

**Gesetz  
über die Anstellung der Lehrkräfte  
(LAG)  
(Änderung)**

Erziehungsdirektion

---



## Vortrag des Regierungsrates an den Grossen Rat zum Gesetz über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG) (Änderung)

### Inhaltsübersicht

	Seite
1. Zusammenfassung .....	1
2. Ausgangslage .....	1
3. Grundzüge der Vorlage .....	4
4. Finanzielle und personelle Auswirkungen .....	8
5. Auswirkungen auf die Wirtschaft .....	10
6. Auswirkungen auf die Gemeinden .....	10
7. Ergebnis der Vernehmlassung .....	11
8. Kommentar zu den einzelnen Bestimmungen .....	12
9. Antrag .....	19

### 1. Zusammenfassung

Grundlage für die Anstellung der Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen im Kanton Bern ist zurzeit das Gesetz vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (Lehreranstellungsgesetz, LAG, BSG. 430.250). Es gilt im Wesentlichen – mit Ausnahme der besoldungsrelevanten Artikel – seit dem 1. August 1994.

Die im Rahmen der damaligen Revision eingeführten Neuerungen haben sich grundsätzlich bewährt. Dennoch forderte der Grosse Rat 1999 hauptsächlich aus finanzpolitischen Gründen, aber auch im Interesse der Einführung einer wirkungsorientierten Verwaltungsführung (NEF) und auf Grund der generellen Entwicklung des personalpolitischen Umfelds die Überarbeitung und Zusammenführung des Gesetzes über das öffentliche Dienstrecht sowie des LAG (vgl. RRB 0032 vom 13. Januar 1999). Am 28. Januar 2002 wurde das neu erarbeitete, als PELAG-Vorlage bezeichnete Gesetz durch den Grossen Rat mit Auflagen zurückgewiesen. Insbesondere relevant war die Forderung, die beiden Personalrechte wieder getrennt zu regeln. Der Entscheid zur Totalrevision des Gesetzes vom 5. November 1992 über das öffentliche Dienstrecht (Personalgesetz, PG, BSG 153.01) wird auch in den Richtlinien der Regierungspolitik 2003–2006 festgehalten und stellt einen Teil des Rechtsetzungsprogramms unter der Verantwortung der Finanzdirektion des Kantons Bern dar.

Dieser parlamentarische Entscheid löste gleichzeitig die vorliegende Teilrevision des LAG aus. Ziel ist, Rechtsgrundlagen zu schaffen, die den modernen Anforderungen nach Flexibilität in der Anwendung genügen und die allen Erwartungen für eine öffentlich-rechtliche Anstellung bezüglich Rechtssicherheit und -gleichheit der Lehrkräfte gerecht werden.

Im Rahmen der Änderung gilt es, für die Lehrkräfte und für die Angestellten des Kantons gleiche Regelungen zu treffen. Abweichungen ergeben sich ausschliesslich aus der besonderen Aufgabe des Unterrichtens und Erziehens sowie der gemeinsamen Organisation der Volksschule durch Gemeinden und Kanton. Die Vorlage hat auch die Unterschiede in der Aufgabe und Organisation der Volksschule und der kantonalen Schulen der Sekundarstufe II zu berücksichtigen.

### 2. Ausgangslage

#### 2.1 Aktuell geltendes Recht

Die Grundlage für die Anstellung der Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen des Kantons Bern ist das Gesetz vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG; BSG 430.250). Nicht dem LAG unterstehen die Schulen der Volkswirtschafts- und der Gesundheits- und Fürsorgedirektion. Sie verwenden das geltende Personalgesetz als Anstellungsgrundlage. Das LAG wurde grundsätzlich – mit Ausnahme der besoldungsrelevanten Artikel, welche auf den 1. August 1996 wirksam geworden sind – auf den 1. August 1994 in Kraft gesetzt.

#### 2.1.1 Neuerungen bei der Einführung des Lehreranstellungsgesetzes

Im 1993 eingeführten LAG-System sind mehrere Gesetze für die verschiedenen Schulstufen in einem Gesamtsystem zusammengefasst worden. Diese Zusammenfassung und Vereinheitlichung der Anstellungsbedingungen für die Lehrkräfte war einer der zentralen Beweggründe für die damalige Revision. Zudem wurden die Wahl auf Amtsdauer (Beamtenverhältnis) durch eine öffentlich-rechtliche unbefristete und kündbare Anstellung ersetzt sowie die Anstellungskompetenzen vereinheitlicht und zum grössten Teil den Schulkommissionen übertragen. Die Vereinheitlichung des Gehaltssystems war ein weiterer bedeutender Fortschritt. Diese stützte sich auf eine aufwändige und umfassende Funktionsanalyse aller Lehrerinnen- und Lehrerfunktionen. Zudem ist auch erstmals im Kanton Bern, gleichsam als Pioniertat, der Versuch unternommen worden, einen einheitlichen Lehrerauftrag für sämtliche Lehrerkategorien zu formulieren.

#### 2.1.2 Erfahrungen mit dem bestehenden Lehreranstellungsgesetz

Die Neuerungen haben sich grundsätzlich bewährt. Trotzdem sind aus heutiger Sicht verschiedene Punkte revisionsbedürftig und erfordern eine differenziertere Beurteilung:

#### *Das Gehaltssystem*

Im geltenden Gehaltssystem ist der Gehaltsaufstieg für die Lehrkräfte im Gesetz und im Dekret fest vorgegeben. Die Gehälter der Lehrkräfte und des Verwaltungspersonals entwickelten sich deshalb in den Jahren 1997, 1998 und 1999 unterschiedlich. Man musste zudem befürchten, dass die Differenz zwischen den beiden grossen Personalkategorien weiter zunehmen würde. Aus diesem Anlass entschied der Regierungsrat 1998, den Erfahrungsaufstieg der Lehrkräfte für den Schuljahresbeginn 1998 zu sistieren (BAG 98–31; BSG 430.250.12) und anschliessend das Dekret vom 8. September 1994 über die Anstellung der Lehrkräfte (Leh-

reranstellungsdekret, LAD; BSG 430.250.1) zu ändern. Gegen die Sistierung des Gehaltsaufstiegs führte der damalige Bernische Lehrerverein (BLV) erfolgreich staatsrechtliche Beschwerde. Die zurückgehaltenen Gehaltsbestandteile mussten deshalb im Jahr 2000 vollumfänglich nachgezahlt werden. Da eine unterschiedliche Gehaltsentwicklung in den beiden Gehaltssystemen des Kantons eine konsistente und auf die Möglichkeiten des Kantons abgestimmte Lohnpolitik sehr stark erschwert hätte, revidierte der Grosse Rat im Januar 1999 die Gehaltsartikel im Lehreranstellungsgesetz zum ersten Mal. Er räumte dabei dem Regierungsrat eine im Ausmass beschränkte Kompetenz ein, die bestehende Gehaltstabelle im Anhang des Lehreranstellungsgesetzes zu reduzieren und gab ihm damit ein Instrument zur Steuerung des Gehaltsaufstiegs der Lehrkräfte in die Hand.

#### *Der Geltungsbereich und die Flexibilität in der Anwendung des Gesetzes*

Auch der weitgefasste Geltungsbereich des LAG und seiner Verordnungen bereitet in der Anwendung teilweise Schwierigkeiten. Die konkreten Aufgaben der einzelnen Lehrkräftekategorien vom Kindergarten und der Volksschule bis zu den Ausbildungsgängen auf der Sekundarstufe II sind sehr unterschiedlich. Zudem stellt das Umfeld, in dem diese Schulen heute stehen, unterschiedliche Anforderungen an die Lehrkräfte. Das bestehende Recht bietet zum Teil ungenügende Flexibilität und erlaubt nur beschränkt, auf diese Unterschiede angepasst einzugehen. Vor allem bei der Gestaltung des Gehaltssystems in denjenigen Bereichen, in denen keine oder nur wenige strukturierte Ausbildungsmöglichkeiten bestehen, bietet das LAG keine praktikablen Normen. Diese unbefriedigende Situation betrifft vor allem die technischen Berufe, die sich zusätzlich dazu noch in einer starken Entwicklung befinden.

#### 2.1.3 Aktueller Revisionsbedarf

Das mit der Teilrevision vom 20. Januar 1999 eingeführte System zur Steuerung des Gehaltsaufstiegs der Lehrkräfte durch den Regierungsrat beruht auf einer Senkung der ursprünglichen Werte in der Gehaltstabelle des Lehreranstellungsgesetzes. Der Regierungsrat kann diese Werte um maximal 9 Prozent senken. Diese Steuerung kann voraussichtlich auf den Schuljahresbeginn 2005 nicht mehr angewendet werden, da der Regierungsrat zu dieser Zeit seinen Handlungsrahmen ausgeschöpft haben wird. Damit der Gehaltsaufstieg gesteuert werden kann, muss zudem jedes Mal eine Änderung der Verordnung vom 21. Dezember 1994 über die Anstellung der Lehrkräfte (Lehreranstellungsverordnung, LAV, BSG 430.251.0) vorgenommen werden, was die Beständigkeit und Transparenz des bestehenden Gehaltssystems und damit das Vertrauen in diese Regelungen stark beeinträchtigt. Die Bestimmungen über das Gehalt sind deshalb grundsätzlich revisionsbedürftig.

Im Lehreranstellungsgesetz fehlen zurzeit Bestimmungen, um flankierende Massnahmen zur Vermeidung von Entlassungen und Arbeitslosigkeit zu treffen, falls ganze Bereiche restrukturiert werden. Bis zum Jahre 2000 waren solche grundlegenden Restrukturierungen eher selten, weshalb sich dieser Mangel nicht wesentlich auswirkte. Zudem war es möglich, gestützt auf das Dekret der Bernischen Leh-

rerversicherungskasse (BLVK), die bei der Restrukturierung der Gymnasien und der Kantonalisierung der Berufsschulen notwendigen Massnahmen zu treffen. Bis zu diesem Zeitpunkt fehlt jedoch im Bereich der Schulen und Lehrkräfte eine mit der zentralen Personalvermittlungsstelle (ZPS) für das Verwaltungspersonal vergleichbare Stelle für die Lehrkräfte, und die erwähnten Massnahmen mussten mit Hilfe von jeweils neuen Projektorganisationen realisiert werden. Um die Gleichwertigkeit von Regelungen in den verschiedenen Anstellungsrechten sicherzustellen, sind im Lehreranstellungsgesetz analog zum Entwurf des Personalgesetzes entsprechende Regelungen zu treffen.

Der Rechtsweg gegen Verfügungen zur Anstellung von Lehrkräften ist sehr unterschiedlich geregelt. Er richtet sich für die Lehrkräfte der Volksschule vor allem nach Gemeinderecht. Dies hat zur Folge, dass Beschwerden gegen die Beendigung und Begründung von Anstellungsverhältnissen in erster Instanz durch die Regierungsratthalter entschieden werden müssen. Da solche Beschwerden nicht sehr zahlreich und 26 verschiedene Regierungsratthalter dafür zuständig sind, ist der Rechtsweg aufgesplittert und die einheitliche Anwendung der Lehreranstellungsgesetzgebung nicht sichergestellt.

In der Zeit zwischen der Einführung des LAG und der Erarbeitung dieser Vorlage sind zahlreiche frühere Gemeindeschulen und Schulen von Gemeindeverbänden kantonalisiert worden. So wurden sämtliche Gymnasien und die Schulen der Berufsbildung dem Kanton unterstellt. Weitere wichtige Strukturveränderungen finden zurzeit noch im Bereich der Berner Fachhochschule und der Lehrerinnen- und Lehrerbildung statt. Das LAG wird teilweise auch in diesen Bereichen in Ergänzung zum Personalgesetz angewendet. Als Folge der Kantonalisierungen hat sich die Zahl der Lehrkräfte, die durch den Kanton angestellt werden, erheblich erhöht. Die Schulen der Sekundarstufe II verfügen in aller Regel über ausgebaute Schulleitungen und Schulstrukturen. Es stellt sich hier auch die Frage, wie weit eine Anstellung der Lehrkräfte aller Kategorien durch die Schulkommissionen noch zeitgemäss ist.

Ähnliche Fragen stellen sich allerdings auch im Bereich des Kindergartens und der Volksschule. Auf dieser Stufe sind mehrere Projekte in Arbeit, die alle das Ziel verfolgen, die Führung der Schulen zu stärken sowie eine kontinuierliche Schul- und Qualitätsentwicklung sicherzustellen. Diese neuen Entwicklungen sind bei der Erarbeitung des LAG 1993 noch nicht berücksichtigt worden.

#### *2.2 Vorlage zu einem Gesetz über das Personal der Verwaltung und der Schulen (PELAG)*

In der November-Session 1998 überwies der Grosse Rat eine Motion der beiden Fraktionen FDP und SVP und stellte darin folgende wichtige Forderungen (Motion 200/98 SVP/FDP «Konsequente Fortsetzung der Sanierung des Staatshaushaltes»):

- Vereinheitlichung des Anstellungsrechts in einem einzigen Gesetz für das Verwaltungspersonal und die Lehrkräfte
- Delegation der notwendigen Kompetenzen an den Regierungsrat, damit dieser die Personalpolitik für das Verwaltungspersonal und die Lehrkräfte führen kann

- Anpassung des Anstellungsrechts an die Verfassungsrevisionen auf Bundes- und Kantonsebene
- Elimination der im Personalgesetz und im Lehreranstellungsgesetz verbindlich vorgegebenen und automatischen Gehaltsanpassungen.

