

Vortrag

der Erziehungsdirektion an den Regierungsrat zur Teilrevision der Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV)

Inhaltsübersicht

1. Zusammenfassung
2. Ausgangslage
3. Kommentar zu den einzelnen Artikeln
4. Finanzielle und personelle Auswirkungen
5. Auswirkungen auf die Gemeinden
6. Auswirkungen auf die Wirtschaft
7. Ergebnisse *von Mitbericht und Konsultation*
8. Antrag

1. Zusammenfassung

Die Lehreranstellungsverordnung vom 21. Dezember 1994 hat sich seit ihrer Inkraftsetzung grundsätzlich bewährt. Zum Einbau der ersten Erfahrungen, die seit der Inkraftsetzung gesammelt werden konnten, sind Feinkorrekturen in den Bereichen Einstufung, Versicherungen, Urlaube und Stellvertretungen notwendig. Es handelt sich dabei um Präzisierungen des bestehenden Verordnungstextes, welche kein neues Recht schaffen und auch nicht direkt gehaltswirksam sind.

Gehaltswirksam ist jedoch die erstmalige Definition von festen Prozentwerten für die einzelnen Vor- und Erfahrungsstufen bezogen auf die Grundgehälter. Die vorgeschlagenen Werte reduzieren den Gehaltsaufstieg der Lehrkräfte um rund die Hälfte und ermöglichen es so, das Wachstum der Gesamtlohnsumme auf weniger als 1 Prozent zu begrenzen. Diese Vorgabe resultiert aus dem Haushaltsanierungsprogramm 99.

2. Ausgangslage

Der grössere Teil der Bestimmungen der Lehreranstellungsverordnung *vom 21. Dezember 1994 (LAV; BSG 430.251.0)* ist seit dem 1. August 1995 in Kraft. Auf den 1. August 1996 wurden vorallem die gehaltswirksamen Teile in Kraft gesetzt. Nach beinahe vier Jahren Erfahrung in der Anwendung der Verordnung zeigt es sich, dass der Grössteil der Regelungen angemessen ist und sich bewährt. Trotzdem müssen einige wenige Feinkorrekturen angebracht werden und es müssen auch die Änderung des Gesetzes über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG; *BSG 430.250*) vom 20. Januar 1999 und die Änderung des Dekretes über die Anstellung der Lehrkräfte (LAD; *BSG 430.250.1*) vom *8. März 1999* umgesetzt werden. Die Überprüfung der LAV erfolgte in einer Projektgruppe, welche alle in den ersten drei Jahren eingegangenen Revisionspostulate gesammelt und beurteilt hat. Dabei stellten sich verschiedene dieser Begehren als nicht relevant heraus und es wurden nur solche aufgenommen, die zu einer Präzisierung der Verordnung und zu mehr Klarheit in der Praxis führen.

3. Kommentar zu den einzelnen Artikeln

Artikel 13

Absatz 3

Der Ausdruck „... für besondere Situationen ...“ bedarf einer Klärung, welche in einem neuen Absatz 4 gegeben wird. Da es nur um die Situation der pensionierten oder vorzeitig pensionierten Lehrkräfte geht, ist es sinnvoll, dies in einem eigenen Absatz festzuhalten. Aus dem Absatz 3 wird der Teil *für besondere Situationen* gestrichen.

Absatz 4

Der Absatz 4 definiert neu die Einstufungskriterien für pensionierte und vorzeitig pensionierte Lehrkräfte, welche wieder unterrichten. Ziel dieser Definition ist eine einheitliche Handhabung der Einstufung und eine eingeschränkte Attraktivität zum Unterrichten für Lehrkräfte im Ruhestand zur Erhöhung der Anstellungsquote von jüngeren Lehrkräften. Einstufung in das Anfangsgehalt bedeutet, dass keine Erfahrungsstufen angerechnet werden.

Artikel 16

Absatz 1

Im Vergleich zum Kantonspersonal ist die Regelung der vollen Anrechnung als Berufserfahrung ab 14 Tagen Unterricht und ab einer Wochenlektion eine unverständlich grosszügige Regelung. Die Anpassung der anrechenbaren Berufserfahrung soll durch die Erhöhung der Mindestzeit auf *drei* Wochen erfolgen. Der Beschäftigungsgrad soll von 3 – 4 Prozent auf 20 Prozent erhöht werden. Die gesammelte Berufserfahrung bei einer Anstellung unter 20 Prozent ist nicht zu vergleichen mit derjenigen einer Anstellung von 20 – 100 Prozent. In diesem Sinne wird der Artikel ergänzt.

