



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

#647035v1

Inhaltsverzeichnis

1.	Zusammenfassung	3
2.	Ausgangslage	4
2.1	Rahmenbedingungen und Grundlagen für die Änderung der LAV	4
2.1.1	Änderung des LAG per 1. August 2014	5
2.1.2	Richtlinien der Regierungspolitik 2011 – 2014 und Bildungsstrategie 2009	5
2.1.3	Finanzplanung und Aufgaben- und Strukturüberprüfung	5
2.1.4	Parlamentarische Vorstösse	5
2.1.5	Situation auf dem Stellenmarkt	7
3.	Grundzüge der Neuregelung	7
3.1	Hauptziel der Revision	7
3.2	Wichtigste Änderungen	7
3.2.1	Anstellungsvoraussetzungen (unbefristete und befristete Anstellung)	8
3.2.2	Nicht erfüllte Ausbildungsanforderungen	8
3.2.3	Gehaltsklasse 6 für den Kindergarten und die gemischten Organisations- formen	9
3.2.4	Finanzierung von bezahlten Urlauben für Ausbildungen, die im Interesse des Kantons sind	10
3.2.5	Anpassungen im Bereich der Schulleitungen der Volksschule	10
3.2.6	Klassenhilfen	11
3.2.7	Einführung von Funktionszulagen für die Sekundarstufe II und die höheren Fachschulen	11
3.2.8	Voraussetzungen für den individuellen Gehaltsaufstieg	11
3.2.9	Erhöhung der Pflichtlektionen in der höheren Berufsbildung sowie Einführung einer Bandbreite für die vorbereitenden Kurse und die Weiterbildung	11
3.2.10	Weitere Änderungen	12
4.	Erläuterungen zu den Artikeln	12
5.	Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik (Rechtsetzungsprogramm) und anderen wichtigen Planungen	38
6.	Finanzielle Auswirkungen für den Kanton (exkl. Gemeindeanteil)	38
6.1	Per 1. August 2014	38
6.2	Per 1. August 2015	38
6.2.1	Nicht erfüllte Ausbildungsanforderungen	39
6.2.2	Gehaltsklasse 6 für den Kindergarten und die gemischten Organisations- formen	39
6.2.3	Erhöhung des Pools für Spezialaufgaben	39
6.3	Finanzierung	39
7.	Personelle und organisatorische Auswirkungen	40
8.	Auswirkungen auf die Gemeinden	40
9.	Auswirkungen auf die Volkswirtschaft	40
10.	Ergebnis der Konsultation	41

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

1. Zusammenfassung

Der Grosse Rat hat am 9. September 2013 die Änderung des Gesetzes vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG; BSG 430.250) verabschiedet. Ihr Inkrafttreten ist auf den 1. August 2014 geplant.

Im Zuge dieser Gesetzesrevision ergeben sich Änderungen in der Verordnung vom 28. März 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV; BSG 430.251.0). Zusätzlich sollen weitere Massnahmen umgesetzt werden, welche zwar unabhängig von der LAG-Revision, jedoch aus bildungs- und personalpolitischer Sicht notwendig sind. Die LAV wird per 1. August 2014 bzw. per 1. August 2015 in Kraft gesetzt. Angesichts der aktuellen Finanzsituation des Kantons Bern hat die Erziehungsdirektion diesbezüglich eine Priorisierung vorgenommen und setzt nur die absolut dringendsten Massnahmen um. Im Rahmen der Anpassungen werden die folgenden wichtigsten Änderungen vorgenommen:

- **Anstellungsvoraussetzungen (befristete / unbefristete Anstellung):** Mit der Änderung des LAG wird die unbefristete Anstellung die Regel. Bei Nichterfüllung der Anstellungsvoraussetzungen (z. B. fehlendes Diplom) erfolgt eine unbefristete Anstellung mit der Auflage, die nötigen Qualifikationen einzuholen. Eine befristete Anstellung erfolgt nur noch, wenn explizite Gründe für eine Befristung vorliegen. Diese Änderungen bedingen die Anpassung der entsprechenden Grundlagen in der Verordnung (vgl. Art. 9 und 10 LAV).
- **Nicht erfüllte Ausbildungsvoraussetzungen (Abzüge vom Grundgehalt):** Erfüllen Lehrkräfte für eine Anstellung die Ausbildungsanforderungen nicht, wird ein Abzug vom Grundgehalt vorgenommen (Vorstufenabzug; vgl. Art. 29 und Anhang 1 LAV). Auf Grund der grossen Vielfalt möglicher Bildungswege ist das System der Vorstufenabzüge mittlerweile sehr detailliert beschrieben. Dieses wird im Rahmen der vorliegenden Änderung vereinfacht. Zukünftig soll auf die Unterscheidung zwischen fachlichen und pädagogisch-didaktischen Ausbildungsanforderungen verzichtet werden. Neu soll im Anhang 1 lediglich eine Zuordnung der Gehaltsklassen zu Schulstufen, Schultypen und Unterrichtsbereichen abgebildet werden. In einem neuen Anhang 1A wird definiert, in welchen Fällen die Ausbildungsanforderungen als erfüllt gelten und somit kein Abzug vom Grundgehalt vorgenommen wird. Sind diese Ausbildungsanforderungen nicht vollständig, insgesamt aber dennoch zu wichtigen Teilen erfüllt, erfolgt ein Grundgehaltsabzug von 10 Prozent. In allen übrigen Fällen erfolgt ein Abzug von 20 Prozent. Diese Änderungen werden am 1. August 2015 in Kraft gesetzt.
- **Gehaltsklasse 6 für Lehrkräfte des Kindergartens oder in gemischten Organisationsformen:** Mit der Harmonisierung der obligatorischen Schule und der Änderung des Volksschulgesetzes vom 19. März 1992 (VSG; BSG 432.210) per 1. August 2013 wurde der zweijährige Kindergarten obligatorisch und Teil der elfjährigen Volksschule. Die Lehrkräfte des Kindergartens haben dadurch zusätzliche und neue Verpflichtungen erhalten. Seit der Revision des Volksschulgesetzes können zudem in der Schuleingangsphase gemischte Organisationsformen geführt werden wie beispielsweise die Basisstufe. Zudem erhalten Lehrkräfte heute ein Lehrdiplom für die Vorschul- und die Primarstufe (Ausbildung auf Tertiärstufe). Daher ist auch in Bezug auf das Gehalt eine unterschiedliche Behandlung nicht mehr gerechtfertigt. Lehrkräfte am Kindergarten und in den gemischten Organisationsformen sollen zukünftig – analog zu den Lehrkräften auf Stufe Primarschule – in die Gehaltsklasse 6 eingereiht werden. Diese Änderung wird am 1. August 2015 in Kraft gesetzt.

- **Finanzierung von bezahlten Urlauben:** Mit der Änderung des LAG erhält der Regierungsrat die Möglichkeit, bezahlte Urlaube für Ausbildungen zu finanzieren, die im Interesse des Kantons sind. Zunächst ist vorgesehen, diese Möglichkeit bei Personen anzuwenden, die eine Ausbildung zur eidgenössisch diplomierten Berufsfachschullehrkraft für berufskundlichen Unterricht absolvieren. Dies entspricht der heutigen Vorgehensweise, welche in Folge der Motion 022/2008 Moeschler (Biel) SP *Höhere Entschädigung zur Behebung des Berufslehremangels* umgesetzt wird. Mit der Verordnungsänderung wird somit lediglich die rechtliche Grundlage für eine teilweise bereits bestehende Praxis geschaffen.
- **Schulleitungen der Volksschule:** Künftig soll der Schulleitungspool auf einen Wert fixiert und nur noch bei Über- oder Unterschreitung einer bestimmten Bandbreite angepasst werden. Alle vier Jahre wird er jedoch für die darauffolgenden Schuljahre neu berechnet. Ebenso erfolgt die Zusammenlegung des Schulpools mit dem Informatikpool zu einem Pool für Spezialaufgaben. Dabei wird der Pool marginal erhöht. Diese Änderungen werden am 1. August 2015 in Kraft gesetzt.
- **Klassenhilfen, individueller Gehaltsaufstieg, Funktionszulagen:** Im Weiteren werden für die Anstellung von Personen als Klassenhilfen und für die Funktionszulagen auf der Sekundarstufe II die rechtlichen Grundlagen geschaffen. Schliesslich erfolgt eine Anpassung der technischen Voraussetzungen für den individuellen Gehaltsaufstieg im Sinne der entsprechenden Regelung in der Personalgesetzgebung.
- **Erhöhung der Pflichtpensen in der höheren Berufsbildung und Weiterbildung:** Im Rahmen der Änderung der LAV im Jahr 2007 wurde in der höheren Berufsbildung und in der Weiterbildung die Anzahl Pflichtlektionen der Lehrkräfte bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent von 22,5 auf 21,5 Wochenlektionen à 45 Minuten gesenkt. Dies geschah parallel zur Reduktion der Pflichtlektionen für Lehrkräfte in der beruflichen Grundbildung (von 27 auf 26). Im Rahmen der durch die Angebots- und Strukturüberprüfung bedingten Massnahmen wird diese Reduktion rückgängig gemacht. Im Weiteren wird für den Bereich der vorbereitenden Kurse und die Weiterbildung eine Bandbreite festgelegt, innerhalb derer die kantonalen Schulen die Unterrichtsverpflichtung für einen Beschäftigungsgrad von 100 Prozent festlegen können. Zusätzlich wird die bis anhin bestehende Differenzierung nach Anzahl Schulwochen aufgehoben.

Die weiteren Revisionspunkte sind materiell von geringerer Tragweite und bedürfen hier keiner grundsätzlichen Erörterung.

2. Ausgangslage

Lehrkräfte bilden im Auftrag der Bevölkerung des Kantons Bern die Schülerinnen und Schüler aus. Dabei werden hohe Anforderungen an ihre fachlichen und sozialen Leistungen gestellt. Ziel des Regierungsrates ist es, die Lehrkräfte in ihrer Arbeit möglichst optimal und wirksam zu unterstützen.

Ein wichtiges Steuerungsinstrument in der Personalpolitik stellt die Lehreranstellungsgesetzgebung dar. Nebst dem Gesetz vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG; BSG 430.250) ist auch die Verordnung vom 28. März 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV; BSG 430.251.0) ein massgebliches Regelwerk zur Steuerung der Anstellungsbedingungen der Lehrerinnen und Lehrer bzw. Schulleiterinnen und Schulleiter. Die Lehreranstellungsverordnung wurde letztmals im Jahre 2010 teilrevidiert und soll nun auf den 1. August 2014 bzw. 1. August 2015 hin erneut überarbeitet werden.

2.1 Rahmenbedingungen und Grundlagen für die Änderung der LAV

Die Änderung der LAV steht im Kontext verschiedener Rahmenbedingungen und Grundlagen, welche nachfolgend dargestellt werden.

2.1.1 Änderung des LAG per 1. August 2014

Unmittelbarer Anlass für die Änderung der LAV ist die vom Grossen Rat am 9. September 2013 verabschiedete Änderung des LAG. Diese wird am 1. August 2014 in Kraft gesetzt werden. Themen der LAG-Revision sind insbesondere Optimierungen im Bereich der Gehaltsentwicklung, Regelungen zu den Anstellungsvoraussetzungen (unbefristete bzw. befristete Anstellung) und Grundlagen zum Entzug der Unterrichtsberechtigung. In der Folge ist das Verordnungsrecht zu überarbeiten und zu ergänzen. Dies geschieht vor allem im Geltungsbereich und bei den Regelungen betreffend die Anstellungsvoraussetzungen. Ergänzend werden Vorgaben zur Finanzierung von bezahlten Urlauben aufgenommen, die im Interesse des Kantons sind.

2.1.2 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 im Lehrberuf. Sie sehen u. a. eine regelmässige Überprüfung und im Rahmen der Möglichkeiten auch eine Verbesserung der Anstellungsbedingungen der Lehrkräfte und Schulleitungen vor.

Die vorliegende Änderung nimmt zudem personalpolitische Anliegen auf, welche die Umsetzung diverser bildungspolitischer Aspekte flankierend unterstützen sollen. Dazu gehört insbesondere die Erhöhung der Gehaltsklasse für Kindergartenlehrkräfte im Zuge der Einführung des zweijährigen Kindergartens (Umsetzung von HarmoS) und der mit der Änderung des Volksschulgesetzes vom 19. März 1992 (VSG; BSG 432.210) per 1. August 2013 geschaffenen rechtlichen Grundlagen zur Führung einer Basisstufe, eines Cycle élémentaire oder von Mehrjahrgangsklassen Kindergarten mit Primarstufe.

2.1.3 Finanzplanung und Aufgaben- und Strukturüberprüfung

Der finanzielle Handlungsspielraum ist für die im Rahmen der LAV umzusetzenden personalpolitischen Massnahmen durch die aktuelle Angebots- und Strukturüberprüfung (ASP) beeinflusst. Er ist zurzeit dementsprechend eingeschränkt.

Gestützt auf diese Ausgangslage setzt die Erziehungsdirektion im Zuge dieser Revision nur zwingend notwendige Änderungen um und verzichtet auf die Umsetzung diverser Aspekte, deren Handlungsbedarf nach Einschätzung der Erziehungsdirektion aber grundsätzlich ausgewiesen ist. Dazu gehören beispielsweise Themen, welche die Schulleitungen der Volksschule betreffen (Gehaltsklasse, Ressourcen etc.) oder weitergehende Entlastungsmassnahmen (z. B. zusätzliche Klassenlehrerstunden).

Zudem nimmt die Erziehungsdirektion eine zeitlich gestaffelte Inkraftsetzung derjenigen Änderungen vor, welche zu finanziellen Auswirkungen führen. Angesichts des am 1. Januar 2015 zu erfolgenden Wechsels vom Leistungs- zum Beitragsprimat sind damit bei Vorkehrungen, welche zu einer Lohnerhöhung führen, keine Verdiensterhöhungsbeiträge mehr zu entrichten. Zusätzliche Belastungen des Finanzhaushaltes werden dadurch vermieden. Aus personalpolitischer Sicht ist eine Verschiebung der entsprechenden Massnahmen vertretbar. Die Massnahmen sind mit den im Voranschlag 2014 und in den Finanzplänen 2015 bis 2017 eingestellten Mitteln finanzierbar (betreffend die finanzielle Auswirkungen und Finanzierung vgl. Kapitel 6).

2.1.4 Parlamentarische Vorstösse

Mit der aktuellen Vorlage werden auch die folgenden parlamentarischen Vorstösse geprüft und als erledigt betrachtet:

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, quo vadis?*

Die Interpellation 115/2009 vom 30. März 2009 befasst sich mit der Harmonisierung der Pflichtpensen und Gehälter der Lehrkräfte verschiedener Schultypen auf der Sekundarstufe II. Sie folgt damit der Motion 145/2004 vom 14. Juni 2004. Im Anschluss an diese Motion wurden 2007 die Pflichtpensen der Berufsfachschullehrkräfte um eine Lektion reduziert.

Die Erziehungsdirektion hat eine weitergehende Angleichung der Pflichtpensen und Gehälter zwischen den Lehrkräften der Berufsfachschulen und Gymnasien geprüft. Sie verzichtet zurzeit darauf.

Dies gründet im bestehenden engen finanziellen Handlungsspielraum. Im Weiteren hält die Erziehungsdirektion bezüglich der Harmonisierung zwischen den Berufsfachschulen und den Gymnasien fest, dass in der jüngsten Vergangenheit bereits eine Angleichung beim Lohn und bei der Arbeitszeit erfolgt ist. Unterschiede beim Lebenslohn entstehen eher durch die Berufsbiografie und weniger durch die Einstufung. Die Jahresarbeitszeit deckt sich in beiden Fällen. Die Anzahl der wöchentlichen Pflichtlektionen unterscheidet sich zwischen Berufsfachschulen und Gymnasien bei 39 Schulwochen um rund eine Lektion.