In der Folge bereitete die Finanzdirektion zusammen mit der Erziehungsdirektion und den Sozialpartnern eine umfassende Vorlage vor, um diese Forderungen umzusetzen. Bei der Erarbeitung der Vorlage zeigte sich jedoch, dass das Zusammenführen der beiden Anstellungsrechte und deren Vereinheitlichung eine sehr komplexe Aufgabe war. Auf Grund dieser Komplexität war die Vorlage zum PELAG schwer verständlich. Trotz aller Vereinheitlichungsbemühungen mussten immer wieder einzelne Artikel mit unterschiedlichen Bestimmungen für das Verwaltungspersonal und die Lehrkräfte vorgeschlagen werden. In der Januar-Session 2002 wies der Grosse Rat schliesslich den PELAG-Entwurf mit Auflagen an den Regierungsrat zurück. In den Auflagen zur Rückweisung forderte er, die Idee der Zusammenlegung von Verwaltungspersonal und Lehrerschaft noch einmal zu überprüfen, eine separate Regelung für vorsorgerechtliche Fragen zu treffen und mehr Flexibilität für die Wahrnehmung der Führungsverantwortung und für den Personalabbau einzubauen. Im Weiteren seien rein privatrechtliche Anstellungsmodelle für die Verwaltung oder Teile davon zu prüfen.

### 2.3 Vorgaben des Regierungsrates zur Revision des Lehreranstellungsgesetzes (LAG)

Die weitere Bearbeitung der Rückweisungsaufgaben sowie die inhaltlichen Vorgaben des Regierungsrates zur Überarbeitung der Vorlage sind im Vortrag des totalrevidierten Personalgesetzes vom ■.■.■ (PG; ■) unter Punkt 1.3, S. 4 ersichtlich. Die relevanten Vorgaben des Regierungsrates für die Lehrkräfte sind insbesondere folgende:

- Am bisherigen System der öffentlich-rechtlichen Anstellung für alle Dienstverhältnisse ist festzuhalten; dabei orientieren sich die Revisionsarbeiten inhaltlich an der vom Grossen Rat in der Januar-Session 2002 zurückgewiesenen Vorlage.
- Das Dienstverhältnis für Lehrkräfte und das übrige Kantonspersonal ist in getrennten Erlassen zu regeln. Die Anstellungsbedingungen sind dabei soweit sinnvoll und möglich zu harmonisieren. (...).
- Bei unverschuldeter Entlassung sind für die Lehrkräfte und das Kantonspersonal gleichwertige Ansprüche vorzusehen. (...).
- Der Rechtsmittelweg nach bisherigem Recht ist zu belassen, unter Berücksichtigung der verfahrensrechtlichen Revisionspostulate für den Bereich Lehrkräfte. (...).

Damit lehnt sich die Teilrevision des Lehreranstellungsgesetzes inhaltlich an die zurückgewiesene Vorlage an, soweit die Auflagen des Grossen Rates und die übrigen Vorgaben des Regierungsrates dem nicht entgegenstehen. Der unter Ziffer 2.1.3. beschriebene aktuelle Revisionsbedarf ist ebenfalls zu berücksichtigen.

### 2.4 Alternativen zu einer Teilrevision

Bei der Vorbereitung der Vorlage sind auch Alternativen zur Teilrevision eingehend geprüft worden, folglich auch eine Totalrevision des Lehreranstellungsgesetzes. Unter anderem erfolgte eine Abklärung, ob der Geltungsbereich des Lehreranstellungsgesetzes auf die Volksschule beschränkt und die kantonalen Lehrkräfte nach dem Anstellungsrecht des Verwaltungspersonals angestellt werden könnten. Damit wäre die Aufteilung des Geltungsbereichs je nach Arbeitgeber – Kanton oder Gemeinde – erfolgt. Verloren gegangen wäre hingegen eine einheitliche Regelung für alle Personen, die als Lehrkräfte tätig sind. Ausserdem hätte diese Änderung zu einer zusätzlichen Verunsicherung unter der Lehrerschaft beigetragen und wäre bei den Sozialpartnern auf Ablehnung gestossen. Nach Abwägen dieser Vor- und Nachteile hat sich der Regierungsrat für eine Teilrevision des Gesetzes entschieden.

## 3. Grundzüge der Vorlage

### 3.1 Ziele der Teilrevision

Die ursprünglichen Ziele der PELAG-Vorlage werden durch den Rückweisungsbeschluss des Grossen Rates nicht grundsätzlich in Frage gestellt. Die Konsultation, die im Auftrag des Regierungsrates im Frühjahr 2002 durchgeführt wurde, bestätigt diese Aussage und zeigt auf, wo Verbesserungen notwendig sind. Zusätzlich legt der Regierungsratsbeschluss Nr. 2909 vom 14. August 2002 die notwendigen Vorgaben für die weitere Arbeit am Personalgesetz und am Lehreranstellungsgesetz fest.

Aus diesen Grundlagen ergibt sich für die Teilrevision folgende Zielsetzung:

- Die Teilrevision hat vom zurückgewiesenen PELAG-Entwurf auszugehen und die Diskussionen und Entscheide des Grossen Rates und des Regierungsrates zu berücksichtigen.
- Sie hat die Veränderungen in der Reorganisation der Erziehungsdirektion und die verschiedenen Strukturänderungen im Geltungsbereich des Gesetzes (Kantonalisierungen und Reorganisationen) zu berücksichtigen.
- Sie hat die breite Einführung von NEF 2000 in der Kantonsverwaltung und im Bildungsbereich zu unterstützen, indem sie insbesondere die Grundlagen legt, damit die Aufgaben, Verantwortungen und Kompetenzen zur Personalführung auf die richtige Stufe delegiert werden können.
- Die durch die Vorlage ausgelösten Veränderungen müssen politisch durchsetzbar sein und von den Sozialpartnern akzeptiert werden können.

Weitere wichtige Rahmenbedingungen ergeben sich aus den Auflagen des Grossen Rates und den Vorgaben des Regierungsrates:

- Grundsätzlich sind gleiche oder gleichwertige Regelungen für die Lehrkräfte zu treffen, wie sie das Personalgesetz für die Angestellten des Kantons vorsieht. Abweichungen ergeben sich ausschliesslich aus der besonderen Aufgabe des Unterrichts und Erziehens sowie der gemeinsamen Organisation der Volksschule durch Gemeinden und Kanton.

- Die Vorlage ist als Rahmengesetz zu entwerfen, welches nach Möglichkeit auf das Personalgesetz verweist.
- Die ursprüngliche Zielsetzung zur Überarbeitung der gesamten Anstellungsgesetzgebung (Regierungsratsbeschluss (RRB) 0032 vom 13. Januar 1999) gilt weiter, soweit dem nicht Auflagen des Grossen Rates oder des Regierungsrates entgegenstehen.

Das Lehreranstellungsgesetz ist Rechtsgrundlage für die Arbeitsverhältnisse von ca. 15 000 Lehrkräften der kantonalen Schulen und der Volksschule. Es hat deshalb eine zentrale Bedeutung in der Personalpolitik des Kantons. Mit der weit gehenden Anlehnung der Vorlage an die laufende Revision des Personalgesetzes und des vorangegangenen PELAG-Entwurfs sollen die mit den Arbeitnehmerorganisationen geführten Diskussionen soweit wie möglich berücksichtigt werden. Das LAG soll auch eine Rechtsgrundlage sein, die den modernen Anforderungen nach Flexibilität in der Anwendung genügt, welche durch das sich ständig wandelnde Umfeld der Schulen gestellt werden. Jedoch muss es auch allen Anforderungen für eine öffentlich-rechtliche Anstellung bezüglich Rechtssicherheit und rechtsgleicher Behandlung der betroffenen Personen genügen. Die durch die Steuerung des Gehaltsaufstiegs geschaffene Flexibilität soll durch eine vermehrte Sicherheit gegen Auswirkungen von Restrukturierungsmassnahmen kompensiert werden.

### 3.2 Verhältnis der Vorlage zum revidierten Personalgesetz und zu den Spezialgesetzen im Bildungsbereich

Das geltende Recht geht an sich wie bisher vom Prinzip aus, dass die Regelungen des allgemeinen Personalrechts auch für die Lehrkräfte gültig sein sollen, sofern dem Lehreranstellungs- oder dem Spezialrecht keine Regelung entnommen werden kann (Artikel 1 Absatz 2, bisher Artikel 28 LAG). Damit kann das wichtige Ziel der Harmonisierung der Anstellungsbedingungen weitgehend sichergestellt werden. Dadurch erhält aber auch die Vorlage zur Totalrevision des Gesetzes über das Personal der Kantonsverwaltung, welches der Teilrevision des LAG zeitlich vorangeht, eine grosse Bedeutung.

In den Spezialgesetzen des betroffenen Bildungsbereichs wie dem Volksschulgesetz vom 19. März 1992 (VSG; BSG 432.210), dem Gesetz vom 12. September 1995 über die Maturitätsschulen (MaSG; BSG 433.11), dem Diplommittelschulgesetz vom 17. Februar 1986 (BSG 433.51) sowie dem Gesetz vom 21. Januar 1998 über die Berufsbildung und die Berufsberatung (BerG; BSG 435.11) wird bezüglich der Regelung von Anstellung und Gehalt der Lehrkräfte integral auf das Lehreranstellungsgesetz verwiesen. Dies hat sich bewährt und bleibt unverändert.

### 3.3 Wichtigste Änderungen

#### 3.3.1 Neues Gehaltssystem

##### 3.3.1.1 Gründe für die Überarbeitung des Gehaltssystems

Einerseits entsteht der Bedarf zur Überarbeitung der Gehaltsartikel im Lehreranstellungsgesetz aus dem Grundsatz, möglichst gleichwertige und harmonisierte

Anstellungsbedingungen zu erreichen. Andererseits besteht aber auch die Notwendigkeit, die mit der Teilrevision vom 20. Januar 1999 eingeführte Übergangslösung zur Steuerung des Gehaltsaufstiegs zu ersetzen. Die aktuell geltende Stufung sieht pro Gehaltsklasse folgenden Gehaltsaufstieg vor:

Vorstufen:	2,5%
Stufen 0–12:	3%
Stufen 13–18:	2%
Stufen 19–30:	2% alle zwei Jahre

1999 revidierte der Grosse Rat die Gehaltsartikel zum ersten Mal. Er räumte hierbei dem Regierungsrat die Kompetenz ein, die bestehende Gehaltstabelle im Anhang des Lehreranstellungsdekretes um maximal neun Prozent zu reduzieren.

Den Gehaltsaufstieg einer Lehrkraft, die 1998 mit dem Grundgehalt (Erfahrungsstufe 0) eingestiegen ist, zeigen die in der folgenden Tabelle grau markierten Felder:

Jahr	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>ES</b>							
<b>0</b>	100.0%	98.0%	96.0%	94.0%	94.0%	92.5%	91.0%
<b>1</b>	103.0%	101.0%	99.0%	97.0%	97.0%	95.5%	94.0%
<b>2</b>	106.0%	104.0%	102.0%	100.0%	100.0%	98.5%	97.5%
<b>3</b>	...	107.0%	105.0%	103.0%	103.0%	101.5%	100.0%
<b>4</b>	...	...	...	106.0%	106.0%	104.5%	103.0%
<b>5</b>	...	...	...	...	109.0%	107.5%	106.0%
<b>6</b>	...	...	...	...	...	110.5%	109.0%
...	...	...	...	...	...	...	112.0%
...	...	...	...	...	...	...	...

Daraus ist ersichtlich, dass diese Lehrkraft trotz der Abbremsung des Gehaltsaufstieges innerhalb von sechs Jahren eine Gehaltsverbesserung von total + 9% (statt + 18% gemäss LAD) erhalten hat.

Der dringende Änderungsbedarf ergibt sich nun aus der Tatsache, dass der Regierungsrat seinen Handlungsspielraum mit dem Entscheid zum Gehaltsaufstieg auf Schuljahresbeginn 2004/05 ausgeschöpft haben wird. Ohne neue gesetzliche Regelungen würde ab 1. August 2005 wieder der Gehaltsaufstieg gemäss LAD angewendet werden, da ohne die Veränderung der Gehaltstabelle keine Steuerung des Gehaltsaufstieges mehr möglich ist.

Auch ohne Auslaufen dieses zeitlich und prozentual begrenzten Handlungsspielraums wäre eine Neuregelung zur Bestimmung des Gehaltsaufstiegs notwendig. Die Übergangslösung hat nämlich zu einer allmählichen Verzerrung der Gehaltstabelle geführt und seit 1997 jedes Jahr eine Änderung der Lehreranstellungsverordnung notwendig gemacht. Hierdurch wird die Transparenz der Gehaltsentwicklung vermindert und das Vertrauen in das Gehaltssystem belastet.



### 3.3.1.2 Änderungen im Gehaltssystem

Bei der Erarbeitung der neuen Gehaltsartikel sind folgende Grundsätze beachtet worden:

- Gleichwertige, und sofern möglich, gleichartige Regelungen für Lehrkräfte und Verwaltungspersonal
- Jährliche Bestimmung des Gehaltsaufstiegs durch den Regierungsrat ohne Verordnungsänderung
- Stabile Gehaltstabelle, Ersatz der Zwischenlösung gemäss Artikel 8 Absatz 3 LAD
- Wahrung der Transparenz und Rückverfolgbarkeit der individuellen Gehaltsentwicklung der Lehrkräfte

Die Bestimmungen zur Neuregelung des Gehaltssystems in den Artikeln 12 bis 14 behalten die heute geltenden Gehaltsklassen grundsätzlich bei und bleiben auch beim Prinzip des Einklassensystems. Das heisst, dass eine Lehrerkategorie nur einer definierten Gehaltsklasse zugeordnet wird. Ebenfalls unverändert bleiben die Kriterien zur Bestimmung des Anfangsgehalts und des Gehaltsaufstiegs. Zudem wird am Grundsatz festgehalten, dass fehlende Anforderungen durch eine Reduktion des Grundgehalts berücksichtigt werden können. Auch die bisher erworbenen Erfahrungsjahre bleiben erhalten, sie werden jedoch nicht mehr eins zu eins in eine Erfahrungsstufe im Gehaltssystem umgesetzt.