Absatz 3

In der Praxis stellte sich heraus, dass Absatz 3 viel Unklarheit auslöste, sodass eine eindeutigere Formulierung zur Handhabung im Alltag sinnvoll ist. Die berufliche Tätigkeit wird erst angerechnet, wenn zusätzlich zum Lehrausweis ein höherer Abschluss vorliegt, oder wenn die Lehrkraft über Führungserfahrung verfügt, beispielsweise im Sinne der Führung eines eigenen Betriebes.

Absatz 4

Gibt die Präzisierung für die Fachhochschuldozentinnen und –dozenten wieder, die im Rahmen des Erlasses der Fachhochschulverordnung vom 13. Januar 1999 (FaV; BSG 435.411.11) geschaffen wurde (Art. 122 FaV).

Absatz 5

Der Einschub in Klammern dient der Präzisierung, bis wann Mutter- oder Vaterpflichten bei der Anrechnung berücksichtigt werden können.

Absatz 6

Korrektur Verweis auf die vorangehenden Absätze.

Artikel 17

Eine zusätzliche Erfahrungsstufe wird für jedes Praxisjahr angerechnet. Dieses Vorgehen hat zur Folge, dass die Mehrzahl der Lehrkräfte jeweils auf den Schuljahresbeginn im August um eine Stufe vorrücken. Es gibt aber auch Lehrkräfte, die ihre Anstellung nicht auf den ordentlichen Schuljahresbeginn eingegangen sind und somit ihren Erfahrungsanstieg auf einen anderen Zeitpunkt erhalten. In der bisherigen Regelung wurde eine zusätzliche Erfahrungs-

stufe jeweils auf den Semesterbeginn wirksam. Damit das System wie beabsichtigt funktionieren kann, müssen zwingend alle Gehälter auf den gleichen Zeitpunkt geändert werden, da sonst die Gefahr bestehen würde, dass eine Lehrkraft eine Gehaltserhöhung erhalten würde, die durch eine Revision der Gehaltstabelle kurz darauf wieder rückgängig gemacht werden müsste.

Um den Umstieg auf das neue System zu erleichtern, sind in Ziffer II der Vorlage Übergangsbestimmungen vorgesehen.

Artikel 18

Artikel 18 legt bei Einstufungen, deren Anfangsgehalt kleiner als das Grundgehalt ist, die Erfahrungsstufenlimite fest. Beim neuen Artikel 18a werden die Prozentwerte pro Erfahrungsstufen gesenkt (z.B. für Erfahrungsstufe 0 gilt neu 98 Prozent).

Die Erfahrungsstufenlimiten gemäss Artikel 18 müssen nun zwingend angepasst werden, um zu verhindern, dass Lehrkräfte, welche die Limite erreichen, mit der Senkung des Erfahrungsaufstiegs nicht weniger verdienen.

Artikel 18a

Die hier neu in die Verordnung eingeführte Tabelle bringt erstmals eine genaue Definition der einzelnen Stufenwerte in Prozenten der Grundgehälter gemäss Anhang 1 der Änderung des Dekretes über die Anstellung der Lehrkräfte vom 8. März 1999. Gemäss Art. 8 LAD hat der Regierungsrat die Kompetenz, bei schwieriger Finanzlage den Erfahrungsaufstieg einzuschränken oder zeitweise zu sistieren. Er kann deshalb diese Tabelle jederzeit wieder ändern. Das Dekret setzt diesen Änderungen Grenzen, indem kein nomineller Lohnabbau erfolgen darf und indem die Maximalwerte gemäss Anhang höchstens um 9 Prozent reduziert werden können. Der Maximallohn pro Gehaltsklasse beträgt wie bisher 156 Prozent des Grundlohnes.

Mit der vorgeschlagenen Definition der Prozentwerte der einzelnen Gehaltsstufen wird in allen Bereichen die finanzielle Auswirkung einer zusätzlichen Erfahrungsstufe um 2 % reduziert. Dieser Eingriff hat zur Folge, dass ab Inkrafttreten

Lehrkräfte in den Vorstufen	0,5 %	
Lehrkräfte in den Stufen 0 – 11	1,0 %	
Lehrkräfte ab Stufe 12	0 %	Gehaltsaufstieg erhalten.

