



# Vortrag

Direktion: Bildungs- und Kulturdirektion  
Geschäftsnummer: 2022.BKD.8539  
Klassifizierung:

## Direktionsverordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LADV) - Änderung

### Inhaltsverzeichnis

1.	Zusammenfassung .....	1
2.	Ausgangslage .....	1
3.	Grundzüge der Neuregelung .....	3
4.	Erläuterungen zu den Artikeln .....	4
5.	Finanzielle Auswirkungen .....	5
6.	Personelle und organisatorische Auswirkungen .....	6
7.	Auswirkungen auf die Gemeinden .....	6
8.	Auswirkungen auf die Volkswirtschaft .....	6
9.	Ergebnis der Konsultation .....	6

### 1. Zusammenfassung

Am 1. Januar 2023 wird das neue System für die Gehaltsverarbeitung Lehrkräfte (SAP) eingeführt. Damit wird die Möglichkeit geschaffen, beim Gehalt den Anteil der unterrichtsfreien Zeit während der Anstellungsdauer für alle Lehrkräfte verständlicher zu berücksichtigen. Gleichzeitig wird ermöglicht, die Berechnung des Gehalts zu automatisieren.

### 2. Ausgangslage

Der Beschäftigungsgrad der Lehrkräfte wird durch die Anzahl Wochen- oder Jahreslektionen bestimmt<sup>1</sup>. Für die verschiedenen Schultypen und -stufen sind die Anzahl Wochen- oder Jahreslektionen festgelegt, die einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent entsprechen<sup>2</sup>.

Die Jahresarbeitszeit der Lehrkräfte entspricht rund 1930 Stunden und setzt sich zusammen aus der Unterrichtszeit sowie aus der für die übrigen Bereiche des Berufsauftrags<sup>3</sup> aufzuwendenden Arbeitszeit<sup>4</sup>. Die Jahresarbeitszeit und der Ferienanspruch entsprechen denjenigen des

<sup>1</sup> Art. 42 Abs. 1 der Verordnung vom 28. März 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV; BSG 430.251.0)

<sup>2</sup> vgl. Art. 42 Abs. 2 LAV

<sup>3</sup> Unterrichten, Erziehen, Beraten und Begleiten, Mitarbeit bei der Unterrichts-, Schul- und Qualitätsentwicklung, Zusammenarbeiten, Weiterbildung (vgl. Art. 17 Abs. 2 des Gesetzes vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte [LAG; BSG 430.250])

<sup>4</sup> Art. 40 Abs. 1 LAV

Kantonspersonals<sup>5</sup>. Allerdings sind die Lehrkräfte stärker herausgefordert, ihre Arbeits- und Ferienzeiten selber einzuteilen: Die Unterrichtszeit während der Schulwochen sind fixiert, in der unterrichtsfreien Zeit muss und darf die Lehrkraft ihre Arbeits- und Freizeit vorwiegend selber einteilen. Ferien kann sie nur in der unterrichtsfreien Zeit beziehen.

Das Gehalt der Lehrkräfte wird entsprechend dem Beschäftigungsgrad ausgerichtet<sup>6</sup>. Die Gehaltsausrichtung erfolgt bei Lehrkräften wie beim Kantonspersonal monatlich zu gleichen Teilen<sup>7</sup>. Bei Lehrkräften können sich aber Differenzen zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem entlohnten Arbeitspensum aus dem Umstand ergeben, dass Unterrichtszeit und unterrichtsfreie Zeit nicht gleichmässig auf die Kalendermonate verteilt sind.

In einem Schuljahr mit 39 Schulwochen beträgt die unterrichtsfreie Zeit 13 Wochen. Das entspricht einem Verhältnis von 3:1. Damit die unterjährig nicht gleichmässig verteilte unterrichtsfreie Zeit ausgeglichen werden kann, wird sie dann berücksichtigt, wenn eine Anstellung weniger als ein Semester dauert. Zur Korrektur wird ein sogenannter «Ferienanteil», also ein Anteil unterrichtsfreie Zeit, zur effektiven Dauer der Anstellung dazugerechnet oder davon abgezogen. Das Gehalt wird entsprechend dieser korrigierten Anstellungsdauer ausbezahlt.

