



# Vortrag

Datum RR-Sitzung: 22. November 2023  
Direktion: Bildungs- und Kulturdirektion  
Geschäftsnummer: 2023.BKD.5740  
Klassifizierung: Nicht klassifiziert

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

### Inhaltsverzeichnis

1.	<b>Zusammenfassung</b> .....	2
2.	<b>Ausgangslage</b> .....	2
3.	<b>Grundzüge der Neuregelung</b> .....	3
3.1	Hauptziel der Revision .....	3
3.2	Wichtigste Änderungen .....	4
4.	<b>Erläuterungen zu den Artikeln</b> .....	5
5.	<b>Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik und anderen wichtigen Planungen</b> .....	9
6.	<b>Finanzielle Auswirkungen für den Kanton (exkl. Gemeindeanteil)</b> .....	9
7.	<b>Auswirkungen auf die Gemeinden</b> .....	9
8.	<b>Auswirkungen auf die Volkswirtschaft</b> .....	9
9.	<b>Ergebnis der Konsultation</b> .....	10

## 1. Zusammenfassung

Die Bildungs- und Kulturdirektion hat in enger Zusammenarbeit mit den Bildungspartnern (u.a. mit dem Verband Bernischer Gemeinden, Berufs- und Personalverbänden und den pädagogischen Hochschulen) die personalpolitischen Handlungsfelder Personalgewinnung, Personalerhaltung, Personalentwicklung und Personalführung im Hinblick auf eine Optimierung der Anstellungsbedingungen untersucht. Dies entspricht der in der Bildungsstrategie 2016 festgehaltenen Forderung nach einer «Sicherstellung von konkurrenzfähigen Anstellungs- und Arbeitsbedingungen» zur Gewährleistung einer hohen Bildungsqualität. Insbesondere vor dem Hintergrund des anhaltenden Lehrkräftemangels hat die Personalerhaltung hohe Priorität.

Die in diesem Prozess entstandenen Massnahmen sehen in dieser Teilrevision der Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV) vor, die mittels einer Allgemeinverfügung geschaffene befristete Möglichkeit von Mentoraten für Berufseinsteigende, Wiedereinsteigende sowie Studierende auf Volksschulstufe und Sekundarstufe II in die LAV zu überführen, eine Funktionsanstellung für die Klassenlehrkräfte von fünf Beschäftigungsgradprozenten sowie eine Zulage zu gewähren und die in der Praxis seit Jahren nicht mehr angewandte Unterscheidung in grosse, kleine und mittlere Schulen und deren Abbildung in der Gehaltsklasseneinteilung der Schulleitungen der Sekundarstufe II der bereits umgesetzten Praxis anzupassen.

Es sind Massnahmen, die keine wesentlichen Zusatzkosten generieren, da sie bereits aufgrund der gestiegenen Belastungssituation (Corona-Pandemie, Ukraine Krise und Lehrkräftemangel) befristet umgesetzt wurden oder der angepassten Praxis entsprechen. Der Regierungsrat fasste sich im Rahmen einer Aussprache ein erstes Mal mit diesen Massnahmen.

Weitere Massnahmen benötigen zusätzliche Ressourcen, die aktuell nicht in der Finanzplanung vorgesehen sind. Diese werden unter Berücksichtigung der finanziellen Situation des Kantons in weiteren und späteren Teilrevisionen angegangen, so insbesondere eine Erhöhung der Schulleitungsressourcen an den Volksschulen.

Die Verbesserungen der Anstellungsbedingungen haben einen positiven Einfluss auf die Qualität der Bildungsangebote und damit auf die Lernerfolge der Schülerinnen- und Schüler und tragen dazu bei, dass Schulen im Kanton Bern genügend Lehrkräfte mit der erforderlichen Qualifikation und Motivation beschäftigen können.

## 2. Ausgangslage

In der Bildungsstrategie 2016<sup>1</sup> wird als Ziel 2.3.2 die «Sicherstellung von konkurrenzfähigen Anstellungs- und Arbeitsbedingungen» festgehalten, damit «qualifiziertes und motiviertes Personal» im Bildungsbereich eingesetzt werden kann. Zudem wird darauf hingewiesen, dass zur Sicherstellung einer hohen Bildungsqualität professionelle Schulleitungen mit ausreichendem Handlungsspielraum von grosser Bedeutung sind.

