Die entsprechenden Zwischenergebnisse wurden in der Projektorganisation überarbeitet und in einen ersten Dekretsentwurf umgesetzt. Das ganze Vorgehen wurde von Anfang an mit dem Projekt BEREBE (BEsoldungsREvision Kanton BErn) koordiniert. Unterschiede zwischen den beiden Gehaltskonzepten sollen nur bestehen, wenn diese sachlich gerechtfertigt sind.

Im allgemeinen gibt ein Gehaltskonzept Auskunft über

- die Zusammensetzung des Gehalts (Grundgehalt, Erfahrungsanteil, Leistungsanteil),
- die Gehaltsklassen,
- Anzahl und Grösse der Aufstiegsstufen des jährlichen Gehaltsanstiegs in Franken und Prozenten.

Das Gehaltskonzept beschreibt also die Lohnentwicklung und die dafür zu erfüllenden Bedingungen. Diese Entwicklung erfolgt unter der Annahme, dass gleichbleibende Aufgaben erfüllt werden müssen.

Das neue Gehaltskonzept für die Lehrerschaft sieht vor, das Einklassensystem gemäss geltender Besoldungsordnung beizubehalten. Danach wird jede Funktion - neben den verschiedenen Lehrerkategorien sind dies auch die Schulleitungs- und die anderen Funktionen in der Schuladministration - einer Gehaltsklasse zugeteilt. Das Ergebnis der Arbeitsplatzbewertung und zusätzliche Kriterien (vgl. II/4. und 5.) führen zu einer Einreihung einer jeden Funktion in eine von 32 Klassen des Einreihungsplanes.

Diese Konzeption wird zur Folge haben, dass Lehrkräfte, welche zusätzlich zum Gesamtauftrag eine Funktion (z.B. Schulleitung) ausüben, eine zweigeteilte Anstellung haben werden. Der Beschäftigungsanteil für die Ausübung einer Funktion wird anders bezahlt sein, als die ordentliche Lehrerfunktion gemäss Gesamtauftrag. Im Sinne einer Flexibilisierung soll der Beschäftigungsgrad nicht auf genau 100 Prozent plafoniert sein, sondern leicht schwanken können. Zu begründen ist dies damit, dass Teilpensen ausgedrückt in Prozenten keinen runden Wert ergeben. So kommt beispielsweise eine Schulleiterin mit einem Beschäftigungsgrad von 20 Prozent für die Schulleitung und 22 Lektionen bei einem Pflichtpensum von 27 Lektionen auf einem Gesamtbeschäftigungsgrad von 101,5 Prozent. Der gesamte Beschäftigungsgrad darf in Ausnahmefällen 110 Prozent erreichen.

Basis jeder Gehaltsklasse bildet der Grundlohn, der mit 100 Prozent eingesetzt wird. Dazu kommt je nach Alter und Praxis der Erfahrungsanteil. Ein Leistungs- oder ein Fortbildungsanteil wurden nicht als eigenständige Lohnkomponenten integriert. Das System ist aber so ausgestaltet, dass Leistung und/oder Fortbildung allenfalls honoriert werden können (vgl. Artikel 8 Absatz 5 LAD).

Die Aufstiegsspanne beträgt für alle Funktionen 59 Prozent. Das bedeutet, dass zusätzlich zum Grundgehalt über den Erfahrungsanteil maximal weitere 59 Prozent verdient werden können. Die Entwicklung verläuft über 26 Erfahrungsstufen. Für jedes angerechnete Erfahrungsjahr (innerhalb oder ausserhalb des Schuldienstes) kann höchstens eine Erfahrungsstufe angerechnet werden. Der Erfahrungsanteil ersetzt die bisherige Dienstalterszulage. Einschlägige Erfahrungen können auch ausserhalb des Schuldienstes erworben werden. Das Lebensalter soll nicht mehr eine Schranke für den Gehaltsaufstieg bilden. In welchem Ausmass schulfremde Erfahrungen angerechnet werden können, wird der Regierungsrat festzulegen haben.

Die Anstellungsbedingungen für einzelne Lehrerkategorien gelten grundsätzlich unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Damit wird, im Unterschied zu den heutigen Bestimmungen, die Anrechnung der Erfahrungsjahre nicht mehr von einem minimalen Beschäftigungsgrad abhängig gemacht.

#### **4. Analytische Funktionsbewertung (Arbeitsplatzbewertung)**

Eine Arbeitsplatzbewertung dient dazu, den mit einer bestimmten Tätigkeit verbundenen Schwierigkeitsgrad bestehend aus Anforderungen und Belastungen zu beurteilen. Dies geschieht unabhängig von der Person, welche die Arbeit ausführt. Dabei soll als wichtigstes Ziel eine möglichst objektivierete Rangreihe der untersuchten Funktionen erreicht werden.

Die im Kanton Bern für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und -leiter sowie andere Funktionsträger durchgeführte Arbeitsplatzbewertung wurde nach einem analytischen Verfahren durchgeführt. Dabei wird jede Tätigkeit in einzelne, charakterisierende Merkmale zerlegt. Diese gilt es individuell zu bewerten. Aus der Verknüpfung ergibt sich der Arbeitswert, der als Basis für die Gehaltsberechnung dient. In der Schweiz ist die vom Betriebswissenschaftlichen Institut der ETH Zürich (BWI) entwickelte Methode das gebräuchlichste Vorgehen. Das BWI wurde für die Analyse als Berater beigezogen.

Das im Kanton Bern für die Lehrer, Schulleiter und Funktionsträger angewandte BWI-Rahmensystem verwendet 15 Kriterien zur Beurteilung der Anforderungen und Beanspruchungen einer Funktion:

- A1 Ausbildungskennntnisse
- A2 Zusatzkennntnisse
- B1 Geistige Fähigkeiten
- B2 Ausdrucksfähigkeit
- C1 Verantwortung
- C2 Selbständigkeit
- C3 Führungs- und Teamfähigkeit
- C4 Takt
- D1 Arbeitsvermögen
- D2 Geschicklichkeit
- E1 Geistige Beanspruchung
- E2 Seelische Belastung
- E3 Körperliche Beanspruchung
- E4 Beanspruchung der Sinnesorgane
- F1 Umgebungseinflüsse

Aus dem gesamten Spektrum der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und -leiter und Funktionsträger wurden 13 Lehrkräfte, 10 Schulleiter und 6 Zusatzfunktionsträger ausgewählt. Zu diesen sogenannten Schlüsselstellen wurden durch Mitglieder der Projektorganisation mittels Fragebogen und Interviews die für die Bewertung relevanten Informationen beschafft.