Zudem konnten in den vergangenen Jahren zugunsten der Berufsfachschulen und deren Lehrkräfte bereits verschiedene Anliegen realisiert werden: So die bereits erwähnte Reduktion der Pflichtlektionen um eine Lektion, die Einführung von Weiterbildungsurlauben für die berufspädagogische Ausbildung in Bereichen mit Lehrermangel (vgl. Motion 022/2008 Moeschler) sowie die Erhöhung des Schulpools der einzelnen beruflichen Grundbildungsklassen mit eidgenössischem Berufsattest um eine halbe Lektion. Mit der Revision des LAG werden weitere Verbesserungen angestrebt, von welchen die Berufsfachschulen profitieren werden. Dazu zählt insbesondere eine Neuregelung, die ermöglicht, dass die unbefristete Anstellung auch erfolgt, wenn die Anstellungsvoraussetzungen noch nicht erfüllt sind. Diese Regelung ist für die Rekrutierung von Quereinsteigerinnen und -einsteigern wichtig.

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*

Seit dem Inkrafttreten der LAV wird der Beschäftigungsgrad bei unterrichtenden Lehrkräften anhand der Anzahl der zu unterrichtenden Lektionen festgelegt (vgl. Art. 42 LAV). Zudem verfügen Lehrkräfte über eine Jahresarbeitszeit von rund 1930 Stunden, innerhalb welcher die verschiedenen Bereiche des Berufsauftrags (Unterrichten, Erziehen, Beraten, Begleiten, Mit- und Zusammenarbeit, Weiterbildung) zu erfüllen sind (vgl. Art. 40 LAV).

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. Insbesondere thematisieren sie die Anstellung der Lehrkräfte mittels eines festen Beschäftigungsgrads. Diese Idee wurde im Rahmen der grossrätlichen Debatte nicht grundsätzlich abgelehnt, allerdings wurden die Bedenken, die der Regierungsrat in seiner Antwort geäussert hatte, von den Mitgliedern des Grossen Rates erkannt. Die beiden Motionen sind als Postulat überwiesen worden.

In der Folge wurde im Auftrag der Erziehungsdirektion durch das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) eine Studie zu dieser Thematik erstellt. Diese betrifft nur die Sekundarstufe II und die höheren Fachschulen, da nach Rücksprache mit dem Motionär zur Motion 301/2008, welche sich auf die Volksschule bezieht, zuerst eine allfällige Umsetzung auf der Sekundarstufe II und in den höheren Fachschulen geprüft werden soll.

Durch die Ergebnisse dieser Studie kam die Erziehungsdirektion zum Schluss, dass sich die Abkehr von der heutigen Praxis, d. h. die Festlegung des Beschäftigungsgrads nach Anzahl

der unterrichteten Lektionen, nicht aufdrängt. Das bestehende Arbeitszeitmodell für die bernischen Lehrkräfte ist praktikabel und zeitgemäss. Es trägt in den meisten Fällen den Bedürfnissen der Schule und der Lehrkräfte Rechnung und erlaubt flexible, situativ angepasste Individuallösungen. Auf eine Gewichtung der Lektionen, d. h. auf die Bestimmung eines Wertes der Lektion je nach Fach und Schulstufe, welcher den Anteil am Beschäftigungsgrad und damit der Jahresarbeitszeit festlegen soll, ist zu verzichten. Der arbeitszeitliche Wert einer Lektion ist vielen beeinflussenden Faktoren ausgesetzt (Schulstufe, Klassengrösse, Jahreszeit, persönlicher Kenntnisstand usw.). Einige dieser Faktoren können weder durch die Lehrkraft noch durch die Schulleitung beeinflusst werden. Auch wenn der Wert einer Lektion quantitativ beziffert werden könnte, so bleibt er eine statistische Grösse, welche im Einzelfall kaum zutrifft. Eine solche Vorgehensweise wäre damit nicht „gerechter“ als das pauschalisierende Modell, das zurzeit im Kanton Bern verwendet wird. Letzten Endes steht dem grossen administrativen und wohl auch politischen Aufwand eines solchen Systems ein bestenfalls marginaler Nutzen gegenüber.

2.1.5 Situation auf dem Stellenmarkt

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

Einer der Gründe ist die in den nächsten Jahren sowohl auf Volksschulstufe als auch auf der Sekundarstufe II zu erwartende Zunahme an Pensionierungen. Hinzu kommt, dass sich ein steigender Trend zu vermehrter Teilzeitarbeit abzeichnet. Ferner überdenken insbesondere junge Lehrkräfte vermehrt ihren Eintritt bzw. Verbleib im Schuldienst, weil die Tertiarisierung der Ausbildung die Flexibilität bezüglich eines Berufswechsels erhöht und Lehrkräfte auch in der Privatwirtschaft potenzielle und gesuchte Arbeitskräfte sind. Nicht zuletzt sind die Anmeldezahlen der Pädagogischen Hochschule Bern im letzten Jahr leicht zurückgegangen.

Der drohende Lehrkräftemangel kann eine Mehrbelastung des bestehenden Personals bedeuten. Dies könnte zu einer weiteren Abwanderung von qualifizierten Lehrkräften führen und hätte einen Qualitätsverlust der Schulbildung zur Folge.

3. Grundzüge der Neuregelung

3.1 Hauptziel der Revision

Ziel der Revision ist es, die Attraktivität der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen der Lehrerschaft und der Schulleitungen innerhalb der aktuellen Finanzlage zu erhalten und zu verbessern. Die Lehrkräfte und Schulleitungen sollen in der Ausübung ihres Berufs gestärkt und unterstützt werden. Angesichts der demografischen Entwicklung und der zu erwartenden erschwerten Stellenbesetzung zielen die Bestimmungen auch darauf ab, die Bindung der Lehrkräfte und Schulleitungen an den Beruf zu erhöhen.

3.2 Wichtigste Änderungen

Die wichtigsten Änderungen, welche durch die Revision zu Stande kommen, werden nachfolgend beschrieben.

3.2.1 Anstellungsvoraussetzungen (unbefristete und befristete Anstellung)

Infolge der Änderung des LAG per 1. August 2014 gilt, dass Lehrkräfte grundsätzlich unbefristet angestellt werden, sofern nicht explizite Gründe für eine Befristung vorliegen. Erfüllen Lehrkräfte die Voraussetzungen für eine Anstellung nicht, wird letztere in der Regel mit der Auflage verbunden, das erforderliche Diplom innerhalb einer angemessenen Frist zu erwerben (vgl. Art. 5 LAG). Die Anstellungsbehörde legt die Auflagen nach einer Einzelfallbeurteilung für jede Anstellung – nach Absprache mit der betreffenden Lehrkraft – fest. Sie kann auf die Auflagen verzichten, z. B. wenn die Lehrkraft kurz vor der Pensionierung steht. Die Nichterfüllung von Auflagen ist ein triftiger Kündigungsgrund. Diese Änderungen bedingen die Anpassung der entsprechenden Grundlagen in der Verordnung.

3.2.2 Nicht erfüllte Ausbildungsanforderungen

Die Lehreranstellungsgesetzgebung ermöglicht die Anstellung von Personen, welche nicht über die Ausbildungsanforderungen, d. h. das für die Stufe bzw. Funktion erforderliche Lehrdiplom oder -patent verfügen. Diese Lehrkräfte erhalten – durch einen Abzug vom Grundgehalt (vgl. Art. 13 LAG) – einen tieferen Lohn als diejenigen, welche die Ausbildungsanforderungen erfüllen. Dieser sogenannte Vorstufenabzug wird heute davon abhängig gemacht, ob eine Lehrkraft die Ausbildungsanforderungen (fachliche bzw. pädagogisch-didaktische) ganz, teilweise oder gar nicht erfüllt. Die Höhe der Abzüge ist in Artikel 29 bzw. im Anhang 1 geregelt. Anhang 1 hält ausserdem die Zuordnung zu den Gehaltsklassen pro Schulstufe und Unterrichtsbereich fest.

Zahlreiche Lehrkräfte erhalten das Grundgehalt ohne Abzug und besitzen die notwendige Ausbildung. Über alle Schulstufen hinweg verfügen nur rund 20 bis 25 Prozent der Lehrkräfte über einen Vorstufenabzug. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Anzahl Personen mit Abzügen pro Schulstufe differiert: Im Volksschulbereich und an den Mittelschulen sind weniger Personen betroffen, im Bereich der Berufsbildung hingegen mehr. Dies gründet darin, dass in der beruflichen Bildung häufig Personen mit einem spezifischen Fachwissen in den Schuldienst eintreten und erst anschliessend die pädagogisch-didaktischen Qualifikationen absolvieren.

Mit der vorliegenden Neuerung der LAV soll der Umgang mit den nicht erfüllten Ausbildungsanforderungen angepasst werden. Eine Überarbeitung bzw. Vereinfachung des Systems der Vorstufenabzüge ist erforderlich, weil die heutigen Regelungen einen sehr hohen Detaillierungsgrad aufweisen. Es ist zunehmend schwieriger, die Vielfalt der möglichen Bildungswege der Lehrkräfte abzubilden. Dies trifft insbesondere im Bereich der beruflichen Grundbildung zu.

Künftig soll deshalb auf die bisherigen, sehr ausführlich gehaltenen Unterscheidungen, inwiefern einzelne Teile der fachlichen bzw. pädagogisch-didaktischen Ausbildung erfüllt sind, verzichtet werden. Vielmehr werden die einzelnen Aspekte ganzheitlich betrachtet.

Artikel 29 wird entsprechend vereinfacht. Künftig liegen die Vorstufenabzüge in Folge nicht erfüllter Ausbildungsanforderungen bei 10 bzw. 20 Prozent, anstatt wie bisher innerhalb einer Bandbreite von 5 bis 30 Prozent. Mit der Verminderung des bisherigen maximalen Lohnabzugs von 30 Prozent soll die Rekrutierung von (quereinsteigenden) Lehrpersonen erleichtert werden. Eine Reduktion im Umfang von 30 Prozent ist hinsichtlich der Lohneinbusse sehr hoch und senkt die Konkurrenzfähigkeit der kantonalen Anstellungsbedingungen gegenüber denjenigen anderer Arbeitgeber. Davon betroffen ist insbesondere der Bereich der Berufsbildung, in welchem häufig Fachpersonen ohne Lehrdiplom aus der Privatwirtschaft für den Eintritt in den Schuldienst zu gewinnen sind. In Erwartung der steigenden Anzahl Pensionierungen und der erschwerten Stellenbesetzung ist es unabdingbar, diesbezüglich eine Verbesserung zu erzielen. Mit der Festlegung eines Abzugs von 10 Prozent liegen künftig für verschiedenste Lehrkräfte-kategorien vergleichbare Voraussetzungen vor und zugleich sind die Unterschiede gegenüber den heutigen Abzügen nicht allzu gross.

Der bisherige Anhang 1 wird in der aktuellen Form aufgehoben. Er definiert künftig nur noch die Zuordnung der Gehaltsklassen zu Schulstufen, Schultypen und Unterrichtsbereichen. Im Rahmen dieses Bereinigungsprozesses wird die folgende geltende Regelung aufgehoben: Lehrkräfte konnten bisher für den Unterricht in der beruflichen Grundbildung an einer gewerblich-industriellen Berufsfachschule bzw. für den Unterricht der übrigen Fächer an einer kaufmännischen Berufsfachschule nur in die Gehaltsklasse 10, anstatt in die Gehaltsklasse 13, eingereiht werden, wenn sie über eine bestimmte Ausbildung verfügten (z. B. Personen mit einem seminaristischen Primarlehrerdiplom oder Fachpersonen mit dem Diplom einer höheren Fachschule). Diese Einschränkung wird aufgehoben. Sie betrifft rund 1 Prozent aller Lehrkräfte.

3.2.3 Gehaltsklasse 6 für den Kindergarten und die gemischten Organisationsformen

Künftig sollen Lehrkräfte des Kindergartens und diejenigen der gemischten Organisationsformen in die Gehaltsklasse 6 eingereiht werden. Der geltenden LAV entsprechend werden Lehrkräfte am Kindergarten in die Gehaltsklasse 5 eingereiht. Die aktuell gültige Einreihung basiert auf einer von der Erziehungsdirektion durchgeführten Funktionsbewertung.

Im Rahmen der damaligen Funktionsbewertung wurden psychische, physische, methodisch-didaktische, fachliche und organisatorische Anforderungen an die Kindergartenlehrkräfte – im Vergleich mit anderen Referenzkategorien (Primar-, Real- und Sekundarstufe I) – untersucht. Die Bewertung der Anforderungen an die Kindergartenlehrkräfte fiel damals insgesamt etwas tiefer aus als diejenige der Primarlehrkräfte, woraufhin die Gehaltsklasse 5 festgelegt wurde. Dieser Unterschied resultierte vor allem aus den Ergebnissen im Bereich der psychischen Anforderungen bzw. Beanspruchungen (z. B. Leistungserwartungen der Eltern, belastende Erziehungssituationen wie auffälliges Verhalten, Lernschwierigkeiten). Zudem wurden die fachlichen Anforderungen etwas tiefer eingeschätzt als diejenigen der anderen Referenzkategorien. Die Bewertung der methodisch-didaktischen und organisatorischen Anforderungen der Kindergartenlehrkräfte war jedoch höher.

Inzwischen sind verschiedene gesellschaftliche und bildungspolitische Veränderungen im Kindergartenbereich erfolgt und eine Gehaltsklasse, welche sich von derjenigen der Primarstufe unterscheidet, ist nicht mehr gerechtfertigt. Die Berufsanforderungen und der Unterricht der Lehrkräfte im Kindergarten haben sich in den vergangenen Jahren grundlegend gewandelt; dies vor allem auch, weil Aspekte der Früherfassung und -förderung von Kindern zunehmend an Wichtigkeit gewonnen haben und relevante bildungspolitische Anliegen darstellen. Zu diesen gehören insbesondere folgende Veränderungen:

- Seit 2005 erhalten Lehrkräfte ein Lehrdiplom für die Vorschul- und die Primarstufe. Die Lehrkräfte sind jeweils berechtigt, vom Kindergarten bis zum sechsten Schuljahr zu unterrichten.
- Mit der Harmonisierung der obligatorischen Schule (HarmoS-Konkordat) und der Änderung des VSG per 1. August 2013 wurde der zweijährige Kindergarten obligatorisch und Teil der elfjährigen Volksschule.

Den Lehrkräften obliegen dadurch zusätzliche Verpflichtungen. Dazu gehört die Aufnahme aller Kinder, die vor dem 31. Juli das vierte Lebensjahr vollendet haben, womit der Anteil jüngerer Kinder grösser geworden ist. Kinder mit Lernstörungen und solche mit Behinderungen werden ebenfalls im Kindergarten integrativ geschult. Lehrkräfte des Kindergartens haben zudem dieselben Unterrichtsverpflichtungen und das gleiche Pensum wie diejenigen der Primarstufe zu erfüllen. Sie sind gefordert, den Unterricht individuell und den Bedürfnissen des einzelnen Kindes entsprechend zu gestalten. Die Planung des individuellen Unterrichts ist zielorientiert und wird dokumentiert. Mit der Revision des Volksschulgesetzes erhielt der Berufsauftrag insofern eine Neuerung, als dass Lehrkräfte eine schriftliche Beurteilung (Standortbestimmung) durchführen und Anträge für den Schullaufbahntscheid stellen. Die Standortbestimmung wird den Eltern in einer Dokumentenmappe abgegeben, welche auch in der Primarstufe verwendet wird. Mit der Einführung des Lehr-

plans 21 und des „Plan d'études romand“ (PER) werden ausserdem die zu erreichenden Kompetenzen des Kindergartens und des 1. und 2. Schuljahres der Primarstufe im gleichen Zyklus definiert sein, der die ersten vier Bildungsjahre umfasst.

