

Vortrag

der Erziehungsdirektion

an den Regierungsrat

zur Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV) (Änderung)

1	Ausgangslage.....	1
2	Wichtigste Änderungen	2
2.1	Anpassung des Gehaltssystems	2
2.2	Einstufung der Kindergartenlehrkräfte.....	2
2.3	Ressourcen für Schulleitung und Schuladministration	3
2.3.1	Arbeitsplatzanalyse	3
2.3.2	Neue Berechnungsgrundlage.....	4
2.3.3	Indirekte Änderungen.....	4
2.4	Weiterbildung	4
3	Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen	7
4	Personelle und finanzielle Auswirkungen	21
4.1	Personelle Auswirkungen.....	21
4.2	Finanzielle Auswirkungen.....	21
4.2.1	Anpassung der Ressourcen für Funktionen der Schulleitung und der Schuladministration sowie Informatik	21
4.2.2	Absenzenmanagement	21
4.2.3	Gehaltsausrichtung bei Krankheit und Unfall	22
5	Auswirkungen auf die Gemeinden.....	22
5.1	Anpassung der Ressourcen für Funktionen der Schulleitung und der Schuladministration sowie Informatik.....	22
6	Ergebnisse aus dem Mitbericht und der Anhörung.....	22
7	Antrag.....	23

1 Ausgangslage

Am 23. November 2004 hat der Grosse Rat die Teilrevision des Gesetzes vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG, BSG 430.250) verabschiedet.

Allerdings ist nun gegen die Vorlage das Referendum ergriffen worden. Somit kann die Änderung nicht wie vorgesehen auf den 1. August 2005 in Kraft gesetzt werden. Ebenfalls nicht auf den 1. August 2005 in Kraft treten wird die auf der Basis des teilrevidierten LAG entworfene, totalrevidierte Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV, BSG 430.251.0). Diese beinhaltet insbesondere Änderungen des Berufsauftrags, der Regelungen der Schulleitungs- und Schulressourcen sowie Neuerungen im Bereich der sozialpolitischen Massnahmen. Je nach Ergebnis einer allfälligen Volksabstimmung könnten die revidierten gesetzlichen Grundlagen frühestens auf den 1. August 2006 in Kraft treten.

Das Ergreifen des Referendums gegen die Teilrevision des LAG hat den Regierungsrat veranlasst, dem Grossen Rat die Teilrevision des Dekrets vom 8. September 1994 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAD, BSG 430.250.1) zu beantragen. Diese Vorlage, welche die rechtlichen Grundlagen für den Regierungsrat erneuert, den individuellen Gehaltsaufstieg der Lehrkräfte weiterhin reduziert zu entrichten oder ganz zu streichen, wurde in der April-Session 2005 vom Grossen Rat verabschiedet.

Zusätzlich zu den in Folge der Dekretsänderung notwendigen Revision der Gehaltsartikel in der Verordnung vom 21. Dezember 1994 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV, BSG 430.251.0) sollen weitere Inhalte, welche für die Totalrevision der LAV vorgesehen gewesen wären, bereits mit einer Teilrevision per 1. August 2005 aufgenommen werden.

2 Wichtigste Änderungen

2.1 Anpassung des Gehaltssystems

Der individuelle Gehaltsaufstieg einer Lehrkraft innerhalb einer Gehaltsklasse basiert grundsätzlich auf der Anrechnung von Vor- bzw. Erfahrungsstufen. Für jede Erfahrungsstufe erhöht sich das Gehalt um eine festgelegte Anzahl Prozente des Grundgehaltes (in der Folge Prozentpunkte genannt), für jede Vorstufe verringert sich das Gehalt entsprechend.

In den vergangenen Jahren ist der individuelle Gehaltsaufstieg einer Lehrkraft in reduzierter Form erfolgt. Eine Revision der Gehaltsartikel im Lehreranstellungsgesetz und –dekret auf den 1. August 1999 hat den Regierungsrat ermächtigt, den jährlichen Gehaltsaufstieg der Lehrkräfte bei schwieriger Finanzlage des Kantons zu reduzieren oder diesen ganz zu streichen. Dem Regierungsrat wurde nach Artikel 8 Absatz 3 LAD die Kompetenz eingeräumt, die bestehende Gehaltstabelle durch Verordnung um maximal neun Prozentpunkte zu reduzieren. Bei einem gleichzeitigen Erfahrungsstufen-Anstieg wurden die Werte der einzelnen Erfahrungsstufen herabgesetzt, um ein im Vergleich zum Kantonspersonal gleichwertiges, reduziertes Lohnsummenwachstum umsetzen zu können.

Im Rahmen der ihm zustehenden Kompetenz hat der Regierungsrat in den letzten Jahren den Spielraum von neun Prozentpunkten vollständig ausgeschöpft. Eine Teilrevision des LAG auf den 1. August 2005 war daher u. a. aus diesem Grund und weil die Absenkung der Gehaltstabelle gemäss der Übergangsbestimmung zu einer zunehmenden Verzerrung des Gehaltssystems geführt hat, notwendig geworden.

Mit dem Referendum gegen das LAG wird die Inkraftsetzung des teilrevidierten LAG per 1. August 2005 verhindert. Per Beginn des Schuljahres 2005/06 hätten somit weiterhin die bisherige Lehreranstellungsgesetzgebung und der ordentliche Gehaltsaufstieg nach LAD gegolten. Dies würde mehr als ein Prozent der Lohnsumme erfordern und wäre damit nicht mit den im Voranschlag 2005 eingestellten Mitteln zu finanzieren. Der am 1. Dezember 2004 gefällte Regierungsratsbeschluss Nr. 3728 sieht für den individuellen Gehaltsaufstieg von Lehrkräften per 1. August 2005 nur eine Lohnsumme von 0.5 Prozent vor.

Mit der in der April-Session 2005 vom Grossen Rat verabschiedeten Teilrevision des LAD sind nun die rechtlichen Grundlagen für den Regierungsrat erneuert worden, den individuellen Gehaltsaufstieg der Lehrkräfte weiterhin reduziert zu entrichten oder ganz zu streichen. Allerdings wird hierdurch, wie bereits auf den Schuljahresbeginn 1999/00, 2000/01, 2001/02, 2003/04 und 2004/05 hin, eine Anpassung der Gehaltsartikel der LAV erforderlich.

2.2 Einstufung der Kindergartenlehrkräfte

Mit Urteil vom 1. November 2004 betreffend vermögensrechtliche Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, Lohngleichheit für Kindergartenlehrkräfte, hat das Verwaltungsgericht des Kantons Bern eine Beschwerde mehrerer Kindergartenlehrkräfte sowie von Lehrerinnen und Lehrer Bern (LEBE) teilweise gutgeheissen. Das Verwaltungsgericht stellt in seinem Urteil fest, dass sich die Einreihung der Kindergartenlehrkräfte per 1. August 1996 in die Gehaltsklasse 2 als geschlechtsdiskriminierend und damit als verfassungswidrig erweist. Diese Korrektur der Arbeitsplatzbewertung führt zu einer um eine Gehaltsklasse höheren Einreihung der Gehälter der Kindergartenlehrkräfte, d. h. zu einer Einreihung in die Gehaltsklasse 3. Mit RRB Nr. 0798 vom 2. März 2005 hat der Regierungsrat ausserdem entschieden, dass auf den 1. März 2005 hin die Gehälter der aktiven Kindergartenlehrkräfte in die Gehaltsklasse 3 eingereiht und ihre Gehälter auf dieser Basis berechnet werden. Mit der raschen Umsetzung des Entscheids des Verwaltungsgerichtsurteils wird verhindert, dass sich der Nachzahlungsbetrag weiter erhöht. Nun wird auch noch die Verordnung angepasst. Sobald Ergebnisse aus der geplanten Arbeitsplatzanalyse zur Einreihung der Kindergartenlehrkräfte vorliegen, wird die Verordnung allenfalls erneut angepasst werden.

2.3 Ressourcen für Schulleitung und Schuladministration

2.3.1 Arbeitsplatzanalyse

Verschiedene Faktoren haben dazu geführt, dass die Arbeitsbelastung der Schulleitungen in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen ist. Die zu nennenden Gründe für die Volksschule sind:

- in erster Linie die Verstärkung des Prinzips der geleiteten Schule sowie die zunehmende Bedeutung der geleiteten Schulentwicklung. An die Schulleitungen werden dadurch neue und hohe Anforderungen bzgl. der Führung der Schule gestellt. Nebst erhöhtem Aufwand für die Personalführung nimmt der Koordinationsbedarf zu. Kollegien müssen vermehrt als Team zu gemeinsamen Haltungen geführt werden und gemeinsame Ziele sind zu setzen.
- Zudem werden die Schulleitungen immer mehr mit dem Bedürfnis nach Mitsprache ihrer Ansprechpartner wie z. B. den Erziehungsberechtigten konfrontiert.
- Sie sehen sich auch – und das auf allen Schulstufen – verstärkt verschiedenen strukturell bedingten, aber auch pädagogischen und psychologischen Schwierigkeiten (z. B. Zeitpunkt von Übertrittsverfahren, Gewalt in der Schule, Übertritt ins Erwerbsleben) ausgesetzt.

Für die Schulen der Sekundarstufe II haben neben

- der weiter an Bedeutung gewinnenden Schulentwicklung
- die Kantonalisierung und damit der wegfallende Support der Standortgemeinden eine deutliche Mehrbelastung der Schulleitungen gebracht.

Angesichts dieser Situation hat die Erziehungsdirektion einen Projektauftrag erteilt, gemäss welchem die Arbeitsbelastung der Schulleitungen der Volksschulen und Kindergärten näher analysiert wurde.

Zusammenfassend hat die Studie ergeben, dass die Schulleitungen meist deutlich überlastet sind: durchschnittlich arbeiten die Schulleitungen 75% mehr als sie dafür entlastet sind, oder anders ausgedrückt, entschädigte der Kanton Bern bis zum Sommer 2000 nur 60% der von den Schulleitungen geleisteten Arbeit.

Mit der Änderung der LAV vom 28. Februar 2001 auf den 1. August 2001 wurden Sofortmassnahmen ergriffen. Der Schulleitungspool wurde bei allen Volksschulen – unabhängig ob Primar- oder Sekundarstufe I - um einen Sockelbetrag von zehn Beschäftigungsgradprozenten erhöht (fünf Prozent für Schulen mit nur einer Klasse). Bei der Sekundarstufe II wurde die in die Schulleitungsanstellung integrierte Unterrichtsverpflichtung gestrichen.