Dieser Verlust des direkten Zusammenhanges zwischen Erfahrungsjahren und Gehaltsstufen ist die Konsequenz der Vorgabe des Grossen Rates, dass keine automatischen und im Gesetz verankerten Mechanismen für den Gehaltsaufstieg mehr im Gehaltssystem enthalten sein sollen. Es ist jedoch vorgesehen, die Anzahl der Erfahrungsjahre nach wie vor im System weiterzuführen und auf den Gehaltsabrechnungen auszuweisen. Damit soll die Transparenz der Überführung vom alten ins neue Gehaltssystem erhöht werden.

Neu definiert werden die Grund- und Maximalgehälter der einzelnen Gehaltsklassen und die Gehaltsstufen.

Mit der geltenden Regelung wird das Gehalt von jüngeren Lehrkräften stärker erhöht als derjenige von Lehrkräften mit mehr Erfahrungsjahren. Nach dem geltenden LAD erreichen Lehrkräfte mit 26 Erfahrungsjahren in jedem Fall das Maximalgehalt. Diese nicht lineare Gehaltsentwicklung ist bei der Einführung des Lehreranstellungsgesetzes vor allem damit begründet worden, dass jüngere Lehrkräfte oft in dieser Zeit eine Familie gründen und somit einen erhöhten Finanzbedarf hätten. Zudem wird dadurch für jüngere Lehrkräfte die Attraktivität des Arbeitsmarktes «Schule» grösser als für ältere, wodurch der Abwanderung entgegengewirkt werden sollte. Diese Gehaltsentwicklung ist neu nicht mehr im Gesetz vorgegeben und nur noch von den konkreten Entscheidungen des Regierungsrates abhängig. Im Vergleich zur aktuell geltenden Stufung der Gehaltsklassen (vgl. 3.3.1.1) soll eine einheitliche Stufung und feinere Unterteilung der Gehaltsklassen erfolgen. Es ist geplant, die einzelnen Gehaltsklassen in Gehalts- und Vorstufen einzuteilen. Bezüglich der Gestaltung der Einteilung bestehen mehrere Möglichkeiten. Beispiele hierfür sind die Unterteilung einer bestimmten Gehaltsklasse in 120 Gehaltsstufen à 0,5% oder in 80 Gehaltsstufen à 0,75%. Die definitive Lösung wird später festge-

legt. Die Verfeinerung ist notwendig, um eine flexible Steuerung des Gehaltsaufstiegs durch den Regierungsrat möglich zu machen. Die Steuerung soll dadurch erfolgen, dass der Regierungsrat jedes Jahr neu gemäss dem Resultat der Verhandlungen mit den Sozialpartnern entscheiden kann, wie stark die Gehaltssumme der Lehrkräfte ansteigen soll und wie viele Gehaltsstufen einem zusätzlichen vollständigen Erfahrungsjahr entsprechen.

Der Regierungsrat hat mit dem neuen System nach wie vor die Freiheit, in seinen Gehaltsentscheidungen zu differenzieren. Gestützt auf Artikel 62 des Entwurfes für das neue Personalgesetz könnte er zum Beispiel einer Gruppierung von Lehrkräften, welche durch die angespannte finanzielle Lage des Kantons eine geringere Gehaltsentwicklung durchgemacht hat, zusätzliche Gehaltsstufen gewähren, wenn dies die Finanzlage wieder ermöglicht. Denkbar wäre auch eine Differenzierung zwischen den tieferen und höheren Gehaltsklassen, um damit einen überproportional höheren Gehaltszuwachs bei den nominell tieferen Gehältern zu ermöglichen.

Diese neue Art, den Gehaltsaufstieg zu steuern, erfüllt eine Vorgabe des ursprünglichen Auftrages zur Ausarbeitung eines gemeinsamen Gesetzes sowohl für die Lehrkräfte wie auch für das Verwaltungspersonal, welche in den bisher erfolgten Diskussionen nie in Frage gestellt worden ist (vgl. RRB 0032 vom 13. Januar 1999). Nach wie vor besteht die Option der Einführung einer Leistungsbeurteilung der Lehrkräfte. Der Regierungsrat beabsichtigt aber nicht, diese Option mit dem Inkrafttreten des Gesetzes einzuführen. Es existieren dazu noch keine Modelle, die sich in der Praxis generell bewährt haben.

Die Aufhebung der Aufholer- und Besitzstandsituationen, die aus der Einführung des Lehreranstellungsgesetzes per 1. August 1996 stammen, stellt eine weitere Konsequenz der Neugestaltung der Gehaltsartikel dar. Die als Aufholer bezeichneten Lehrkräfte werden deshalb auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes eine Gehaltserhöhung erhalten, die ihrem Rückstand auf die Solleinstufung entspricht. Dagegen ist es unvermeidlich, dass Lehrkräfte, die unter aktuellem Recht einen Besitzstand geltend machen können, diesen verlieren werden.

Die Überführung vom geltenden in das neue Recht ist als frankenmässige Überführung in die nächsthöhere Gehaltsstufe der entsprechenden Gehaltsklasse geplant. Diese Überführung erfolgt per Gesetz und nicht auf Grund einer individuellen Verfügung. Konsequenz hiervon ist, dass die einzelne Lehrkraft den Rechtsweg gegen die Überführung nicht beschreiten kann. Mit Ausnahme geringfügiger Veränderungen durch die Überführung in die neuen Gehaltsstufen und die Aufhebung der Aufhol- und Besitzstandsregelungen sind keine individuellen Gehaltsverbesserungen oder -verschlechterungen mit der Teilrevision verbunden.

### 3.3.2 Massnahmen bei Stellenverlust

Bezüglich der Folgen eines Verlusts der Anstellung bestehen im aktuellen Lehreranstellungsgesetz ungenügende Regelungen. In dieser Hinsicht sind Lehrkräfte in der geltenden Rechtsordnung wesentlich schlechter abgesichert als das Verwaltungspersonal.

Anstellungsverluste geschehen insbesondere auf Grund verschiedener Restrukturierungen bzw. Reorganisationen im Bildungsbereich. Hierzu gehören beispielsweise die Kantonalisierungen der Gymnasien und der Berufsbildung, die Verkürzung der Maturitätsausbildung, die Neuordnung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung usw. Aber auch die Schliessung von Schulen im Kindergarten- und Volksschulbereich gilt als Reorganisation. Es liegt in der Kompetenz des Regierungsrates, zu bestimmen, ob eine Reorganisation vorliegt. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten der Massnahmen der Auflösung des Anstellungsverhältnisses infolge einer Reorganisation durch Verordnung.

Restrukturierungen im Bildungsbereich haben besondere Eigenheiten, die in diesen Bestimmungen zu berücksichtigen sind. Vielfach liegt nicht ein kompletter Verlust einer Stelle, sondern nur der Verlust eines massgebenden Teils davon vor. Lehrkräfte verfügen vielfach über verschiedene Teilanstellungen. Zumeist werden nur einzelne von Reorganisationen betroffen. Dem Bildungsbereich ist auch eigen, dass das Ausmass der Beschäftigung einer normalen Fluktuation der Schülerinnen- und Schüler- sowie der Studentinnen- und Studentenzahlen unterliegen kann. Die Auswirkungen dieser normalen Fluktuationen werden in der Revisionsvorlage nicht berücksichtigt. Lehrkräfte an Volksschulen und Kindergärten sind zudem juristisch gesehen Gemeindeangestellte und damit nicht nur von Entscheidungen des Regierungsrates, sondern auch von solchen der zuständigen Gemeindebehörden betroffen. Massnahmen zur sozialen Absicherung bei Reorganisationen im Volksschul- und Kindergartenbereich sind deshalb auch immer mit den Gemeinden abzustimmen.

Die vorgeschlagenen Änderungen richten sich bei den Massnahmen gegen Stellenverlust auf das Ziel der Harmonisierung und Gleichwertigkeit der Regelungen für Lehrkräfte und Verwaltungspersonal aus. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es aber notwendig, die Artikel 10ff. neu zu formulieren und damit eine gewisse Redundanz zu den Bestimmungen des Personalgesetzes in Kauf zu nehmen. Gleichzeitig wird damit auch eine Schwäche des PELAG-Entwurfes vermieden, der gerade in diesen Fragen komplex und schwer überschaubar war. Die neuen Regelungen folgen aber auch für die Lehrkräfte dem Prinzip, dass zuerst alle Anstrengungen zu unternehmen sind, um eine betroffene Person im Arbeitsprozess zu halten. Erst danach soll eine entsprechende Entlassung verfügt und deren Folgen geregelt werden. Diesbezüglich sind gesetzliche Grundlagen zur Einrichtung von flankierenden Massnahmen wie u. a. Stellenvermittlung, Weiterbildung sowie Information und Kommunikation vorgesehen (vgl. Artikel 10d). Aus den allgemeinen Rechtsgrundsätzen ergibt sich eine Pflicht der betroffenen Lehrkräfte zur Mitarbeit. Diese muss deshalb nicht besonders geregelt werden. Sie besteht darin, dass Lehrkräfte, die ihre Stellen verlieren, sich auch selbst um eine neue Stelle bemühen müssen, und dass gewisse Verschlechterungen gegenüber der ursprünglichen Anstellung zumutbar sind. Die Zumutbarkeit neuer Stellen richtet sich nach den Regelungen des Personalgesetzes. Auch die neu aufgenommenen Ansprüche einer Lehrkraft, die unverschuldet entlassen wird, sind identisch mit denjenigen des Verwaltungspersonals. Ein Rentenanspruch entsteht somit erst, wenn die betroffene Person über 56 Jahre alt ist und 16 Beitragsjahre in einer der kantonalen Pensionskassen vorweisen kann.

### 3.3.3 Berufsauftrag

Die generelle Regelung des Lehrerauftrags im Anstellungsrecht hat sich grundsätzlich bewährt. Es besteht aber eine gewisse Redundanz in Bezug auf Artikel 34 des Volksschulgesetzes, welches auch einen Lehrerauftrag enthält. In der Vorlage wird die Formulierung des Gesetzestextes verändert. Neu soll nicht mehr vom Lehrerauftrag, sondern vom Berufsauftrag gesprochen werden. Zudem wird die Tatsache in die Neuformulierung miteinbezogen, dass der Schwerpunkt der Maturitäts- und Berufsbildung nicht mehr im eigentlichen Erziehen liegt, sondern dass Schülerinnen und Schüler sowie Studierende vermehrt auch in den Unterricht einbezogen und begleitet werden müssen.

Die Anpassungen im Gesetzestext verdeutlichen die Pflicht der Lehrkräfte, an der Organisation der Schulen mitzuarbeiten und sich insbesondere auch an der Schul- und Qualitätsentwicklung aktiv zu beteiligen. Die Pflicht zur Mitwirkung ist ein integrierender Bestandteil des Berufsauftrags und nicht zu verwechseln mit einer Übernahme von zusätzlichen Funktionen im Bereich der Schuladministration und Schulleitung.

### 3.3.4 Änderungen des Rechtswegs

Die Vorlage bringt neben der Anpassung an die Rechtspflegebestimmungen des Personalgesetzes eine Vereinfachung des Rechtswegs, indem neu auch Beschwerden gegen die Begründung und Auflösung von Anstellungsverhältnissen der Volksschule nicht mehr durch die Regierungsstatthalterämter, sondern durch die zuständige Direktion in erster Instanz entschieden werden.

### 3.3.5 Aufhebung des Lehreranstellungsdekretes

Konsequenz der Revisionsarbeiten ist auch, dass das Lehreranstellungsdekret aufgehoben wird.

### 3.3.6 Verstärkte Anlehnung an das revidierte Personalrecht

Wie bereits erwähnt, wird mit der Revision eine Harmonisierung der Anstellungsbedingungen zwischen den Lehrkräften und dem Verwaltungspersonal angestrebt. Sie dient ebenfalls dem Auffinden gleichwertiger Lösungen für beide Personalkategorien. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, Regelungen des Personalgesetzes, so weit möglich, zu übernehmen und Abweichungen nur dort zuzulassen, wo sie sich aus den speziellen Aufgaben und Funktionen der Lehrkräfte ergeben. Verschiedene Artikel oder Absätze, wie beispielsweise Regelungen zur Teuerung und zu Treueprämien, werden aus diesem Grund im Gesetzesentwurf aufgehoben.

In den Kommentaren zu den einzelnen Bestimmungen sind diese Veränderungen gekennzeichnet. Mit der verstärkten Anlehnung an das Personalgesetz können Redundanzen in den Bestimmungen weitgehend vermieden werden. Wiederholungen zum Personalgesetz werden nur dort aufgenommen, wo sie zum Verständnis des Gesetzestextes unerlässlich sind.

### 3.4 Projektorganisation

Die ursprüngliche PELAG-Vorlage ist dank intensiver Mitarbeit und Diskussion der verschiedenen Sozialpartner entstanden. Im Gegensatz dazu stützt sich die Teilrevision des Lehreranstellungsgesetzes auf eine Projektorganisation innerhalb der Erziehungsdirektion. Der Einbezug der direkt betroffenen Sozialpartner sowie der Schulen und des Verbandes bernischer Gemeinden (VBG) erfolgte über die Begleitgruppe. Diese hatte die Funktion, die Arbeiten kritisch zu begleiten und die Information und Kommunikation zu den Projektorganen zu erleichtern und zu verkürzen. Diese Anpassung der Projektorganisation wird damit begründet, dass sich die vorliegende Teilrevision des Lehreranstellungsgesetzes grundsätzlich auf den PELAG-Entwurf abstützt. Zudem stand die Erarbeitung der Vorlage unter Zeitdruck. Eine breit abgestützte Projektorganisation hätte eine rasche und effiziente Bearbeitung kaum ermöglicht. Das im Vergleich zum PELAG-Entwurf kleinere Ausmass von Änderungen, welche die Teilrevision des LAG mit sich bringt, bildet Gegenstand einer politischen Diskussion, die nicht während der Erarbeitung der Vorlage geführt werden kann.