- Seit der Revision des Volksschulgesetzes per 1. August 2013 können in der Schuleingangsphase verschiedene Organisationsformen geführt werden wie zum Beispiel Kindergarten, Basisstufe (jahrgangsgemischte Klassen für vier- bis achtjährige Kinder), Cycle élémentaire (jahrgangsgemischte Projekte und Lerngruppen, die sich aus Kindern des Kindergartens und Kindern des 1. und 2. Schuljahres der Primarstufe zusammensetzen) sowie Mehrjahrgangsklassen Kindergarten mit ersten Schuljahren der Primarstufe. Mittels der unterschiedlichen Organisationsformen soll den Gemeinden ermöglicht werden, jene Organisationsform zu wählen, welche der pädagogischen Absicht, der topografischen Gegebenheiten und demografischen Entwicklung am besten Rechnung trägt. Je nach Modell werden demnach der Kindergarten und die Primarstufe (1./2. Klasse) gemeinsam geführt und die beiden Stufen sind durchlässig.

In den gemischten Organisationsformen werden die vier- bis achtjährigen Kinder von je einer Lehrkraft mit Ausbildung für den Kindergarten und für die Primarstufe unterrichtet. Diese Lehrkräfte arbeiten mit Kindern im Vorschulbereich sowie im schulischen. Neu ausgebildete Lehrkräfte haben hierfür die Berechtigung und werden bereits jetzt für den Unterricht in gemischten Organisationsformen in die Gehaltsklasse 6 eingereiht. Gegenüber diesen sind Lehrkräfte mit einem seminaristischen Lehrdiplom benachteiligt, obwohl sie in der Regel über viel mehr Berufserfahrung verfügen. Für die gleiche Arbeit in einer gemischten Organisationsform erhalten sie heute einen tieferen Lohn und werden in die Gehaltsklasse 5 eingereiht.

Diese neuen Aufgaben, welche seit einigen Jahren (und damit nach der Funktionsbewertung) durch die Kindergartenlehrkräfte zu erfüllen sind, haben vor allem zu einer Vereinheitlichung der psychischen und fachlichen Anforderungen von Kindergartenlehrkräften mit denjenigen der Primarlehrkräfte geführt. Dazu tragen die weiter oben erwähnte zielgerichtete Förderung und Beurteilung der Kinder, die gleiche Unterrichtsverpflichtung sowie die Durchlässigkeit zwischen Kindergarten und Primarstufe bei.

Eine Angleichung der Gehaltsklasse zwischen Kindergarten- und Primarlehrkräften ist deshalb angebracht. Überdies erhalten Lehrkräfte des Kindergartens bzw. der Primarstufe auch in anderen Kantonen bereits einen gleichwertigen Lohn, wenn sie über dieselbe Unterrichtsverpflichtung verfügen. Dies trifft im interkantonalen Vergleich in erster Linie auf die Konkurrenzkantone Freiburg und Solothurn zu (vgl. Lohndatenerhebung der Lehrkräfte, 2013, D-EDK).

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

Ebenfalls auf Basis der Änderung des LAG per 1. August 2014 erhält der Regierungsrat künftig die Möglichkeit, bezahlte Urlaube für Ausbildungen, die im Interesse des Kantons sind, zu finanzieren. Zunächst ist vorgesehen, diese Möglichkeit auf Personen anzuwenden, die eine Ausbildung zur eidgenössisch diplomierten Berufsfachschullehrkraft für berufskundlichen Unterricht absolvieren. Dies entspricht der heutigen Praxis, welche in Folge der Motion 022/2008 Moeschler (Biel) SP *Höhere Entschädigung zur Behebung des Berufslehrermangels* umgesetzt wird. Eine Ausweitung auf andere Lehrkräftekategorien wird zu gegebener Zeit durch das zuständige Amt geprüft.

3.2.5 Anpassungen im Bereich der Schulleitungen der Volksschule

Im Rahmen der vorliegenden Neuerung der LAV werden für die Volksschule zwei Massnahmen umgesetzt, welche im Projekt „Stärkung der Schulleitungen der Volksschule“ erarbeitet worden sind.

Es handelt sich einerseits um die Fixierung des Schulleitungspools auf einen Wert und dessen ausschliessliche Anpassung bei Über- oder Unterschreitung einer bestimmten Bandbreite. Diese Änderungen betreffen auch den Pool für die Leitung des Spezialunterrichts.

Andererseits soll die Zusammenlegung des heutigen Schulpools und Informatikpools zu einem Pool für Spezialaufgaben zustande kommen. Bedingt durch die Zusammenlegung erfolgt eine leichte Erhöhung der im neuen Pool für Spezialaufgaben integrierten Ressourcen.

3.2.6 Klassenhilfen

Mit der Änderung des LAG per 1. August 2014 wird die Grundlage für eine befristete Anstellung von Klassenhilfen geschaffen und darauf basierend der Geltungsbereich der LAV erweitert. Ausführungsbestimmungen zur Thematik erfolgen auf der Stufe Direktionsverordnung, analog der Regelungen zu den Stellvertretungen und Fachreferentinnen und -referenten. Vorerst sollen die Klassenhilfen hauptsächlich für den Kindergarten ermöglicht werden, weil dort die Belastungssituation durch die Heterogenität der Gruppen und durch die grossen Entwicklungsunterschiede der vier- bis sechsjährigen Kinder zugenommen hat. Bei den Klassenhilfen handelt es sich nicht um das bereits in der LAV definierte unterrichtsbegleitende Personal, welches auf der Sekundarstufe II für Vorbereitungs- und Unterstützungsarbeiten eingesetzt wird.

3.2.7 Einführung von Funktionszulagen für die Sekundarstufe II und die höheren Fachschulen

Neu können für die Lehrkräfte der Sekundarstufe II und für diejenigen der höheren Fachschulen Funktionszulagen gewährt werden. Diese werden über den Schulpool finanziert und sind damit kostenneutral. Anhand der Funktionszulagen sollen gezielt Führungsaufgaben im Sinne einer ganzheitlichen Personalentwicklung gefördert werden. Die Schulleitungsmitglieder und Abteilungsleitungen können entlastet, Nachwuchskräfte an den Schulen unterstützt und gefördert werden. Auf eine Einführung der Funktionszulagen im Volksschulbereich wird vorerst verzichtet.

3.2.8 Voraussetzungen für den individuellen Gehaltsaufstieg

Um eine Annäherung an die Regelungen der Personalgesetzgebung zu erreichen, werden die Voraussetzungen für den individuellen Gehaltsaufstieg angepasst. Der individuelle Gehaltsaufstieg wird künftig jeweils auf den folgenden 1. August gehaltswirksam, wenn die Lehrkraft zu diesem Zeitpunkt mindestens sechs Monate im Schuldienst tätig war. Gemäss den aktuellen Grundlagen musste bisher ein volles Praxisjahr vorliegen. Diese Massnahme generiert keine Mehrkosten.

3.2.9 Erhöhung der Pflichtlektionen in der höheren Berufsbildung sowie Einführung einer Bandbreite für die vorbereitenden Kurse und die Weiterbildung

Im Rahmen der Modifikation der LAV im Jahr 2007 wurde in der höheren Berufsbildung und in der Weiterbildung die Anzahl Pflichtlektionen der Lehrkräfte für einen Beschäftigungsgrad von 100 Prozent von 22,5 auf 21,5 Wochenlektionen gesenkt. Dies geschah parallel zur Reduktion der Pflichtlektionen für Lehrkräfte in der beruflichen Grundbildung (von 27 auf 26 Lektionen). Es gab damals keine personalpolitischen Gründe für diese Senkung. In Folge einer durch die Angebots- und Strukturüberprüfung bedingten Massnahme wird diese Reduktion rückgängig gemacht und das Pflichtpensum sowohl in der höheren Berufsbildung als auch in der Weiterbildung bei 22,5 Lektionen festgelegt. Die Arbeitsbedingungen sind im innerkantonalen Vergleich nach wie vor konkurrenzfähig (Pflichtlektionen Gymnasien im Schnitt: 23,5).

Zusätzlich wird für den Bereich der vorbereitenden Kurse und für diejenigen der Weiterbildung eine Bandbreite festgelegt (mit der Untergrenze von 22,5 Lektionen), innerhalb derer die kantonalen Schulen die Unterrichtsverpflichtung für einen Beschäftigungsgrad von 100 Prozent festlegen können. Ebenfalls wird die bisher bestehende Differenzierung nach Anzahl Schulwochen aufgehoben.

3.2.10 Weitere Änderungen

Die weiteren Punkte der Neuregelung sind materiell von geringerer Tragweite und bedürfen keiner grundsätzlichen Erörterung.

4. Erläuterungen zu den Artikeln

Artikel 1 Geltungsbereich

Artikel 1 legt den Geltungsbereich der LAV fest. Er ist im Grundsatz durch Artikel 2 LAG vorgegeben. Zur Vereinfachung und Ergänzung der Änderung ist Artikel 1 konkreter abgefasst:

Absatz 1

Unverändert

Absatz 2

Buchstabe a: Obgleich Fachreferentinnen und -referenten bereits heute dem Geltungsbereich der Lehreranstellungsgesetzgebung unterstellt sind, wurden sie bisher nicht explizit in diesem aufgeführt. Mit der vorliegenden Änderung wird diesbezüglich eine Ergänzung vorgenommen.

Buchstabe b: Mit der Änderung des LAG per 1. August 2014 wird die Grundlage für eine befristete Anstellung von Klassenhilfen geschaffen. Darauf aufbauend wird der Geltungsbereich der LAV ergänzt. Klassenhilfen sollen vorerst für den Kindergarten (evtl. Basisstufe) ermöglicht werden, weil dort die Belastungssituation durch die Heterogenität der Gruppen und durch die grossen Entwicklungsunterschiede der vier- bis sechsjährigen Kinder zugenommen hat. Klassenhilfen unterstützen die Lehrkräfte während des Unterrichts. Die Verantwortung für die Klassenführung und für den Unterricht trägt nach wie vor die Lehrkraft. Es handelt sich hierbei nicht um das bereits in der LAV definierte unterrichtsbegleitende Personal, welches auf der Sekundarstufe II für Vorbereitungs- und Unterstützungsarbeiten eingesetzt wird. Ausführungsbestimmungen zur Klassenhilfe erfolgen auf der Stufe Direktionsverordnung analog der Regelungen zu den Stellvertretungen und Fachreferentinnen und -referenten (weitere Ausführungen vgl. Vortrag zur Änderung des LAG, Art. 1 Abs. 2 LAG).

Buchstabe c: Die bisher auf Gesetzesstufe verankerte Funktion in der Schuladministration wird neu auf der Verordnungsstufe geregelt. Dabei wird der ursprünglich verwendete Begriff „Schuladministration“ durch den Terminus „Spezialaufgaben im Interesse der Schule“ ersetzt. Die unter der Formulierung „Schuladministration“ subsumierten Aufgaben können zwar einen „administrativen“ Anteil haben, sind jedoch vielfältiger. Es sind in erster Linie Fachaufgaben wie beispielsweise die Gesundheitsförderung, die Berufswahlvorbereitung

oder die Unterrichtsorganisation. Künftig wird auch die Betreuung der Informatik unter diese Spezialaufgaben subsumiert (vgl. Ausführungen zum Anhang 4).

Absätze 3 und 4

Der bisherige Artikel 3 wird neu in Artikel 1 Absätze 3 und 4 aufgeführt. Inhaltlich bleibt er unverändert.

Artikel 3 Unterrichtsbegleitendes Personal

Vgl. hierzu Artikel 1 Absätze 3 und 4.

Artikel 5 Anstellungsbehörde

Absätze 1 bis 3

Unverändert.

Absatz 4

Betrifft nur den französischen Text.

Absatz 5

Es ist eine begriffstechnische Unterscheidung zwischen gesamtverantwortlichen und weiteren Schulleitungsmitgliedern von kantonalen Schulen der Sekundarstufe II und derjenigen der höheren Fachschulen vorzunehmen. Neben Artikel 5 Absatz 5 ist diese Präzisierung auch in Artikel 28 angezeigt. In diesen beiden Artikeln geht es um die hierarchisch unterschiedlichen Funktionen innerhalb einer Schulleitung. Insofern wird nun präzisiert, dass grundsätzlich die gesamtverantwortlichen Schulleitungen für die Anstellung der weiteren Schulleitungsmitglieder bzw. der Lehrkräfte von kantonalen Schulen der Sekundarstufe II und der höheren Fachschulen zuständig sind.

Absätze 6 und 7

Unverändert.

Artikel 9 Anerkannte Diplome für eine unbefristete Anstellung ohne Auflagen

Dem Artikel 4 LAG entsprechend gilt neu, dass künftig alle Lehrkräfte unbefristet angestellt werden, sofern nicht explizite Gründe für eine Befristung vorliegen (vgl. nachfolgender Artikel 10). Eine unbefristete Anstellung kann mit der Auflage verbunden werden, das erforderliche Diplom innerhalb einer angemessenen Frist zu erwerben (vgl. Art. 5 LAG). Durch die neue Handhabung entfällt die unter bisherigem Recht erfolgende unbefristete Anstellung bei Vorliegen der stufengerechten Lehr- und Fachkompetenz.

Absatz 1

Absatz 1 definiert, welche Diplome für eine unbefristete Anstellung ohne Auflagen im Sinne von Artikel 5 Absatz 1 LAG erforderlich sind. Als anerkannte Diplome für eine unbefristete Anstellung gelten gesamtschweizerisch oder vom Kanton Bern anerkannte Lehrdiplome oder Lehrpatente für den Unterricht auf der entsprechenden Stufe.

Absatz 2

Ob eine Ausbildung einem anerkannten Diplom für den Unterricht auf der entsprechenden Stufe entspricht, entscheidet bei Uneinigkeit zwischen der Anstellungsbehörde und der Lehrkraft die Behörde gemäss den Buchstaben a und b.

Absätze 3 bis 6

Die Absätze 3 bis 6 werden aufgrund der neuen Konzeption aufgehoben.

Artikel 10 Befristete Anstellung

Absatz 1

Der Absatz bleibt im Wesentlichen unverändert. Er wird vereinfacht und dahingehend ergänzt, dass die als Klassenhilfen beschäftigten Personen ebenfalls befristet angestellt werden (vgl. Ziffer 3.2.6).

Absatz 2

Absatz 2 wird aufgehoben. Mit der Umgestaltung der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV; BSG 153.011.1) auf den 1. Januar 2013 wurde in Artikel 18 PV definiert, dass für die Kündigung von befristeten Anstellungen dieselben Regeln gelten wie für die Auflösung von unbefristeten Anstellungsverhältnissen. Dieselbe Handhabung gilt nun auch bei Anstellungen nach LAG. Eine spezielle Norm ist somit in der LAV nicht mehr notwendig.

Die Vorgaben für die Auflösung von befristeten Anstellungsverhältnissen nach LAG bleiben mit der Aufhebung von Absatz 2 dieselben wie nach bisherigem Recht.

Absatz 3

Absatz 3 wird aufgehoben und neu in Artikel 11a aufgeführt.

Artikel 11a Anstellungsverhältnisse von Fachreferentinnen, Fachreferenten, Stellvertretungen und Klassenhilfen

Artikel 11a entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Recht. Es wird nun aber expliziter formuliert, dass die Erziehungsdirektion die Anstellungsbedingungen von Fachreferentinnen und Fachreferenten, Stellvertretungen und Klassenhilfen abweichend von dieser Verordnung (durch eine Direktionsverordnung) regelt.

Artikel 12 Meldung*Absätze 1 und 2*

Unverändert.

Absatz 3

Bisher lag für die Meldung von voraussichtlich aufzulösenden Anstellungsverhältnissen in Folge einer Reorganisation eine Ordnungsfrist von zwölf Monaten vor. Dies bedeutete, dass die Auflösung wenn möglich spätestens zwölf Monate vor dem Auflösungszeitpunkt den zuständigen Stellen gemeldet werden sollte. Im Anschluss an die Meldung wurden die von der Auflösung betroffenen Personen bei der Suche nach einem zumutbaren Arbeitsplatz durch die Stellenvermittlung unterstützt. Konnte keine Stelle gefunden werden, sind die Ansprüche auf Abgangsschädigung oder Sonderrente gemäss Artikel 10c LAG geprüft worden.