Die im Rahmen dieser Sofortmassnahmen vergrösserten Schulleitungsressourcen sind aber im Vergleich zu der in der Studie ausgewiesenen Überlastung der Schulleitungen für mittlere und grössere Schulen immer noch ungenügend. Die deutliche Überlastung der Schulleitungen erlaubt nicht, mit einer Erhöhung der Schulleitungsressourcen weiter zuzuwarten. Es soll deshalb rasch möglichst eine Anpassung der Schulleitungsressourcen v. a. für mittlere und grössere Schulen vorgenommen werden. Ein Abwarten auf Resultate anderer Projekte sowie die Umsetzung von deren Ergebnissen (z. B. Überprüfung der Finanzierungsmechanismen von Kanton und Gemeinden) ist somit nicht möglich. Ausserdem ist die Anpassung der Ressourcenzuweisung für Schulleitungen eine wichtige Voraussetzung für die Einführung eines neuen Aufsichtsmodells in der Volksschule (Projekt Neue Schulaufsicht und Beratung).

Die oben erwähnte Studie hat auch ergeben, dass die wichtigsten Einflussfaktoren für die zeitliche Belastung der Schulleitungen für alle Schulstufen

- die Anzahl Auszubildenden,
- die Anzahl erteilter Lektionen als Mass für die Komplexität der Schule sowie
- die Anzahl der zu führenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind.

2.3.2 Neue Berechnungsgrundlage

Der Ressourcenzuweisung auf der Sekundarstufe II soll Rechnung getragen werden, dass die Belastung im Zusammenhang mit den genannten Einflussfaktoren linear wächst. Auf dieser Stufe werden die Schulleitungsressourcen zukünftig mittels einer, die Einflussfaktoren berücksichtigenden Formel berechnet.

Für die Volksschulen wird die bisherige degressive Berechnungsgrundlage für den Schulleitungspool (wie auch für den Schulpool) beibehalten. Insofern werden die Tabellen aus dem heutigen Anhang 3A der LAV grundsätzlich unverändert übernommen. Neu sollen allerdings grössere Schulen zusätzlich Ressourcen für die Schulleitung erhalten (vgl. Ausführungen zu Anhang 3B)

2.3.3 Indirekte Änderungen

Die Vorgaben in den Pools zu den jeweiligen Beschäftigungsgradprozenten betreffen die ganze Schule und somit nicht explizit die Anstellung einer einzelnen Lehrkraft bzw. einer Person. Es handelt sich letztlich dabei um Fragen der Zuweisung von Ressourcen im Rahmen der Steuerung der Schulen. Sie werden neu für die Sekundarstufe II in der besonderen Gesetzgebung geklärt, was ermöglicht, diese Ressourcenzuteilung in ein Gesamtkonzept zur Steuerung der Schulen unter NPM, d. h. zur Steuerung mit Leistungsvereinbarungen und Globalbudgets, zu integrieren. Die Vorlage enthält dazu die entsprechenden indirekten Änderungen. Für die Volksschulstufe und für den Kindergarten werden diese Aspekte jedoch nach wie vor in der LAV festgehalten.

Die Frage einer Regelung der Entschädigung der Schulleitungen für Spezialunterricht wird aktuell überprüft. Falls eine einheitliche Regelung realisiert werden kann, wird diese im Rahmen der nächsten LAV-Revision umgesetzt.

2.4 Weiterbildung

Die Weiterbildung der Lehrkräfte war bisher im Gesetz vom 9. Mai 1995 über die Lehrerinnen- und Lehrerbildung (LLBG; BSG 430.210.1) sowie in der Verordnung vom 20. Dezember 1973 über die Fortbildung der Lehrerschaft (BSG 430.210.41) geregelt. Die Weiterbildung ist Teil der Anstellung; somit ist sie in der Lehreranstellungsgesetzgebung zu regeln. Die entsprechende gesetzliche Grundlage für Regelungen auf Verordnungsstufe im Bereich der Weiterbildung findet sich in den Artikeln 17 und 17a LAG. Bisher absolvierten die Lehrkräfte des deutschsprachigen Kantonsteils die Weiterbildung vorwiegend an der Zentralstelle für Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung (ZS LLFB), welche eine Verwaltungseinheit des Amtes für Hochschulen der Erziehungsdirektion ist. Die Lehrkräfte des französischsprachigen Kantonsteils hingegen besuchen die Weiterbildung vorwiegend an der gemeinsamen Pädagogischen Hochschule der Kantone Bern, Jura und Neuenburg (HEP-BEJUNE). Hier werden auch explizit Kurse für die bernischen Lehrkräfte angeboten. Die bisherige Gesetzgebung hält fest, dass die Kosten für die von der Erziehungsdirektion als obligatorisch erklärten Kurse durch den Kanton vollumfänglich übernommen werden. Es sind ausserdem Mittel budgetiert, welche für die Finanzierung des Besuchs einer Weiterbildungsveranstaltung eines anderen, anerkannten Anbieters eingesetzt werden. Somit wurden bzw. werden auch die Kosten für andere, anerkannte Kurse ganz oder teilweise übernommen. Ebenfalls kann der Kanton für den Besuch von anderen Weiterbildungskursen auf Gesuch hin Beiträge bewilligen.

Mit Inkrafttreten des neuen Gesetzes vom 8. September 2004 über die deutschsprachige Pädagogische Hochschule (PHG) per 1. September 2005 wird die ZS LLFB als Institut für Weiterbildung (IWB) in die Pädagogische Hochschule (PH) integriert. Die PH wird kostendeckende Gebühren für die Weiterbildung der Lehrkräfte, nach Abzug allfälliger Beiträge Dritter oder des Kantons erheben.

Die HEP-BEJUNE hingegen erhebt keine kostendeckenden Gebühren für Kurse, welche von, im Kanton Bern tätigen Lehrkräften besucht werden können. Dies aus dem Grunde, da

diese Kurse direkt vom Kanton Bern finanziert werden. Der Kanton Bern finanziert hierbei nur Kurse, welche in hohem, dienstlichem Interesse liegen.

Bei der obligatorisch erklärten Weiterbildung wird der Kanton auch in Zukunft die vollen Kosten übernehmen; für andere Kurse je nach Massgabe des Umfangs des dienstlichen Interesses.

Auch für Lehrkräfte an Schulen, die anderen Direktionen unterstehen, aber gleichwohl der Lehreranstellungsgesetzgebung unterstellt sind, gilt der Berufsauftrag gemäss Art. 17 LAG und somit auch die Pflicht zur Weiterbildung.

Es ist vorgesehen, in der Leistungsvereinbarung zwischen der Erziehungsdirektion und der PH zu vereinbaren, dass auch Lehrkräfte anderer Direktionen oder der Erziehungsdirektion, welche nicht der Lehreranstellungsgesetzgebung unterstellt sind, bestimmte Angebote des IWB zu den gleichen Bedingungen in Anspruch nehmen können wie die Lehrkräfte, die der Erziehungsdirektion unterstellt sind. Lehrkräfte an Schulen, die der Erziehungsdirektion, aber nicht einem kantonalen Recht unterstehen, können ebenfalls das Angebot der ZS LLFB bzw. des IWB in Anspruch nehmen. Die folgende Tabelle verdeutlicht diese Ausführungen:

Direktion	LAG	PG	Nicht LAG oder PG, aber kantonal subventioniert	Angebote des IWB	Bildungsurlaub	Bemerkungen
ERZ	Ja			Ja	Ja	- -
ERZ		Ja		Ja	Ja	- z. B. Gartenbauschule Öschberg - Vom LAG mittels RRB befreit
ERZ			Ja	Ja	Ja	- z. B. Berufsschulen auf Sekundarstufe II, welche transferiert werden von GEF zu ERZ (Gesundheitsschulen) - In der Leistungsvereinbarung zwischen ERZ und PH wird festgelegt, dass diese Lehrkräfte die Angebote des IWB in Anspruch nehmen können.
GEF/VOL/POM	Ja			Ja	Ja	- z. B. Loryheim
GEF/VOL/POM		Ja		Ja	Ja	- z. B. BPP Münsingen ¹ - In der Leistungsvereinbarung zwischen ERZ und PH wird festgelegt, dass diese Lehrkräfte die Angebote des IWB in Anspruch nehmen können.
GEF/VOL/POM			Ja	Ja	Ja	- z. B. Weissenheim Bern - In der Leistungsvereinbarung zwischen ERZ und PH wird festgelegt, dass diese Lehrkräfte

¹ Das BPP Münsingen wird Ende 2005 an die Erziehungsdirektion übergehen.

Direktion	LAG	PG	Nicht LAG oder PG, aber kantonal subventioniert	Angebote des IWB	Bildungsurlaub	Bemerkungen
						die Angebote des IWB in Anspruch nehmen können.

3 Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen

Artikel 18 und 18a *Vorstufen- und Erfahrungsstufenwerte*

Der im Rahmen der Revision des LAD erweiterte Handlungsspielraum zur Abbremsung des individuellen Gehaltsaufstiegs wird nun zur Vermeidung eines vollen Gehaltsaufstiegs eingesetzt. Damit der Regierungsratsbeschluss Nr. 3728 vom 1. Dezember 2004 umgesetzt werden kann, ist eine Absenkung der Daten in der Tabelle von Artikel 18a nötig.

Der Grosse Rat hat in der April-Session 2005 entschieden, dass das Einstiegsgehalt bei 99% liegen muss (vgl. Änderung des Dekrets vom 20. April 2005). In Artikel 18 LAV wird somit der Wert der Erfahrungsstufe (ES) 3 auf 99% festgelegt. Neu einsteigende Lehrkräfte ohne Berufserfahrung und ohne Vorstufen starten, indem sie beim Berufseintritt drei Erfahrungsstufen geschenkt erhalten (vgl. Übergangsbestimmungen Nr. 1 und 2), bei einem Gehaltswert von 99%. Diese Schenkung ist notwendig, damit die Neueinsteigerinnen und – einsteiger nicht mit einem all zu tief abgesenkten Gehalt starten (Gehaltswert bei Erfahrungsstufe 0 liegt bei 89.5%). Auf das ganze Lohnsystem hat dies praktisch keine Auswirkungen, da, wie bereits erwähnt, die Neueinsteiger ohne Berufserfahrung betroffen (ca. 80 bis 100 Personen jährlich) sind. Die Schenkung von drei Erfahrungsstufen erhalten auch jene Lehrkräfte, die in den Vorstufen starten und ebenfalls über keine Berufserfahrung verfügen.

Aufgrund der Anpassung der Tabelle in Artikel 18a ergibt sich ebenfalls eine Veränderung der Tabelle in Artikel 18. Ohne diese Anpassung würden Lehrkräfte, die mit Vorstufen ins Gehaltssystem eingestiegen sind, benachteiligt, da sie durch die Änderung der Prozentwerte für die einzelnen Gehaltsstufen in Zukunft einen geringeren möglichen Maximallohn hätten.