Dasselbe gilt für die Berechnung der Dauer von unbezahlten Urlauben und die dieser Dauer entsprechende Sistierung des Gehalts<sup>8</sup>.

In folgenden Fällen wird die unterrichtsfreie Zeit in die Berechnung miteinbezogen und das Gehalt wird entsprechend der *korrigierten Anstellungsdauer* ausgerichtet:

- Wenn die Anstellung mehr als einen Monat, aber weniger als ein Semester dauert.
- Bei Anstellungen von sechs Monaten, wenn kein vollständiges Semester darin enthalten (beispielsweise 1. September bis 28. Februar) ist.

Bei Anstellungen bis zu einem Monat wird das Gehalt nach einem Lektionenansatz ausbezahlt. Der Lektionenansatz beinhaltet die Ferienentschädigung (gleiches System wie bei Anstellungen nach Privatrecht)<sup>9</sup>. Bei Anstellungen von mehr als einem Semester erfolgt keine Korrektur, weil ab dieser Anstellungsdauer die Unterschiede der Verhältnisse von unterrichtsfreier Zeit zu Unterrichtszeit bei verschiedenen Anstellungen deutlich kleiner werden.

Der Einbezug der unterrichtsfreien Zeit in die Berechnung der Dauer der Anstellung bzw. des unbezahlten Urlaubs ist heute folgendermassen geregelt:

#### Art. 91 LADV:

- <sup>1</sup> Dauert ein Anstellungsverhältnis mehr als einen Monat, aber weniger als ein Semester, wird ein Ferienanteil an das Gehalt angerechnet.

#### Art. 19 LADV:

- <sup>1</sup> Bei unbezahlten Urlauben mit einer Dauer von weniger als einem Semester wird das Gehalt einschliesslich eines entsprechenden Ferienanteils sistiert.
- <sup>2</sup> Bei unbezahlten Urlauben bis zu einer Woche wird kein Ferienanteil berechnet.

<sup>5</sup> Die Jahresarbeitszeit der Lehrkräfte entspricht rund 1930 Stunden. Die Arbeitszeit des Kantonspersonals beträgt 42 Stunden pro Woche (Art. 124 der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 [PV; BSG 153.011.1]), was je nach Jahr eine Jahresarbeitszeit von etwas mehr als 2100 Stunden ergibt, wobei hierbei die Ferien inbegriffen sind. Werden die Ferien (vgl. Art. 144 PV berücksichtigt, so entsprechend sich die Jahresarbeitszeiten der Lehrkräfte und des Kantonspersonals. Der Ferienanspruch der Lehrkräfte wird wohl nicht direkt geregelt, entspricht aber aufgrund dieser Ausführungen in etwa demjenigen des Kantonspersonals. Der höhere Ferienanspruch von älteren Lehrkräften wird mithilfe der so genannten «Altersentlastung» (vgl. Art. 48 LAV) erfüllt.

<sup>6</sup> vgl. Art. 41 Abs. 1 der Verordnung vom 28. März 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV; BSG 430.251.0)

<sup>7</sup> vgl. Art. 32 Abs. 1 PV in Verbindung mit Art. 1 Abs. 2 LAG

<sup>8</sup> erklärt unter [www.bkd.be.ch](http://www.bkd.be.ch) > Themen > Bildung > Lehrerin/Lehrer werden > Wissensplattform Personal- und Gehaltswesen Lehrpersonen > Anstellungsbedingungen > Urlaub und Ferien > Unbezahlter Urlaub > Allgemeiner Beschrieb

<sup>9</sup> vgl. Art. 5 Abs. 1 LADV

Diese Regelung beachtet zwar die Rechtsgleichheit, die einzelne Lehrkraft versteht sie aber oftmals nicht («Warum wird mir das Gehalt erst ab dem 15. Oktober ausbezahlt, wenn meine Anstellung doch am 1. Oktober beginnt?») und kann sie, je nach Beginn und Ende der Anstellung, als ungerecht erachten.

