



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

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
1. Zusammenfassung	4	4.3 Gründe für die Überarbeitung des Gehaltssystems der Lehrkräfte und Schulleitungen	15
2. Ausgangslage	6	4.3.1 Änderungen des Gehaltssystems und des Verlaufs der individuellen Gehaltsentwicklung	15
2.1 Rahmenbedingungen und Grundlagen für die Teilrevision des LAG bzw. die indirekte Änderung des PG	7	4.3.1.1 Ungenügende Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg	16
2.1.1 Richtlinien der Regierungspolitik 2011–2014 und Bildungsstrategie 2009	7	4.3.1.2 Rückstand beim Teuerungsausgleich	16
2.1.2 Gesamtschau zur Personalpolitik 2012 bis 2015	7	4.3.1.3 Gehaltsvergleiche	17
2.1.3 Personalbefragungen	8	4.3.1.4 Fazit	18
2.1.4 Lohnvergleiche	9	4.4 Änderungen im Gehaltssystem der Lehrkräfte und Schulleitungen	18
2.1.5 Parlamentarische Vorstösse	9	4.4.1 Schwerpunkte der Änderungen im Gehaltssystem der Lehrkräfte und Schulleitungen	18
2.1.6 Situation auf dem Stellenmarkt	9	4.4.2 Verankerung des für den Gehaltsaufstieg der Lehrerschaft zur Verfügung stehenden Anteils der Gehaltssumme	19
2.1.7 Volksinitiative der Personal- und Berufsverbände	9	4.4.3 Ausserordentliche Finanzlage	20
2.2 Parlamentarische Vorstösse	10	4.4.4 Verminderung bzw. Aufhebung des Rückstands der Löhne zum Arbeitsmarkt	20
2.2.1 Umsetzung im Rahmen der vorliegenden Teilrevision des LAG	10	4.5 Vergleichbare Anpassungen beim Kantonspersonal	21
2.2.2 Umsetzung im Rahmen der vorliegenden indirekten Änderung des PG	11	4.5.1 Einleitung	21
2.2.3 Voraussichtliche Überprüfung im Rahmen der Ausführungsbestimmungen im Bereich der Lehrerschaft	11	4.5.2 Gehaltssystem Kantonspersonal	21
3. Grundzüge der Neuregelungen	12	4.5.3 Gründe für Lohnanpassungen beim Kantonspersonal	21
3.1 Zielsetzungen der Revision	12	4.5.3.1 Gehaltsentwicklung in den letzten Jahren	21
3.2 Verhältnis der Vorlage zur Personalgesetzgebung und den Spezialgesetzen im Bildungsbereich	12	4.5.3.2 Gehaltsvergleiche	22
3.3 Wichtigste Änderungen	12	4.5.3.3 Fazit	23
4. Überarbeitung des Gehaltssystems der Lehrkräfte und Schulleitungen sowie des Kantonspersonals	12	4.5.4 Anpassungen beim Kantonspersonal	23
4.1 Einleitung betreffend die Lehrkräfte und Schulleitungen	12	4.5.5 Ausserordentliche Finanzlage	24
4.2 Beschreibung des Gehaltssystems und der Gehaltsentwicklung der Lehrkräfte und Schulleitungen in der Vergangenheit und heute	13	4.5.6 Einmalige Korrekturmassnahmen	24
4.2.1 Gehaltssystem bis 1996	13	4.6 Finanzierungsbedarf und Finanzierung des Anteils der Gehaltssumme für den individuellen Gehaltsaufstieg der Lehrerschaft und des Kantonspersonals	24
4.2.2 Gehaltssystem allgemein bis 31. Juli 2007	13	4.7 Finanzierungsbedarf und Finanzierung der Verminderung bzw. Aufhebung des Rückstands der Löhne zum Arbeitsmarkt der Lehrkräfte bzw. der Korrekturmassnahmen beim Kantonspersonal	26
4.2.3 Individueller Gehaltsaufstieg bis 31. Juli 2007	13	4.8 Bezug zur kantonalen Volksinitiative «Für faire Löhne» der Personal- und Berufsverbände	27
4.2.4 Gehaltssystem der Teilrevision des LAG vom 25. September 2005 (Inkraftsetzung 1. August 2007)	15		
4.2.5 Individueller Gehaltsaufstieg seit 1. August 2007	15		

	Seite		
5. Weitere Änderungen im LAG	27	Abbildungsverzeichnis	
5.1 Honorierung von Weiterbildungen mit zusätzlichen Gehaltsstufen	27	Abbildung 1: Vergleich der Gehaltskurven der Lehrkräfte im Kanton Bern vor und nach 1996 (exkl. «Aufholerregelung»)	15
5.2 Unbefristete und befristete Anstellung von Lehrkräften (Anstellungsvoraussetzungen)	28	Abbildung 2: Vergleich Gehaltsentwicklung für die Funktion der Primarlehrkraft Kanton Bern – Gesamtkurve CH (Quelle: Lohnvergleich Persuisse)	17
5.2.1 Heute geltende Regelungen	28	Abbildung 3: Interkantonaler Vergleich der Jahreslöhne beim Berufseinstieg – Lehrpersonen Primarstufe, 2012 (Quelle: LCH 2012)	17
5.2.2 Änderungsbedarf und wichtigste Änderungen	28	Abbildung 4: Interkantonaler Vergleich der Jahreslöhne mit 11 Erfahrungsjahren – Lehrpersonen Primarstufe, 2012 (Quelle: LCH 2012)	18
5.3 Entzug der Unterrichtsberechtigung	28	Abbildung 5: Verlauf der angestrebten Gehaltsentwicklung	20
5.4 Finanzierung von bezahlten Urlauben für Ausbildungen, die im Interesse des Kantons sind	29	Abbildung 6: Löhne zu acht Funktionen; Kanton Bern im Vergleich zu den Kantonen der deutschen Schweiz (Quelle: Lohnvergleich Persuisse)	22
5.5 Massnahmen für Berufseinsteigende	29	Abbildung 7: Vergleich Gehaltsentwicklung Kantonspersonal Kanton Bern – Gesamtkurve CH (Quelle: Lohnvergleich Persuisse)	23
6. Erläuterungen zu den Artikeln	29	Abbildung 8: Kosten für den individuellen Gehaltsaufstieg der Lehrerschaft und des Kantonspersonals (Stand: 2010)	24
7. Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik (Rechtsetzungsprogramm) und anderen wichtigen Planungen	36	Abbildung 9: Schema des Finanzierungsprozesses	27
8. Finanzielle Auswirkungen für den Kanton	36	Tabellenverzeichnis	
9. Personelle Auswirkungen	37	Tabelle 1: Gehaltsentwicklung einer Lehrkraft seit 1998 bis 2004	14
10. Auswirkungen auf die Gemeinden	37	Tabelle 2: Gehaltsentwicklung von Lehrkräften seit 1998 bis 2004 in Beispielen	14
11. Auswirkungen auf die Volkswirtschaft	38	Tabelle 3: Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen in den Jahren 1999 bis 2012	16
12. Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens	38	Tabelle 4: Durchschnittlicher Gehaltsaufstieg aller Mitarbeitenden mit Leistungsaufstieg 2007–2012	22
13. Antrag	40	Tabelle 5: Kosten individueller Gehaltsaufstieg in Mio. CHF für Lehrkräfte und Kantonsangestellte	26
		Tabelle 6: Kosten einer Verminderung bzw. Aufhebung des Rückstands der Löhne zum Arbeitsmarkt der Lehrkräfte bzw. Korrekturmassnahmen beim Kantonspersonal	27

Vortrag des Regierungsrates an den Grossen Rat zum Gesetz vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG)

1. Zusammenfassung

Der Kanton Bern als Arbeitgeber sieht sich mit der Situation konfrontiert, dass die interkantonale Konkurrenzfähigkeit bzw. die Konkurrenzfähigkeit zu privaten oder öffentlichen Arbeitgebern im Lohnbereich für die Lehrerschaft und die Kantonsangestellten in den letzten Jahren laufend und zunehmend gesunken ist. Beide Personalgruppen unterliegen seit der Einführung der neuen Gehaltssysteme nach dem Gesetz vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG; BSG 430.250) bzw. BEREBE¹⁾ in den Jahren 1996 und 1997 derselben, im Konkurrenzvergleich ungenügenden, individuellen Gehaltsentwicklung. Dies führte u. a. dazu, dass sowohl die Gehälter der Lehrerschaft als auch der Kantonsangestellten einen deutlichen Rückstand zum Arbeitsmarkt aufweisen. Es liegt eine sogenannte «Delle» vor. Verschiedene Personalbefragungen bei Kantonsangestellten und Lehrerschaft sowie die vom Bernischen Staatspersonalverband (BSPV), von Lehrerinnen und Lehrer Bern (LEBE) und dem Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) im November 2011 eingereichte Volksinitiative «Für faire Löhne» verdeutlichen diese Problematik.

Die mangelnde Konkurrenzfähigkeit betreffend Gehalt ist umso problematischer, als dass es bei Lehrkräften und auch bei verschiedenen Berufsgruppen der Kantonsangestellten zunehmend schwieriger wird, genügend qualifizierte Mitarbeitende rekrutieren und erhalten zu können.

Weiter wurden – sowohl bezogen auf die Lehrerschaft als auch auf das übrige Kantonspersonal – politische Vorstösse eingereicht und entsprechende politische Diskussionen geführt. Der Grosse Rat hat in den personalpolitischen Debatten jeweils seine grundsätzliche Bereitschaft für Verbesserungen verschiedener Elemente der Anstellungsbedingungen der beiden Personalgruppen signalisiert.

Vor diesem Hintergrund ist es unabdingbar, die zunehmende Verschlechterung der Konkurrenzfähigkeit zu verhindern und mittel- und langfristig Verbesserungen bei den Anstellungsbedingungen der Kantonsangestellten und der Lehrkräfte sowie Schulleitungen zu erreichen.

Nebst den beschriebenen Gehaltsproblemen hat der Regierungsrat in den vergangenen Monaten weitere zentrale personalpolitische Handlungsfelder definiert, darunter Anpassungen im Bereich der Arbeitszeitregelungen. Zudem sind in der Vor-

sorgepolitik umfassende Veränderungen (vgl. Projekt Futura) zu erwarten, welche die Anstellungsbedingungen der Lehrerschaft und der Kantonsangestellten wesentlich beeinflussen werden.

Gestützt auf die Beurteilung dieser verschiedenen personalpolitischen Handlungsfelder und der in der Volksinitiative «Für faire Löhne» geforderten Änderungen im Bereich Gehalt und Gehaltsentwicklung hat der Regierungsrat entschieden, dass die Verbesserungen betreffend die individuelle Gehaltsentwicklung der beiden Personalkategorien angebracht, notwendig und prioritär anzugehen sind. Das LAG und das Personalgesetz vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01) werden deshalb revidiert. Damit wird auch dem Aspekt Rechnung getragen, dass die Kantonsangestellten und die Lehrerschaft in den vergangenen 15 Jahren durch ungenügende individuelle Gehaltsaufstiege unter den Gehaltssystemen nach LAG bzw. BEREBE einen Beitrag von kumuliert über 3 Milliarden Franken an den Schuldenabbau geleistet haben.

Mit der vorliegenden Revision sind konkret folgende Massnahmen vorgesehen:

- Für die Lehrerschaft wird im Gesetz festgelegt, dass für den individuellen Gehaltsaufstieg der Gesamtheit der Lehrerschaft jährlich ein Anteil der Gehaltssumme zur Verfügung steht, damit theoretisch alle Lehrkräfte bzw. Schulleitungen, welche sich im Zeitpunkt der Berechnung noch im Gehaltsaufstieg befinden, das Maximalgehalt der jeweiligen Gehaltsklasse nach 27 Berufsjahren erreichen könnten. Der Zeitrahmen von 27 Berufsjahren stellt somit eine Grösse bzw. einen Referenzwert für die Berechnung des gesamten, jährlich zur Verfügung stehenden Anteils der Gehaltssumme für den individuellen Gehaltsaufstieg dar.

Der Zeitrahmen von 27 Berufsjahren führt nicht gleichzeitig zu einem Anspruch der Einzelperson, das Maximalgehalt nach dieser Zeitdauer tatsächlich zu erreichen. Diese kann für das Individuum in Abhängigkeit individueller Faktoren (z. B. Honorierung anrechenbarer Weiterbildungen) variieren. Allerdings sollen die finanziellen Mittel so eingesetzt werden, dass bei einer Normkarriere das Maximalgehalt durch ein Individuum durchschnittlich nach 27 Berufsjahren erreicht werden kann.

Weiter soll der individuelle Gehaltsaufstieg degressiver als bisher ausgestaltet werden. Der Regierungsrat beabsichtigt, den Gehaltsaufstieg so festzulegen, dass vom 1. bis zum 8. Berufserfahrungsjahr jährlich je 4 Gehaltsstufen, vom 9. bis zum 16. Jahr jährlich je 3 Gehaltsstufen und ab dem 17. Jahr jährlich je 2 Gehaltsstufen bis zum Erreichen des Maximalgehalts der für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse gewährt werden.

Unter Berücksichtigung dieser Rahmenbedingungen sind bei den Lehrkräften und Schulleitungen auf Basis der heutigen Altersstruktur der Lehrerschaft jährlich rund 1,3 Prozent der Lohnsumme erforderlich. Dieser Mittelbedarf kann sich je nach Altersstruktur der Lehrerschaft verändern. Er ist weitgehend durch Rotationsgewinne finanzierbar.

¹⁾ **Besoldungsrevision Kanton Bern** (BEREBE; seinerzeitiger Projektname zur Erarbeitung des Gehaltssystems des Kantonspersonals)

Mit einem Anteil der Gehaltssumme in diesem Umfang stehen grundsätzlich genügend Mittel zur Verfügung, um einen im interkantonalen Vergleich konkurrenzfähigen individuellen Gehaltsaufstieg zu gewährleisten.

- Für die Kantonsangestellten soll mit der hier unterbreiteten Vorlage eine Lösung betreffend Gehaltsentwicklung präsentiert werden, welche die Gleichbehandlung zwischen den beiden Personalkategorien gewährleistet. Dies erfolgt, indem insgesamt für den Gehaltsaufstieg gleiche Mittel gesprochen werden. Konkret heisst dies, dass für den individuellen Gehaltsaufstieg der Kantonsangestellten im Voranschlag jährlich rund 1,7 Prozent der Lohnsumme des Kantonspersonals einzusetzen sind (der unterschiedliche Prozentsatz im Vergleich zu der Lehrerschaft ergibt sich aufgrund einer anderen Ausgangslage: Altersstruktur, Anteil Mitarbeitende im Maximum der Gehaltsklasse sind bei beiden Personalkategorien bspw. unterschiedlich). Mit Mitteln von rund 1,7 Prozent werden die meisten Kantonsmitarbeitenden im Verlaufe ihrer Karriere das Maximum der Gehaltsklasse wieder erreichen können; allerdings individuell abhängig von den erhaltenen Leistungs- und Verhaltensbeurteilungen.

Der Grosse Rat kann in ausserordentlichen Finanzlagen im Rahmen der Genehmigung des Voranschlags durch Beschluss die Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg ganz oder teilweise reduzieren. Ausgenommen von einer Reduktion sind diejenigen Mittel, welche aus dem Rotationsgewinn zur Verfügung stehen und somit nicht zu einem Lohnsummenwachstum führen.

Für die Umsetzung der neuen Vorgaben betreffend den individuellen Gehaltsaufstieg sind künftig Mittel für die Lehrkräfte und Schulleitungen bzw. für das Kantonspersonal zusammen von rund 1,5 bis 1,6 Prozent der Gesamtlohnsumme erforderlich (Wert abhängig von demografischer Struktur der Personalgruppen).

Im Finanzplan 2014–2016 sind für den individuellen und generellen Gehaltsaufstieg aktuell jeweils 1,5 Prozent der Lohnsumme eingestellt. Zusätzlich zu den in den Planzahlen für den Gehaltsaufstieg der Lehrerschaft und des Kantonspersonals vorgesehenen Mitteln stehen ab 2015 durch die Elimination des Korrekturfaktors auch die Rotationsgewinne für den Gehaltsaufstieg zur Verfügung. Von Rotationsgewinn wird gesprochen, wenn eine Funktion durch eine Person besetzt wird, deren Lohnniveau tiefer ist als dasjenige der Vorgängerin oder des Vorgängers. Bisher konnten die Rotationsgewinne nicht für Lohnmassnahmen verwendet werden, weil im Voranschlag die entsprechenden Mittel zur Erhöhung der Budgetgenauigkeit (Korrekturfaktor) weggekürzt wurden. Der Korrekturfaktor wird nun aber ab 2012 schrittweise eliminiert. Ab 2015 können deshalb die Rotationsgewinne vollumfänglich für Lohnmassnahmen verwendet werden.

Im Bereich der Lehrkräfte und Schulleitungen nehmen die Rotationsgewinne aufgrund der steigenden Anzahl Pensionierungen in den folgenden Jahren zu: 2014 stehen rund 4 Millionen Franken, 2015 12 Millionen Franken und ab 2016 jährlich durchschnittlich 17 Millionen Franken an Rotationsgewinnen zur Verfügung. Das entspricht rund 1,2 Prozent der Lohnsumme. Beim Kantonspersonal wird mit Rotationsgewinnen von rund 0,5 Prozent bzw. durchschnittlich 10 Millionen Franken pro

Jahr gerechnet. Diese unterschiedlichen Werte erklären sich wieder aus der unterschiedlichen demografischen Zusammensetzung der beiden Personalkörper und können sich mit der Zeit verändern.

Gesamthaft über beide Personalkategorien betrachtet kann in den kommenden Jahren somit mit durchschnittlichen Rotationsgewinnen von 0,7 bis 0,8 Prozent gerechnet werden. Durch den Einsatz der Rotationsgewinne sind für den künftigen individuellen Gehaltsaufstieg (Bedarf von 1,5 bis 1,6%) als Lohnsummenwachstum weitere 0,7 bis 0,8 Prozent nötig. Die übrigen Anteile der heute im Finanzplan eingestellten 1,5 Prozent Lohnsummenwachstum könnten für die Teuerung und/oder für die nachfolgend beschriebene Massnahme eingesetzt werden.

Als weitere Option einer personalpolitischen Massnahme wäre vorgesehen, einzelnen Kategorien der Lehrkräfte und Schulleitungen ab 2015 schrittweise – wenn möglich innert zehn Jahren – einen zusätzlichen individuellen Gehaltsaufstieg zu gewähren. Damit könnte der Rückstand zu den Löhnen des Arbeitsmarkts («Delle») vermindert bzw. aufgehoben werden. Analoge Korrekturmassnahmen sind auch für das Kantonspersonal umzusetzen. Angesichts der zurzeit schwierigen finanzpolitischen Lage des Kantons Bern wird die Korrektur nicht im Gesetz fixiert, sondern der Regierungsrat mit einer «Kann-Formulierung» beauftragt, jährlich und mit Blick auf die finanziellen Möglichkeiten, die ihm der Grosse Rat zur Verfügung stellt, zu beschliessen, ob und in welchem Umfang Korrekturmassnahmen vorgenommen werden.

Auf die Einführung einer lohnrelevanten Leistungsbeurteilung für die Lehrerschaft wird verzichtet. Auch erfolgt keine Erhöhung der Grundgehälter der Lehrpersonen und Schulleitungen, da eine nur auf Lehrpersonen ohne Berufserfahrung (Neueinsteiger) ausgerichtete Massnahme ihre Wirkung zur Behebung der Lohnproblematik, d. h. insbesondere der «Delle», erst nach vielen Jahren entfalten würde. Weiter ist eine Bevorzugung der neu einsteigenden Lehrkräfte gegenüber den dem Kanton seit langer Zeit verbundenen Mitarbeitenden falsch und unverständlich. Eine Erhöhung der Einstiegsgehälter würde zudem die Neugestaltung einiger Faktoren des Gehaltssystems, insbesondere der Anzahl Gehaltsstufen, erfordern, wenn gleichzeitig auf die Erhöhung der Maximalgehälter verzichtet werden sollte.

Weitere Revisionspunkte in der Vorlage betreffen nur die Lehrerschaft. Dabei werden Anliegen aus politischen Vorstössen umgesetzt und Ergebnisse aus Analysen wie beispielsweise die Analyse der strategischen Handlungsfelder im Kindergarten, in der Volksschule und auf der Sekundarstufe II aus personalpolitischer Sicht («Wo drückt der Schuh?») berücksichtigt.

Wesentlich sind hierbei die Änderungen im Bereich der unbefristeten bzw. befristeten Anstellung. Künftig werden Lehrkräfte, unabhängig davon, ob sie die Anstellungsvoraussetzungen erfüllen oder nicht, unbefristet angestellt. Bei nicht erfüllten Anstellungsvoraussetzungen kann die Anstellungsbehörde die unbefristete Anstellung an die Erfüllung von Auflagen knüpfen. Der Regierungsrat bestimmt, unter welchen Voraussetzungen nach wie vor eine befristete Anstellung zu erfolgen hat. Auf Verordnungsstufe sind diesbezüglich folgende Regelungen vorgesehen: Wenn

das Ende der Anstellung mit hoher Wahrscheinlichkeit feststeht und wenn die Lehrkraft als Stellvertretung, Fachreferentin bzw. Fachreferent oder als Klassenhilfe angestellt wird. Weiterhin werden Lehrkräfte, die eine Aufgabe im Rahmen von schulbezogenen Projekten übernehmen, durch das zuständige Amt der Erziehungsdirektion befristet angestellt. Dauern befristete Anstellungen mehr als fünf Jahre, gehen sie nach dieser Zeitdauer – analog der Regelung für das Kantonspersonal – automatisch in unbefristete Anstellungen über. Eine unbefristete Anstellung, welche an die Erfüllung von Auflagen geknüpft ist oder der automatische Übergang nach fünf Jahren in eine unbefristete Anstellung führen nicht gleichzeitig auch zu einer Reduktion der Vorstufenabzüge beim Gehalt. Ob ein Vorstufenabzug resultiert, hängt nach wie vor davon ab, ob die vom Kanton vorgeschriebenen Ausbildungsanforderungen erfüllt sind. Damit besteht ein Anreiz, die Anstellungsvoraussetzungen zu erfüllen.

Mit der Vorlage wird ausserdem eine Rechtsgrundlage geschaffen, auf deren Basis Weiterbildungen, die von einer bereits angestellten Lehrkraft abgeschlossen werden und die für die Ausübung der Funktion nützlich sind, mittels Gehaltsstufen honoriert werden können. Damit wird den Anforderungen eines Verwaltungsurteils vom Mai 2010 entsprochen.

Weiter werden im Bereich des Entzugs der Unterrichtsberechtigung Präzisierungen vorgenommen: Schul- und Strafbehörden sowie die Gerichte werden verpflichtet, Lehrpersonen der Erziehungsdirektion zu melden, deren Verhalten die körperliche oder seelisch-geistige Integrität der Schülerinnen und Schüler unmittelbar gefährdet, verletzt oder ihre Vertrauenswürdigkeit in anderer Weise schwer beeinträchtigt. Nebst der Verankerung der Meldepflicht wird definiert, wann und bei welchem Kreis von Lehrkräften ein Entzug der Unterrichtsberechtigung erfolgen kann, und es wird festgelegt, wer über einen Entzug der Unterrichtsberechtigung informiert werden muss.

Neu erhält der Regierungsrat die Möglichkeit, bei Bedarf auf Verordnungsstufe Regelungen für die Finanzierung von bezahlten Urlauben für Ausbildungen, die im Interesse des Kantons sind, zu erlassen. Diese Massnahme stellt eine Möglichkeit zur Personalgewinnung im Hinblick auf die Thematik der erschwerten Stellenbesetzung dar. Der Regierungsrat erhält mit dieser Vorlage ebenfalls die Kompetenz, auf Verordnungsstufe Massnahmen für Berufseinsteigende einzuführen. Dies dient sowohl der Gewinnung als auch dem Erhalt von Personal.

2. Ausgangslage

Ziel des Grossen Rates und des Regierungsrates ist es, die Lehrerschaft und Kantonsangestellten in ihrer Arbeit möglichst optimal und wirksam zu unterstützen. Ein wichtiges Steuerungsinstrument stellt dabei die Lehreranstellungs- bzw. Personalgesetzgebung dar. Die heutigen Grundlagen sind das Gesetz vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG; BSG 430.250) und das Personalgesetz vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01).

Verschiedene Entwicklungen und Erkenntnisse weisen darauf hin, dass vor allem hinsichtlich des Gehaltsniveaus und des Verlaufs der Gehaltsentwicklung eine

Überprüfung und Verbesserung bei Lehrkräften und Kantonsangestellten erforderlich ist.

Der Kanton Bern als Arbeitgeber sieht sich mit der Situation konfrontiert, dass die interkantonale Konkurrenzfähigkeit bzw. die Konkurrenzfähigkeit zu privaten oder öffentlichen Arbeitgebern im Lohnbereich für die Lehrerschaft und die Kantonsangestellten in den letzten Jahren laufend und zunehmend gesunken ist. Beide Personalgruppen unterliegen seit der Einführung der neuen Gehaltssysteme nach LAG bzw. BEREBE²⁾ in den Jahren 1996 und 1997 derselben, im Konkurrenzvergleich ungenügenden, individuellen Gehaltsentwicklung. Dies führte u. a. dazu, dass sowohl die Gehälter der Lehrerschaft als auch der Kantonsangestellten einen deutlichen Rückstand zum Arbeitsmarkt aufweisen. Diese Problematik wird durch mehrere Personalbefragungen bei Kantonsangestellten und der Lehrerschaft sowie durch die vom Bernischen Staatspersonalverband (BSPV), von Lehrerinnen und Lehrer Bern (LEBE) und dem Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) im November 2011 eingereichte Volksinitiative «Für faire Löhne» verdeutlicht. Ebenso weisen verschiedene politische Vorstösse des Grossen Rates auf den diesbezüglichen Handlungsbedarf hin, und in den entsprechenden Debatten war ein breiter Konsens darüber festzustellen, dass eine Verbesserung der Lohnsituation zu erzielen sei. Nebst der ungenügenden individuellen Gehaltsaufstiege waren vorwiegend in den 1990er-Jahren auch die generellen Gehaltsaufstiege (Teuerungsausgleich) teilweise wenig attraktiv.

Verschärfend zeichnet sich bei beiden Personalgruppen zunehmend das Problem ab, genügend qualifizierte Mitarbeitende rekrutieren und erhalten zu können. Im Bereich der Lehrpersonen weisen die prognostizierte demografische Entwicklung, d. h. die vermehrten Pensionierungen und ein Wiederanstieg der Schülerzahlen, sowie ein Mehrbedarf an Lehrpersonen zur Umsetzung verschiedener pädagogischer Reformen auf eine zunehmende Verknappung des Angebots an Lehrpersonen hin. Diese Entwicklung kann sich durch den generellen Verlust der Attraktivität des Lehrberufs verschärfen. Die gesunkene Attraktivität hängt auch mit dem Wandel des Lehrberufs in den vergangenen Jahren zusammen: An die Lehrpersonen und Schulleitungen werden höhere fachliche und soziale Anforderungen gestellt. Angesichts der Herausforderungen durch Heterogenität der Klassen, die Entwicklung der Schule in integrative Richtung und zusätzliche Aufgaben und Verantwortlichkeiten kommen heute zahlreiche Lehrpersonen und Schulleitungen an ihre Grenzen der Belastbarkeit.

Bei den Kantonsangestellten betrifft die erschwerte Stellenbesetzung vor allem Kaderangestellte, Polizistinnen und Polizisten, Ingenieurinnen und Ingenieure, Informatikerinnen und Informatiker. Zudem bestehen grosse Lohnrückstände bei den ca. 30–45-jährigen Kantonsangestellten, welche bereits seit längerer Zeit beim Kanton angestellt sind und in dieser Zeit wegen der aus finanzpolitischen Gründen sehr

²⁾ **Besoldungsrevision Kanton Bern** (BEREBE; seinerzeitiger Projektname zur Erarbeitung des Gehaltssystems des Kantonspersonals)

eingeschränkten Möglichkeiten für Lohnerhöhungen eine ungenügende Gehaltsentwicklung erfahren haben.

Nebst den beschriebenen Gehaltsproblemen hat der Regierungsrat in den vergangenen Monaten weitere zentrale personalpolitische Handlungsfelder definiert, u. a. Anpassungen im Bereich der Arbeitszeitregelungen. Zudem sind in der Vorsorgepolitik umfassende Veränderungen (vgl. Projekt Futura) zu erwarten, welche die Anstellungsbedingungen der Lehrerschaft und der Kantonsangestellten wesentlich beeinflussen werden. Gestützt auf die Beurteilung dieser verschiedenen personalpolitischen Handlungsfelder, der in der Volksinitiative «Für faire Löhne» geforderten Änderungen im Bereich Gehalt und Gehaltsentwicklung und insbesondere in Zusammenhang mit den mit dem Projekt Futura verfolgten Aspekten hat der Regierungsrat entschieden, dass die Verbesserungen betreffend die individuelle Gehaltsentwicklung der beiden Personalkategorien angebracht und notwendig sind. Das LAG und das PG werden deshalb revidiert. Damit wird auch dem Aspekt Rechnung getragen, dass die Kantonsangestellten und die Lehrkräfte in den vergangenen 15 Jahren durch ungenügende individuelle Gehaltsaufstiege unter den Gehaltssystemen nach LAG bzw. BEREBE einen Beitrag von kumuliert über 3 Milliarden Franken an den Schuldenabbau geleistet haben.

Im Rahmen der Revision des LAG werden zudem weitere Änderungen umgesetzt, welche der Optimierung der Anstellungsbedingungen der Lehrkräfte und Schulleitungen dienen.

2.1 Rahmenbedingungen und Grundlagen für die Teilrevision des LAG bzw. die indirekte Änderung des PG

Die Teilrevision des LAG bzw. die indirekte Änderung des PG stehen im Kontext verschiedener Rahmenbedingungen und Grundlagen, welche nachfolgend ausführlicher dargestellt werden.

2.1.1 Richtlinien der Regierungspolitik 2011–2014 und Bildungsstrategie 2009

Die Richtlinien der Regierungspolitik 2011–2014 und die Bildungsstrategie 2009 dienen als grundsätzliche Rahmenbedingungen für personalpolitische Entwicklungen der Lehrerschaft und der Kantonsangestellten:

Betreffend die Lehrkräfte sehen Erstere Folgendes vor: «Die Bildungsziele lassen sich in erster Linie durch das Engagement von kompetentem Personal erreichen. Dieses wird in einem vertrauensbildenden Arbeitsumfeld mit guten Arbeits- und Anstellungsbedingungen unterstützt. Die Situation bei der Arbeitszeit und der Entlohnung des Lehrpersonals wird überprüft und im Rahmen der Möglichkeiten verbessert.» (Richtlinienbericht 2010: Richtlinien der Regierungspolitik 2011 bis 2014, S. 21).

Auch in Bezug auf das Kantonspersonal finden sich in diesem Bericht (S. 27 f.) vergleichbare Absichtserklärungen, wonach die Sicherstellung einer ausreichenden und kostengünstigen Grundversorgung der Bevölkerung mit öffentlichen Dienstleistungen qualifiziertes und motiviertes Personal erfordert. Dieses müsse zu angemessenen

Bedingungen angestellt werden können, und die Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit des Kantons als Arbeitgeber muss gesteigert werden.

Die Bildungsstrategie der Erziehungsdirektion (Fassung 2009) beinhaltet das Kapitel «Personalpolitik» zur Thematik der Arbeits- und Anstellungsbedingungen der Lehrkräfte und Schulleitungen. Der Personalpolitik kommt besondere Bedeutung zu, denn gute Bildung steht und fällt mit kompetenten und motivierten Lehrpersonen. Mit verschiedenen Massnahmen soll deshalb auf die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen und Entwicklungen im Lehrberuf reagiert und ein motivierendes Arbeitsumfeld weiterentwickelt werden. Mit der vorliegenden Teilrevision des LAG wird vor allem die in der Bildungsstrategie genannte Überprüfung der Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen mit den Schwerpunkten Gehalt und Gehaltsentwicklung realisiert. Verschiedene weitere vorgesehene Revisionspunkte tragen zudem zur Stärkung und Unterstützung der Schulleitungen und Lehrkräfte bei, welche in der Bildungsstrategie ebenfalls genannt sind.

2.1.2 Gesamtschau zur Personalpolitik 2012 bis 2015

Der Regierungsrat hat in den vergangenen Monaten eine Gesamtschau zur Personalpolitik 2012 bis 2015 des Kantons für die Kantonsangestellten und die Lehrkräfte vorgenommen. Im Rahmen dieser Analyse wurden – nebst der Gehaltsthematik – drei weitere Handlungsfelder als prioritär definiert, für welche mit konkreten Massnahmen die Anstellungsbedingungen des Kantonspersonals und der Lehrerschaft weiterentwickelt oder erhalten werden sollen:

a. Arbeitszeitregelungen

Die Rückstellungen für Arbeitszeitguthaben, Ferien und das Langzeitkonto haben in den vergangenen Jahren zugenommen. Diese Entwicklung ist einerseits auf eine sehr hohe Arbeitsbelastung zurückzuführen. Andererseits bietet das heutige Arbeitszeitsystem zu wenig Anreize, um hohe Zeitguthaben zu verhindern bzw. abzubauen. Um den Trend zu wachsenden Zeitguthaben und Rückstellungen zu durchbrechen, sind von der Finanzdirektion für eine Revision der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV; BSG 153.011.1) per 1. Januar 2013 entsprechende Massnahmen erarbeitet worden.

b. Kaderpolitik

Am 1. Dezember 2010 hat der Grosse Rat den Bericht «Zeitguthaben und Austrittsvereinbarungen bei Kaderangestellten in der Kantonsverwaltung – Abklärungen der Oberaufsichtskommission» behandelt und mit 119 zu 0 Stimmen zur Kenntnis genommen. In der Debatte war ein breiter Konsens insbesondere darüber festzustellen, für das oberste Kader die Vertrauensarbeitszeit einzuführen und im Gegenzug für die regelmässig zu leistende Mehrarbeit eine zusätzliche Entschädigung zu gewähren.