Artikel 20c *Treueprämie*

Das LAD verweist bezüglich der Regelung zu Treueprämien auf das allgemeine Personalrecht (vgl. Art. 16 Abs. 1 LAD). Die neue Personalverordnung sieht die Ausrichtung der Treueprämie als bezahlten Urlaub vor. Eine Umwandlung in das entsprechende Entgelt ist allerdings möglich. Dies widerspricht jedoch der Regelung in Artikel 16 Absatz 2 LAD. Dort wird die Ausrichtung einer Treueprämie als Gehaltsanteil explizit festgelegt. Ebenfalls festgehalten wird in Artikel 16 Absatz 2 LAD jedoch die Möglichkeit der Umwandlung in bezahlten Urlaub. Artikel 20c definiert nun die Vorgaben, welche bei der Umwandlung der Treueprämie in bezahlten Urlaub zu berücksichtigen sind. Diese Vorgaben waren bisher in Artikel 41 Absätze 2 und 3 der Gehaltsverordnung vom 26. Juni 1996 (BSG 153.311.1) festgehalten. Durch die Totalrevision der Personalverordnung und somit auch der Aufhebung der Gehaltsverordnung werden diese Regelungen in das Anstellungsrecht für Lehrkräfte aufgenommen.

Artikel 22 *Fortbildung*

Artikel 22 wird aufgehoben, da diese Bestimmung neu unter Artikel 28b Absatz 1 festgehalten wird.

Artikel 23a *Abgeltung für Klassenlehrkräfte*

Die bisherigen Absätze 2 und 3 werden aufgehoben, da die entsprechenden Regelungen für die Sekundarstufe II nun in der besonderen Gesetzgebung für die Sekundarstufe II festgehalten sind.

Artikel 28a *Allgemeines*

Dass die Weiterbildung nicht nur eine Pflicht, sondern auch ein Recht der Lehrkräfte darstellt, entspricht der bisherigen Bestimmung in Artikel 39 Absatz 1 LLBG.

Weiterqualifizierungen gemäss Absatz 2 können nicht unter den hier verwendeten Begriff der Weiterbildung fallen (dies entspricht der bisherigen Regelung in Art. 1 Abs. 2 der Verordnung über die Fortbildung der Lehrerschaft).

Artikel 28b *Durchführung*

Im Rahmen der strategischen Aufgabenüberprüfung (SAR) hat der Regierungsrat beschlossen, die Fort- bzw. die Weiterbildungspflicht der Lehrkräfte von 90 auf 50 Stunden pro Jahr zu reduzieren. Dies entspricht einer Weiterbildungsverpflichtung von rund drei Prozent der Arbeitszeit.

Im Weiteren entspricht dieser Artikel weitgehend der bisherigen Regelung im LLBG (Art. 39 Abs. 3, Art. 40 und 41 LLBG). Neben der organisierten Weiterbildung ist auch die Weiterbildung im Selbststudium notwendig. Sie findet dann statt, wenn sich Lehrkräfte über die übliche Vorbereitungszeit für den Unterricht hinausgehend neue Bereiche selbstständig erarbeiten und diese für ihre Schularbeiten nutzbar machen.

Absatz 2 bezeichnet die Anbieterinnen und Anbieter der Weiterbildungsveranstaltungen. Die Weiterbildung, die sich am Berufsfeld der Lehrkräfte orientiert, wird vor allem von der deutschsprachigen Pädagogischen Hochschule sowie der gemeinsamen Pädagogischen Hochschule der Kantone Bern, Jura und Neuenburg (HEP-BEJUNE) angeboten. Die übrigen Angebote können auch bei kantonalen und öffentlichen sowie privaten Institutionen bezogen werden.

Die schulinterne Weiterbildung wird von den Schulleitungen und/oder von den Kollegien eines Schulhauses oder einer Region selber geplant und gegebenenfalls unter Beizug von externen Begleitpersonen bzw. Expertinnen oder Experten durchgeführt.

Bestimmte Weiterbildungsveranstaltungen hat die Erziehungsdirektion bereits bisher als obligatorisch erklären können. Dies war vor allem bei der Einführung neuer Lehrmittel, neuer Lehrpläne oder neuer administrativer Abläufe der Fall. Auch weiterhin muss die Erziehungsdirektion diese Möglichkeit haben und die Lehrkräfte periodisch zu Veranstaltungen aufbieten können, die ihnen neuere Erkenntnisse in fachlichen, didaktischen und pädagogischen Bereichen vermitteln.

Artikel 28c *Nachweis der Weiterbildung*

Dieser Artikel entspricht weitgehend der bisherigen Regelung in Artikel 39 Absatz 2 LLBG.

Artikel 28d *Bewilligung für den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen während der Unterrichtszeit*

Bei Weiterbildungsveranstaltungen, die überregional angeboten werden, kann unter Umständen nicht auf die einzelnen Schulverhältnisse Rücksicht genommen werden. Es ist deshalb unvermeidbar, dass solche Veranstaltungen ausnahmsweise in die Unterrichtszeit fallen. Sie bilden jedoch die Ausnahme. Für den Besuch solcher Weiterbildungsveranstaltungen ist bei der Schulleitung ein Urlaubsgesuch einzureichen. Hierdurch wird gewährt, dass durch die Abwesenheit der Lehrkraft die Schulorganisation aufrechterhalten wird. Pro Jahr dürfen von einer Lehrkraft insgesamt nicht mehr als sechs Schultage beansprucht werden.

Artikel 28d regelt nur die Bewilligung für den Besuch einer Weiterbildungsveranstaltung während der Unterrichtszeit. Aspekte einer allfälligen Finanzierung regeln die Artikel 28e bzw. 28f.

Artikel 28e *Finanzierung, 1. obligatorische Weiterbildungsveranstaltungen*

Artikel 28e entspricht weitgehend der bisherigen Regelung in Artikel 7a der Verordnung über die Fortbildung der Lehrerschaft. Der Kanton übernimmt die gesamten Kosten für als obligatorisch erklärte Weiterbildungsveranstaltungen und die dadurch anfallenden Stellvertretungskosten. Wenn eine Lehrkraft als Veranstaltungsleiterin oder -leiter ein Honorar erhält, muss sie für die Stellvertretungskosten aufkommen, jedoch nur im Umfang von höchstens der Hälfte des erhaltenen Honorars.

Artikel 28f *2. Übrige Weiterbildungsveranstaltungen*

Absatz 1 definiert grundsätzlich, dass der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen möglich ist, welche nicht als obligatorisch gelten. Insofern können z. T. auch die Kosten für solche Kurse übernommen werden. Diese Regelung entspricht weitgehend der bisherigen in Artikel 7b der Verordnung über die Fortbildung der Lehrerschaft. Der Besuch nicht obligato-

risch erklärter Weiterbildungsveranstaltungen dient in unterschiedlichem Ausmass der Erfüllung des Auftrags der Lehrkräfte. Deshalb muss die Höhe der Kostenübernahme in Abhängigkeit zum erwarteten Nutzen festgelegt werden. Diese Regelung entspricht derjenigen der Personalgesetzgebung, wonach das dienstliche Interesse für den Einsatz der entsprechenden staatlichen Mittel massgebend ist. Die Beurteilung des dienstlichen Interesses erfolgt bezogen auf den in Artikel 17 LAG genannten Lehrerauftrag. Insbesondere wird der Bezug zum Lehrplan entscheidend sein. Übernommen werden können nebst den Kosten für die Veranstaltung auch allfällige Stellvertretungskosten. Die finanzielle Beteiligung für solche Weiterbildungsveranstaltungen wird in den Absätzen 2 und 3 näher erläutert.

Absatz 2 sieht vor, dass die Erziehungsdirektion finanzielle Mittel für einzelne Angebote direkt den anbietenden Institutionen zur Verfügung stellen kann. Für die PH wird dies in der Leistungsvereinbarung zwischen der Erziehungsdirektion und der PH festgehalten werden. Es wird ebenfalls in der Vereinbarung zu formulieren sein, dass die PH (bzw. das IWB) ein Kursangebot sicherzustellen hat, welches im dienstlichen Interesse des Kantons liegt. Ob und wie dieses Kursangebot diesen Anforderungen genügt, wird im Rahmen des jährlich stattfindenden Controllinggesprächs zwischen Erziehungsdirektion und PH überprüft werden. Bisher wurden diese Mittel der Vorgängerinstitution des IWB, der ZS LLFB, übertragen. (Die ZS LLFB ist eine Institution der Erziehungsdirektion.) Hierdurch war die ZS LLFB in der Lage, ein Kursangebot für Lehrkräfte zu realisieren.

Wie bereits unter 2.4 erwähnt, finanziert der Kanton Bern ebenfalls Weiterbildungsveranstaltungen der HEP-BEJUNE, welche von bernischen Lehrkräften besucht werden können. Hierbei berücksichtigt der Kanton, dass Kurse mit hohem, dienstlichem Interesse finanziert werden.

Neu ist jedoch, dass die Erziehungsdirektion entsprechende Vereinbarungen zur Kostenübernahme auch mit dritten, allenfalls nicht kantonalen Stellen vereinbaren kann. Dies geschieht auf Antrag des zuständigen Amtes. Dies ist v. a. dann nötig, wenn die PH oder die HEP-BEJUNE entsprechende Weiterbildungsangebote nicht anbieten können. Für die Beurteilung, ob eine Vereinbarung mit einer, Weiterbildungsveranstaltungen anbietenden Institution bzgl. der Kostenübernahme zustande kommt, werden - nebst der Sicherheit, dass das dienstliche Interesse gewahrt ist - die Kosten für die Veranstaltung sowie Kriterien wie der methodisch-didaktische Aufbau der Weiterbildungsveranstaltung und inhaltliche Aspekte berücksichtigt.

Gemäss Absatz 3 können Lehrkräfte auch Weiterbildungsveranstaltungen besuchen, für die keine direkte Vereinbarung um Kostenübernahme zwischen der Erziehungsdirektion und der entsprechenden Institution besteht. Dies ist bereits heutige Praxis. Die ZS LLFB (bzw. das zukünftige IWB) führt hierzu eine Liste mit Kursanbietern, für deren Kursbesuch den Lehrkräften Beiträge rückerstattet werden. Stellvertretungskosten werden hierbei nur bei ganz wenigen Anbietern und auch nur bei einem länger andauernden Kurs übernommen. Entsprechende Rückerstattungsgesuche sind an die PH zu richten. Lehrkräfte, deren Gesuch durch das IWB bearbeitet wird, erhalten von diesem eine Verfügung über die allfällige Kostenübernahme. Lehrkräfte im französischsprachigen Kantonsteil können ihre Gesuche um Kostenübernahme an die HEP-BEJUNE richten.

Von dieser Regelung betroffen, sind v. a. Lehrkräfte der Volksschule und der Kindergarten. Diese Schulen verfügen (noch) nicht über ein eigenes Budget für die Finanzierung des Besuchs von nicht obligatorischen Weiterbildungsveranstaltungen.