Die bisherige Regelung ermöglicht, dass nicht sämtliche unterschuljährigen Anstellungen und Urlaube von Hand berechnet werden mussten, sondern nur diejenigen welche mehr als einen Monat und weniger als ein Semester dauerten. Damit konnte die Verwaltungsökonomie berücksichtigt werden.

Am 1. Januar 2023 wird im Kanton ein neues Enterprise Resource Planning System, SAP, unter anderem auch für die Gehaltsverarbeitung Lehrkräfte eingeführt. SAP eröffnet die Möglichkeit, für sämtliche Anstellungen denselben Ferienanteil automatisiert zu berechnen.

### 3. Grundzüge der Neuregelung

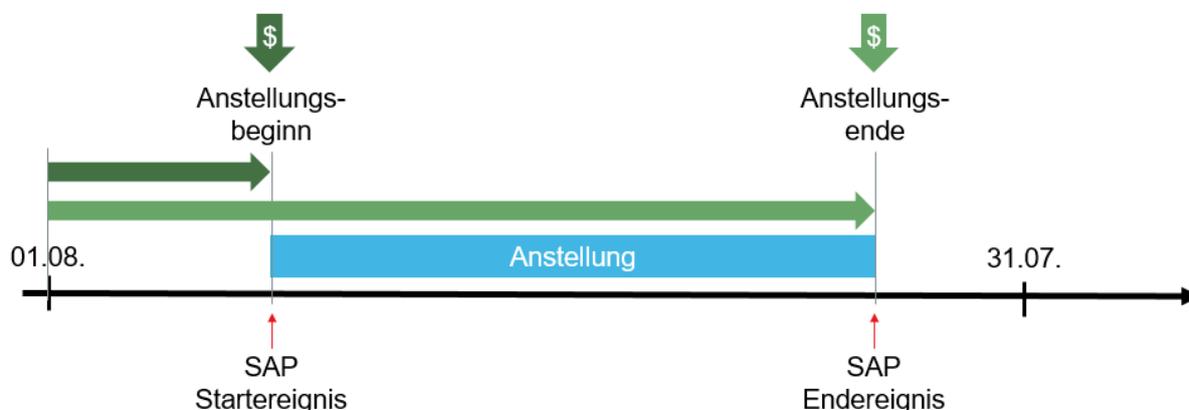
Neu soll bei denjenigen Anstellungen,

- die länger als einen Monat dauern und
- nicht am 1. August beginnen oder nicht am 31. Juli enden,

eine Gehaltskorrektur erfolgen. Bei der Berechnung wird berücksichtigt, wie viel Anteil unterrichtsfreie Zeit die Lehrkraft in diesem Schuljahr hatte, verglichen mit dem «ordentlichen» Anteil unterrichtsfreie Zeit, die sie in einem ganzen Schuljahr gehabt hätte. Dies führt schliesslich je nach Anstellungszeitraum zu einem Ausgleich, indem die fehlende unterrichtsfreie Zeit ausbezahlt oder die zu viel bezogene unterrichtsfreie Zeit vom Gehalt abgezogen wird.

Die Berücksichtigung der unterrichtsfreien Zeit beim Gehalt wird für die Lehrkräfte verständlicher sein als die bisherige, da der Ausgleich als Gehaltszuschlag oder -abzug erfolgt und damit die Anstellungsdauer nicht verändert werden muss.