Im Hinblick auf die anderen zu lösenden Personalfragen in den nächsten Jahren (insbesondere Rückstände beim Lohnniveau und Personalvorsorge) und den damit

verbundenen Kosten sowie aufgrund der kurz- und mittelfristigen finanziellen Schwierigkeiten des Kantons soll die Einführung der Vertrauensarbeitszeit und Abgeltung der Mehrarbeit auf einen späteren Zeitpunkt nach 2015 verschoben werden.

c. Veränderte Rahmenbedingungen im Bereich der Vorsorge

Die Teilrevision des LAG bzw. des PG steht im Kontext mit den vom Regierungsrat vorgeschlagenen Lösungen im Rahmen des Projekts «Futura – Zukunft der Vorsorge im Kanton Bern». Hierbei ist grundsätzlich vorgesehen, ein neues kantonales Pensionskassengesetz in Kraft zu setzen. Dieses soll als Rahmengesetz das heutige Gesetz vom 14. Dezember 2004 über die Bernische Lehrerversicherungskasse (BLVKG; BSG 430.261) und das Gesetz vom 30. Juni 1993 über die Bernische Pensionskasse (BPKG; BSG 153.41) ersetzen.

Mit dem neuen Pensionskassengesetz erfüllt der Regierungsrat den Auftrag des Grossen Rates aus dem Jahre 2008, ihm eine Vorlage zur Überführung der beiden kantonalen Pensionskassen vom Leistungs- ins Beitragsprimat vorzulegen.

Seit der Erteilung dieses Auftrages durch den Grossen Rat haben sich verschiedene Rahmenbedingungen grundlegend verändert, was zu einer umfassenden Erweiterung der Fragestellungen geführt hat:

- Aufgrund der Entwicklung der Finanzmärkte während der Finanz- und Wirtschaftskrise der letzten Jahre besteht inzwischen bei beiden kantonalen Pensionskassen eine erhebliche Unterdeckung.
- Auf 1. Januar 2012 ist auf Bundesebene eine Teilrevision des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG; SR 831.40) zur Finanzierung von Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften in Kraft getreten. Die öffentlich-rechtlichen Kassen können entweder im System der Vollkapitalisierung oder bei Vorliegen einer Staatsgarantie im System der Teilkapitalisierung geführt werden. Im System der Vollkapitalisierung müssen sie einen 100-prozentigen Deckungsgrad innert grundsätzlich zehn Jahren und im System der Teilkapitalisierung einen Zieldeckungsgrad zwischen 80 und 100 Prozent (frei wählbar) innert 40 Jahren erreichen. Beide Kassen werden per 1. Januar 2013 den technischen Zins senken; die BPK von 3,5 Prozent auf 2,5 Prozent und die BLVK von 3,5 Prozent auf 3 Prozent. Die Festlegung des Zinssatzes liegt in der Kompetenz der beiden Kassen. Eine Senkung führt zu einmaligen und periodischen Mehrkosten, sofern die Leistungen nicht reduziert werden.

Die Pensionskassenvorlage ist als Gesamtpaket konzipiert: Der Gesetzesentwurf erfüllt zwar in erster Linie den Auftrag des Grossen Rates, den Übergang zum Beitragsprimat vorzunehmen und eine Lösung für die heute bestehenden Unterdeckungen zu präsentieren. Die vom Regierungsrat gewählten Lösungen sind jedoch zwingend im Kontext der in den nächsten Monaten erfolgenden Klärung der Auswirkungen der Senkung des technischen Zinssatzes zu beurteilen. Es ist davon auszugehen, dass die Versicherten infolge der von den Kassen angekündigten Senkung des technischen Zinssatzes mit einem Rückgang des Leistungsumfangs und allfälli-

gen Sanierungsbeiträgen rechnen und so zur Sanierung der beiden Kassen beitragen müssen. Zusätzlich findet eine Verschiebung der Anlagerisiken hin zu den Versicherten bzw. zu den Arbeitnehmenden statt. Im heutigen Leistungsprimat gilt, dass die versicherte Person mit ihrer Altersrente einen Anspruch auf 65 Prozent des letzten versicherten Verdienstes hat, unabhängig von der Entwicklung auf den Kapitalmärkten. Dies führt zu einer gewissen Sicherheit für die Versicherten. Im Beitragsprimat gibt es diese Sicherheit nicht mehr, denn die Altersrente berechnet sich aus dem Sparguthaben und dessen Verzinsung. Die Chancen und Risiken der Kapitalmärkte wirken sich direkt auf die Leistungen aus.

Damit die anstehenden Veränderungen, d. h. die aufgrund der Senkung des technischen Zinssatzes zu erwartenden Leistungseinbussen in der beruflichen Vorsorge und die Verschiebung der Anlagerisiken hin zu den Versicherten, personalpolitisch tragbar sind, sind parallel dazu die vorliegenden und im Rahmen des kantonalen Finanzplanes stehenden Revisionen des Lehreranstellungs- und des Personalgesetzes zu verabschieden.

2.1.3 Personalbefragungen

Die Erziehungsdirektion sowie die Finanzdirektion führten in den letzten Jahren Personalbefragungen durch.

Von 2007 bis 2008 wurde von der Erziehungsdirektion eine wissenschaftliche Analyse betreffend die zentralen strategischen Handlungsfelder im Kindergarten, in der Volksschule und auf der Sekundarstufe II aus personalpolitischer Sicht («Wo drückt der Schuh?») in Auftrag gegeben. Ziel der Studie war – unter breitem Einbezug der Schulleitungen, Lehrkräfte und Personalverbände – Motivationsfaktoren und Handlungsfelder bei den Arbeits- und Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen und Schulleitungen zu eruieren.

Die Analyse zeichnete betreffend die Arbeitsbedingungen der Lehrerinnen und Lehrer im Wesentlichen ein sehr positives Stimmungsbild: Rund 62 Prozent der befragten Lehrpersonen bzw. 64 Prozent der Schulleitungen sind mit ihrer Arbeitssituation grösstenteils oder sehr zufrieden. Sie identifizieren sich mit ihrem Beruf bzw. mit dem System Schule, weisen eine ausserordentlich hohe Leistungsbereitschaft auf, sind motiviert und engagiert und bezeichnen den Lehrberuf bzw. die Funktion Schulleitung als attraktives Tätigkeitsfeld. Gesamthaft ergab sich dadurch ein hohes Commitment der Befragten gegenüber dem Lehrberuf bzw. der Funktion Schulleitung.

Die Analyse zeigte aber auch auf, wo Handlungsbedarf besteht: Dazu gehören die grosse zeitliche Belastung. Die Zufriedenheit mit dem Gehalt erwies sich bei Lehrpersonen wie auch bei Schulleitungen als relativ tief, wobei sich dieses Ergebnis mit jenem aus vergleichbaren Studien der übrigen Arbeitswelt durchaus deckt. Besonders kritisch wurde dabei das Anfangsgehalt beurteilt. Gewisse Lehrkräftekategorien fühlen sich durch Selektionsverfahren, herausfordernde Situationen mit den Jugendlichen und durch die Elternarbeit stark belastet. Vermisst werden Möglichkeiten zur internen Weiterentwicklung.

Die in der Studie als kritisch beurteilten Faktoren bildeten die Grundlage für die Ableitung möglicher Massnahmen. Dazu gehörte u. a. die Prüfung der Gehaltsentwicklung, welche nun Hauptthema der vorliegenden Änderung ist.

Die jüngste, im Herbst 2009 durchgeführte Befragung des Kantonspersonals hat eine grosse Unzufriedenheit mit der Gehaltssituation bzw. dem Gehaltssystem aufgezeigt. Diese Unzufriedenheit ist im Vergleich zur letzten Befragung von 2006 weiter gestiegen. Die Mitarbeitenden sind der Ansicht, dass die Leistungen nicht angemessen honoriert werden, weil für die Umsetzung des Leistungslohnes zu wenig Mittel zur Verfügung stehen, und dass sie bei einem anderen Arbeitgeber allenfalls mehr Lohn erhalten würden. Der Regierungsrat hat deshalb die Finanzdirektion im April 2010 (RRB 0623/2010) beauftragt, bis Ende 2010 mögliche Massnahmenvorschläge im Gehaltsbereich vorzulegen.

2.1.4 Lohnvergleiche

Der Kanton Bern ist seit Jahren an Lohnvergleichen beteiligt. Dabei sind für das Kantonspersonal die zwei folgenden Lohnvergleiche relevant:

- Lohnvergleich der Konferenz der Personalleiter/innen der öffentlichen Verwaltung («Persuisse») mit 18 Kantonen und 10 Städten aus der Deutschschweiz
- Lohnvergleich der Kantone der lateinischen Schweiz und der Privatwirtschaft

Zusätzlich wurden verschiedene punktuelle Vergleiche durchgeführt (2005 PWC-Studie im Auftrag der Bundesverwaltung mit der Beteiligung von vier grossen Kantonen, u. a. Bern, sowie grosser Unternehmen der Privatwirtschaft; 2009 Lohnvergleich Polizei mit sechs Polizeikorps [fünf Kantone und eine grosse Stadt]).

Bei den Lehrkräften publiziert der Dachverband der Schweizer Lehrerinnen und Lehrer (LCH) jährlich einen Lohnvergleich. Darüber hinaus wurden in den letzten Jahren punktuelle Studien durchgeführt wie z. B. im Jahr 2010 im Auftrag von LCH ein Salärvergleich «Lehrberufe – Privatwirtschaft» oder 2008 ein Lohnvergleich unter sechs Kantonen.

Mit diesen zahlreichen Lohnvergleichen kann die Position des Kantons Bern auf dem Arbeitsmarkt umfassend und zuverlässig beurteilt werden. Sie zeigen grundsätzlich alle dasselbe Bild: Die Konkurrenzfähigkeit der Löhne des Kantons Bern ist in den letzten Jahren gesunken. Probleme bilden insbesondere die Löhne von Kaderpersonen, Mitarbeitenden der Kantonsverwaltung zwischen 30 und 45 Jahren und Lehrpersonen und Schulleitungen zwischen 25 bis ca. 50 Jahren.

Diese Thematik wird ausführlicher in den Kapiteln 4.3.1.3 und 4.5.3.2 beschrieben.

2.1.5 Parlamentarische Vorstösse

In den vergangenen Jahren wurden in Zusammenhang mit der Lohnsituation bzw. anderer Anstellungsbedingungen der Lehrkräfte und Kantonsangestellten verschiedene Vorstösse eingereicht. Diese werden nun geprüft und teilweise mit dieser Teil-

revision oder im Rahmen der Ausführungsbestimmungen umgesetzt (vgl. weitere Ausführungen in Kapitel 2.2).

2.1.6 Situation auf dem Stellenmarkt

Wie einleitend bereits erwähnt, ist der Stellenmarkt für Lehrkräfte und Schulleitungen angespannt. Verschiedene Indizien weisen darauf hin, dass sich im Kanton Bern mittelfristig ein Lehrerinnen- und Lehrermangel abzeichnen könnte.

Ein Grund hierfür ist die in den nächsten Jahren sowohl auf Volksschulstufe als auch auf der Sekundarstufe II zu erwartende Zunahme von Pensionierungen. Zudem zeichnet sich ein steigender Trend zu vermehrter Teilzeitarbeit ab. Bereits geplante Reformen erfordern ebenfalls einen Mehrbedarf an Lehrpersonen. Schliesslich überlegen sich insbesondere junge Lehrkräfte den Eintritt bzw. den Verbleib im Schuldienst vermehrt, weil die Tertiarisierung der Ausbildung von Lehrpersonen die Flexibilität bezüglich eines Berufswechsels erhöht und Lehrpersonen auch in der Privatwirtschaft potenzielle und gesuchte Arbeitskräfte sind. Als Folge der Veränderungen bei den Ausbildungsvoraussetzungen (Hochschulabschluss für alle Schulstufen) sind auch die Ansprüche an die Lohnperspektiven gestiegen.

Der drohende Lehrkräftemangel kann eine Mehrbelastung des bestehenden Personals zur Folge haben. Dies könnte zu einer weiteren Abwanderung von qualifizierten Lehrpersonen führen, zumal das bestehende Personal – falls keine Massnahmen ergriffen werden – einen vergleichsweise ungenügenden Gehaltsaufstieg erfährt. Bei einer sich wieder verbessernden Konjunktur- und Arbeitsmarktlage kann dies rasch zu einer steigenden Fluktuationsrate führen. Als Konsequenz dieser Situation droht eine Senkung der Qualität der Schulbildung.

Ebenfalls zunehmend erschwert ist die Stellenbesetzung bei den Kantonsangestellten. Betroffen sind hier vor allem bestimmte Berufsgruppen wie beispielsweise die Kaderangestellten, Polizistinnen und Polizisten, Ingenieurinnen und Ingenieure und Informatikerinnen und Informatiker. Zudem bestehen grosse Lohnrückstände bei den ca. 30–45-jährigen Kantonsangestellten, welche bereits seit längerer Zeit beim Kanton angestellt sind und in dieser Zeit wegen der aus finanzpolitischen Gründen sehr eingeschränkten Möglichkeiten für Lohnerhöhungen eine ungenügende Gehaltsentwicklung erfahren haben.

2.1.7 Volksinitiative der Personal- und Berufsverbände

Der BSPV, LEBE und der VPOD haben im November 2011 die Volksinitiative «Für faire Löhne» eingereicht.

Diese Initiative besteht aus zwei Teilen, welche mit unterschiedlichen Vorschlägen Änderungen der Regelungen des individuellen Gehaltsaufstiegs für die Kantonsangestellten (in Art. 72 PG) bzw. für die Lehrkräfte (in Art. 14 LAG) verlangen:

Für die Lehrkräfte soll gemäss der Volksinitiative in Artikel 14 Absätze 2 und 3 LAG der Anspruch auf einen jährlichen Erfahrungsaufstieg ausdrücklich verankert und

zudem sichergestellt werden, dass das maximale Gehalt nach 26 Jahren anerkannter Berufserfahrung erreicht wird.

Für das Kantonspersonal wird mit einer Änderung von Artikel 72 PG als wesentliche Neuerung verlangt, dass für Mitarbeitende mit einer Leistungs- und Verhaltensbeurteilung der Stufe A oder höher bis zum Erreichen der Gehaltsstufe 53 (von 80) ein jährlicher Gehaltsaufstieg von mindestens 1,5 Prozent des Grundlohns (bzw. von mindestens zwei Gehaltsstufen) gewährleistet wird. Die Lohninitiative äussert sich hingegen nicht zum Gehaltsaufstieg der Mitarbeitenden, welche die Gehaltsstufe 53 bereits erreicht haben.

2.2 Parlamentarische Vorstösse

2.2.1 Umsetzung im Rahmen der vorliegenden Teilrevision des LAG

Die vorliegende Teilrevision des LAG setzt die folgenden parlamentarischen Vorstösse um:

a. Motion 248/2010 Steiner-Brütsch (Langenthal) EVP *Schutz der Institution Schule vor dubiosen Lehrkräften*

Die vom Grossen Rat angenommene Motion 248/2010 vom 30. November 2010 fordert die Verankerung einer Pflicht zur Meldung dubioser Lehrkräfte. Auf Gesetzesstufe soll geregelt werden, dass die Schul- und Strafbehörden sowie die Gerichte verpflichtet sind, Lehrpersonen der Erziehungsdirektion zu melden, deren Verhalten entweder die körperliche oder seelische Integrität der Schülerinnen oder Schüler unmittelbar gefährdet oder verletzt oder ihre Vertrauenswürdigkeit in anderer Weise schwer beeinträchtigt. Das Anliegen wird mit präziseren Bestimmungen zur Thematik «Entzug der Unterrichtsberechtigung» umgesetzt.

b. Motion 189/2010 Steiner-Brütsch (Langenthal) EVP *Verwendung zukünftiger Fluktuationsgewinne für Gehaltsmassnahmen bei Lehrkräften*

Die Motion vom 1. November 2010 ersucht den Regierungsrat, künftige Fluktuationsgewinnanteile für die Verbesserung der Lohnsituation jener Lehrpersonen einzusetzen, welche in den vergangenen Jahren von Lohnsystemänderungen und Sparmassnahmen besonders negativ betroffen waren. Damit soll verhindert werden, dass das Lohnniveau der bernischen Lehrpersonen und Schulleitungen weiter an Konkurrenzfähigkeit verliert. Dieses Anliegen, welches als Postulat überwiesen worden ist, wird durch die schrittweise Aufhebung des Korrekturfaktors ab 2012 sowie dem künftigen Einsatz der Rotationsgewinne für Lohnmassnahmen umgesetzt (vgl. Kapitel 4.6).

c. Motion 129/2010 SP-JUSO-PSA (Blaser, Steffisburg) *Erhöhung des Anfangsgehalts und gesicherter Lohnaufstieg für Lehrpersonen*

Die Motion 129/2010 vom 6. September 2010 fordert die Erhöhung des Anfangsgehalts und einen gesicherten Gehaltsaufstieg. Beide Punkte sind vom Grossen Rat als Postulat überwiesen worden. Ein automatischer Gehaltsaufstieg für Lehrkräfte und

Schulleitungen wird nicht eingeführt, hingegen sollen die künftig für den individuellen Gehaltsaufstieg zur Verfügung stehenden Mittel verankert werden. Eine Anhebung der Anfangsgehälter erfolgt nicht: Das Kosten-Nutzen-Verhältnis einer solchen Massnahme ist ungünstig. Zudem wird die Gehaltsentwicklung von Personen mit geringerer Berufserfahrung durch die Einführung eines degressiven Verlaufs beschleunigt, womit auch die Lebenslöhne erhöht werden.

d. Motion 356/2009 Aellen (Tavannes) et al. *Überprüfung des individuellen Gehaltsaufstiegs bei den Lehrkräften*

Der Grosse Rat hat die Motion 356/2009 vom 24. November 2009 angenommen und unter der Bedingung abgeschrieben, dass eine verwaltungsinterne Arbeitsgruppe ein neues Aufstiegssystem bei den Lehrergehältern mit dem Ziel prüft, die Konkurrenzfähigkeit für die jüngeren Lehrkräfte sicherzustellen. Diese Bedingung wird im Rahmen der aktuellen Revision erfüllt.

e. Motion 147/2008 SP-JUSO-PSA (Hänsenberger-Zweifel, Burgdorf) *Besserer Kündigungsschutz für Lehrpersonen und Qualitätssicherung der öffentlichen Schule*

Ziffer 1 der Motion 147/2008 vom 2. Juni 2008 wurde vom Grossen Rat als Motion überwiesen: Lehrerinnen und Lehrer sollen nach fünfjähriger befristeter Anstellung unbefristet angestellt werden, wenn sie grundsätzlich die Qualifikationen für eine Stelle erfüllen. Diese Forderung wird nun umgesetzt. Weitere Anliegen der Motion wurden als Postulat überwiesen. In Kapitel 5.2 wird näher beschrieben, welche zusätzlichen Änderungen betreffend die unbefristete Anstellung erfolgen.

f. Motion 022/2008 Möschler (Biel) SP *Höhere Entschädigungen zur Behebung des Berufslehrermangels*

Gemäss Ziffer 2 der Motion 022/2008 vom 23. Januar 2008, welche vom Grossen Rat als Postulat überwiesen worden ist, wird eine Erhöhung der Grundgehälter der Berufsfachschullehrkräfte gefordert. Wie bereits in den Ausführungen zur Motion 129/2010 dargelegt, wird auf eine Anhebung der Grundgehälter verzichtet. Hingegen soll die Gehaltsentwicklung optimiert werden.

g. Motion 282/2004 Kommission LAG/LAD (Käser, Münchenbuchsee) *Leistungsbeurteilung von Lehrkräften*

Im Bericht des Regierungsrates zuhanden des Grossen Rates über die Leistungsbeurteilung von Lehrkräften (Motion 282/2004, eingereicht am 17. November 2004) hat sich der Regierungsrat ablehnend über die Einführung einer lohnrelevanten Leistungsbeurteilung für Lehrkräfte geäussert. Der Bericht wurde am 12. September 2007 vom Grossen Rat zur Kenntnis genommen. Verabschiedet worden sind die folgenden zwei Planungserklärungen:

1. Die lohnwirksame Leistungsbeurteilung der Lehrkräfte muss im Jahre 2012 wieder geprüft werden.

Mit der vorliegenden Vorlage wurde die Frage betreffend eine lohnwirksame Leistungsbeurteilung geprüft. Die Einführung einer solchen Beurteilung wird verschie-

dentlich auch im Rahmen der Vernehmlassung zur vorliegenden Gesetzesvorlage verlangt. Befürworterinnen und Befürworter der lohnwirksamen Leistungsbeurteilung von Lehrkräften argumentieren, dass diese motivations- und qualitätssteigernd wirke, die Wirksamkeit der Schule bzw. die Schulentwicklung fördere, Gerechtigkeit schaffe sowie zur Steigerung der Berufsattraktivität und der Zufriedenheit der Lehrkräfte beitragen könne. Zudem erfolge dadurch eine Gleichbehandlung zwischen Kantonspersonal und Lehrkräften.

Der Regierungsrat anerkennt zwar, dass der Lohn ein wichtiges Element der Arbeitszufriedenheit darstellt und dieser eine Person dazu anregen kann, sich zu engagieren bzw. das Verhalten zu ändern. Betreffend die Frage, ob und wie die Lohnhöhe und gegebenenfalls ein Leistungslohn einen Einfluss auf die Leistung und die Motivation einer Lehrperson haben, liegen allerdings widersprüchliche Forschungsergebnisse vor; dies gilt auch für die Wirkung auf die Schulleistung der Schülerinnen und Schüler. Eine wissenschaftlich verlässliche und generelle Aussage lässt sich nicht machen.

Die Einführung der Grundlagen für die Lohnwirksamkeit der Leistungsbeurteilung stellt, wie im Bericht des Regierungsrates 2007 bereits erwähnt, ein grösseres Projekt dar. Ein solches Vorhaben ist sehr komplex und erfordert eine gute Abstützung bei den Betroffenen. Lehrkräfte sind in die Diskussion über die Erarbeitung von Kriterien einzubeziehen. Dies, da die Lehrpersonen ihre Leistung als die Summe sehr verschiedener und nicht eindeutig messbarer Anstrengungen erfahren. Sie haben vielfach einen beschränkten Einfluss auf die Erbringung von besseren oder schlechteren Leistungen. Die konkrete Umsetzung einer lohnrelevanten Leistungsbeurteilung ist zudem zeitlich, finanziell und personell aufwendig. Zusätzliche Aufwendungen sind notwendig, beispielsweise weitere Ressourcen für die Schulleitungen.

Die vorliegende Gesetzesrevision stellt einen indirekten Gegenvorschlag zur Volksinitiative «Für faire Löhne» dar. Die Verbindung von Lohnverbesserungen mit dem von den Lehrkräften breit abgelehnten Leistungslohn könnte zu einer Gefährdung des Arbeitsfriedens führen. Die Anzahl Reformen im Bildungsbereich sind auf das Relevante zu begrenzen. Dabei wird auch dem Umstand Rechnung getragen, dass zurzeit noch zahlreiche Fragen hinsichtlich der beruflichen Vorsorge ungeklärt sind.

Der Regierungsrat ist zudem der Ansicht, dass eine grosse Mehrheit der Lehrpersonen die an sie gestellten Anforderungen gut bis sehr gut erfüllt. Ein Missstand, welcher zu beheben wäre, liegt nicht vor. Zudem sind aus Sicht des Regierungsrates wesentliche Grundlagen für die Sicherstellung und Weiterentwicklung der Schul- und Unterrichtsqualität gegeben. Vor allem mit der gestiegenen Professionalisierung der Schulleitungen (geleitete Schulen) liegen geeignete Instrumente und Strukturen vor, um den Leistungs- und Qualitätsanspruch an das bernische Bildungswesen zu erfüllen. Den Schulleitungen obliegt auch die Durchführung der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche (MAG) in Form einer Standortbestimmung mit den Lehrpersonen. Diese Gespräche stellen sowohl einen Teil des Qualitätssystems als auch einen wichtigen Eckpfeiler der Personalführung dar. Aspekte der Qualitätsentwicklung und -steuerung werden zudem im Rahmen der Berichterstattung der Gemeinden und dem kantonalen Controlling thematisiert.

Der Regierungsrat verzichtet deshalb auf die Einführung einer lohnwirksamen Leistungsbeurteilung für die Lehrerschaft.

2. Ein umfassendes materielles und immaterielles Anreizsystem ist mittelfristig einzuführen.

Ebenfalls geprüft wurde die Thematik der Anreize. Die Einführung eines komplett neuen Anreizsystems wird nicht weiterverfolgt, da sowohl direkte finanzielle Anreize (z. B. feste Lohn- und Gehaltszahlungen, Treueprämien, Zulagen usw.) als auch indirekte finanzielle Anreize (Fringe Benefits) grundsätzlich regelmässig aktualisiert und angepasst werden. Mit Artikel 93a PG liegt vor allem für den Bereich der indirekten finanziellen Anreize eine Rechtsgrundlage vor, welche es erlauben würde, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Vergünstigungen zukommen zu lassen, namentlich durch die Finanzierung von Personalanlässen, Verbilligung von Abonnementen des öffentlichen Verkehrs und Bereitstellung von Krippenplätzen. Durch die Anpassung von Artikel 14 Absatz 3 LAG wird in der vorliegenden Revision ein Anreiz für die Absolvierung von grösseren Weiterbildungen gesetzt.

2.2.2 Umsetzung im Rahmen der vorliegenden indirekten Änderung des PG

Mit der gleichzeitigen, indirekten Revision des PG wird im Bereich des Kantonspersonals zudem der folgende parlamentarische Vorstoss behandelt und teilweise umgesetzt:

Postulat 016/2010 Burkhalter (Rümligen) SP *Löhne des Personals der Anstalten und Gefängnisse*

Dieses Postulat vom 26. Januar 2010 macht u. a. ebenfalls am Beispiel des Personals der Anstalten und Gefängnisse auf die ungenügende Lohnentwicklung der Kantonsanstellungen im Vergleich mit den übrigen Kantonen aufmerksam und verlangt entsprechende Verbesserungen. Das Postulat wurde in der Januarsession 2011 mit 140:0 Stimmen angenommen.

2.2.3 Voraussichtliche Überprüfung im Rahmen der Ausführungsbestimmungen im Bereich der Lehrerschaft

Im Rahmen der Ausführungsbestimmungen werden die folgenden parlamentarischen Vorstösse geprüft:

a. Motion 145/2004 Blaser (Heimberg) SP *Gleiche Rahmenbedingungen für alle Lehrkräfte auf der Sekundarstufe II* und Interpellation 115/2009 Blaser (Heimberg) SP *Gleiche Rahmenbedingungen für alle Lehrkräfte auf der Sekundarstufe II, quovadis?*

Die Interpellation 115/2009 vom 30. März 2009 befasst sich mit der Harmonisierung der Pflichtpensen und der Gehälter zwischen den Lehrpersonen der verschiedenen Schultypen auf der Sekundarstufe II. Sie folgt damit der vom Grossrat eingereichten Motion 145/2004 vom 14. Juni 2004. Infolge dieser Motion wurden 2007 die Pflicht-

pensen der Berufsfachschullehrkräfte um eine Lektion reduziert. Im Rahmen der Ausführungsbestimmungen wird eine weitergehende Umsetzung dieses Anliegens geprüft.

b. Motionen 301/2008 SP-JUSO-PSA (Näf, Muri) *Gesucht: Real- und Mittelstufenlehrkräfte* und 304/2008 Blaser (Heimberg) SP *Bedarfsgerechte Ressourcenverteilung an den Schulen der Sekundarstufe II mit Flexibilität bei der Anstellung von Lehrpersonen*

Die Motionen 301/2008 und 304/2008 vom 24. November 2008 fordern, dass andere Modelle als die heutigen zur Festlegung des Beschäftigungsgrads einer Lehrkraft zugelassen werden. Dies insbesondere mit dem Gedanken, dass damit die Stellenbesetzung erleichtert würde und die Schulleitungen optimaler auf die individuellen Belastungsfaktoren der Lehrkräfte eingehen können. Die Motionen wurden als Postulate überwiesen, und eine allfällige Umsetzung wird ebenfalls im Rahmen der Ausführungsbestimmungen geprüft.

3. Grundzüge der Neuregelungen

3.1 Zielsetzungen der Revision

Mit der vorliegenden Teilrevision des LAG werden die gesetzlichen Grundlagen dahingehend überarbeitet, dass die Attraktivität der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen der Lehrerschaft erhalten und verbessert wird. Die Lehrkräfte und Schulleitungen sollen bei der Ausübung ihres Berufs gestärkt, unterstützt und ihre Bindung an den Beruf erhöht werden. Handlungsbedarf besteht prioritär im Bereich «Gehalt und Gehaltsentwicklung». Weil eine vergleichbare Situation auch beim Kantonspersonal vorliegt, erfolgt zusätzlich eine indirekte Änderung der Personalgesetzgebung. Diese zielt darauf ab, für Mitarbeitende, welche wie die Lehrkräfte in der Vergangenheit eine im Konkurrenzvergleich ungenügende individuelle Gehaltsentwicklung erfahren haben, eine gleichwertige Optimierung der Gehaltssituation zu erzielen.

3.2 Verhältnis der Vorlage zur Personalgesetzgebung und den Spezialgesetzen im Bildungsbereich

Das geltende LAG geht vom Prinzip aus, dass die Regelungen der allgemeinen Personalgesetzgebung (namentlich des PG und der PV) auch für die Lehrkräfte und Schulleitungen gültig sein sollen, sofern dem LAG, seinen Ausführungsbestimmungen oder den Spezialgesetzen im Bildungsbereich keine speziellen Regelungen entnommen werden können (vgl. Art. 1 Abs. 2 LAG). Dieses Rechtsetzungskonzept hat sich bewährt und bleibt unverändert.

3.3 Wichtigste Änderungen

Die im Rahmen der aktuellen Revision des LAG wie indirekt auch in der Personalgesetzgebung erfolgenden wichtigsten Änderungen werden in den nachfolgenden Kapiteln ausführlicher beschrieben:

- Gehaltssystem Lehrkräfte und Kantonspersonal (Kapitel 4)
- Honorierung von Weiterbildungen mit zusätzlichen Gehaltsstufen (Kapitel 5.1)
- Unbefristete und befristete Anstellung von Lehrkräften (Kapitel 5.2)
- Entzug der Unterrichtsberechtigung (Kapitel 5.3)
- Ausbildungsfinanzierungen (Kapitel 5.4)
- Massnahmen für Berufseinsteigende (Kapitel 5.5)

4. Überarbeitung des Gehaltssystems der Lehrkräfte und Schulleitungen sowie des Kantonspersonals

4.1 Einleitung betreffend die Lehrkräfte und Schulleitungen

Der Kanton Bern als Arbeitgeber sieht sich mit der Situation konfrontiert, dass die interkantonale Konkurrenzfähigkeit bzw. die Konkurrenzfähigkeit zu anderen privaten oder öffentlichen Arbeitgebern (z. B. Bundesverwaltung) im Lohnbereich für die Lehrerschaft und die Kantonsangestellten in den letzten rund 15 Jahren laufend und zunehmend gesunken ist. Entsprechend hat der politische Druck, Veränderungen vorzunehmen, zugenommen (politische Vorstösse, gewerkschaftliche Aktionen [Kundgebung, Volksinitiative]).

Kritisiert wird im Bereich der Lehrkräfte und Schulleitungen insbesondere der ungenügende Verlauf der individuellen Gehaltsentwicklung.

Seit der Inkraftsetzung des aktuellen LAG standen häufig nur beschränkte Mittel für die individuelle Gehaltsentwicklung zur Verfügung. Die Vorgaben des ursprünglich eingeführten und automatischen Gehaltsaufstiegs wurden angesichts des engen finanziellen Spielraums des Kantons Bern ab 1999 bis 2006 nicht umgesetzt. Dies, da der Regierungsrat 1999 die Kompetenz erhielt, den automatischen und im LAG bzw. im Dekret vom 8. September 1994 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAD; BSG 430.250.1) beschriebenen Gehaltsaufstieg zu reduzieren oder gar zu streichen. In der Folge fiel der Lohnaufstieg mehrfach geringer aus, als gemäss den 1996 in Kraft gesetzten besoldungsrelevanten Grundlagen vorgesehen gewesen war.

Mit der Revision des LAG vom 25. September 2005 (Datum der Volksabstimmung), welche am 1. August 2007 in Kraft gesetzt worden ist, wurde der Automatismus aufgehoben und dem Regierungsrat die Kompetenz übertragen, alljährlich neu den Anteil der Lohnsumme, der für die Lohnerhöhungen zur Verfügung steht, zu bestimmen. Diese zum damaligen Zeitpunkt als zeitgemäss erachtete Änderung hat nicht zu einer Verbesserung der individuellen Gehaltsentwicklung der Lehrkräfte und Schulleitungen geführt: Angesichts der nach wie vor schwierigen Finanzlage des Kantons fielen seitdem die individuellen Gehaltsaufstiege weiterhin eher tief aus.