Schulen der Sekundarstufe II (deutsch- und französischsprachige) verfügen allerdings über eigene Budgets für den Besuch von nicht obligatorischen Weiterbildungsveranstaltungen (z. B. Schulen der Berufsbildung, Mittelschulen). Gemäss Absatz 4 können Lehrkräfte dieser Schulen die Gesuche um Rückerstattung für eine Weiterbildung direkt an die Schulleitung richten. In solchen Fällen wird somit das dienstliche Interesse von der Schulleitung beurteilt.

Diese Unterscheidung zwischen Volksschulbereich und Sekundarstufe II entspricht der heutigen Praxis, war jedoch noch nicht differenziert in der Verordnung über die Fortbildung der Lehrerschaft festgehalten worden.

Artikel 28g *Bildungsurlaub, 1. Grundsatz*

Die zeitliche Ansetzung des Bildungsurlaubs entspricht grundsätzlich den bisherigen Regelungen in den Artikeln 8 und 9 der Verordnung über die Fortbildung der Lehrerschaft. Neu können jedoch ein bis drei Urlaube gewährt werden. Die gesamte Dauer aller gewährten Urlaube beträgt aber nach wie vor sechs Monate. Unter dem Begriff Bildungsurlaub subsummiert werden Semesterkurse, modulare Langzeitweiterbildungen, individuelle Bildungsurlaube sowie das Intensivprojekt Schule.

Artikel 28h *2. Gesuche*

Diese Regelung entspricht der bisherigen in Artikel 10 der Verordnung über die Fortbildung der Lehrerschaft. Gemäss dieser werden heute die Gesuche für Bildungsurlaube der zuständigen Kommission für die Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung zuhanden der Erziehungsdirektion unterbreitet. Gesuche für Bildungsurlaube von Lehrkräften der Sekundarstufe II des deutschsprachigen Kantonsteils sind allerdings der Abteilung Mittelschulen bzw. Berufsschulen des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes zuzustellen. Durch sie erfolgt ebenfalls die Beurteilung der Gesuche. Die Abteilungen stellen zudem den Antrag auf Gutheissung oder Ablehnung der Gesuche bei der Erziehungsdirektion.

Artikel 28k *4. Einkommensverrechnung*

Die Einkommensverrechnung entspricht der bisherigen Regelung in Artikel 12 der Verordnung über die Fortbildung der Lehrerschaft.

Artikel 28l *5. Stellvertretung*

Die Bestimmung in Absatz 1 entspricht der bisherigen Regelung (Art. 13 der Verordnung über die Fortbildung der Lehrerschaft).

In Absatz 2 wird klargestellt, dass die Stellvertretungskosten für die beurlaubten Lehrkräfte im gleichen Verhältnis wie die Gehälter vom Kanton und den Gemeinden übernommen werden. Diese Stellvertretungskosten unterliegen der Lastenverteilung, weil die Bildungsurlaube nur im Zusammenhang mit einer Anstellung als Lehrkraft gewährt werden können.

Artikel 28m *6. Verpflichtung zum Schuldienst*

Die Verpflichtung zum Schuldienst nach bezogenem Urlaub ist gleich geregelt wie bisher in Artikel 14 der Verordnung über die Fortbildung der Lehrerschaft.

Artikel 28n bis 28s *Zuständige Kommission*

Da neu die entsprechenden Artikel zur Weiterbildung und somit auch zu Bildungsurlauben in die LAV aufgenommen werden, ist auch eine Regelung bzgl. der Kompetenzverteilung bei der Beurteilung und Beantragung der Bildungsurlaube notwendig.

Insofern führt die Erziehungsdirektion Kommissionen ein, welche für die Beurteilung und Beantragung der Bildungsurlaube zuständig sind. Die Kommissionen können sich hierbei auch zu Fragen der Bildungsurlaube äussern und der Erziehungsdirektion Vorschläge unterbreiten. Diese Kommissionen werden organisatorisch dem Amt für Hochschulen angegliedert. In die LAV werden hierfür diverse Normen bezüglich Zusammensetzung und Aufgabenbereich der Kommissionen integriert. In ihren Grundsätzen entsprechen diese Regelungen den bisherigen Normen aus der Verordnung vom 7. Januar 1976 über die Kommissionen und die Zentralstelle für Lehrerinnen- und Lehrerbildung (BSG 430.210.42). Diese Verordnung wird durch die Inkraftsetzung der Verordnung vom 13. April 2005 über die deutschsprachige pädagogische Hochschule (PHV; BSG ■■■) auf den 1. September 2005 aufgehoben, da die meisten ihrer bisherigen Aufgaben entfallen (z. B. die Beantragung von Prioritäten in der Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung).

Artikel 29 *Aufgaben und Kompetenzen 1. Schulleitung*

Die bisherigen Regelungen des Lehrerauftrags im Anstellungsrecht haben sich grundsätzlich bewährt. Mit dem Streben der Erziehungsdirektion nach teilautonomen und geleiteten Bildungsinstitutionen auf allen Schulstufen sind jedoch auch die Kompetenzen und Aufgaben

von Schulleitungen ausführlicher zu formulieren. Das Tätigkeitsfeld und die Anforderungen haben sich in den vergangenen Jahren stark verändert. Kollegien müssen vermehrt als Team zu gemeinsamen Haltungen geführt werden und gemeinsame Ziele sind zu setzen. Im Vordergrund muss die Sicherstellung von hoher Qualität der Bildung und der Chancengleichheit stehen. Mit einem in der LAV erwähnten Auftrag soll der in den vergangenen Jahren gewachsene Stellenwert dieser Funktion verdeutlicht werden. Die LAV hält jedoch lediglich den gemeinsamen Nenner des Berufsauftrags der Schulleitungen aller Schulstufen fest. Für die Volksschule soll eine genauere Umschreibung des Schulleitungsauftrags und der Kompetenzen der Schulleitungen im Rahmen der VSG – Revision festgelegt werden. Bis zu diesem Zeitpunkt gelten die Regelungen, wie sie im Schulleitungsdossier festgehalten sind. Die Regelungen für die Sekundarstufe II sind schon heute im Wesentlichen in der besonderen Gesetzgebung festgehalten.

Artikel 29a 2. *Schuladministration*

Spezialaufgaben, die nicht Bestandteil des Lehrerauftrags von Lehrkräften sind, und im Interesse der gesamten Schule erfüllt werden, sind bisher als Schuladministrationsaufgaben bezeichnet worden. Die Ressourcen für diese Aufgaben wurden in Form eines Schuladministrationspools zur Verfügung gestellt. Der Begriff „Schuladministration“ ist jedoch zu eng gefasst für die an einer Schule anfallenden Tätigkeiten in diesem Bereich. Der bisherige Schuladministrationspool soll in Zukunft deshalb als „Schulpool“ bezeichnet werden. Hierzu gehören beispielsweise die Leitung eines Schulentwicklungsprojektes oder die Betreuung einer Sammlung. Das Nähere wird für die Volksschule und den Kindergarten in Anhang 3A und für die Sekundarstufe II in der besonderen Gesetzgebung geregelt.

Artikel 30 und 31 Ressourcen 1. *Schulleitungspool* / 2. *Schulpool*

In den Artikeln 30 und 31 wird festgelegt, dass für alle Schulen Ressourcen für die Leitung der Schulen (Schulleitungspool) und für Aufgaben im Interesse der ganzen Schule, welche nicht Bestandteil des Lehrerauftrags aller Lehrkräfte sind (Schulpool), zur Verfügung stehen. Das Nähere wird für die Volksschule und den Kindergarten in den Anhängen 3A und 3B festgelegt und für die Sekundarstufe II durch die besondere Gesetzgebung.

Artikel 32 3. *Informatikpool*

Für die Betreuung der Informatik der Volksschule und des Kindergartens werden die entsprechenden Beschäftigungsgradprozente in Anhang 3A festgelegt. Für die Betreuung der Informatik-Infrastruktur der Sekundarstufe II kann die zuständige Stelle der zuständigen Direktion einen Pool in Franken festlegen. Das Nähere wird durch die besondere Gesetzgebung geregelt.

Artikel 33 4. *Sonderpool*

Neuerungen sind zum Teil mit einzelnen Schulen auszutesten, bevor sie flächendeckend eingeführt werden können. Die zuständige Direktion des Regierungsrates muss die Möglichkeit haben, diesen Schulen für eine begrenzte Zeit Ressourcen für diese Aufgaben oder für andere besondere Projekte, wie z. B. Informatiksupport, zur Verfügung zu stellen.

Artikel 34 *Stellvertretung*

Artikel 34 richtet sich nach der bisherigen Gesetzgebung. Einzig die Möglichkeit, dass für Abwesenheiten von Schulleitungen für die gesamte Dauer und die Gesamtheit der bewilligten Prozente eine Stellvertretung eingesetzt werden kann, ist neu. In der bisherigen Gesetzgebung konnte bei Stellvertretungen der Schulleitungen, die weniger als einen Monat dauerten, nur die Hälfte der bewilligten Prozente vertreten werden. Dies führte dazu, dass einerseits von bezahltem Urlaub gesprochen und andererseits die entsprechende Entlastung nicht eingesetzt werden konnte. Mit der genannten Anpassung soll zur Behebung dieser Diskrepanz beigetragen werden.

Artikel 35 *Gehalt*

Die bisherigen Regelungen zur Einstufung der Schulleitungs- und Schuladministrationsfunktionen werden unverändert übernommen, jedoch an die neue Terminologie angepasst. Nach wie vor wird die Möglichkeit beibehalten, bei komplexen Schulstrukturen (z. B. zweisprachigen Schulen) auf der Sekundarstufe II die Schulleitungsfunktion ausnahmsweise eine Gehaltsklasse höher einzustufen.

Artikel 41 *Schulbezogene Freistellung*

Ursprünglich war dieser Artikel nur für Schulen der Sekundarstufe II aufgenommen worden (vgl. Vortrag zur LAV 1996). In der Praxis kommt es aber immer wieder zu Missverständnissen und die Schulleitungen der Kindergärten und Volksschulen sind der Ansicht, dass der Artikel ohne Rücksprache mit der Gemeinde auch für ihre Lehrkräfte angewendet werden kann. Da die Kosten aber in den Lastenausgleich fliessen, ist eine Ergänzung notwendig, welche die Entscheidkompetenz über eine Freistellung der Gemeinde überträgt.

Artikel 42 *Fortbildungsurlaub*

Die neu in der Lehreranstellungsgesetzgebung aufgenommenen Normen zur Weiterbildung enthalten verschiedene Vorschriften über die Weiterbildung von Lehrkräften inkl. Regelungen zum Bereich Weiterbildungsurlaub. Insofern kann der bisherige Artikel 42 aufgehoben werden.