Die Ordnungsfrist von zwölf Monaten wird nun in Folge der Änderung von Artikel 10d Absatz 2 LAG per 1. August 2014 durch eine Frist ersetzt. Dies hat zur Folge, dass Meldungen, welche nach dieser Frist beim zuständigen Amt eintreffen, Sanktionen zur Folge haben können, wenn die verspätete Meldung die wesentliche Ursache für das Fehlschlagen der Stellenvermittlung ist.

Artikel 17 Stellenvermittlung*Absatz 1*

Unverändert.

Absatz 2

Das Generalsekretariat der Erziehungsdirektion ist zuständig für die Stellenvermittlung. Meldungen von Reorganisationen an dieses erfolgen laut Artikel 16 wie bis anhin durch das zuständige Amt. Das Generalsekretariat kann gewisse Aufgaben der Stellenvermittlung an eine Dienststelle delegieren, was der heutigen Praxis entspricht: Mit den verschiedenen Aufgaben der Stellenvermittlung werden heute dem Leistungsauftrag entsprechend die Abteilung Studien- und Laufbahnberatung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Bern-Mittelland betraut. Zu diesen Aufgaben gehören die Beratung und die Betreuung der gemeldeten Lehrkräfte sowie die Unterstützung bei der Suche nach einer zumutbaren Stelle (vgl. Art. 17a).

Absatz 3

Absatz 3 wird aufgehoben und neu im Artikel 17a Absatz 2 aufgeführt. Eine materielle Änderung erfolgt nicht.

Artikel 17a Aufgaben*Absatz 1*

Absatz 1 entspricht dem bisherigen Artikel 17 Absatz 2. Er wird materiell nicht verändert.

Absatz 2

Absatz 2 entspricht dem bisherigen Artikel 17 Absatz 3. Er hält fest, dass die Stellenvermittlung Lehrkräfte bei der Suche nach einer zumutbaren Stelle in einer im Geltungsbereich des Lehreranstellungsgesetzes liegenden Institution oder innerhalb der Kantonsverwaltung unterstützt.

Absatz 3

Absatz 3 entspricht dem bisherigen Artikel 19 Absatz 2. Er wird materiell nicht verändert.

Artikel 18 Flankierende Massnahmen

Absätze 1 und 2

Von der Erziehungsdirektion nicht delegierbar ist die Bewilligung von flankierenden Massnahmen. Zuständig bleibt in diesem Fall das Generalsekretariat der Erziehungsdirektion.

Absätze 3 und 4

Unverändert.

Artikel 19 Prüfung und Vorstellungsgespräch

Artikel 19 wird aufgehoben. Vgl. hierzu Artikel 17a Absatz 3.

Artikel 20 Verbindliches Stellenangebot

Artikel 20 Absatz 1 wird aufgehoben, da es sich bei der Unterbreitung eines schriftlichen Angebots für eine Anstellung um eine Personalführungsaufgabe der Anstellungsbehörden handelt, welche nicht explizit geregelt werden muss. Absatz 2 wird in Artikel 23 Absatz 3 verschoben.

Artikel 21 Zumutbarkeit eines Stellenangebots

Absatz 1

In Übereinstimmung mit dem neuen Artikel 32 Absatz 4 PG ist auch eine Stelle bei einem anderen Arbeitgeber grundsätzlich zumutbar. Artikel 21 wird unter diesem Aspekt angepasst. Analoge Änderungen erfolgen in den Artikeln 12 und 17 der Stellenvermittlungsverordnung vom 20. April 2005 (StvV; BSG 153.011.2). Die Stellenvermittlung beschränkt sich aber nach wie vor nur auf die Vermittlung von zumutbaren Stellen bei einer im Geltungsbereich des Lehreranstellungsgesetzes liegenden Institution oder innerhalb der Kantonsverwaltung (vgl. Art. 17a Abs. 2).

Absätze 2 und 3

Unverändert.

Artikel 22 Delegation von Aufgaben

Artikel 22 wird an die neue Struktur angepasst.

2.2.3 Pflichten der Lehrkraft

Der bisherige Titel „Mitwirkung der Lehrkraft“ wird durch den Begriff „Pflichten der Lehrkraft“ ersetzt.

Artikel 23*Absatz 1*

Absatz 1 wird an die bisherige Praxis angepasst. Die Lehrkraft ist verpflichtet, die Stellensuche aktiv anzugehen.

Absatz 2

Unverändert.

Absatz 3

Betreffend Absatz 3 vgl. Ausführungen zu Artikel 20.

2.2.4 Vorsorgerechtliche Verschuldensfeststellung

Der Titel wird aufgehoben.

Artikel 24

Artikel 24 wird aufgehoben. Bezüglich der vorsorgerechtlichen Verschuldensfeststellung gilt Artikel 35 PG (vgl. Art. 1 Abs. 2 LAG). Materiell gibt es keine Änderung.

Artikel 27 / Anhang 1 Zuordnung zu Gehaltsklassen

Der geltende Anhang 1 führt – neben Angaben zu den Vorstufenabzügen – auch die Zuordnung der Gehaltsklassen zu den Schultypen, Schulstufen oder Unterrichtsbereichen auf. Künftig beinhaltet der Anhang 1 nur noch die Regelungen betreffend die Gehaltsklassen. Diejenigen zu den Vorstufenabzügen werden im Artikel 29 und im neuen Anhang 1A definiert.

Artikel 28 Einstufung*Absatz 1*

Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt verfügt nur noch über die Einstufung der gesamtverantwortlichen Schulleitungsmitglieder und nicht mehr über diejenige aller Schulleitungsmitglieder.

Absatz 2

Es wird präzisiert, dass an Schulen der Sekundarstufe II und an höheren Fachschulen, welche die Gehälter selber verarbeiten, die gesamtverantwortlichen Schulleitungsmitglieder – nebst der Einstufung der Lehrkräfte – künftig auch die Einstufung derjenigen Schulleitungsmitglieder, die den gesamtverantwortlichen unterstellt sind, festlegen.

Absatz 3

Es wird deutlich gemacht, dass die Abteilung Personaldienstleistungen des Amtes für zentrale Dienste der Erziehungsdirektion bei Schulen der Sekundarstufe II und bei höheren Fachschulen, welche die Gehälter nicht selber verarbeiten, die Einstufung der Lehrkräfte und der übrigen Schulleitungsmitglieder verfügt. Es obliegt aber der gesamtverantwortlichen Schulleitung die Zuteilung der Beschäftigungsgradprozente zu den Gehaltsklassen der weiteren Schulleitungsfunktionen vorzunehmen und dies der Abteilung Personaldienstleistungen der Erziehungsdirektion mitzuteilen, damit diese die entsprechende Einstufungsverfügung erstellen kann.

Absatz 4

Unverändert.

Artikel 29 und Anhang 1A Nicht erfüllte Ausbildungsanforderungen*Artikel 29 Absätze 1 und 2*

Diejenigen Lehrkräfte, die nicht über ein für die entsprechende Stufe erforderliches Lehrdiplom oder -patent verfügen, können laut Lehreranstellungsgesetzgebung zwar angestellt werden, erhalten jedoch einen Abzug vom Grundgehalt. Artikel 29 definiert die Auswirkungen von nicht erfüllten Ausbildungsanforderungen auf die Höhe des Grundgehalts.

Diesbezüglich sollen folgende Veränderungen vorgenommen werden:

Das bisher geltende System differenziert explizit, ob die fachlichen und pädagogisch-didaktischen Ausbildungsanforderungen jeweils ganz, teilweise oder gar nicht erfüllt sind. Je nach dem wird ein Abzug vom Grundgehalt (Vorstufenabzug) festgelegt, der zwischen 5 bis 30 Prozent liegt. Angesichts der wachsenden Heterogenität berufsbiografischer Konstellationen wird die Anwendung dieses Systems zunehmend erschwert, es resultieren Widersprüchlichkeiten und der Aufwand der zuständigen Stellen für die Einstufung ist massiv angestiegen. Ebenso sind die Einstufungen für die Lehrkräfte und Schulleitungen nicht immer vollumfänglich nachvollziehbar.

Neu wird die bisherige, sehr differenziert vorgenommene Beurteilung, in welchem quantitativen und qualitativen Umfang die fachlichen und pädagogisch-didaktischen Teile einer Ausbildung erfüllt sind, vereinfacht. Dabei sollen insbesondere die folgenden Grundsätze verfolgt werden:

1. Künftige Grundsätze

- Es wird wie folgt differenziert: Ausbildungsanforderungen erfüllt; Ausbildungsanforderungen nicht vollständig, aber in wichtigen Teilen erfüllt; Ausbildungsanforderungen in wichtigen Teilen nicht erfüllt.
- Bei erfüllten Ausbildungsanforderungen erfolgt kein Abzug vom Grundgehalt.
- Sind die Ausbildungsanforderungen nicht vollständig, aber in wichtigen Teilen erfüllt, erfolgt ein Abzug von 10 Prozent und sind die Ausbildungsanforderungen in wichtigen Teilen nicht erfüllt, erfolgt ein Abzug von 20 Prozent.
- Auf die Unterscheidung zwischen fachlichen und pädagogisch-didaktischen Ausbildungsanforderungen wird verzichtet.
- In der LAV werden nur noch diejenige Ausbildungsanforderungen für den Unterricht auf einer entsprechenden Stufe aufgeführt, die bei Erfüllung zu keinem Abzug vom Grundgehalt führen. Die im bisherigen Anhang 1 vorgebrachten Regelungen bei ganz oder teilweise unerfüllten Ausbildungsanforderungen werden nicht mehr dargestellt.

2. Auswirkungen der Änderungen auf Personen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Änderung bereits im Schuldienst stehen

Die vorgesehenen Änderungen im Bereich der Abzüge vom Grundgehalt gelten für Personen, die während oder nach Inkrafttreten dieser Änderung in den Schuldienst neu eintreten oder zurückkehren.

Für diejenigen Personen, die zu diesem Zeitpunkt bereits im Schuldienst stehen, werden Übergangsbestimmungen festgelegt:

- Lehrkräfte, die mit der Neuerung einen kleineren Abzug vom Grundgehalt haben als vorher, werden entsprechend der neuen Regelung von Amtes wegen eingereiht („Aufsteiger“). Die Überführung in die neue Solleinstufung erfolgt in zwei Schritten: per 1. August 2015 und per 1. August 2016.
- Lehrkräfte, die mit der Neuerung einen grösseren Abzug vom Grundgehalt zu erwarten haben, erhalten einen nominellen Besitzstand, der während maximal acht Jahren („Besitzstand-Halter“) währt. Dies bedeutet: Die Einstufung dieser Personen wird nicht sofort an die neue Regelung angepasst (reduziert), sondern eingefroren. Die betroffenen Personen erhalten bis zum Erreichen der (tieferen) Solleinstufung keinen individuellen und generellen Gehaltsaufstieg. Die neue Solleinstufung wird im Einzelfall nach ein oder zwei bis zu maximal vier Jahren erreicht sein (in Abhängigkeit davon, wie gross der bisherige Vorstufenabzug ist), sofern das mit der ASP vorgesehene Lohnsummenwachstum von 1,5 Prozent umgesetzt wird. Ab diesem Zeitpunkt erhalten die betroffenen Personen in der Regel wieder einen individuellen und generellen Gehaltsaufstieg.

(vgl. Übergangsbestimmungen Ziffern 2 und 3).

3. Abzugskategorien

a. Ausbildungsanforderungen sind erfüllt

In einem neuen Anhang 1A wird aufgeführt, welche Ausbildungsanforderungen für eine entsprechende Stufe erforderlich sind, damit kein Abzug vom Grundgehalt erfolgt (0 Vorstufenabzug).

b. Ausbildungsanforderungen sind nicht vollständig, aber in wichtigen Teilen erfüllt

Sind die Ausbildungsanforderungen in wichtigen Teilen, aber nicht vollständig erfüllt, erfolgt ein Abzug vom Grundgehalt von 10 Prozent. Mit „wichtig“ ist das Vorhandensein relevanter

Teile der für die Funktion erforderlichen Ausbildungsanforderungen gemeint wie z. B. ein Lehrpatent einer Schulstufe bei Unterricht auf einer anderen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt einige Fallbeispiele auf, wie die Umsetzung in der Praxis beabsichtigt ist und wann ein Abzug vom Grundgehalt von 10 Prozent vorgenommen wird:

Nr.	Vorhandene Ausbildungsanforderungen	Schulstufe / Fach / Unterrichtsbereich / Schultyp	Einstufung nach heutigem System	Einstufung nach neuem System
1.	Seminaristisches Kindergartenlehrpatent	Primarstufe	-12,5	-10
2.	Seminaristisches Primarlehrerpatent	Gewerblich-industrielle Berufsfachschule	-7,5	-10
3.	Lehrdiplom für die Vorschul- und Primarstufe	Besondere Klasse der Primarstufe	-10	-10
4.	Lehrdiplom für die Vorschul- und Primarstufe	Sekundarstufe I	-10	-10
5.	Master of Art PH Bern in Secondary Education	Gymnasium	-5 (in den der Ausbildung entsprechenden Fächern)	-10
6.	Universitärer Master oder Fachhochschulmaster ohne pädagogisch-didaktische Ausbildung	Gewerblich-industrielle oder kaufmännische Berufsfachschule (in den der Ausbildung entsprechenden Fächern)	-15	-10
7.	Universitärer Master in Geschichte und Deutsch ohne pädagogisch-didaktische Ausbildung	Allgemeinbildender Unterricht an Berufsfachschule	-22,5	-10
8.	Universitärer Master in Germanistik, ohne pädagogisch-didaktische Ausbildung	Deutschunterricht am Gymnasium	0	-10
9.	Rudolf-Steiner-Diplom	Primarstufe	-15	-10
10.	PH-Student für Sekundarstufe I (wichtige Teile des Studiums abgeschlossen)	Sekundarstufe I	-30	-10
11.	Höhere Fachschule, Berufsprüfung, Höhere Fachprüfung ohne pädagogisch-didaktische Ausbildung (falls es keine höhere fachliche Ausbildung gibt)	Gewerblich-industrielle oder kaufmännische Berufsfachschule	-15	-10

c. Ausbildungsanforderungen sind in wichtigen Teilen nicht erfüllt

Sind die Ausbildungsanforderungen in wichtigen Teilen nicht erfüllt, wird das Grundgehalt um 20 Prozent reduziert. Die maximale Höhe der möglichen Vorstufenabzüge sinkt damit – im Vergleich zur bisherigen Regelung – von 30 auf 20 Prozent.