## 4. Finanzielle und personelle Auswirkungen

### 4.1 Finanzielle Auswirkungen

Die Vorlage führt in folgenden vier Bereichen zu finanziellen Konsequenzen:

#### *Überführung vom alten ins neue Gehaltssystem*

Es ist geplant, die heute bestehenden Anstellungen mit dem gleichen Bruttogehalt ins neue Gehaltssystem zu überführen. Durch die Neudefinition der Gehaltstabelle werden die Stufenwerte jedoch nicht mehr identisch mit den alten Stufenwerten bleiben. Dies hat zur Folge, dass die neuen individuellen Bruttogehälter der nächst höheren Gehaltsstufe des neuen Systems entsprechen müssen. Dadurch ergibt sich eine individuelle Gehaltserhöhung von mindestens einem Franken bis zu maximal 0,49% des entsprechenden Grundgehalts. Im Durchschnitt kann davon ausgegangen werden, dass alle Vollzeitstellen eine halbe Gehaltsstufe höher eingestuft werden müssen. Bei einem durchschnittlichen Gehaltsstufenwert von ca. 450 Franken für das gesamte System (Gehaltsklasse 13) und ca. 9000 Vollzeitstellen, die nicht im Maximalgehalt überführt werden müssen, ergibt sich daraus ein Totalbetrag von 2,0 Mio. Franken zusätzlicher Bruttogehaltssumme oder ein zusätzlicher Personalaufwand (inkl. Sozialleistungen) von 2,3 Mio. Franken. Dazu kommt noch ein einmaliger Einkauf der Gehaltserhöhung in die Pensionskasse von 2,4 Mio. Franken.

#### *Auflösung des Aufholersystems*

Das heute gültige Aufholersystem ist seit der Einführung des Lehreranstellungsgesetzes auf den 1. August 1996 gültig. Es wurde in das Gesetz integriert, damit die Gehaltserhöhungen durch das neue Gehaltssystem nicht sofort gewährt werden mussten. Die damalige finanzielle Situation des Kantons Bern war ausschlaggebend für diese Einführung. Als Folge davon wurden Lehrkräfte, denen mehr Erfahrungsjahre angerechnet werden konnten, nicht in die Sollstufe eingereiht. Viel-

mehr ist für sie eine frankenmässige Überführung sowie die Gewährung einer zusätzlichen Gehaltsstufe pro Jahr als Aufholerstufe erfolgt. Mittlerweile haben die meisten Aufholerinnen und Aufholer ihre Solleinstufung erreicht. Per Mai 2003 verbleiben nur noch 2847 Teilanstellungen oder ca. 1600 Personen als Aufholerinnen und Aufholer. Es kann damit gerechnet werden, dass bis zum Inkrafttreten der Gesetzesrevision rund 2000 dieser Teilanstellungen die Solleinstufung erreicht haben werden, so dass nur noch ca. 850 Teilanstellungen im Aufholerstatus aufgehoben werden müssen.

Der Aufholermechanismus kann somit als Übergangslösung bei der Einführung des LAG betrachtet werden, die mit der Einführung eines neuen Gehaltssystems aufgelöst werden sollte. In der Vorlage ist geplant, alle Teilanstellungen im Aufholerstatus auf den 31. Juli 2005 in die Solleinstufung zu übernehmen und sie von dort aus frankenmässig zu überführen. Bei voraussichtlich 850 Teilanstellungen und etwa 480 Personen ergäbe sich ein zusätzlicher Personalaufwand von 1,4 Mio. Franken pro Jahr. Der entsprechende einmalige Einkauf in die Pensionskasse entspricht 1,5 Mio. Franken.

#### *Abschaffung der Besitzstände*

Die heute bestehenden Besitzstände wurden auf Grund der Einführung des 6/3-Systems im Jahre 1994 sowie auf Grund der Einführung des LAG im Jahre 1996 vergeben. Auch sie können analog den Aufholerinnen und Aufholern ebenfalls als Übergangslösungen betrachtet werden. Es existieren zwei verschiedene Besitzstände:

#### *LAG-Besitzstand*

Die auf Grund der Einführung des LAG im Jahre 1996 vergebenen Besitzstände erhielten Lehrkräfte, die im alten System ein höheres Gehalt (zumeist infolge von Zulagen) bezogen, als im neuen System vorgesehen war. Hierbei wurde angenommen, dass die Besitzstände durch die laufend gewährten Teuerungszulagen längerfristig aufgehoben werden würden. Da aber die Teuerung in den vergangenen sieben Jahren sehr gering war und zudem der Teuerungsausgleich zwischen 1997 und 2000 ausgesetzt wurde, blieben die Besitzstände weiterhin bestehen. Durch die Aufhebung von Artikel 30 LAG werden die darin festgehaltenen Besitzstände abgeschafft. Dies hat zur Folge, dass ca. 160 Lehrkräfte eine individuelle Gehaltsreduktion hinnehmen müssen.

Der Gesetzgeber ist frei, bestehende Besitzstände bei der Revision eines Gesetzes wieder aufzuheben. Hierbei wird das Prinzip von Treu und Glauben nicht verletzt, sofern nicht eine individuelle Zusicherung zur Gewährung der Besitzstände an einzelne Lehrkräfte vergeben worden ist.

Durch die Aufhebung der Besitzstände, die im Rahmen der Einführung des LAG und der Kantonalisierung der Berufsschulen entstanden sind, ergibt sich eine Reduktion des Personalaufwandes von 0,25 Mio. Franken pro Jahr.

#### *VSG-Besitzstand*

Anlässlich der Einführung des 6/3-Systems konnten Sekundarlehrkräfte, die neu in der Real- oder der Primarschule unterrichten mussten, einen so genannten VSG-



Besitzstand<sup>1)</sup> auf ihrem bisherigen Gehalt geltend machen. Deshalb werden aktuell noch ca. 500 Personen als VSG-Besitzständer geführt und erhalten ihre Besoldung in der Gehaltsklasse 10 statt 6. Der VSG-Besitzstand wurde bei seiner Einführung nicht zeitlich befristet und führt nun, je länger er andauert, zu einer Verletzung des Prinzips «Gleiches Gehalt für gleiche Arbeit», da Lehrkräfte mit Primarlehrerdiplom in der Primar- und Realschule bisher für die gleiche Arbeit bis zu 1500 Franken pro Monat weniger verdienen als Lehrkräfte mit Sekundarlehrerdiplom und Besitzstand. Nicht unproblematisch sind aber auch die seinerzeit zugestellten Bestätigungen der Besitzstände, obwohl sie im juristischen Sinn keinen Anspruch auf Treu und Glauben begründen.

Mit der per 1. August 2004 zu erfolgenden Harmonisierung der Gehälter auf der Sekundarstufe I kann ein Teil des Problems bereits gelöst werden. Mit der Teilrevision des LAG werden nun noch die Besitzstände der Sekundarlehrkräfte aufgehoben, die in der 5. und 6. Primarklasse unterrichten. Die ungefähr 200 verbleibenden Sekundarlehrkräfte, die beim Inkrafttreten des Gesetzes noch in der Primarschule unterrichten, werden eine Gehaltseinbusse hinnehmen müssen. Die Einsparungen durch die Aufhebung des VSG-Besitzstandes werden auf 1,5 Mio. Franken pro Jahr geschätzt.

Ogleich die Besitzstände in der Regel nicht auf ein Vollpensum gewährt worden sind, haben verwaltungsinterne Analysen gezeigt, dass die finanziellen Einbussen auf Grund der Aufhebung der Besitzstände für ca. 60 Personen hoch sind. Die Erhebung hat aber auch gezeigt, dass nicht nur Lehrkräfte, die schon seit längerer Zeit im Schuldienst tätig sind, einen Besitzstand haben, sondern auch jüngere. Auf Grund dieser Auswirkungen und der Stellungnahmen in der Vernehmlassung, werden die Besitzstände mit einer Übergangsregelung aufgehoben. Diese sieht vor, dass Lehrkräfte nach Inkrafttreten des teilrevidierten Lehreranstellungsgesetzes während weiterer fünf Jahre bis zum 31. Juli 2010 das bisherige Gehalt ausgerichtet erhalten. Dies ermöglicht den Betroffenen, allenfalls ein entsprechendes Ersatzpensum auf der Sekundarstufe I finden zu können. Da insbesondere in der Realschule immer wieder Probleme mit der Rekrutierung von Lehrkräften bestehen, ist es nicht ausgeschlossen, dass eine solche Verlagerung der Lehrtätigkeit der Betroffenen stattfinden wird. Gleichzeitig werden aber rund 40% der Lehrkräfte (mit VSG-Besitzstand) mit Einbussen über CHF 15 000 nach Ablauf der Frist pensioniert sein, womit einige der grossen Gehaltseinbussen verhindert werden können. Auch bei Einbussen bis CHF 10 000 sowie bis CHF 15 000 (VSG-Besitzstand) können durch die fünfjährige Frist rund 20% bzw. rund 15% der betroffenen Lehrkräfte pensioniert werden. Sie werden insofern nicht mehr von der Einbusse betroffen sein.

Für Personen, die nach Ablauf der fünfjährigen Frist nach wie vor im Unterricht tätig sind und die Einbussen in Kauf nehmen müssen, ist eine weitere Übergangsbestimmung geschaffen worden. Diese sieht vor, dass die jährliche Bruttogehaltsreduktion durch die Aufhebung eines oder mehrerer Besitzstände auf CHF 8000 begrenzt ist. Wird die gesamte Bruttogehaltsreduktion grösser sein als dieser Betrag erfolgt die Verteilung auf ein oder zwei weitere Jahre.

<sup>1)</sup> Volksschulgesetz vom 19. März 1992 (VSG; BSG 432.210)

Bei der Aufhebung der Besitzstände wird im Weiteren zu berücksichtigen sein, dass nachteilige Auswirkungen auf die Pensionskasse bei den betroffenen Lehrkräften verhindert werden können. Beträgt die gesamte Bruttogehaltsreduktion mehr als CHF 5000 pro Jahr und sind die betroffenen Lehrkräfte am 1. August 2010 älter als 60 Jahre, so wird das, per 31. Juli 2010 versicherte Gehalt für die berufliche Vorsorge beibehalten. Der Kanton übernimmt die zusätzlichen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge. Es handelt sich um die Differenz zwischen den bisher zu bezahlenden Beiträgen und denjenigen, welche auf dem Gehalt in der allfällig tieferen Gehaltsklasse zu bezahlen sind.

Die Aufhebung der Besitzstände erfolgt nicht primär mit dem Ziel, Einsparungen zu realisieren, sondern um das Gehaltssystem zu bereinigen und dem Verfassungsgrundsatz «Gleiches Gehalt für gleiche Arbeit» besser nachzukommen. Die Einsparungen durch die Aufhebung des VSG-Besitzstandes werden auf 1,5 Mio. Franken pro Jahr geschätzt. Dies entspricht einem Anteil der Gehaltssumme von 1,5 Promille. Die auf Grund der Beibehaltung des versicherten Verdienstes für den Kanton entstehenden Kosten für die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge werden auf rund CHF 95 000 pro Jahr geschätzt.

#### *Neudefinition der Gehaltstabelle*

Im Anhang des Gesetzes werden die Grundgehälter der einzelnen Gehaltsklassen neu definiert. Diese entsprechen nicht mehr den im LAD definierten Werten, da sie inzwischen durch die Teuerung und durch das Abbremsen des Gehaltsaufstiegs durch den Regierungsrat verändert wurden.

Da das Maximalgehalt neu 160 Prozent des Grundgehaltes betragen soll, ergibt sich für alle Lehrkräfte, die im alten System das Maximum (156%) erreicht haben, scheinbar ein zusätzlicher Gehaltsaufstieg. Die Absenkung der Grundgehälter durch die Übergangsregelung zum Abbremsen des Gehaltsaufstiegs, bei gleichzeitigem Festhalten der Maximalgehälter, hat zur Folge, dass die Spanne zwischen Grund- und Maximalgehalt einer Gehaltsklasse neu 60% und nicht mehr 56% beträgt. Ein tatsächlicher Anstieg der Maximalgehälter tritt jedoch nicht auf, da das bisherige Maximalgehalt (156%) dem zukünftigen (160%) gleichgesetzt wird. Lehrkräfte, die im aktuell gültigen System das Maximalgehalt erhalten, werden auch im neuen System im Maximum eingestuft werden. Das Festsetzen des Maximalgehalts auf 160% des Grundgehaltes einer Gehaltsklasse hat somit keinen zusätzlichen finanziellen Aufwand zur Folge.

Die Vorlage hat auf Grund der einmaligen Aktion der Überführung, der Auflösung der Aufholerinnen und Aufholer wie auch der Abschaffung der Besitzstände folgende jährlich wiederkehrende finanzielle Auswirkungen:

Überführung	CHF 2,3 Mio.
Auflösung der Aufholerinnen und Aufholer	CHF 1,4 Mio.
Abschaffung der Besitzstände	CHF -1,7 Mio.
Total	CHF 2,0 Mio.

Dies entspricht ca. 0,15% des gesamten Personalaufwandes aller unter dem LAG besoldeten Lehrkräfte.

Total einmaliger Einkauf in die Pensionskasse CHF 3,9 Mio.

Der Regierungsrat wird den zusätzlichen finanziellen Aufwand für die Überführung ins neue Gehaltssystem in seinen Entscheid über den individuellen Gehaltsaufstieg der Lehrkräfte auf den 1. August 2005 einbeziehen, sodass der vorstehend ausgewiesene Mehraufwand nicht zu einer zusätzlichen Erhöhung der Gehaltssumme führen wird. Im Mehraufwand nicht eingerechnet ist eine eventuell gleichzeitig stattfindende Harmonisierung der Gehälter für Kindergarten- und Unterstufenlehrkräfte, da diese unabhängig davon ist, ob eine Teilrevision des LAG vorgenommen wird oder nicht.

#### 4.2 Personalpolitische Auswirkungen der Vorlage

Die Vorlage hat unmittelbar keine Auswirkungen auf die Anzahl der Anstellungen der Lehrkräfte sowie der für die Administration der Anstellungen notwendigen Personen.