In Kombination mit dem ungenügenden Lohnaufstieg hat auch die Aufhebung des Automatismus zu einer kritischen Beurteilung der Lohnsituation der Lehrkräfte und Schulleitungen geführt. Deren Zufriedenheit hat sich diesbezüglich in den vergangenen Jahren stetig verschlechtert. Der Lehrerschaft fehlt eine verlässliche Gehalts-

perspektive, und die Konkurrenzfähigkeit nimmt zunehmend ab. Dies ist umso bedenklicher, da andere Kantone ihre Gehaltssysteme und die Vorgaben betreffend Gehaltsentwicklung optimieren. Der vorwiegend in den 1990er-Jahren nur teilweise vorgenommene Teuerungsausgleich hat die Konkurrenzfähigkeit des Kantons Bern zusätzlich reduziert. Heute liegt das generelle Lohnniveau der Gehaltstabellen der Lehrkräfte und des Kantonspersonals rund sechs Prozent tiefer, als dies bei jeweils vollem Teuerungsausgleich in den 1990er-Jahren der Fall wäre.

Nachfolgend werden vorerst die Ausgangslage und Erläuterungen betreffend die Notwendigkeit von Änderungen für den Bereich der Lehrkräfte und Schulleitungen dargestellt, in der Ziffer 4.5 folgen dann die entsprechenden Ausführungen betreffend Kantonspersonal.

Es wird in den Ausführungen davon ausgegangen, dass die vorliegende Teilrevision auf den 1. August 2014 in Kraft gesetzt werden kann.

4.2 Beschreibung des Gehaltssystems und der Gehaltsentwicklung der Lehrkräfte und Schulleitungen in der Vergangenheit und heute

4.2.1 Gehaltssystem bis 1996

Vor der Einführung des aktuellen LAG bestand ein Gehaltssystem, in welchem die Lehrkräfte in den ersten acht Jahren ihrer Berufstätigkeit jährlich automatisch eine Dienstalterszulage erhielten. Nach acht Jahren war das «1. Maximum» erreicht. Der Aufstieg auf das «2. Maximum» erfolgte anschliessend mittels eines sogenannten Besoldungszuschlags, wenn eine bestimmte Anzahl geleisteter bzw. angerechneter Dienstjahre vorlag und zudem ein bestimmtes Alter erreicht war (35 Jahre/8 Dienstjahre). Dasselbe galt für das Erreichen des «3. Maximums» (40 Jahre/12 Dienstjahre) und des «4. Maximums» (45 Jahre/15 Dienstjahre). Der Anfangsgrundlohn, die Dienstalterszulagen und die Besoldungszuschläge wurden in bestimmten Abständen erhöht. Zusätzlich wurden diverse Zulagen (z. B. Familienzulage) ausgerichtet. Für spezielle Leistungen und aufgrund besonderer Verhältnisse konnten auch Zulagen zur Grundbesoldung gewährt werden (z. B. für die Führung einer mehrteiligen Klasse). Die Schulleitungsfunktion wurde seinerzeit mit einer Zulage entschädigt oder durch Entlastungslektionen abgegolten.

4.2.2 Gehaltssystem allgemein bis 31. Juli 2007

1996 wurde auf der Basis des neuen LAG ein neues Gehaltssystem für die Lehrkräfte und Schulleitungen eingeführt. Im Gegensatz zu den früheren Regelungen sind die Bestimmungen über die Lehrergehälter (und die übrigen Anstellungsbedingungen) für alle Lehrkräftekategorien (und andere Funktionen) in einem einheitlichen gesetzlichen Erlass zusammengefasst worden.

Das Gehaltssystem für die Lehrkräfte basiert auf einem Einklassensystem; jede Funktion wurde dabei aufgrund einer Arbeitsplatzbewertung einer bestimmten Gehaltsklasse zugeordnet. Bis 31. Juli 2007 bestand das Gehaltssystem aus 32 Gehaltsklassen (welche aber nicht allesamt zur Anwendung kamen). Jede Gehaltsklasse

umfasste Vor- und Erfahrungsstufen: Vorstufen kamen zur Anwendung, wenn nicht erfüllten Ausbildungsanforderungen durch eine Reduktion des Grundgehalts Rechnung zu tragen war.

4.2.3 Individueller Gehaltsaufstieg bis 31. Juli 2007

Bis 31. Juli 2007 erfolgte der jährliche individuelle Gehaltsaufstieg automatisch durch die Anrechnung von Erfahrungsstufen. Er umfasste ursprünglich gemäss den besoldungsrelevanten gesetzlichen Grundlagen im LAG und im Dekret, welche 1996 in Kraft traten, in den Vorstufen je 2,5 Prozentpunkte, in den Erfahrungsstufen 0–12 je 3 Prozentpunkte, in den Erfahrungsstufen 13–18 je 2 Prozentpunkte und ab Erfahrungsstufe 19 je 2 Prozentpunkte alle zwei Jahre. Mit dieser Regelung stieg das Gehalt von jüngeren Lehrpersonen und Schulleitungen stärker als jenes von Personen mit mehr Erfahrungsjahren (degressiv) an. Diese nicht lineare Gehaltsentwicklung war bei der Einführung des Systems vor allem damit begründet worden, dass jüngere Lehrkräfte einen erhöhten Finanzbedarf (z. B. bei der Familiengründung) hätten. Nach rund 26 Dienstjahren konnte der für die jeweilige Funktion vorgesehene Maximallohn von 156 Prozent des Grundgehältes erreicht werden.

Durch diese feste Vorgabe betreffend den individuellen Gehaltsaufstieg der Lehrkräfte entwickelten sich die Gehälter der Lehrkräfte schneller als diejenigen des Kantonspersonals. Dadurch wurde befürchtet, dass die Differenz zwischen den beiden Personalkategorien zunehmen würde.

1998 entschied der Regierungsrat, den Erfahrungsaufstieg der Lehrkräfte für den Schuljahresbeginn 1998 zu sistieren und anschliessend das LAD zu ändern. Gegen diese Sistierung führte der damalige Bernische Lehrerverein (BLV) erfolgreich staatsrechtliche Beschwerde. Die zurückgehaltenen Gehaltsbestandteile mussten schliesslich im Jahre 2000 vollumfänglich nachgezahlt werden. Die dann jedoch im Jahre 1999 durchgeführte Revision des LAD ermächtigte den Regierungsrat, den jährlichen Gehaltsaufstieg der Lehrkräfte bei schwieriger Finanzlage des Kantons zu reduzieren oder ganz zu streichen. Dem Regierungsrat wurde mittels dieser Änderung nach Artikel 8 Absatz 3 LAD die Kompetenz eingeräumt, die bestehende Gehaltstabelle durch Verordnung um maximal neun Prozentpunkte zu reduzieren. Der Regierungsrat schöpfte diesen Handlungsspielraum in Folge der schwierigen finanziellen Lage des Kantons bis 2004 vollständig aus: Das heisst, er senkte den Gehaltsaufstieg jeweils jährlich ab (Ausnahme: Jahr 2002).

Da am 1. August 2005 die Teilrevision des LAG, welche am 23. September 2004 vom Grossen Rat verabschiedet worden war, inkl. einer neuen Gehaltskonzeption wegen eines Referendums nicht in Kraft gesetzt werden konnte, war es nötig, den Handlungsspielraum zur Reduktion bzw. Streichung des individuellen Gehaltsaufstiegs nochmals zu erhöhen – auf 13,5 Prozentpunkte. Das LAD wurde deshalb nochmals revidiert und in den Jahren 2005 und 2006 darauf basierend der Gehaltsaufstieg erneut reduziert.

Folge der mehrmaligen Reduktion des Umfangs des jährlichen individuellen Gehaltsaufstiegs war, dass die effektive Gehaltsentwicklung der Lehrerschaft massiv

geringer ausfiel, als ursprünglich festgelegt wurde. Die nachfolgende Tabelle zeigt die individuelle Gehaltsentwicklung einer Lehrkraft seit 1998 auf:

Jahr	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Erfahrungsstufe							
0	100,0%	98,0%	96,0%	94,0%	94,0%	92,5%	91,0%
1	103,0%	101,0%	99,0%	97,0%	97,0%	95,5%	94,0%
2	106,0%	104,0%	102,0%	100,0%	100,0%	98,5%	97,5%
3	109,0%	107,0%	105,0%	103,0%	103,0%	101,5%	100,0%
4	112,0%	110,0%	108,0%	106,0%	106,0%	104,5%	103,0%
5	115,0%	113,0%	111,0%	109,0%	109,0%	107,5%	106,0%
6	118,0%	116,0%	114,0%	112,0%	112,0%	110,5%	109,0%
7	121,0%	119,0%	117,0%	115,0%	115,0%	113,5%	112,0%
...

Tabelle 1: Gehaltsentwicklung einer Lehrkraft seit 1998 bis 2004

Die individuelle Gehaltsentwicklung einer Lehrkraft kann in der Tabelle verfolgt werden, indem ab 1998 der entsprechenden Linie parallel zur grau markierten Diagonale gefolgt wird. Die nachfolgenden Beispiele verdeutlichen diese Entwicklung:

Lehrkraft A:

Jahr	Anzahl Erfahrungsstufen	Bruttoloohn in Prozentpunkten des Grundgehaltes: mit vom RR entschiedener Absenkung	Zunahme des Grundgehaltes in Prozentpunkten	Hypothetischer Bruttoloohn in Prozentpunkten des Grundgehaltes: ohne Absenkung
1998	0	100	–	100
1999	1	101	1	103
2000	2	102	1	106
2001	3	103	1	109
2002	4	106	3	112
2003	5	107,5	1,5	115
2004	6	109	1,5	118

Lehrkraft B:

Jahr	Anzahl Erfahrungsstufen	Bruttoloohn in Prozentpunkten des Grundgehaltes: mit vom RR entschiedener Absenkung	Zunahme des Grundgehaltes in Prozentpunkten	Hypothetischer Bruttoloohn in Prozentpunkten des Grundgehaltes: ohne Absenkung
1998	2	106	–	106
1999	3	107	1	109
2000	4	108	1	112
2001	5	109	1	115
2002	6	112	3	118
2003	7	113,5	1,5	121
2004	8	115	1,5	124

Lehrkraft C:

Jahr	Anzahl Erfahrungsstufen	Bruttoloohn in Prozentpunkten des Grundgehaltes: mit vom RR entschiedener Absenkung	Zunahme des Grundgehaltes in Prozentpunkten	Hypothetischer Bruttoloohn in Prozentpunkten des Grundgehaltes: ohne Absenkung
2000	0	96	–	100
2001	1	97	1	103
2002	2	100	3	106
2003	3	101,5	1,5	109
2004	4	103	1,5	112

Tabelle 2: Gehaltsentwicklung von Lehrkräften seit 1998 bis 2004 in Beispielen

Von diesem «Absenkmechanismus» betroffen waren, wie in den vorangehenden Tabellen ersichtlich, auch die Anfangslöhne der neu in den Beruf einsteigenden Personen. Um dennoch einigermaßen attraktive Anfangslöhne gewähren zu können, wurden den Berufseinsteigerinnen und -einsteigern ab dem Jahre 2000 Erfahrungsstufen «geschenkt», indem ihr Anfangslohn nicht auf der Erfahrungsstufe 0, sondern direkt auf der Erfahrungsstufe 1 (und später sogar auf den Stufen 2 oder 3) festgelegt wurde. Dieser Mechanismus führte zu einer stetigen Verzerrung der Gehaltskurve.

4.2.4 Gehaltssystem der Teilrevision des LAG vom 25. September 2005 (Inkraftsetzung 1. August 2007)

Am 1. August 2007 trat die Teilrevision des LAG vom 25. September 2005 (Datum der Volksabstimmung) mit folgenden Änderungen im Gehaltssystem in Kraft:

- Die Anzahl Gehaltsklassen wurde auf 25 reduziert, da ein Teil der bisher 32 Gehaltsklassen nicht verwendet wurde.
- Die einzelnen Gehaltsklassen wurden einheitlich und feiner unterteilt in 50 Vorstufen und 77 Gehaltsstufen à je 0,75 Prozent. Das Maximalgehalt liegt bei 157,75 Prozent des Grundgehalts (dies entspricht frankenmässig dem ursprünglichen Maximalgehalt).
- Die Anfangslöhne wurden mit der Teilrevision des LAG vom 9. August 2006, welche ebenfalls am 1. August 2007 in Kraft gesetzt worden ist, auf einer leicht tieferen Basis als die ursprünglichen Anfangslöhne festgelegt (bei 99% der Anfangslöhne nach vorangehendem Recht).

4.2.5 Individueller Gehaltsaufstieg seit 1. August 2007

Der jährliche Lohnaufstieg erfolgt nicht mehr automatisch. Stattdessen legt der Regierungsrat unter Berücksichtigung des vom Grossen Rat genehmigten Budgets alljährlich neu den Anteil der Lohnsumme, der für die Lohnerhöhungen zur Verfügung steht, fest. Er bestimmt dabei die Anzahl Gehaltsstufen, die einem Praxisjahr entsprechen. All diejenigen Lehrkräfte und Schulleitungen, welche jeweils per 1. August über ein zusätzliches Praxisjahr verfügen und welche noch nicht das Maximalgehalt beziehen, erhalten die gleiche Anzahl Gehaltsstufen. (Ausnahme: In den Jahren 2011 und 2012 wurden für Lehrkräfte und Schulleitungen mit geringerer Berufserfahrung zusätzliche Gehaltsstufen gesprochen (vgl. Kapitel 4.3)). Obgleich Artikel 14 Absatz 1 LAG die Möglichkeit einer eventuellen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung vorsieht, wurde eine solche weder eingeführt noch zur Anrechnung von Gehaltsstufen hinzugezogen. Dies entspricht auch der im Bericht des Regierungsrates an den Grossen Rat über die Leistungsbeurteilung von Lehrkräften (vgl. Motion 282/2004) geäusserten Haltung. Der Bericht wurde in der September-Session 2007 vom Grossen Rat zur Kenntnis genommen.

4.3 Gründe für die Überarbeitung des Gehaltssystems der Lehrkräfte und Schulleitungen

Wie einleitend bereits erwähnt, hat die Analyse der strategischen Handlungsfelder im Kindergarten, in der Volksschule und auf der Sekundarstufe II aus personalpolitischer Sicht eine grosse Unzufriedenheit mit dem Lohn bei Lehrpersonen und Schulleitungen gezeigt. Besonders kritisch äusserten sich im Rahmen der Analyse junge sowie männliche Lehrpersonen über das Anfangsgehalt.

Nachfolgend wird aufgezeigt, welche Gründe zu dieser kritischen Beurteilung geführt haben.

4.3.1 Änderungen des Gehaltssystems und des Verlaufs der individuellen Gehaltsentwicklung

Betreffend die individuelle Gehaltsentwicklung der Lehrerschaft sind in den vergangenen Jahren verschiedene Systemänderungen erfolgt. Wie bereits in Kapitel 4.2 ausführlich beschrieben worden ist, verlief die Gehaltsentwicklung bis 1996 «treppenförmig» und ab 1996 und bis 31. Juli 2007 degressiv. Ab 1999 wurde der Gehaltsaufstieg jährlich auf Basis von Artikel 8 Absatz 3 LAD reduziert. In Folge der am 25. September 2005 in einer Volksabstimmung angenommenen LAG-Revision erfolgte am 1. August 2007 die Einführung eines neuen Systems: Die Gehaltsentwicklung verlief in den folgenden Jahren linear, d. h. alle Lehrkräfte, die sich im Gehaltsaufstieg befanden, erhielten jährlich jeweils die gleiche Anzahl Gehaltsstufen (per 1. August 2007 und 2008 je zwei, per 1. August 2009 keine, per 1. August 2010 eine und per 1. August 2011 und 2012 je zwei Gehaltsstufen; vgl. auch Kapitel 4.3.1.1).

In den Jahren 2011 und 2012 wurden zudem für Lehrpersonen mit geringerer Berufserfahrung zusätzliche Gehaltsstufen ausgerichtet: bis zu sechs bzw. sieben Jahren anrechenbarer Berufserfahrung zwei zusätzliche Stufen, bis zu 12 Jahren anrechenbarer Berufserfahrung eine zusätzliche Stufe (sog. «Aufholerregelung»; vgl. auch Kapitel 4.3.1.1).

Die nachfolgende Grafik illustriert den unterschiedlichen Verlauf der Gehaltsentwicklung (Gehaltskurve) unter den verschiedenen Systemen (exkl. «Aufholerregelung»):

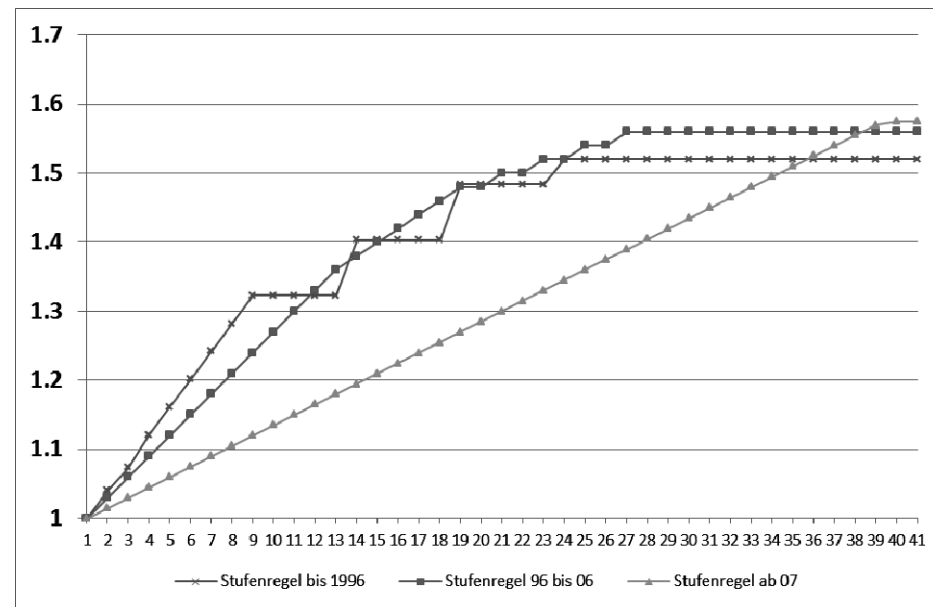


Abbildung 1: Vergleich der Gehaltskurven der Lehrkräfte im Kanton Bern vor und nach 1996 (exkl. «Aufholerregelung»)

Die obige Abbildung zeigt generell, dass sich die individuelle Gehaltsentwicklung der Lehrkräfte und Schulleitungen, d. h. die Gehaltskurve, unter den verschiedenen Systemen nach unten gesenkt hat. In Abhängigkeit des Eintrittszeitpunkts einer Lehrkraft in den Schuldienst wurde deren jährlicher Lohnaufstieg von den Systemwechseln wie folgt beeinflusst:

- Lehrkräfte, die heute um die 35 Jahre alt sind, begannen nach der Ausbildung zwischen 1998 und 2003 zu arbeiten und waren zunächst von der Absenkungsregelung 1999 bis 2006 «betroffen» und danach vom Systemwechsel ab 2007. Sie profitierten nicht mehr von der «Aufholerregelung».
- Lehrkräfte, die heute um die 45 Jahre alt sind, begannen zwischen 1988 und 1993 zu arbeiten. Ihre Löhne stiegen nach altem System vergleichsmässig stark in den Erfahrungsstufen an, waren aber von der Absenkungsregelung 1999 bis 2006 «betroffen» und danach vom Systemwechsel ab 2007.
- Lehrkräfte, die heute um die 55 Jahre alt sind, begannen zwischen 1978 und 1983 zu arbeiten. Sie können bis zu ca. 30 Dienstjahre aufweisen und bewegten sich bereits vor der Absenkungsregelung ab 1999 bis 2006 in einer Zone entschleunigten Stufenaufstieges und nahe beim Maximum. Sie sind deswegen auch am wenigsten von den Systemwechseln «betroffen».

Damit wird ersichtlich, dass sich vor allem für die 30- bis ca. 55-jährigen Lehrkräfte und Schulleitungen die Änderungen im Gehaltssystem negativ auf ihre Gehaltsentwicklung ausgewirkt haben. Zudem hat die Änderung des Gehaltssystems im Jahre 2007 dazu geführt, dass jüngere und ältere Lehrpersonen bzw. Schulleitungen die gleiche Gehaltsentwicklung haben; dies im Gegensatz zur früheren Gehaltskurve, welche jüngeren Lehrpersonen eine grössere Gehaltsentwicklung als älteren ermöglichte. Dieser Wechsel im Gehaltsentwicklungssystem wird von jungen Lehrpersonen als Nachteil empfunden. Die lineare Lohnkurve des Kantons Bern entspricht auch nicht den ansonsten im privaten und öffentlichen Bereich üblichen degressiven Gehaltskurven.

4.3.1.1 Ungenügende Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg

Die individuelle Gehaltsentwicklung der Lehrerschaft wird nicht nur durch die Art und Weise ihres Verlaufs beeinflusst, d. h. durch die jeweilige Gehaltskurve, sondern auch durch den Umfang der für die Gehaltsaufstiege zur Verfügung stehenden Mittel. Ab 1994 wurde die Sanierung der Kantonsfinanzen vor den personalpolitischen Zielen prioritär behandelt.

Für individuelle Lohnaufstiege (gilt auch für das Kantonspersonal) standen in den Jahren 1999 bis 2012 pro Jahr die folgenden Anteile der Gesamtlohnsumme zur Verfügung:

Jahr	Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen	Jahr	Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen
1999	1,57%	2006	0,50%
2000	1,00%	2007	1,00% (2 Gehaltsstufen)
2001	1,10%	2008	1,00% (2 Gehaltsstufen)
2002	1,50%	2009	0,00% (0 Gehaltsstufen)
2003	0,50%	2010	0,70% (1 Gehaltsstufe)
2004	0,50%	2011	1,0% plus 0,1% (2 Gehaltsstufen plus 2 zusätzliche Stufen für Lehrkräfte mit 1 bis 7 Berufserfahrungsjahren und 1 zusätzliche für Lehrkräfte mit 8 bis zu 12 Berufserfahrungsjahren)
2005	0,50%	2012	0,9% plus 0,2% für Korrekturen (2 Gehaltsstufen plus 2 zusätzliche Stufen für Lehrkräfte mit 1 bis 6 Berufserfahrungsjahren und 1 zusätzliche für Lehrkräfte mit 7 bis zu 12 Berufserfahrungsjahren)

Tabelle 3: Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen in den Jahren 1999 bis 2012

Da der volle Lohnaufstieg gemäss LAD mehr Mittel als die zur Verfügung stehenden in Anspruch genommen hätte, wurde er 1999 – wie bereits in Kapitel 4.2.3 beschrieben – mehrfach reduziert, und die effektive Gehaltsentwicklung der Lehrerschaft fiel massiv geringer aus als ursprünglich festgelegt worden war.

4.3.1.2 Rückstand beim Teuerungsausgleich

Nebst den ungenügenden individuellen Gehaltsaufstiegen waren in der Vergangenheit auch die generellen Gehaltsaufstiege (Teuerungsausgleich) wenig attraktiv. Rund 20 Prozent der Lehrpersonen und Schulleitungen beziehen heute das Maximalgehalt ihrer Gehaltsklasse und können damit «nur» noch vom Teuerungsausgleich profitieren. Als Folge der finanziellen Situation des Kantons Bern und der erforderlichen Sanierungsmassnahmen konnte die Teuerung seit dem Jahr 1993 selten voll ausgeglichen werden, was zur Folge hat, dass der Rückstand des kantonalen Teuerungsausgleichs im Vergleich zur schweizerischen Teuerungsentwicklung seit 1993 6,0 Prozent beträgt (Stand Dezember 2011).

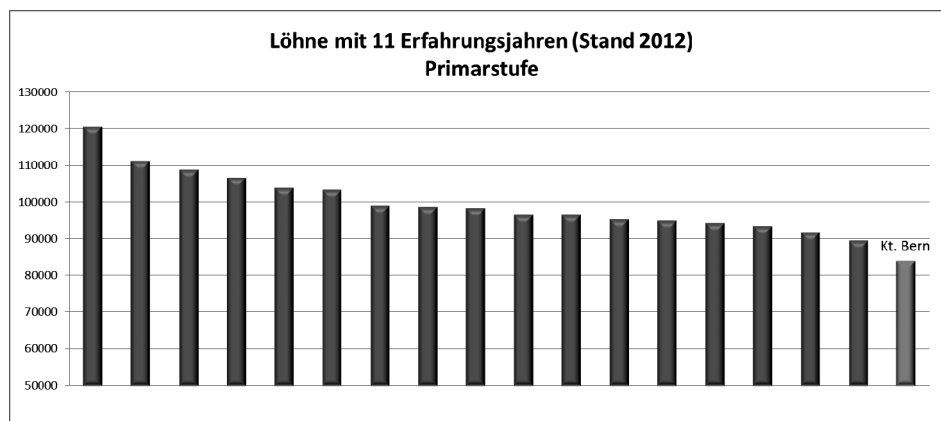


Abbildung 4: Interkantonaler Vergleich der Jahreslöhne mit 11 Erfahrungsjahren – Lehrpersonen Primarstufe, 2012 (Quelle: LCH 2012)

Bei den Lehrkräften an der Sekundarstufe I und an Berufsfachschulen liegt betreffend die Jahresgrundlöhne und Löhne nach elf Dienstjahren ein ähnliches Bild wie bei den Primarlehrkräften vor. Bei den Lehrkräften für den Kindergarten und für Gymnasien befinden sich die Jahresgrundlöhne zwar im Mittelfeld und sind damit konkurrenzfähiger, jedoch sind auch bei diesen Lehrkräfte-kategorien die Löhne nach elf Dienstjahren im interkantonalen Vergleich tief.

Grundsätzlich konkurrenzfähiger wäre die Höhe der bernischen Maximalgehälter. Diese liegen im Mittelfeld oder im vorderen Drittel. Aufgrund der ungenügenden Gehaltsentwicklung ist es jedoch zunehmend schwieriger, diese überhaupt zu erreichen.

4.3.1.4 Fazit

Die Kombination der vorangehend beschriebenen Aspekte über mehrere Jahre hinweg führt zu gravierenden Konsequenzen:

Die effektiv bezahlten Gehälter und insbesondere die Gehaltsentwicklungsperspektiven der Lehrkräfte und Schulleitungen, welche schon seit längerer Zeit im bernischen Schuldienst stehen, sind im Vergleich zum Konkurrenzumfeld wegen der ungenügenden Gehaltsaufstiege kaum mehr konkurrenzfähig. Die Unzufriedenheit der Lehrkräfte und Schulleitungen mit ihrer Gehaltssituation hat sich deutlich manifestiert. Kritisch wird diese Tendenz aufgrund der drohenden Lehrerknappheit.

Weiter können Lehrpersonen und Schulleitungen mit dem heutigen System und Rhythmus der Gehaltsentwicklung im Laufe ihrer Berufskarriere das Maximum ihrer Gehaltsklasse nicht mehr erreichen. Bei gleichbleibender Entwicklung werden sie künftig mit einer Einstufung um die 50. Gehaltsstufe (von 77) pensioniert. Diese mässige Lohnentwicklung führt ausserdem dazu, dass die Rentenansprüche der

Lehrkräfte lebenslang verhältnismässig niedrig ausfallen, obwohl diese Mitarbeiterkategorie unter den aktuellen Regelungen relativ hohe Pensionskassenbeiträge (inkl. Sanierungsbeiträge) entrichten muss.

4.4 Änderungen im Gehaltssystem der Lehrkräfte und Schulleitungen

Die bisherigen Ausführungen machen deutlich, dass aus personalpolitischer Sicht grundsätzliche Änderungen der künftigen Gehaltspolitik erforderlich sind. Es gilt, die Konkurrenzfähigkeit des Kantons Bern als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt in den nächsten Jahren wiederherzustellen und zu sichern; insbesondere auch mit Blick auf die Herausforderungen, die sich in absehbarer Zeit mit der demografischen Entwicklung (v. a. Lehrerknappheit) stellen werden.

4.4.1 Schwerpunkte der Änderungen im Gehaltssystem der Lehrkräfte und Schulleitungen

Änderungen im Gehaltssystem sind mit den Gegebenheiten des finanz- und personalpolitischen Umfelds abzustimmen. Dazu gehören zurzeit insbesondere die aktuelle und erwartete finanzielle Lage des Kantons, die von den Personal- und Berufsverbänden eingereichte Volksinitiative «Für faire Löhne» sowie die in der beruflichen Vorsorge erfolgenden Änderungen (vgl. Kapitel 2.1.2).

Damit die bereits erwähnten anstehenden Entwicklungen der Leistungen in der beruflichen Vorsorge (aufgrund der Senkung des technischen Zinssatzes) sowie der Übergang des Anlagerisikos der Pensionskassen auf die Arbeitnehmenden im Rahmen des Wechsels zum Beitragsprimat personalpolitisch tragbar sind, sind parallel dazu andere Bereiche der Anstellungsbedingungen zu optimieren bzw. verbindlicher zu formulieren. Die weitere Verminderung der Konkurrenzfähigkeit des Kantons als Arbeitgeber ist zu vermeiden.

Unter Berücksichtigung dieser Ausgangslage hat der Regierungsrat betreffend die Änderungen im Gehaltssystem verschiedene Ziele definiert:

- Es sind finanzverträgliche und im Rahmen des kantonalen Finanzplans stehende Lösungen zu präsentieren.
- Weiter sollen Massnahmen verfolgt werden, deren Wirkung nachhaltig ist, die zur Förderung der Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber beitragen und die der Lehrerschaft mehr Sicherheit betreffend Gehalt und Gehaltsentwicklung bieten. Den Anpassungen im Vorsorgebereich soll Rechnung getragen werden.
- Die Forderungen der Volksinitiative «Für faire Löhne» sind bei der Ausarbeitung von Lösungen zu berücksichtigen.

Auf Basis einer diesbezüglichen Priorisierung werden für die Änderungen im Gehaltssystem der Lehrkräfte und Schulleitungen die folgenden Schwerpunkte gesetzt:

a) Verankerung des für den Gehaltsaufstieg der Lehrerschaft zur Verfügung stehenden Anteils der Gehaltssumme: Das Gehaltssystem für die Lehrkräfte und Schulleitungen soll künftig mit mehr Mitteln, und in einer verbind-

licheren Form als dies bisher der Fall war, alimentiert werden. Die vorliegende Revision zielt deshalb darauf ab, die für einen längerfristig konkurrenzfähigeren Gehaltsaufstieg erforderlichen finanziellen Ressourcen gesetzlich zu verankern.

b) Reduktion der Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg bei ausserordentlicher Finanzlage: Der Grosse Rat kann in ausserordentlichen Finanzlagen im Rahmen der Genehmigung des Voranschlags durch Beschluss die Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg ganz oder teilweise reduzieren. Ausgenommen von einer Reduktion sind diejenigen Mittel, welche aus dem Rotationsgewinn zur Verfügung stehen und somit nicht zu einem Lohnsummenwachstum führen.

c) Verminderung bzw. Aufhebung des Rückstands der Löhne zum Arbeitsmarkt: Es ist vorgesehen, einzelnen Kategorien der Lehrkräfte und Schulleitungen ab 2015 schrittweise – wenn möglich innert zehn Jahren – einen zusätzlichen individuellen Gehaltsaufstieg zu gewähren. Damit könnte der Rückstand zu den Löhnen des Arbeitsmarkts («Delle») vermindert bzw. aufgehoben werden. Angesichts der zurzeit schwierigen finanzpolitischen Lage des Kantons Bern und im Sinne eines Kompromisses wird diese Korrektur – trotz des ausgewiesenen Handlungsbedarfs – nicht im Gesetz fixiert, sondern der Regierungsrat mit einer «Kann-Formulierung» beauftragt, jährlich und mit Blick auf die finanziellen Möglichkeiten, die ihm der Grosse Rat zur Verfügung stellt, zu beschliessen, ob und in welchem Umfang Korrekturmassnahmen vorgenommen werden können.

Nachfolgend werden die Schwerpunkte a bis c näher erläutert.

4.4.2 Verankerung des für den Gehaltsaufstieg der Lehrerschaft zur Verfügung stehenden Anteils der Gehaltssumme

Im bisher geltenden System hat der Regierungsrat jährlich entschieden, wie stark die Gehaltssumme der Lehrkräfte ansteigen soll und wie viele Gehaltsstufen einem Praxisjahr entsprechen. Aufgrund des engen finanziellen Spielraums des Kantons konnte er jeweils in der Vergangenheit – wie bereits erwähnt – nur einen ungenügenden Anteil der Gehaltssumme für den individuellen Gehaltsaufstieg der Lehrerschaft (wie im Übrigen auch der Kantonsangestellten) gewähren. Nebst anderen Faktoren hat diese Entwicklung massgeblich zu den vorangehend dargestellten Nachteilen und der beeinträchtigten Konkurrenzfähigkeit geführt.

Die vorliegende Revision will diesen Mangel beheben. Im Gesetz wird neu festgehalten, dass für den Gehaltsaufstieg der Gesamtheit der Lehrerschaft jährlich ein Anteil der Gehaltssumme zur Verfügung gestellt werden muss. Der Umfang dieses Anteils berechnet sich aufgrund des Betrags, der nötig wäre, damit theoretisch alle Lehrkräfte bzw. Schulleitungen, welche sich im Zeitpunkt der Berechnung noch im Gehaltsaufstieg befinden, das Maximalgehalt der jeweiligen Gehaltsklasse nach 27 Berufsjahren erreichen könnten. Der Zeitrahmen von 27 Berufsjahren stellt damit eine Grösse bzw. einen Referenzwert für die Berechnung des gesamten zur Verfügung stehenden Anteils der Gehaltssumme für den individuellen Gehaltsaufstieg dar.

Der Zeitrahmen von 27 Berufsjahren führt nicht gleichzeitig zu einem Anspruch der Einzelperson, das Maximalgehalt nach dieser Zeitdauer tatsächlich zu erreichen.