Die nachfolgende Tabelle zeigt einige Fallbeispiele auf, wann ein Abzug vom Grundgehalt von 20 Prozent vorgenommen wird:

Nr.	Vorhandene Ausbildungsanforderungen	Schulstufe / Fach / Unterrichtsbereich / Schultyp	Einstufung nach heutigem System	Einstufung nach neuem System
1.	Masterabschluss in Philosophie	Deutsch an einer 4. Klasse	-30	-20
2.	Sozialpädagoge	Sekundarstufe I	-30	-20
3.	PH-Student für Sekundarstufe I (unwichtige Teile des Studiums abgeschlossen)	Sekundarstufe I	-30	-20
4.	Kleinkindererzieherin	Kindergarten	-30	-20
5.	Fachfremde Ausbildung (z. B. universitärer Master in Recht)	Mathematikunterricht an einer Berufsmaturitätsklasse	-30	-20
6.	Abgeschlossene Berufsausbildung (eidg. Fähigkeitszeugnis) ohne pädagogisch-didaktische Ausbildung	Gewerblich-industrielle Berufsfachschule oder kaufmännische Berufsfachschule	-22,5	-20
7.	Höhere Fachschule, Berufsprüfung, Höhere Fachprüfung ohne pädagogisch-didaktische Ausbildung (falls es eine höhere fachliche Ausbildung gibt)	Gewerblich-industrielle Berufsfachschule oder kaufmännische Berufsfachschule	-15	-20

4. Auswirkungen auf die Fussnoten im heutigen Anhang 1

Die beschriebenen Änderungen wirken sich auf die heutigen Fussnoten des Anhangs 1 folgendermassen aus:

Geltende Fussnote des heutigen Anhangs 1	Neu
Fussnote 1: 5./6. Klasse: kein Abzug	Wird in Anhang 1A integriert
Fussnote 2: In den der Ausbildung entsprechenden Fächern	Wird in Anhang 1A integriert
Fussnote 3: a) Mit anerkannter pädagogisch-didaktischer Zusatzausbildung. Für die Berufsbildung bedeutet dies: - Lehrkräfte mit DIK I / Modul 2 EHB oder einer vom EHB als gleichwertig aner-	Bundesrechtliche Bestimmungen zu den pädagogisch-didaktischen Ausbildungsanforderungen werden direkt angewendet. So gilt für den hauptamtlichen Unterricht 1800 Stunden bzw. 60 ECTS pädagogisch-didaktische Ausbildung (Dipl. Berufsfachschullehrer z. B. EHB) als Ausbildungsanforderungen und für

Geltende Fussnote des heutigen Anhangs 1	Neu
kannten Ausbildung: kein Abzug - Lehrkräfte mit Modul 1 EHB oder einer vom EHB als gleichwert anerkannten Ausbildung: Abzug von 7.5% b) Lehrkräfte ohne pädagogisch-didaktische Zusatzausbildung: Abzug von 15%	den nebenamtlichen Unterricht 300 Stunden bzw. 10 ECTS (Zertifikat für nebenberuflichen Unterricht an Berufsfachschulen)
Fussnote 4: Lehrkräfte mit Diplom HLA: Gymnasialer Unterricht im 9. Schuljahr: Gehaltsklasse 15	Wird im revidierten Anhang 1 als Fussnote integriert
Fussnote 5: Secondaire I: 10/0 dans toutes les disciplines et gymnases, 15/0 dans les disciplines certifiées	Wird in Anhang 1A integriert
Fussnote 6: Betrifft nur die Lehrkräftekategorie „Musikerinnen/Musiker MH“. Mit anerkanntem Fachausweis und päd.-did. Ausbildung	Einstufung von Musikerinnen/Musiker MH erfolgt künftig über Art. 29 LAV, Fussnote entfällt
Fussnote 7: In der Primarstufe kein Abzug für Unterricht in der 1. Fremdsprache (befristet bis 31. Juli 2018)	Wird in Anhang 1A integriert

5. Auswirkungen der Änderung auf die Einstufung beim Unterricht von „Mischfächern“

Im geltenden Recht wird bei Fächern, für die keine explizite Ausbildung vorliegt, weil sie verschiedenste Bereiche integrieren (z. B. Natur-Mensch-Mitwelt an der Volksschule, allgemeinbildender Unterricht, Information, Kommunikation und Administration [IKA], Wirtschaft und Gesellschaft [W&G] an Berufsfachschulen) ebenfalls eine sehr differenzierte Einstufung vorgenommen und es wird genauestens eruiert, welche Teilbereiche des Faches mittels der vorhandenen Ausbildungen erfüllt werden oder nicht. Künftig soll auch hier eine vereinfachte Praxis angewandt werden.

Absatz 3

Die heutige „25%-Regel“ wird grundsätzlich beibehalten. Angesichts der aufgehobenen Differenzierung zwischen fachlichen und pädagogisch-didaktischen Ausbildungsanforderungen ist der Absatz terminologisch anzupassen.

Absätze 4 bis 5

Unverändert.

Anhang 1A (zu Artikel 29)

Anhang 1A definiert, welche Ausbildungsanforderungen erforderlich sind, damit kein Abzug vom Grundgehalt vorgenommen wird.

Artikel 30 Erfahrung*Absatz 1*

Unverändert.

Absatz 2

Buchstabe a: Unverändert.

Buchstabe b: Die Dauer anderer beruflicher Tätigkeiten wird neu unabhängig vom Beschäftigungsgrad zur Hälfte angerechnet. Bisher musste ein Beschäftigungsgrad von 50 Prozent vorliegen. Diese Angleichung erfolgt aufgrund der Regelung in Absatz 2 Buchstabe a. Auch bei der Anrechnung der Tätigkeit als Lehrkraft ist der Beschäftigungsgrad kein Kriterium. Die diesbezüglichen finanziellen Auswirkungen sind nicht abschätzbar. Aufgrund bisheriger Erfahrungswerte ist jedoch davon auszugehen, dass sie marginal sind.

Buchstabe c: Bisher hiess es: „Unterbrüche der beruflichen Tätigkeit zur Erfüllung von Elternpflichten (bis zur Vollendung des 16. Altersjahres des letztgeborenen Kindes) werden zur Hälfte ihrer Dauer angerechnet.“ Der Textbaustein „Unterbrüche der beruflichen Tätigkeit“ wird gestrichen. Dies stellt lediglich eine Anpassung an die geltende Praxis dar. Gestützt auf Artikel 30 Absatz 4 („Erfahrung innerhalb und ausserhalb des Berufs darf nicht mehrfach angerechnet werden“) wird eine doppelte Anrechnung derselben Zeitspanne verhindert.

Absatz 3

Eine ausserschulische Tätigkeit kann auf Gesuch der Lehrkraft hin vollumfänglich angerechnet werden, wenn sie der Erfüllung des Berufsauftrages dienlich ist. Bisher konnte ausserschulische Berufserfahrung nur angerechnet werden, wenn sie eine Voraussetzung zur Erfüllung der fachlichen Unterrichtskompetenz darstellte. Diese Regelung – die nur auf der Sekundarstufe II im Bereich der Berufsschulen angewandt worden ist – hat sich als zu einschränkend erwiesen. Mit den neuen Vorgaben kann der Berufserfahrung von Quereinsteigenden – vor allem auf Sekundarstufe II und in den höheren Fachschulen – besser Rechnung getragen werden.

Diese Regelungen finden nur bei Neueinstufungen (und beim jährlichen individuellen Gehaltsaufstieg) Anwendung. Lehrkräfte, die bereits im Schuldienst stehen, haben jedoch die Möglichkeit, ein Gesuch zur Anrechnung von zusätzlicher Berufserfahrung einzureichen (vgl. Übergangsbestimmung Ziffer 4).

Absätze 4 bis 6

Unverändert.

3.2a (neu) Nachgewiesene Weiterbildungen und Artikel 31

Mit der Teilrevision des LAG wird 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 Verwaltungsgerichtsurteils vom Mai 2010 entsprochen.

Diese Änderung bedingt, dass Artikel 31 unter einem neuen Gliederungstitel geregelt wird, da er durch die Änderung im Gesetz nicht mehr unter dem Kapitel 3.2 (Festlegung des Anfangsgehalts) aufgeführt werden kann. Lehrkräfte, die bereits im Schuldienst stehen und denen mit Inkrafttreten von Artikel 14 Absatz 2 LAG eine qualifizierte Zusatzausbildung angerechnet

werden kann, haben die Möglichkeit, ein Gesuch zur Anrechnung von zusätzlicher Berufserfahrung einzureichen (vgl. Übergangsbestimmung Ziffer 4).

Artikel 32 Individueller Gehaltsaufstieg

Absatz 1

Damit einer Lehrkraft am 1. August der individuelle Gehaltsaufstieg gewährt werden kann, muss diese in Übereinstimmung mit den aktuellen Vorgaben zu diesem Zeitpunkt ein Praxisjahr nachweisen. Mit der neuen Formulierung erfolgt eine Anpassung an die Regeln des Verwaltungspersonals. Wurde bisher der Lehrkraft schon nach einem Tag unbezahlten Urlaubs während eines Schuljahres der Gehaltsstufenaufstieg verwehrt (da kein *ganzes* Praxisjahr vorlag), genügt neu ein halbes Praxisjahr zur Gewährung des Gehaltsaufstieges.

Absatz 2

Unverändert.

Artikel 33 Gehaltsfortzahlung

Absätze 1 bis 5

Unverändert.

Absatz 6

Der Verweis wird an die neue Artikelstruktur angepasst.

Artikel 35 Arztzeugnis

Der bisherige Artikel 35 wird in zwei Artikel aufgeteilt. Im Artikel 35 wird geregelt, welche Meldepflichten bei Abwesenheiten gelten (analog Art. 57 PV). Im neuen Artikel 35a werden die Vorschriften bei einer längeren Abwesenheit (mehr als vier Wochen) festgelegt.

Absatz 1

Unverändert.

Absatz 2

Diese Regelung wurde aus Artikel 57 PV übernommen.

Absätze 3 und 4

Diese Regelungen wurden aus dem bisherigen Absatz 2 übernommen.

Absatz 5

Aufgehoben.

Artikel 35a (neu) Längere Abwesenheiten*Absatz 1*

Diese Vorgaben entsprechen im Grundsatz dem bisherigen Artikel 35 Absatz 4. Neu wird definiert, dass die Erziehungsdirektion die für die Wiedereingliederung der arbeitsunfähigen Lehrkräfte zuständige Dienststelle bestimmt. Zurzeit ist die PH Bern dafür zuständig. Denkbar wäre aber auch eine Übertragung dieser Aufgaben an eine Dienststelle der Erziehungsdirektion, an eine andere Direktion oder an eine weitere dem Kanton administrativ zugeordnete selbständige Anstalt (FH, Uni).

Absatz 2

Die Regelung über die Weitergabe von dienlichen Informationen entspricht dem bisherigen Artikel 35 Absatz 3.

Absatz 3

Künftig kann die Abteilung Personaldienstleistungen des Amtes für zentrale Dienste der Erziehungsdirektion bei einer Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen. Die Prüfung kann insbesondere auch auf das Ersuchen der Anstellungsbehörde hin erfolgen. Bisher war die Beratungsstelle der PH Bern dazu befugt. Diese Möglichkeit wurde nicht wahrgenommen. Erstens ist die Beratungsstelle nicht ausschliesslich Kontrollorgan und zweitens gibt es zwischen der Erziehungsdirektion und der PH Bern keine Bestimmungen betreffend eine Abgeltung der Kosten, welche eine vertrauensärztliche Untersuchung auslöst. Da der Entscheid über die Gehaltsfortzahlung aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit bei der Gehaltsauszahlungsstelle liegt, ist es folgerichtig, dass diese auch die Möglichkeit hat, die Arbeitsunfähigkeit mittels vertrauensärztlichem Gutachten überprüfen zu lassen. Diese Regelung entspricht Artikel 58 Absatz 2 PV.

Absatz 4

Diese Regelung entspricht dem bisherigen Artikel 35 Absatz 5 LAV.

Artikel 36 Allgemeines

Artikel 36 wird um einen Vorbehalt ergänzt. Neu ist für Lehrkräfte der Sekundarstufe II oder an höheren Fachschulen eine Funktionszulage zulässig (vgl. hierzu Art. 36a und Ausführungen in Kapitel 3.2.7).

Artikel 36a (neu) Funktionsbezogene Zulagen

Die funktionsbezogene Zulage für Lehrkräfte der Sekundarstufe II oder für diejenigen der höheren Fachschulen wird analog zu der Personalverordnung geregelt und mit den im Pool für Spezialaufgaben zur Verfügung stehenden Mitteln finanziert. Zusätzliche Kosten resultieren nicht.

Artikel 37 Treueprämie*Absatz 1*

Unverändert.

Absatz 2

Die Neuerung in Artikel 37 Absatz 2 stellt lediglich eine Anpassung an die geltende Praxis dar. Grundlage für die Berechnung des Treueprämienanspruchs bildet der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der vorausgegangenen fünf Jahre. Der bisherige Verordnungstext stützt sich auf den zum Zeitpunkt der Anspruchsberechtigung geltenden Beschäftigungsgrad ab. Bei wechselnden Beschäftigungsgraden kann dies zu unbefriedigenden Resultaten führen, insbesondere dann, wenn die Lehrkraft zum Zeitpunkt der Anspruchsberechtigung einen tieferen Beschäftigungsgrad aufweist, letzterer jedoch die vorangegangenen Jahre permanent höher war. Mit der Anpassung des Verordnungstextes wird dieser Problematik Rechnung getragen.

Absatz 3

Absatz 3 präzisiert, dass die Anstellungsbehörde auf Gesuch der Lehrkraft hin entscheidet, ob der Bezug der Treueprämie in Form eines bezahlten Urlaubs möglich ist. Dies entspricht der bisherigen Praxis.

Anhang 3A (zu Artikel 42 Absatz 2) Festlegung des Beschäftigungsgrads

Es erfolgt eine Anpassung an die Begrifflichkeit der Revision des VSG, welche am 1. August 2013 in Kraft trat. Materiell bleibt der Anhang 3A unverändert.

Anhang 3B (zu Artikel 42 Absatz 2) Festlegung des Beschäftigungsgrads

Der Grosse Rat hat in der Novembersession 2013 beschlossen, die Pflichtpensen in der höheren Berufsbildung um eine Lektion zu erhöhen (vgl. ASP-Massnahme Nr. 17.15). Zusätzlich erfordert die in der höheren Berufsbildung beabsichtigte Umstellung auf eine Pauschalfinanzierung, welche im Zuge der laufenden Revision des Gesetzes vom 14. Juni 2005 über die Berufsbildung, die Weiterbildung und die Berufsberatung (BerG; BSG 435.11) beraten wird, mehr Flexibilität bei der Festlegung der Pflichtpensen sowohl in der höheren Berufsbildung als auch in der Weiterbildung. Die berufliche Weiterbildung wird seit der Inkraftsetzung des BerG nur noch in Ausnahmefällen gefördert. Die Berufsfachschulen verfügen aber weiterhin über Weiterbildungsangebote, die sie zu kostendeckenden Preisen anbieten müssen. Mit der Einstufung in die Gehaltsklasse 15 und 21,5 bzw. 22,5 Wochenpflichtlektionen können sie mit privaten Anbietern nicht konkurrieren. Gerade die Schule für Gestaltung in Bern und Biel bietet Kurse an, die auch eine Migrosklubschule im Angebot hat. Mit der Erhöhung der Pflichtlektionen kann eine Vergünstigung der Kurskosten erreicht werden. Zusätzlich erfolgt der Verzicht der Berechnung der Jahreslektionen bei unterschiedlicher Anzahl Schulwochen pro Jahr.

Nachfolgend werden die Auswirkungen dieser Änderungen auf die Regelungen betreffend die Festlegung des Beschäftigungsgrads in der höheren Berufsbildung und der Weiterbildung beschrieben:

a. Erhöhung der Pflichtlektionen in der höheren Berufsbildung um eine Lektion pro Woche (ASP-Massnahme Nr. 17.15)

Die heutige Anzahl Pflichtlektionen im Bereich der höheren Berufsbildung beträgt bei 38 Schulwochen 21,5 Lektionen pro Woche, was bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent zu 817 Lektionen pro Jahr à 45 Minuten führt. Infolge der ASP-Massnahme Nr. 17.15 wird dieser Wert in der höheren Berufsbildung künftig bei 22,5 Lektionen pro Woche festgelegt. Somit erhöht sich die Anzahl Jahreslektionen auf 855 (Basis: 38 Schulwochen). Diese Zahl wird im Anhang 3B für die Bildungsgänge und Nachdiplomstudiengänge der Höheren Fachschulen fix und für die vorbereitenden Kurse zu Berufsprüfungen und höheren Fachprüfungen respektive für die Weiterbildungen als Untergrenze festgelegt.