Sie bringt in verschiedenen Punkten für die Lehrkräfte gleichwertige Regelungen der Arbeitsbedingungen im Vergleich zum Kantonspersonal und erfüllt damit eine immer wieder vorgebrachte Forderung der Personalverbände. Die wichtigste Verbesserung für die Lehrkräfte ist in der neu eingeführten Absicherung gegen Stellenverlust aus Reorganisationen zu finden. Ohne diese Teilrevision wären die Lehrkräfte der Volksschule und der kantonalen Schulen gegenüber dem Kantonspersonal klar weniger gut abgesichert. Es ist damit zu rechnen, dass auch in Zukunft im Bildungsbereich strukturelle Veränderungen vorgenommen werden müssen, die zu einem Stellenabbau führen können. Deshalb stellt diese Ergänzung des Anstellungsrechts zugunsten der Lehrkräfte ein unerlässliches Instrument für eine moderne Personalpolitik dar.

Die Sozialpartnerschaft wird dagegen durch die Veränderungen im Gehaltsbereich belastet. Die Personalverbände, aber auch Schulen und Bildungsinstitutionen befürchten, dass der Verlust des im Lehreranstellungsdekret heute vorgegebenen Erfahrungsaufstiegs zu einer schleichenden und bleibenden Senkung des Lohnniveaus führen, damit den Lehrerberuf weniger attraktiv machen und die Rekrutierung von Lehrkräften zusätzlich erschweren könnte. Sie vermissen auch die Gewissheit, dass das Maximalgehalt im Laufe einer Berufskarriere im Schuldienst auf alle Fälle erreicht werden kann.

Der von Parteien, Personalverbänden und mehreren Schulen und Institutionen im Rahmen der Sozialpartnergespräche und der Vernehmlassung eingebrachte Gegenvorschlag zur Gestaltung eines Gehaltssystems kann nicht aufgenommen werden, da er nicht den Vorgaben des Grossen Rates entspricht. Demnach muss die Gehaltsgestaltung durch den Regierungsrat flexibel und ohne Einschränkungen durch fest vorgegebene Bestandteile auf Gesetzes- bzw. Dekretsebene vorgenommen werden können (vgl. Motion 200/98/SVP/FDP). Die Motion ist für den Regierungsrat nach wie vor gültig und wurde vom Grossen Rat noch nicht abgeschrieben.

Der Gegenvorschlag lautet:

- Halbierung der heutigen Gehaltsstufen zur Schaffung grösserer Flexibilität
- Garantie eines jährlichen Erfahrungsaufstieges

- Möglichkeit für den Regierungsrat, im Falle knapper Finanzen den Gehaltsaufstieg zu halbieren.
- Ausgleich dieser Halbierung des Gehaltsaufstiegs innerhalb von fünf Jahren.

Das neue Gehaltssystem erlaubt es dem Regierungsrat, die bestehende Lohn- und Personalpolitik unverändert weiterzuführen, gibt ihm aber auch die Flexibilität, diese an die sich rasch ändernden Bedingungen des Arbeitsmarktes anzupassen. Dabei kann er die Flexibilität im Gehaltsbereich dazu nutzen, sowohl höhere als auch tiefere Gehaltsaufstiege als im aktuellen Dekret vorgegeben, zu beschliessen, sofern er den dazu notwendigen finanziellen Spielraum aus dem Voranschlag hat. Die Auswirkungen des Lehreranstellungsgesetzes auf die Sozialpartnerschaft werden also von den zukünftigen Entscheiden des Regierungsrates abhängen. Die Bereinigung der Übergangssituationen aus früheren Änderungen am Gehaltssystem werden aus der Sicht der Sozialpartner einerseits positiv (Elimination des Aufholerstatus) wie auch negativ gewertet (Aufhebung der bestehenden Besitzstände).

Dabei ist insbesondere die Aufhebung der 1994 bei der Einführung des 6/3-Systems gewährten Lohngarantie für die Sekundarlehrkräfte, die zu diesem Zeitpunkt in die Primar- oder in die Realschule gewechselt haben, problematisch. Um die individuellen Folgen dieser Änderung abzufedern, wurden bei der Überarbeitung nach der Vernehmlassung Übergangsregelungen eingeführt. Die Aufhebung der Besitzstände erfolgt somit, wie bereits unter 4.1, Abschaffung der Besitzstände, erwähnt, erst 5 Jahre nach der Inkraftsetzung des Gesetzes. Grössere Gehaltsreduktionen werden nicht auf einmal, sondern verteilt auf zwei oder drei Jahre vorgenommen. Zusätzlich ist die Garantie des versicherten Gehalts der Pensionskasse für betroffene Personen, die bei der Aufhebung bereits 60 Jahre und älter sind, vorgesehen. Diese Übergangsregelungen wirken sich vor allem positiv auf die Lehrkräfte aus, die heute 55 Jahre und älter sind.

#### 5. Auswirkungen auf die Wirtschaft

Die Vorlage hat keinerlei Auswirkungen auf die Wirtschaft, da die Kaufkraft der betroffenen Lehrkräfte durch die Vorlage selbst weder erhöht noch vermindert wird.

#### 6. Auswirkungen auf die Gemeinden

Der Schlüssel zur Verteilung der Personalkosten im Kindergarten und in der Volksschule zwischen dem Kanton und den Gemeinden bleibt unverändert. Die unter Ziffer 4 dargestellten finanziellen Auswirkungen betreffen deshalb zu 30% die Gemeinden, sofern es sich um zusätzliche Aufwände in der Volksschule handelt. Der Gemeindeanteil kann unter der Annahme, dass  $\frac{2}{3}$  der Lehrkräfte im Kindergarten und der Volksschule beschäftigt werden, wie folgt geschätzt werden:

Überführung	CHF 0,5 Mio.
Auflösung der Aufholerinnen und Aufholer	CHF 0,3 Mio.
Abschaffung der Besitzstände	CHF -0,6 Mio.
Total jährlich wiederkehrend	CHF 0,3 Mio.
Total Anteil am einmaligen Einkauf in die Pensionskasse	CHF 0,8 Mio.

Diese Mehrbelastung wird unter den Gemeinden im Rahmen der Lastenverteilung der Volksschule nach den Kriterien Klassenzahl, Schülerzahl und Einwohnerzahl aufgeteilt.

Neu sind die Gemeinden verpflichtet, bei Massnahmen zur Stellenvermittlung von Lehrkräften mitzuwirken. Von dieser Änderung werden voraussichtlich nur wenige Gemeinden pro Jahr betroffen. Durch den Regierungsrat angeordnete oder genehmigte Reorganisationen sind in der Volksschule zum Beispiel die Schliessung ganzer Schulen oder grundlegende Änderungen in der Organisation oder im Lehrplan. Die Vermittlung langjähriger bewährter Lehrkräfte und damit ihre Erhaltung für den Schuldienst liegen im Interesse der betroffenen Gemeinden.

Die grössten Auswirkungen auf die Schulorganisation wird eine eventuelle Übertragung der Anstellungskompetenz für die Lehrkräfte an die Schulleitungen haben. Zurzeit ist diese Anstellungskompetenz in der Regel bei den Schulkommissionen oder in Einzelfällen auch beim Gemeinderat.

Die Neuregelung des Rechtsweges betrifft nur die Lehrkräfte der Gemeinden. Die Gemeinden sind weiterhin frei in der Regelung der Anstellungsbedingungen für das übrige Gemeindepersonal, und Beschwerden gegen Verfügungen in diesem Bereich richten sich nach wie vor nach den Bestimmungen des Gemeindegesetzes. Das heisst, dass für die übrigen Gemeindeangestellten nach wie vor die Regierungstatthalterinnen und -statthalter erste Beschwerdeinstanz sind.

## 7. Ergebnis der Vernehmlassung

Aufgrund der grossen Bedeutung dieser geplanten Teilrevision des Lehreranstellungsgesetzes wurden von der Erziehungsdirektion nebst den verwaltungs- und direktionsinternen auch externe Organisationen zur Stellungnahme aufgefordert. Von den 135 aufgeforderten Organisationen haben sich rund 75 beteiligt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von ca. 55 Prozent. Zudem äusserten sich weitere, nicht explizit angeschriebene Organisationen zur Vorlage. Eingegangen sind auch viele Schreiben von Personen, die von einer Aufhebung des VSG-Besitzstandes betroffen wären. Zahlreiche Vernehmlassungspartnerinnen und -partner nehmen eine positive Haltung bezüglich der Notwendigkeit der Teilrevision des Lehreranstellungsgesetzes ein und insofern auch zur rechtlichen Gleichstellung von Lehrkräften und Verwaltungspersonal.

Dennoch ist, insbesondere seitens der Sozialpartnerinnen und -partner sowie der Personalverbände, eine ablehnende Haltung gegenüber der Teilrevision geäussert worden. Deren Notwendigkeit wird in Frage gestellt.

Im Grossen und Ganzen als positiv beurteilt wird die Parallelität des LAG mit dem Personalgesetz. Hierbei seien aber immer die besonderen Verhältnisse der Schulen zu berücksichtigen. Grosser Kritik unterworfen ist die Lesbarkeit des Gesetzes. In den Stellungnahmen fällt insbesondere der Wunsch nach stärkeren Querverweisen zum Personalgesetz und/oder dem Einbezug von PG-Artikeln ins LAG, die auch für Lehrkräfte relevant sind, auf. Eine Anpassung zur Verdeutlichung des Zusammenhanges zwischen den beiden Gesetzen erfolgt bei der Überarbeitung der Vorlage durch eine einleitende Bestimmung, die zum Ausdruck bringt, dass das

PG gilt, sofern das LAG nichts anderes vorsieht. Aus gesetzestechnischen Gründen war es nicht möglich, weitere Verweise in den teilrevidierten Gesetzestext aufzunehmen. Die Erziehungsdirektion wird aber erläuterndes Informationsmaterial für die praktische Anwendung des Gesetzes und seiner Verordnungen den Lehrkräften und Schulleitungen zur Verfügung stellen.

Anpassungen erfolgt sind im Rahmen des Geltungsbereiches. Es ist eine Ausnahmeklausel geschaffen worden, die es ermöglicht, dass momentan dem Personalgesetz unterstehende Schulen diesem nach wie vor unterstellt werden könnten. Kontrovers waren auch die Stellungnahmen zu den Neuerungen im Bereich der Anstellungsbehörde, wobei sich diese v. a. auf Artikel 7 Absatz 2 LAG beziehen (Anstellungskompetenzen auf Gemeindeebene). Die Meinungen zu einzelnen Aspekten liegen hierbei stark auseinander. Einerseits wird der Beibehalt der bisherigen Regelung, wonach die Anstellungskompetenz nur der Schulkommission übertragen werden soll, gewünscht. Andererseits soll diese Kompetenz an die Schulleitungen übertragen werden. Aus der Auswertung der Stellungnahmen resultierte folgender Kompromissvorschlag: Die Schulkommission ist Anstellungsbehörde für die Lehrkräfte der Volksschule und der Kindergärten, soweit die Gemeinde diese Zuständigkeit nicht durch Erlass der Schulleitung überträgt.

Die Regelungen zur Sicherung der Lehrkräfte infolge eines Verlustes der Anstellung finden bei einem grossen Teil der Vernehmlassungspartnerinnen und -partner grundsätzlich Unterstützung. Dennoch wird auch in diesem Bereich Kritik geäussert. Kritisiert wird v. a. die zu eng gefasste Definition des Begriffs «Reorganisation». Auch Klassenschliessungen im Zusammenhang mit fluktuierenden Schülerinnen- und Schülerzahlen sollen als Reorganisationen bezeichnet werden und insofern auch in den Geltungsbereich des Gesetzes fallen. In diesem Bereich erfolgt in der Gesetzesvorlage keine Anpassung. Im Vortrag wird aber verdeutlicht, dass Schulschliessungen, die durch regierungsrätliche Beschlüsse vollzogen werden, als Reorganisationen gelten. Kritisch betrachtet werden die Verpflichtungen der Gemeindebehörden zur Zusammenarbeit bei Stellenvermittlungen. Einige wenige Stellungnahmen verlangen den Verzicht auf eine separate Regelung dieses Punktes im Lehreranstellungsgesetz oder betrachten die Regelungen als zu grosszügig.

Grosse Befürwortung findet auch die Regelung über den Anspruch auf Rentenleistung sowie die Abgangsentschädigung. Nicht unterstützt wird hingegen die geplante Regelung bezüglich der zwangsweisen Pensionierung von Lehrkräften, welche älter als 60 Jahre sind. Eine schleichende Herabsetzung des Pensionierungsalters zu Lasten der öffentlichen Hand und damit die Schaffung einer Quelle der Willkür werden befürchtet.

Auch das Gehaltssystem sowie die Aufhebung des automatischen Gehaltsaufstieges sind einer genauen Analyse unterzogen worden. Die Sozialpartner schlagen ein alternatives System vor (vgl. 4.2), auf das bei der Überarbeitung jedoch nicht eingetreten werden konnte.

Mehrheitlich positiv wurde der überarbeitete Berufsauftrag aufgenommen. Einzig der «Begriff Beurteilen» ist in einigen Stellungnahmen zur Diskussion gestellt worden und wird infolgedessen gestrichen.

Ambivalent sind hingegen die Meinungen zur geplanten Veränderung des Rechts-

weges. Der Regierungsrat hält auch in diesem Punkte an seinem ursprünglichen Antrag fest.

Aufgrund der zahlreichen Interventionen und Bedenken zur Abschaffung der Besitzstände sind Übergangsregelungen in das Gesetz eingebaut worden, welche für die Anpassungen mehr Zeit vorsehen und den Abbau bei grossen Gehaltsreduktionen stufenweise vornehmen. Damit sollte es möglich sein, Gehaltsreduktionen von mehr als 10% auf ein Mindestmass zu reduzieren. Der Regierungsrat hält aber an der Aufhebung der Besitzstände fest und möchte damit dem Ziel, das Gehaltssystem transparent zu gestalten und für gleiche Arbeit das gleiche Gehalt zu gewährleisten, näher kommen.