Artikel 43 *Krankheit, Unfall*

Der bisherige Artikel 43 ist aus den folgenden Gründen zu revidieren. Einerseits hat die Zahl der Dossiers krankgeschriebener Lehrkräfte zwischen 1997 und 2004 fast ununterbrochen zugenommen². Es sollen deshalb Massnahmen eingeführt werden, mit denen die krankgeschriebenen Lehrkräfte möglichst frühzeitig kontaktiert und betreut werden können. Damit soll verhindert werden, dass sie eventuell zu Invaliditätsfällen werden. Die Erziehungsdirektion soll durch ein Absenzenmanagement frühzeitig Hilfemöglichkeiten und vorhandene institutionelle Ressourcen heranziehen können, um erkrankte Lehrkräfte bei der Erhaltung ihrer Arbeitsfähigkeit zu unterstützen.

Andererseits bringt die Inkraftsetzung des Gesetzes vom 14. Dezember 2004 über die Bernische Lehrerversicherungskasse (BLVKG, BSG ■■■) per 1. Juni 2005 eine wichtige Neuerung für die Definition der Invalidität. Künftig entspricht die Bestimmung, die den Anspruch auf eine Invalidenrente begründet, dem Bundesgesetz vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG). Danach hat gemäss Artikel 10 des BLVKG auf Invalidenrente Anspruch, wer nicht mehr arbeits- bzw. erwerbsfähig ist. Bisher galt die Berufsunfähigkeit als ausreichende Begründung für den Rentenantrag an die BLVK und den späteren Bezug einer IV-Rente. Berufsunfähigkeit heisst, dass die betroffene Person, den Lehrerberuf nicht mehr ausüben kann. Im Unterschied dazu gilt nun künftig für den Bezug einer IV-Rente die Erwerbsunfähigkeit (= Arbeitsunfähigkeit). Erwerbsunfähig ist, wer aufgrund des Gesundheitsschadens auf dem gesamten in Betracht kommenden Arbeitsmarkt keine Erwerbsarbeit mehr ausüben kann. Sie ist somit nicht nur auf eine Tätigkeit im angestammten Beruf beschränkt.

Absatz 2: Die krankgeschriebene Lehrkraft oder eine, von ihr betraute Person, reicht nach vier Wochen Abwesenheit der Schulleitung ein Arzteugnis ein. Die Schulleitung klärt mit der krankgeschriebenen Lehrperson den Grund, die Dauer der Krankheit und die Wiederaufnahme der Arbeit ab. Sie meldet mittels Mutationsformular der für die Gehaltsauszahlung zuständigen Stelle – die heutige Abteilung Personaldienstleistungen (APD) – die Abwesenheit von mehr als vier Wochen infolge Krankheit. Sie legt die entsprechenden Arzteugnisse bei. Sobald die APD die Abwesenheitsmeldung und das Arzteugnis erhalten und aufgenommen hat, leitet sie die relevanten Informationen an die von der Erziehungsdirektion bezeichnete Stelle weiter.

² Statistik vom 18.4.2005 der „Pensionierungen aus gesundheitlichen Gründen“ gemäss Geschäftsbericht BLVK.

Danach ist weiterhin alle zwei Monate ein neues Arztzeugnis einzureichen. Damit frühzeitig eine effektive Unterstützung zur Wiedereingliederung in die Berufstätigkeit eingeleitet werden kann, sind zusätzliche Angaben über die Art der Erkrankung sowie über den Zeitpunkt, an dem die Arbeit voraussichtlich wieder aufgenommen werden kann, notwendig.

Absatz 3: Die APD ist zuständig für die administrative Betreuung betreffend die Gehaltsfortzahlung, die Pensenmutationen, die Beschäftigung während eines bezahlten Krankheitsurlaubs, die Anmeldung bei der Pensionskasse und die Aufgabe des Lehrberufs wegen Pensionierung oder Berufswechsels. Sie muss von der Lehrperson, der Schulleitung bzw. der Anstellungsbehörde darüber informiert werden, um ihre angestammte Funktion als zentrale Gehaltsadministration für die Lehrkräfte weiterhin wahrnehmen zu können, und sie informiert gleichzeitig die von der Erziehungsdirektion bezeichnete Stelle, die für das gesamte Absenzenmanagement bzw. „Case-Management“ und für die Koordination mit allen weiteren zuständigen Stellen verantwortlich sein wird. Es werden nur sachdienliche Daten zur Abwesenheit an die von der Erziehungsdirektion bezeichnete Stelle weitergeleitet, beispielsweise der Beginn und das Ende der Abwesenheit, die AHV-Nummer, Namen, Unterrichtsort und Schulstufe, Beschäftigungsgrad, Voll- oder Teilabsenz.

Wie von der Gesundheits- und Fürsorgedirektion gewünscht, soll dieser Artikel auch für die Lehrpersonen Anwendung finden, die ihrem Zuständigkeitsbereich unterstehen. Die Regelung sollte anderen Direktionen die Möglichkeit bieten, eine allfällige Zusammenarbeit mit der von der Erziehungsdirektion bezeichneten Stelle zu nutzen. Die Einzelheiten der Zuständigkeit, Aufgabenteilung und Abläufe müssen noch abgesprochen und festgelegt werden.

Absatz 4: Die von der Erziehungsdirektion bezeichnete Stelle hat die operative Leitung des ganzen Absenzen- bzw. Case-Managementsprozesses. Sie verfügt über eine Sekretariatsstelle und führt eine Fallliste. Der oder die Absenzen- bzw. Case-Manager/-in nimmt innerhalb von 14 Tagen mit der Lehrperson die Betreuungsgespräche auf. Massnahmen, die aus den Betreuungsgesprächen resultieren, sind frühzeitig umzusetzen.

Die mit dem Absenzenmanagement betraute Stelle übernimmt die Aufgabe, den weiteren Ablauf zu steuern und die Gespräche mit den betreffenden Lehrkraft und ihren Vorgesetzten, der Anstellungsbehörde sowie weiteren involvierten Instanzen zu führen. Ihr obliegt es, im konkreten Abwesenheitsfall klar festzulegen, welche Massnahmen zu einer raschen Rückkehr an den Arbeitsplatz führen, wer die Betreuung wahrnimmt, wie im konkreten Fall vorzugehen ist und wer alles über den Prozess informiert und einbezogen werden muss. Sie funktioniert als Triagestelle zwischen Hausarzt, Vertrauensarzt, Berufs- und Laufbahnberatung und IV-Stelle. Eine genaue Ablaufplanung für das Absenzenmanagement befindet sich in Ausarbeitung. Die bezeichnete Stelle soll alle Möglichkeiten prüfen, die einer Integration in den Arbeitsprozess förderlich sind und einer Invalidisierung vorbeugen.

Damit das Absenzenmanagement seine Zielsetzung erreichen kann, enthält der Entwurf für die Ablaufplanung Prozesse bis zum definitiven Statusentscheid der Arbeitsfähigkeit oder Invalidität, das heisst bis die Lehrkraft aus dem Schuldienst austritt oder den Unterricht wieder aufnehmen kann.

Erlangt die Lehrperson ihre Arbeitsfähigkeit durch Wiedereinstieg oder Berufswechsel wieder oder kann der Fall aus anderen Gründen abgeschlossen werden, informiert der oder die Absenzen- bzw. Case-Manager/-in die Schulleitung, die APD und spricht ab, wer gegebenenfalls die anderen Instanzen informiert. Ein Kommunikationskonzept befindet sich noch in Ausarbeitung.

Das Personalmanagement für Lehrpersonen der ERZ ist für das Controlling des ganzen Absenzen- bzw. Case-Managements zuständig. Jährlich oder in gewissen Zeitabständen liefert die von der Erziehungsdirektion bezeichnete Stelle in Form einer generellen Berichterstattung dem PM die Reportingunterlagen. Die Folgerungen aus dem Controlling werden vom PM kommuniziert und allfällige Massnahmen zum Vollzug delegiert.

Bei den Schulen der Sekundarstufe II handelt es sich grundsätzlich um teilautonome, geleitete Schulen. Hingegen bilden diese im Bereiche des Kindergartens und der Volksschule die Ausnahme. Deshalb leitet hier die von der Erziehungsdirektion bezeichnete Stelle die Massnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess in enger Absprache mit der Schullei-

tung ein. Hingegen kann diese Aufgabe auf Sekundarstufe durch die jeweilige Schulleitung wahrgenommen werden. In diesem Falle muss die Schulleitung die von der Erziehungsdirektion bezeichnete Stelle regelmässig über die Umsetzung der mit der betroffenen Lehrperson vereinbarten Massnahmen informieren. Die Federführung und Koordination für den entsprechenden Fall liegt jedoch bei der von der Erziehungsdirektion bezeichneten Stelle.

Absatz 5 Die betroffenen Lehrkräfte unterstützen die Bemühungen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess kooperativ und aktiv, insbesondere auch indem sie die vereinbarten Massnahmen umsetzen.

Artikel 44 *Krankheitsbedingte Pensionierung*

In Zusammenhang mit der Verabschiedung des Gesetzes vom 14. Dezember 2004 über die Bernische Lehrerversicherungskasse (BLVKG) erfolgt zudem die Aufhebung der Absätze 1 und 3 von Artikel 44 LAV.

Bisher konnte eine kranke oder verunfallte Lehrkraft gemäss den Statuten der Bernischen Lehrerversicherungskasse bereits beim Vorliegen von „Arbeitsunfähigkeit“, im Sinne von Berufsunfähigkeit, pensioniert werden. Neu ist ein Anspruch auf Invalidenrente (vorzeitige Pensionierung) jedoch erst gegeben, wenn eine Person im Sinne von Artikel 8 des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG, SR 830.1) invalid ist. Für die Bemessung des Invaliditätsgrads ist ausschliesslich die Erwerbsunfähigkeit massgebend. Die BLVK stützt hierbei auf den Entscheid der Invalidenversicherung (IV) ab. Eine temporäre (oder provisorische) Pensionierung gemäss Artikel 21 Absatz 2 der Statuten der BLVK ist nicht mehr möglich. Die entsprechenden Statuten werden mit dem neuen BLVKG aufgehoben. Der Anspruch auf eine IV-Rente erlischt erst, wenn die Voraussetzungen nicht mehr erfüllt sind, oder wenn der IV-Rentner oder die IV-Rentnerin das AHV-Alter erreicht bzw. Anspruch auf eine Altersrente hat.

Der Anspruch auf Invalidentaggeld fällt im neuen BLVKG ebenfalls weg. Das Taggeld wurde bisher durch die BLVK zur Überbrückung der Zeit zwischen dem Ende der einjährigen Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit oder Unfall durch den Arbeitgeber und den Abklärungsarbeiten der IV bezüglich weiterer Lösungen (Rente, Eingliederungsmassnahmen) bezahlt. Bei den Taggeldleistungen unter 40%, (wo keine Anmeldung bei der eidg. IV möglich ist), wurden diese ein Jahr ausgerichtet und anschliessend neu ärztlich überprüft, ob der Anspruch auf eine BLVK-Invalidenrente besteht.