Heute sind im Anhang 3B verschiedene Angaben über die Anzahl Schulwochen pro Jahr aufgeführt und damit divergieren auch die festgelegten Jahreslektionen. Auf die Berechnung der Jahreslektionen bei unterschiedlicher Anzahl Schulwochen pro Jahr wird künftig verzichtet, da die Schulen auf Grund unterschiedlichster Bildungsmodelle (z. B. modularisierte Ausbildungscurricula) mehr Handlungsspielraum benötigen. Das Wochenpensum wird je nach Schulbetrieb durch die Anzahl der Schulwochen bzw. bei Ganztahresschulbetrieb durch die Anzahl der Ferienwochen aus Sicht der Lehrpersonen berechnet. Bei einer anderen Lektionendauer als 45 Minuten verändert sich die Anzahl Lektionen pro Jahr entsprechend.

b. Umstellung auf Pauschalfinanzierung in der höheren Berufsbildung

Zu den Angeboten der höheren Berufsbildung zählen die eidgenössisch anerkannten Bildungsgänge an einer höheren Fachschule, eidgenössisch anerkannte Nachdiplomstudiengänge an höheren Fachschulen sowie vorbereitende Kurse zu einer eidgenössischen Berufsprüfung (mit eidgenössischem Fachausweis) oder höheren Fachprüfung (mit eidgenössischem Diplom, Meisterdiplom). Die Umstellung auf eine Pauschalfinanzierung beeinflusst die verschiedenen Angebote der höheren Berufsbildung wie folgt:

- **Bildungsgänge und Nachdiplomstudiengänge der höheren Fachschulen:** Diese Angebote werden heute an den Schulen, die dem LAG unterstellt sind oder sich gemäss Übertragungsvertrag an die Bestimmungen des LAG anlehnen, ausfinanziert. Falls der Regierungsrat dem Beitritt zur Interkantonale Vereinbarung über Beiträge an die Bildungsgänge der höheren Fachschulen (HFSV) zustimmen wird, werden den Schulen frühestens ab Schuljahr 2015/16 die interkantonal vereinbarten Pauschalen ausbezahlt werden. Die Restkosten sind durch Teilnehmergebühren zu decken. Ausnahmen werden in der Berufsbildungsverordnung festgeschrieben.
Bildungsgänge an den höheren Fachschulen sind formalisiert. Die Anzahl Lektionen pro Studiengang und die Ausbildungsanforderungen an die Lehrkräfte sind eidgenössisch vorgegeben. Eine zusätzliche Flexibilisierung der Lektionenbandbreite zur Erhöhung der Pflichtlektionenzahl steht nicht zur Diskussion. Die Angebote sind am ehesten mit Bachelorstudiengängen der Fachhochschulen vergleichbar. Auch dort gibt es keine flexibilisierte Anstellung.
- **Vorbereitende Kurse zu einer eidgenössischen Berufsprüfung oder höheren Fachprüfung:** In Folge der geplanten Änderung des BerG werden vorbereitende Kurse künftig mit einer Pauschale pro Kursbesucherin bzw. Kursbesucher oder gar nicht mehr unterstützt. Während die Bildungsgänge an höheren Fachschulen formalisiert sind, gibt es bei den Vorbereitungskursen keinerlei Vorgaben zur Lektionenzahl oder zu den Qualifikationen der Lehrpersonen. Nur die Abschlüsse sind formalisiert. Insofern ist die Konkurrenz unter den Anbietern (staatliche und private) gross. Deshalb sollen die Schulen, die dem LAG unterstehen, die Möglichkeit erhalten, die Anzahl Pflichtlektionen der Lehrkräfte für einen Beschäftigungsgrad von 100 Prozent innerhalb einer Bandbreite festzulegen. Damit verfügen sie über den nötigen Handlungsspielraum, um auf die Konkurrenzsituation reagieren zu können. Die untere Bandbreite liegt bei 22,5 Lektionen (analog der Bildungsgänge der höheren Fachschulen und der Nachdiplomstudiengänge), die obere Bandbreite bei 26 Lektionen (analog des Pflichtpensums für Berufsfachschullehrkräfte). Dies ent-

spricht den 855 bis 988 Jahreslektionen, welche in der LAV verankert werden (Basis: 38 Schulwochen). Unverändert bleibt die Gehaltsklasse 15 für den Unterricht in vorbereitenden Kursen.

Die Unterrichtsverpflichtung an einem bestimmten Angebot einer Schule ist jeweils für alle Lehrkräfte dieselbe. Durch diese allfällige Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung entstehen keine Einsparungen, sie sollen nur angewendet werden, um Gebührenerhöhungen für die Teilnehmenden entgegenzuwirken.

c. Änderungen im Bereich der Weiterbildung

Eine Erhöhung der Anzahl Pflichtlektionen der Lehrkräfte für einen Beschäftigungsgrad von 100 Prozent von 21,5 auf 22,5 Wochenlektionen erfolgt ebenfalls im Bereich der Weiterbildung.

Wie bei den vorbereitenden Kursen wird auch hier eine Bandbreite festgelegt, innerhalb derer die kantonalen Schulen die Unterrichtsverpflichtung für einen Beschäftigungsgrad von 100 Prozent festlegen können. Weiterbildungsangebote an Berufsfachschulen werden in der Regel nicht mehr gefördert. Die Schulen müssen sie zu konkurrenzfähigen, kostendeckenden Preisen anbieten. Wenn ihnen dies nicht ermöglicht wird, können die in der Bevölkerung beliebten Kurse nicht mehr durchgeführt werden. Die Schule für Gestaltung in Bern und Biel führt ein grosses Angebot an nicht geförderten Weiterbildungsangeboten. Die Bandbreite liegt hierbei zwischen 22,5 bis 28 Wochenlektionen, was 855 bis 1064 Jahreslektionen entspricht (Basis: 38 Schulwochen). Damit unterscheidet sich die Bandbreite von derjenigen für vorbereitende Kurse. Diese Differenzierung gründet darin, dass diese Angebote zu keinen formalen Abschlüssen führen. Auch für den Unterricht in der Weiterbildung bleibt die Gehaltsklasse 15 unverändert.

Die Erhöhung der Pflichtlektionen um eine Lektion entspricht einer vom Grossen Rat beschlossenen Massnahme, welche ein Sparpotenzial von rund 1,2 bzw. 2,7 Millionen Franken generiert. Diese Entlastungswirkung ist bereits im Voranschlag 2014 bzw. im Finanzplan 2015-2017 eingebaut. Die Reduktion der Beschäftigungsgrade erfolgt einlaufend per 1.8.2014. Die Auswirkungen auf das Personal sind vertretbar. Die Erhöhung der Pflichtlektionen führt gesamtheitlich zum Abbau von etwa 15 Vollzeitstellen, wird aber auf alle Anstellungen verteilt, so dass es zu keinen Entlassungen sondern zu leichten Senkungen des Beschäftigungsgrads bei einzelnen Lehrkräften kommen wird. Mit der natürlichen Fluktuation können diese Senkungen des Beschäftigungsgrads aufgefangen werden. Voraussichtlich fallen deshalb auch keine Sonderrenten oder Abgangsentschädigungen an.

Artikel 43 Abweichung vom entlöhnten Beschäftigungsgrad

Absätze 1 bis 4

Unverändert.

Absatz 5

Es wird deutlich gemacht, dass bei der Beendigung der Anstellung der zu diesem Zeitpunkt vorhandene Saldo, welcher mit dem aktuellen Gehalt verrechnet wird, maximal minus 8 bis plus 50 Beschäftigungsgradprozente betragen darf. Dies entspricht der bisherigen Praxis. Unverändert bleibt, dass negative Saldi mit dem letzten Gehalt nicht verrechnet werden, wenn sie nicht durch die Lehrkräfte verursacht worden sind.

Absatz 6

Unverändert.

Artikel 49 Kurzurlaube und andere bezahlte Urlaube*Absatz 1*

Buchstabe a: Seit dem 1. Januar 2013 gilt, dass die Schulleitung bei einer plötzlichen und schweren Erkrankung oder beim Tod eines bzw. einer nahen Familienangehörigen einen Kurzurlaub bis zu vier Arbeitstagen bewilligen muss (indirekte Änderung im Rahmen einer Revision der Personalverordnung). Die Einschränkung, dass die Erkrankung *plötzlich und schwer* sein muss, hat sich dabei nicht als zielführend erwiesen. Die Bestimmung soll gewährleisten, dass der Lehrkraft generell bei Krankheit, z. B. eines Kindes, die Gelegenheit gegeben wird, die erste Pflege zu gewährleisten oder zu organisieren (zu unterscheiden von der Begleitung der Kinder zu Arztbesuchen, welche keinen Grund für einen Kurzurlaub bilden). Darum wird der Begriff „schwer“ gestrichen. Unverändert bleibt, dass im Falle einer Erkrankung oder eines Todes von einem oder einer nahen Familienangehörigen der Kurzurlaub bewilligt werden muss, d. h. die Schulleitung hat hier keinen Entscheidungsspielraum.

Buchstaben b bis d: Unverändert.

Absätze 2 bis 4

Unverändert.

Absatz 5

Absatz 5 wird dahingehend ergänzt, dass das zuständige Amt über allfällige bezahlte Urlaube für den Abschluss einer Ausbildung entscheidet und ob diese im Interesse des Kantons liegen (betreffend weitere Ausführungen vgl. Ziffer 3.2.4).

Artikel 61 Anwesenheitspflicht

Es erfolgt eine Anpassung an die Begrifflichkeit der Revision des VSG, welche am 1. August 2013 in Kraft trat. Materiell bleibt der Artikel unverändert.

Artikel 72 Übrige Weiterbildungsveranstaltungen*Absätze 1 bis 4*

Unverändert.

Absatz 5

Der Verweis wird an die Artikelstruktur im LAG angepasst.

7.2.2a (neu) Rückzahlungspflicht an Schulen der Sekundarstufe II und an höheren Fachschulen

Unter dem neuen Gliederungstitel wird die Rückzahlungspflicht bei Weiterbildungskosten und bezahltem Urlaub geregelt.

Artikel 72a (neu)

Absätze 1 bis 3

Eine generelle Rückzahlungspflicht im Bereich der Weiterbildungsveranstaltungen fehlt bis heute. Jedoch ist es durchaus gerechtfertigt, im Weiterbildungsbereich bei der Gewährung von Kostenbeiträgen gewisse Restriktionen vorzusehen analog zu der Regelung beim Verwaltungspersonal. Dies rechtfertigt sich insbesondere für Lehrkräfte der Sekundarstufe II und der höheren Fachschulen. Heute müssen Lehrkräfte bei Weiterbildungskosten von über 3000 Franken oder einem bezahlten Urlaub von mehr als zehn Arbeitstagen (z. B. bezahlter Urlaub während der Ausbildung zur Lehrkraft für berufskundlichen Unterricht) eine schriftliche Rückzahlungsverpflichtung gemäss Artikel 176 PV unterzeichnen. Für die Lehrkräfte der Volksschule ist diese Regelung nicht notwendig. Dies, weil in der Volksschule zurzeit keine Beiträge über 3000 Franken bzw. kein bezahlter Urlaub von mehr als zehn Arbeitstagen finanziert werden. Eine Ausnahme ist die Gewährung des Bildungsurlaubs. Dort richtet sich die Rückzahlungspflicht jedoch nach Artikel 79 LAV.

Die Rückzahlungspflicht gemäss Artikel 72a entsteht, wenn eine betroffene Lehrkraft die Ausbildung aus privaten Gründen abbricht oder während der Ausbildung oder nach deren Abschluss innerhalb einer bestimmten Frist die Lehrtätigkeit an einer der Lehreranstellungsgesetzgebung unterstellten Schule beendet. Als einer der Lehreranstellungsgesetzgebung unterstellten Schule gelten die Schulen gemäss Artikel 2 Absatz 1 LAG. Bei einem Wechsel an eine beispielsweise dem Personalgesetz oder Privatrecht unterstellte Schule liegt somit ebenfalls eine Rückzahlungspflicht vor. Gemäss Artikel 181 PV kann auf die Rückzahlungspflicht in Einzelfällen verzichtet werden.

8. Schulleitung und Spezialaufgaben

Der Titel „Schulleitung und Schuladministration“ wird durch den Begriff „Schulleitung und Spezialaufgaben“ ersetzt.

9.2 / 9.2a (neu) / 9.2b (neu) Pools

Der Gliederungstitel 9.2 „Pools“ wird aufgehoben, weil künftig zwischen den Artikeln betreffend die Pools der Volksschule und der Sekundarstufe II und denjenigen der höheren Fachschulen differenziert wird. Neu werden im Gliederungstitel 9.2a die „Pools für die Volksschule“ und im Gliederungstitel 9.2b die „Pools für die Sekundarstufe II und die höheren Fachschulen“ geregelt.

Artikel 90 Spezialaufgaben*Absatz 1*

Der bisher verwendete Begriff „Schuladministration“ wird durch die Terminologie „Spezialaufgaben im Interesse der Schule“ ersetzt. Es handelt sich hierbei um Fachaufgaben, die nicht Bestandteil des Berufsauftrags nach Artikel 17 LAG sind.

In der Volksschule werden unter Spezialaufgaben in erster Linie folgende verstanden: Schul- und Qualitätsentwicklung, Planung und Leitung der Umsetzung kantonaler Entwicklungsschwerpunkte, Leitung von Fach- oder Stufenteams, Organisation spezieller Anlässe und Projekte, Stundenplanung, Integration der ICT im Unterricht, ICT-First Level Support, Betreuung von Fachräumen und -sammlungen, Betreuung von Bibliotheken, Schulmaterialverwaltung, Gesundheitsförderung und -prävention, Kulturförderung, Berufswahl, Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, Schüler- und Schülerinnenpartizipation sowie Berufseinführung.

Für die Sekundarstufe II und die höheren Fachschulen gilt diesbezüglich die besondere Gesetzgebung.

Absatz 2

Absatz 2 legt neu explizit fest, dass die Schulleitung die Spezialaufgaben gemäss Absatz 1 in Stellenbeschreibungen umschreibt. Dies entspricht bereits der heutigen Praxis.

9.2a (neu) Pools für die Volksschule

Nachfolgend werden die Regelungen betreffend die Pools für die Volksschule beschrieben (Art. 91, Art. 92, Anhang 4).

Artikel 91 Leitungspools

Artikel 91 gilt nur noch für die Volksschule. Die bisher im gleichen Artikel aufgeführten Regelungen für den Schulleitungspool an Schulen der Sekundarstufe II und für denjenigen der höheren Fachschulen werden neu im Artikel 92a festgehalten. Die Marginalie wird angepasst (der Begriff „Leitungspools“ ersetzt „Schulleitungspool“).

Artikel 92 Pool für Spezialaufgaben*Absatz 1*

Artikel 92 gilt nur noch für die Volksschule. Der bisherige Schulpool und der Informatikpool sollen künftig für den Volksschulbereich in einem Pool für Spezialaufgaben zusammengefasst werden. Die heutigen Begriffe „Schulpool“ und „Informatikpool“ werden deshalb ersetzt durch den Begriff „Pool für Spezialaufgaben“.

Absatz 2

Die bisher im gleichen Artikel aufgeführten Regelungen für den Schulpool an Schulen der Sekundarstufe II und für denjenigen der höheren Fachschulen werden neu im Artikel 92a festgehalten.

Absatz 3

Es erfolgt ebenfalls eine Anpassung an die neue Begrifflichkeit.

Anhang 4 (zu den Artikeln 91 und 92) Berechnung und Grundsätze der Pools für die Volksschule (betrifft nur die Volksschule)

Der Schulleitungspool der Volksschule, mit welchem Klassen bzw. Unterrichtseinheiten geleitet werden, wird auf Basis einer Formel festgelegt. Diese berücksichtigt die Anzahl Auszubildende und die Anzahl Lektionen und Lehrkräfte gemäss Pensenmeldung pro Schule. Angesichts der Variabilität dieser Faktoren musste bisher der gesamte Schulleitungspool jährlich neu berechnet und angepasst werden. In der Folge veränderten sich jeweils auch die Beschäftigungsgrade der einzelnen Schulleitungsmitglieder. Ebenso wirkte sich die Veränderung des Schulleitungspools auf den Umfang des Schulpools aus, welcher einen bestimmten Prozentsatz des Schulleitungspools (35%) umfasst.

In Folge des Projekts „Stärkung der Schulleitungen der Volksschule“ wird nun eine Fixierung des Schulleitungspools auf einen bestimmten Wert und dessen ausschliessliche Anpassung bei Über- oder Unterschreitung einer bestimmten Bandbreite angestrebt.

Alle vier Jahre soll der Umfang des Schulleitungspools jedoch grundsätzlich überprüft werden.

Die Umsetzung dieser Massnahmen sowie die ebenfalls erfolgende Zusammenfassung des bisherigen Schul- und Informatikpools zu einem Pool für Spezialaufgaben (vgl. Ausführungen zu Art. 92) bedingen folgende Änderungen im Anhang 4:

Ziffern 1.1 und 1.2:

Unverändert.