Damit wird Forderungen aus der Lehrerschaft entgegengekommen, welche verlangen, jüngeren Lehrkräften weiterhin einen höheren Gehaltsaufstieg zu gewähren als älteren. Der Eingriff in das bestehende System wird auf ein Minimum beschränkt, sodass auch die Umsetzung auf den 1.8.1999 gesichert ist.

Artikel 19

Die geltende Praxis wird in die Verordnung eingebaut. Die Rechtssicherheit wird damit wesentlich erhöht.

Aufgrund der bisherigen Erfahrungen wird die Regelung betreffend die Entschädigung von Fahrspesen ausführlicher gestaltet. Die zuständige Direktion wird ermächtigt, für Sonderfälle abweichende Vorschriften zu erlassen.

Artikel 23

Der maximale Beschäftigungsgrad wird durch Art. 11 LAD auf 110 % festgelegt. Die Kompetenz zur konkreten Festlegung innerhalb dieses Maximums steht dem Regierungsrat zu, der die Möglichkeit hat, diese Befugnis an die Direktionen weiterzuübertragen. Im neuen Absatz 3 wird die von der Verfassung geforderte stufenweise Delegation realisiert.

Artikel 38Absatz 2

Der Begriff des Versicherungsschutzes soll präzisiert werden, da es sich um den Versicherungsschutz in bezug auf Altersleistungen handelt.

Artikel 40

Die Definition der übrigen bezahlten Urlaube muss präziser formuliert werden. Es wird festgelegt, dass die übrigen bezahlten Urlaube nur dann bewilligt werden, wenn sie im Interesse der Schule liegen.

Artikel 46

Absatz 4 schreibt die Regelung fest, die auch für das Kantonspersonal gilt und bereits praxismässig auch für Lehrkräfte. Im Gegensatz zum Geburtsurlaub steht diese Urlaubsmöglichkeit weiblichen und männlichen Lehrkräften offen (vgl. Art. 24 Abs. 3 GehV).

Artikel 51, 51a und 52

In diesen Artikeln wird auf die für das Staatspersonal geltenden Regelungen verwiesen. Artikel 51 und 52 enthalten keine materiellen Änderungen. Artikel 51a führt neu die Regelung für den Zivildienst ein, welche bisher in der Verordnung noch nicht enthalten war.

Artikel 62

Die geltende Regelung in Bezug auf die Verrechnung des Gehaltsanteils im Falle des Übersteigens der drei Wochenpensen hat zu ungerechtfertigten Gehaltsdifferenzen geführt. Die Übernahme der entsprechenden Stellvertretungskosten durch die Stelleninhaberin bzw. den Stelleninhaber erscheint sachgerecht.

Artikel 64Absatz 1

Textliche Anpassung, damit keine Verwechslung mit den befristeten Anstellungen (keine Stellvertretungen) möglich ist.

Artikel 66Absatz 1

Begründung siehe Artikel 64 Absatz 1.

Artikel 67Absatz 3

Begründung siehe Artikel 64 Absatz 1.

Anhang 1A

Die Musiklehrkräfte werden als eigene Gruppe in die Tabelle der Volksschullehrkräfte aufgenommen mit Definition des Anfangsgehaltes.

Bei den Arbeits- und Haushaltungslehrkräften muss die Tabelle korrigiert werden, da irrtümlicherweise in der ersten Fassung der Verordnung der Wert eingetragen wurde der gilt, wenn eine Lehrkraft in Fächern unterrichtet für die sie die Lehrbefähigung nicht besitzt. Die fehlerhafte Eintragung hatte bisher keine Auswirkungen, da sie unmittelbar entdeckt worden ist und die Einstufungen korrekt erfolgten.

Anhang 1B

Bei der Einreihung der Berufsschullehrkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Meisterprüfung muss eine Korrektur vorgenommen werden, da diejenigen mit der Berufsausbildung 3 Gehaltsklassen höher eingestuft werden (mit Vorstufen) als diejenigen mit Berufsabschluss und Meisterprüfung, was nicht logisch begründbar ist. Die Anpassung erfolgt, indem die Lehrkräfte mit Berufsabschluss frankenmässig in die Gehaltsklasse der Meister überführt werden, sodass beide Kategorien in derselben Gehaltsklasse eingestuft sind, mit entsprechenden Vorstufen für die Berufsleute ohne Meisterdiplom.