In diesem Zusammenhang wird jedoch die heute bestehende Lohnfortzahlungspflicht bei unbefristet angestelltem Personal verlängert. Die per 1. Juli 2005 in Kraft tretende Personalverordnung sieht eine Lohnfortzahlungspflicht seitens Arbeitgeber von höchstens zwei Jahren vor, was auch für unbefristet angestellte Lehrkräfte gilt.

Artikel 45 *Gehalt während Krankheit und Unfall*

Für unbefristet angestellte Lehrkräfte richtet sich das Gehalt während Krankheit und Unfall nach den Regelungen in der Personalgesetzgebung. Für befristet angestellte Lehrkräfte sowie für Stellvertreterinnen und Stellvertreter gelten die Absätze 2 bis 5. Die Lohnfortzahlung wird für befristet angestellte Lehrkräfte auf maximal 12 Monate, längstens aber bis zum Ende der Anstellung festgelegt.

Auf die Verbindung zwischen der Länge der Lohnfortzahlung und der Anzahl Dienstjahre soll nun verzichtet werden. Es hat sich gezeigt, dass insbesondere befristet angestellte Lehrkräfte mit mehreren Dienstjahren erkranken. Somit werden mit der neuen Regelung v. a. befristet angestellte Lehrkräfte begünstigt, welche maximal vier Dienstjahre haben. Diese erhielten unter der bisherigen Gesetzgebung eine volle Lohnfortzahlung während maximal neun Monaten. Erst mit fünf Dienstjahren verlängerte sich die Lohnfortzahlung auf 12 Monate.

Die bisher, nach Ablauf der Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber erfolgende Zahlung von Taggeldern wird in Folge des neuen BLVKG nicht mehr stattfinden. Somit wird es bei befristeten Anstellungsverhältnissen im Ermessen der Lehrkraft liegen, eine entsprechende Taggeldversicherung für den Krankheitsfall abzuschliessen.

Artikel 46 bis 59

Artikel 28 LAG verweist auf das Personalrecht. Somit werden Artikel 46 bis 59 aufgehoben, da die Vorschriften des allgemeinen Personalrechts gelten.

Artikel 61

Artikel 28 LAG verweist auf das Personalrecht. Somit wird Artikel 61 ebenfalls aufgehoben, da die Vorschriften des allgemeinen Personalrechts gelten.

Artikel 67b Gehaltsverfügungen

Ab dem 1. August 2005 ist geplant, die Einstufungen der Lehrkräfte an Kindergärten, Volksschulen und der Schulen der Sekundarstufe II per Gehaltsverfügung festzulegen. Hauptsächliches Ziel dieser Gehaltsverfügungen ist die erhöhte Rechtssicherheit. Daneben sollen die langwierigen Rückforderungs- und Nachzahlungsverfahren vermieden werden. Nach bisherigem Recht mussten Lehrpersonen dieser Stufen zuviel bezogenes Gehalt - ungeachtet der Gründe - während einer Dauer von fünf Jahren zurückerstatten. Die gleiche Regelung galt für Gehälter, die nachbezahlt werden mussten.

Mit der Einführung von Gehaltsverfügungen müssen die Kompetenzen neu geregelt werden. Neu soll die Abteilung Personaldienstleistungen des Amtes für zentrale Dienste der Erziehungsdirektion verfügen.

Damit die Gehaltsverfügungen ihre Wirkung entfalten können, müssen die Gehälter aller aktiven Lehrkräfte auf Beginn des Schuljahres 2005/2006 verfügt werden. Hierfür wurden in den vorangegangenen Monaten die Einstufungen geprüft und bereinigt.

Die Gehälter grösserer Schulen der Berufsbildung werden dezentral verarbeitet. Diese Schulen sollen gemäss Absatz 2 die Einstufungen und die Erfahrungs- und Vorstufen in der Anstellungsverfügung festlegen. Die bisherige Regelung, wonach diese Stellen Einstufungen festlegen, die direkt vom Anhang 1A bis 1C abgeleitet werden können, bleibt bestehen. Für Sondereinstufungen und Einstufungen mit bisher unbekanntem Ausbildungen ist weiterhin die Abteilung Personaldienstleistungen des Amtes für zentrale Dienste zuständig."

Absatz 3 entspricht inhaltlich dem Punkt 4 des Regierungsratsbeschlusses 1240 vom 8. Mai 1996. Das Controlling stellt die rechtsgleiche Einstufung in den zentralen und dezentralen Stellen sicher. Mit der Aufnahme von Art. 67b kann der erwähnte RRB aufgehoben werden. Die Einstufungen von Lehrkräften, welche Schulen anderer Direktionen unterstellt sind, werden in den jeweiligen Anstellungsverfügungen festgelegt.

II Änderung von Erlassen

Folgende Erlasse werden geändert:

1. Verordnung vom 27. November 2002 über die Organisation und die Aufgaben der Erziehungsdirektion (OrV ERZ)

Anhang II: Die Kommissionen zur Beurteilung von Bildungsurlauben werden dem Amt für Hochschule angegliedert.

2. Volksschulverordnung vom 4. August 1993 (VSV)

Artikel 8

In Artikel 8 wird als Rechtsgrundlage für die Aufgaben und Kompetenzen der Schulleitung die LAV angegeben, ohne den Verweis auf Anhang 4. Diese Anpassung ist notwendig, da neu auch eine genauere Umschreibung des Auftrages der Schulleitungen unter Artikel 29 erfolgt.

3. Maturitätsschulverordnung vom 27. November 1996 (MaSV)

Artikel 17a

Der Schulleitung wird die Kompetenz gegeben, in Stellenbeschreibungen festzuhalten, welche Lehrkraft aus dem Schulpool alimentierte, im Interesse der ganzen Schule liegende Spezialaufgaben wahrnimmt.

Artikel 17b

Die Definition des Schulleitungs- und Schulpools erfolgt gemäss den Angaben in den Artikeln 30 bis 32 der LAV im Anhang.

Anhang 4 – 7 zur Maturitätsschulverordnung

Die Kompetenzen der Schulleitungen sowie die Zuteilung der Schulleitungsressourcen stellen zentrale Elemente der Steuerung der kantonalen Bildungsinstitutionen auf der Sekundarstufe II dar und gehören somit nicht in die Anstellungsgesetzgebung. Die genauere Umschreibung des Schulleitungsauftrags und der Zuteilung der Schulleitungsressourcen erfolgt deshalb für die Sekundarstufe II in der besonderen Gesetzgebung (MaSV, BerV, FMSV), welche mit der vorliegenden Änderung der LAV indirekt geändert werden.

Die Zuweisung der Ressourcen für die Maturitätsschulen soll jeweils in der Leistungsvereinbarung zwischen Schule und Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA) im Rahmen des Budgets festgelegt werden und – falls keine wesentlichen Änderungen der Bemessungsgrundlagen auftreten – für vier Jahre unverändert bleiben. Die für die Schulleitung zur Verfügung stehenden Beschäftigungsgradprozente werden gemäss den Resultaten der Studie und den in der Finanzplanung enthaltenen Mitteln in Abhängigkeit von der Anzahl Auszubildende, der Anzahl unterrichtete Lektionen und der Anzahl Mitarbeitende festgelegt. Zudem wird pro Schule ein Sockelbeitrag gesprochen. Über die Verwendung der Schulleitungsressourcen entscheidet die Anstellungsbehörde für die Schulleitung. Vor dem Entscheid ist die Schulleitung anzuhören.

Die Schulressourcen sollen $\frac{3}{4}$ der Schulleitungsressourcen ausmachen. Über Anstellungen im Rahmen des Schulpools entscheidet die Schulleitung. Die Spezialaufgaben können auch an Lehrkräfte übertragen werden, welche nicht über eine Lehrbefähigung der betreffenden Stufe verfügen. Dazu kommt eine Lektion pro Klasse als Abgeltung für die Klassenleitung.

Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt bewilligt die Anzahl unterstützungsberechtigter Informatikgeräte, die in der Schule eingesetzt werden, und spricht einen maximalen Betrag zu, welcher im Rahmen der Leistungsvereinbarung zwischen der Schule und dem Amt festgelegt wird. Grundsätzlich werden 0.2 Informatikgeräte pro Schüler und für die Betreuung pro Informatikgerät jährlich CHF 675.- zugesprochen.

Im Sinne einer modernen Steuerung der Bildungsinstitutionen als teilautonome Schulen erfolgt durch die oben aufgeführten Berechnungen eine Zuweisung von Ressourcen. Diese Ressourcen sind Bestandteil des Globalbudgets der Schulen. Eine finanzneutrale Umwandlung von Schulleitungs- in Schulressourcen ist somit möglich. Die entsprechenden Beschäftigungsgradprozente werden mit dem Faktor 1.15 multipliziert. Eine solche Verschiebung kann jeweils auf Semesterbeginn von der Anstellungsbehörde bewilligt bzw. rückgängig gemacht werden. Dem Schulleitungs- bzw. dem Schulpool zugewiesene Ressourcen können auch in anderer Form als die der Beschäftigungsgradprozente genutzt werden. Die Ressour-

cen werden in finanzielle Mittel umgewandelt. Dies kann beispielsweise notwendig sein, wenn anstelle eines für die Qualitätsentwicklung zuständigen Schulleitungsmitglieds eine externe Person mit der Leitung des Qualitätsentwicklungssystems betreut wird. Ebenfalls können der Schulleitungs- und der Schulpool bei besonders komplexen Schulstrukturen, wie beispielsweise zweisprachigen Schulen, um höchstens 50 Prozent vergrössert werden. Über die Verwendung des Schulleitungs- und Schulpools ist in den jährlichen Reportinggesprächen Rechenschaft abzulegen.

4. Verordnung über die Berufsbildung und die Berufsberatung (BerV)

Die Erläuterungen zu den indirekten Änderungen in der Maturitätsschulverordnung gelten ebenfalls für die Anpassungen in der Verordnung über die Berufsbildung und die Berufsberatung.

Eine Differenzierung erfolgt jedoch in den Berechnungsgrundlagen für den Schulleitungspool, indem die Gewichtung der Anzahl Auszubildende, der Anzahl unterrichtete Lektionen und der Anzahl Mitarbeitende der besonderen Situation der Berufsschulen angepasst ist. Zusätzlich hat auch die Anzahl Angebote (z. B. Berufe) Einfluss auf die Zuteilung der Beschäftigungsgradprozente für die Schulleitungen.

Ein weiterer Unterschied besteht im Bereich der Abgeltung für die Klassenleitung. Bei Vollzeitklassen steht eine Lektion pro Klasse zur Verfügung, bei Teilzeitklassen eine halbe Lektion. Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt bewilligt auch für Berufsschulen die Anzahl unterstützungsberechtigter Informatikgeräte, die in der Schule eingesetzt werden, und spricht einen maximalen Betrag zu, welcher im Rahmen der Leistungsvereinbarung zwischen der Schule und dem Amt festgelegt wird. Dieser Betrag ist Teil des Globalbudgets der Schule. Grundsätzlich werden 0.2 Informatikgeräte pro Schüler und ein jährlicher Betrag von CHF 925.- bewilligt.