## 8. Kommentar zu den einzelnen Bestimmungen

Im Rahmen der Teilrevision des LAG wird auch das am 28. November 2001 durch den Grossen Rat des Kantons Bern angenommene Postulat Gerber (P 050/2001) vollzogen. Der Postulant Gerber, Biel (SP), fordert, in der französischen Version des Gesetzes über die Anstellung der Lehrkräfte den Begriff «personnel enseignant» durch den Ausdruck «corps enseignant» zu ersetzen. Die Verwendung des letzteren ist im frankophonen Teil des Kantons gebräuchlich.

Im französischen Text werden deshalb der Titel des Gesetzes sowie verschiedene Normen angepasst. Gleichzeitig erfolgen im selben Sinn verschiedene indirekte Änderungen von mit dem LAG assoziierten Gesetzen (Kindergartengesetz, Volksschulgesetz, Gesetz über die Berufsbildung und die Berufsberatung, Gesetz über die Maturitätsschulen, Diplommittelschulgesetz, Gesetz vom 27. November 2000 über den Finanz- und den Lastenausgleich [FILAG, BSG 631.1]).

### Artikel 1 Gegenstand, ergänzendes Recht

Soweit dem LAG, seinen Ausführungsbedingungen oder einer besonderen Gesetzgebung keine Regelung entnommen werden kann, gilt die Personalgesetzgebung des Kantons. Dieser (nunmehr leicht modifizierte) Grundsatz wurde im geltenden Lehreranstellungsgesetz erst im Rahmen der Übergangs- und Schlussbestimmungen festgehalten (Artikel 28). Um ein besseres Verständnis der Bestimmungen des LAG zu ermöglichen, wird neu bereits unter Artikel 1 Absatz 2 auf das Personalgesetz verwiesen. Entsprechend wird Artikel 28 aufgehoben.

### Artikel 2 Geltungsbereich

Der neue Absatz 2 entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Artikel 1 Absatz 2 LAD. Die Bestimmung klärt, dass das Gesetz nicht nur die Tätigkeiten im Unterricht, sondern auch die damit verbundenen Funktionen in der Schulleitung und der Schuladministration erfasst. Auch Lehrkräfte, die – regelmässig befristet und teilszeitlich – in schulbezogenen Projekten (z. B. der Erziehungsdirektion) tätig sind, stehen unter dem Geltungsbereich. Nicht mehr unter das Gesetz sollen zukünftig Funktionen in der Lehrerfortbildung und in der Schulberatung fallen (vgl. dazu IV. Übergangsbestimmungen, Ziffern 1 und 2). Schliesslich klärt der zweite Satz von Absatz 2, dass das ausschliesslich administrativ und technisch tätige Personal

der Schulen nicht unter das Gesetz fällt (vgl. bisher Artikel 2 Absatz 1 LAV). Ausgeschlossen sind damit etwa die Hauswartinnen, Hauswarte und die Beschäftigten in den Schulsekretariaten; massgebend ist in diesen Fällen die Anstellungsgesetzgebung der Gemeinde bzw. die kantonale Personalgesetzgebung.

Artikel 2 Absatz 4 als erweiterte Ausnahmeklausel sieht vor, dass einzelne Schulen vom Geltungsbereich des LAG ganz oder aber nur teilweise ausgenommen werden können. Dies könnte etwa sinnvoll sein für Schulen, deren Lehrkräfte auch noch Funktionen versehen, welche nicht unter die Lehreranstellungsgesetzgebung fallen.

Nicht dem LAG unterstehen zudem u. a. Lehrkräfte und Dozentinnen und Dozenten der Bernischen Fachhochschule (BFH), der Universität sowie der Pädagogischen Hochschule.

Die Anstellungsbedingungen der Lehrkräfte werden weiterhin abschliessend durch den Kanton geregelt (vgl. Absatz 5), wodurch die Verwirklichung der Rechtsgleichheit unterstützt wird. Das bisher in Artikel 3 LAD vorgesehene Verbot der Gewährung von Naturalleistungen oder Gemeindefulagen bedarf vor diesem Hintergrund nicht einer ausdrücklichen Erwähnung.

### Artikel 4 Anstellungsformen

Absatz 1 wird aufgehoben, da diese Bestimmung weniger die Form als den Inhalt der Anstellung regelt. Zudem ergibt sich aus verschiedenen anderen Bestimmungen, dass die unter das Gesetz fallenden Funktionen den Unterricht, die Schulleitung oder die Schuladministration betreffen. Im revidierten Gesetz wird nicht mehr von Pensen, sondern einheitlich – wie auch im Personalgesetz – von Funktionen gesprochen. Dies ermöglicht eine flexiblere Umschreibung der Arbeitszeit auf Verordnungsstufe. So können insbesondere spezielle Verhältnisse der Bildungsinstitutionen auf der Sekundarstufe II mit verkürzten Bildungsgängen, modularem Unterricht oder gemischten Unterrichtsformen mit Theorie und Praxis besser abgebildet werden.

Absatz 2 bleibt inhaltlich unverändert, wird jedoch neu formuliert. Durch die neue Formulierung wird darauf hingewiesen, dass Lehrkräfte weiterhin ausschliesslich mittels Verfügungen angestellt werden. Dies galt schon bisher als unbestritten. Mit der vorliegenden Gesetzesrevision erfolgt auch eine Überführung in ein neues Gehaltssystem. Da es sich aber um eine rein frankenmässige Überführung handelt und die Lehrkräfte nicht in andere Gehaltsklassen eingeteilt werden, ist das Ausstellen einer neuen Anstellungsverfügung nicht notwendig.

### Artikel 5 Anstellungsvoraussetzungen

Die Anstellungsvoraussetzungen werden vereinfacht. Eine unbefristete Anstellung setzt weiterhin voraus, dass eine Lehrkraft über ein entsprechendes Diplom verfügt, welches (allgemein) durch die Gesetzgebung oder (im Einzelfall) durch die zuständige Behörde anerkannt ist. Insbesondere an Berufsschulen sind immer wieder Personen anzustellen, die zwar nicht ein entsprechendes Diplom, aber eine stufengerechte Lehr- und Fachkompetenz ausweisen. Auch solche, oft über ein



Spezialwissen verfügende Lehrkräfte sollen zukünftig unbefristet angestellt werden können. So kann eine weitere Möglichkeit geschaffen werden, die Qualität des Unterrichtetes optimal zu steigern. Die bisherigen Widerstände seitens der Fachpersonen, eine Anstellung anzunehmen, die nur befristeter Natur ist, können so vermindert werden.

Dagegen entfällt die separate Ausstellung von Berechtigungen zur unbefristeten Anstellung. Alles Nähere wird sodann auf Verordnungsstufe zu regeln sein (vgl. Artikel 27).

#### **Artikel 6** Ausschreibung und Neubesetzung

In dieser Bestimmung erfolgt lediglich eine Anpassung der Terminologie. Zukünftig wird nur noch von Funktionen (und nicht auch von Pensen) gesprochen.

#### **Artikel 7** Anstellungsbehörden

Die Bestimmung eröffnet dem Regierungsrat in Absatz 1 für die kantonalen Schulen die Möglichkeit, neben der bisher regelmässig als Anstellungsbehörde amtierenden Schulkommission in der Verordnung neu auch die Schulleitung oder allenfalls auch eine andere Amtsstelle als Anstellungsbehörde einzusetzen. Das Gesetz entspricht in dieser Frage damit im Wesentlichen der Flexibilität des Personalgesetzes.

Für Lehrkräfte der Volksschulen und der Kindergärten ist in erster Linie die Schulkommission die Anstellungsbehörde. Als Schulkommission im Sinne dieser Norm gilt auch eine kommunale Kindergartenkommission (vgl. Artikel 13 Absatz 1 des Kindergartengesetzes vom 23. November 1983 [BSG 432.11] sowie Artikel 11 der Kindergartenverordnung vom 30. Januar 1985 [BSG 432.111]). Absatz 2 gewährt den Gemeinden jedoch die Möglichkeit, in einem Gemeindeerlass festzulegen, ob anstelle der Schulkommission auch die Schulleitung die Lehrkräfte der Volksschule und des Kindergartens anstellen kann. Im Gegensatz zur bisherigen Regelung ist es den Gemeinden nicht mehr erlaubt, eine andere Exekutivbehörde (z. B. den Gemeinderat) für zuständig zu erklären. Die neue Fassung entspricht den Anforderungen an eine moderne Personalführung. Wird die Schulleitung als Anstellungsbehörde eingesetzt, hat sie selbstverständlich auch die Möglichkeit, Entlassungen vorzunehmen. Nach wie vor nimmt hierbei jedoch die Schulkommission als Aufsichtsbehörde ihre Kontrollfunktion wahr. Sie hat zu prüfen und zu verhindern, dass die Person, welche die Schulleitungsfunktion innehat, Interessenkonflikten auf Grund ihrer Doppelfunktion (Schulleitung und Mitarbeiter) unterworfen wird.

#### **Artikel 8** Übernahme anderer Aufgaben und Funktionen

In dieser Bestimmung erfolgt lediglich eine Anpassung der Terminologie. Zukünftig wird nur noch von Funktionen (und nicht auch von Pensen) gesprochen. Eine klare Formulierung der Funktionen erfolgt auf Verordnungsebene.

Es ist zu betonen, dass der offen formulierte Berufsauftrag (vgl. Artikel 17) und die Verpflichtung zur Übernahme anderer Aufgaben und Funktionen in einem Verhält-

nis stehen werden, welches nicht dazu dient, die bisherige Arbeitszeit für Lehrkräfte zu erweitern.

#### **Artikel 10** Auflösung

Die Auflösung von Anstellungsverhältnissen nach diesem Gesetz richtet sich im Wesentlichen nach den Bestimmungen des Personalgesetzes.

Etwas Besonderes gilt einzig für die Kündigungsfrist und den Kündigungstermin (Absatz 1): Die Anstellungsbehörde kann nach Ablauf einer Probezeit ein Anstellungsverhältnis auf Semesterende (31. Januar und 31. Juli) unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten aus triftigen Gründen auflösen. Diese haben im Zusammenhang mit der betroffenen Person zu stehen. Auch die Lehrkraft hat die Möglichkeit, unter Wahrung einer Frist von drei Monaten ihr Anstellungsverhältnis auf das Ende eines Semester auflösen, wobei das Vorhandensein von triftigen Gründen nicht Bedingung ist (Absatz 3).

Eine Besonderheit gilt auch in Fällen, in denen eine Sperrfrist zu beachten ist (Absatz 2): Sperrfristen sind Zeiten, zu denen einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter nicht gekündigt werden darf. Beispiele hierfür sind u. a. Militärdienst, Zivildienst und Schwangerschaft (vgl. Artikel 27 PG Grüne Vorlage vom 10. März 2004). Wird während einer Sperrfrist gekündigt, ist die Kündigung nichtig. Bei Sperrfristen darf aber in Zukunft vom Kündigungstermin auf Semesterende abgewichen werden.

Die verstärkte Anlehnung an das Personalgesetz führt u. a. dazu, dass Lehrkräfte künftig auch auf Probe angestellt oder aus wichtigen Gründen fristlos entlassen werden können (vgl. Artikel 21 und 25 PG, Grüne Vorlage vom 10. März 2004). Für ein ordentliche Entlassung braucht es jedoch wie bisher und wie bereits erwähnt – triftige (= sachliche) – Gründe.

Für die (seltene) Einstellung im Amt gilt weiterhin Absatz 4 (und nicht die entsprechende Bestimmung des Personalgesetzes).

#### **Artikel 10a** Auflösung infolge von Reorganisation 1. Allgemein

Im Gegensatz zu den Bestimmungen im Personalgesetz geht Artikel 10a nicht davon aus, dass die volle Stelle, sondern nur ein massgebender Teil der Anstellung verloren geht. Auch dies führt gleichwohl zur Verpflichtung des Kantons, Massnahmen zur Vermeidung einer Entlassung zu treffen. Der Verlust eines massgebenden Teiles der Anstellung muss jedoch durch eine Reorganisation verursacht worden sein (zum Begriff Reorganisation vgl. 3.3.2). Kann die Lehrkraft nicht in zumutbarem Rahmen weiterbeschäftigt werden, kann die Anstellungsbehörde, obgleich allenfalls nur ein massgebender Teil der Anstellung verloren geht, das gesamte Anstellungsverhältnis auflösen. Beschäftigungsverluste infolge der Schwankung von Schülerinnen- und Schülerzahlen, die im ordentlichen Rahmen liegen, führen nicht zu einer Verpflichtung des Arbeitgebers und zu Ansprüchen seitens der Lehrkräfte. Diese, gegenüber dem Personalgesetz härtere, Regelung rechtfertigt sich durch die bereits weiter vorne in diesem Vortrag erwähnten be-

sonderen Verhältnisse in den Schulen gegenüber denjenigen in der Verwaltung. Auch in der Schule gilt bei Stellenverlust das Prinzip «Arbeit vor Rente», welches in Absatz 2 festgehalten wird. Näheres, wie beispielsweise die Verpflichtung der Lehrkräfte, eine neue Stelle zu suchen, wird durch Verordnung geregelt. Nach Absatz 3 bestimmt der Regierungsrat die Einzelheiten der Auflösung infolge von Reorganisation und somit auch die Fälle, in denen das Prozedere nach Artikel 10a ff. zur Anwendung kommt. Diese Bestimmung ist notwendig, damit der Regierungsrat die rechtsgleiche Anwendung und die Folgekosten der Massnahmen kontrollieren kann.