Aufgrund dieser Informationen wurde ein Quervergleich angestellt, indem die Schlüsselstellen pro Merkmal in eine Rangreihe gebracht und anschliessend pro Merkmal eingestuft wurden. Mit Ausnahme der Merkmale A1 (Ausbildungskennntnisse) und A2 (Zusatzkennntnisse), deren Stufen von 0 bis 13, bzw. 0 bis 12 reichen, wurde jedes Merkmal wie folgt bewertet:

- 0 = keine Anforderungen / Beanspruchungen
- 1 = geringe Anforderungen / Beanspruchungen
- 2 = erhöhte Anforderungen / Beanspruchungen
- 3 = erhebliche Anforderungen / Beanspruchungen
- 4 = hohe Anforderungen / Beanspruchungen
- 5 = sehr hohe Anforderungen / Beanspruchungen

Die umstehend beschriebenen Arbeiten bilden die Grundlage für die Berechnung der Arbeitswerte. Dabei werden den einzelnen Stufen eines jeden Merkmals Punktezahlen zugeordnet. Die Zuordnung erfolgt nicht auf einer rein wissenschaftlichen Basis. Sie beruht auch auf Erfahrungswerten, verbunden mit einer Plausibilitätsprüfung, die gewisse Gewichtungsvarianten richtiger, bzw. angemessener erscheinen lässt. Da die Faktoren, die eine Gewichtung im konkreten Fall so oder so beeinflussen, letztlich nur schwer oder überhaupt nicht-quantifizierbar sind, wie z.B. die Arbeitsmarktlage, wird das Vorgehen in jedem Fall von der Empirie, d.h. von der Erfahrung, abhängen. Die relative Güte einer Gewichtung muss sich daher auch regelmässig in den Resultaten widerspiegeln. Sind die Resultate, d.h. die Rangreihe bzw. der Einreihungsplan vernünftig, so ist anzunehmen, dass auch die Gewichtung vernünftig war.

Durch Verteilung des jeweiligen Merkmalgewichts auf die Merkmalstufen werden die Stufenwerte festgelegt. Die Summe der entsprechenden Stufenwerte über alle Merkmale ergibt den Arbeitswert.

Mit Hilfe der Arbeitswerte der Schlüsselstellen wurde ein erster provisorischer Einreihungsraster gebildet. Anschliessend wurden, gleich wie bei den Schlüsselstellen, mittels Fragebogen und Interview die Informationen zu allen übrigen zu bewertenden Stellen beschafft, welche ebenfalls in den Einreihungsraster eingefügt wurden.

## 5. Zuordnung der Lehrerkategorien in Gehaltsklassen

Die Konzeption sieht vor, dass das Grundgehalt für die einzelnen Gehaltsklassen im LAD durch den Grossen Rat festgelegt wird (vgl. Anhang zum Dekret). Die Zuordnung der verschiedenen Lehrerkategorien und Funktionen in die jeweilige Gehaltsklasse ist aber Aufgabe des Regierungsrates. Damit ergibt sich im Vergleich zur geltenden Besoldungsordnung in einzelnen Bereichen eine Kompetenzverschiebung vom Grossen Rat zum Regierungsrat. Erforderliche Anpassungen können so rascher und einfacher abgewickelt werden.

Als Ausgangspunkt für die Zuordnung der Lehrerkategorien sowie der Schulleiter und Schulleiterinnen dient die Arbeitsplatzbewertung. Da die Arbeitswerte nicht in jedem Fall unbestreitbar sind, muss der Einreihungsraster in gewissen Fällen angepasst werden können. Als zusätzliche Kriterien zur Bestimmung der neuen Gehaltsordnung werden daher die aktuelle Besoldungsordnung, der Vergleich mit BEREBE und der Vergleich mit den Lehrergehältern in anderen Kantonen berücksichtigt. Dies führte für einzelne Kategorien zu einer leichten Verschiebung im Einreihungsraster.

So wäre z.B. für die Kindergärtnerinnen und die Primarlehrkräfte aufgrund der Arbeitsplatzbewertung eine um je eine Gehaltsklasse höhere Einstufung vertretbar. Die finanziellen Rahmenbedingungen sprechen aber im Moment gegen diesen Schritt. Bei einer nächsten Gelegenheit müssten diese Kategorien nach den heutigen Erkenntnissen in erster Priorität angepasst werden.

Haushaltungs- und Arbeitslehrkräfte werden im nachfolgenden Einstufungsvorschlag trotz leicht tieferen Arbeitswerten mit den Primarlehrkräften gleichgesetzt. Die Tatsache, dass die beiden erwähnten Kategorien neu als Fachgruppenlehrkräfte ausgebildet werden, bei der Arbeitsplatzbewertung aber noch von Monofachlehrkräften ausgegangen wurde, rechtfertigt diese Korrektur.

Ebenfalls leicht nach oben korrigiert wurde die Arbeitsplatzbewertung für die eidg. dipl. Berufsschullehrkräfte. Den Ausschlag dafür gab der interkantonale Vergleich der Lehrergehälter.

Es wäre sicherlich wünschbar, wenn negative Gehaltsveränderungen für einzelne Lehrerkategorien vermieden werden könnten. Dabei gilt es folgendes zu beachten: Diese Gehaltsrevision soll die heutigen Besoldungsrelationen zumindest teilweise korrigieren. Gleichzeitig muss der enge finanzielle Rahmen (vgl. Seite 9) eingehalten werden. Unter Berücksichtigung dieser Vorgaben ist es kaum zu vermeiden, dass einzelne Lehrerkategorien während einer gewissen Phase der Berufsausübung eine Verschlechterung des Gehalts erfahren. In diesem Zusammenhang muss festgehalten werden, dass gemäss Artikel 30 LAG in bezug auf das Grundgehalt und die Funktionszulagen der nominelle Besitzstand gewährt wird und dass sich das Gehaltsmaximum für alle Kategorien verbessert.

Aufgrund des beschriebenen Verfahrens sind für einige der grössten Lehrerkategorien die folgenden Einreihungen vorgesehen:

| <u>Lehrerkategorie</u>      | <u>Gehalts-</u><br><u>klasse</u> | <u>Veränderung</u><br><u>Anfangslohn (%)</u> | <u>Veränderung</u><br><u>Lebenslohn (%)</u> | <u>Kosten-</u><br><u>folgen (%)</u> |
|-----------------------------|----------------------------------|--|---|-------------------------------------|
| Kindergärtner/-in           | 2                                | +8,6   | +15,4                                       | +12,6                               |
| Arbeitslehrer/-in           | 6                                | +8,7   | +12,2                                       | + 10,9                              |
| Haushaltungs-<br>lehrer/-in | 6                                | +2,7   | +5,7  | +3,4                                |
| Primarlehrkraft             | 6                                | +2,7   | +5,7  | +5,0                                |

| <u>Lehrerkategorie</u>   | <u>Gehalts-<br/>klasse</u> | <u>Veränderung<br/>Anfangslohn (%)</u> | <u>Veränderung<br/>Lebenslohn (%)</u> | <u>Kosten-<br/>folgen (%)</u> |
|--|----------------------------|--|---------------------------------------|-------------------------------|
| Sekundarlehrkraft  | 10                         | +0,7                                   | -1,6                                  | -2,4                          |
| Eidg. dipl. Berufsschullehrkraft<br>(allgemeinbildende und berufskundliche Richtung) | 13                         | +4,0                                   | +2,6                                  | +1,3                          |
| Gymnasiallehrkraft   | 15                         | -0,3                                   | +1,6                                  | +1,3                          |
| Seminarlehrkraft   | 15                         | -0,3                                   | +1,6                                  | -0,2                          |
| Ingenieurschul-<br>dozent/-in  | 16                         | +3,0                                   | +2,4                                  | +1,1                          |