Diese kann für das Individuum in Abhängigkeit individueller Faktoren (z. B. Honorierung anrechenbarer Weiterbildungen) variieren.

Allerdings sollen die finanziellen Mittel so eingesetzt werden, dass bei einer Normkarriere das Maximalgehalt der jeweiligen Gehaltsklasse durch ein Individuum durchschnittlich nach 27 Berufsjahren erreicht werden kann. Diejenigen Personen, welche bereits im Schuldienst stehen, erreichen das Maximalgehalt in der Regel jedoch noch nicht nach dieser Zeitdauer, solange die Aufhebung des Rückstands zu den Löhnen des Arbeitsmarkts (Aufhebung der «Delle») nicht abgeschlossen ist (vgl. Kapitel 4.4.4). Der Zeitrahmen von 27 Berufsjahren dient somit als Zielrichtung, und der Kanton Bern würde damit im interkantonalen Vergleich eine Position im Mittelfeld (ähnlich liegt z. B. der Kanton Waadt [vgl. LCH Besoldungsstatistik 2012]) einnehmen. Andere Kantone verfügen über eine kürzere Dauer (z. B. Solothurn; Freiburg). Zum Teil ist in diesen Fällen aber das Maximalgehalt tiefer als dasjenige im Kanton Bern. In anderen Kantonen dauert es länger als in Bern, bis das Maximalgehalt erreicht wird (z. B. Basel-Land, Zürich [vgl. LCH Besoldungsstatistik 2012]).

Weiter sollen die finanziellen Mittel so verwendet werden, dass der individuelle Gehaltsaufstieg degressiver als bisher ausgestaltet wird. Konkret heisst dies, dass die Gehaltsentwicklung im ersten Teil des Berufslebens steiler ansteigt und später abflacht. Dadurch wird das Gehalt von Lehrpersonen und Schulleitungen mit geringerer Berufserfahrung und damit in der Regel auch von jüngeren Personen stärker erhöht als dasjenige von Personen mit mehr Berufserfahrung. Eine degressiv verlaufende Gehaltsentwicklung hat verschiedene Vorzüge: Einerseits zeigen Gehaltsvergleiche, dass degressive Gehaltssysteme sowohl in der öffentlichen Verwaltung als auch in der Privatwirtschaft die Regel sind. Andererseits steigert die degressiv verlaufende Gehaltsentwicklung die Attraktivität des Arbeitsmarkts «Schule» für jüngere Personen und wirkt damit auch der Fluktuation entgegen. Sie kann ausserdem damit begründet werden, dass jüngere Lehrpersonen durch Familiengründung einen erhöhten Finanzbedarf haben. Etwas abgegolten wird damit auch der grössere Arbeitsaufwand zu Beginn der beruflichen Karriere. Von Vorteil ist sie zudem in Bezug zu einer Pensionskasse mit Beitragsprimat (Umsetzung Projekt Futura). Eine degressive Gehaltskurve ermöglicht jüngeren Lehrkräften und Schulleitungen, rascher mehr zu sparen.

Der Regierungsrat beabsichtigt, den Gehaltsaufstieg so zu gestalten, dass vom 1. bis zum 8. Berufserfahrungsjahr jährlich je 4 Gehaltsstufen, vom 9. bis zum 16. Jahr jährlich je 3 Gehaltsstufen und ab dem 17. Jahr jährlich je 2 Gehaltsstufen bis zum Erreichen des Maximalgehalts der für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse gewährt werden. Wie bereits erwähnt, hat der Regierungsrat erste Schritte in diese Richtung bereits im Rahmen der jährlichen Entscheide zum individuellen Gehaltsaufstieg in den Jahren 2011 und 2012 unternommen.

Die nachfolgende Grafik illustriert den Verlauf der angestrebten Gehaltsentwicklung:

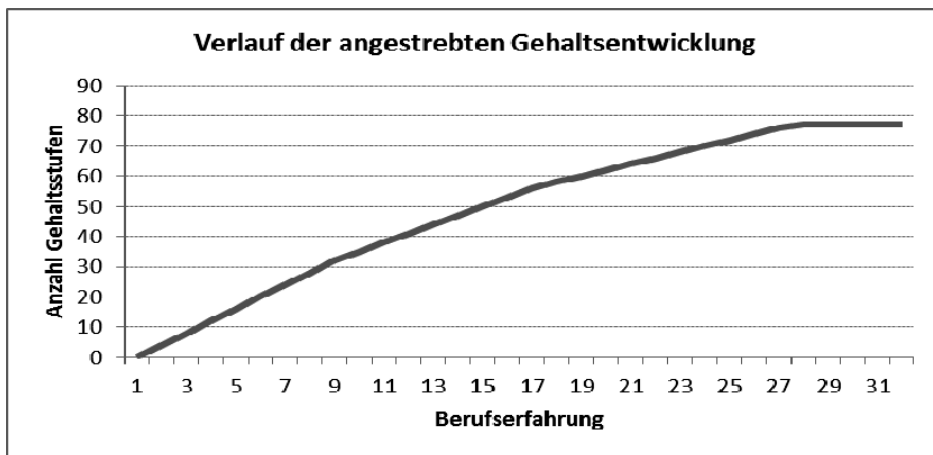


Abbildung 5: Verlauf der angestrebten Gehaltsentwicklung

Für die Umsetzung der beschriebenen Gehaltsentwicklung sind bei den Lehrkräften und Schulleitungen auf Basis der heutigen Altersstruktur der Lehrerschaft jährlich rund 1,3 Prozent der Lohnsumme erforderlich. Dieser Mittelbedarf kann sich je nach Altersstruktur der Lehrerschaft verändern. Die erforderlichen Mittel können weitgehend mit Rotationsgewinnen finanziert werden (vgl. Kapitel 4.6).

Durch die gesetzliche Verankerung dieser Mittel wird die Bewirtschaftung des Gehaltssystems wieder funktionieren. Längerfristig könnte dies zu konkurrenzfähigen Löhnen führen. Unter Berücksichtigung der vorangehend dargestellten angestrebten Gehaltsentwicklung könnte eine Annäherung an die Gehälter anderer Kantone (z. B. Solothurn; Basel-Land) erfolgen. Erhöht werden damit auch die «Lebenslöhne». Die Gehaltsentwicklung für die Lehrerschaft wird wieder verlässlicher. Es werden vermehrt Sicherheiten und Perspektiven geboten, was auch zur Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Kantons als Arbeitgeber beitragen kann und der erschwerten Stellenbesetzung entgegenwirkt. Weiter profitiert der Kanton als Arbeitgeber von der beruflichen Erfahrung der Lehrkräfte und Schulleitungen. Mit einer verlässlicheren Gehaltsentwicklung wird diese entsprechend honoriert und Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden gezeigt. Gleichzeitig ist die grössere Verlässlichkeit bei der Lohnentwicklung ein notwendiges Gegenstück zur Verlagerung des Anlagerisikos auf die Arbeitnehmenden im Rahmen des Übergangs der Pensionskassen zum Beitragsprimat.

4.4.3 Ausserordentliche Finanzlage

Der Grosse Rat kann in ausserordentlichen Finanzlagen im Rahmen der Genehmigung des Voranschlags durch Beschluss die Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg ganz oder teilweise reduzieren. Eine ausserordentliche Finanzlage im Sinne dieser Bestimmung liegt insbesondere dann vor, wenn die Kürzung des Gehaltsauf-

stiegs nötig ist, um ein Budget zu verabschieden, das die Schuldenbremse der Laufenden Rechnung nicht verletzt. Eine solche Situation kann vorliegen, wenn der Regierungsrat dem Grossen Rat im August einen Budgetentwurf vorlegt, der ohne eine von ihm beantragte Kürzung des Gehaltsaufstiegs in der Laufenden Rechnung ein Defizit vorsehen würde, oder wenn durch unerwartete Faktoren, die nach der im August vorgenommenen Verabschiedung des Budgetentwurfs durch den Regierungsrat eintreffen, im ursprünglich ausgeglichenen Budget der Laufenden Rechnung ein Defizit entsteht. Ausgenommen von einer Reduktion sind diejenigen Mittel, welche aus dem Rotationsgewinn zur Verfügung stehen und somit nicht zu einem Lohnsummenwachstum führen. Der Rotationsgewinn ergibt sich aus der Differenz der höheren Löhne austretender Angestellter (insb. aufgrund einer Pensionierung) und der tieferen Löhne neu eintretender, jüngerer Angestellter und liegt in der Regel in einem Bereich von 0,5 bis 1,0 Prozent. In der Vergangenheit wurden diese Mittel vorab im Rahmen der Budgetierung abgeschöpft. Neu sollen sie für Lohnmassnahmen zur Verfügung stehen, ohne dass dabei die Lohnsumme ansteigt. Die bisher dem Personal vorenthaltenen Mittel werden diesem dadurch wieder zugesprochen. Sie sollen nicht für andere staatliche Ausgaben eingesetzt werden.

Die entsprechende Rechtsgrundlage wird im PG aufgeführt; dies, da allgemein vom Prinzip ausgegangen wird, dass die Regelungen des allgemeinen Personalrechts auch für die Lehrerschaft gültig sein sollen, sofern dem LAG keine Regelung entnommen werden kann.

4.4.4 Verminderung bzw. Aufhebung des Rückstands der Löhne zum Arbeitsmarkt

Ziel ist, einzelnen Kategorien der Lehrkräfte und Schulleitungen ab 2015 schrittweise einen zusätzlichen individuellen Gehaltsaufstieg zu gewähren. Damit könnte der Rückstand zu den Löhnen des Arbeitsmarkts («Delle») vermindert bzw. aufgehoben werden. Der Ausgleich dieses Rückstandes erfordert zusätzliche Mittel im Umfang von rund 6 Prozent der Lohnsumme der Lehrkräfte (entspricht rund CHF 90 Mio.).

Der Regierungsrat erachtet den Ausgleich dieser Gehaltsrückstände grundsätzlich als ebenso wichtig wie die künftige individuelle Gehaltsentwicklung, weil damit dem Beitrag der Kantonsangestellten und der Lehrerschaft von kumuliert rund 3 Milliarden Franken an den Schuldenabbau Rechnung getragen wird. Wie vorangehend bereits erwähnt, wird diese Korrektur allerdings aus finanzpolitischen Gründen nicht im Gesetz fixiert, sondern der Regierungsrat beauftragt, jährlich und mit Blick auf die finanziellen Möglichkeiten, die ihm der Grosse Rat zur Verfügung stellt, zu beschliessen, ob und in welchem Umfang Korrekturmassnahmen vorgenommen werden können.

Bezüglich des Vollzugs der Überführung bestehen verschiedene Möglichkeiten: Ziel ist, diese wenn möglich innert zehn Jahren zu vollziehen. Betreffend die zeitliche Festlegung der Überführungsschritte ist das Inkraftsetzungsdatum des neuen Pensionskassengesetzes (vgl. Projekt Futura) zu beachten. Der Grund für diese zeitliche Abhängigkeit besteht in den finanziellen Auswirkungen von jährlichen Gehaltserhöhungen. Im heutigen Leistungsprimat müssen bei jeder Gehaltserhöhung im ersten

Jahr Verdiensterhöhungsbeiträge an die Pensionskasse entrichtet werden. Im Beitragsprimat fallen Verdiensterhöhungsbeiträge weg.

4.5 Vergleichbare Anpassungen beim Kantonspersonal

4.5.1 Einleitung

Die Situation für das Kantonspersonal ist vergleichbar mit derjenigen der Lehrkräfte. Seit der Einführung des neuen Gehaltssystems im Jahr 1997 standen beim Kantonspersonal durchschnittlich nur 0,8 Prozent der Lohnsumme statt der erforderlichen 1,5 Prozent für individuelle Lohnanpassungen zur Verfügung. Zusammen mit den Beschränkungen beim Teuerungsausgleich hat dies dazu geführt, dass sich die Konkurrenzfähigkeit des Kantons Bern in den letzten Jahren stark verschlechtert hat. Die Rückstände zum relevanten Arbeitsmarkt sind vergleichbar mit der Situation bei den Lehrkräften, so dass Anpassungen im gleichen Umfang nötig sind. Dies betrifft sowohl den künftigen Gehaltsaufstieg als auch die Angleichung an die Gehälter des Arbeitsmarkts im Rahmen einer Überführung. Nachfolgend werden die Ausgangslage und Begründung der notwendigen Anpassungen für das Kantonspersonal dargestellt, wobei wo möglich auf Wiederholungen zu den vorangehenden Ausführungen verzichtet wird.

4.5.2 Gehaltssystem Kantonspersonal

Das Gehaltssystem für das Kantonspersonal (BEREBE) wurde 1997 eingeführt. Es besteht aus 30 Gehaltsklassen, die jeweils in einen Grundlohn von 100 Prozent und einen individuellen Gehaltsbestandteil von maximal 60 Prozent des Grundlohnes aufgeteilt sind. Beim bestehenden Ein-Klassen-System sind die rund 500 Funktionen mithilfe einer Arbeitsbewertung einer Gehaltsklasse zugewiesen worden. Die Gehaltsentwicklung erfolgt innerhalb der gleichen Klasse individuell aufgrund der Resultate einer Leistungs- und Verhaltensbeurteilung über die Anrechnung von Gehaltsstufen im Rahmen des erwähnten Gehaltsbestandteils von maximal 60 Prozent. Jährlich können 0 bis maximal 10 Stufen angerechnet werden, das Maximalgehalt liegt auf der Stufe 80. Dieser individuelle Gehaltsaufstieg führt zusammen mit weiteren Faktoren dazu, dass die Einstufungen der Mitarbeitenden bei gleichem Alter stark variieren können und damit der Gehaltsaufstieg, im Gegensatz zum System der Lehrkräfte, nicht auf einer für praktisch alle Anstellungen vergleichbaren Gehaltskurve verläuft.

Bei der Einführung des BEREBE-Systems war der individuelle Gehaltsbestandteil in 40 Gehaltsstufen à 1,5 Prozent des Grundlohnes aufgeteilt. Der Aufstieg bis zur 24. Gehaltsstufe war bei guten Leistungen im Sinne eines Erfahrungsaufstiegs garantiert. Mit der 2005 erfolgten Änderung des Gehaltssystems wurden die Anzahl der Gehaltsstufen auf 80 Stufen erhöht und gleichzeitig die Stufenabstände auf 0,75 Prozent halbiert. Damit sollte eine feinere Verteilung der beschränkten Mittel ermöglicht werden. Zudem wurde der Erfahrungsaufstieg abgeschafft.

Neben den Funktionen mit Leistungsaufstieg gibt es auch Funktionen, deren Gehaltsaufstieg – wie bei den Lehrkräften – ohne Leistungs- und Verhaltensbeurteilung festgelegt wird (z. B. Richterinnen und Richter, Professorinnen und Professoren, Pfarrerinnen und Pfarrer). Es sind dies rund 16 Prozent der Stellen.

4.5.3 Gründe für Lohnanpassungen beim Kantonspersonal

In der Personalbefragung von 2009 wurde, wie bereits bei früheren Befragungen, das Gehaltssystem mit Fragen zur Lohnsituation am kritischsten beurteilt. Die Mitarbeitenden sind der Ansicht, dass ihre Leistungen nicht angemessen honoriert und Leistungsträger nicht genug gefördert werden können. Generell wurden die Löhne als nicht konkurrenzfähig beurteilt. Grundsätzlich kritisiert wird auch, dass entgegen den erfolgten Zusicherungen, wonach das Gehaltssystem BEREBE keine Sparmassnahme, sondern die konsequente Umsetzung des Leistungslohnprinzips sei, die in Aussicht gestellten finanziellen Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg nicht zur Verfügung gestellt wurden.

Im Folgenden wird darauf eingegangen, welche Gründe zu dieser kritischen Beurteilung geführt haben.

4.5.3.1 Gehaltsentwicklung in den letzten Jahren

Betreffend die Gehaltsentwicklung liegen beim Kantonspersonal ähnliche Faktoren wie bei der Lehrerschaft vor, welche die Konkurrenzfähigkeit der Löhne beeinträchtigen:

a. Ungenügende Mittel für den Leistungsaufstieg

Bei der Einführung des Gehaltssystems BEREBE war beabsichtigt, dass jährlich 1,5 Prozent der Gehaltssumme für den individuellen Gehaltsaufstieg zur Verfügung gestellt werden. Damit hätten Leistungen spürbar honoriert werden können, und für Mitarbeitende mit guten und sehr guten Leistungen wäre das Erreichen des Maximums einer Gehaltsklasse möglich gewesen. Bedingt durch die Sanierung der Kantonsfinanzen wurden die Mittel für den Gehaltsaufstieg jedoch deutlich gekürzt: Aufsummiert über die letzten rund 15 Jahre sind 10 Prozent weniger Mittel eingesetzt worden, als ursprünglich vorgesehen war. Von diesen Einschränkungen waren stark auch Leistungsträgerinnen und -träger mit hervorragenden Leistungen betroffen. In der folgenden Tabelle ist der durchschnittliche Aufstieg aller Mitarbeitenden mit Leistungsaufstieg dargestellt:

Jahr	Anteil der Lohnsumme für individuelle Gehaltserhöhungen in Prozent	Durchschnittliche Erhöhung für das Kantonspersonal (Anzahl Leistungsstufen im jeweiligen Jahr)
2007	1%	1,75 Gehaltsstufen
2008	1%	1,82 Gehaltsstufen
2009	0%	---
2010	0,5%	1,27 Gehaltsstufen
2011	1% + 0,1% Spezialmassnahme	1,86 Gehaltsstufen
2012	0,9% + 0,2% für Korrekturen	1,90 Gehaltsstufen

Tabelle 4: Durchschnittlicher Gehaltsaufstieg aller Mitarbeitenden mit Leistungsaufstieg 2007–2012

Die ungenügenden Mittel für den Gehaltsaufstieg zeigen sich nicht nur bei einem Vergleich mit jenen 1,5 Prozent der Gehaltssumme, welche bei der Entwicklung von BEREBE dem Lohnsystem zugrunde gelegt wurden. Auch beim Vergleich des Gehaltsaufstiegs des Kantons Bern mit dem der Bundesverwaltung – dem wichtigsten Konkurrenten auf dem Platz Bern – werden grosse Unterschiede deutlich: Bundesangestellte erhalten für sehr gute bis herausragende Qualifikationen aus dem Mitarbeitendengespräch eine rund doppelt so hohe Lohnerrhöhung wie Kantonsangestellte. Hinzu kommt, dass in der Bundesverwaltung je nach Qualifikation ein Anspruch auf eine bestimmte Lohnerrhöhung besteht, während in der Berner Kantonsverwaltung selbst Mitarbeitende mit der höchsten Qualifikationsstufe bei einer Lohnrunde leer ausgehen können. In der Konsequenz führt dies dazu, dass es wie bei der Lehrerschaft mit dem bisherigen Gehaltsaufstieg auch für Kantonsangestellte mit Leistungsaufstieg praktisch ausgeschlossen ist, das Maximum der Gehaltsklassen im Verlaufe der Karriere erreichen zu können. Aktuell sind nur rund 2 Prozent der Mitarbeitenden auf dem Maximum, d. h. in der Gehaltsstufe 80 eingestuft (beim Bund sind es zum Vergleich rund 50%).

b. Rückstand beim Teuerungsausgleich

Der unvollständige Ausgleich der Teuerung seit 1993 betrifft die Lehrerschaft und das Kantonspersonal gleichermassen.

4.5.3.2 Gehaltsvergleiche

Auch im Vergleich zum Arbeitsmarkt sind die Löhne der Kantonsangestellten nicht mehr konkurrenzfähig. Im Unterschied zu den Lehrkräften ist es aber schwieriger, den Rückstand klar zu beziffern.

Die nachfolgende Grafik zeigt für einige repräsentative Funktionen die Lohnrückstände zu den Kantonen der deutschen Schweiz. Daraus wird deutlich, dass die Rückstände zu den übrigen Kantonen von Funktion zu Funktion verschieden sind. Gewisse Differenzen zwischen den Funktionen – beispielsweise Polizist/in zu Sekretär/in – sind u. a. eine Folge der unterschiedlichen Altersstruktur in den betreffenden Funktionen; so wird z. B. für den/die Polizist/in der Lohn mit 32 Jahren verglichen, während für den/die Sekretär/in der Medianlohn für das Alter 44 dargestellt ist.

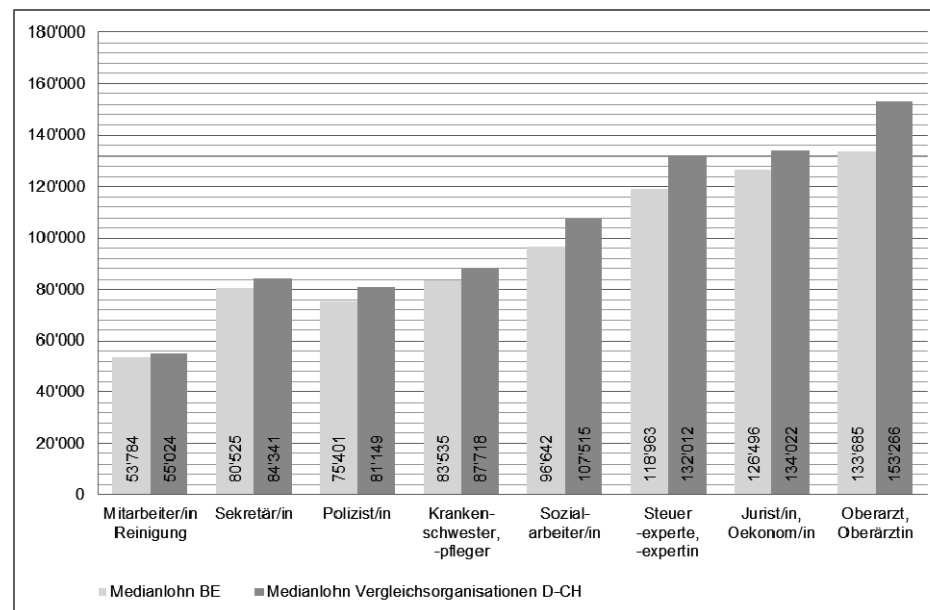


Abbildung 6: Löhne zu acht Funktionen; Kanton Bern im Vergleich zu den Kantonen der deutschen Schweiz (Quelle: Lohnvergleich Persuisse)

Nebst den umliegenden Kantonen und anderen Hochschulkantonen gehören zum relevanten Arbeitsmarkt ausserdem der Bund sowie grosse Firmen, insbesondere im Dienstleistungsbereich. Wie sich im Rahmen von Rekrutierungsbemühungen regelmässig zeigt, liegt zu diesen Organisationen teilweise ein erheblicher Rückstand beim Lohnniveau vor.

Die grössten Rückstände zum Arbeitsmarkt bestehen wie bei den Lehrkräften oft bei jüngeren Mitarbeitenden, die seit 1997 eingetreten sind und seither – finanzpolitisch bedingt – nur einen geringen individuellen Gehaltsaufstieg erzielen konnten. Besonders stark betroffen ist das Segment der 30- bis 45-jährigen Mitarbeitenden. Wesentlich verstärkend kommt dazu, dass bei anderen Arbeitgebern der Lohnzuwachs in den ersten Berufsjahren am grössten ist, während die Gehaltskurve beim Kantonspersonal diesbezüglich sehr flach verläuft.

Im erwähnten Segment besteht beim Kantonspersonal, gleich wie bei den Lehrkräften, eine «Delle». Obschon der Kanton Bern für Einsteigerinnen und Einsteiger nach einer Berufsausbildung grundsätzlich konkurrenzfähige Löhne ausrichtet, führt der gegenwärtige Gehaltsaufstieg dazu, dass bereits nach wenigen Jahren im Konkurrenzvergleich ein grosser Lohnrückstand besteht. Die Rückstände bei Mitarbeitenden mit einigen Jahren Berufserfahrung sind besonders kritisch, da der Kanton bei vielen Berufen in direkter Konkurrenz mit anderen Arbeitgebern auf dem Platz Bern steht. Es ist für den Kanton schwierig, Mitarbeitende mit Erfahrung anzuwerben. Bei älteren Mitarbeitenden, die noch unter dem Gehaltssystem vor BEREBE (mit einem weitgehend automatisch erfolgenden Gehaltsaufstieg) angestellt wurden, sind die Rückstände zum Arbeitsmarkt deutlich geringer.

Die folgende Grafik zeigt das Problem bei den 30- bis 45-jährigen Kantonsangestellten im Vergleich mit der durchschnittlichen Gehaltskurve der übrigen Kantone der deutschen Schweiz. Die Kurve verläuft praktisch identisch wie bei den Lehrkräften. Ohne Korrekturen beim Gehaltsaufstieg wird die bernische Lohnkurve (durchgezogene Kurve gemäss Abbildung 7) auf zu tiefem Niveau in die Zukunft fortgesetzt, was schliesslich zu einer durchgängigen Absenkung der Löhne in allen Alterssegmenten bzw. zu einer Bernerkurve auf wesentlich tieferem Niveau als die Marktkurve führen wird.

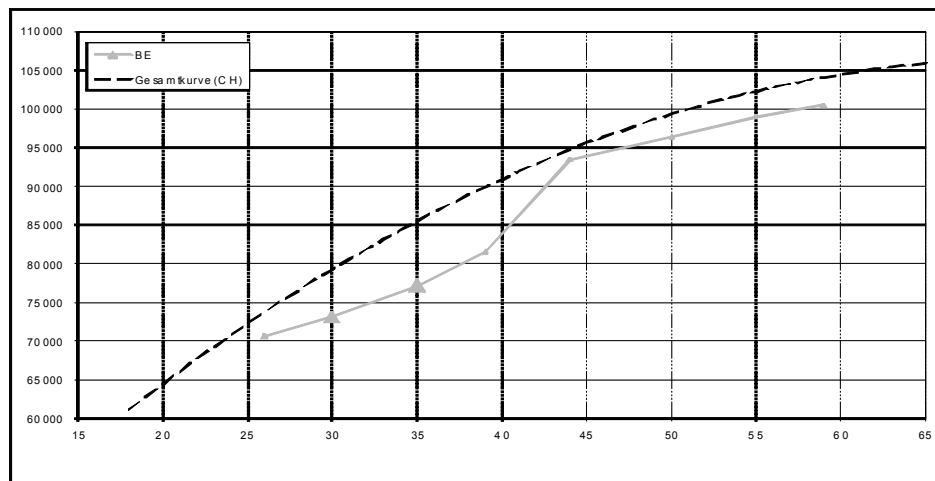


Abbildung 7: Vergleich Gehaltsentwicklung Kantonspersonal Kanton Bern – Gesamtkurve CH (Quelle: Lohnvergleich Persuisse)

4.5.3.3 Fazit

Wie für die Lehrkräfte ist auch für das Kantonspersonal die individuelle Gehaltsentwicklung an das Konkurrenzumfeld anzugleichen. Mit einem dem Arbeitsmarkt angepassten Gehaltsaufstieg kann erreicht werden, dass sich künftig die Löhne auf

dem Niveau anderer Arbeitgeber entwickeln und so in einigen Jahren nicht erneut vergleichbare Lohnprobleme entstehen. Zur Behebung der Lohnrückstände ist zudem – analog der Lehrkräfte – eine Korrektur der Löhne bestimmter Alterssegmente erforderlich. Dazu sind gleiche Mittel wie bei den Lehrkräften einzusetzen, d. h. 6,0 Prozent der Lohnsumme.

4.5.4 Anpassungen beim Kantonspersonal

Der Gehaltsaufstieg für das Kantonspersonal soll weiterhin abhängig von einer Leistungs- und Verhaltensbeurteilung bleiben (mit Ausnahme des Personals, welches in Funktionen ohne Leistungs- und Verhaltensbeurteilung arbeitet; bspw. Richterinnen und Richter, Pfarrerinnen und Pfarrer, Professorinnen und Professoren). Ein Zurückkommen auf einen rein automatischen Gehaltsaufstieg wird nicht angestrebt. Auch die Betroffenen wünschen keinen automatischen Erfahrungsaufstieg. Vielmehr äusserte sich in der Personalbefragung 2009 eine Mehrheit der Mitarbeitenden dahingehend, dass sie das heutige System unter den gegebenen Verhältnissen als zu wenig leistungsbezogen beurteile. Falls dem BEREBE-Gehaltssystem die erforderlichen Mittel zur Verfügung gestellt werden, wird dieses System funktionieren, die Leistungen der Mitarbeitenden angemessen honorieren und längerfristig zu konkurrenzfähigen Löhnen führen können.

Um die Gleichbehandlung mit den Lehrkräften und Schulleitungen zu gewährleisten, soll der für den individuellen Gehaltsaufstieg zur Verfügung stehende Anteil der Gehaltssumme für die Kantonsangestellten, die noch im Leistungsaufstieg stehen, vergleichbar sein mit dem für die Gesamtheit der Lehrerschaft zur Verfügung stehenden Anteil der Gehaltssumme. Dies bedeutet, dass auf Basis des für die Lehrerschaft berechneten Anteils der Gehaltssumme jährlich derjenige für den BEREBE-Gehaltsaufstieg berechnet wird. Dies erfolgt, indem der gleiche Prozentsatz für die Lehrkräfte auf das Kantonspersonal angewandt wird, welches das Maximum der Gehaltsklasse noch nicht erreicht hat. Auf diese Weise wird eine Gleichbehandlung der beiden Personalkategorien gewährleistet, welche im PG auch verankert wird (vgl. Art. 72 Abs. 4 PG). (Werden die Kosten der Lohnerhöhungen bezogen auf die jeweilige Gesamtlohnsumme der Lehrerschaft und des Kantonspersonals ausgewiesen, resultieren unterschiedliche Prozentsätze [Lehrkräfte rund 1,3%; Kantonspersonal rund 1,7%], weil sich bei den Lehrkräften und beim Kantonspersonal ein unterschiedlicher Anteil des Personals im Maximum der Gehaltsklassen befindet, wie dies in Abbildung 8 illustriert wird.) Der jährliche Mittelbedarf könnte sich hierbei bei beiden Personalkategorien im Zeitverlauf je nach Altersstruktur verändern.

Beim Kantonspersonal kann nicht garantiert werden, dass nach einer bestimmten Anzahl Dienstjahre das Maximum der Gehaltsklasse erreicht wird. Stehen aber für das Kantonspersonal im Verhältnis gleich viele Mittel zur Verfügung wie für die Lehrerschaft, d. h. rund 1,7 Prozent der Lohnsumme (vgl. Abbildung 8), so kann das Maximum der Gehaltsklasse durch die meisten Mitarbeitenden im Verlaufe ihrer Karriere wieder erreicht werden (gestützt auf die individuellen Beurteilungen werden manche Mitarbeitende das Maximum der Gehaltsklasse rascher erreichen,

Mitarbeitende mit weniger guten Leistungen hingegen erreichen das Maximum nicht).

Mit Mitteln von rund 1,7 Prozent könnten im Durchschnitt mit den Beurteilungen A++, A+ bzw. A folgende individuelle Lohnerhöhungen gewährt werden: A++ sechs Stufen, A+ vier Stufen und A zwei Stufen. Zur Erreichung des Maximums der Gehaltsklasse in ca. 27 Jahren wie die Lehrerschaft wäre ein Aufstieg von durchschnittlich drei Stufen nötig, was Leistungen zwischen A+ und A erfordert. Bei den hier erwähnten Gehaltsstufen, die je nach Qualifikation vergeben werden können, handelt es sich um Durchschnittswerte. Der Leistungsaufstieg ermöglicht es insbesondere auch, jüngeren Mitarbeitenden, die besondere Leistungen erbringen, eine überdurchschnittliche Anzahl Gehaltsstufen zu gewähren. Damit kann auch ein degressiver Kurvenverlauf entstehen.

Das Kantonspersonal in Funktionen ohne Leistungs- und Verhaltensbeurteilung (bspw. Richterinnen und Richter, Professorinnen und Professoren, Pfarrerinnen und Pfarrer) würde einen vergleichbaren Gehaltsaufstieg wie die Lehrkräfte erhalten. Entsprechende Umsetzungsbestimmungen würden später in einer Teilrevision der PV per 1. Januar 2015 näher spezifiziert. Mit einer entsprechenden Regelung kann eine gleichwertige Lohnentwicklung der Lehrkräfte, des Kantonspersonals mit Leistungsaufstieg und des Kantonspersonals mit automatischem Gehaltsaufstieg gewährleistet werden.

4.5.5 Ausserordentliche Finanzlage

Die in Kapitel 4.4.3 beschriebene Regelung, dass der Grosse Rat in ausserordentlichen Finanzlagen im Rahmen der Genehmigung des Voranschlags durch Beschluss die Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg ganz oder teilweise reduzieren kann, gilt auch für das Kantonspersonal. Die entsprechende Rechtsgrundlage wird, wie vorangehend dargestellt, im PG aufgeführt.

4.5.6 Einmalige Korrekturmassnahmen

Wie bei den Lehrkräften sind die Rückstände bei 30- bis 45-jährigen Mitarbeitenden am grössten («Delle»). Insgesamt sind beim Kantonspersonal deshalb Korrekturen im gleichen Umfang wie bei den Lehrkräften nötig. In der Personalgesetzgebung wird vorgesehen, Mittel im gleichen Umfang für gezielte Korrekturen einzusetzen, d. h. als Zielgrösse 6,0 Prozent der Lohnsumme. Nach dem Einsatz dieser Mittel würden sich die Löhne des Kantonspersonals in etwa auf dem Niveau anderer Kantone bewegen. Analog dem LAG wird diese Korrektur nicht im PG fixiert, sondern der Regierungsrat beauftragt, jährlich und mit Blick auf die finanziellen Möglichkeiten, die ihm der Grosse Rat zur Verfügung stellt, zu beschliessen, ob und in welchem Umfang Korrekturmassnahmen vorgenommen werden können.