Im Zusammenhang mit der Teilrevision 2012 des Gesetzes über die Anstellung der Lehrkräfte<sup>2</sup> und der Einführung einer verlässlicheren Lohnentwicklung hat der Regierungsrat in einem Bericht an den Grossen Rat die wesentlichen Anstellungsbedingungen der Lehrkräfte interkantonal verglichen. Dieser Bericht<sup>3</sup> wurde in der Frühlingssession 2017 im Grossen Rat behandelt. Mittels Planungserklärungen wurde eine Priorisierung von Massnahmen durch das Parlament vorgenommen. Dabei standen neben der Gehaltsentwicklung die Berufseinstiegsphase und die Gehaltsklassenerhöhung der Primarlehrkräfte im Zentrum. Diese Anliegen konnten mittlerweile weitgehend umgesetzt werden.

<sup>1</sup> Bildungsstrategie 2016 (2015.RRGR.127 ; Bericht des Regierungsrates an den Grossen Rat.)

<sup>2</sup> 2011.RRGR.1738

<sup>3</sup> Anstellungsbedingungen der Lehrkräfte im interkantonalen Vergleich (2016.RRGR.486; Bericht des Regierungsrates an den Grossen Rat)

Zudem konnte in vielen Gemeinden die Schulsozialarbeit ausgebaut, Mentorate für Berufseinsteigende vorangetrieben, Klassenhilfen als Unterstützungsmassnahme ins Schulsystem integriert und die Aus- und Weiterbildungen der Pädagogischen Hochschule an die neuen Herausforderungen angepasst werden (z.B. berufsbegleitende Studienmöglichkeiten).

Der damalige Bericht an den Grossen Rat ordnet nicht nach strategischen Handlungsfeldern, dem bestehende und neu zu entwickelnde Massnahmen zugewiesen werden können. Zudem verzichtet er weitgehend auf eine Beurteilung der Zusammenhänge von Anstellungsbedingungen untereinander. Im Sinne einer weiterführenden Optimierung der Anstellungsbedingungen – auch im Zusammenhang mit dem inzwischen stark angestiegenen Lehrkräftemangel – untersuchte die Bildungs- und Kulturdirektion unter Einbezug der Bildungspartner (u.a. Verband Bernische Gemeinden, Berufs- und Personalverbände, pädagogische Hochschulen) die wesentlichen Anstellungsbedingungen mit Blick auf die personalpolitischen Handlungsfelder Personalgewinnung, Personalerhaltung, Personalentwicklung und Personalführung hinsichtlich eines allfälligen Handlungsbedarf und erarbeitete mögliche Verbesserungen.

Angesichts des vorherrschenden und anhaltenden Lehrkräftemangels sind Massnahmen zur Personalerhaltung zentral. Die vorgesehenen Verbesserungen bzw. Sicherstellungen sollen dabei unterstützen.

Die Regierung befasste sich im Rahmen einer Aussprache ein erstes Mal mit diesen Massnahmen.

Bei den diskutierten Massnahmen finden sich solche, die keine Zusatzkosten generieren und innerhalb der aktuellen Rechtsgrundlagen umsetzbar sind. Andere Massnahmen benötigen kaum zusätzliche Finanzmittel, bedingen jedoch eine Anpassung der Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV)<sup>4</sup>. Weitere Massnahmen verursachen zusätzliche Kosten, die aktuell nicht in der Finanzplanung enthalten sind. Die Massnahmen in dieser Teilrevision können innerhalb der bestehenden Finanzplanung umgesetzt werden, da sie als Massnahmen im Zusammenhang mit dem Lehrkräftemangel bereits weitgehend finanziert werden (z.B. Mentorate oder erleichterter Zugang für eine zweite sogenannte Entlastungslektion für Klassenlehrkräfte) und allfällige Mehrkosten innerhalb des Gesamtbudgets der Bildungs- und Kulturdirektion kompensiert werden können. Massnahmen, die keine rechtlichen Änderungen und keine zusätzlichen finanzielle Mittel benötigen, werden in den nächsten Jahren laufend umgesetzt (z.B. Konfliktprävention, Arbeitszufriedenheit oder Weiterentwicklung mittels Weiterbildungsangeboten wie z.B. ausserschulische Angebote für Lehrkräfte von Berufsfachschulen).