Bemerkungen zu den einzelnen Kenngrössen:

- Anfangslohnveränderung  
Hier zeigt sich die neue Abstufung der Lehrerkategorien am deutlichsten. Die unterschiedlichen Veränderungen ergeben sich daraus, dass die Arbeitsplatzbewertung die erwartete Notwendigkeit einer strukturellen Anpassung bestätigt hat.
- Lebenslohnveränderung  
Die Veränderung des Lebenslohns ist für eine Lehrerlaufbahn berechnet, die gleich nach der Ausbildung beginnt und bis zur Pensionierung dauert. Es gilt zu berücksichtigen, dass die dazu aufgeführten Zahlen nicht nur von der Veränderung des Anfangsgehalts abhängen, sondern auch von der möglichen Gehaltsentwicklung gemäss geltenden Regelungen. Nach diesen verläuft der Gehaltsanstieg im allgemeinen am Anfang einer Lehrerlaufbahn etwas steiler als dies in der neuen Konzeption vorgesehen ist.  
  
Dies sei an einem Beispiel erläutert: Die relative Verbesserung des Anfangsgehalts für die Sekundarlehrkräfte ist grösser als diejenige für die Gymnasiallehrkräfte. Trotzdem erhöht sich der Lebenslohn der Gymnasiallehrkräfte stärker. Begründung: Die mögliche Gehaltsentwicklung der Gymnasiallehrkräfte verändert sich von 52 auf 59 Prozent, diejenige der Sekundarlehrkräfte nur von 58 auf 59 Prozent.
- Kostenfolgen  
Die Kostenfolgen wurden aufgrund einer effektiven Vergleichsrechnung ermittelt, indem die alte Einreihung mit der neuen auf der Basis des Lebensalters verglichen wurde. Die Kostenfolgen werden durch die Altersstruktur der einzelnen Lehrerkategorien beeinflusst.

## 6. Anpassungen aufgrund des Vernehmlassungsverfahrens und der Finanzsituation des Kantons

Vom 17. September 1992 bis am 10. Dezember 1992 führte die Erziehungsdirektion zum Entwurf des Dekrets über die Anstellung der Lehrkräfte ein Vernehmlassungsverfahren durch. Die grosse Mehrheit der konsultierten Vernehmlassungspartner stellt sich positiv zum Entwurf. Wohl gibt es viele Aenderungsvorschläge, Form und Inhalt werden aber allgemein als zeitgemäss und zukunftsgerichtet beurteilt. Gelobt wird insbesondere die Vereinheitlichung der Gehaltsbestimmungen für alle Lehrerkategorien, die grössere Autonomie der einzelnen Schulen bezüglich schulinterner Aufgabenteilung und die vom Beschäftigungsgrad unabhängigen Anstellungsbedingungen.



In vielen der insgesamt 60 bei der Erziehungsdirektion eingegangenen Stellungnahmen werden denn auch eher zu den aktuellen finanziellen Rahmenbedingungen und zum Zeitpunkt der Vorlage als zu inhaltlichen Aspekten Bedenken angemeldet. Verschiedentlich wird ein kostenneutrales System gefordert. Der Kanton Bern könne sich bei der heutigen Finanzlage jährliche Mehrkosten von 42 Millionen Franken nicht leisten. Aus diesem Grund seien die kostenwirksamen Bestimmungen zu überdenken. Einzelne Konsultationspartner fordern, dass das Dekret einzufrieren sei und erst weiterbearbeitet werden sollte, wenn die finanzpolitische Situation dies eher zulasse.

Obschon der Bernische Lehrerinnen- und Lehrerverein (BLV) die Revision grundsätzlich befürwortet, brachte er wesentliche Vorbehalte an den Einstufungsvorschlägen an: Nach seinen Vorstellungen seien besonders die unteren und die mittleren Gehaltskategorien so anzuheben, dass die Gehälter zwischen den Lehrerkategorien auf Kindergarten-, Volksschul- und Mittelschulstufe annähernd je zehn Prozent differenzierten. Eine Anhebung in diesem Ausmass entspräche weder der Arbeitsplatzbewertung, noch könnte sie mit den finanziellen Rahmenbedingungen vereinbart werden. Zudem gibt es neben dem Kanton Genf keinen zweiten Kanton, der den geforderten Grundsatz annähernd erfüllt.

Mit dem Entscheid zur Verschiebung der Behandlung der neuen Gehaltsordnung im Grossen Rat und des Inkrafttretens (Massnahme Haushaltsgleichgewicht) um je ein Jahr, legte der Regierungsrat auch eine herabgesetzte Kostenvorgabe fest: Die Revision LAG darf in den ersten fünf Jahren nach ihrem Inkrafttreten zu 3 % Mehrkosten führen. Diese Vorgabe bedeutet, dass fünf Jahre nach dem Inkrafttreten die Ausgaben aufgrund LAG diejenigen, die gemäss bisheriger Gesetzgebung entstehen würden, um maximal 3 % (ca. 30 Mio. Fr.) übersteigen dürfen.

Aufgrund der Vernehmlassung und der regierungsrätlichen Vorgabe hat die Erziehungsdirektion für den Bereich der Gehaltsrevision für die Lehrerschaft nach Lösungen für die Minimierung der Kosten gesucht. Folgende Korrekturen sind vorgesehen:

1. Beschränkung des Gehaltsanstieges auf 159% und Verlangsamung der Gehaltsentwicklung nach 13 Erfahrungsjahren

Beim Staatspersonal ist ein maximaler Aufstieg von 60 % vorgesehen. Dieser hängt aber stark von der Leistung ab und wird nach Erreichen von 130 % des Grundgehaltes zusätzlich restriktiver gehandhabt. Die Erziehungsdirektion betrachtet die Aenderung des Verlaufs der Lohnkurve für die Lehrkräfte für vertretbar, zumindest solange keine lohnwirksame Leistungsbeurteilung eingeführt wird.