Da die Anzahl der Gehaltsstufen eines Mitarbeitenden durch verschiedene Faktoren beeinflusst wird (z. B. Leistungen in den letzten Jahren, individuelle Berufsbiografie, beim Stellenantritt festgelegte Gehaltsstufen), sind die Korrekturen individuell um-

zusetzen. Diese müssen durch die Vorgesetzten und die dezentralen Personaldienste aufgrund der Personaldossiers vorgenommen werden. Zentral erfolgen die Zuteilung der Mittel und eine Kontrolle der Umsetzung.

4.6 Finanzierungsbedarf und Finanzierung des Anteils der Gehaltssumme für den individuellen Gehaltsaufstieg der Lehrerschaft und des Kantonspersonals

Für die Lehrkräfte und Schulleitungen werden jährlich rund 1,3 Prozent der Lohnsumme der Lehrerschaft zur Verfügung zu stellen sein. Aufgrund der unterschiedlichen Personalstrukturen, v. a. dem geringeren Anteil Mitarbeitende im Maximum der Gehaltsklasse, sind beim Kantonspersonal für einen vergleichbaren Anteil der Gehaltssumme jährlich künftig rund 1,7 Prozent der entsprechenden Lohnsumme einzusetzen. Die folgende Abbildung illustriert dies:

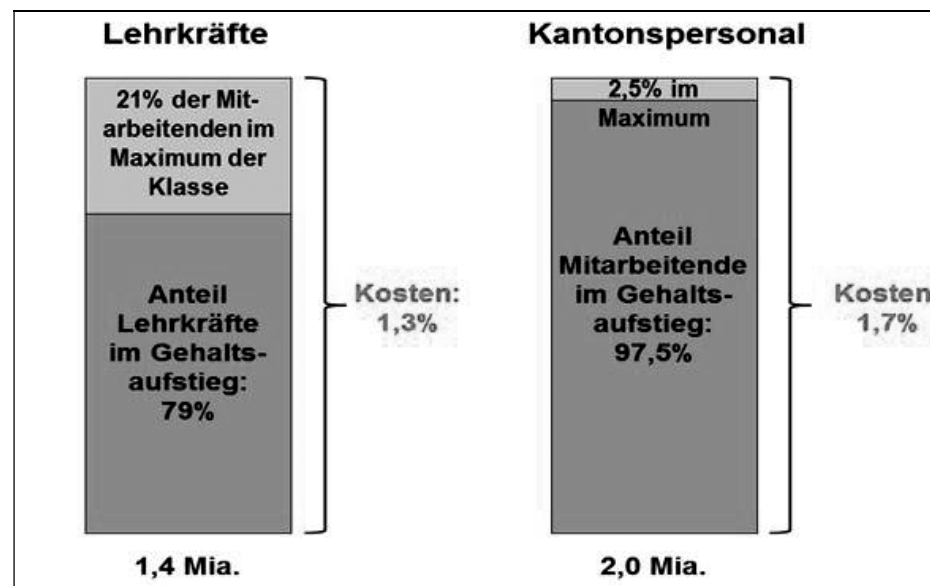


Abbildung 8: Kosten für den individuellen Gehaltsaufstieg der Lehrerschaft und des Kantonspersonals (Stand: 2010)

Die erforderlichen Mittel können sich, wie bereits erwähnt, in Abhängigkeit der Altersstruktur des Personals verändern.

Daraus resultiert:

- *Finanzierungsbedarf:* Für die Umsetzung der neuen Vorgaben betreffend den individuellen Gehaltsaufstieg sind zusammen Mittel für die Lehrkräfte und Schulleitungen bzw. für das Kantonspersonal von rund 1,5 bis 1,6 Prozent der Lohn-

summe erforderlich (Wert abhängig von demografischer Struktur der Personalgruppen).

- *Finanzierung:* Im Finanzplan 2014–2016 sind für den individuellen und generellen Gehaltsaufstieg jeweils 1,5 Prozent der Lohnsumme eingestellt (Stand September 2012):
 - 1,0 Prozent der eingestellten Lohnsumme wird in den vorliegenden Betrachtungen für die Umsetzung des individuellen Gehaltsaufstiegs verwendet (vgl. auch Tabelle 5).
 - Im Weiteren wird die Annahme getroffen, dass jeweils rund 0,5 Prozent der eingestellten Lohnsumme für den Teuerungsausgleich (genereller Gehaltsaufstieg) eingesetzt wird. (Die Auswirkungen von möglichen Teuerungsraten über 0,5 Prozent werden in den nachstehenden Berechnungen nicht abgebildet. Diese müssen in den Lohnverhandlungen mit den Sozialpartnern besprochen werden. Bei einer erheblichen Steigerung der Teuerung bleibt dem Regierungsrat die Möglichkeit, kurzfristige Anpassungen beim Ausgleich der Teuerung vorzunehmen.)

Zusätzlich zu den in den Planzahlen für den Gehaltsaufstieg der Lehrkräfte und des Kantonspersonals vorgesehenen Mitteln stehen ab 2015 durch die Elimination des Korrekturfaktors auch die Rotationsgewinne für den Gehaltsaufstieg zur Verfügung. Wird dieser Rotationsgewinn zugunsten einer Budgetverbesserung abgeschöpft und nicht in effektive Lohnmassnahmen investiert, sinkt trotz gleichbleibendem Personalbestand die Lohnsumme. Bisher wurden die Rotationsgewinne nicht für Lohnmassnahmen verwendet, da im Rahmen des Budgetierungsprozesses jeweils eine lineare Korrektur der Personalkosten nach unten erfolgt ist. Dabei handelt es sich um den sogenannten Korrekturfaktor, welcher jährlich vom Regierungsrat festgelegt wird. Dieser wird nun aber ab 2012 schrittweise eliminiert. Ab 2015 werden deshalb die Rotationsgewinne vollumfänglich für Lohnmassnahmen verwendet werden können.

Im Bereich der Lehrkräfte nehmen die Rotationsgewinne aufgrund der steigenden Anzahl Pensionierungen in den folgenden Jahren zu: 2014 stehen rund 4 Millionen Franken, 2015 12 Millionen Franken und ab 2016 jährlich durchschnittlich 17 Millionen Franken (bzw. 1,2% der Lohnsumme) an Rotationsgewinnen zur Verfügung. Beim Kantonspersonal wird mit Rotationsgewinnen von rund 0,5 Prozent der Lohnsumme bzw. durchschnittlich 10 Millionen Franken pro Jahr gerechnet.

Gesamthaft über beide Personalkategorien betrachtet kann in den kommenden Jahren somit mit durchschnittlichen Rotationsgewinnen von 0,7 bis 0,8 Prozent gerechnet werden. Zusammen mit einem Anteil der im Finanzplan eingestellten Mittel von aktuell 1,5 Prozent kann damit der künftige individuelle Gehaltsaufstieg (Bedarf von 1,5 bis 1,6%) bereits finanziert werden. Die übrigen Anteile der im Finanzplan eingestellten 1,5 Prozent könnten für die Teuerung eingesetzt werden. Der Grosse Rat bzw. der Regierungsrat sind weiterhin frei, die Mittel für den Teuerungsausgleich zu bewilligen bzw. diesen konkret festzulegen.

Tabelle 5 verdeutlicht diesen möglichen Finanzierungsmechanismus des künftigen gesamthaften individuellen Gehaltsaufstiegs mit den Rotationsgewinnen und den ordentlichen im Finanzplan 2014–2016 eingestellten Mitteln. Für die Kostenschätzungen sind hierbei im Wesentlichen die folgenden Grundannahmen getroffen worden:

Generell:

- Es wird über die Jahre mit konstanten Zahlen gerechnet. Dies einerseits, um die Modellrechnung zweckmässig zu vereinfachen, andererseits in Unkenntnis hinreichend exakter Prognosewerte.
- Der Personalbestand bleibt konstant; Veränderungen der Altersstruktur, welche sich auf die Höhe der für den individuellen Gehaltsaufstieg benötigten Mittel auswirken, sind nicht berücksichtigt.
- Künftige personalpolitische Massnahmen (z. B. künftige Teuerungsausgleiche) werden nicht berücksichtigt.
- Der künftige individuelle Gehaltsaufstieg wird mittels Rotationsgewinne und ordentlich budgetierten Mitteln finanziert.
- Die Mittel für den Teuerungsausgleich werden nicht für den künftigen individuellen Gehaltsaufstieg eingesetzt.
- Kosten beinhalten auch Gemeindeanteile («Brutto-Sicht»).

Primatwechsel Pensionskassen:

- Überführung der beiden Pensionskassen (BPK und BLVK) vom Leistungs- in das Beitragsprimat per 1. Januar 2015.
- Kosten für das Jahr 2014 werden entsprechend noch unter dem Leistungsprimat (inkl. den daraus resultierenden Verdiensterhöhungsbeiträgen) berücksichtigt, Kosten ab 2015 unter Beitragsprimat.

Individueller Gehaltsaufstieg:

- Ordentlich budgetierte Mittel im Umfang von 1,5 Prozent der Lohnsumme gemäss Finanzplan 2014–2016 für den individuellen und generellen Gehaltsaufstieg (beide Personalkategorien):
 - Es wird den Berechnungen 1,0 Prozent der Lohnsumme zur Verwendung für den individuellen Gehaltsaufstieg zugrunde gelegt. Die verbleibenden 0,5 Prozent der eingestellten Lohnsumme werden in der Tabelle 5 nicht aufgeführt, da sie für den Teuerungsausgleich «reserviert» sind.
 - 1,0 Prozent der Lohnsumme für den individuellen Gehaltsaufstieg entspricht: 34,3 Millionen Franken (Stand 2011: CHF 3,4 Mrd; beide Personalkategorien).
- Kosten neuer Gehaltsaufstieg: rund 1,5 bis 1,6 Prozent der Lohnsumme (beide Personalkategorien): 52 Millionen Franken (Stand 2011).
- Die Kosten für den individuellen Gehaltsaufstieg werden ab 1. Januar 2015 reduziert, da angenommen wird, dass der Primatwechsel bei den Pensionskassen

vom Leistungs- ins Beitragsprimat erfolgt ist und demnach keine einmaligen Verdiensterhöhungsbeiträge mehr anfallen.

Rotationsgewinne:

- Lehrkräfte: rund 16 bis 18 Millionen Franken; Kantonspersonal: rund 10 Millionen Franken.

	Leistungsprimat	Beitragsprimat										
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Kosten für zukünftigen individuellen Gehaltsaufstieg im jeweiligen Jahr	22.0	52.0	52.0	52.0	52.0	52.0	52.0	52.0	52.0	52.0	52.0	52.0
in Prozent des heutigen Personalaufwands	0.6%	1.5%	1.5%	1.5%	1.5%	1.5%	1.5%	1.5%	1.5%	1.5%	1.5%	1.5%
Rotationsgewinn	4.0	22.0	27.0	27.0	27.0	27.0	28.0	28.0	28.0	26.0	25.0	25.0
in Prozent des heutigen Personalaufwands	0.1%	0.6%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	0.7%	0.7%
Fehlende Mittel nach Finanzierung des zukünftigen indiv. Gehaltsaufstiegs durch Rotationsgewinne	-18.0	-30.0	-25.0	-25.0	-25.0	-25.0	-24.0	-24.0	-24.0	-26.0	-27.0	-27.0
in Prozent des heutigen Personalaufwands	-0.5%	-0.9%	-0.7%	-0.7%	-0.7%	-0.7%	-0.7%	-0.7%	-0.7%	-0.8%	-0.8%	-0.8%
Ordentlich budgetierte Mittel im jeweiligen Jahr	18.0	35.0	35.0	35.0	35.0	35.0	35.0	35.0	35.0	35.0	35.0	35.0
in Prozent des heutigen Personalaufwands	0.5%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%
Nach Finanzierung des zukünftigen indiv. Gehaltsaufstiegs noch verfügbare Mittel	0.0	5.0	10.0	10.0	10.0	10.0	11.0	11.0	11.0	9.0	8.0	8.0
in Prozent des heutigen Personalaufwands	0.0%	0.1%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.2%	0.2%

Tabelle 5: Kosten individueller Gehaltsaufstieg in Mio. CHF für Lehrkräfte und Kantonsangestellte

Die Tabelle zeigt: Der künftige individuelle Gehaltsaufstieg für die beiden Personalgruppen kann mittels der Rotationsgewinne und eines Anteils der aktuell im Finanzplan 2014–2016 eingestellten Mittel finanziert werden. Ebenfalls ersichtlich ist, dass nach der Finanzierung des individuellen Gehaltsaufstiegs ein Teil der eingestellten Mittel übrig bleibt. Dieser könnte gegebenenfalls für die Verminderung bzw. Aufhebung des Rückstands der Löhne zum Arbeitsmarkt der Lehrkräfte bzw. für die analogen Korrekturmassnahmen beim Kantonspersonal eingesetzt werden.

Im Jahr 2010 betrug der Personalaufwand (Sachgruppe 30) rund 3,40 Milliarden Franken. Im Finanzplan 2015 ist nach der vollständigen Eliminierung des Korrekturfaktors ein Personalaufwand von 3,77 Milliarden Franken (Sachgruppe 30) eingeplant. Die Umsetzung des künftigen individuellen Gehaltsaufstiegs (ohne allfälligen Teuerungsausgleich) kostet jährlich 52 Millionen Franken (vgl. Tabelle 5). Wie vorgängig erwähnt, kann ein grosser Teil der geplanten jährlichen Gehaltsaufstiege pro Jahr durch Rotationsgewinne finanziert werden. Nach Abzug der Rotationsgewinne vom Personalaufwand wird sich dieser durch den künftigen individuellen Gehaltsaufstieg bis im Jahre 2025 auf 4,02 Milliarden Franken erhöhen (Zunahme von CHF 250 Mio. im Vergleich zum Finanzplan 2015).

Auch unter der heutigen Gehaltsentwicklung (jeweils 1,0%) bis 2025 – wiederum unter Berücksichtigung der Rotationsgewinne – würde der Personalaufwand auf 3,85 Milliarden Franken anwachsen (Zunahme von CHF 80 Mio. im Vergleich zum

Finanzplan 2015). Aufgrund der vorliegenden Neuregelung resultieren somit im Jahr 2025 Mehrkosten von 170 Millionen Franken (CHF 250 Mio. abzüglich CHF 80 Mio.), resp. der Personalaufwand steigt um jeweils 17 Millionen Franken pro Jahr.

In diesem Zusammenhang muss jedoch erwähnt werden, dass auch ohne diese Revisionsvorlage grundsätzlich mehr Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg eingesetzt werden müssten. Dies deshalb, damit die dem heutigen Gehaltssystem ursprünglich zugrunde gelegten Annahmen über die Gehaltsentwicklung angewendet würden. Der Personalaufwand würde sich folglich in ähnlichem Ausmass wie gemäss der Neuregelung erhöhen.

4.7 Finanzierungsbedarf und Finanzierung der Verminderung bzw. Aufhebung des Rückstands der Löhne zum Arbeitsmarkt der Lehrkräfte bzw. der Korrekturmassnahmen beim Kantonspersonal

Bei beiden Personalkategorien werden rund 6,0 Prozent der Lohnsumme für den zusätzlichen individuellen Gehaltsaufstieg zur Verminderung bzw. Aufhebung des Rückstands der Löhne zum Arbeitsmarkt der Lehrkräfte bzw. der Korrekturmassnahmen beim Kantonspersonal benötigt. Dies entspricht bei den Lehrkräften – wie bereits erwähnt – rund 90 Millionen Franken, bei den Kantonsangestellten rund 120 Millionen Franken, somit total rund 210 Millionen Franken (Stand Januar 2012).

Angesichts der finanzpolitischen Lage wird – wie vorgängig bereits erwähnt – ein solcher Prozess nur in Etappen und verteilt auf mehrere Jahre möglich sein. Er wird zudem von den konkreten Entscheidungen des Regierungsrates und des Grossen Rates – unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen und finanzpolitischen Gesamtsituation – betreffend Budget- und Finanzplanung abhängen. Eine Möglichkeit besteht darin, u. a. die im Finanzplan vorgesehenen, nach der Finanzierung des individuellen Gehaltsaufstiegs noch übrig bleibenden Mittel einzusetzen (vgl. Tabelle 5). Die nachfolgende Grafik illustriert diesen Finanzierungsmechanismus:

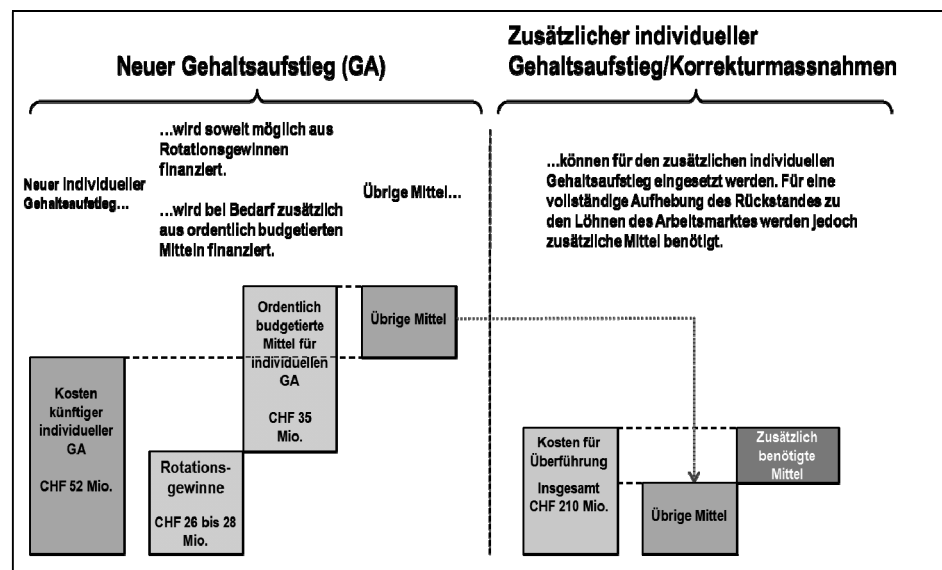


Abbildung 9: Schema des Finanzierungsprozesses

Die Umsetzung könnte für beide Personalkategorien über eine Periode von zehn Jahren erfolgen, womit die Kosten angemessen über eine bestimmte Frist verteilt werden. Die entsprechenden finanziellen Auswirkungen würden in einem solchen Fall wie folgt aussehen (es gelten auch hier die analogen Annahmen betreffend Kostenschätzung wie in Kapitel 4.6 aufgeführt):

Korrekturmassnahme in zehn Schritten: 2015-2024 (je CHF 21 Mio.)	Leistungsprimat	Beitragsprimat										
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nach Finanzierung des zukünftigen indiv. Gehaltsaufstiegs noch verfügbare Mittel	0.0	5.0	10.0	10.0	10.0	10.0	11.0	11.0	11.0	9.0	8.0	8.0
Für Korrekturmassnahme zu investierende Mittel im jeweiligen Jahr	0.0	16.0	21.0	21.0	21.0	21.0	21.0	21.0	21.0	21.0	21.0	5.0
in Prozent des heutigen Personalaufwands	0.0%	0.5%	0.6%	0.6%	0.6%	0.6%	0.6%	0.6%	0.6%	0.6%	0.6%	0.1%
Noch zusätzlich benötigte Mittel im jeweiligen Jahr	0.0	-11.0	-11.0	-11.0	-11.0	-11.0	-10.0	-10.0	-10.0	-12.0	-13.0	3.0
in Prozent des heutigen Personalaufwands	0.0%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.4%	0.4%	-0.1%

Tabelle 6: Kosten einer Verminderung bzw. Aufhebung des Rückstands der Löhne zum Arbeitsmarkt der Lehrkräfte bzw. Korrekturmassnahmen beim Kantonspersonal

4.8 Bezug zur kantonalen Volksinitiative «Für faire Löhne» der Personal- und Berufsverbände

Die mit der vorliegenden Teilrevision vorgenommenen Änderungen im Bereich des Gehaltssystems der Lehrkräfte und des Kantonspersonals kommen den Anliegen

der Volksinitiative der Personal- und Berufsverbände in verschiedenen Bereichen entgegen:

Für die Lehrpersonen und Schulleitungen wird gesetzlich gewährleistet, dass künftig jährlich für die Gesamtheit der Lehrerschaft ein Anteil der Gehaltssumme zur Verfügung steht, welcher nötig ist, damit das Maximalgehalt der jeweiligen Gehaltsklasse nach 27 Berufsjahren erreicht werden kann. Es wird nicht gesetzlich verankert, dass die einzelne Lehrperson oder Schulleitung tatsächlich nach 27 Berufsjahren das Maximalgehalt erreicht. Dieser Zeitrahmen ist zwar eine Zielrichtung, dient aber vor allem als Grösse für die Berechnung des gesamten für den individuellen Gehaltsaufstieg zur Verfügung stehenden Anteils der Gehaltssumme. Im Gegensatz dazu verlangt die Volksinitiative, dass ein Individuum das Maximalgehalt nach 26 Jahren anerkannter Berufserfahrung erreicht.

Für das Kantonspersonal wird die Forderung der Personalverbände nach der Wiedereinführung eines automatischen Erfahrungsaufstiegs in dieser Form zwar nicht erfüllt. Hingegen wird mit dieser Vorlage im Ergebnis sichergestellt, dass nach den Erfahrungen der letzten 14 Jahre mit dem auf dem Leistungslohnprinzip basierenden BEREBE-Gehaltssystem die finanziellen Mittel, welche für das Funktionieren dieses Systems unabdingbar notwendig sind, zukünftig zur Verfügung gestellt werden.

Im Gegensatz zur Volksinitiative beinhaltet die Vorlage nun eine Regelung, welche es dem Grossen Rat ermöglichen würde, in ausserordentlichen Finanzlagen im Rahmen der Genehmigung des Voranschlags durch Beschluss die Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg ganz oder teilweise zu reduzieren.

Insgesamt ist der Regierungsrat jedoch der Auffassung, dass die vorliegende Revisionsvorlage den Anliegen der Volksinitiative materiell soweit Rechnung trägt, dass sie als indirekter Gegenvorschlag zu verstehen ist.

5. Weitere Änderungen im LAG

5.1 Honorierung von Weiterbildungen mit zusätzlichen Gehaltsstufen

Im Rahmen der Teilrevision des LAG, welche per 1. August 2007 in Kraft gesetzt worden ist, wurde festgelegt, dass für Weiterbildungen, die für die Ausübung der Funktion nützlich sind, Gehaltsstufen gewährt werden können. Auf Verordnungsstufe sind entsprechende Ausführungsbestimmungen erlassen worden. Lehrkräfte und Schulleitungen hatten ab 1. August 2007 die Möglichkeit, Gesuche zur Anrechnung von Gehaltsstufen bei Abschluss einer (qualifizierten) Weiterbildung einzureichen. Dies war einerseits bei der Festlegung des Anfangsgehalts beim Eintritt in den Schuldienst möglich, andererseits auch für bereits im Schuldienst tätige Personen.

Im Mai 2010 hat das bernische Verwaltungsgericht im Rahmen eines Beschwerdefalles festgestellt, dass eine gesetzliche Grundlage fehlt, die es erlaubt, Weiterbildungen, die abgeschlossen werden, während die Lehrkraft im Schuldienst steht, mittels Gehaltsstufen zu honorieren. Weiterbildungen können gemäss aktuellem LAG einzig beim Festlegen des Anfangsgehalts, d. h. beim Eintritt in den Schul-

dienst, berücksichtigt werden. Daraufhin gewährte die Erziehungsdirektion keine Gehaltsstufen mehr für Weiterbildungen, die während der Anstellung als Lehrkraft abgeschlossen wurden.

Die Weiterbildungen der Lehrkräfte tragen massgeblich zur Unterrichtsqualität bei. Weiterbildungen, welche im direkten Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen, sollen honoriert werden können. Im Rahmen dieser Teilrevision des LAG wird nun die rechtliche Grundlage geschaffen, die gewährt, dass auch eine Weiterbildung, die eine bereits angestellte Lehrkraft abschliesst, mittels Gehaltsstufen honoriert werden kann. Dies entspricht der Regelung beim Kantonspersonal. Mit Inkrafttreten der Gesetzesänderungen können wieder Gesuche eingereicht werden.

5.2 Unbefristete und befristete Anstellung von Lehrkräften (Anstellungsvoraussetzungen)

5.2.1 Heute geltende Regelungen

Die Anstellung von Lehrpersonen erfolgt unbefristet oder befristet.

- *Unbefristete Anstellung:* Lehrkräfte können nach geltendem Recht nur dann unbefristet angestellt werden, wenn sie über ein durch die Gesetzgebung oder von der zuständigen kantonalen Behörde anerkanntes Diplom oder über die stufengerechte Lehr- und Fachkompetenz verfügen und wenn die übrigen gesetzlichen Bestimmungen dies erlauben. Die stufengerechte Lehrkompetenz liegt dann vor, wenn eine Lehrkraft über eine pädagogisch-didaktische Ausbildung für die entsprechende Stufe oder über eine Lehrtätigkeit von mindestens fünf Jahren auf der entsprechenden Stufe verfügt. Die stufengerechte Fachkompetenz ist vorhanden, wenn die Lehrperson eine dem Auftrag entsprechende abgeschlossene fachliche Ausbildung hat. Für eine unbefristete Anstellung müssen die Anforderungen für die stufengerechte Lehr- und Fachkompetenz kumulativ vorliegen.
- *Befristete Anstellung:* Lehrpersonen, die nicht über das erforderliche Lehrdiplom bzw. die stufengerechte Lehr- und Fachkompetenz verfügen, können heute nur befristet angestellt werden. Neben der Befristung müssen sie auch einen Gehaltsabzug in Kauf nehmen. Die Dauer der Befristung wird vom LAG bzw. von der Verordnung vom 28. März 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV; BSG 430.251.0) nicht vorgegeben. In der Praxis kann dies zu langjährigen befristeten Anstellungsverhältnissen führen.

Die ursprüngliche Idee der Befristung war, dass sich die nicht stufengerecht ausgebildete Person nachqualifiziert oder aber nach einer bestimmten Anstellungsdauer durch eine Lehrperson ersetzt wird, welche die Anstellungsvoraussetzungen erfüllt. Die Praxis zeigt aber ein anderes Bild: Befristungen werden wiederholt verlängert, ohne dass die angestellten Personen eine Nachqualifikation absolvieren.

Weiter hat eine befristete Anstellung zu erfolgen, wenn das Ende einer Anstellung mit grosser Wahrscheinlichkeit feststeht oder die Lehrperson als Fachreferentin bzw. Fachreferent für Stellvertretungen oder für schulbezogene Projekte in der

Erziehungsdirektion angestellt wird. In solchen Fällen können demnach auch Lehrkräfte, welche die Anstellungsvoraussetzungen für eine Stelle erfüllen, befristet angestellt werden. Sie haben jedoch – da sie über die erforderlichen Qualifikationen verfügen – keinen Gehaltsabzug.

5.2.2 Änderungsbedarf und wichtigste Änderungen

Ausgangslage für die Überprüfung der Regelungen betreffend die unbefristete und befristete Anstellung ist die Motion 147/2008 *Besserer Kündigungsschutz für Lehrpersonen und Qualitätssicherung der öffentlichen Schule*. Diese beinhaltet die Thematik der unbefristeten bzw. befristeten Anstellung von Lehrpersonen. Folgender Punkt ist als Motion überwiesen worden: Lehrerinnen und Lehrer sollen nach fünfjähriger befristeter Anstellung unbefristet angestellt werden, wenn sie grundsätzlich die Qualifikationen für eine Stelle erfüllen. Im Weiteren wurden die folgenden Punkte der Motion als Postulat überwiesen:

- Die Motion verlangt in Ziffer 2, dass befristete Anstellungsverhältnisse von Lehrkräften, welche die Qualifikationen für eine bestimmte Stelle nicht erfüllen, maximal drei Jahre dauern dürfen.
- Die Motion strebt in Ziffer 3 an, dass für nicht genügend qualifizierte Lehrpersonen, die aber über einen Leistungsausweis verfügen, ein Validierungsverfahren eingerichtet wird. Damit sollen die Lehrkräfte die angestrebte Qualifikation für eine unbefristete Anstellung nachholen können.

Ausgehend von den Anliegen des Vorstosses zeigte sich nach einer Situationsanalyse, dass grundsätzliche Änderungen im Bereich der unbefristeten bzw. befristeten Anstellung notwendig sind.

5.3 Entzug der Unterrichtsberechtigung

Wie einleitend bereits erwähnt, fordert die Motion 248/10 *Schutz der Institution Schule vor dubiosen Lehrkräften* die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage, welche die Schul- und Strafbehörden sowie die Gerichte verpflichtet, Lehrpersonen, deren Verhalten entweder die körperliche oder seelische Integrität der Schülerinnen oder Schüler unmittelbar gefährdet, verletzt oder ihre Vertrauenswürdigkeit in anderer Weise schwer beeinträchtigt, der Erziehungsdirektion zu melden. Die Praxis zeigt, dass die Thematik betreffend Entzug der Unterrichtsberechtigung ausführlicher niedergeschrieben werden muss.

Neben der Verankerung der Meldepflicht wird definiert, wann ein Entzug der Unterrichtsberechtigung erfolgen kann. Diese Definition entspricht der heutigen Praxis. Neu wird der Kreis der Lehrkräfte, welchen die Unterrichtsberechtigung entzogen werden kann, erweitert. Ebenfalls erweitert wird das Spektrum der nach einem Entzug der Unterrichtsberechtigung untersagten Tätigkeiten. Zudem wird festgelegt, wer über einen Entzug der Unterrichtsberechtigung informiert werden muss.

Diese erweiterte Regelung des Entzuges der Unterrichtsberechtigung bedarf einer Regelung auf Gesetzesstufe, damit die Schranken einer zulässigen Grundrechtsein-

schränkung gewahrt werden (vgl. hierzu Art. 28 der Verfassung des Kantons Bern vom 6. Juni 1993 [KV; BSG 101.1]).

5.4 Finanzierung von bezahlten Urlauben für Ausbildungen, die im Interesse des Kantons sind

Aktuell kann gestützt auf Artikel 49 Absatz 5 LAV ein bezahlter Urlaub während der Ausbildung zur eidg. dipl. Berufsfachschullehrkraft für berufskundlichen Unterricht gewährt werden. D.h. für das zwei- oder dreijährige Studium hat der Kanton die Möglichkeit, einen bezahlten Urlaub zu gewähren. Damit wird die Motion 022/2008 Möschler (Biel) SP *Höhere Entschädigung zur Behebung des Berufslehrermangels* umgesetzt.

Eine allfällige Ausweitung dieses Instruments auf andere Lehrkräftekategorien erfordert eine gesetzliche Grundlage. Deshalb wird Artikel 17a LAG ergänzt. Dies erlaubt dem Regierungsrat, bei Bedarf auf Verordnungsstufe Regelungen für die Finanzierung von bezahlten Urlauben für Ausbildungen, die im Interesse des Kantons sind, zu erlassen. Zu denken ist hierbei beispielsweise an die Ausbildung für Heilpädagogik. Im Hinblick auf die Thematik der erschwerten Stellenbesetzung ist dies eine verstärkte Möglichkeit der Personalgewinnung bzw. -erhaltung. Allfällige finanzielle Auswirkungen unterliegen dem Lastenausgleich, soweit die Aufwendungen des Kantons durch Lehrkräfte der Volksschule verursacht werden.

5.5 Massnahmen für Berufseinsteigende

Die erste Phase des Berufseinstiegs als Lehrerin oder Lehrer ist für einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben bedeutend. Im Rahmen der vorliegenden Teilrevision wird nun eine Delegationsnorm geschaffen, welche es dem Regierungsrat erlaubt, auf Verordnungsstufe Massnahmen für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger umzusetzen. Damit könnte der hohen Belastung der Berufseinsteigenden gezielt entgegengewirkt und gegebenenfalls ein frühzeitiger Austritt aus dem Schuldienst vermieden werden. Mögliche Optionen könnten hierbei beispielsweise eine Reduktion der Anzahl Pflichtlektionen, mehr Lektionen für Teamteaching oder ein verstärktes Mentoring sein. Die Wichtigkeit dieser Phase wurde vom Grossen Rat auch im Rahmen der Debatte zur Motion 047/2011 Baltensperger (Zollikofen) et al. *Berufseinstieg der Lehrkräfte besser verankern* anerkannt (Überweisung der Motion als Postulat).

6. Erläuterungen zu den Artikeln

Artikel 2 Allgemeiner Geltungsbereich

Die Marginalie wird aufgrund der Einfügung von Artikel 2a angepasst.

Absatz 1

Der bisher verwendete Begriff «kantonale Schulheime» wird ersetzt durch «kantonale Sonderschulen». Dabei handelt es sich um die Schulen des Pädagogischen Zent-

rums für Hören und Sprache Münchenbuchsee, des Schulheims Schloss Erlach und des Zentrums für Sozial- und Heilpädagogik Landorf Köniz-Schlössli Kehrsatz (vgl. Art. 1 Abs. 1 der Verordnung vom 8. Februar 2006 über die kantonalen pädagogischen und sozialpädagogischen Institutionen der Gesundheits- und Fürsorgedirektion [Schulheimverordnung; PSIV; BSG 862.61]).