Ausgearbeitete Massnahmen, die weitergehende Finanzmittel benötigen, sind unter Berücksichtigung der finanziellen Möglichkeiten des Kantons in einer nächsten Teilrevision genauer zu prüfen (z.B. Erhöhung der Schulleitungsressourcen Volksschulstufe, Erhöhung Pool für Spezialaufgaben oder Erhöhung der Finanzierung von der Schulsozialarbeit). Geplant ist diese nächste Revision für das Jahr 2024 mit einer anschliessenden Inkraftsetzung.

### **3. Grundzüge der Neuregelung**

#### **3.1 Hauptziel der Revision**

Folgende Ziele waren bei der Erarbeitung der vorliegenden Teilrevision wegleitend:

- Die Attraktivität der Anstellungsbedingungen ist im Kanton Bern vorhanden und sorgt für eine geschlechtergerechte Vielfalt innerhalb der Berufe.

---

<sup>4</sup> Verordnung vom 28. März 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV; BSG 430.251.0)

- Die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen im Kanton Bern ermöglichen, dass Lehrkräfte und Schulleitungen den Beruf Lehrerin und Lehrer oder Schulleiterin und Schulleiter professionell und motiviert ausüben.
- Mögliche Verbesserungen haben einen positiven Einfluss auf die Qualität der Bildungsangebote und damit auf die Lernerfolge der Schülerinnen und Schüler.

## 3.2 Wichtigste Änderungen

### Klassenlehrkräfte

Als wichtige Massnahme soll die Funktion der Klassenlehrkraft gestärkt werden. Seit längerer Zeit zeigt sich, dass die heute vorgesehene zeitliche Entlastung von einer Lektion den gestiegenen Aufwand z.B. bei der Koordinationsarbeit mit Fachlehrkräften, im Berichtswesen oder bei Gesprächen mit Fachstellen und Eltern nicht berücksichtigt. Zunehmend bekunden Schulleitungen Mühe, Stellen von Klassenlehrkräften zu besetzen. Dies auch, weil bisherige Klassenlehrkräfte von dieser Funktion zurücktreten und als Fachlehrkräfte weiterarbeiten.

Anstelle der als Massnahme für belastete Klassenlehrkräfte aufgrund des Lehrkräftemangels und der allgemein gestiegenen Belastung eingeführten erweiterten Möglichkeit der Abgeltung einer zweiten Wochenlektion ist eine künftige Anstellung von insgesamt fünf Beschäftigungsgradprozenten und zusätzlich eine monatliche funktionsbezogene Zulage vorgesehen. Die bisherige Abgeltung für Klassenlehrkräfte entfällt. Sowohl die Entlastung um fünf Beschäftigungsgradprozente als auch die Höhe der funktionsbezogenen Zulage sollen für alle Bildungsstufen gleich ausfallen. Eine Differenzierung dieser zentralen Funktion nach Schulstufen kann sachlich nicht begründet werden. Mit dieser Lösung nimmt der Kanton Bern im interkantonalen Vergleich eine gute Position ein.

### Mentorate

Insbesondere aufgrund des Lehrkräftemangels wurde mittels Allgemeinverfügung die befristete Möglichkeit geschaffen, Mentorate für Berufseinsteigende, Wiedereinsteigende sowie Studierende einzuführen. Diese Massnahme ist für den Berufseinstieg zentral und soll für die Volksschulstufe und für die Sekundarstufe II im bisherigen Umfang in die LAV überführt werden, da sie einem seit langem geäusserten Bedürfnis entspricht, den sogenannten «Praxisschock» abzufedern. Die bisherigen Erfahrungen bestätigen die Wirksamkeit und helfen, Berufsausstiege zu verringern und machen Wiedereinstiege attraktiver.