2. Streichung der Anfangsentlastung

Die Vernehmlassung hat gezeigt, dass die Einführung einer "Junglehrerentlastung" auf wenig Begeisterung gestossen ist. Der entsprechende Artikel wird gestrichen.

Folgende weitere wesentliche Aenderungen sind vorgesehen:

- In Koordination mit dem Gehaltsdekret für das Staatspersonal ist die Einführung einer Betreuungszulage geplant. Diese soll verhindern, dass Personen mit Unterstützungspflichten gegenüber Kindern aus dem Wegfall der Familienzulage eine "Reallohneinbusse" erleiden. Die Betreuungszulage soll frankenmässig der ursprünglichen Familienzulage entsprechen (vgl. Erläuterungen zu Art. 15).

- Der Anhang zum LAD wurde von 26 auf 32 Gehaltsklassen erweitert. Damit werden die nötigen Voraussetzungen geschaffen, dass allenfalls auch der Lehrkörper der Universität eingestuft werden könnte.

Aufgrund des vom 26.1.94 bis am 11.3.94 durchgeführten Konsultationsverfahrens drängen sich keine weiteren wesentlichen Änderungen auf. Ebenfalls in dieses Konsultationsverfahren wurde ein erster Entwurf der detaillierten Einstufungen aller Lehrerkategorien (Anhang zur Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte) gegeben. Die dazu eingegangenen Bemerkungen werden in die Arbeiten auf Verordnungsebene einfließen.

## 7. Berechnung der langfristigen Folgekosten

Nachfolgend werden die Kosten in Prozent- und in Frankenwerten dargestellt. Basis der Prozentwerte ist das Lohnniveau vor der Ueberführung in das neue Gehaltssystem. Die Frankenwerte basieren auf dem Besoldungsindex per Ende 1992.

| Kostenfolgen LAG fünf Jahre nach der Einführung |               |               |                   |            |
|---|---------------|---------------|-------------------|------------|
| 1. Gehälter (inkl. Arbeitgeberbeiträge)         |               |               |                   |            |
| Lehrerkat.                                      | Bes.kost. 92  | Bes.kost LAG  | Folgen (Fr.)      | Folgen (%) |
| KG  | 51'462'000    | 57'951'000    | 6'489'000         | 12.6       |
| AL (Prim)                                       | 30'733'000    | 34'455'000    | 3'722'000         | 12.1       |
| AL (Sek)  | 12'029'000    | 13'048'000    | 1'019'000         | 8.5        |
| HW  | 14'169'000    | 14'648'000    | 479'000           | 3.4        |
| PRIM  | 445'567'000   | 467'934'000   | 22'367'000        | 5.0        |
| SEK   | 209'247'000   | 204'309'000   | -4'938'000        | -2.4       |
| BS  | 98'697'000    | 99'960'000    | 1'263'000         | 1.3        |
| GYM   | 70'063'000    | 70'967'000    | 904'000           | 1.3        |
| SEM   | 55'214'000    | 55'126'000    | -88'000           | -0.2       |
| IS  | 28'745'000    | 29'058'000    | 313'000           | 1.1        |
|   | 1'015'926'000 | 1'047'456'000 | 31'530'000        | 3.1        |
| 2. Verdiensterhöhungsbeiträge                   |               |               | 4'000'000         |            |
| 3. Kinderzulagen                                |               |               | 1'500'000         |            |
| 4. Treueprämie                                  |               |               | 1'000'000         |            |
| 5. Betreuungszulage                             |               |               | 14'000'000        |            |
| 6. Familienzulage                               |               |               | -26'000'000       |            |
| 7. Neues Poolkonzept                            |               |               | 4'000'000         |            |
| <b>Auswirkungen 5 J. nach Einführung LAG</b>    |               |               | <b>30'030'000</b> | <b>3.0</b> |

Damit werden die jährlichen Mehrkosten im Vergleich zum Vernehmlassungsentwurf um 12 Mio. Fr. gesenkt. Die Bestimmungen über die Finanzierung der Lehrergehälter werden dazu führen, dass die ausgewiesenen Mehrkosten von 30,36 Mio. Fr. zu rund 47 Prozent durch den Kanton und zu rund 53 Prozent durch die Gemeinden zu tragen sein werden.

### III. ERLAEUTERUNG DER EINZELNEN ARTIKEL

#### 1. Allgemeines

##### Artikel 1 (Geltungsbereich)

Der Geltungsbereich entspricht demjenigen des Lehreranstellungsgesetzes. Erstmals entsteht für das bernische Bildungswesen ein einheitliches und umfassendes Lehreranstellungsrecht. Einzig die Universität ist nicht eingeschlossen. Im Vergleich zum Lehrerbesoldungsgesetz 1973 gehören neu die Lehrkräfte an kantonalen oder vom Kanton subventionierten Schulen der Berufsbildung, Ingenieur-, Techniker- und höheren Fachschulen zum Geltungsbereich. Es wird nicht zu vermeiden sein, dass die speziellen Verhältnisse in einzelnen Bereichen (z.B. Ingenieurschulen) zum Teil weiterhin abweichende Bestimmungen erfordern.

##### Artikel 2 (Stellenbewirtschaftung)

Für Lehrkräfte gilt bereits heute die Regelung, dass sie nicht der Stellenbewirtschaftung nach den Bestimmungen für das Staatspersonal unterliegen. Trotzdem ist eine Bewirtschaftung der Personalkapazität erforderlich. Im Bereich der Volksschule erfolgt sie heute durch die Bewilligung von Klasseneröffnungen und -schliessungen, bei den höheren Mittelschulen durch die Bewirtschaftung eines Lektionenpools.

Die Dekretsbestimmung soll die Möglichkeit offen lassen, entweder die Klassenzahl, Lehrerpensen oder Beschäftigungsgrade (für Lehrkräfte und Funktionsträger) zu bewirtschaften. Die konkrete Ausgestaltung erfolgt auf Verordnungsstufe und wird der Zielsetzung folgen, dass die zuständigen Schulbehörden im Rahmen klarer Vorgaben einen optimalen Handlungsspielraum erhalten sollen.

##### Artikel 3 (Naturalzulagen, Gemeindezulagen)

Die Gehaltsordnung des Kantons ist abschliessend. Den Gemeinden ist es untersagt, den Lehrkräften zusätzliche Leistungen zu gewähren, es sei denn, die kantonale Gesetzgebung sehe dies vor.

Erlaubt sind Entschädigungen durch die Gemeinden für eine vorübergehende, über die ordentliche Anstellung hinausgehende Beanspruchung. Dies könnte z.B. der Fall sein, wenn eine Teilpensenlehrkraft ein Skilager leitet.