Die Bezeichnung «kantonale Sonderschulen» anstelle von «kantonale Schulheime» oder «pädagogische oder sozialpädagogische Institutionen der Gesundheits- und Fürsorgedirektion» verdeutlicht, dass das LAG nur für Personen gilt, die in diesen Institutionen tatsächlich als Lehrkräfte tätig sind. Der Begriff «Sonderschulen» findet zudem auch im Gesetz vom 11. Juni 2001 über die öffentliche Sozialhilfe (Sozialhilfegesetz; SHG; BSG 860.1) und in der Verordnung vom 31. Oktober 2007 über die Sonderschulung von invaliden Kindern und Jugendlichen (SSV; BSG 432.281) bzw. in der dieser voraussichtlich nachfolgenden Sonderpädagogikverordnung (SPMV) Verwendung. Er findet sich nachfolgend auch in Artikel 2a Buchstabe *b* LAG (Geltungsbereich der Art. 23a–23d), zusammen mit den vom Kanton bewilligten Sonderschulen, die entweder eine private oder kommunale Trägerschaft haben.

Absatz 2

Unverändert und wie bisher geregelt wird in Absatz 2, dass das LAG auch für Personen gilt, die eine Funktion in der Schulleitung oder in schulbezogenen Projekten (z. B. Lehrplan- und Lehrmittelerarbeitung, Kursleitungen, Projekte) wahrnehmen. Ebenfalls nicht verändert wird der Ausschluss aus der Lehreranstellungsgesetzgebung von ausschliesslich administrativ und technisch tätigem Personal der Schulen.

Neu ist, dass der Regierungsrat auf Verordnungsstufe regelt, für welche weiteren Funktionen und Spezialaufgaben im Interesse der Schule das LAG ebenfalls gilt. Dazu gehört die bis anhin bereits auf Gesetzesstufe verankerte Funktion in der Schuladministration. Diese wird künftig nur noch auf Verordnungsstufe näher umschrieben. Dabei ist beabsichtigt, den bisher im Gesetz verwendeten Begriff «Schuladministration» vollständig durch «Spezialaufgaben im Interesse der Schule» zu ersetzen. Dieser Begriff wurde in der geltenden LAV teilweise bereits aufgeführt. Die unter dem Begriff «Schuladministration» subsumierten Aufgaben können zwar einen «administrativen Anteil» haben, sind jedoch vielfältiger. Es sind in erster Linie Fach- oder Führungsaufgaben (im Sinne der Führung eines Bereichs) wie beispielsweise die Gesundheitsförderung, die Berufswahlvorbereitung oder die Unterrichtsorganisation (Stundenplanung).

Angesichts der Herausforderungen durch die zunehmende Heterogenität der Klassen und Integration und der damit verbundenen hohen Belastung beabsichtigt der Regierungsrat ausserdem, als weitere Funktion auf Verordnungsstufe Klassenhilfen einzuführen, die gemäss dem LAG angestellt werden können. Klassenhilfen unterstützen die Lehrkräfte in der Volksschule (Kindergarten und Volksschulstufe) während des Unterrichts. Die Verantwortung für die Klassenführung und für den Unterricht trägt nach wie vor die Lehrkraft. Klassenhilfen helfen den Kindern jedoch in alltäglichen und nicht direkt unterrichtsrelevanten Handlungen (z. B. Aus-/Anziehen beim Ankommen und Verlassen des Kindergartens, Begleitung auf dem Weg in den

Turnunterricht und zur Toilette, Beaufsichtigung). Eine Klassenhilfe benötigt keine fachliche und pädagogisch-didaktische Ausbildung. Es ist geplant, Klassenhilfen vorerst für den Kindergarten (evtl. Basisstufe) zu ermöglichen, weil dort die Belastungssituation durch die Heterogenität der Gruppen und die grossen Entwicklungsunterschiede der vier- bis sechsjährigen Kinder verstärkt wird. Auf der Volksschulstufe werden die bereits heute eingesetzten Massnahmen (SOS-Lektionen) zurzeit als genügend und zielführend erachtet, und auf der Sekundarstufe II und in der höheren Berufsbildung besteht in diesem Bereich kein Bedarf.

Absatz 4

Heute kann der Regierungsrat gemäss Artikel 2 Absatz 4 LAG in besonderen Fällen für einzelne Schulen abweichende Bestimmungen betreffend die Anstellung erlassen oder die Anstellungsverhältnisse ganz oder teilweise der Personalgesetzgebung des Kantons unterstellen. Gestützt auf diese Bestimmung hat der Regierungsrat per Regierungsratsbeschluss und später via LAV die Anstellungsverhältnisse einzelner Schulen vom LAG ausgenommen und dem PG oder dem Obligationenrecht (OR) unterstellt. Dem PG bzw. dem OR sind aktuell folgende Schulen unterstellt:

PG: – Inforama
– Höhere Fachschule für Holz in Biel

OR: Berufsfachschulen:
– Gartenbauschule Hünibach (zu 100% durch den Kanton subventioniert)
– Be-med AG (zu 77% durch den Kanton subventioniert)

Höhere Fachschulen:

- BZ Pflege (zu 73% durch den Kanton subventioniert)
- Medi (zu 81% durch den Kanton subventioniert [ein grosser Anteil der Erträge resultiert aus Schulgeldbeiträgen anderer Kantone für Studierende mit ausserkantonalem Wohnsitz])
- Akademie für Erwachsenenbildung (zu 36% durch den Kanton subventioniert)
- Pflegeassistentenkurse des Schweizerischen Roten Kreuzes (auslaufend) (zu 94% durch den Kanton subventioniert)

Die Anstellungsbedingungen dieser Schulen müssen vom Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA) der Erziehungsdirektion genehmigt werden. Die Rahmenbedingungen beim Gehalt werden durch Artikel 13 Absätze 2 und 3 des Staatsbeitragsgesetzes vom 16. September 1992 (StGB; BSG 641.1) vorgegeben. Gemäss diesen müssen sich die Gehälter an die Obergrenze gemäss kantonalem Recht halten.

Es ist nicht schlüssig, ob Artikel 2 Absatz 4 LAG als Rechtsgrundlage für die heutige Unterstellung der Schulen unter das Privatrecht genügt. Mit dem neuen Absatz 4 wird die Unterstellung der oben genannten Schulen unter das Privatrecht legitimiert, und der Regierungsrat erhält die Möglichkeit, weitere Schulen vom LAG auszunehmen und dem privaten Arbeitsrecht zu unterstellen. Für Schulen, die dem OR unterstellt sind, gilt bezüglich des Rechtswegs die Zivilrechtspflege.

Aktuell gibt es keine weiteren Schulen, die vom LAG ausgenommen werden sollen. Möglicherweise wird diesbezüglich die geplante Teilrevision des Gesetzes vom 14. Juni 2005 über die Berufsbildung, die Weiterbildung und die Berufsberatung (BerG; BSG 435.11) und der im Rahmen dieser Revision geprüften Aspekte im Bereich der Steuerung der höheren Berufsbildung zu Änderungen führen.

Artikel 2a Geltungsbereich der Artikel 23a bis 23d (neu)

Artikel 2a regelt den Geltungsbereich der Artikel 23a bis 23d (Entzug der Unterrichtsberichtigung). Der Begriff «Unterrichtsberichtigung» stammt aus der interkantonalen Vereinbarung vom 18. Februar 1993 über die Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen (BSG 439.18). Im Kanton Bern wird diese Berechtigung nicht im Einzelfall durch eine Berufsausübungsbewilligung erteilt. Vielmehr kann von Gesetzes wegen grundsätzlich jede mündige Person als Lehrkraft angestellt werden.

Der Entzug der Unterrichtsberichtigung war bisher unvollständig geregelt. Er beschränkte sich insbesondere auf Personen, deren Anstellungsverhältnis dem LAG unterstand. Ein öffentliches Interesse, ungeeigneten Lehrkräften die Unterrichtstätigkeit zu untersagen und sie von weiteren Funktionen in der Schule fernzuhalten, besteht zum Schutze der Kinder und Jugendlichen jedoch in allen Bildungsinstitutionen bis Sekundarstufe II und zudem auch in allen vom Kanton subventionierten Schulen. Neu kann die Unterrichtsberichtigung deshalb auch Personen mit Unterrichtstätigkeit oder einer Leitungs- oder Betreuungsaufgabe in der Schule entzogen werden, die in privaten Volksschulen, in vom Kanton bewilligten Sonderschulen, in Tagesschulangeboten öffentlicher oder privater Volksschulen, in vom Kanton anerkannten Musikschulen, in privaten Mittelschulen mit anerkannten Abschlüssen oder in privaten Berufsfachschulen tätig sind.

Artikel 4 Anstellungsverfügung, Anstellungsdauer und Beschäftigungsgrad und

Artikel 5 Anstellungsvoraussetzungen

Um die Änderungen betreffend die unbefristete und befristete Anstellung umzusetzen, werden die Artikel 4 und 5 neu strukturiert.

Folgende wesentliche Änderungen werden vorgenommen:

- a. Neu gilt, dass künftig alle Lehrkräfte unbefristet angestellt werden, sofern nicht explizite Gründe für eine Befristung vorliegen (vgl. nachfolgender Bst. b). Erfüllen Lehrkräfte die Anstellungsvoraussetzungen nicht, sind sie unbefristet mit Auflagen, im Ausnahmefall unbefristet ohne Auflagen, anzustellen.

Die Anstellungsvoraussetzungen sind erfüllt, wenn ein durch die Gesetzgebung oder von den zuständigen Behörden anerkanntes Diplom vorliegt. Die heutige Möglichkeit, über die sogenannte stufengerechte Lehr- und Fachkompetenz eine unbefristete Anstellung zu erlangen, ist künftig nicht mehr möglich bzw. aufgrund der Erweiterung um die unbefristete Anstellung mit Auflagen auch nicht mehr nötig.

Diese vorgesehene Neuerung erhöht die Verantwortung und den Handlungsspielraum der Anstellungsbehörden. Angesichts der Professionalität der Schulleitungen und der vorhandenen Qualitätssicherungsinstrumente (z. B. obligatorische Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche, Controllinggespräche zwischen Schulaufsicht und Gemeinde) ist davon auszugehen, dass es den Anstellungsbehörden gelingen wird – trotz dieser offeneren Regelung als die bisherige – mit einer gezielten Personalrekrutierung und der Vorgabe sinnvoller Auflagen die Qualität im Schulbereich aufrechtzuerhalten bzw. zu verbessern. Vor allem für Quereinsteigende auf der Sekundarstufe II und in der höheren Berufsbildung werden zudem durch diese Änderung die Stellen attraktiver.

b. Eine befristete Anstellung kann in bestimmten Fällen nach wie vor erfolgen, unabhängig davon, ob eine Lehrkraft die Anstellungsveraussetzungen erfüllt oder nicht. Der Regierungsrat regelt – wie bisher – diese Fälle (vgl. Art. 27 Abs. 2 Ziff. 2 LAG). Vorgesehen sind die folgenden, im Wesentlichen dem bisherigen Recht entsprechenden Regelungen (vgl. Art. 10 Abs. 1 LAV):

- Eine befristete Anstellung erfolgt, wenn das Ende der Anstellung mit hoher Wahrscheinlichkeit feststeht.
- Weiter wird befristet angestellt, wenn die Lehrkraft als Stellvertretung oder Fachreferent beziehungsweise Fachreferentin oder als Klassenhilfe (vgl. Ausführungen zu Art. 2 Abs. 2 LAG) angestellt wird.
- Nach wie vor werden Lehrkräfte, die eine Aufgabe im Rahmen von schulbezogenen Projekten übernehmen, durch das zuständige Amt der Erziehungsdirektion befristet angestellt.

Dauern solche befristete Anstellungen mehr als fünf Jahre, gehen sie nach dieser Zeitdauer automatisch in unbefristete Anstellungen über. Damit wird Kettenverträge entgegengewirkt.

c. Eine unbefristete Anstellung, welche an die Erfüllung von Auflagen geknüpft ist oder der automatische Übergang nach fünf Jahren in eine unbefristete Anstellung, führt nicht gleichzeitig auch zu einer Reduktion der Vorstufenabzüge. Ob ein Vorstufenabzug resultiert, hängt nach wie vor davon ab, ob die vom Kanton vorgeschriebenen Ausbildungsanforderungen erfüllt sind.

d. Betreffend die Auflagen gilt:

- Die Anstellungsbehörde entscheidet, welche Auflagen eine Lehrkraft in welchem Zeitraum erfüllen muss. Bevor sie entscheidet, bespricht sie dies jedoch mit der betreffenden Lehrperson. Prioritär sollen die Auflagen bewirken, dass die Lehrkraft möglichst rasch die gemäss Artikel 5 LAG formulierten Anforderungen erfüllt. Im Ausnahmefall kann eine Anstellung ohne Auflagen erfolgen. Die Anstellungsbehörde legt das Vorliegen eines Ausnahmefalls für jede Anstellung individuell fest. Ein möglicher Ausnahmefall könnte beispielsweise angenommen werden, wenn die Lehrkraft kurz vor der Pensionierung steht.

- Die Nichterfüllung der Auflagen gilt als triftiger Kündigungsgrund. Gibt es nachvollziehbare Gründe, die die Erfüllung der Auflagen unmöglich machten (z. B. Krankheit), kann die Anstellungsbehörde die Auflagen auch erneuern oder die Lehrkraft, trotz Nichterfüllung, weiterhin unbefristet anstellen.
- Die Möglichkeit der Koppelung der Anstellung an Auflagen kann zu Fragen der Anstellungsbehörden bezüglich Ausbildungsmöglichkeiten, Zulassung usw. führen. Das zuständige Amt der Erziehungsdirektion wird die Anstellungsbehörden in diesen Fragen beraten.

Die Änderungen gelten ab Inkrafttreten der Teilrevision. Auf diesen Zeitpunkt hin sind unter dem bisherigen Recht erlassene Anstellungsverfügungen zu überprüfen und, wenn notwendig, an das neue Recht anzupassen.

Es gilt insbesondere Folgendes:

- Anstellungsverhältnisse, die befristet abgeschlossen worden sind, weil die Lehrkraft die Voraussetzungen für eine unbefristete Anstellung nicht erfüllte, sind – sofern die Anstellung weitergeführt werden soll – auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Änderung in unbefristete Anstellungen umzuwandeln und in der Regel mit Auflagen zu verbinden.
- Anstellungsverhältnisse, die unbefristet abgeschlossen worden sind, weil die Lehrkräfte die stufengerechte Lehr- und Fachkompetenz nach bisherigem Recht erfüllten, werden unbefristet weitergeführt (vgl. Ziff. 1 Bst. a der Übergangsbestimmungen). Erst bei der Begründung eines neuen Anstellungsverhältnisses wird dieses in der Regel mit Auflagen verbunden, wenn die Lehrkraft über kein durch die Gesetzgebung oder von den zuständigen Behörden anerkanntes Diplom verfügt.
- Die Dauer von nach bisherigem Recht befristet abgeschlossenen Anstellungsverhältnissen wird bei der Berechnung der höchstens zulässigen Dauer gemäss Artikel 16a Absatz 2 PG nicht berücksichtigt (vgl. Ziff. 1 Bst. b der Übergangsbestimmungen).

Artikel 10d Lastenausgleich

Die Marginalie wird angepasst, indem der Begriff «Lastenausgleich» vom Gesetz vom 27. November 2000 über den Finanz- und Lastenausgleich (FILAG; BSG 631.1) übernommen wird und den bisherigen Begriff «Lastenverteilung» ersetzt.

Absatz 1

Der bisherige Artikel 10d wird neu in Absatz 1 aufgeführt. Inhaltlich bleibt er unverändert.

Absatz 2

Absatz 2 ist neu. In der LAV wird heute geregelt, bis zu welchem Zeitpunkt eine Reorganisation nach Artikel 10a LAG (betreffend Definition einer Reorganisation vgl. Art. 14 LAV) und die von der Reorganisation betroffenen Lehrkräfte und Schulleitungen der Erziehungsdirektion gemeldet werden müssen (zwölf Monate vor der

voraussichtlichen Auflösung der Anstellungsverhältnisse [vgl. Art. 12 Abs. 3 LAV]). Diese Frist ist notwendig, damit genügend Zeit bleibt, um die betroffenen Personen bei der Suche nach einer zumutbaren Stelle bei einer im Geltungsbereich des LAG liegenden Institution oder innerhalb der Kantonsverwaltung zu unterstützen. In der Praxis erfolgen die Meldungen oft später.

Ist die Vermittlung nicht möglich, werden jeweils die Ansprüche auf Abgangsschädigung oder Sonderrente gemäss Artikel 10c LAG geprüft. Ist die verspätete Meldung der Anstellungsbehörde wesentliche Ursache dafür, dass eine Vermittlung einer zumutbaren Stelle für die betroffene Lehrkraft nicht möglich war, kann die zuständige Direktion den Träger der Schule verpflichten, die Kosten für Abgangsschädigungen oder Sonderrenten ganz oder teilweise dem Kanton zu erstatten.

Diese Kostenüberwälzung geschieht analog der Regelung in Artikel 35 des Gesetzes vom 6. Mai 1945 über die bernischen Landeskirchen (Kirchengesetz; KG; BSG 410.11), welches bei unverschuldeter Nichtwiederwahl von Geistlichen die daraus entstehenden Kosten für die Abgangsschädigung der Kirchgemeinde überwälzt.

Ein allfälliger Rückgriff der Gemeinde auf Mitglieder der Anstellungsbehörde, welche die Reorganisationsmeldung verspätet abgegeben hat, richtet sich nach den üblichen Haftungsregeln (vgl. Art. 22 Abs. 2 und 3 LAG, Art. 84 des Gemeindegesetzes vom 16. März 1998 [GG; 170.11] und Art. 100 ff. PG).

Artikel 11 Rücktritt

Absatz 1

Diese Regelung ist inhaltlich unverändert, wird jedoch an die Terminologie der Personalgesetzgebung (vgl. Art. 14 PG) angepasst. Die neue Formulierung stellt klar, dass der Rücktritt mit Vollendung des 65. Altersjahres von Gesetzes wegen erfolgt und keine formelle Kündigung notwendig ist.

Absatz 2

In Absatz 2 wird die aktuelle absolute Altersgrenze von 70 Jahren für eine Anstellung als Lehrkraft aufgehoben. Zudem werden die Kriterien gestrichen, die bisher erfüllt sein mussten, um eine Lehrkraft nach dem gesetzlichen Pensionierungszeitpunkt weiterhin anzustellen. Die Anstellungsbehörde soll darüber entscheiden, ob sie eine Lehrkraft nach diesem Zeitpunkt weiterhin anstellen will. Nach wie vor kann eine Lehrkraft jedoch nach dem 65. Altersjahr nur befristet angestellt werden. Allerdings wird geregelt, dass die Befristung neu für jeweils höchstens ein Jahr möglich ist. Diese längere Befristung kommt den organisatorischen Gegebenheiten der Schulen besser entgegen als die bisherige von einem Semester.

Für Lehrkräfte, die dem PG unterstehen, gilt nach wie vor die Altersgrenze von 70 Jahren für eine Anstellung (vgl. Art. 14 Abs. 2 PG).

Artikel 11a Befristete Arbeitsverhältnisse

Die Regelungen betreffend die unbefristete und befristete Anstellung richten sich im Wesentlichen nach Artikel 4 LAG. Mit der vorliegenden Änderung wird Artikel 11a aufgehoben. Damit findet Artikel 16a Absatz 2 PG dahingehend Anwendung, als dass aneinandergereihte, befristete Anstellungsverhältnisse nach fünf Jahren automatisch in unbefristete Anstellungen übergehen. Lange aneinandergereihte, befristete Anstellungen sind somit hinsichtlich ihrer Wirkung nach Ablauf von fünf Jahren unbefristeten Anstellungen gleichgestellt.

Damit gilt für Personen, die gemäss LAG angestellt sind, dieselbe Regelung wie für das nach Personalgesetzgebung angestellte Personal. Diese Regelung entspricht der langjährigen Rechtsprechung im privaten Arbeitsrecht (OR).

Die nun vorliegende Regelung geht einen Schritt weiter als die überwiesene Ziffer 1 der Motion 147/2008 *Besserer Kündigungsschutz für Lehrpersonen und Qualitätssicherung der öffentlichen Schule*. Diese forderte den automatischen Übergang von einer befristeten in eine unbefristete Anstellung nur für Lehrkräfte, welche die Anstellungsvoraussetzungen erfüllen. Der automatische Übergang in eine unbefristete Anstellung ist für alle Personengruppen angebracht.

Eine fünfjährige befristete Anstellung ist gegeben, wenn die Lehrkraft von derselben Anstellungsbehörde für mehr als fünf aufeinanderfolgende Jahre auf derselben Stufe (Kindergarten, Volksschulstufe 1.–9. Klasse, Sekundarstufe II, höhere Berufsbildung) angestellt wurde. Die Höhe des Beschäftigungsgrades ist nicht entscheidend.

Betreffend die Berechnung der zulässigen Dauer von längstens fünf Jahren gemäss Artikel 16a Absatz 2 PG von Anstellungsverhältnissen, die befristet abgeschlossen worden sind, vgl. Ziffer 1 Buchstabe b der Übergangsbestimmungen.

Artikel 13 Anfangsgehalt

Absatz 4

Neu kann der Regierungsrat zusätzliche Kriterien zur Bestimmung des Anfangsgehaltes festlegen, wenn dies zur «Rekrutierung von Spezialisten» erforderlich ist. Bisher mussten ergänzend die Kriterien «Sicherstellung des Unterrichts» und «Mangel an Lehrkräften» erfüllt werden.

Artikel 14 Individueller Gehaltsaufstieg

Absatz 2

Absatz 2 legt neu fest, dass der individuelle Gehaltsaufstieg degressiv erfolgen soll. Dies bedeutet, dass er damit mit zunehmender Berufserfahrung leicht abnimmt. Der Regierungsrat beabsichtigt, den Gehaltsaufstieg so zu gestalten, dass vom 1. bis zum 8. Berufserfahrungsjahr jährlich je 4 Gehaltsstufen, vom 9. bis zum 16. Jahr jährlich je 3 Gehaltsstufen und ab dem 17. Jahr jährlich je 2 Gehaltsstufen bis zum Erreichen des Maximalgehalts der für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse gewährt werden. Wie bereits erwähnt, hat der Regierungsrat erste Schritte in diese

Richtung bereits im Rahmen der jährlichen Entscheide zum individuellen Gehaltsaufstieg in den Jahren 2011 und 2012 unternommen.

Die Regelungen, in welchem Umfang berufliche Erfahrungen, Unterbrüche der beruflichen Tätigkeiten zur Erfüllung von Elternpflichten etc. bei neu oder wieder in den Schuldienst einsteigenden Lehrkräften und Schulleitungen zu berücksichtigen sind, werden – wie bisher – auf Verordnungsstufe festgelegt.

Absatz 3

Weiterbildungen, durch die berufliche Kompetenzen erworben werden und die zur Ausübung der Funktion als Lehrkraft auf der entsprechenden Stufe, in der sie unterrichten, nutzbar sind, sollen nach Abschluss der Ausbildung durch die Anrechnung von Gehaltsstufen berücksichtigt werden. Dieser Anreiz ist insbesondere auch ein Instrument zur Personalentwicklung. Mit Absatz 3 wird die entsprechende rechtliche Grundlage geschaffen, damit auch Weiterbildungen von bereits angestellten Lehrkräften gehaltswirksam sein können (vgl. weitere Ausführungen in Kapitel 5.1). Gesuche können ab Inkrafttreten dieser Bestimmung eingereicht werden. Eine Gehaltserhöhung folgt bei Gutheissung des Gesuches auf den Folgemonat der Gesuchseinreichung hin. Eine rückwirkende Honorierung auf das Datum des Abschlusses hin ist nicht möglich. Allfällige erforderliche Regelungen betreffend die Umsetzung dieser Massnahme erfolgen durch Verordnung. Bei der Beurteilung der Gesuche werden – wie dies bereits der bis Mai 2010 geltenden Praxis entsprach – verschiedene Kriterien zur Prüfung hinzugezogen.

Absatz 4

Eine ausführliche Beschreibung dieser Bestimmung erfolgte in Kapitel 4.4.2.

Absatz 5

Der bisherige Absatz 3 wird zu Absatz 5. Dies heisst, die einzelne Lehrkraft hat keinen individuellen Anspruch, aus dem gemäss Absatz 4 vorliegender Anteil der Gehaltssumme einen regelmässigen Anteil zu erhalten (vgl. auch Kapitel 4.4.2).

Artikel 14a Ausserordentlicher Gehaltsaufstieg für einzelne Lehrkräftekategorien oder Funktionen

Artikel 14a schafft, analog dem PG (vgl. Art. 72 Abs. 3 PG), die Voraussetzung, um bei Bedarf ausserordentliche Gehaltserhöhungen zugunsten einzelner Lehrkräftekategorien oder Funktionen (z. B. Schulleitungen) zu gewähren. Damit kann veränderten Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt entgegengewirkt werden, indem mit gehaltsseitigen Korrekturmassnahmen die Konkurrenzfähigkeit erhalten bleibt.

Artikel 15 Berufliche Vorsorge

Vgl. hierzu Artikel 10d.

Artikel 17a Weiterbildung, Ausbildung im Interesse des Kantons

Die Marginalie wird um «Ausbildung im Interesse des Kantons» erweitert. Zudem wird mit Absatz 3 die Möglichkeit geschaffen, bezahlte Urlaube für Ausbildungen, die im Interesse des Kantons sind, zu finanzieren. Allfällige finanzielle Auswirkungen unterliegen dem Lastenausgleich, soweit die Aufwendungen des Kantons durch Lehrkräfte der Volksschule verursacht werden.

Artikel 22a Entzug der Unterrichtsberechtigung

Dieser Artikel wird aufgehoben. Der Entzug der Unterrichtsberechtigung wird neu in den Artikeln 23a bis 23d geregelt.

Kapitel V Aufsicht und Entzug der Unterrichtsberechtigung

Der Titel von Kapitel V wird ergänzt, und das Kapitel wird in die Unterkapitel «Aufsicht» (vgl. Art. 23) und «Entzug der Unterrichtsberechtigung» (vgl. Art. 23a bis 23d) unterteilt.

Artikel 23 Kein Titel

Artikel 23 wird aufgeführt, weil das gesamte Kapitel V neu strukturiert wird. Inhaltlich bleibt der Artikel unverändert.

Artikel 23a Voraussetzungen und Rechtsfolgen (neu)

Absatz 1

Die Voraussetzungen für den Entzug der Unterrichtsberechtigung werden neu im Sinne einer Generalklausel auf Gesetzesstufe umschrieben. Die Unterrichtsberechtigung soll entzogen werden können, wenn das Verhalten der Lehrkraft oder Betreuungsperson entweder die seelisch-geistige oder die körperliche Integrität (darunter fällt auch die sexuelle Integrität) der Schülerinnen oder Schüler gefährdet oder verletzt oder die Vertrauenswürdigkeit oder Eignung der Lehrkraft oder Betreuungsperson in anderer Weise schwer beeinträchtigt ist. Die Integrität kann verletzt sein, ohne dass ein strafrechtlicher Tatbestand erfüllt ist. Mit der Umschreibung der Voraussetzungen, die zu einem Entzug führen können, wird die heutige Praxis abgebildet. Mit dem Entzug der Unterrichtsberechtigung ist gemeint, dass eine betreffende Person nicht berechtigt ist, Unterricht zu erteilen, anzuleiten, zu überwachen oder Leitungs- oder Betreuungsaufgaben wahrzunehmen. Ein Entzug kann somit nicht nur Personen mit Lehrdiplom auferlegt werden. Mit der Regelung soll auch Personen ohne Lehrdiplom in einer in Artikel 2a genannten Schule die Unterrichtstätigkeit und die Ausübung einer Leitungs- oder Betreuungsaufgabe in der Schule untersagt werden können.

Ein Entzug hat immer dem Verhältnismässigkeitsprinzip zu genügen. Er kann insbesondere erfolgen:

- bei einer persönlichen Nichteignung der Lehrkraft oder Betreuungsperson, die zum Beispiel durch eine schwere geistige Erkrankung oder durch eine Suchterkrankung eintreten kann,

- bei wiederholter und schwerer Verletzung der Berufspflichten,
- bei schwer beeinträchtigter Vertrauenswürdigkeit, insbesondere wegen Verurteilung infolge eines Verbrechens oder Vergehens.

Absatz 2

Der Absatz umschreibt, welche Tätigkeiten nach einem Entzug der Unterrichtsbechtigung nicht mehr ausgeführt werden dürfen.

Absatz 3

Bei Nichtigkeit eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses erfolgt die Rückforderung des Gehalts nach Artikel 64 PG. Danach hat der Arbeitgeber zu Unrecht erbrachte finanzielle Leistungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zurückzufordern oder zu verrechnen (vgl. Art. 64 Absatz 1 PG). Von der Rückforderung oder Verrechnung ist abzusehen, wenn ein Fehler einer Verwaltungsstelle vorliegt, der von der betroffenen Person nicht erkannt werden können, oder wenn die Pflichtigen glaubhaft machen, dass die Rückerstattung eine grosse Härte nach Massgabe des betriebsrechtlichen Existenzminimums bedeuten würde (vgl. Art. 64 Abs. 3 PG).

Bei Nichtigkeit eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages dürfte Artikel 320 Absatz 3 OR zur Anwendung gelangen. Danach kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen fehlender Unterrichtsbechtigung mit sofortiger Wirkung aufheben, bis zu diesem Zeitpunkt bewirkt es jedoch dieselben Pflichten wie ein Arbeitsverhältnis mit gültigem Vertrag. Die Wirksamkeit des Vertragsverhältnisses für die Vergangenheit setzt jedoch voraus, dass der Arbeitnehmer «in gutem Glauben» gearbeitet hat. Andernfalls hat die Rückabwicklung des Vertragsverhältnisses nach den Regeln der ungerechtfertigten Bereicherung zu erfolgen (vgl. Art. 62 ff. OR).

Der Kanton greift mit dieser Regelung in privatrechtliche Anstellungsverhältnisse ein. Gemäss Doktrin und Praxis (Basler Kommentar OR I, 4. Aufl. N. 21 zu Art. 19/20 OR, BGE 117 II 286) ist dies zulässig.

Absatz 4

Die bisherige Praxis (Einzug einer bernischen Patent- oder Diplomurkunde) wird kodifiziert.

Artikel 23b Meldepflichten und Melderechte (neu)

Absatz 1

Neu wird geregelt, welche Behörden und Organe verpflichtet sind, der zuständigen Direktion (je nach Schule der Erziehungsdirektion, Gesundheits- und Fürsorgedirektion oder der Polizei- und Militärdirektion) über Sachverhalte Bericht zu erstatten, welche Anlass zur Überprüfung der Unterrichtsbechtigung geben können. Explizit wurde «Bericht erstatten» und nicht «melden» gewählt, weil für die Eröffnung eines Entzugsverfahrens ein ausreichender Sachverhalt benötigt wird. Ein Bericht ist im Weiteren nur bei ernsthaften Hinweisen zulässig. Ohne genügende Anhaltspunkte

verstösst ein Bericht gegen den in Artikel 28 KV und den in Artikel 5 Absatz 3 des Datenschutzgesetzes vom 19. Februar 1986 (KDSG; BSG 152.04) verankerten Grundsatz der Verhältnismässigkeit. Weitere kommunale oder kantonale Behörden sind berechtigt, der zuständigen Direktion Meldung zu erstatten. Sie sind hierfür vom Amtsgeheimnis entbunden (vgl. Art. 10 KDSG). Je nach Beruf unterstehen sie aber einer spezialgesetzlichen Geheimhaltungsvorschrift. Der Meldepflicht gehen diese spezialgesetzlichen Geheimhaltungsvorschriften vor (z. B. Berufsgeheimnis [des Arztes], Opferhilfegeheimnis, Sozialhilfegeheimnis).

Absatz 2

Dieser Absatz ist auf die Schweizerische Strafprozessordnung vom 5. Oktober 2007 (StPO; SR 312.0), das Einführungsgesetz zur Zivilprozessordnung, zur Strafprozessordnung und zur Jugendstrafprozessordnung vom 11. Juni 2009 (EG ZSJ; BSG 271.1) und das Gesetz über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft vom 11. Juni 2009 (GSOG; BSG 161.1), die seit 1. Januar 2011 in Kraft sind, abgestimmt.

Absatz 3

Der zuständigen Direktion darf nur in diejenigen Akten Einsicht gewährt werden, die für den Entzug der Unterrichtsbechtigung massgebend sind (d. h. Triage durch die Strafbehörde).

Im Weiteren muss die Anstellungsbehörde über Berichte und Meldungen gemäss den Absätzen 1 und 2 informiert werden, damit sie ihrerseits handeln kann (z. B. Einleitung eines Disziplinar- oder Kündigungsverfahrens oder Antrag an die Erziehungsdirektion auf Einstellung im Amt).

Artikel 23c Informationspflichten und Auskunftsrechte (neu)

Buchstabe a: Entspricht der bereits heute geltenden Regelung.

Buchstabe b: Der Entzug der Unterrichtsbechtigung gilt nur für den Kanton Bern. Mit der Information des für die Ausstellung des Patentbesitzes oder Diploms zuständigen Kantons wird ermöglicht, dass der betroffene Kanton in einem eigenen Verfahren das Patent oder Diplom einziehen kann.

Buchstabe c: Neu werden die zuständigen Direktionen die für die Gehaltsauszahlung zuständigen Stellen über einen Entzug informieren. Diese Regelung hat zum Ziel, Artikel 23a Absatz 2 umzusetzen, welcher besagt, dass eine Anstellung nichtig ist, wenn ein Entzug der Unterrichtsbechtigung vorliegt. Damit die Gehaltsauszahlungsstellen, welche die Gehaltsauszahlung verfügen, das Auszahlen des Gehaltes bei einer Nichtigkeit eines Anstellungsverhältnisses verhindern können, müssen sie über die Personen informiert sein, denen die Unterrichtsbechtigung entzogen wurde. Wird ein Entzug durch eine Direktion aufgehoben, ist diese verpflichtet, dies der zuständigen Gehaltsauszahlungsstelle zu melden. Die Gehaltsauszahlungsstelle löscht an-

schliessend den entsprechenden Eintrag und vernichtet alle entsprechenden Unterlagen.