Ziffer 1.3:

Um die Fixierung des Schulleitungspools umzusetzen, wird der Berechnungsmechanismus wie folgt angepasst:

- Unverändert bleibt, dass der Schulleitungspool anhand der bisherigen Formel in Beschäftigungsgradprozenten festgelegt wird.
- Massgebend für die Berechnung der Grösse des Schulleitungspools sind die am 1. Juni per 1. August gemeldeten Werte der Pensenmeldung.
- Das Resultat der Berechnung des Schulleitungspools wird künftig mathematisch auf fünf Prozent auf- oder abgerundet. Beispiel: Gemäss Formel umfasst der Schulleitungspool 53,98 Beschäftigungsgradprozent. Er wird auf 55 Beschäftigungsgradprozent aufgerundet. (Aufgrund der mathematischen Auf- oder Abrundung ist diese Anpassung kostenneutral.)
- Jährlich wird mittels der Formel überprüft, ob sich der Schulleitungspool wesentlich verändert hat. Eine Anpassung der Beschäftigungsgradprozent des Schulleitungspools auf Beginn eines neuen Schuljahres erfolgt jeweils nur dann, wenn der Schulleitungspool folgende Bandbreiten über- beziehungsweise unterschreitet. Grundlage ist das Formelergebnis, exkl. mathematischer Rundung:
 - +/- 5 Beschäftigungsgradprozent für Schulleitungspool bis 60 Prozent
 - +/- 10 Beschäftigungsgradprozent für Schulleitungspool ab 60 Prozent

Durch Schülerrückgang oder -wachstum können sich die Werte innerhalb der Bandbreite verändern. Schulleitungspools, welche einen Wert von bis zu 60 Prozent besitzen,

schwanken schneller. Die bis zu diesem Wert tiefer gesetzte Bandbreite verhindert deshalb, dass Ungerechtigkeiten zu lange fixiert werden. Um ausserdem zu vermeiden, dass sich ein Schulleitungspool und damit auch der Anstellungsgrad einer einzelnen Schulleitung über eine längere Dauer am Rand der Bandbreite befindet, wird der Schulleitungspool, der als Referenzwert dient, alle vier Jahre für die darauffolgenden Schuljahre neu berechnet und gerundet.

- Die Kontrolle erfolgt wie bisher über die Schulinspektorate. Die Schulleitungen reichen mit der Pensenmeldung auch ihr Berechnungsformular ein.

Berechnungsbeispiel:

- Jahr 1:**
- Auf Basis der Formel ergibt sich ein Schulleitungspool von 55,89 Beschäftigungsgradprozenten.
 - Er wird auf 55 Beschäftigungsgradprozente abgerundet.
- Jahr 2:**
- Per 1. Juni ergibt sich auf Basis der Formel ein Schulleitungspool von 56,15 Beschäftigungsgradprozenten.
 - Die Differenz zwischen dem Wert von 55,89 Beschäftigungsgradprozenten und dem neuen Wert von 56,15 liegt innerhalb der Bandbreite von 5 Beschäftigungsgradprozenten.
 - Der Schulleitungspool bleibt deshalb unverändert bei 55 Beschäftigungsgradprozenten.
- Jahr 3:**
- Per 1. Juni ergibt sich auf Basis der Formel ein Schulleitungspool von 61 Beschäftigungsgradprozenten.
 - Die Differenz zwischen dem Wert von 55,89 Beschäftigungsgradprozenten und dem neuen Wert von 61 ist grösser als die Bandbreite von 5 Beschäftigungsgradprozenten.
 - Der Schulleitungspool wird angepasst und bei 60 Beschäftigungsgradprozenten festgelegt.
- Jahr 4:**
- Neuberechnung des gesamten Schulleitungspools als neuer Referenzwert für die nächste Periode (Jahr 5).

Da der Schulleitungspool nur noch bei Unter- oder Überschreitung einer bestimmten Bandbreite verändert wird, ist zu erwarten, dass bei schätzungsweise 90 Prozent der Schulleitungen die Anstellungen für lange Zeit konstant bleiben werden.

Ziffern 1.4 bis 1.6:

Unverändert.

Ziffern 2.1 bis 2.3:

Unverändert.

Ziffer 2.4:

So wie bei den Änderungen betreffend die Schulleitungspools werden auch die Regelungen für die Ressourcen der Leitung des Spezialunterrichts angepasst (vgl. Ausführungen zu Ziffer 1.3).

Ziffer 2.5:

Unverändert.

Mit der Zusammenfassung des heutigen Schul- und Informatikpools zu einem Pool für Spezialaufgaben sowie auch der im Artikel 90 aufgeführten Definition der Spezialaufgaben gehen folgende Änderungen in den Ziffern 3 und 4 des Anhangs 4 einher:

Aufhebung der Ziffer 3.1:

Gemäss Artikel 90 ist die Schulleitung dafür zuständig, sogenannte Fachaufgaben in Stellenbeschreibungen auszuformulieren. Entsprechend ist die bisherige Regelung, nach der die Gemeinde diesen Aspekt administriert, aufzuheben.

Aufhebung der Ziffer 3.2:

Der Pool für Spezialaufgaben steht den Schulleitungen – wie dies auch bisher der Fall war – als Instrument zur Verfügung, um Lehrkräfte für die Erfüllung von Spezialaufgaben, welche im Interesse der gesamten Schule liegen, zu entschädigen. Als Spezialaufgaben gelten Fachaufgaben. Auf die Beschreibung möglicher Spezialaufgaben wird, wie dies in der heutigen Ziffer 3.2 des Anhangs 4 der Fall ist, künftig verzichtet. Die Schulleitungen sollen die Ressourcen den lokalen Bedürfnissen und Prioritäten der Schule entsprechend einsetzen und eigenständig definieren, welche Aufgaben abzugelten sind.

Änderung der Ziffer 3.3:

Laut den geltenden Rechtsgrundlagen umfasst der Schulpool 35 Prozent des Schulleitungspools. Der Informatikpool wird heute anhand der Anzahl Informatikgeräte festgelegt, was in der Regel rund 20 Prozent des Schulleitungspools entspricht. Die Ressourcen des heutigen Schul- und Informatikpools werden in den künftigen Pool für Spezialaufgaben der Volksschule überführt und gleichzeitig marginal erhöht. Der neue Pool für Spezialaufgaben macht 60 Prozent des Schulleitungspools aus. Die im Vergleich zu denjenigen Ressourcen, die heute aus dem Schul- bzw. Informatikpool zur Verfügung stehen, geringe Erhöhung entspricht nach wie vor nicht dem grundsätzlichen Ressourcenbedarf zur Erfüllung von Spezialaufgaben. In den vergangenen Jahren sind verschiedenste neue Aufgaben wie zum Beispiel Berufswahl, Gesundheitsförderung und Médiation scolaire hinzugekommen, welche in den Schulen zu bewältigen sind.

Änderung der Ziffern 3.4 und 3.5:

In den Ziffern 3.4 und 3.5 wird der Begriff „Schulpool“ durch „Pool für Spezialaufgaben“ ersetzt. Ebenfalls wird in Ziffer 3.4 mit der Begriffsergänzung „zusätzliche“ eine sprachliche Präzisierung vorgenommen und festgehalten, dass bei der Organisation eines Klassenaustauschs in einer anderen Landessprache Mittel gesprochen werden könnten.

Ziffer 3.6:

Unverändert.

Aufhebung der Ziffer 4:

Die bisher separat aufgeführten Aufgaben der ICT-Verantwortlichen werden künftig nicht mehr zusätzlich erwähnt, sondern automatisch zu den Spezialaufgaben gezählt. In der Folge wird deshalb die Ziffer 4 des Anhangs 4 aufgehoben. Das Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung geht davon aus, dass die ICT-Verantwortlichen an den Schulen mindestens im bis-

herigen Umfang entschädigt werden. Es werden Empfehlungen zur Unterstützung der Schulleitungen herausgeben.

9.2b (neu) Pools für die Schulen der Sekundarstufe II und die höheren Fachschulen

Nachfolgend werden die Änderungen betreffend die Pools für die Sekundarstufe II und die höheren Fachschulen beschrieben (vgl. Art. 92a).

Artikel 92a (neu)

Aufgrund der Änderungen betreffend Schul- und Informatikpool im Volksschulbereich sind die diesbezüglichen Regelungen für die Sekundarstufe II und die höheren Fachschulen in einem eigenen Artikel aufzuführen. Artikel 92a fasst die heutigen Artikel 92 und 93 für die Sekundarstufe II und die höheren Fachschulen zusammen. Die Regelungen sind materiell nicht verändert.

Artikel 93 Informatikpool

Durch die Änderungen hinsichtlich der Schul- und Informatikpools im Volksschulbereich und durch die Integration der die Sekundarstufe II und die höheren Fachschulen betreffenden Regelungen über den Informatikpool im neuen Artikel 92a kann Artikel 93 aufgehoben werden.

9.2c (neu) Sonderpool

Der Gliederungstitel wird neu eingefügt.

Artikel 94

Angesichts des neuen Gliederungstitels 9.2c wird die heutige Marginalie bei Artikel 94 aufgehoben.

Absatz 1

Absatz 1 ist materiell unverändert, wird jedoch mit einem Verweis auf die Artikel 91 bis 92a ergänzt.

Buchstabe a: So wie bei den Regelungen über die Sekundarstufe II und die höheren Fachschulen wird die Kompetenz zur Bewilligung eines zeitlich befristeten Sonderpools an das zuständige Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung übertragen.

Buchstabe b: Unverändert.

Artikel 95

Absätze 1 und 2

Unverändert.

Absätze 3 bis 5

Diese Absätze werden aufgrund der Änderungen der Artikel 90 ff. redaktionell angepasst.

Anhang 2 (zu Artikel 95) Einstufung der Schulleitungsfunktion in Gehaltsklassen

Betrifft nur den französischen Text: «Cycle secondaire» wird ersetzt durch «degré secondaire».

II Änderung von Erlassen

Folgende Erlasse werden geändert:

1. Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV; BSG 153.011.1)**Artikel 123**

Die Anpassung in Absatz 4 erfolgt aufgrund der Änderung, dass auch Stellen ausserhalb des Kantons zumutbar sein können. Absatz 4 gilt somit auch für konkret in Aussicht stehende Anstellungen ausserhalb des Kantons (bei einem Drittarbeitgeber).

Artikel 156 Bezahlter Kurzurlaub

Die Anpassung in Artikel 156 Absatz 1 Buchstabe a erfolgt analog der Anpassung in Artikel 49 Absatz 1 Buchstabe a LAV.

2. Stellenvermittlungsverordnung vom 20. April 2005 (StvV; BSG 153.011.2)**Artikel 12 Grundsätzliches**

Eine neue Stelle ausserhalb des Kantons (bei einem Drittarbeitgeber) ist zumutbar, falls sie die Kriterien von Artikel 31 PG und Artikel 12 ff. StvV erfüllt.

Artikel 17 Zumutbarkeit von befristeten Stellen

Weil neu grundsätzlich auch Stellen ausserhalb des Kantons zumutbar sind (vgl. Art. 12 StvV), wird der Zeitpunkt der vorsorgerechtl. Verschuldensfeststellung bei befristeten Anstellungen ausserhalb des Kantons neu definiert.

3. Mittelschulverordnung vom 7. November 2007 (MiSV; BSG 433.121)

Die Anpassungen erfolgen aufgrund des neuen Terminus „Spezialaufgaben“ welcher den Begriff „Schuladministration“ ersetzt.

4. Verordnung vom 9. November 2005 über die Berufsbildung, die Weiterbildung und die Berufsberatung (BerV; BSG 435.111)

Die Anpassungen erfolgen aufgrund des neuen Terminus „Spezialaufgaben“ welcher den Begriff „Schuladministration“ ersetzt.

III Übergangsbestimmungen

- Ziffer 1: Die Einstufung in höhere Gehaltsklassen erfolgt von Amtes wegen mit Inkrafttreten dieser Änderung.
- Ziffer 2: Lehrkräfte, die bereits im Schuldienst stehen und deren bisheriger Abzug vom Grundgehalt mit Inkrafttreten dieser Änderung von Artikel 29 zu hoch ist, wird dieser ebenfalls von Amtes wegen korrigiert. Die Korrektur erfolgt in zwei Schritten: per 1. August 2015 und per 1. August 2016. Die Lehrkräfte werden jeweils neu eingestuft.
- Ziffer 3: Lehrkräften, deren bisheriger Abzug vom Grundgehalt mit Inkrafttreten dieser Änderung von Artikel 29 zu tief ist, wird in der betreffenden Anstellung während maximal acht Jahren nach Inkrafttreten dieser Änderung der nominelle Besitzstand gewährt. Der Besitzstand gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsgrads im Rahmen der betreffenden Anstellung, nicht aber bei Aus- und Wiedereintritt in den Schuldienst. Der individuelle und der generelle Gehaltsaufstieg werden bis zum Erreichen der Einstufung gemäss Artikel 29 nicht gewährt.
- Ziffer 4: Auf Gesuch der Lehrkraft hin werden Gehaltsstufen angerechnet, wenn diese aufgrund der Änderungen in Artikel 30 zusätzliche Berufserfahrung beziehungsweise mit Inkrafttreten von Artikel 14 Absatz 2 LAG eine qualifizierte Zusatzausbildung aufweisen kann.
- Ziffer 5: Für diejenigen Lehrkräfte, welche nach bisherigem Recht die stufengerechte Lehr- und Fachkompetenz erfüllten, gilt diese Anerkennung unbegrenzt weiter. Diesen Lehrkräften können demnach, wenn sie die Stelle auf derselben Stufe wechseln, von der Anstellungsbehörde keine Auflagen bezüglich der Erfüllung von Ausbildungsanforderungen gemacht werden. Weiterhin bestehen bleibt jedoch ein allfälliger Vorstufenabzug bei der Gehaltseinstufung, wenn die Ausbildungsanforderungen nicht vollständig erfüllt sind.
- Ziffer 6: Bestehende Anstellungsverhältnisse von Lehrkräften ohne Diplom in schulischer Heilpädagogik, die in Folge der Umsetzung von Artikel 17 VSG unbefristet angestellt worden sind, werden unverändert weitergeführt. Auflagen können durch eine neue Anstellungsbehörde erst bei einem Stellenwechsel gemacht werden.
- Ziffer 7: Mit Inkrafttreten der Änderungen werden für Lehrkräfte, die aufgrund einer Reorganisation ihre Stelle verlieren (Art. 10a LAG), grundsätzlich auch ausserkantonale Stellen zumutbar. Für Lehrkräfte, die noch vor Inkrafttreten der Änderung ihre Stelle verlieren, gilt das bisherige Recht. D. h. der Kanton schuldet eine Abgangsentschädigung, wenn trotz Bemühungen keine zumutbare Stelle beim Kanton vermittelt werden konnte, die Lehrkraft aber eine Neuanstellung bei einem anderen Arbeitgeber findet.

Inkrafttreten

Das Inkrafttreten der Änderungen erfolgt grundsätzlich auf den 1. August 2014. Die Regelungen betreffend die Gehaltsklassen der Lehrkräfte am Kindergarten bzw. in den gemischten

Organisationsformen, die Bereinigungen im Bereich der nicht erfüllten Ausbildungsanforderungen sowie die Änderungen zu den Schulleitungen und Spezialaufgaben treten auf den 1. August 2015 in Kraft.

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

Die vorliegende Änderung der Lehreranstellungsverordnung trägt zur Umsetzung des folgenden Schwerpunkts der Richtlinien der Regierungspolitik 2010 – 2014 bei:

- Bildung und Kultur: „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).

6. Finanzielle Auswirkungen für den Kanton (exkl. Gemeindeanteil)

Wie bereits im Kapitel 2.1.3 erwähnt, werden – angesichts der aktuellen finanziellen Lage des Kantons – die finanzrelevanten Massnahmen zeitlich gestaffelt umgesetzt. Ab 2015 fallen zudem keine Verdiensterhöhungsbeiträge mehr an, da voraussichtlich (in Abhängigkeit der Ergebnisse der Volksabstimmung vom 18. Mai 2014) per 1. Januar 2015 bei der Pensionskasse der Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat erfolgt.