## 2. Gehaltskonzept

### Artikel 4 (Gehaltsklassen)

Damit alle Lehrerkategorien und durch Lehrkräfte übernommenen Leitungs- und Verwaltungsfunktionen, die Funktionen der Lehrerfortbildung sowie allenfalls der Lehrkörper der Universität erfasst werden können, werden insgesamt 32 Gehaltsklassen definiert. Wer zusätzlich zum Lehrerauftrag eine Funktion (z.B. Schulleitung) zu erfüllen hat, wird in zwei unterschiedliche Gehaltsklassen gemäss Anhang zum vorliegenden Dekret eingeteilt. Die unterste und die oberste Gehaltsklasse werden für spätere Entwicklungen offen gehalten.

### Artikel 5 (Anfangsgehalt)

Der Artikel bringt den Unterschied zwischen dem Grund- und dem Anfangsgehalt zum Ausdruck. Ersteres ist das Gehalt mit null Erfahrungsstufen. Es wird im Anhang zu diesem Dekret festgelegt. Das Anfangsgehalt entspricht dem um allfällige Vorstufen reduzierten Grundgehalt. Dieser Abzug wird vorgenommen, wenn verschiedene Anstellungsvoraussetzungen innerhalb des gleichen Schultyps - wie z.B. an den Berufsschulen - eine Differenzierung notwendig machen (vgl. auch Kommentar zu Art. 6 Abs. 2).

### Artikel 6 (Zuordnung zu Gehaltsklassen und Vorstufen)

#### Absatz 1

Die neue Konzeption sieht vor, dass auch Leitungs- und Verwaltungsfunktionen in Gehaltsklassen eingereiht werden. Mit dieser Bestimmung werden zumindest ein Teil des heutigen Zulagensystems und die damit verbundenen Nachteile zum Verschwinden gebracht.

#### Absatz 2

Als Kriterien werden die Arbeitsplatzbewertung, der interkantonale Vergleich der Lehrergehälter, die aktuelle Besoldungsordnung und der Vergleich mit dem Staatspersonal herangezogen (vgl. II./4. und 5.). Gemäss Abs. 1 wird pro Schulstufe bzw. Unterrichtsbereich eine Gehaltsklasse festgelegt. Innerhalb der gleichen Schulstufe können die Anstellungsvoraussetzungen stark divergieren (z.B. an Berufsschulen). Diese Unterschiede können über die Anrechnung von Vorstufen berücksichtigt werden. Die Frankenbeträge der Vorstufen bestimmen sich gemäss Art. 8 Abs. 4.

### Artikel 7 (Individuelle Einstufung)

#### Absatz 1

Da der Aufbau der Organisationsstrukturen in der Verwaltung wechseln kann, wird die allgemeine Formulierung "die vom Regierungsratsbeschluss festgelegt" gewählt. Die konkrete Zuständigkeit wird per Regierungsratsbeschluss festgelegt. Für Schulen, deren Anstellungs- und Gehaltswesen zentral verwaltet wird, wird diese Zuständigkeit in der Regel bei der Abteilung Personelles Lehrerschaft (Erziehungsdirektion) liegen. Für einzelne Schultypen muss aber eine flexiblere Lösung möglich sein. Aufgabe dieser Stelle ist es, im Einzelfall die anrechenbare Ausbildung und Erfahrung zu bestimmen.

#### Absatz 2

Grundsätzlich wird ein Gehalt für eine bestimmte Schulstufe ausgerichtet. Zusätzliche Qualifikationen werden in der Regel nicht angerechnet. Fehlende Voraussetzungen werden mit einem entsprechenden Abzug von Erfahrungs- oder Vorstufen berücksichtigt.

Bei den Gymnasien ist dieses Prinzip heute mit der sogenannten "Drittelsregelung" durchbrochen. Eine teilweise Kompensation dieser Regelung ist auch in Zukunft vorgesehen, indem für den Unterricht an der Quarta (= 9. Schuljahr) grundsätzlich Anspruch auf das gleiche Gehalt gelten soll wie an der Oberstufe des Gymnasiums. Die Pflichtlektionenzahl richtet sich nach dem jeweiligen Schultyp.

Für die Anrechnung der Erfahrungsjahre wird die bisherige Tätigkeit einer Lehrkraft mitberücksichtigt. Dabei wird insbesondere auch ausserschulische Erfahrung angerechnet (vgl. Erläuterungen zu Artikel 8 Absatz 5).

#### Absatz 3

Gemäss heute geltender Gesetzgebung wird Lehrkräften - welche die Anstellungsvoraussetzungen nicht oder nur teilweise erfüllen - 10, 20 oder 30 Prozent vom Gehalt abgezogen. Dieser Rückstand konnte bisher durch Unterrichtserfahrung nicht aufgeholt werden.

Diejenigen Lehrkräfte, die bei Stellenantritt die Anstellungsvoraussetzungen nicht oder nur teilweise erfüllen und keine Praxisjahre aufweisen, müssen Vorstufen zurücklegen. Gemäss Art. 7 Abs. 3 werden fünfzehn Vorstufen vorangestellt, pro Vorstufe reduziert sich das Anfangsgehalt um zweieinhalb Prozent (vgl. Beilage 1). Das hat zur Folge, dass z.B. ein Ausbildungsdefizit im Laufe der Zeit durch die Berufserfahrung teilweise wettgemacht werden kann (vgl. auch Kommentar zu Artikel 8 Absatz 5 Buchstabe d). Es ist nicht zu erwarten, dass Lehrkräfte über Jahre ohne entsprechende Voraussetzungen angestellt werden, so dass sich die Langzeitwirkung dieser Bestimmung in Grenzen halten wird.

#### Artikel 8 (Vorstufen, Erfahrungsstufen)

##### Absatz 1

Die Bestimmung dieses Absatzes bringt den Unterschied zwischen Erfahrungs- und Vorstufen zum Ausdruck.

##### Absatz 2

Die heutige Form der Dienstalterszulage ist zu einseitig nur von der Anzahl absolvierter Jahre in der Schulpraxis abhängig. Mit dem Begriff "Erfahrungsstufe" wird zum Ausdruck gebracht, dass ausserhalb der Schule gesammelte Berufs- und Lebenserfahrung für die Ausübung der Lehrtätigkeit ebenfalls wertvoll sein kann.

Für jedes ganz absolvierte Praxisjahr innerhalb des Schuldienstes wird grundsätzlich eine Erfahrungsstufe angerechnet.

##### Absatz 3

Die in dieser Bestimmung festgelegte Gehaltskurve lässt erkennen, dass die Entwicklung zwischen dem siebten und dem zwölften Erfahrungsjahr am steilsten ist und sich nach dem 13. Erfahrungsjahr wieder verflacht. Erst ab dem 18. Erfahrungsjahr wird das Gehalt nicht mehr jedes, sondern nur noch jedes zweite Jahr real angehoben (vgl. Beilage 1 und 2).