**Artikel 10b** Auflösung infolge von Reorganisation  
2. Lehrkräfte der Gemeinden

Da die Lehrkräfte der Volksschule und des Kindergartens als Gemeindeangestellte gelten, müssen Massnahmen in enger Zusammenarbeit mit den Gemeindebehörden getroffen werden. Es ist beabsichtigt, analog der zentralen Personalvermittlungsstelle für das Verwaltungspersonal, bei der zuständigen Direktion des Regierungsrates eine Stelle einzurichten, welche die Stellenvermittlung übernehmen wird. Hierbei kann auf bestehende Strukturen zur Vermittlung von Stellvertretungen aufgebaut werden. Bei der Stellenvermittlung sollen Kriterien wie beispielsweise Alter und Wohnort berücksichtigt werden, sodass gemeinsam mit den Lehrkräften die bestmögliche Lösung gefunden werden kann. Auch bei der ausdrücklichen Aufforderung der Anstellungsbehörden durch die zuständige Direktion des Regierungsrates, eine von der Entlassung betroffene Lehrkraft zum Vorstellungsgespräch einzuladen, werden diese Kriterien berücksichtigt. Dies bedeutet, dass einer einzelnen Gemeinde nur einzelne Lehrkräfte für ein Vorstellungsgespräch zugewiesen werden können, und dies auch nur, wenn Aussicht darauf besteht, dass eine Anstellung möglich sein könnte. Eine vorgängige Kontaktaufnahme mit der betroffenen Gemeinde wird notwendig sein.

Die in Absatz 2 erwähnte Begründungspflicht schafft Transparenz, falls eine Lehrkraft, die ihre Stelle verliert, an einem anderen Ort nicht angestellt werden soll. Die Begründungspflicht setzt voraus, dass der Entscheid für die Nichtanstellung auf Grund klarer Kriterien getroffen worden ist. Artikel 10b greift jedoch nicht in die Kompetenz der Anstellungsbehörden ein. Diese werden nicht verpflichtet, Personen zu übernehmen, wenn sie dem von ihnen aufgestellten Anforderungsprofil nicht genügen. In dem Sinne entsteht aus der Begründungspflicht auch kein Anspruch auf eine Stelle für die von der Entlassung betroffenen Lehrkräfte. Im Weiteren sind diese Entscheide nicht anfechtbar. Damit lehnt sich das LAG auch hier an die Regelung im Personalgesetz an.

**Artikel 10c** Auflösung infolge von Reorganisation  
3. Anspruch auf Rentenleistungen und Abgangsentschädigung

Neu ist die Einführung von Ansprüchen auf eine Sonderrente oder eine Abfindung, die unter gewissen Bedingungen entstehen können. Hierdurch soll eine Anpassung an das Personalgesetz erzielt werden. Ansprüche wie auch die zu deren

Ausrichtung und Abwicklung zu erfüllenden Kriterien sowie die Anforderungen sind insofern die gleichen. Die entsprechenden Ausführungen dazu enthält der Vortrag zur Totalrevision des Personalgesetzes.

**Artikel 10d** Auflösung infolge von Reorganisation  
4. Lastenverteilung

Die Bestimmungen in diesem Artikel sind eine konsequente Fortführung der Kostenteilung zwischen dem Kanton und den Gemeinden für den Personalaufwand der Volksschule und des Kindergartens. Im Gegensatz dazu trägt der Kanton sämtlichen Aufwand für Massnahmen bei kantonalen Schulen. Die im Gesetzestext erwähnten flankierenden Massnahmen werden in Kapitel 3.3.2 näher erläutert (vgl. auch Artikel 29 Absatz 3 PG, Grüne Vorlage).

**Artikel 11** Pensionierung durch den Arbeitgeber

Absatz 3 ist neu und schafft die Möglichkeit, das Angestelltenverhältnis unter gewissen Bedingungen aufzulösen. Praktische Bedeutung wird dieser Bestimmung bei Reorganisationen gemäss Artikel 10a zukommen. Die Bestimmung erlaubt, Stellen für jüngere Lehrkräfte frei zu machen, um eine ausgewogene Altersstruktur im Lehrkörper einer Schule zu erhalten. Dies ist durch die normale Fluktuation nicht immer möglich. Ausserdem können durch diese Bestimmung im Rahmen von grösseren Reorganisationen Stellen für jüngere Lehrkräfte frei gemacht werden.

Erfahrungen in den zurückliegenden Projekten bei der Verkürzung der Maturitätsausbildung haben gezeigt, dass es bei einem ausschliesslich freiwilligen Verfahren möglich ist, dass Lehrkräfte kurz vor ihrer ordentlichen Pensionierung auf ihrer Anstellung bestehen können und damit eine Entlassung jüngerer Lehrkräfte verursachen, die dann der Schule mit ihrem gesamten Wissen und Potenzial verloren gehen. Bei der wenig später stattfindenden ordentlichen Pensionierung der älteren Person gehen dann auch deren Erfahrung und Wissen der Schule verloren. Absatz 3 schliesst diese Lücke und erlaubt es auch, den Aufwand des Kantons für Sozialplanmassnahmen zu optimieren. Die Massnahme soll allerdings sehr zurückhaltend und unter strikter Beachtung des Verhältnismässigkeitsprinzips eingesetzt werden. Der Regierungsrat hat entsprechende und nachvollziehbare Kriterien zur Pensionierung durch den Arbeitgeber zu bestimmen, damit willkürliche Entscheide vermieden werden können und eine einheitliche Anwendungspraxis durchgesetzt werden kann. Es ist beabsichtigt, auch in Zukunft bevorzugt freiwillige Pensionierungen als Mittel zur Entlastung der Stellensituation einzusetzen.

**Artikel 12ff.** Gehaltssystem und Versicherung

In möglichst enger Anlehnung an das Personalgesetz beschreibt dieser Abschnitt insbesondere das neue Gehaltssystem für die Lehrkräfte. Hierzu gehören u. a. Erläuterungen über das Anfangsgehalt, Gehaltsbestandteile, -klassen und -stufen sowie über den individuellen Gehaltsaufstieg. Die allgemeinen Bestimmungen über das Gehalt richten sich sinngemäss nach Artikel 67–74 PG, Grüne Vorlage.

**Artikel 12** Gehaltsbestandteile

Die Absätze 1 bis 3 sind identisch mit dem Personalgesetz. Das Grundgehalt entspricht dem Anteil des Gehalts, der die an eine Funktion gestellten Anforderungen und Belastungen berücksichtigt. Der individuelle Gehaltsbestandteil wird nach den Kriterien in Artikel 13 für jede Person individuell bestimmt und kann höchstens 60% des Grundgehalts betragen, da das Maximalgehalt neu auf 160% (heute 156%) des Grundgehältes festgelegt wird. Diese Erhöhung der Spanne zwischen Grund- und Maximalgehalt ist notwendig, da durch die bisherige, provisorische Lösung zur Abbremsung des Gehaltsaufstieges die Grundlöhne sukzessiv abgesenkt worden sind und sich damit die Differenz zwischen Grundgehältern und Maximalgehältern im bestehenden System bereits vergrössert hat. Die Erhöhung des Prozentwertes für die Maximalgehälter führt damit weder zu individuellen Gehaltsverbesserungen noch zu einer Erhöhung der Gehaltssumme, da die bestehenden Maximalgehälter betragsmässig unverändert ins neue Gehaltssystem übernommen werden.

Würde die Spanne zwischen Grundgehalt und Maximalgehalt nicht erhöht, sondern bei 156% belassen, würde sich die Grundgehaltssenkung durch die vorstehend erwähnte provisorische Lösung auch auf die heute im Maximum angelangten Lehrkräfte auswirken. Dies heisst, dass für ca. 25% der angestellten Lehrkräfte eine reale Gehaltssenkung in der Grössenordnung von 9% vorgenommen werden müsste. Dies ist aus personalpolitischen Gründen abzulehnen.

**Artikel 12a** Gehaltsklassen

Die Anzahl der Gehaltsklassen und die für die jeweiligen Gehaltsklassen massgebenden Grundgehälter werden im Anhang zum Gesetz aufgeführt.

**Artikel 12b** Vor- und Gehaltsstufen

Es ist geplant, die einzelnen Gehaltsklassen in Gehalts- und Vorstufen einzuteilen. Die Bestimmung der Anzahl und der Höhe der Vor- und Gehaltsstufen und damit auch die Unterteilung der einzelnen Gehaltsklassen stellt ein notwendiges Instrument des Regierungsrates zur Steuerung des Gehaltsaufstiegs dar. Bezüglich der Gestaltung der Einteilung bestehen mehrere Möglichkeiten. Denkbar ist beispielsweise die Einteilung in 120 identische Gehaltsstufen à 0,5% und 75 Vorstufen à 0,5% oder in 80 identische Gehaltsstufen à 0,75%.

**Artikel 12c** Funktionen

Dieser Artikel übernimmt zum Teil Bestimmungen des Personalgesetzes und in Absatz 2 und 3 Bestimmungen des heutigen LAG. Die Kriterien für die Zuordnung der Funktionen basieren auf der 1994 durchgeführten Arbeitsplatzbewertung. Absatz 3 gilt beispielsweise als Grundlage für die Fahrspesenentschädigung von Lehrkräften, die an verschiedenen Schulorten unterrichten.

**Artikel 13** Anfangsgehalt

Das individuelle Anfangsgehalt einer Lehrkraft wird, wie dies bereits heute der Fall ist, durch den Grundgehaltsanteil und den individuellen Gehaltsanteil festgelegt. Dabei richtet sich der individuelle Gehaltsanteil vor allem nach der Erfahrung innerhalb und ausserhalb des Berufs. Ausserschulische Erfahrungen müssen für die Ausübung der Funktion nutzbar sein. Als anrechenbar gelten hierbei beispielsweise Erfahrungen in der Erziehungsarbeit ausserhalb der Schule, insbesondere in der Familie. Weiterbildungen können nur berücksichtigt werden, soweit sie für die Funktion nutzbar sind. Es versteht sich von selbst, dass sie im Zeitpunkt der Festlegung des Anfangsgehältes nicht zu weit zurückliegen dürfen. Der Regierungsrat plant keine grundsätzliche Änderung des bestehenden Systems.

Absatz 4 dient vor allem dazu, besondere und schwierige Situationen bei der Rekrutierung von Lehrkräften mit einer höheren Flexibilität in der Bestimmung des Anfangsgehältes etwas zu entschärfen. Der Artikel führt die zwei Hauptgründe für Abweichungen als Beispiele auf, ist aber nicht abschliessend, da der Regierungsrat einen gewissen Ermessensspielraum zur Reaktion auf die Arbeitsmarktlage benötigt. Die Regelung ist nicht dazu vorgesehen, die Anfangslöhne zur Anpassung an die Arbeitsmarktlage zu senken.

**Artikel 14** Individueller Gehaltsaufstieg

Der individuelle Gehaltsaufstieg erfolgt zwischen dem Grundgehalt (100%) und dem für eine Funktion geltenden Maximalgehalt. Artikel 14 ist die Grundlage für eine flexible Steuerung des Gehaltsaufstiegs durch den Regierungsrat. Damit wird eine wichtige Auflage im ursprünglichen Auftrag zum PELAG umgesetzt und der Gehaltsaufstieg der Lehrkräfte nicht mehr als Anspruch im Gesetz verankert. Der Regierungsrat setzt neu analog zum Personalgesetz zuerst jährlich einmal den Anteil der Gehaltssumme fest. Er kann damit auf die finanzielle Situation des Kantons und die Arbeitsmarktlage Rücksicht nehmen. Erst in einem zweiten Schritt entscheidet er, in welcher Art und Weise die zur Verfügung gestellte Gehaltssumme individuell auf die einzelnen Lehrkräfte aufgeteilt werden soll. Im neu vorgeschlagenen System hat er die Möglichkeit, dies beispielsweise in Schritten von 0,5% des individuellen Grundgehältes zu tun.

Die Möglichkeit, später einmal eine Leistungsbeurteilung einzuführen, wird, wie bisher, beibehalten. Es ist aber nicht vorgesehen, auf Inkrafttreten des Gesetzes eine flächendeckende Leistungsbeurteilung für die Lehrkräfte einzuführen. Dies aus dem Grund, dass sich heute bereits bestehende Systeme nicht allgemein bewährt haben und damit auch nicht allgemein akzeptiert sind. Die Möglichkeit, individuelle Leistungen zu beurteilen und gehaltswirksam zu machen, soll aber ausdrücklich offen gehalten werden, um die Entwicklung verschiedener Modelle weiterzupursuchen und bei Bedarf ohne Gesetzesänderung einführen zu können.

Dadurch, dass der Regierungsrat jedes Jahr einen neuen Gehaltsentscheid fällen wird, ist es nicht mehr möglich, sicherzustellen, dass Lehrkräfte mit gleicher Anzahl Erfahrungsjahre absolut das gleiche Gehalt beziehen. Je nach Zeitpunkt des Eintritts in den Schuldienst und der anschliessenden Gehaltsentscheide des Re-

gierungsrates werden unterschiedliche Entlöhnungen bei gleicher Erfahrung ausbezahlt. Die Unterschiede werden sich allerdings im Rahmen der Differenzen halten, die auch in der Entlohnung des Kantons des Verwaltungspersonals zu finden sind. Die Einführung von Führungsflexibilität und der Anspruch auf absolute Gleichheit der Entlohnung können nicht gleichzeitig erreicht werden.

Der bisherige Artikel 14 kann aufgehoben werden. Auf Grund des Verweises von Artikel 1 Absatz 2 LAG gilt Artikel 73 PG Grüne Vorlage.

#### **Artikel 15** Berufliche Vorsorge

Diese Bestimmung bleibt im Rahmen dieser Teilrevision unverändert. Eine Revision wird jedoch durch das neue Gesetz über die Bernische Lehrerversicherungskasse erforderlich sein.

#### **Artikel 16** Unfallversicherung

Auf Grund des Verweises von Artikel 1 Absatz 2 LAG gilt Artikel 97 PG, Grüne Vorlage. Der bisherige Artikel 16 kann deshalb aufgehoben werden.