Anhang 4

Die Analyse der Pensenmeldungen bei den Seminaren und den neuen Maturitätsschulen hat gezeigt, dass die bisherige Regelung sehr unterschiedlich verstanden und angewandt wird. So waren zum Beispiel bei einem altersentlasteten Schulleiter mit rund 70 % Schulleitungsfunktion 7,5 Lektionen im Schulleitungspool inbegriffen, während bei einem anderen altersentlasteten Schulleiter mit 100 % Schulleitungsfunktion 0 bis 2 Lektionen inbegriffen waren. Die Festlegung eines Richtwertes hat eine harmonisierende Funktion. Der Begriff „Richtwert“ erlaubt immer noch gewisse Abweichungen, die sich aus der Schulstruktur ergeben können.

Die unter Ziffer 1.2.3 aufgezählten Aufgaben und Kompetenzen der Schulleitung sollten bei Bedarf auch an Fachpersonen übertragen werden können, die über eine entsprechende Ausbildung und Erfahrung verfügen. Gerade im Berufsschulbereich wird zunehmend auf Führungskräfte aus der Wirtschaft zurückgegriffen.

Die Erziehungsdirektion sollte zur Überbrückung von Engpässen im Administrativbereich einer Schule die Möglichkeit haben, weitere Aufgaben der Schuladministration zu bewilligen, die mit Beschäftigungsprozenten des Schuladministrationspools abgegolten werden können.

In der Vergangenheit hat es sich als notwendig erwiesen, auch weitere Schuladministrationsaufgaben, die nicht bei den Buchstaben a bis g aufgezählt sind, durch Personen ausführen zu lassen, die über den Schuladministrationspool angestellt sind.

Werden für Schuladministrationsfunktionen Nicht-Lehrkräfte über den Schuladministrationspool einer Schule angestellt, resultiert für den Kanton daraus eine Einsparung, da die Nicht-Lehrkräfte deutlich weniger Besoldungskosten verursachen, als die Lehrkräfte, die eine Schuladministrationsfunktion übernehmen.

Übergangsbestimmungen

Zu 1.

Eine rückwirkende Anwendung von Artikel 16 Absatz 1 soll ausgeschlossen werden, da sie einen nominellen Lohnabbau zur Folge hätte. Zudem wäre der Aufwand für eine Überprüfung aller bestehender Anstellungen unverhältnismässig hoch.

Zu 2.

Wie bereits bei Artikel 17 erwähnt, erhält die Mehrzahl der Lehrkräfte ihren Gehaltsaufstieg auf den 1. August eines Jahres, ca. 30 Prozent der Lehrkräfte jedoch auf andere Daten innerhalb des Kalenderjahres. Durch diese unterschiedlichen Zeitpunkte können Schwierig-

keiten bei der Anwendung des neu einzuführenden Systems für diejenigen Lehrkräfte entstehen, die nicht auf Schuljahresbeginn den Lohnaufstieg erhalten. Bei ihnen würde es möglich, dass eine Lohnerhöhung kurze Zeit später infolge der Änderung der Gehaltstabelle in der Verordnung wieder eingeschränkt werden müsste.

Zur Lösung dieses Problems wird in Artikel 17 die finanzielle Wirksamkeit einer Erfahrungsstufe auf den 1. August festgelegt. Zu Gunsten der Lehrkräfte, welche nach der bestehenden Regelung in der Zeit zwischen dem 1. September 1999 und 1. Juli 2000 einen Gehaltsaufstieg erhalten hätten, wird die Übergangsbestimmung eingeführt. Diese Lehrkräfte erhalten demnach auf den 1. August 1999 eine zusätzliche Erfahrungsstufe angerechnet. Später erfolgt ihr Gehaltsaufstieg wie bei allen anderen auf den 1. August eines Jahres. Für neu ein tretende Lehrkräfte gilt ab sofort nur noch der 1. August als Stichtag für den Gehaltsaufstieg. Die aus dieser Massnahme resultierenden Mehraufwendungen von 1,5 Mio. Franken sind in den Aussagen Kapitel 4 zu den finanziellen Auswirkungen dargestellt.

4. Finanzielle und personelle Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen

(Basis Dezember 1998)

Anstieg der Bruttolohnsumme nach den Maximalwerten des Dekrets über die Lehreranstellungen (LAD)	22,0	Mio. Fr.
(Davon für den Aufholermechanismus)	7,0	Mio. Fr.)
Bruttolohnsumme nach Tabelle in Artikel 18 a	10,5	Mio. Fr.
(Davon für den Aufholermechanismus)	7,0	Mio. Fr.)
Einsparung durch Reduktion des Gehaltsaufstieges	11,5	Mio. Fr.
Mehraufwand bedingt durch die Übergangsbestimmung	1,5	Mio. Fr.
Gesamteinsparung Bruttolohnsumme	10,0	Mio. Fr.
Sozialleistungen Arbeitgeber (16 % der Bruttolohnsumme)	1,6	Mio. Fr.
Total Einsparung durch die vorgeschlagene Verordnungsänderung	11,6	Mio. Fr.