Ebenfalls besteht im Bereich der Berufsbildung die Möglichkeit, dass die Anzahl Informatikgeräte pro Schüler (0.2) vergrössert werden kann. Dies ist besonders in Berufslehren mit intensivem Informatikeinsatz der Fall (z. B. Informatiker, Mediamatiker, Polymechniker).

5. Verordnung vom 5. April 2005 über die kantonalen Fachmittelschulen mit Fachmaturität (FMSV)

Die Erläuterungen zu den indirekten Änderungen in der Maturitätsschulverordnung gelten ebenfalls für die Anpassungen in der Verordnung über die kantonalen Fachmittelschulen mit Fachmaturität.

Übergangsbestimmungen

- 1./2. Aus der Anpassung der Gehaltstabelle in Artikel 18 würde eine Senkung der Löhne für die Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger resultieren. Um diese unerwünschte Nebenwirkung der Gehaltsanpassung zu vermeiden, ist beabsichtigt, Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger statt in die Erfahrungsstufe 0 direkt in Erfahrungsstufe 3 einzustufen. Dieses Vorgehen soll auch für pensionierte Lehrkräfte gelten, die weiterhin im Schuldienst eingesetzt werden.
3. Der Anspruch auf Invalidentaggeld fällt zukünftig weg. Zur Abdeckung und Schadensbegrenzung sollen befristet angestellte Lehrkräfte, welche bisher auch diesen Anspruch haben geltend machen können, eine Lohnfortzahlung bis längstens Ende des laufenden Jahres erhalten. Berechtigt sind hierbei Lehrkräfte, deren Anstellung und somit auch die Lohnfortzahlung zwischen 31. Mai 2005 und 31. Juli 2005 endet. Hierdurch kann die Lücke zwischen dem Ende der Lohnfortzahlung und einer allfälligen IV-Rente minimiert werden. Zukünftig werden befristet angestellte Lehrkräfte selber dafür besorgt sein müssen, eine Taggeldversicherung abzuschliessen.
4. vgl. Kommentar zu Anhang 1C.
5. vgl. Kommentar zu Anhang 1D.

Inkrafttreten

Die Änderung soll, mit Ausnahme der Artikel 28n bis 28s, am 1. August 2005 in Kraft treten. Artikel 28n bis 28s werden auf 1. September 2005 in Kraft gesetzt.

Anhänge der LAV

Anhang 1A

Lehrkräfte an Realklassen mit Nachdiplomstudium für Reallehrkräfte, welche an einer Sekundarschule unterrichten, werden neu ohne Vorstufenabzug eingereiht. Ebenfalls angepasst wird die Einreihung von Theaterpädagoginnen und -pädagogen. In der Realschule werden diese neu wie die Arbeitslehrkräfte mit zwei Vorstufen eingereiht. Damit die betroffenen Lehrkräfte keine reale Einbusse hinnehmen müssen, gilt die neue Einreihung nur für neu- bzw. wieder eintretende Lehrkräfte. Die bisherigen Lehrkräfte werden auf der Basis der bisherigen Einreihung weiter besoldet.

Anhang 1A legt ebenfalls die neue Einstufung der Kindergartenlehrkräfte fest, welche in Folge des Urteils des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 1. November 2004 erwachsen ist. Wie bereits unter Punkt 2.2 erwähnt, erfolgt die Entlohnung aller Kindergartenlehrkräfte bereits seit 1. März 2005 auf der Basis der Gehaltsklasse 3. Dies wird nun rechtlich verankert. Weitere Ausführungen sind unter 2.2. ersichtlich.

Bei den Sportlehrkräften ESSM erfolgt die Streichung der Fussnote im Unterrichtsbereich Sonderschule.

Im französischen Verordnungstext wird die letzte Spalte um den Begriff „Sonderschule“ ergänzt.

Anhang 1B

Die bisherige Hochspalte „Diplommittelschulen, Handelsmittelschulen, Maturitätsschulen“ wird neu mit „Fachmittelschule mit Fachmaturität, Handelsmittelschulen, Maturitätsschulen“ bezeichnet. Diese Anpassung ist notwendig, da Diplommittelschulen (DMS) in die Fachmittelschulen mit Fachmaturität (FMS) umgewandelt worden sind.

Die Spalte „Sonderpädagogisches Seminar“ wird nun mit dem Begriff „Institut für Heilpädagogik“ bezeichnet.

Anhang 1C

Bei der letzten LAV-Revision sind irrtümlich einige Lehrkräftekategorien nicht mehr im Anhang 1C aufgeführt worden. Es sind dies:

- Inhaberinnen, Inhaber FH-Diplom
- Lehrkräfte für Verkaufs-, Betriebs- und Warenkunde
- Fachlehrkräfte Bürokommunikation
- Bürofachlehrkräfte (mind. 4 Diplome)
- Bürofachlehrkräfte (3 Diplome)
- Künstlerinnen, Künstler

Insofern ist der Anhang nochmals vollständig auszuführen.

In Zusammenhang mit der Inkraftsetzung der Gesetzgebung über die Pädagogische Hochschule per 1. September 2005 werden die Spalten „Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung“ und „Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung: Kaderfortbildung“ aufgehoben. Diese Kategorien sind ab 1. September 2005 dem PHG und somit der Personalgesetzgebung unterstellt. Bis 31. August 2005 gilt allerdings der bisherige Anhang 1C (vgl. Übergangsbestimmung Ziff. 4).

Aufgrund der Streichung der Spalten der Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung werden Lehrkräfte-kategorien, die dadurch über keine Einreihung mehr verfügen würden, gelöscht.

Anhang 1D

Anhang 1D wird in seinen Grundsätzen aus dem bisher geltenden Recht übernommen. Nicht mehr eigenständig einzustufen sind jedoch die Schulleitungen der angegliederten Diplommittelschulen. Es gibt bereits jetzt keine Diplommittelschulen mehr, sondern diese wurden in Fachmittelschulen mit Fachmaturität (FMS) umgewandelt. Die deutschsprachigen FMS werden als Abteilungen der Maturitätsschulen am gleichen Standort geführt. Ein Schulleitungsmitglied der Maturitätsschule nimmt die Leitung der Abteilung Fachmaturitätsschule wahr. Es kann dies die Stellvertretung der Schulleitung oder ein anderes Schulleitungsmitglied sein. Für beide Funktionen existiert eine Einreihungsvorgabe.

Die Schulleiterinnen und –leiter der Volksschule und des Kindergartens werden ab dem Schuljahr 2010 für diese Funktion mit einem Vorstufenabzug eingereiht, sofern sie kein anerkanntes Schulleitungsdiplom vorweisen können. Bis heute haben gegen 800 Schulleitungen im deutschsprachigen Kantonsteil die Grundlagenmodule sowie Aufbau- und Weiterbildungsmodule AFS besucht. Davon haben aber nur rund 40 Personen die Ausbildung mit dem Zertifikat abgeschlossen. Es ist davon auszugehen, dass dabei die Tatsache, dass sich diese Anstrengung nicht gehaltsmässig auswirkt, eine wichtige Rolle gespielt hat.

Wenn jetzt die Aufgaben der Schulleitung klar festgelegt sind und die Ressourcen zur Aufgabenerfüllung erhöht werden, muss die Ausbildung unbedingt lohnwirksam werden. Die bisher absolvierten Module werden an den Zertifikatslehrgang des Instituts für Weiterbildung (IWB) angerechnet; bereits abgeschlossene Ausbildungen werden voll anerkannt. Andere von der Erziehungsdirektorenkonferenz anerkannte Schulleitungslehrgänge werden ebenfalls anerkannt. Für den französischsprachigen Teil des Kantons werden u. a. folgende Atteste anerkannt:

- cours modulaire cantonal DIRES (1995 – 1997)
- cours romand FORRES (dès 1999)

Für die Einführung der Regelung ist eine Übergangsfrist von fünf Jahren ab Inkraftsetzung dieses Teils der LAV vorgesehen.

Im Weiteren ist in Anhang 1D in Tabelle b der Begriff „Abteilungsleitungen“ durch den Begriff „Weitere Schulleitungsfunktionen“ zu ersetzen. Hierdurch wird verhindert, dass Schulen veranlasst werden, eigene Abteilungen für bestimmte Schulleitungsfunktionen mit Querschnittscharakter (z. B. Ressort Qualitätsentwicklung) zu bilden. Insofern wird auch der Titel von Tabelle b angepasst.

Eine Ergänzung erfolgt ausserdem dahingehend, dass die Gehaltsklasse einer Schulleitungsstellvertretung analog zu derjenigen einer Schulleitung pro Schule höchstens für eine Vollzeitstelle beansprucht werden kann.

Anhang 2

Das Pflichtpensum der neuen Fachmittelschulen mit Fachmaturität liegt bei 24.5 Lektionen und entspricht somit den Pensen der Berufsmaturitätsschulen. Diese beiden Kategorien können zusammen aufgeführt werden.

Im Weiteren erfolgt eine terminologische Anpassung. Das bisherige Sonderpädagogische Seminar wird neu als Institut für Heilpädagogik bezeichnet.

Anhang 3A

Anhang 3A führt genauer aus, wie und wann Ressourcen für den Schulleitungspool eingesetzt werden können. Dem Schulleitungspool werden die Ressourcen gemäss Anhang 3B zugewiesen. Die Tabelle im neuen Anhang 3B wird hierbei grundsätzlich aus der aktuell gel-

tenden LAV übernommen. Betreut eine Schulleitung Schulen an verschiedenen Standorten, kann die zuständige Direktion des Regierungsrates den Schulleitungspool pro zusätzlichen Standort um höchstens drei Beschäftigungsgradprozent erhöhen. Dies entspricht den Regelungen in der bisherigen Gesetzgebung (vgl. Artikel 34 LAV). Bei komplexen Schulstrukturen (zweisprachige Schule) kann der Schulleitungspool um höchstens 50 Prozent vergrössert werden, was ebenfalls der aktuellen Regelung in Artikel 35 LAV entspricht. Die Anstellungsbehörde entscheidet auf Antrag der Schulleitung über die Aufteilung der zur Verfügung stehenden Ressourcen auf die einzelnen Schulleitungsmitglieder. Die Schulkommission kann dem Schulleitungspool zugewiesene Beschäftigungsgradprozente auf Antrag der Schulleitung in den Schulpool verschieben. Eine solche Verschiebung kann jeweils auf Semesterbeginn bewilligt bzw. rückgängig gemacht werden. Vorbehalten bleiben die anstellungsrechtlichen Ansprüche der die entsprechenden Beschäftigungsgrade innehaltenden Person.