Gemäss der geltenden Besoldungsordnung erhalten die Lehrkräfte heute gleich zu Beginn ihrer Laufbahn die grössten Gehaltserhöhungen. Der anschliessende Stillstand ist wahrscheinlich mitverantwortlich für die Tatsache, dass in dieser Phase die Fluktuationsrate am höchsten ist. Zudem fällt in diese Periode vielfach die Gründung einer Familie, womit sich der Mittelbedarf vergrössert. Die neue Gehaltskurve soll diesen Nachteilen entgegenwirken.

Aufgrund dieses Absatzes ergibt sich eine einheitliche Aufstiegsspanne (= relative Differenz zwischen Anfangs- und Endgehalt) von 59 Prozent. Die geltenden Gehaltsregelungen sehen für die einzelnen Lehrerkategorien sehr unterschiedliche Gehaltsentwicklungen vor. So schwankt die Aufstiegsspanne je nach Kategorie zwischen 47 Prozent (Kindergärtnerin) und über 60 Prozent (Gymnasialrektoren). Diese Unterschiede können heute nicht mehr gerechtfertigt werden.

#### Absatz 4

Vgl. Kommentar zu Art. 7 Abs. 3.

#### Absatz 5

Buchstabe a: Der Regierungsrat bestimmt, in welchem Ausmass die Erfahrungen aus Mutterschaft, Hausarbeit und anderen Berufen angerechnet werden.

Buchstabe b: Gemäss Art. 13 LAG kann der Regierungsrat eine Verordnung über die Leistungsbeurteilung der Lehrkräfte erlassen und Kriterien für deren Gehaltswirksamkeit festlegen. Diskutiert wird in den LAG-Projektorganen zudem über eine lohnwirksame Lehrerfortbildung. Falls sich in Zukunft konkretere Absichten in eine dieser beiden Richtungen ergeben, so könnten diese über eine Anrechnung von zusätzlichen Erfahrungsjahren bzw. über eine Sistierung der normalen Gehaltsentwicklung umgesetzt werden. Das Gehaltsmaximum bliebe zwar für alle gleich, es würde aber von den Betroffenen früher oder später erreicht. Dadurch kann sich der individuelle Lebenslohn verändern.

Buchstabe c: Analog zu Buchstabe b soll in der Gehaltsentwicklung auch ein vorübergehender Stillstand möglich sein. Dies könnte insbesondere dann der Fall sein, wenn der Lehrerauftrag in einzelnen Teilen nicht erfüllt würde. Die detaillierte Umsetzung dieser Bestimmung ist noch offen.

Buchstabe d: Aufgrund von Art. 6 Abs. 2 werden unterschiedliche Voraussetzungen innerhalb des gleichen Schultyps bzw. Unterrichtsbereichs über den Abzug von Vor- bzw. Erfahrungsstufen ausgeglichen. In solchen Fällen muss der Gehaltsanstieg vorzeitig gestoppt werden können, da sonst Aufstiegsspannen von über 100 Prozent möglich wären.

### Artikel 9 (Besondere Entschädigungen)

Mit dem neuen Gehaltskonzept können das heutige Zulagensystem und die damit verbundenen Nachteile weitgehend zum Verschwinden gebracht werden. Dennoch braucht es auch in Zukunft eine Möglichkeit, damit besondere Situationen entschädigt werden können. So soll z.B. Lehrkräften mit mehreren Unterrichtsorten eine Fahrspesenentschädigung gewährt werden können.

### Artikel 10 (Festlegung des Beschäftigungsgrades)

#### Absatz 1

Die Zeit, die eine Lehrkraft für die Erfüllung des gesamten Lehrerauftrages aufwendet, ist ihre Arbeitszeit. Diese sollte - über ein ganzes Jahr gesehen - ungefähr derjenigen eines Beamten in Kaderfunktion (ca. 2000 Stunden) entsprechen. Von einem Beamten in Kaderfunktion wird erwartet, dass er - nach Bedarf - mehr Arbeitszeit aufwendet, als mindestens vorgeschrieben ist, ohne daraus ein Recht auf volle zeitliche Kompensation oder finanzielle Entschädigung abzuleiten.

In der neuen Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte, die per 1.8.1994 in Kraft gesetzt wird, hat der Regierungsrat die Beschäftigungsanteile des Lehrerauftrags wie folgt definiert: Für die Erfüllung des Teilbereichs 1 (Art. 17 Abs. 2 Ziffer 1 LAG: Alle Tätigkeiten, die mit Unterrichten und Erziehen in einem direkten Zusammenhang zu sehen sind, einschliesslich der Vor- und Nachbereitung) stehen im Durchschnitt rund 75 Prozent der gesamten Arbeitszeit zur Verfügung. Für die Fortbildung setzen die Lehrkräfte ausserhalb der Unterrichtszeit rund fünf Prozent ihrer Arbeitszeit ein. Damit bleiben für die übrigen Bereiche des Lehrerauftrages (Art. 17 Abs. 2 Ziffer 2 - 4 LAG) rund 20 Prozent übrig.

#### Absatz 2

Die heutigen Entlastungslektionen für die Ausübung von besonderen Funktionen fallen weg. In Zukunft werden für diese zusätzlichen Aufgaben neu Beschäftigungsgradanteile definiert und die Funktionen werden in einer bestimmten Gehaltsklasse gesondert entschädigt.

### Artikel 11 (Maximaler Beschäftigungsgrad)

#### Absatz 1

Im Sinne einer Flexibilisierung soll das Gehalt nicht auf genau 100 Prozent Beschäftigungsgrad ausgerichtet sein, sondern leicht schwanken können. Die in diesem Absatz definierte Obergrenze, die bei 110 Prozent liegt, gewährleistet den notwendigen Spielraum. Die Ausnützung dieser Obergrenze soll nicht zur Regel werden. Bei der Ausübung von besonderen Funktionen lässt sich aber der Gesamtbeschäftigungsgrad nicht ohne weiteres auf genau 100 Prozent festlegen. Gemäss den geltenden Bestimmungen dürfen Lehrkräfte aus schulorganisatorischen Gründen in Ausnahmefällen höchstens zwei Lektionen über ihre Pflichtlektionenzahl hinaus unterrichten.

Werden in ausserordentlichen Situationen zur Sicherstellung des Unterrichts Zusatzlektionen bewilligt, so wird den betroffenen Lehrkräften das Gehalt im Verhältnis des unterrichteten Pensums zum vollen Pflichtpensum ausgerichtet.