Die oben angeführten Einsparungen sind dauerhaft. Dazu kommt eine einmalige Einsparung des Arbeitgeberanteils an den individuellen Verdiensterhöhungsbeiträgen der Bemischen Lehrerversicherungskasse (BLVK) von rund 5 Mio. Franken (nur Schätzung möglich).

Die Änderung der Gehaltsklasse für Berufsleute ohne Meisterdiplom ergibt eine kleine Verschiebung des Anfangsgehaltes nach oben, da die frankenmässige Überführung in die Gehaltsklasse der Berufsleute mit Meisterdiplom nicht frankengetreu erfolgen kann. Dieser Betrag ist jedoch vernachlässigbar klein.

Personelle Auswirkungen

Keine.

5. Auswirkungen auf die Gemeinden

Von der Gesamteinsparung werden ab 1999 rund 76 Prozent in die Lastenverteilung *im Bereich Lehrergehälter, Kindergarten und Volksschule* eingebracht. Nach dem aktuell geltenden Schlüssel ergibt sich eine Verteilung der Gesamteinsparung auf den Kanton und die Gemeinden wie folgt:

	Kanton	Gemeinden	
Einsparung ausserhalb Lastenverteilung	2,78	0,00	Mio Fr.
Einsparung in der Lastenverteilung	2,83 32.12 %	6,00 67.88 %	Mio Fr.
Total	5,61	6,00	Mio Fr.

Die Einsparung bei den individuellen Verdiensterhöhungsbeiträgen wird im gleichen Verhältnis zwischen Kanton und Gemeinden aufgeteilt.

6. Auswirkungen auf die Wirtschaft

Die Einsparung bei den Gehältern bewirkt eine Kaufkraftreduktion bei den Lehrkräften gegenüber der Gewährung des vollen Lohnaufstiegs von 2,0 Mio. Franken (Gesamteinsparung Bruttolohnsumme abzüglich 20 % Steuern).

7. Ergebnisse von Mitbericht und Konsultation

Aus Zeitgründen wurde auf ein formelles Vernehmlassungsverfahren zur Vorlage verzichtet. Sie ist aber allen Direktionen und der Staatskanzlei zum Mitbericht vorgelegt worden und der Bernische Lehrerinnen- und Lehrerverein (BLV/SEB) ist dazu konsultiert worden. Grundsätzlich stimmen alle Direktionen den Änderungen wie sie in der Vorlage beabsichtigt sind, zu. Der Bernische Lehrerinnen- und Lehrerverein äussert sich wesentlich detaillierter. Er vermisst die Zeit, eine breite interne Vernehmlassung bei seinen Mitgliedern durchzuführen und betont, dass die Lehreranstellungsgesetzgebung in den Grundsätzen unverändert beibehalten werden sollte. Die Absicht, Schwächen auszumerzen und Verbesserungen in der Verordnung einzuführen, wird aber begrüsst. Von fünf konkreten Anträgen des BLV/SEB sind zwei in den Artikeln 46 und 62 berücksichtigt. Einer konnte nur teilweise durch eine Änderung im Artikel 16 (drei statt vier Wochenlimite) in die Vorlage eingearbeitet werden. Bei zwei weiteren Anträgen sind die Konsequenzen nicht absehbar oder die finanziellen Auswirkungen zu gross, so dass die Erziehungsdirektion an der ursprünglichsten Vorlage festhält.

Der BLV/SEB betont noch einmal ganz ausdrücklich, dass den Bedürfnissen der jüngeren Lehrkräfte aber auch derjenigen die kurz vor der Pensionierung stehen und Aufholer sind, Rechnung getragen werden müsse.

8. Antrag

Gestützt auf die Auswertung der Konsultation beantragt die Erziehungsdirektion dem Regierungsrat die Annahme der Vorlage.

Bern, XX.XX1999

DER ERZIEHUNGSDIREKTOR

Regierungspräsident
Mario Annoni

4890.100.10.96/98 (94934.doc)