### Gehaltsklassen Schulleitungen Sekundarstufe II

Die Unterscheidung bei der Gehaltszuordnung für Schulleitungsmitglieder der Sekundarstufe II nach Anhang 2 LAV zwischen grossen, mittleren und kleinen Schulen ist seit Jahren nicht mehr zeitgemäss und findet daher in der Praxis keine Anwendung mehr. Sämtliche hauptverantwortlichen Schulleitungen sind entweder in der Gehaltsklasse 21 oder 22 eingereiht. Es lassen sich kaum sinnvolle Kriterien finden, anhand derer die Unterscheidung wieder vorgenommen werden könnte. Hingegen drängte sich aufgrund der Komplexität einzelner Schulen eine Struktur mit drei Hierarchiestufen für weitere Schulleitungsmitglieder auf. Diese zwingend notwendig gewordene Praxis soll in der LAV verankert werden,

### Zusätzlicher Anpassungsbedarf

Weitere Änderungen sind ausschliesslich terminologischer oder technischer Natur.

## 4. Erläuterungen zu den Artikeln

### Allgemeines

Für die aktuelle Abgeltung der Klassenlehrkräfte gilt für die Schulen der Sekundarstufe II und der höheren Fachschulen die besondere Gesetzgebung. Die nötigen Ressourcen für die Abgeltung der Klassenlehrkräfte werden in den Pools für Spezialaufgaben zur Verfügung gestellt (Art. 73 Abs. 3 der Mittelschulverordnung [MiSV]<sup>5</sup>, bzw. Art. 47b Abs. 3 der Verordnung über die Berufsbildung, die Weiterbildung und die Berufsberatung [BerV]<sup>6</sup>). Dieses Zur-Verfügung-Stellen der Ressourcen im Pool für Spezialaufgaben soll künftig auch für die Volksschulstufe, und zwar für die Funktion der Klassenlehrkraft und für die Unterstützung von berufs- und wiedereinsteigenden Lehrkräften (Mentorate) übernommen werden. Neben den Änderungen der LAV werden indirekte Änderungen der MiSV und der BerV vorgenommen. Die Volksschulen sind eine Verbundaufgabe zwischen dem Kanton und den Gemeinden und werden gemeinsam finanziert. Aus diesem Grund sollen Ausführungsdetails auf Verordnungsstufe geregelt werden. Bei den kantonalen Schulen der Sekundarstufe II werden diese auf Stufe Direktionsverordnung festgelegt.

### Art. 36

Die Gewährung von funktionsbezogenen Zulagen wird in der geltenden Fassung explizit ausgeschlossen. Zulagen sind unter gewissen Voraussetzungen nur auf der Sekundarstufe II vorgesehen (Art. 36a). Neu soll eine Zulage für Klassenlehrkräfte auf Volksschulstufe geschaffen werden. Entsprechend wird mit dem Verweis auf Art. 36b (neu) eine weitere Ausnahme eingefügt.

### Art. 36a

Die Zulagen waren gemäss Art. 36a Abs. 3 bisher nicht pensionskassenpflichtig. Die Zulagen für das Kantonspersonal sind in Art. 80 ff. der Personalverordnung<sup>7</sup> geregelt. Diese Bestimmungen wurden vor einigen Jahren geändert<sup>8</sup> und halten heute fest, dass die Zulagen pensionskassenpflichtig sind. Eine unterschiedliche Behandlung der beiden Personalkategorien (Lehrkräfte und Kantonspersonal) ist nicht sachgerecht und wurde in der Umsetzungspraxis bereits angepasst. Mit der Änderung wird dies nun korrigiert.

Die Zulage wird im Gegensatz zum ordentlichen Gehalt zwölfmal pro Jahr ausgerichtet.

### Art. 36b

Die Zulage für die Klassenlehrkräfte aller Schulstufen orientiert sich am Durchschnittswert einer Unterrichtslektion über alle Gehaltsklassen und -stufen gerechnet, da sich die Funktion nicht nach der beruflichen Erfahrung oder der Unterrichtsstufe richtet. Indem sie pro Klasse gewährt wird, ist eine Aufteilung auf mehrere Personen möglich (gemeinsame Führung der Klasse).

Auch diese Zulage ist pensionskassenpflichtig und wird im Gegensatz zum ordentlichen Gehalt zwölfmal pro Jahr ausgerichtet.

### Art. 45

Die Abgeltung der Funktion der Klassenlehrkräfte auf Volksschulstufe wird neu in den Bestimmungen zum Pool für Spezialaufgaben für die Volksschulstufe festgelegt. Der bisherige Artikel wird aufgehoben.