In diesem Zusammenhang bringt die neue Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (Inkraftsetzung per 1.8.94) eine zusätzliche Flexibilisierung: Mit der Einführung der sog. "individuellen Pensumbuchhaltung" kann vom effektiv besoldeten Gehalt abgewichen werden, wenn dafür ein Bedürfnis besteht. Die Abweichung vom effektiv besoldeten Pensum darf höchstens 2 Jahreswochenlektionen nach unten (Negativsaldo) bzw. 5 Jahreswochenlektionen nach oben (Positivsaldo) ausmachen.

#### Absatz 2

Die Höhe des Gehalts wird in Abhängigkeit zum Beschäftigungsgrad berechnet. Die übrigen Anstellungsbedingungen gelten integral. Insbesondere wird die Anrechnung der Erfahrungsjahre im Gegensatz zu den heutigen Bestimmungen nicht mehr an den Beschäftigungsgrad geknüpft.

#### Absatz 3

Eine Einschränkung kann insbesondere in Zeiten grosser Lehrerarbeitslosigkeit sinnvoll sein. Es versteht sich von selbst, dass die Einschränkung einen Beschäftigungsgrad von 100 Prozent nicht unterschreiten darf.

### Artikel 12 (Altersentlastung)

Die Reduktion des Pflichtpensums der über fünfzigjährigen Lehrkräfte wird in drei Schritten vollzogen. Entsprechend der neuen Gehaltskonzeption wird die Altersentlastung in Prozenten definiert. Vier Prozent entsprechen bei einem Vollpensum von 25 Lektionen einer Lektion. Die geltenden Bestimmungen sehen nach Vollendung des 50. Altersjahres eine Reduktion der Pflichtlektionenzahl um zwei Lektionen vor. Die vorgeschlagene Neuregelung ist kostenneutral.

### Artikel 13 (Teuerungsausgleich)

Eine unterschiedliche Regelung für das Staatspersonal und die Lehrerschaft ist nicht gerechtfertigt.

Mit dem neuen System kann eine allenfalls degressive Gestaltung der Teuerungszulage berücksichtigt werden.

### Artikel 14 (Ausrichtung des Gehaltes: 13. Monatsgehalt)

Diese Bestimmung entspricht dem Ist-Zustand.

### Artikel 15 (Kinderzulagen, Betreuungszulagen)

Entsprechend den neuen Regelungen für das Personal der bernischen Kantonsverwaltung wird die Familienzulage durch eine Betreuungszulage ersetzt.

Im Vortrag zum Gehaltsdekret der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Bern wird die Abschaffung der Familienzulage wie folgt erklärt: Der Grosse Rat hat eine am 22. August 1991 eingereichte Motion Benoit betreffend die Abschaffung der Familienzulage als Postulat angenommen. Der Motionär begründet seinen Vorstoss wie folgt: Die Familienzulage hat ihre Bedeutung verloren. Im Gegensatz dazu ist die Kinderzulage während der Erziehungs- und Ausbildungszeit der Kinder von grossem Nutzen. Deshalb wird der Regierungsrat beauftragt, dem Grossen Rat die Grundlagen zu unterbreiten, um die Kinderzulage zu erhöhen und gleichzeitig die Familienzulage ersatzlos abzuschaffen.

Damit Personen mit Unterstützungspflichten gegenüber Kindern aus dem Wegfall der Familienzulage keine "Reallohneinbusse" erleiden, schlägt der Entwurf zum Gehaltsdekret des Personals der bernischen Kantonsverwaltung eine Betreuungszulage im Umfang der ursprünglichen Familienzulage vor. Diese Lösung dürfte den Sinn und Geist der Motion Benoit, nämlich die Abschaffung einer Zulage, die sich nur auf den Zivilstand "verheiratet" stützt, am besten treffen.

Die heutige Kinderzulage beträgt 136.50 Franken im Monat (Stand 1993) und wird in 13 Raten ausgerichtet. Die jährliche Kinderzulage beträgt damit 1774,50 Franken. Das Postulat Benoit verlangt sowohl eine Erhöhung der Kinderzulagen als auch ihre Auszahlung in 12 Monatsraten. Das Postulat ist gemäss der neuen Personalgesetzgebung realisiert, indem die Höhe der Kinderzulage und die Modalitäten für Anpassung an die Teuerung aufgrund des revidierten kantonalen Gesetzes über Kinderzulagen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 23. Juni 1993 festgelegt worden sind. Die Kinderzulage beträgt somit 1800 Franken für ein Kind vor dem 12. Altersjahr und 2160 Franken für ein Kind über 12 Jahre (Stand 1994) und wird in 12 Raten ausgerichtet.

### Artikel 16 (Treueprämie)

#### Absatz 1 und 2

Der Begriff "Dienstaltersgeschenk" wird durch "Treueprämie" ersetzt. Dadurch kommt zum Ausdruck, dass es die Treue zum Arbeitgeber ist, die belohnt wird. Im Vergleich zur heutigen Regelung werden die Lehrkräfte durch die zusätzliche Ausrichtung einer Treueprämie in Form eines viertel bzw. halben Monatsgehalts nach dem 10. und 15. Jahr besser gestellt.



### Absatz 3

Die Lehrkräfte haben, im Gegensatz zum Staatspersonal, keinen gesicherten Anspruch auf Bezug der Treueprämie in Form eines Urlaubs. Die Tatsache, dass die Arbeit der Lehrerschaft zwingend an bestimmte Zeiten gebunden ist, rechtfertigt diesen Unterschied.

Ob ein Bezug in Form eines bezahlten Urlaubs bewilligt wird, hängt in erster Linie von der vorgesetzten Behörde ab. Die Stellvertretung muss von der Lehrkraft allenfalls selbst sichergestellt werden.

## 3. Berufliche Vorsorge

### Artikel 17 (Versicherungskasse)

#### Absatz 1 und 2

Die Mehrheit der Lehrkräfte ist Mitglied der Lehrerversicherungskasse. Lehrerinnen und Lehrer an staatlichen Schulen wurden bisher bei der Versicherungskasse der Staatsverwaltung, der heutigen Bernischen Pensionskasse, versichert. Lehrkräfte der Berufsschulen sind häufig Mitglieder bei derjenigen Pensionskasse, bei welcher die Gemeindeangestellten versichert sind. Diesem Umstand wird mit Absatz 2 Rechnung getragen.

### Artikel 18 (Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand)

Obwohl die Bestimmung in der Vergangenheit sehr selten zur Anwendung kam, wird sie aus der geltenden Gesetzgebung übernommen. Es sind auch in Zukunft Fälle denkbar, in denen keine ordentliche Pensionierung oder Kündigung möglich bzw. geeignet ist. Die Massnahme muss ohne das Einverständnis der Betroffenen vollzogen werden können, wenn es die Situation erfordert.