#### **Artikel 17** Berufsauftrag

Die bisherige Regelung des Lehrerauftrags im Anstellungsrecht hat sich grundsätzlich bewährt, erfordert aber eine Anpassung an neue Berufsanforderungen. Insbesondere soll der Tatsache, dass Artikel 17 für Lehrkräfte verschiedener Stufen mit unterschiedlichen Schwerpunkten gilt, entsprochen werden. Die Lehrkräfte haben im Rahmen ihrer Jahresarbeitszeit einen Berufsauftrag zu erfüllen. Dieser wird durch die Bildungsziele und die Gesetzgebung der jeweiligen Bildungsinstitutionen umschrieben. Im Weiteren soll der Berufsauftrag auch von bereits bestehenden bzw. zukünftig zu formulierenden Leitbildern der Schule, soweit diese in Spezialgesetzen vorgesehen sind, geregelt und gesteuert werden. Der Einbezug von Leitbildern in die Gesetzgebung ist insofern wichtig, als sie ein Mittel zur Selbstreflexion und Gestaltung der Prozesse in Schulen darstellen. Zudem ermöglichen sie den Schulbeteiligten, die für die Schule relevanten Ziele gemeinsam auszuwählen, umzusetzen und zu überprüfen. In den Neuformulierungen soll auch speziell erwähnt werden, dass die Hauptaufgabe in der Maturitäts- und Berufsbildung nicht mehr im eigentlichen Erziehen liegt, sondern dass Schülerinnen und Schüler sowie Studierende vermehrt auch in den Unterricht einbezogen und begleitet werden müssen. Die Tätigkeiten des Unterrichtens, Erziehens, Beratens und Begleitens sollen v. a. auf folgende Aspekte eingehen:

- Die Lehrkräfte tragen die Verantwortung für die ihnen anvertrauten Schülerinnen und Schüler. Sie achten deren Persönlichkeit und leiten sie zu Verantwortungsbewusstsein und selbstständigem Handeln an.
- Sie gestalten einen fachlich, methodisch und didaktisch guten Unterricht, der den Erfordernissen der Bildungsziele entspricht und den Lernprozess ermöglicht.
- Unterrichten umfasst das Planen, Vorbereiten, Organisieren, Durchführen und Auswerten des Unterrichts.

- Sie geniessen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit und der Führung der Schule (Aufsicht) Lehrfreiheit im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und der Leitideen der Schule.
- Die Lehrkräfte begleiten die Lernenden als Einzelpersonen und als Lerngemeinschaft.

Zur Mitarbeit bei der Unterrichts-, Schul- und Qualitätsentwicklung gehören:

- Die Lehrkräfte beteiligen sich an der Organisation und der Administration der Schule.
- Sie wirken an besonderen Schulanlässen und in den Organen (Arbeitsgruppen) der Schule aktiv mit.
- Sie evaluieren regelmässig ihre Tätigkeit und arbeiten an der Schul- und Qualitätsentwicklung mit.

Im Rahmen der Zusammenarbeit wird Folgendes hervorgehoben:

- Die Lehrkräfte arbeiten mit den Lernenden, den Sorgeberechtigten, den Kolleginnen und Kollegen, der Schulleitung, den Behörden sowie mit weiteren Personen im Umfeld der Schule zusammen.
- Sie beurteilen und beraten die Lernenden bei schulischen und persönlichen Fragen, stehen den für die Erziehung und Förderung der Lernenden verantwortlichen Personen für Auskünfte und Beratung zur Verfügung. Sie informieren diese bei Problemen frühzeitig.

Die Lehrkräfte haben zudem das Recht und die Pflicht, sich zur Erhaltung und Förderung ihrer pädagogisch-psychologischen, fachlichen, methodisch-didaktischen und persönlichen Kompetenz, zur Zusammenarbeit im Team und letztlich zur Erhaltung ihrer Anstellungsvoraussetzungen regelmässig weiterzubilden.

Als Weiterbildung werden die Teilnahme an schulinternen oder -externen Weiterbildungsveranstaltungen, die Mitarbeit in dokumentierten Projekten und dokumentierte Selbststudien anerkannt.

Eine Präzisierung des Berufsauftrages erfolgt durch Verordnung. In diesem Zusammenhang wird auch überprüft, ob für die unterschiedlichen Unterrichtsstufen ein differenzierter Berufsauftrag formuliert werden soll, um so den verschiedenen Anforderungen gerecht zu werden. Hierbei soll auch auf Ausführungen im Rahmen des Vortrages zum Gesetzestext zurückgegriffen werden.

#### **Artikel 17a** Weiterbildung

Die Gewährung von Weiterbildungsurlauben soll zukünftig auf tieferer Stufe und nicht mehr durch die Direktorin bzw. den Direktor der zuständigen Direktion selber geprüft werden.

#### **Artikel 18** Nebenbeschäftigung

Artikel 18 wird aufgehoben. Auf Grund des Verweises in Artikel 1 Absatz 2 gilt Artikel 52 des PG, Grüne Vorlage.



**Artikel 19** Ausübung öffentlicher Ämter

Artikel 19 wird aufgehoben. Auf Grund des Verweises in Artikel 1 Absatz 2 gilt Artikel 51 des PG, Grüne Vorlage.

**Artikel 20** Wohnsitz

Artikel 20 wird aufgehoben. Auf Grund des Verweises in Artikel 1 Absatz 2 gilt Artikel 44 des PG, Grüne Vorlage.

**Artikel 21** Amtsheimnis

Artikel 21 wird aufgehoben. Auf Grund des Verweises in Artikel 1 Absatz 2 gilt Artikel 57 des PG, Grüne Vorlage.

**Artikel 22** Haftung

In dieser Bestimmung werden lediglich die Verweise an die Artikelnummerierung des neuen Personalgesetzes angepasst.

**Artikel 23** Aufsicht

Absatz 2 wird an die neue Formulierung des Artikels 7 angepasst. Als Aufsichtsbehörden lassen sich insofern die Schulkommission, die Schulleitung oder die zuständige Stelle der zuständigen Direktion bezeichnen. Die grundsätzliche Aufgabe der Führung einer Lehrkraft erfolgt jedoch nach wie vor durch die Schulleitung, auch wenn die Aufsicht durch eine andere Behörde wahrgenommen wird.

**Artikel 25** Verfahren

Streitigkeiten aus der Entstehung und Beendigung von Anstellungsverhältnissen der Volksschullehrkräfte wurden bisher durch die Regierungsstatthalterämter beurteilt. Nach Auskunft der Geschäftsleitung der Regierungsstatthalterinnen und -statthalter waren in den Jahren 1998–2002 jährlich durchschnittlich bloss sieben Verfahren durch die 26 Regierungsstatthalterämter zu behandeln. Dagegen wurden alle übrigen vermögensrechtlichen (vgl. Artikel 26) und nichtvermögensrechtlichen (vgl. Artikel 25 Absatz 1 des aktuell geltenden LAG) Streitigkeiten, welche Volksschullehrkräfte betrafen, sowie sämtliche Streitigkeiten der übrigen in den Geltungsbereich des Gesetzes fallenden Lehrkräfte erstinstanzlich durch die zuständige Direktion behandelt. Durch die Anpassung ist die Direktion erstinstanzlich in Zukunft für alle Verwaltungsbeschwerden zuständig, die eine nach LAG angestellte Lehrkraft betreffen. Dies sichert eine einheitliche Anwendung der Lehreranstellungsgesetzgebung. Aus dem Verweis auf Artikel 107 PG, Grüne Vorlage, resultiert auch im Bereich der Rechtspflege eine konsequente Anlehnung an das Personalgesetz und folglich die Aufhebung von Absatz 3.

**Artikel 26a** Dekret des Grossen Rates

In Zukunft gibt es wie im allgemeinen Personalrecht des Kantons keine Regelungen auf Dekretsstufe mehr (vgl. auch Ziffer III im Gesetzesentwurf). Die Delegationsnorm in Artikel 27 ist entsprechend zu ergänzen.

**Artikel 27** Verordnungen des Regierungsrates

Auf Grund des Wegfalls der Regelungsstufe des Dekrets und in Ausführung der Vorgaben des Grossen Rates werden die Befugnisse des Regierungsrates erweitert.

Die Möglichkeit der Subdelegation wird in Absatz 3 erweitert (in diesem Sinne ebenso Artikel 108 Absatz 2 PG, Grüne Vorlage).

**Artikel 28** Ergänzendes Recht

Dieser Artikel wird aufgehoben und durch Artikel 1 Absatz 2 ersetzt. Indem der Verweis auf das Personalgesetz bereits zu Beginn des LAG gemacht wird, soll eine bessere Lesbarkeit erzielt werden.

**Artikel 30** Besitzstand

Eine ausführliche Beschreibung zu diesem Artikel erfolgte unter Abschnitt 4, Abschaffung der Besitzstände aus dem LAG.

**Anhang I**

Die Anzahl der Gehaltsklassen wird von 32 auf 25 reduziert. Die bisher höchsten verwendeten Gehaltsklassen 23 und 28 werden zum Zeitpunkt der Überführung der Lehrkräfte der Bernischen Fachhochschule unter das PG nicht mehr benötigt werden. Diese Überführung findet voraussichtlich per 1. Dezember 2004 statt.

Die Tabelle enthält die neuen Grundlöhne je Gehaltsklasse per 1. August 2004. Die Werte werden nach der Beratung der Vorlage durch den Grossen Rat gemäss Artikel 12 a Absatz 2 auf das Inkrafttreten hin (1. August 2005) allenfalls noch der Teuerung (per 1. Januar 2005) angepasst.

Die neuen Grundlöhne entsprechen den Werten der Gehaltstufe 2 im alten Gehaltssystem. In dieser Gehaltsstufe wurden zuletzt neu ins Schulsystem einsteigende Lehrkräfte ohne Erfahrung eingestuft. Die neuen Einstiegsgehälter in der Stufe 0 des neuen Gehaltssystems entsprechen somit den alten.

**II. Indirekte Änderung von Erlassen**

Folgende indirekte Änderungen von Erlassen stehen im Zusammenhang mit der Neuformulierung von Artikel 17:

1. Volksschulgesetz vom 19. März 1992 (VSG):  
Artikel 34 wird aufgehoben.
2. Gesetz über die Maturitätsschulen (MaSG) vom 12. September 1995:  
Artikel 20 wird aufgehoben.

3. Diplommittelschulgesetz vom 17. Februar 1986:  
Artikel 14 wird aufgehoben.
4. Gesetz über die Berufsbildung und die Berufsberatung (BerG) vom 21. Januar 1998:  
Artikel 30 wird aufgehoben.

Die genannten Artikel werden aus den entsprechenden Spezialerlassen gestrichen, damit in den Rechtsgrundlagen keine Bestimmungen enthalten sind, die sich widersprechen.

In Artikel 75 Absatz 1 Buchstabe e des Volksschulgesetzes vom 19. März 1992 wird der Besitzstand aufgehoben.

Folgende indirekte Änderungen von Erlassen stehen im Zusammenhang mit dem Vollzug des am 28. November 2001 durch den Grossen Rat des Kantons Bern angenommenen Postulats Gerber (vgl. oben S. 12). Diese Anpassungen gelten nur für den französischen Text.

1. Kindergartengesetz vom 23. November 1983:  
Artikel 14
2. Volksschulgesetz vom 19. März 1992 (VSG):  
Artikel 23, Artikel 28 Absatz 1, Artikel 35 Absatz 1, Artikel 36, Artikel 61 Absatz 4, Artikel 61a, Artikel 65 Absatz 2
3. Gesetz vom 12. September 1995 über die Maturitätsschulen (MaSG):  
Artikel 17a, Artikel 21, Randtitel zu Artikel 22, Artikel 22 Absätze 1 und 2, Artikel 27 Absatz 2
4. Diplommittelschulgesetz vom 17. Februar 1986:  
Artikel 13a, Artikel 15
5. Gesetz vom 21. Januar 1998 über die Berufsbildung und die Berufsberatung (BerG):  
Artikel 7, Artikel 9, Artikel 25 Absatz 1, Artikel 29 Absatz 1 Buchstabe c, Artikel 31a Absatz 1, Artikel 49 Absatz 1
6. Gesetz vom 27. November 2000 über den Finanz- und Lastenausgleich (FILAG):  
Artikel 22, Randtitel zu Artikel 24, Artikel 24 Absatz 1, Artikel 43 Absatz 4 und Anhang F

### III. Aufhebung von Erlassen

Weil das neue Regelungskonzept wie auch das allgemeine Personalrecht ohne Dekretsbestimmungen auskommen, ist das Dekret vom 8. September 1994 über die Anstellung der Lehrkräfte (Lehreranstellungsdekret, LAD, BSG 430.250.1) als Ganzes aufzuheben.

### IV. Übergangsbestimmungen

#### Ziffern 1 und 2

Die in den Ziffern 1 und 2 erwähnten Anstellungsverhältnisse richteten sich bisher gemäss Artikel 1 Absatz 2 LAD nach dem Lehreranstellungsrecht. In die Pädagogische Hochschule wird auch die Zentralstelle für Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung integriert. Anstellungsverhältnisse im Bereich der Lehrerfortbildung haben

sich deshalb nach dem Personalrecht der Pädagogischen Hochschule zu richten. Dieses wird voraussichtlich per 1. September 2005 in Kraft treten. Anstellungsverhältnisse im Bereich der Schulberatung wie beispielsweise Beraterinnen und Berater der Regionalen Schulinspektorate richten sich ab dem Inkrafttreten dieser Gesetzesänderung nach den Bestimmungen der Personalgesetzgebung des Kantons.

#### Ziffer 3

Eine ausführliche Beschreibung zu dieser Bestimmung erfolgte unter Abschnitt 4, Auflösung des Aufholersystems.

#### Ziffer 4

Eine ausführliche Beschreibung zu dieser Bestimmung erfolgte unter Abschnitt 4, Abschaffung der Besitzstände.

### 9. Antrag

Gestützt auf die Auswertung der Vernehmlassung beantragt der Regierungsrat die Annahme der Vorlage.

Bern, 5. Mai 2004

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident: *Gasche*

Der Staatsschreiber: *Nuspliger*