Folgende zeitliche Staffelung ist vorgesehen:

6.1 Per 1. August 2014

Die Einführung von Klassenhilfen erfolgt zeitgleich mit der Änderung des LAG per 1. August 2014. Diese Massnahme war im Rahmen der Debatte zum LAG unbestritten und das diesbezüglich vorgesehene Kostendach ist tief: für das Jahr 2014 125'000 Franken und ab 2015 300'000 Franken.

6.2 Per 1. August 2015

Die weiteren Massnahmen mit finanziellen Auswirkungen werden per 1. August 2015 in Kraft gesetzt. Diese sind:

- **Alle Schulstufen:** Bereinigungen im Bereich der nicht erfüllten Ausbildungsanforderungen
- **Volksschule:** Erhöhung der Gehaltsklasse für Lehrkräfte des Kindergartens und Erhöhung des Pools für Spezialaufgaben

6.2.1 Nicht erfüllte Ausbildungsanforderungen

Die Vereinfachung des Abzugssystems erfolgt in zwei Schritten: per 1. August 2015 und per 1. August 2016. Dadurch fallen die Mehrkosten von 2,3 Millionen Franken nicht im ersten Jahr vollumfänglich an, sondern gestaffelt über die Schuljahre 2015/2016 bzw. 2016/2017.

Die Anpassung der Gehaltsklasse von Lehrkräften der beruflichen Grundbildung an Berufsfachschulen, welche bisher in der Gehaltsklasse 10 eingereiht waren (vgl. Ausführungen in Kapitel 3.2.2), erfolgt einmalig per 1. August 2015: Sie generiert im Jahr 2015 Mehrkosten von rund 0,3 Millionen Franken (für die Monate August bis Dezember; inkl. Sozialversicherungsbeiträge von 18%) und ab dem Jahr 2016 rund 0,7 Millionen Franken.

Da auch künftige Anstellungen mit nicht erfüllten Ausbildungsanforderungen auf Basis der neuen Regelungen erfolgen, ist hierbei mit zusätzlichen Kosten von jährlich ca. 0,2 Millionen Franken zu rechnen. Dieser Wert stellt eine Schätzung dar und führt zu einer marginalen Veränderung der gesamten Lohnsumme. Er wird nicht einzeln ausgewiesen, sondern unter der regulären Lohnsumme subsumiert. Der Wert ist sehr schwankend, da viele Personen mit einem Vorstufenabzug kurz- bis mittelfristig die erforderliche Ausbildung erlangen und ihre Einstufung an diejenige von Lehrpersonen mit erfüllten Ausbildungsanforderungen angepasst wird.

6.2.2 Gehaltsklasse 6 für den Kindergarten und die gemischten Organisationsformen

Die Erhöhung der Gehaltsklasse für den Kindergarten bzw. für die gemischten Organisationsformen von 5 auf 6 wird ebenfalls per 1. August 2015 umgesetzt. Sie generiert für den Kanton im Jahr 2015 Mehrkosten von 1,5 Millionen Franken (für die Monate August bis Dezember; inkl. Sozialversicherungsbeiträge von 18%) und ab dem Jahr 2016 3,7 Millionen Franken.

6.2.3 Erhöhung des Pools für Spezialaufgaben

Bedingt durch die marginale Erhöhung des Pools für Spezialaufgaben (durch die Zusammenlegung des heutigen Schul- und Informatikpools) und im Vergleich zur aktuellen Regelung resultieren für das Jahr 2015 Mehrkosten von 0,2 Millionen Franken (für die Monate August bis Dezember) und ab dem Jahre 2016 0,5 Millionen Franken.

6.3 Finanzierung

Die vorgesehenen Massnahmen sind durch die im Voranschlag 2014 und in den Finanzplänen 2015 bis 2017 eingestellten Mittel finanzierbar.

- **Beide Schulstufen: Bereinigungen im Bereich der nicht erfüllten Ausbildungsanforderungen:** Die Kosten für die Vereinfachung des Abzugssystems und die Festlegung der Abzüge bei 10 bzw. 20 Prozent und diejenigen für die Anpassung der Gehaltsklasse von Lehrkräften der beruflichen Grundbildung an Berufsfachschulen wird die Erziehungsdirektion in ihren Entscheid über den individuellen Gehaltsaufstieg der Lehrkräfte miteinbeziehen, so dass der ausgewiesene Mehraufwand nicht zu einer zusätzlichen Erhöhung der Gehaltssumme führen wird.
- **Nur den Volksschulbereich betreffende Massnahmen:** Für die weiteren, nur den Volksschulbereich betreffenden Massnahmen (Erhöhung der Gehaltsklasse für die Lehrkräfte des Kindergartens, Änderungen betreffend Pools und Klassenhilfen) sind die notwendigen Mittel vom Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung im Voranschlag 2014 und in den entsprechenden Finanzplänen 2015 bis 2017 berücksichtigt.

7. Personelle und organisatorische Auswirkungen

Die vorliegende Änderung bringt verschiedene personalpolitische Verbesserungen.

Eine wichtige Verbesserung erfolgt im Bereich der nicht erfüllten Ausbildungsanforderungen (Art. 29, Anhang 1 und Anhang 1A). Der Verzicht auf die Unterscheidung zwischen fachlichen und pädagogisch-didaktischen Ausbildungsanforderungen führt dazu, dass bei Personen mit nicht erfüllten Ausbildungsanforderungen vermehrt ein Abzug von lediglich 10 Prozent vorgenommen wird. Bisher fielen diese Abzüge höher aus, was insbesondere in der Berufsbildung einen Nachteil bei der Personalrekrutierung darstellte. Da in diesem Bereich oft Fachpersonen als Quereinsteigende in den Schuldienst eintreten, wird durch die Verlagerung auf den 10-Prozentwert und auch durch die Reduktion der maximal möglichen Vorstufenabzüge für letztere die Attraktivität der Anstellungsbedingungen gesteigert. Durch die Vereinfachung des Systems wird zudem die Transparenz gegenüber den Lehrkräften erhöht. Ebenfalls erfolgt eine Reduktion des administrativen Aufwands innerhalb der Verwaltung.

Mit den Änderungen im Bereich der Schulleitungen der Volksschule ab August 2015 wird dazu beigetragen, dass sich der Beschäftigungsgrad einzelner Schulleitungspersonen in der Regel künftig nicht mehr jährlich ändern wird. Die Zusammenfassung des heutigen Schulpools und Informatikpools zu einem Pool für Ressourcen stellt für die Schulleitungen zudem eine Vereinfachung in deren Handhabung dar.

Wesentlich ist die Erhöhung der Gehaltsklasse für Kindergartenlehrkräfte von 5 auf 6. Diese steigert die Attraktivität der Anstellungsbedingungen dieser Lehrkräftekategorie und unterstützt die Lehrenden bei der Berufsausübung. Ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber derjenigen Personalkategorie, welche massgeblich zur Frühförderung und -bildung der Kinder beiträgt, ist damit gegeben. Diese Massnahme entspricht damit auch dem in der Bildungsstrategie 2009 beschriebenen Ansatz, gezielt auf die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen sowie Entwicklungen im Lehrberuf zu reagieren und ein motivierendes Arbeitsumfeld für die Lehrerinnen und Lehrer weiter zu entwickeln.

8. Auswirkungen auf die Gemeinden

Die Gemeinden beteiligen sich zu 30 Prozent an den Gehaltskosten der Lehrkräfte in der Volksschule. Diese grundsätzliche Kostenaufteilung gilt auch im neuen Finanzierungssystem. Die unter Ziffer 6 aufgeführten finanziellen Auswirkungen werden für die Gemeinden im Jahr 2014 zu Mehrkosten von rund 55'000 Franken (für die Monate August bis Dezember) führen, im Jahr 2015 rund 0,95 Millionen Franken, 2016 rund 2,24 Millionen Franken und 2017 rund 2,4 Millionen Franken.

9. Auswirkungen auf die Volkswirtschaft

Die neuen Regelungen im Bereich der Anstellungsbedingungen der Lehrkräfte haben positive Auswirkungen auf die Volkswirtschaft. Die Verbesserung der Anstellungsbedingungen trägt dazu bei, dass Schulen im Kanton Bern genügend Lehrkräfte mit den erforderlichen Qualifikationen und der notwendigen Motivation halten bzw. rekrutieren können. Dies ist eine Voraussetzung für sachkundig geführte Schulen und für eine qualifizierte Ausbildung der Kinder und Jugendlichen, die wiederum wesentliche Faktoren für eine gut funktionierende und prosperierende Volkswirtschaft im Kanton Bern darstellen.

10. Ergebnis der Konsultation

Aufgrund der Bedeutung der geplanten Änderungen in der LAV wurde eine Konsultation bei verwaltungsinternen und -externen Organisationen durchgeführt.

Die Stellungnahmen in der Konsultation sind grundsätzlich positiv ausgefallen und die Absicht einer Verbesserung der Attraktivität der Anstellungsbedingungen für die Lehrkräfte und Schulleitungen wird begrüsst. Vereinzelt werden die finanziellen Auswirkungen als zu gross erachtet und es wird um eine Priorisierung der Anliegen oder um die Prüfung einer kostenneutralen Umsetzung gebeten.

In Bezug auf die bereits im LAG verankerten Grundgedanken, dass Lehrkräfte künftig unbefristet und bei Nichterfüllen der Anstellungsvoraussetzungen mit Auflagen anzustellen sind, besteht vereinzelt die Befürchtung, dass dies zu Lasten der Unterrichtsqualität geschehen wird. Überdies wurden diverse Fragen und Forderungen zum Umgang mit den Auflagen geäussert wie beispielsweise das Anliegen nach genaueren Angaben betreffend die zur Verfügung stehende Dauer zur Erfüllung der Auflagen, deren Kontrolle oder weitere Ausführungen zu den Folgen bei Nichterfüllung der Auflagen. Die Offenheit in der Formulierung der LAG-Regelung lässt nicht zu, auf Verordnungsstufe weitergehende Vorgaben zu machen. In der LAV sind deshalb keine weiteren Ausführungen erforderlich. Diesbezügliche Fragen werden im Rahmen der Praxisfestlegung geklärt. Insofern hält die Erziehungsdirektion an ihrem Antrag fest.

Die Stellungnahmen hinsichtlich der Regelungen zu den nicht erfüllten Ausbildungsanforderungen (Abzüge vom Grundgehalt) sind differenziert. Insbesondere begrüsst wurde die umfassende Erneuerung beziehungsweise Vereinfachung der Gehaltsabzüge. Von einigen wurden Bedenken geäussert, dass mit der Senkung des maximalen Vorstufenabzuges von 30 auf 20 Prozent der Anreiz für Lehrkräfte, eine stufengerechte Ausbildung zu absolvieren, sinken könnte. Die Erziehungsdirektion hält in diesen Punkten an ihrem Antrag fest.

Mehrheitlich positiv wird die Erhöhung der Gehaltsklasse für den Kindergarten aufgenommen und die Erziehungsdirektion nimmt in dieser Hinsicht keine Änderung an der Vorlage vor. Vereinzelt besteht das Anliegen, diese Änderung bereits per 1. August 2014 umzusetzen. Ebenso liegt die Forderung nach einer generellen Funktionsbewertung vor. Auf eine solche wird zurzeit verzichtet, sie soll jedoch mittelfristig geprüft werden.

Die Finanzierung von bezahlten Urlauben im Interesse des Kantons, welche ebenfalls in Folge der Änderung des LAG auf Verordnungsstufe geregelt wird, findet grundsätzlich Zustimmung. Allerdings wurde mitunter mit dem Argument der erschwerten Stellenbesetzung der Wunsch geäussert, die Regelung nicht nur bei Personen anzuwenden, welche eine Ausbildung zur eidgenössisch diplomierten Berufsfachschullehrkraft für berufskundlichen Unterricht absolvieren, sondern auch bei anderen Lehrkräftekategorien wie beispielsweise bei den schulischen Heilpädagoginnen und -pädagogen. Da es dem zuständigen Amt obliegt, über die Anwendung dieser bezahlten Urlaube zu entscheiden, sind keine Änderungen in der Vorlage erforderlich. Das zuständige Amt wird bei Bedarf über eine Ausweitung der Regelung auf weitere Lehrkräftekategorien entscheiden können.

Auf die im Rahmen des Konsultationsverfahrens vorgeschlagene Aufhebung von Artikel 60 LAV (85-12-3-Regel) wird verzichtet. Ziel der Aufhebung wäre gewesen, den Spielraum für die Lehrkräfte und Schulleitungen zu vergrössern. Die Stellungnahmen indessen haben gezeigt, dass die heutige Regelung als ein wirkungsvolles Instrument für die Zeit- und Selbstregulierung der Lehrkräfte und Schulleitungen wahrgenommen wird. Die Richtwerte, welche den Rahmen des zu erbringenden Aufwands für die einzelnen Aufgaben des Berufsauftrages vorgeben, bewähren sich. Wichtig ist, dass es sich um Richtgrössen handelt und eine prozentgenaue Abrechnung nicht dem Sinn dieser Bestimmung entsprechen würde.

Grundsätzlich befürwortet wird die Einführung von Funktionszulagen auf der Sekundarstufe II. Vereinzelt wird beantragt, diese auch für den Volksschulbereich zu ermöglichen. Die Erziehungsdirektion hält an ihrer Vorlage fest und wird eine Regelung für den Volksschulbereich zu einem späteren Zeitpunkt prüfen.

Zustimmung finden die vorgesehenen Änderungen in Bezug auf die Schulleitungen der Volksschule (Fixierung des Schulleitungspools und die ausschliessliche Anpassung bei Über- oder Unterschreitung einer bestimmten Bandbreite). Verschiedentlich bestehen Bedenken, dass mit der Berechnung, ab wann eine Anpassung des Pools erfolgen soll, eine Unterscheidung zwischen grösseren und kleineren Schulen vorgenommen wird und dies zu Ungunsten von grösseren Schulen. Gewünscht wird auch eine leichte Erhöhung des Schulleitungspools, da Gemeinden mit zunehmenden Schülerzahlen in Zukunft eine Einbusse erleiden müssen. Die Erziehungsdirektion nimmt diesbezüglich keine Änderungen an der Vorlage vor. Ebenfalls begrüsst wird die Zusammenlegung des Schulpools mit dem Informatikpool zum Pool für Spezialaufgaben. Die marginale Erhöhung findet sowohl Zuspruch als auch – insbesondere aufgrund der finanziellen Auswirkungen – Ablehnung. Von einigen werden die betreffenden Ressourcen nach wie vor als zu gering erachtet.

Nachträglich wird zur Umsetzung einer durch die Angebots- und Strukturüberprüfung bedingten Massnahme eine weitere Änderung in die Vorlage aufgenommen. 2007 wurde in der höheren Berufsbildung und Weiterbildung die Anzahl Pflichtlektionen der Lehrkräfte für einen Beschäftigungsgrad von 100 Prozent von 22,5 auf 21,5 Wochenlektionen gesenkt. Dies geschah parallel zur Reduktion der Pflichtlektionen für Lehrkräfte in der beruflichen Grundbildung (von 27 auf 26). Diese Reduktion wird rückgängig gemacht, da aufgrund der Erhöhung der Pflichtlektionen ein Sparpotenzial von rund 2,7 Millionen Franken entsteht. Zusätzlich werden in der Weiterbildung und bei den vorbereitenden Kursen (Teil der höheren Berufsbildung) Regelungen formuliert, nach welchen die Anstellungsbehörden das Pensum für einen Beschäftigungsgrad von 100 Prozent innerhalb einer bestimmten Bandbreite festlegen können. Diese Vorkehrung hilft den betreffenden Schulen gegenüber privaten Anbietern konkurrenzfähig zu bleiben.

Bern, 26.02.2014

Die Erziehungsdirektor:

Bernhard Pulver