Beginnt das Anstellungsverhältnis nicht zu Schuljahresbeginn (1. August), so wird das erste Gehalt korrigiert. Endet das Anstellungsverhältnis nicht am Schuljahresende (31. Juli) so wird das letzte Gehalt korrigiert.



Dass bei Anstellungen, die genau ein Schuljahr dauern, keine Berechnung erfolgt, ist nur konsequent. Zur Klarstellung wird dieser Fall dennoch erwähnt (Art. 14a Abs. 5 Bst. b).

Ein Vergleich mit der Regelung des Kantonspersonals ist nur bedingt möglich, weil die Arbeitszeit nicht nur anders bemessen, sondern auch anders erfasst wird. Der Grundgedanke, dass die geleistete Arbeitszeit beim Gehalt berücksichtigt wird, wird aber auch beim Kantonspersonal umgesetzt:

Beim Kantonspersonal wird ein positiver Arbeitszeitsaldo finanziell abgegolten, wenn ein Abbau der Plusstunden bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht möglich war. Besteht bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein negativer Arbeitszeitsaldo, so wird das letzte Gehalt gekürzt<sup>10</sup>. Gleich wird bei positiven oder negativen Feriensaldi verfahren<sup>11</sup>.

Die Lehrkräfte sind wie bisher versichert (AHV, IV, EO, ALV, UVG, Pensionskasse): Während aber bisher das ausbezahlte Gehalt und der korrigierte Anstellungszeitraum (Anstellungszeitraum für den Gehaltsanspruch) die Basis für den Versicherungsanspruch bildeten, werden neu das ausbezahlte Gehalt und der tatsächliche Anstellungszeitraum (Anstellungszeitraum entsprechend der Anstellungsverfügung) Basis für den Versicherungsanspruch sein.

Schlussendlich sei erwähnt, dass bei den Lehrkräften positive oder negative IPB-Guthaben (individuelle Pensenbuchhaltung) seit längerem mit dem gleichen Grundgedanken ausbezahlt oder beim letzten Gehalt berücksichtigt werden<sup>12</sup>.

Bei unbezahlten Urlauben wird die unterrichtsfreie Zeit beim letzten Gehalt vor dem Urlaub und beim ersten Gehalt nach dem Urlaub analog berücksichtigt. Allerdings erfolgt, im Unterschied zu einem unterschuljähigen Anstellungsbeginn oder –ende, nicht erst bei einem Urlaub von mehr als einem Monat, sondern bereits einem Urlaub von mehr als einer Woche eine entsprechende Berücksichtigung im Gehalt. Dies entspricht den bisherigen Kriterien.

#### 4. Erläuterungen zu den Artikeln

##### *Art. 9I*

Art. 9I wird mit Art. 14a ersetzt.

##### *Art. 14a*

Eine Berechnung erfolgt bei Anstellungsverhältnissen, die länger als einen Monat dauern und nicht auf Anfang bzw. Ende eines Schuljahrs beginnen bzw. enden (z. B. vom 1. Mai 2023 bis am 31. März 2024). Die Berechnung erfolgt aufgrund des jeweils aktuellen monatlichen Bruttogehalts, einschliesslich des Anteils des 13. Monatsgehalts und ohne allfällige Zulagen.

Die Berechnung geht von 7 Tagen pro Woche aus. Sie erfolgt anhand der folgenden Formeln und ergibt die gleichen Gehaltszuschläge oder -abzüge wie bisher. Der Unterschied besteht darin, dass nicht nur Anstellungen zwischen einem Monat und sechs Monaten davon betroffen sind, sondern Anstellungen zwischen einem Monat und nicht ganz einem Schuljahr.