Die Bestimmung ist geeignet, erforderlich und zumutbar, um die Nichtigkeitsfolgen bei Anstellungsverhältnissen durchzusetzen. Das wird mitunter dazu führen, dass die betreffenden Personen keine Anstellung mehr eingehen werden. Sie ist damit verhältnismässig und wahrt die Schranken einer zulässigen Grundrechtseinschränkung.

Buchstabe d: Kantonale und kommunale Behörden im Bildungsbereich erhalten gemäss Artikel 12^{bis} Absatz 2 der interkantonalen Vereinbarung über die Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen direkt bei der EDK auf schriftliche Anfrage hin Auskunft über eine allfällige Eintragung einer Lehrkraft in der Liste über Lehrpersonen ohne Unterrichtsberechtigung. Private Schulen (z. B. Sonderschulen mit privater Trägerschaft) können bei einer Stellenbesetzung keine Anfrage an die EDK richten, dies muss indirekt bei der zuständigen Direktion geschehen.

Artikel 23d Meldepflicht der zuständigen Gehaltsauszahlungsstellen (neu)

Primäres Ziel des Entzuges der Unterrichtsberechtigung ist der Schutz von Schülerinnen und Schülern. D.h. der Kanton will verhindern, dass Personen ohne Unterrichtsberechtigung weiterhin beruflich in Kontakt mit Schülerinnen und Schülern kommen. Indem die Gehaltsauszahlungsstelle, die als Erste von einer Neuanstellung Kenntnis hat, die betreffende Anstellungsbehörde informiert, wird gesichert, dass die Nichtigkeit der Anstellung durchgesetzt werden kann.

Artikel 24 Kanton und Gemeinden, 1. Lastenausgleich

Vgl. hierzu Artikel 10d.

Artikel 27 Verordnungen des Regierungsrates

Absatz 2

In Artikel 27 Absatz 2 Ziffer 9 wird der früher verwendete Begriff «Erfahrungsstufen» durch «Gehaltsstufen» ersetzt.

In Artikel 27 Absatz 2 Ziffer 18 werden «Massnahmen für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger» aufgenommen (betreffend weitere Ausführungen vgl. Kapitel 5.5).

Die bisherigen Ziffern 18 bis 25 werden zu den Ziffern 19 bis 26.

Indirekte Änderung des Personalgesetzes vom 16. September 2004

Artikel 32

Die Abgangsentschädigung nach Artikel 32 PG hat eine sozialpolitische Aufgabe: Sie will verhindern, dass Kantonsangestellte, die als Folge eines Stellenabbaus oder einer Reorganisation ihre Stelle unverschuldet verlieren und nicht in zumutbarer Weise anderswo weiterbeschäftigt werden können, finanziell in Bedrängnis geraten. Die Entlassung soll vermieden werden, indem die Zentrale Personalkoordinationsstelle (vgl. Art. 3 der Stellenvermittlungsverordnung vom 20. April 2005 [StvV;

BSG 153.011.2]) bzw. die Stellenvermittlung der Erziehungsdirektion (vgl. Art. 17 LAV) die von der Entlassung bedrohte Person begleitet und sie an eine andere Stelle im Kanton bzw. an eine im Geltungsbereich des LAG stehende Institution weiterzuvermitteln versucht. Erst wenn die Vermittlungsbemühungen nicht erfolgreich sind, erfolgt die unverschuldete Entlassung und damit verbunden – als ultima ratio – die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung.

Dieser Mechanismus hat sich bisher gut bewährt, ist jedoch mit einem Mangel behaftet. Dieser liegt in der Wendung «... keine zumutbare Stelle beim Kanton ...» (vgl. Art. 32 Abs. 1 PG) und hat zur Folge, dass die betroffene Person auch als unverschuldet entlassen gilt, wenn sie bei einem anderen Arbeitgeber als dem Kanton Bern bzw. einer im Geltungsbereich des LAG liegenden Institution eine zumutbare Stelle gefunden hat. So kann sich ergeben, dass jemand seine Stelle an der Universität verliert und angesichts seines speziellen beruflichen Profils beim Kanton nicht weiterbeschäftigt werden kann, jedoch eine Anstellung zum Beispiel bei einer Stadt oder einer Bank findet. Obwohl die betroffene Person unter Umständen durch den Stellenverlust an der Universität keine finanzielle Einbusse hat, liegt ein Anspruch auf eine Abgangsentschädigung vor, weil sie beim Kanton nicht weiterbeschäftigt werden kann und deshalb nach dem Wortlaut von Artikel 32 Absatz 1 PG als unverschuldet entlassen gilt.

Die vorliegende Änderung von Artikel 32 PG soll fortan verhindern, dass Abgangsentschädigungen ausgerichtet werden müssen, die den gesetzgeberischen Zweck verfehlen. Beantragt wird deshalb die Ergänzung um Absatz 4: Tritt eine betroffene Person innert 18 Monaten seit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine zumutbare Stelle beim Kanton oder einem anderen Arbeitgeber an, wird die Abgangsentschädigung ganz oder teilweise gekürzt. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung.

Artikel 72 Individueller Gehaltsaufstieg

In Artikel 72 Absatz 4 PG wird festgehalten, dass künftig für den individuellen Gehaltsaufstieg im Voranschlag Mittel zu bewilligen sind, die, bezogen auf den Anteil Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich noch im Gehaltsaufstieg befinden, jenen entsprechen, wie sie für die Umsetzung des individuellen Gehaltsaufstiegs gemäss Artikel 14 Absatz 4 LAG bewilligt werden. Es handelt sich bei diesen festgelegten Mitteln um eine gebundene Ausgabe; allerdings kann der Grosse Rat in ausserordentlichen Finanzlagen die Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg beschränken (vgl. Art. 72a PG). Eine ausführliche Beschreibung dieser Bestimmung erfolgte in den Kapiteln 4.5.4 und 4.6.

Artikel 72a Ausserordentliche Finanzlage

Eine Beschreibung dieser Bestimmung erfolgte in den Kapiteln 4.4.3 und 4.5.5.

Übergangsbestimmungen

Ziffer 1

In Ziffer 1 werden die Übergangsbestimmungen zu den LAG-Artikeln geregelt:

- Buchstabe a:** Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Änderung bestehende Anstellungsverhältnisse von Lehrkräften, die nach bisherigem Recht die stufengerechte Lehr- und Fachkompetenz erfüllten, werden unverändert weitergeführt.
- Buchstabe b:** Die Dauer von nach bisherigem Recht befristet abgeschlossenen Anstellungsverhältnissen wird bei der Berechnung der höchstens zulässigen Dauer gemäss Artikel 16a Absatz 2 PG nicht berücksichtigt.
- Buchstabe c:** Der individuelle Gehaltsaufstieg soll erstmals auf den 1. August 2014 gewährt werden.
- Buchstabe d:** Eine ausführliche Beschreibung zu dieser Bestimmung erfolgte in Kapitel 4.4.4.
- Buchstabe e:** Diverse in der Vergangenheit erfolgte Anpassungen des Gehaltssystems haben zu folgender Situation geführt: Es gibt Fälle, wo Personen mit der gleichen Anzahl Gehaltsstufen eingereiht sind, auch wenn sie über unterschiedliche Verhältnisse (z. B. unterschiedliche Anzahl Berufserfahrungsjahre oder Ausbildungsvoraussetzungen) verfügen. Dies könnte wegen des neuen individuellen Gehaltsaufstiegs dazu führen, dass sich Überholungen ergeben. Um diese zu vermeiden, wird der jeweils zuständigen Stelle der zuständigen Direktionen mit Ziffer 1 Buchstabe e ermöglicht, gezielt zu korrigieren. Damit wird gewährleistet, dass eine Lehrkraft mit mehr anrechenbarer Berufserfahrung nicht schlechter eingestuft ist als eine Lehrkraft mit weniger anrechenbarer Berufserfahrung – «Überholereffekte» werden dadurch vermieden. Diese Korrekturen sind nur dann erforderlich, wenn die geplante Verminderung bzw. Aufhebung des Rückstandes zu den Löhnen des Arbeitsmarkts nicht umgesetzt wird.

In Ziffer 2 werden die Übergangsbestimmungen für Personen, die dem PG unterstehen, geregelt:

- Buchstabe a:** Die gesicherten Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg des Kantonspersonals sollen erstmals auf den 1. Januar 2015 eingesetzt werden.
- Buchstabe b:** Eine ausführliche Beschreibung der Korrekturmassnahmen im Gehaltsbereich der Kantonsangestellten erfolgte in Kapitel 4.5.6. Die Korrekturmassnahmen sollen erstmals auf den 1. Januar 2015 erfolgen.

Inkrafttreten

Die Änderungen des LAG sollen auf den 1. August 2014 in Kraft gesetzt werden. Die konkrete Inkraftsetzung wird an den Regierungsrat delegiert. Diese Delegation verhindert dringliche formelle Revisionen der Übergangs- und Schlussbestimmungen, wenn ein Referendum ergriffen würde.

Für die Umsetzung bedeutet dies konkret, dass die Vorgaben betreffend den neuen individuellen Gehaltsaufstieg für die Lehrerschaft gemäss Artikel 14 Absätze 2 und 4 LAG erstmals auf den 1. August 2014 zur Anwendung gelangen sollen und die entsprechend benötigten Mittel somit im Voranschlag 2014 einzustellen sind. Beim Kantonspersonal soll der neue Gehaltsaufstieg gemäss Artikel 72 Absatz 4 PG erstmals per 1. Januar 2015 erfolgen, die Mittel sind somit erstmals im Voranschlag 2015 einzustellen.

7. Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik (Rechtsetzungsprogramm) und anderen wichtigen Planungen

Bezüglich der Richtlinien der Regierungspolitik wird auf Kapitel 2.1.1 verwiesen. Im Rechtsetzungsprogramm des Regierungsrates ist die Revision der Lehreranstellungsgesetzgebung in erster Priorität vorgesehen.

8. Finanzielle Auswirkungen für den Kanton

Die Revision hat folgende finanzielle Auswirkungen:

- Die Kosten dieser Vorlage werden hauptsächlich durch die Änderungen im Bereich Gehaltssystem ausgelöst (vgl. Kapitel 4.6 und 4.7). Die entsprechenden Kostenschätzungen enthalten die finanziellen Auswirkungen aufgrund der Anpassungen von Gehältern von Mitarbeitenden, die dem Lehreranstellungs- oder dem Personalgesetz unterstellt sind. (Dies beinhaltet für den LAG-Bereich im Wesentlichen die dem LAG gemäss Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe a bis h unterstellten Schulen wie z. B. die vom Kanton subventionierten Berufsfachschulen und höheren Fachschulen oder kantonalen Sonderschulen [vgl. Art. 2 Absatz 1 Bst. c LAG]).

Im subventionierten Bereich der Gesundheits- und Fürsorgedirektion trägt der Kanton Bern im Langzeitbereich (d. h. in Alters- und Pflegeheimen) einen Anteil der Kosten für den jährlichen Gehaltsaufstieg. Im Akutbereich (Spitäler) werden hingegen im Rahmen der Bestimmungen gemäss Gesamtarbeitsvertrag unabhängig von der Kantonsverwaltung Lohnverhandlungen geführt. Durch die Weiterführung dieser Praxis im subventionierten Bereich der Gesundheits- und Fürsorgedirektion entstehen im Langzeitbereich zur Finanzierung eines Gehaltsaufstiegs im Umfang von 1,7 Prozent (analog Lehrkräften und Kantonspersonal) Kosten von jährlich rund 7,2 Millionen Franken. Bei diesen Kosten wird davon ausgegangen, dass im Langzeitbereich wie beim Kantonspersonal ein Rotationsgewinn von rund 0,5 Prozent vorhanden ist und der Kanton somit rund 1,2 Prozent zu finanzieren hätte.

Mit Folgekosten ist auch im Bereich der subventionierten Sonderschulen der Gesundheits- und Fürsorgedirektion zu rechnen, da sich die subventionierten Schulen bei den Anstellungsbedingungen an die örtlichen und branchenüblichen Löhne halten müssen.

- Bedingt durch die Erweiterungen im Bereich der unbefristeten Anstellung könnten künftig höhere Kosten für Sonderrenten und Abgangsentschädigungen anfallen. Dies, weil das LAG vorsieht, dass Lehrkräfte und Schulleitungen, welche ihre unbefristete Stelle infolge einer Reorganisation verlieren und beim Kanton keine neue finden, unter gewissen Umständen einen Anspruch auf Abgangsentschädigung oder Sonderrente haben (vgl. Art. 10a ff. LAG). Eine Aussage über allfällige zusätzliche Kosten ist allerdings nicht möglich. Dies deshalb, da Reorganisationen im Sinne von Artikel 10a Absatz 1 LAG und Artikel 14 LAV im Volksschulbereich mehrheitlich durch die Gemeinden veranlasst werden und dementsprechend nicht vorhersehbar sind. Es ist bisher jedoch im Rahmen der durch die Erziehungsdirektion geführten Stellenvermittlung zumeist gelungen, für von einer Reorganisation betroffene Personen neue Anstellungen im bernischen Schuldienst oder in der kantonalen Verwaltung zu finden. Die finanziellen Auswirkungen für Abgangsentschädigungen und Sonderrenten waren dementsprechend gering. Es ist anzunehmen, dass bei der heutigen Arbeitsmarktsituation (Lehrerknappheit) die diesbezüglichen Kostensteigerungen aufgrund der Änderung im Bereich der unbefristeten Anstellung ebenfalls gering sein werden.
- Die (Wieder-)Einführung der Möglichkeit, zur Honorierung von Weiterbildungen zusätzliche Gehaltsstufen zu sprechen, ist nicht quantifizierbar. Die Kostensteigerungen sind jedoch, auf die gesamte Lohnsumme betrachtet, marginal.
- Die Anpassungen in den Bereichen «Altersgrenze für den Rücktritt» und «Entzug der Unterrichtsberechtigung» lösen keine bzw. marginale zusätzliche Kosten aus.

Die weiteren Änderungen lösen Kosten aus, welche auf Verordnungsstufe auszuweisen sind.

9. Personelle Auswirkungen

Die vorliegende Teilrevision bringt verschiedene personalpolitische Verbesserungen. Wesentlich sind die Änderungen im Bereich Gehaltssystem: Mit der rechtlichen Verankerung, dass für den Gehaltsaufstieg der gesamten Lehrerschaft (und des Kantonspersonals) jährlich ein Anteil der Gehaltssumme zur Verfügung zu stellen ist, wird eine verlässlichere Gehaltsentwicklung zugesichert. Es besteht damit die Gewissheit, im Laufe einer Berufskarriere als Lehrperson oder Schulleitung im Normalfall das Maximalgehalt erreichen zu können. Dies kann sowohl die Attraktivität des Berufs als auch die Motivation für den Verbleib im Schuldienst steigern. Die degressiv verlaufende Gehaltsentwicklung stärkt im Besonderen jüngere Lehrpersonen und Schulleitungen und regt zum Eintritt bzw. Verbleib im Schuldienst an. Da es sich bei diesen Massnahmen ebenso um Anliegen der Sozialpartner handelt (vgl. auch Volksinitiative «Für faire Löhne»), ist eine Stärkung des Vertrauens seitens der Sozialpartner zu erwarten. Der ebenfalls in der Vorlage verankerte zusätzliche indivi-

duelle Gehaltsaufstieg, welcher die Verminderung bzw. Aufhebung des Rückstandes zu den Löhnen des Arbeitsmarkts erreichen will, stellt ebenfalls eine wesentliche Verbesserung für diejenigen Lehrpersonen und Schulleitungen dar, welche sich bereits seit einiger Zeit im Schuldienst befinden.

Diese Verbesserungen betreffen in gleichem Masse auch die Kantonsangestellten.

Ogleich höhere Grundgehälter ebenfalls ein mögliches Mittel sind, jüngere Lehrpersonen und Schulleitungen an den Arbeitgeber zu binden, wird auf diese Massnahme verzichtet. In Abwägung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses einer einmaligen Erhöhung der Grundgehälter und/oder einer besseren Gehaltsentwicklung sowie in Abstimmung mit den Gegebenheiten des finanzpolitischen Umfelds wird der Schwerpunkt bei der Gehaltsentwicklung gesetzt.

Eine wichtige Verbesserung erfolgt auch im Bereich der unbefristeten bzw. befristeten Anstellung. Langjährige befristete Anstellungsverhältnisse sind für die gesamte Lehrerschaft, unabhängig davon, ob die Anstellungsvoraussetzungen erfüllt sind oder nicht, nicht mehr zulässig. Damit liegen für die Lehrpersonen gleichwertige Regelungen der Arbeitsbedingungen im Vergleich zum Kantonspersonal vor. Da eine unbefristete Anstellung künftig bereits ohne erfüllte Anstellungsvoraussetzungen, jedoch gebunden an zu erfüllende Auflagen, erfolgen kann, werden Verantwortung und Handlungsspielraum der Schulleiterinnen und Schulleiter im Bereich Personalsteuerung und -entwicklung vergrössert. Vor allem für Quereinsteigende auf der Sekundarstufe II und im Bereich der höheren Berufsbildung werden durch diese Änderung die Stellen im Schuldienst attraktiver.

Mit den Regelungen betreffend die Meldepflicht bei Entzug der Unterrichtsberechtigung wird ein Anliegen aufgenommen, welches der Pflicht des Arbeitgebers zum Schutze der Kinder und Jugendlichen entgegenkommt.

Die Delegationsnorm betreffend die Massnahmen für Berufseinsteigende erlaubt es dem Regierungsrat, flexibel auf die Bedürfnisse der jungen Lehrkräfte und Schulleitungen und deren zeitliche Belastung zu reagieren. Im Hinblick auf die Tertiarisierung der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung und die damit gewonnene Flexibilität bezüglich eines Berufswechsels der Junglehrkräfte ist dies ein mögliches Instrument, Austritten aus dem Schuldienst entgegenzuwirken. Auch die Möglichkeit zur Finanzierung von bezahlten Urlauben für Aus- und Weiterbildungen, die im Interesse des Kantons sind, ist geeignet, dem drohenden Lehrerinnen- und Lehrermangel zu begegnen.

10. Auswirkungen auf die Gemeinden

Die Gemeinden beteiligen sich an den Gehaltskosten der Lehrkräfte in der Volksschule zu 30 Prozent. Diese grundsätzliche Kostenaufteilung gilt auch im neuen Finanzierungssystem.

Die Optimierungen betreffend den individuellen Gehaltsaufstieg generieren für die Gemeinden relativ wenige Zusatzkosten. Unter Berücksichtigung der im Bereich der Lehrerschaft mittelfristig hohen Rotationsgewinne fallen für die Gemeinden voraus-

sichtlich zusätzliche Kosten von ca. 0,5 bis 1 Million Franken an. Dies vorbehaltlich, dass der Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat erfolgt. Sollte der Wechsel nicht stattfinden und weiterhin das Leistungsprimat gelten, werden für die Gemeinden jährlich zusätzliche Kosten von ca. 2 bis 3 Millionen Franken anfallen.

An der Verminderung bzw. Aufhebung des Rückstands zu den Löhnen des Arbeitsmarkts (Aufhebung der «Delle»), welche für die Lehrkräfte Ressourcen von gesamthaft rund 90 Millionen Franken bedingt, hätten sich die Gemeinden mit rund 20 Millionen Franken zu beteiligen.

Gemäss Artikel 32 GG gilt für das Gemeindepersonal sinngemäss das kantonale öffentliche Dienstrecht, soweit die Gemeinden keine eigenen Regelungen vorsehen. Insofern können die geplanten Änderungen zu einem Mehraufwand der betroffenen Gemeinden führen. Es ist vorgesehen, sobald die Revisionen durch den Grossen Rat verabschiedet sind, die Gemeinden über die Änderungen zu informieren, damit diese, sofern erwünscht, ihre Rechtsgrundlagen anpassen können.

11. Auswirkungen auf die Volkswirtschaft

Mit der gezielten Optimierung der Gehaltssituation der Lehrkräfte, Schulleitungen und Kantonsangestellten wird deren Verbleib im bernischen Schul- bzw. Kantonsdienst verbessert. Dies stärkt den Kanton in seiner Aufgabe, ein zukunftsweisendes Bildungsangebot von hoher Qualität zu schaffen bzw. gezielte Dienstleistungen zu erbringen, um damit allen Bürgerinnen und Bürgern persönliche Entwicklungsperspektiven in Arbeitswelt und Gesellschaft zu bieten. Weiter kann damit gefördert werden, dass die Bildungsinstitutionen ihre Aufgabe wahrnehmen, einen Beitrag zur Innovationskraft der Gesellschaft und zur wirtschaftlichen Entwicklung des Kantons zu leisten. Im Weiteren wird durch die Verbesserungen im Gehaltssystem die Kaufkraft der Lehrkräfte, der Schulleitungen und des Kantonspersonals erhöht.

12. Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens

Die Vernehmlassung zum Entwurf der Teilrevision des Gesetzes über die Anstellung der Lehrkräfte wurde vom 3. April bis 11. Juli 2012 durchgeführt. Von den 114 aufgeforderten Organisationen haben sich 69 beteiligt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von ca. 60 Prozent. Zusätzlich sind sechs Stellungnahmen von nicht eingeladenen Organisationen eingegangen.

Die Vernehmlassung hat gezeigt, dass die Absicht des Regierungsrates, die Attraktivität der Anstellungsbedingungen für Lehrkräfte und Kantonsangestellte zu verbessern, breit begrüsst wird. Der Handlungsbedarf betreffend die Optimierung des Gehalts und der Gehaltsentwicklung der Lehrkräfte und Kantonsangestellten, welche auch in der Vergangenheit schon mehrfach vom Grossen Rat bestätigt worden ist, ist kaum bestritten, und die durch den Regierungsrat erfolgte Situationsanalyse wird grossmehrheitlich geteilt. Ebenso anerkannt wird, dass für die Lohnmassnahmen mehr Ressourcen als bisher einzusetzen sind. Obgleich der Handlungsbedarf

erkannt ist, sind die Meinungen der Vernehmlassungspartner zu den vorgeschlagenen Lösungen uneinheitlich.

Zusammenfassend lässt sich betreffend die Thematik «Gehalt und Gehaltsentwicklung» Folgendes festhalten:

Einerseits wird der Antrag des Regierungsrates zur Verankerung des individuellen Gehaltsaufstiegs für die Lehrerschaft im Gesetz bzw. der analogen Mittel für das Kantonspersonal unterstützt. Dies auch deshalb, weil damit ein angemessener indirekter Gegenvorschlag zur Volksinitiative «Für faire Löhne» vorliegt.

Vereinzelt wird befürchtet, dass durch die betragsmässige Koppelung der Mittel für die Kantonsangestellten an diejenigen der Lehrerschaft eine Ungleichbehandlung zwischen den beiden Personalkategorien entstehen könnte. Im Sinne einer Weiterentwicklung des Ist-Zustandes wird vorgeschlagen, die Einführung eines Automatismus für die Kantonsangestellten ebenfalls zu prüfen oder die beiden Gehaltssysteme für Lehrerschaft und Kantonspersonal zusammenzuführen.

Andererseits stehen einige Stellungnehmende der Verankerung des Anspruchs auf einen individuellen Gehaltsaufstieg für die Lehrerschaft ablehnend gegenüber; vereinzelt wird auch festgehalten, dass auf die Änderung im PG zu verzichten sei. Spürbar sind Bedenken in Bezug auf die aktuell angespannte finanzielle Situation des Kantons. Anstelle einer Verankerung eines Anspruchs wird vereinzelt die Erhöhung der Grundgehälter der Lehrkräfte befürwortet. Auch die Einführung von lohnrelevanten Leistungskomponenten bei Lehrkräften und Schulleitungen bzw. einer lohnrelevanten Leistungsbeurteilung für die Lehrerschaft wird – im Sinne einer Angleichung an die Vorgaben für das Kantonspersonal bzw. die Regelungen in anderen Kantonen – verschiedentlich verlangt.

Der Einsatz der Rotationsgewinne für Lohnmassnahmen wird mehrheitlich unterstützt; ebenso eine degressive Ausgestaltung der individuellen Gehaltsentwicklung der Lehrkräfte und Schulleitungen. Vereinzelt wird hier jedoch kritisiert, dass die Gehaltskurve bei Kantonsangestellten und Lehrkräften unterschiedlich verlaufe (linear vs. degressiv), und es wird gewünscht, die Anzahl Gehaltsstufen bei den Lehrkräften von heute 77 auf 80 zu erhöhen; dies im Sinne einer Angleichung an die Vorgaben des Kantonspersonals.

Bezüglich der Aufhebung der «Delle» begrüssen einige Stellungnehmende den diesbezüglichen Vorgehensvorschlag. Andere hingegen beantragen, das Aufholen der Delle verbindlich und innerhalb einer bestimmten Frist vorzusehen; dies insbesondere auch in Zusammenhang mit dem im Projekt Futura vorgesehenen Primatwechsel. Einzelne Stellungnehmende fordern den Regierungsrat auf, Lösungen auf Basis der geltenden Rechtsgrundlagen zu suchen (z. B. gezielte Lohnkorrekturen für die 30- bis 45-jährigen Personen), andere erachten die Aufhebung der Delle nicht als dringend.

Angesichts der teilweise ablehnenden Haltung gegenüber einer Verankerung des Anspruchs auf einen individuellen Gehaltsaufstieg bei den Lehrkräften und Schulleitungen im Gesetz hat der Regierungsrat Alternativen zur Optimierung des Gehalts bzw. der Gehaltsentwicklung geprüft. Keine Option stellt für den Regierungsrat der

Verzicht auf eine Gesetzesrevision betreffend die Lohnthematik dar. Das ausgewiesene Lohnproblem und der auch im Rahmen der Vernehmlassung anerkannte Handlungsbedarf zeigen auf, dass Verbesserungen von einer Mehrheit getragen werden. Zudem hat der Regierungsrat hinsichtlich der von den Personal- und Berufsverbänden eingereichten Volksinitiative eine Antwort anzubieten. Aufgrund der Ergebnisse in der Vernehmlassung wurde die Vorlage wie folgt überarbeitet:

Die Vorlage verzichtet auf die Verankerung des Anspruchs auf einen individuellen Gehaltsaufstieg im Gesetz für die Lehrerschaft. Allerdings soll künftig gewährleistet sein, dass genügend Mittel bereitstehen, damit die Lehrkräfte und Kantonsangestellten einen konkurrenzfähigen und attraktiven Gehaltsaufstieg erhalten. Für die Lehrerschaft wird deshalb im Gesetz festgelegt, dass für den individuellen Gehaltsaufstieg der Gesamtheit der Lehrkräfte jährlich ein Anteil der Gehaltssumme zur Verfügung steht. Der Umfang dieses Anteils berechnet sich aufgrund des Betrages, der, bezogen auf den Anteil Lehrkräfte, die sich noch im Gehaltsaufstieg befinden, nötig ist, um das Maximalgehalt der jeweiligen Gehaltsklasse nach 27 Berufsjahren zu erreichen. Unter Berücksichtigung dieser Rahmenbedingungen sind bei den Lehrkräften und Schulleitungen für die Gewährung der nötigen Gehaltsentwicklung jährlich rund 1,3 Prozent der Lohnsumme erforderlich. Diese Mittel können weitgehend durch Rotationsgewinne finanziert werden. Der Zeitrahmen von 27 Berufsjahren führt nicht gleichzeitig zu einem Anspruch der Einzelperson, das Maximalgehalt nach dieser Zeitdauer tatsächlich zu erreichen. Diese kann für das Individuum in Abhängigkeit individueller Faktoren variieren. Allerdings sollen die finanziellen Mittel so eingesetzt werden, dass bei einer Normkarriere das Maximalgehalt durchschnittlich nach 27 Berufsjahren erreicht werden kann. Weiter soll der individuelle Gehaltsaufstieg degressiver als bisher ausgestaltet werden.

Auf die Einführung einer lohnrelevanten Leistungsbeurteilung für die Lehrerschaft wird verzichtet (vgl. Ausführungen in Kapitel 2.2.1). Auch erfolgt keine Erhöhung der Grundgehälter der Lehrpersonen und Schulleitungen, da eine nur auf Lehrkräfte ohne Berufserfahrung (Neueinsteiger) ausgerichtete Massnahme ihre Wirkung zur Behebung der Lohnproblematik erst nach vielen Jahren entfalten würde. Weiter ist eine Bevorzugung der neu einsteigenden Lehrkräfte gegenüber den dem Kanton seit langer Zeit verbundenen Mitarbeitenden personalpolitisch falsch. Eine Erhöhung der Einstiegsgehälter würde zudem die Neugestaltung einiger Faktoren des Gehaltssystems, insbesondere der Anzahl Gehaltsstufen, erfordern, wenn gleichzeitig auf die Erhöhung der Maximalgehälter verzichtet werden sollte.

An der Gleichbehandlung der Kantonsangestellten mit der Lehrerschaft wird festgehalten. Für die Kantonsangestellten (Funktionen mit Leistungsaufstieg und Funktionen, deren Gehaltsaufstieg ohne individuelle Leistungsbeurteilung erfolgt) müssen im Voranschlag Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg pro rata bewilligt werden, welche jenen entsprechen, die für die Umsetzung des individuellen Gehaltsaufstiegs der Lehrerschaft berechnet werden. Auf Basis der aktuell geltenden Berechnungsgrundlagen sind für das Kantonspersonal jährlich rund 1,7 Prozent der Lohnsumme einzusetzen. Auch hier stehen zur Finanzierung Rotationsgewinne zur Verfügung. Ein Zurückkommen auf den im Rahmen der Vernehmlassung vereinzelt

geforderten automatischen Gehaltsaufstieg für das Kantonspersonal ist nicht vorgesehen. Das Lohnsystem für das Kantonspersonal ist weitgehend akzeptiert und wird auch in der Volksinitiative nicht infrage gestellt.

Aufgrund der teilweise geäusserten Bedenken hinsichtlich der gesetzlichen Verankerung von finanziellen Ressourcen wird neu eine Regelung aufgenommen, welche es dem Grosse Rat ermöglichen würde, in ausserordentlichen Finanzlagen im Rahmen der Genehmigung des Voranschlags durch Beschluss die Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg gemäss Artikel 72 Absatz 4 PG bzw. Artikel 14 Absatz 4 LAG ganz oder teilweise zu reduzieren. Ausgenommen von einer Reduktion sind diejenigen Mittel, welche aus dem Rotationsgewinn zur Verfügung stehen und somit nicht zu einem Lohnsummenwachstum führen.

Unverändert bleibt der Lösungsvorschlag, den Lehrkräften und Kantonsangestellten einen zusätzlichen Gehaltsaufstieg zu gewähren, damit der Rückstand der Löhne zum Arbeitsmarkt («Delle») vermindert bzw. aufgehoben werden kann. Der bei beiden Personalkategorien bestehende Lohnrückstand zur Marktkurve soll ab 2015 – schrittweise und wenn möglich innert zehn Jahren – ausgeglichen werden. An der entsprechenden «Kann-Formulierung» wurde nichts geändert.

Wie bereits im Vernehmlassungsentwurf vorgeschlagen, werden, wie oben erwähnt, die Rotationsgewinne für Lohnmassnahmen eingesetzt. Diese Finanzierungsmöglichkeit stellt grundsätzlich eine ausgewogene Antwort auf verschiedene Herausforderungen (bestehende Lohnproblematik, finanzielle Situation des Kantons) dar. Das Kosten-Nutzen-Verhältnis der Vorlage ist insbesondere gut, weil einerseits bereits die Hälfte der für den künftigen individuellen Gehaltsaufstieg erforderlichen Mittel durch die Rotationsgewinne abgedeckt wird, d. h. rund 0,7 bis 0,8 Prozent der benötigten rund 1,5 Prozent der Lohnsumme. Andererseits bleibt somit von den derzeit im Finanzplan eingestellten Mitteln (1,5% der Lohnsumme) eine Reserve übrig, welche für den Ausgleich der Teuerung und/oder die Aufhebung der «Delle» eingesetzt werden kann.

Betreffend die Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens zu den nicht lohnrelevanten Änderungen in der Lehreranstellungsgesetzgebung und die diesbezüglich vorgenommenen Anpassungen in der Vorlage lässt sich zusammenfassend Folgendes festhalten:

Verschiedentlich wird die Kritik geäussert, dass die Vorlage nicht im Kontext einer Gesamtschau unter Berücksichtigung anderer Faktoren, wie insbesondere die Auswirkungen aus dem Projekt Futura, präsentiert worden ist. Der Vortrag wurde deshalb mit entsprechenden Hinweisen ergänzt.

Die Stellungnahmen hinsichtlich der Neuerungen im Bereich der unbefristeten Anstellung für Lehrkräfte sind kontrovers. Einerseits wird diesbezüglich der Beibehalt der bisherigen Regelung gewünscht. Es werden Bedenken geäussert, dass die Auflagen nicht zu vollwertigen Nachqualifikationen führen. Andererseits wird die Änderung ausdrücklich begrüsst, da dadurch mehr Verantwortung an die Anstellungsbehörden übertragen wird und mit der Möglichkeit, Auflagen zu definieren, ein weiteres Instrument zur Sicherung der Qualität in der Schule vorliege. Der Regierungsrat

hält in diesem Punkt an seinem Antrag fest. Die betreffenden Artikel der Vorlage wurden allerdings redaktionell überarbeitet und weitere, vor allem für die Umsetzung hilfreiche Übergangsbestimmungen aufgenommen. Entsprechend ist der Vortrag angepasst worden.