## 4. Uebergangs- und Schlussbestimmungen

### Artikel 19 (Besitzstandgarantie)

#### Absatz 1 und 2

Gemäss Art. 30 LAG wird den Lehrkräften, die aufgrund der neuen Gehaltsordnung weniger verdienen würden, der Besitzstand unabhängig von der Anstellungsart (definitiv oder provisorisch, unbefristet oder befristet) gewährt. Es soll nur der nominelle Besitzstand (kein Ausgleich der Teuerung) gewährt werden.

Das bisherige Grundgehalt, die bisherigen Alterszulagen sowie die bisherigen Funktionszulagen einer Lehrkraft stellen die für den Besitzstand massgebende Besoldung dar. Ist der Beschäftigungsgrad im Wahlakt in Form einer Bandbreite definiert, gilt für die Bemessung des Besitzstandes der tatsächliche Wert.

#### Absatz 3

Für die Beanspruchung des Besitzstands wird das gleiche formelle Vorgehen wie bei der letzten Besoldungsrevision gewählt. Die Frist wird dabei von drei auf sechs Monate verlängert. Die Erziehungsdirektion wird die Lehrerschaft über verschiedene Kanäle rechtzeitig auf ihr Recht aufmerksam machen.

### Artikel 20 (Altersentlastung gemäss alter Regelung)

Die Bestimmung verhindert, dass Lehrkräfte, die bei der Inkraftsetzung dieses Dekrets das 50. Altersjahr zurückgelegt haben, bevorteilt werden, indem sie mit 58 Jahren in den Genuss einer zusätzlichen Entlastung kämen.

Absatz 1

Dieser Anpassungsmodus ist eine logische Konsequenz der Besitzstandsgarantie: Auf der einen Seite werden die nach neuer Gehaltsordnung tiefer eingereihten Lehrkräfte nicht zurückgestuft, auf der anderen Seite wird bei Gehaltskorrekturen nach oben, die mehr als einer Erfahrungsstufe entsprechen, nicht die ganze Anpassung im ersten Jahr vorgenommen.

Funktionsträger werden von Anfang an in die definitive Stufe neu eingereiht.

Absatz 2

Mit dieser Bestimmung wird verhindert, dass neueintretende Lehrkräfte, denen Erfahrungsjahre angerechnet werden, mehr verdienen, als ihre bereits im Schuldienst tätigen Kolleginnen und Kollegen mit gleichvielen Erfahrungsjahren.

Artikel 24 (Inkrafttreten)

Das vorliegende Dekret wird gleichzeitig mit den gehaltswirksamen Bestimmungen des Lehreranstellungsgesetzes in Kraft gesetzt.

Anhang (Anfangsgehälter für die einzelnen Gehaltsklassen)

Die Tabelle enthält nur die Anfangsgehälter der einzelnen Gehaltsklassen. Die einzelnen Erfahrungsstufen berechnen sich nach den Vorgaben des Artikels 8 Absatz 3.

Bern, 28. März 1994

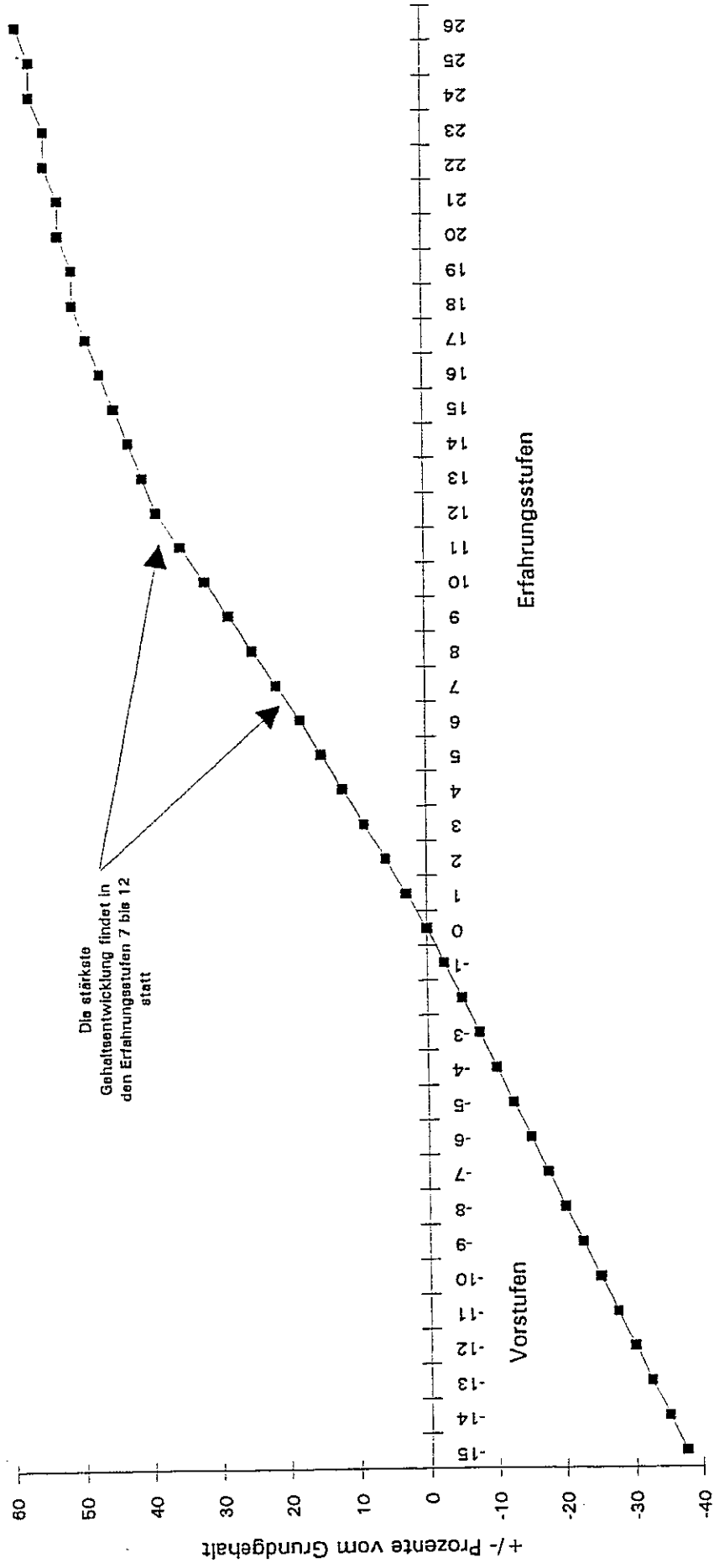
Der Erziehungsdirektor



**Beilagen:**

- 1) Gehaltsentwicklung
- 2) Gehaltszuwachsrate für die einzelnen Erfahrungsstufen

### Gehaltsentwicklung in %



Vorstufen

Erfahrungsstufen

GEHALTSZUWACHSRATEN FÜR DIE EINZELNEN ERFAHRUNGSTUFEN