Anrechenbare Tage bei Anstellungsbeginn:

$$ATa = SFTa - \frac{52 - SW}{SW} \times (KTa - SFTa)$$

---

<sup>10</sup> vgl. Art. 136c PV

<sup>11</sup> vgl. Art. 149b und Art. 150 PV

<sup>12</sup> vgl. Art. 43 Abs. 5 LAV

Anrechenbare Tage bei Anstellungsende:

$$ATe = \frac{52 - SW}{SW} \times (KTe - SFTe) - SFTe$$

Legende:

- SW: Schulwochen der Schule (in SAP sind diese Werte pro Organisationseinheit hinterlegt)
- KTa: Anzahl Kalendertage vom Schuljahresbeginn (01.08.xxxx) bis zum Datum des Anstellungsbeginns
- SFTa: Anzahl schulfreie Tage zwischen Schuljahresbeginn und Anstellungsbeginn (in SAP sind die aktuellen Ferienkalender der Schule hinterlegt, damit dieser Wert maschinell ermittelt werden kann)
- KTe: Anzahl Kalendertage vom Schuljahresbeginn (01.08.xxxx) bis zum Datum des Anstellungsendes + 1
- SFTe: Anzahl schulfreie Tage zwischen Schuljahresbeginn und Anstellungsende (in SAP sind die aktuellen Ferienkalender der Schule hinterlegt, damit dieser Wert maschinell ermittelt werden kann)
- ATa,e: Anrechenbare Tage (diese werden zu Tagessätzen umgerechnet und als Zulage oder Abzug dem Gehalt des Ereignismonats verrechnet)

#### Art. 19

Eine Berechnung und allfällige Gehaltskorrektur erfolgt bei unbezahlten Urlauben, die länger als eine Woche dauern, sowie bei unbezahlten Urlauben, die nicht auf Anfang bzw. Ende eines Schuljahrs beginnen bzw. enden (z.B. vom 1. Mai 2023 bis am 31. März 2024). Dass bei unbezahlten Urlauben, die genau ein Schuljahr dauern, keine Berechnung erfolgt, ist nur konsequent. Zur Klarstellung wird dieser Fall dennoch erwähnt (Abs. 5 Bst. b).

#### Art. T1-1

Anstellungen und unbezahlte Urlaube, die vor dem 1. Januar 2023 beginnen und enden, werden nach Art. 9I und Art. 19 LADV in der bis am 31. Dezember 2022 geltenden Fassung behandelt. Anstellungen und unbezahlte Urlaube, die ab dem 1. Januar 2023 beginnen, werden nach Art. 14a und Art. 19 LADV in der ab 1. Januar 2023 geltenden Fassung behandelt. Anstellungen und unbezahlte Urlaube, welche vor dem 1. Januar 2023 beginnen und vor dem 31. Juli 2023 enden, werden ab dem 1. Januar 2023 nach der neuen Regelung behandelt. Führt dies für die Lehrkraft zu einer Schlechterstellung gegenüber der früheren Regelung, so wird das Gehalt nach dem bisherigen Recht berechnet und ausbezahlt.

## 5. Finanzielle Auswirkungen

Es sind keine nennenswerten finanziellen Auswirkungen zu erwarten.

## **6. Personelle und organisatorische Auswirkungen**

Die Gehaltsverarbeitung wird mit den gleichen Personalressourcen möglich sein. Durch die künftige Möglichkeit der automatisierten Berechnung wird auch mit der neuen Regelung eine wirtschaftliche Verwaltung gewährleistet.

Organisatorische Auswirkungen hat die vorliegende Änderung keine.

## **7. Auswirkungen auf die Gemeinden**

Es sind keine finanziellen Auswirkungen zu erwarten.

## **8. Auswirkungen auf die Volkswirtschaft**

keine

## **9. Ergebnis der Konsultation**

Bildung Bern, der vpod bern, der Bernische Staatspersonalverband BSPV, der Berufsverband Schulleitungen Bern VSLB, die Conférence des directrices et directeurs de l'école obligatoire CODEO und der Verband bernischer Gemeinden VBG wurden zur Änderung konsultiert.

Bildung Bern, BSPV, VSLB und VBG haben Stellung genommen. Sie stimmen der Änderung zu.