Grosse Unterstützung finden die Regelungen zur Thematik des Entzugs der Unterrichtsberechtigung. Allerdings werden sie vereinzelt so verstanden, dass auf Basis dieser gesetzlichen Grundlagen generelle Berufsverbote in den unter Artikel 2a LAG subsumierten Institutionen ausgesprochen werden könnten, d. h. z. B. auch für das Betreuungspersonal in Heimen. Dies ist grundsätzlich nicht Absicht der Vorlage und die entsprechenden Grundlagen, v. a. der Vortrag, wurden präzisiert.

Betreffend den Geltungsbereich des LAG wird vereinzelt gewünscht, diesen auch auf subventionierte Sonderschulen oder Tagesschulmitarbeitende auszuweiten. Die Schaffung einer Rechtsgrundlage, welche die Einführung von Klassenhilfen auf Verordnungsstufe ermöglicht, findet grossmehrheitlich Unterstützung. Teilweise abgelehnt wird die zur Legitimation der bereits bestehenden Praxis erforderliche Rechtsgrundlage, einige Schulen (Sekundarstufe II und höhere Fachschulen) dem Privatrecht zu unterstellen. Einzelne Stellungnehmende beantragen, dass auch gewisse Funktionen (z. B. die Schulleitung) vom Geltungsbereich des LAG ausgenommen werden könnten. Der Regierungsrat hält betreffend diese Aspekte an den bisherigen Anträgen fest. Der bisher in Artikel 2 Absatz 1 LAG verwendete Begriff «kantonale Schulheime» wird durch «kantonale Sonderschulen» ersetzt. Dabei handelt es sich um die Schulen des Pädagogischen Zentrums für Hören und Sprache Münchenbuchsee, des Schulheims Schloss Erlach und des Zentrums für Sozial- und Heilpädagogik Landorf Köniz-Schlössli Kehrsatz (vgl. Art. 1 Abs. 1 PSIV). Nicht berücksichtigt wurde ein Hinweis, in Artikel 2 Absatz 2 LAG den Begriff «Schulbetrieb» einzuführen, da die bisherige Formulierung grundsätzlich klar ist und mit einer Erweiterung das Risiko von Abgrenzungsproblemen besteht.

Die Honorierung qualifizierter Weiterbildungen mit Gehaltsstufen wird grossmehrheitlich begrüsst, und der Regierungsrat nimmt diesbezüglich keine Änderungen an der Vorlage vor.

Die Aufhebung der Altersgrenze von 70 Jahren findet sowohl Zustimmung als auch Ablehnung. Mehrheitlich positiv aufgenommen wird die Möglichkeit, auf Verordnungsstufe Massnahmen zur Optimierung des Berufseinstiegs zu definieren. Die Delegationsnorm, welche es dem Regierungsrat bei Bedarf ermöglichen würde, für bestimmte Lehrkräftekategorien Aus- und Weiterbildungen zu finanzieren, wird ebenfalls mehrheitlich begrüsst. Verschiedentlich werden diesbezüglich – trotz grundsätzlicher Zustimmung – Bedenken hinsichtlich einer drohenden Ungleichbehandlung zwischen Berufskategorien geäussert. Etlichen Vernehmlassungsteilnehmenden fehlen auch Hinweise betreffend die finanziellen Auswirkungen allfälliger Urlaube auf die Gemeinden. Die Möglichkeit, dass der Kanton in bestimmten Fällen die Kosten von Sonderrenten und Abgangsschädigungen auf die Träger der Schule übertragen kann, findet ebenfalls sowohl Zustimmung als auch Ablehnung. In Analogie zum Berufsauftrag der Lehrpersonen fordern einige Stellungnehmende, dass der Berufsauftrag der Schulleitungen künftig auf Gesetzesstufe verankert wird.

Der Regierungsrat hält in diesen Themen an seiner Vorlage fest, nimmt aber vereinzelt präzisierende oder redaktionelle Hinweise sowohl im Gesetzesentwurf als auch im Vortrag auf.

Nachträglich ist zudem eine indirekte Änderung von Artikel 32 PG in die Vorlage aufgenommen worden. Artikel 32 PG wird dahingehend präzisiert, dass künftig Abgangsschädigungen im Falle einer unverschuldeten Entlassung ganz oder teilweise gekürzt werden können, wenn eine betroffene Person innert 18 Monaten seit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine zumutbare Stelle beim Kanton oder einem anderen Arbeitgeber antritt. Aufgrund der aktuellen Formulierung muss auch einer Person eine Abgangsschädigung ausgerichtet werden, welche zwar eine Stelle beim Kanton verliert, allerdings ohne Unterbruch eine neue bei einem anderen Arbeitgeber (z. B. Stadt) findet. Dies entspricht nicht dem ursprünglichen Zweck der Norm, welcher sozialpolitischer Natur war.

13. Antrag

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

Bern, 5. Dezember 2012

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident: *Rickenbacher*

Der Staatsschreiber: *Nuspliger*

Antrag des Regierungsrates

Gesetz **430.250** **über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG)** **(Änderung)**

*Der Grosse Rat des Kantons Bern,
auf Antrag des Regierungsrates,
beschliesst:*

I.

Das Gesetz vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG) wird wie folgt geändert:

Art. 2 ¹Das vorliegende Gesetz gilt für alle Lehrkräfte an
a und *b* unverändert,
c kantonalen Sonderschulen,
d bis *h* unverändert.

² Es gilt auch für Lehrkräfte und andere Personen, die eine Funktion in der Schulleitung oder in schulbezogenen Projekten wahrnehmen. Der Regierungsrat regelt im Übrigen, für welche Funktionen und Spezialaufgaben im Interesse der Schule das vorliegende Gesetz gilt. Es gilt nicht für das ausschliesslich administrativ oder technisch tätige Personal.

³ Unverändert.

⁴ Der Regierungsrat kann in besonderen Fällen für einzelne Schulen abweichende Bestimmungen erlassen. Er kann diese Schulen ganz oder teilweise der Personalgesetzgebung des Kantons oder dem Obligationenrecht unterstellen.

⁵ Unverändert.

Art. 2a (neu) Die Artikel 23a bis 23d sind auf Personen anwendbar, die Unterricht erteilen, anleiten, überwachen oder Leitungs- oder Betreuungsaufgaben wahrnehmen in
a öffentlichen oder privaten Volksschulen,
b kantonalen oder vom Kanton bewilligten Sonderschulen,
c Tagesschulangeboten von öffentlichen oder privaten Volksschulen,
d vom Kanton anerkannten Musikschulen,

Allgemeiner
Geltungsbereich

Geltungsbereich
der Artikel 23a
bis 23d

Gemeinsamer Antrag des Regierungsrates und der Kommission

Gesetz **430.250** **über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG)** **(Änderung)**

*Der Grosse Rat des Kantons Bern,
auf Antrag des Regierungsrates,
beschliesst:*

I.

Das Gesetz vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG) wird wie folgt geändert:

Art. 2 ¹Das vorliegende Gesetz gilt für alle Lehrkräfte an
a und *b* unverändert,
c kantonalen Sonderschulen,
d bis *h* unverändert.

² Es gilt auch für Lehrkräfte und andere Personen, die eine Funktion in der Schulleitung oder in schulbezogenen Projekten wahrnehmen. Der Regierungsrat regelt im Übrigen, für welche Funktionen und Spezialaufgaben im Interesse der Schule das vorliegende Gesetz gilt. Es gilt nicht für das ausschliesslich administrativ oder technisch tätige Personal.

³ Unverändert.

⁴ Der Regierungsrat kann in besonderen Fällen für einzelne Schulen abweichende Bestimmungen erlassen. Er kann diese Schulen ganz oder teilweise der Personalgesetzgebung des Kantons oder dem Obligationenrecht unterstellen.

⁵ Unverändert.

Art. 2a (neu) Die Artikel 23a bis 23d sind auf Personen anwendbar, die Unterricht erteilen, anleiten, überwachen oder Leitungs- oder Betreuungsaufgaben wahrnehmen in
a öffentlichen oder privaten Volksschulen,
b kantonalen oder vom Kanton bewilligten Sonderschulen,
c Tagesschulangeboten von öffentlichen oder privaten Volksschulen,
d vom Kanton anerkannten Musikschulen,

Allgemeiner
Geltungsbereich

Geltungsbereich
der Artikel 23a
bis 23d

- e kantonalen oder privaten Mittelschulen, deren Abschlüsse anerkannt werden,
- f kantonalen oder privaten Berufsfachschulen,
- g kantonalen oder vom Kanton subventionierten höheren Fachschulen.

Anstellungsverfügung, Anstellungsdauer und Beschäftigungsgrad

Art. 4 ¹Die Anstellung erfolgt öffentlich-rechtlich durch Verfügung.
² Sie erfolgt in der Regel unbefristet. Der Regierungsrat regelt, in welchen Fällen eine befristete Anstellung erfolgt.

³ Unverändert.

Art. 5 ¹Die Anstellungsbehörden streben an, Lehrkräfte anzustellen, die über ein durch die Gesetzgebung oder von den zuständigen Behörden anerkanntes Diplom verfügen.

² Erfüllt die Lehrkraft die Anforderung gemäss Absatz 1 nicht, wird die Anstellung in der Regel mit der Auflage verbunden, das erforderliche Diplom innert angemessener Frist zu erwerben.

4. Lastenausgleich

Art. 10d ¹Der Ersatz von Leistungen der Vorsorgeeinrichtungen, die Aufwendungen für Abfindungen und der Aufwand für flankierende Massnahmen unterliegen dem Lastenausgleich, soweit die Aufwendungen des Kantons durch Lehrkräfte der Volksschule verursacht werden.

² Ist die verspätete Meldung der Anstellungsbehörde wesentliche Ursache dafür, dass die Vermittlung einer zumutbaren Stelle für die betroffene Lehrkraft nicht möglich war, kann die zuständige Direktion den Träger der Schule verpflichten, die Kosten einer allfälligen Sonderrente oder Abgangsentschädigung dem Kanton ganz oder teilweise zu erstatten.

Art. 11 ¹Das Anstellungsverhältnis endet spätestens auf Ende des Schulsemesters, in welchem die Lehrkraft das 65. Altersjahr vollendet.

² Die Anstellungsbehörde kann Lehrkräfte für jeweils höchstens ein Jahr befristet anstellen, wenn sie das 65. Altersjahr überschritten haben.

Art. 11a Aufgehoben.

Art. 13 ^{1 bis 3}Unverändert.

⁴ «und» wird ersetzt durch «oder».

- e kantonalen oder privaten Mittelschulen, deren Abschlüsse anerkannt werden,
- f kantonalen oder privaten Berufsfachschulen,
- g kantonalen oder vom Kanton subventionierten höheren Fachschulen.

Anstellungsverfügung, Anstellungsdauer und Beschäftigungsgrad

Art. 4 ¹Die Anstellung erfolgt öffentlich-rechtlich durch Verfügung.
² Sie erfolgt in der Regel unbefristet. Der Regierungsrat regelt, in welchen Fällen eine befristete Anstellung erfolgt.

³ Unverändert.

Art. 5 ¹Die Anstellungsbehörden streben an, Lehrkräfte anzustellen, die über ein durch die Gesetzgebung oder von den zuständigen Behörden anerkanntes Diplom verfügen.

² Erfüllt die Lehrkraft die Anforderung gemäss Absatz 1 nicht, wird die Anstellung in der Regel mit der Auflage verbunden, das erforderliche Diplom innert angemessener Frist zu erwerben.

4. Lastenausgleich

Art. 10d ¹Der Ersatz von Leistungen der Vorsorgeeinrichtungen, die Aufwendungen für Abfindungen und der Aufwand für flankierende Massnahmen unterliegen dem Lastenausgleich, soweit die Aufwendungen des Kantons durch Lehrkräfte der Volksschule verursacht werden.

² Ist die verspätete Meldung der Anstellungsbehörde wesentliche Ursache dafür, dass die Vermittlung einer zumutbaren Stelle für die betroffene Lehrkraft nicht möglich war, kann die zuständige Direktion den Träger der Schule verpflichten, die Kosten einer allfälligen Sonderrente oder Abgangsentschädigung dem Kanton ganz oder teilweise zu erstatten.

Art. 11 ¹Das Anstellungsverhältnis endet spätestens auf Ende des Schulsemesters, in welchem die Lehrkraft das 65. Altersjahr vollendet.

² Die Anstellungsbehörde kann Lehrkräfte für jeweils höchstens ein Jahr befristet anstellen, wenn sie das 65. Altersjahr überschritten haben.

Art. 11a Aufgehoben.

Art. 13 ^{1 bis 3}Unverändert.

⁴ «und» wird ersetzt durch «oder».

Art. 14 ¹Unverändert.

² Er ist in der Regel in den ersten Berufsjahren grösser als in den letzten.

³ Eine für die Ausübung der Funktion dienliche Weiterbildung kann durch die Anrechnung von zusätzlichen Gehaltsstufen berücksichtigt werden.

⁴ Für den Gehaltsaufstieg der Gesamtheit der Lehrkräfte steht jährlich ein Anteil der Gehaltssumme zur Verfügung. Der Anteil wird durch den Regierungsrat so festgelegt, dass die Lehrkräfte, die sich noch im Gehaltsaufstieg befinden, das maximale Gehalt der jeweiligen Gehaltsklasse nach 27 Berufsjahren erreichen können. Vorbehalten bleibt eine Reduktion der Mittel gemäss Artikel 72a PG.

Der bisherige Absatz 3 wird zu Absatz 5.

Ausserordentlicher Gehaltsaufstieg für einzelne Lehrkräftekategorien oder Funktionen

Art. 14a (neu) Der Regierungsrat kann ausnahmsweise für einzelne Lehrkräftekategorien oder Funktionen einen ausserordentlichen Gehaltsaufstieg beschliessen, wenn es die besonderen Verhältnisse erfordern.

Art. 15 ^{1 bis 3}Unverändert.

⁴ «der Lastenverteilung» wird ersetzt durch «des Lastenausgleichs» und «die jährliche Lastenverteilung» wird ersetzt durch «den jährlichen Lastenausgleich».

Weiterbildung, Ausbildung im Interesse des Kantons

Art. 17a ^{1 und 2}Unverändert.

³ Der Regierungsrat kann bezahlte Urlaube vorsehen für Ausbildungen, die im Interesse des Kantons sind.

Art. 22a Aufgehoben.

Antrag des Regierungsrates

Art. 14 ¹Unverändert.

² Er ist in der Regel in den ersten Berufsjahren grösser als in den letzten.

³ Eine für die Ausübung der Funktion dienliche Weiterbildung kann durch die Anrechnung von zusätzlichen Gehaltsstufen berücksichtigt werden.

⁴ Für den Gehaltsaufstieg der Gesamtheit der Lehrkräfte steht jährlich ein Anteil der Gehaltssumme zur Verfügung. Der Anteil wird durch den Regierungsrat so festgelegt, dass die Lehrkräfte, die sich noch im Gehaltsaufstieg befinden, das maximale Gehalt der jeweiligen Gehaltsklasse nach 27 Berufsjahren erreichen können. Vorbehalten bleibt eine Reduktion der Mittel gemäss Artikel 72a PG.

Der bisherige Absatz 3 wird zu Absatz 5.

Antrag der Kommission

Art. 14 ¹Unverändert.

² Eine für die Ausübung der Funktion dienliche Weiterbildung kann durch die Anrechnung von zusätzlichen Gehaltsstufen berücksichtigt werden.

³ Der Regierungsrat legt jährlich den Anteil der Gehaltssumme fest, der für den Gehaltsaufstieg zur Verfügung steht und bestimmt nach Anhörung der Personalverbände die Anzahl Gehaltsstufen, die einem vollen Praxisjahr entsprechen. Er kann zusätzlich Mittel zur Verfügung stellen zur Aufhebung von Gehaltsrückständen.

Der bisherige Absatz 3 wird zu Absatz 4.

Ausserordentlicher Gehaltsaufstieg für einzelne Lehrkräftekategorien oder Funktionen

Art. 14a (neu) Der Regierungsrat kann ausnahmsweise für einzelne Lehrkräftekategorien oder Funktionen einen ausserordentlichen Gehaltsaufstieg beschliessen, wenn es die besonderen Verhältnisse erfordern.

Art. 15 ^{1 bis 3}Unverändert.

⁴ «der Lastenverteilung» wird ersetzt durch «des Lastenausgleichs» und «die jährliche Lastenverteilung» wird ersetzt durch «den jährlichen Lastenausgleich».

Weiterbildung, Ausbildung im Interesse des Kantons

Art. 17a ^{1 und 2}Unverändert.

³ Der Regierungsrat kann bezahlte Urlaube vorsehen für Ausbildungen, die im Interesse des Kantons sind.

Art. 22a Aufgehoben.

V. Aufsicht und Entzug der Unterrichtsberechtigung

1. (neu) Aufsicht

Art. 23 Unverändert.

2. (neu) Entzug der Unterrichtsberechtigung

Voraussetzungen
und Rechtsfolgen**Art. 23a** (neu) ¹Die zuständige Direktion kann einer Person die Unterrichtsberechtigung entziehen, wenn deren Verhalten die seelisch-geistige oder körperliche Integrität der Schülerinnen oder Schüler gefährdet oder verletzt oder wenn die Vertrauenswürdigkeit oder Eignung der Person in anderer Weise schwer beeinträchtigt ist.² Eine Person, der die Unterrichtsberechtigung entzogen wurde, ist nicht berechtigt, in Schulen und Institutionen gemäss Artikel 2a*a* Unterricht zu erteilen, anzuleiten oder zu überwachen oder
b Leitungs- oder Betreuungsaufgaben wahrzunehmen.³ Öffentlich-rechtliche und privatrechtliche Anstellungsverhältnisse, die trotz entzogener Unterrichtsberechtigung begründet werden, sind nichtig.⁴ Eine im Kanton Bern erteilte Patent- oder Diplomurkunde ist für die Dauer des Entzugs bei der zuständigen Direktion zu hinterlegen.Meldepflichten
und Melderechte**Art. 23b** (neu) ¹Haben die für die Anstellung zuständigen Behörden und Organe ernsthafte Hinweise, die Anlass zur Überprüfung der Unterrichtsberechtigung geben können, sind sie verpflichtet, der zuständigen Direktion Bericht zu erstatten. Andere kommunale und kantonale Behörden sind zur Meldung berechtigt.² Wird eine Person wegen eines Verbrechens oder Vergehens, das ihre Vertrauenswürdigkeit beeinträchtigen kann, strafrechtlich verfolgt, erstatten die Strafbehörden der zuständigen Direktion wie folgt Meldung:*a* die Staatsanwaltschaft: über Eröffnung der Strafuntersuchung sowie über den Erlass eines Strafbefehls,
b das urteilende Gericht: über das ausgefallte Strafurteil.³ Die zuständige Direktion ist berechtigt, die für sie relevanten Akten des strafrechtlichen Untersuchungs- und Hauptverfahrens einzusehen. Sie informiert die zuständige Anstellungsbehörde oder das für die Anstellung zuständige Organ über Berichte und Meldungen gemäss den Absätzen 1 und 2.**V. Aufsicht und Entzug der Unterrichtsberechtigung**

1. (neu) Aufsicht

Art. 23 Unverändert.

2. (neu) Entzug der Unterrichtsberechtigung

Voraussetzungen
und Rechtsfolgen**Art. 23a** (neu) ¹Die zuständige Direktion kann einer Person die Unterrichtsberechtigung entziehen, wenn deren Verhalten die seelisch-geistige oder körperliche Integrität der Schülerinnen oder Schüler gefährdet oder verletzt oder wenn die Vertrauenswürdigkeit oder Eignung der Person in anderer Weise schwer beeinträchtigt ist.² Eine Person, der die Unterrichtsberechtigung entzogen wurde, ist nicht berechtigt, in Schulen und Institutionen gemäss Artikel 2a*a* Unterricht zu erteilen, anzuleiten oder zu überwachen oder
b Leitungs- oder Betreuungsaufgaben wahrzunehmen.³ Öffentlich-rechtliche und privatrechtliche Anstellungsverhältnisse, die trotz entzogener Unterrichtsberechtigung begründet werden, sind nichtig.⁴ Eine im Kanton Bern erteilte Patent- oder Diplomurkunde ist für die Dauer des Entzugs bei der zuständigen Direktion zu hinterlegen.Meldepflichten
und Melderechte**Art. 23b** (neu) ¹Haben die für die Anstellung zuständigen Behörden und Organe ernsthafte Hinweise, die Anlass zur Überprüfung der Unterrichtsberechtigung geben können, sind sie verpflichtet, der zuständigen Direktion Bericht zu erstatten. Andere kommunale und kantonale Behörden sind zur Meldung berechtigt.² Wird eine Person wegen eines Verbrechens oder Vergehens, das ihre Vertrauenswürdigkeit beeinträchtigen kann, strafrechtlich verfolgt, erstatten die Strafbehörden der zuständigen Direktion wie folgt Meldung:*a* die Staatsanwaltschaft: über Eröffnung der Strafuntersuchung sowie über den Erlass eines Strafbefehls,
b das urteilende Gericht: über das ausgefallte Strafurteil.³ Die zuständige Direktion ist berechtigt, die für sie relevanten Akten des strafrechtlichen Untersuchungs- und Hauptverfahrens einzusehen. Sie informiert die zuständige Anstellungsbehörde oder das für die Anstellung zuständige Organ über Berichte und Meldungen gemäss den Absätzen 1 und 2.

Informations-
pflichten und
Auskunftsrechte

Art. 23c (neu) Die zuständige Direktion
a meldet den Entzug der Unterrichtsberechtigung der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) zur Aufnahme in die interkantonale Liste über Lehrkräfte ohne Unterrichtsberechtigung,
b teilt den Entzug dem Kanton mit, der das Patent oder Diplom erteilt hat,
c teilt den Entzug den für Gehaltsauszahlungen zuständigen Stellen der zuständigen Direktionen mit,
d erteilt privaten Schulen auf schriftliche Anfrage hin Auskunft über eine allfällige Eintragung in der interkantonalen Liste der EDK über Lehrkräfte ohne Unterrichtsberechtigung, wenn ein berechtigtes Interesse nachgewiesen wird und sich die Anfrage auf eine bestimmte Person bezieht.

Meldepflicht
der zuständigen
Gehaltsauszahlungsstellen

Art. 23d (neu) Haben die zuständigen Gehaltsauszahlungsstellen Kenntnis von einem Entzug der Unterrichtsberechtigung, melden sie dies bei einem neuen oder bestehenden Anstellungsverhältnis der zuständigen Anstellungsbehörde oder dem zuständigen Organ.

Kanton und
Gemeinde
1. Lastenausgleich

Art. 24 ^{1 bis 3} Unverändert.
⁴ «der Lastenverteilung» wird ersetzt durch «des Lastenausgleichs».

Art. 27 ¹ Unverändert.

² Er regelt durch Verordnung insbesondere
 1. bis 8. unverändert,
 9. «Erfahrungs-» wird durch «Gehalts-» ersetzt,
 10. bis 17. unverändert,
 18. Massnahmen für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger,
 Die bisherigen Ziffern 18 bis 25 werden zu den Ziffern 19 bis 26.

^{3 und 4} Unverändert.

II.

Das Personalgesetz vom 16. September 2004 (PG) wird wie folgt geändert:

Art. 32 ¹ «ausgerichtet.» wird ersetzt durch «ausgerichtet. Vorbehalten bleibt Absatz 4.»

^{2 und 3} Unverändert.

⁴ Tritt die betroffene Person innert 18 Monaten seit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine zumutbare Stelle beim Kanton oder einem anderen Arbeitgeber an, wird die Abgangsentschädigung ganz oder teilweise gekürzt. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung.

Informations-
pflichten und
Auskunftsrechte

Art. 23c (neu) Die zuständige Direktion
a meldet den Entzug der Unterrichtsberechtigung der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) zur Aufnahme in die interkantonale Liste über Lehrkräfte ohne Unterrichtsberechtigung,
b teilt den Entzug dem Kanton mit, der das Patent oder Diplom erteilt hat,
c teilt den Entzug den für Gehaltsauszahlungen zuständigen Stellen der zuständigen Direktionen mit,
d erteilt privaten Schulen auf schriftliche Anfrage hin Auskunft über eine allfällige Eintragung in der interkantonalen Liste der EDK über Lehrkräfte ohne Unterrichtsberechtigung, wenn ein berechtigtes Interesse nachgewiesen wird und sich die Anfrage auf eine bestimmte Person bezieht.

Meldepflicht
der zuständigen
Gehaltsauszahlungsstellen

Art. 23d (neu) Haben die zuständigen Gehaltsauszahlungsstellen Kenntnis von einem Entzug der Unterrichtsberechtigung, melden sie dies bei einem neuen oder bestehenden Anstellungsverhältnis der zuständigen Anstellungsbehörde oder dem zuständigen Organ.

Kanton und
Gemeinde
1. Lastenausgleich

Art. 24 ^{1 bis 3} Unverändert.
⁴ «der Lastenverteilung» wird ersetzt durch «des Lastenausgleichs».

Art. 27 ¹ Unverändert.

² Er regelt durch Verordnung insbesondere
 1. bis 8. unverändert,
 9. «Erfahrungs-» wird durch «Gehalts-» ersetzt,
 10. bis 17. unverändert,
 18. Massnahmen für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger,
 Die bisherigen Ziffern 18 bis 25 werden zu den Ziffern 19 bis 26.

^{3 und 4} Unverändert.

II.

Das Personalgesetz vom 16. September 2004 (PG) wird wie folgt geändert:

Art. 32 ¹ «ausgerichtet.» wird ersetzt durch «ausgerichtet. Vorbehalten bleibt Absatz 4.»

^{2 und 3} Unverändert.

⁴ Tritt die betroffene Person innert 18 Monaten seit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine zumutbare Stelle beim Kanton oder einem anderen Arbeitgeber an, wird die Abgangsentschädigung ganz oder teilweise gekürzt. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung.

Art. 72 ^{1 bis 3} Unverändert.

⁴ Für den individuellen Gehaltsaufstieg sind im Voranschlag Mittel zu bewilligen, die, bezogen auf den Anteil Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich noch im Gehaltsaufstieg befinden, jenen entsprechen, die für die Umsetzung des individuellen Gehaltsaufstiegs der Lehrkräfte gemäss Artikel 14 Absatz 4 des Gesetzes vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG)¹⁾ bewilligt werden.

⁵ Die einzelne Mitarbeiterin oder der einzelne Mitarbeiter hat keinen Anspruch auf einen individuellen Gehaltsaufstieg.

Der bisherige Absatz 5 wird zu Absatz 6.

Ausserordentliche
Finanzlage

Art. 72a (neu) Der Grosse Rat kann in ausserordentlichen Finanzlagen im Rahmen der Genehmigung des Voranschlags durch Beschluss die Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg gemäss Artikel 72 Absatz 4 ganz oder teilweise reduzieren. Ausgenommen von einer Reduktion sind diejenigen Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg, welche aus dem Rotationsgewinn zur Verfügung stehen und somit nicht zu einem Lohnsummenwachstum führen.

¹⁾ BSG 430.250

Antrag des Regierungsrates

Art. 72 ^{1 bis 3} Unverändert.

⁴ Für den individuellen Gehaltsaufstieg sind im Voranschlag Mittel zu bewilligen, die, bezogen auf den Anteil Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich noch im Gehaltsaufstieg befinden, jenen entsprechen, die für die Umsetzung des individuellen Gehaltsaufstiegs der Lehrkräfte gemäss Artikel 14 Absatz 4 des Gesetzes vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG)¹⁾ bewilligt werden.

⁵ Die einzelne Mitarbeiterin oder der einzelne Mitarbeiter hat keinen Anspruch auf einen individuellen Gehaltsaufstieg.

Der bisherige Absatz 5 wird zu Absatz 6.

Antrag der Kommission

Art. 72 Nicht ändern.

Antrag des Regierungsrates

Ausserordentliche
Finanzlage

Art. 72a (neu) Der Grosse Rat kann in ausserordentlichen Finanzlagen im Rahmen der Genehmigung des Voranschlags durch Beschluss die Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg gemäss Artikel 72 Absatz 4 ganz oder teilweise reduzieren. Ausgenommen von einer Reduktion sind diejenigen Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg, welche aus dem Rotationsgewinn zur Verfügung stehen und somit nicht zu einem Lohnsummenwachstum führen.

Antrag der Kommission

Art. 72a (neu) Streichen.

Antrag der Kommission

Art. 75 ¹Der Regierungsrat legt jährlich den Anteil der Gehaltssumme fest, der für den generellen und individuellen Gehaltsaufstieg zur Verfügung steht. Er kann zusätzlich Mittel zur Verfügung stellen zur Aufhebung von Gehaltsrückständen.

² Unverändert.

Antrag des Regierungsrates

Art. 75 Nicht ändern.

¹⁾ BSG 430.250

III.

Übergangsbestimmungen

1. Für Personen, die dem LAG unterstehen, gilt:
 - a) Bestehende Anstellungsverhältnisse von Lehrkräften, die nach bisherigem Recht die stufengerechte Lehr- und Fachkompetenz erfüllen, werden unverändert weitergeführt.
 - b) Die Dauer von nach bisherigem Recht befristet abgeschlossenen Anstellungsverhältnissen wird bei der Berechnung der höchstens zulässigen Dauer gemäss Artikel 16a Absatz 2 PG nicht berücksichtigt.
 - c) Der individuelle Gehaltsaufstieg gemäss dieser Änderung erfolgt erstmals auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Änderung.
 - d) Der Regierungsrat legt jährlich, erstmals auf den 1. August des auf das Inkrafttreten dieser Änderung folgenden Jahres, fest, ob und in welchem Ausmass ein zusätzlicher individueller Gehaltsaufstieg gewährt werden kann. Dieser zusätzliche Gehaltsaufstieg dient der Annäherung an die Gehaltsentwicklung gemäss Artikel 14 LAG.
 - e) Die zuständige Stelle der zuständigen Direktion gleicht Gehaltsrückstände aus, die aufgrund dieser Änderungen entstehen und die nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt sind.
2. Für Personen, die dem PG unterstehen, gilt:
 - a) Artikel 72 Absätze 4 und 5 PG finden erstmals auf den 1. Januar nach Inkrafttreten dieser Änderung Anwendung.
 - b) Für Korrekturmassnahmen, die sinngemäss denjenigen gemäss Ziffer 1 Buchstabe d entsprechen, sind im Voranschlag Mittel zu bewilligen, die, bezogen auf die Gehaltssumme, prozentual denjenigen entsprechen, die für den zusätzlichen individuellen Gehaltsaufstieg der Lehrkräfte gemäss Ziffer 1 Buchstabe d gesprochen werden. Die Mittel werden erstmals auf den 1. Januar nach Inkrafttreten dieser Änderung bewilligt.

III.

Übergangsbestimmungen

1. Für Personen, die dem LAG unterstehen, gilt:
 - a) Bestehende Anstellungsverhältnisse von Lehrkräften, die nach bisherigem Recht die stufengerechte Lehr- und Fachkompetenz erfüllen, werden unverändert weitergeführt.
 - b) Die Dauer von nach bisherigem Recht befristet abgeschlossenen Anstellungsverhältnissen wird bei der Berechnung der höchstens zulässigen Dauer gemäss Artikel 16a Absatz 2 PG nicht berücksichtigt.
- c) Der individuelle Gehaltsaufstieg gemäss dieser Änderung erfolgt erstmals auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Änderung.
- d) Der Regierungsrat legt jährlich, erstmals auf den 1. August des auf das Inkrafttreten dieser Änderung folgenden Jahres, fest, ob und in welchem Ausmass ein zusätzlicher individueller Gehaltsaufstieg gewährt werden kann. Dieser zusätzliche Gehaltsaufstieg dient der Annäherung an die Gehaltsentwicklung gemäss Artikel 14 LAG.
- e) Die zuständige Stelle der zuständigen Direktion gleicht Gehaltsrückstände aus, die aufgrund dieser Änderungen entstehen und die nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt sind.

Antrag der Kommission

- c) Streichen.
- d) Streichen.
- e) Streichen.

Antrag des Regierungsrates

2. Für Personen, die dem PG unterstehen, gilt:
 - a) Artikel 72 Absätze 4 und 5 PG finden erstmals auf den 1. Januar nach Inkrafttreten dieser Änderung Anwendung.
 - b) Für Korrekturmassnahmen, die sinngemäss denjenigen gemäss Ziffer 1 Buchstabe d entsprechen, sind im Voranschlag Mittel zu bewilligen, die, bezogen auf die Gehaltssumme, prozentual denjenigen entsprechen, die für den zusätzlichen individuellen Gehaltsaufstieg der Lehrkräfte gemäss Ziffer 1 Buchstabe d gesprochen werden. Die Mittel werden erstmals auf den 1. Januar nach Inkrafttreten dieser Änderung bewilligt.

Antrag der Kommission

2. Streichen.

Antrag des Regierungsrates

Inkrafttreten

Der Regierungsrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.

Bern, 5. Dezember 2012

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident: *Rickenbacher*

Der Staatsschreiber: *Nuspliger*

Das geltende Recht kann vor der Session bei der Staatskanzlei und während der Session beim Weibeldienst bezogen werden.

Gemeinsamer Antrag des Regierungsrates und der Kommission 48

Inkrafttreten

Der Regierungsrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.

Bern, 1. Mai 2013

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident: *Rickenbacher*

Der Staatsschreiber: *Auer*

Bern, 14. Januar 2013

Im Namen der Kommission:

Der Präsident: *Kropf*

Das geltende Recht kann vor der Session bei der Staatskanzlei und während der Session beim Weibeldienst bezogen werden.