Ebenfalls mehr ausgeführt werden in Anhang 3A die Regelungen betreffend die Ressourcen für den Schulpool. Die Inhalte jeder einzelnen Spezialaufgabe werden von der Schulleitung auf Grund der Bedürfnisse der Schule in einer Stellenbeschreibung festgehalten. Die Ressourcen sind dem Schulpool ebenfalls gemäss Anhang 3B zuzuweisen, welcher unverändert aus der aktuellen LAV übernommen wurde. Über Anstellungen im Rahmen des Schulpools entscheidet die Schulleitung. Die Spezialaufgaben können auch an Lehrkräfte übertragen werden, welche nicht über eine Lehrbefähigung der betreffenden Stufe verfügen.

Da für die Betreuung der Informatikinfrastruktur sowie die schulinterne Beratung im Informatikbereich die Anzahl Geräte für den Aufwand zentral ist, wird dies speziell geregelt. Es stehen pro Klasse maximal drei Geräte (bei nur einer Klasse in einer Schule vier Geräte) zur Verfügung, für welche pro Gerät eine Entschädigung von 0,333% vorgesehen ist.

Die verfügbaren Beschäftigungsgradprozente für die Pools sind von den Schulinspektoraten im Rahmen der ordentlichen Pensenbewilligung zu überprüfen und freizugeben. Insofern sind den Schulinspektoraten die entsprechenden Konzepte und Stellenbeschreibungen über die im Rahmen des Pools zu erfüllenden Aufgaben bei Bedarf offen zu legen. Für Schulleitungen, welche Kindergartenklassen führen, kann zudem festgelegt werden, dass für die Ressourcenzuweisung Kindergartenklassen wie Volksschulklassen gezählt werden (entspricht Artikel 33 LAV). Die Pools können nur dann ganz beansprucht werden, wenn die Aufgaben durch die Schulleitung und die Lehrkräfte vollumfänglich erfüllt werden.

Anhang 3B

Anhang 3B wird grundsätzlich unverändert aus der aktuell geltenden Gesetzgebung übernommen (bisher Anhang 3A). Wie die Ausführungen unter 2.3 aufzeigen, ist allerdings auch auf Volksschulstufe eine Erhöhung der Ressourcen für die Schulleitungen notwendig. Werden im Verantwortungsbereich einer Schulleitung mehr als 250 Schülerinnen bzw. Schüler unterrichtet, können für den Schulleitungspool ab dem 251. Kind zusätzlich je 0.1 Beschäftigungsgradprozente eingesetzt werden. Massgebend für die Festlegung der zusätzlichen Beschäftigungsgradprozente ist die am 1. Juni per 1. August für das kommende Schuljahr zu erwartende Schülerzahl.

Anhänge 3C und 4

Durch die Aufnahme einer neuen Berechnungsgrundlage für die Entschädigungen der Schulleitungen und der Funktionen in der Schuladministration auf der Sekundarstufe II wird Anhang 3C überflüssig und ist somit aufzuheben. Ebenfalls aufgehoben werden kann Anhang 4. Regelungen betreffend den Berufsauftrag der Schulleitungen sowie Präzisierungen zum Schulpool (bisher Schuladministrationspool) sind neu in Artikel 29 sowie in den Anhängen 3A und 3B festgehalten.

4 Personelle und finanzielle Auswirkungen

4.1 Personelle Auswirkungen

Die Erhöhung des Schulleitungspools wie des Schulpools führen dazu, dass Schulleitungen und entlastete Lehrkräfte entsprechend weniger Unterricht erteilen und dass diese Lektionen von andern Lehrkräften übernommen werden. Das bedeutet mehr Beschäftigung für Lehrkräfte, was im Zeichen des Geburtenrückgangs zu begrüssen ist.

4.2 Finanzielle Auswirkungen

Die Vorlage führt in folgenden Bereichen zu finanzielle Auswirkungen. Die Massnahmen sind in den bestehenden Voranschlags- und Finanzplandaten enthalten und führen nicht zu einer Mehrbelastung der Planung.

4.2.1 Anpassung der Ressourcen für Funktionen der Schulleitung und der Schuladministration sowie Informatik

Jährlich wiederkehrende Belastungen des Voranschlags und des Finanzplanes

Massnahme		2005 in CHF	2006 in CHF	2007 in CHF	2008 in CHF
Anpassung der Ressourcen für Funktionen der Schulleitung	Volksschule/Kindergarten	1 208 000	2 900 000	2 900 000	2 900 000
Ressourcen für die Informatik ³	Volksschule/Kindergarten	2 590 000	6 205 720	6 205 720	6 205 720
Anpassung der Ressourcen für Funktionen der Schulleitung und der Schuladministration sowie Informatik	Maturitätsschulen	270 830	650 000	650 000	650 000
Anpassung der Ressourcen für Funktionen der Schulleitung und der Schuladministration sowie Informatik	Berufsschulen	604 170	1 450 000	1 450 000	1 450 000

4.2.2 Absenzenmanagement

Die Funktion der Absenzenmanagerin bzw. des Absenzenmanagers muss neu definiert und besetzt werden. Ausgehend von der Annahme, dass durchschnittlich pro Jahr von 50 bis 55⁴ längerfristig krankgeschriebene Lehrpersonen betreut und beraten werden, ist für die Anstellung einer Absenzenmanagerin bzw. eines Absenzenmanagers ein Beschäftigungsgrad von mindestens 80% zu veranschlagen. Bei 75 Fällen muss aber schon mit einem BG von 120% gerechnet werden.

Zudem ist der Koordination des Informationsflusses zwischen der APD und den, ins Absenzenmanagement involvierten Stellen grosse Beachtung zu schenken. Um Doppelspurigkeiten zu vermeiden, sind eine strikte Terminplanung einzuführen und alle weiteren Stellen zu informieren. Eine Sekretariatsstelle von 30 bis 40% sollte für die administrativen Aufgaben zur Verfügung stehen.

³ Die Informatik war bisher mittels Sonderpool-Regelung finanziert worden. Budgetiert sind CHF 6'951'000.-, welche jedoch mit der vorliegenden Lösung nicht voll ausgeschöpft werden.

⁴ Die Annahme basiert auf den Zahlen der schon erwähnten BLVK-Statistik und dem Erfahrungswert, dass ca. ¼ der über drei Monate dauernden Erkrankungen von Lehrpersonen in vorzeitige Pensionierungen münden.

Gesamthaft ergeben sich im ersten Jahr für das Absenzenmanagement Lohnkosten von insgesamt CHF 130'000–150'000.-.

Der Nutzen und die Kosteneinsparung, die durch ein gut etabliertes Absenzenmanagement entstehen, sind allerdings beträchtlich. Insbesondere der Kanton und die Vorsorgekasse haben ein Interesse daran, dass die Summe der ausbezahlten Krankentaggelder sowie die Kosten für die Lohnfortzahlungen und die Stellvertretungskosten reduziert werden können. Die Bernische Lehrerversicherungskasse (BLVK) erwartet, dass sich mit der Änderung des Invaliditätsbegriffs Kosten in der Höhe von CHF 11,0 Mio.⁵ – dank Vermeidung einer Beitragserhöhung für ein erhöhtes Invaliditätsrisiko um insgesamt drei Prozentpunkte - und zusätzlich CHF 2,3 Mio. Entlastung der BLVK wegen der auf zwei Jahre verlängerten Gehaltsfortzahlung durch den Kanton einsparen lassen. Bei der BLVK sind heute die Kosten für die IV-Leistungen wesentlich höher als diese gemäss der Berechnung vom 20.10.2004 sein sollten.

4.2.3 Gehaltsausrichtung bei Krankheit und Unfall

Durch die verlängerte Lohnfortzahlung von befristet angestellten Lehrkräften bis 31. Dezember 2005 im Rahmen der Übergangsbestimmung Nr. 4 sind mit totalen Mehrkosten von rund CHF 350'000 zu rechnen.

Die, aus der Verlängerung der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall bei befristet angestellten Lehrkräften auf maximal 12 Monate, aber längstens bis zum Ende der Anstellung resultierende Mehrkosten, können nicht genau abgeschätzt werden. Es ist aber davon auszugehen, dass diese Mehrkosten im Verhältnis zur Lohnsumme gering sein werden.

5 Auswirkungen auf die Gemeinden

Die Gemeinden tragen über die Lastenverteilung der Volksschule an den Harmonisierungs-massnahmen zu 30% mit. Für sie ergeben sich folgende Mehrkosten:

5.1 Anpassung der Ressourcen für Funktionen der Schulleitung und der Schuladministration sowie Informatik

Massnahme		2005 in CHF	2006 in CHF	2007 in CHF	2008 in CHF
Anpassung der Ressourcen für Funktionen der Schulleitung und der Schuladministration	Volksschule/Kindergarten	362 400	870 000	870 000	870 000
Ressourcen für die Informatik	Volksschule/Kindergarten	777 000	1 861 720	1 861 720	1 861 720

6 Ergebnisse aus dem Mitbericht und der Anhörung

Im Mittelpunkt der Antworten seitens der Direktionen wie auch im Rahmen der Anhörung stehen vor allem die inhaltlichen Änderungen betreffend die Einreihung der Kindergartenlehrkräfte, aber auch die Frage, ob und wie eine Neuzuteilung der Schulleitungsressourcen erfolgen soll.

Der Vorschlag zur Einreihung der Kindergartenlehrkräfte wird grundsätzlich von den angehörten Institutionen akzeptiert. Er wird zwar (noch) nicht als optimale Lösung bezeichnet, aber doch als Zeichensetzung für einen Schritt in die richtige Richtung. Kontrovers waren allerdings die Stellungnahmen seitens der Direktionen – nebst Zustimmung zum Vorschlag wurde auch darauf verwiesen, dass die Ergebnisse der Arbeitsplatzanalyse abzuwarten sind.

⁵ Siehe Massnahmen Nr. 3 und Nr. 4 des Sanierungskonzepts der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion vom 20.10.2004

Breite Zustimmung fand bei den angehörten Institutionen, dass Schulleitungen unbedingt mehr Ressourcen für die Ausübung ihrer Aufgaben benötigen. Vorbehalte bestanden allerdings v. a. seitens des französischsprachigen Kantonsteils (v. a. der Vertretung der Sekundarschulen). Mit der linearen Lösung müssen einige dieser Schulen Verluste in Kauf nehmen (von 14 französischsprachigen Sekundarschulen sind vier Verlierer). Einige Direktionen haben insbesondere darauf hingewiesen, dass einerseits die bisherige degressive Lösung angepasst werden und andererseits noch mit einer Anpassung der Ressourcen bis zum Vorliegen von Resultaten aus anderen Projekten abgewartet werden solle.

7 Antrag

Gestützt auf die Auswertung der Konsultation und des Mitberichts beantragt die Erziehungsdirektion die Annahme der Vorlage.

Bern, 15. Juni 2005

Der Erziehungsdirektor

Mario Annoni