### Art. 80

Die Bezeichnung wurde anlässlich der Totalrevision 2007 der LAV geändert (neu: Kommission für Bildungsurlauben). Im Randtitel ist noch die alte Bezeichnung (Kommission für die Beurteilung von Bildungsurlauben).

<sup>5</sup> Mittelschulverordnung vom 7. November 2007 (MiSV; BSG 433.121)

<sup>6</sup> Verordnung vom 9. November 2005 über die Berufsbildung, die Weiterbildung und die Berufsberatung (BerV; BSG 435.111)

<sup>7</sup> Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV; BSG 153.011.1)

<sup>8</sup> Änderung vom 6. November 2019 der PV (BAG19-066)

## Art. 92 und Anhang 4

Wie bisher für die Sekundarstufe II sollen auch für die Volksschulstufe die Abgeltungen für die kantonal vorgegebenen Funktionen im Pool für Spezialaufgaben geregelt werden. Dazu gehören die Abgeltungen der Funktion der Klassenlehrkraft und die Unterstützungsfunktionen im Zusammenhang mit dem Berufseinstieg (Mentorate). Im Unterschied zu den Ressourcen für die Mentorate müssen jene für die Klassenlehrkräfte nicht beantragt, sondern nur gemeldet werden. Sie werden pro Klasse bestimmt und lösen eine direkte Zuweisung an die gemeldeten Klassenlehrkräfte aus.

Der Pool für Spezialaufgaben dient als Durchlaufpool für die Ressourcen, welche für diese Abgeltungen nötig sind.

Die Ressourcenzuteilung der weiteren Spezialaufgaben zur Erfüllung der übrigen im Interesse der gesamten Schule liegenden Spezialaufgaben bleiben wie bisher in der Kompetenz der Schulleitung. Für die Volksschulen werden die Vorgaben zur Berechnung und die Grundsätze zur Nutzung und Verteilung der Ressourcen in Anhang 4 LAV festgelegt.

### Funktion Klassenlehrkraft

Klassenlehrkräfte sind für die Schulleitungen, Fachlehrkräfte, Eltern, Schülerinnen und Schüler, wie auch für Fachstellen oft die erste Ansprechperson. Sie nehmen innerhalb der Schulen eine zentrale Funktion ein. Die gestiegenen gesellschaftlichen Ansprüche an die Schule wirken sich auf ihren Arbeitsaufwand aus. Das gilt für alle Bildungsstufen. Die Koordinationsaufgaben, das Berichtswesen und die Gespräche und damit einhergehend die Belastung haben zugenommen. Die 2019 letztmalig durchgeführte Arbeitszeiterhebung des Dachverbandes Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH) zeigte bereits: *«Klassenlehrpersonen mit einem Pensum von 50 und mehr Stellenprozenten leisten durchschnittlich höhere Jahresarbeitszeiten als Fachlehrpersonen. Dies ist in erster Linie auf Absprachen über den Unterricht und auf Elternkontakte zurückzuführen. Obschon Klassenlehrpersonen in mehreren Kantonen Entlastungsstunden erhalten, bildet sich dies nicht darin ab, dass im Tätigkeitsbereich Unterricht tiefere Arbeitszeiten ausgewiesen würden.»*<sup>9</sup>

Rückmeldungen von Schulleitungen und Schulinspektoraten weisen auf eine angespannte Stellenbesetzungssituation bei Klassenlehrkräften hin. Zudem treten bisherige Klassenlehrkräfte von dieser Funktion zurück. Eine deutliche Verbesserung der Anstellungsbedingungen für diese zentrale Funktion drängt sich auf.

Bisher wird die Tätigkeit als Klassenlehrkraft mit einer Lektion abgegolten. Je nach Höhe des Pflichtpensums entspricht dies umgerechnet auf eine Wochenlektion einem Beschäftigungsgrad von 3.45 Prozent (Volksschule) bis 4.35 Prozent (Gymnasium). Neu sollen für alle Klassenlehrkräfte einheitlich 5 Beschäftigungsgradprozent zur Verfügung stehen. Eine nach Bildungsstufen unterschiedliche Handhabung lässt sich nicht begründen. Auf eine Unterscheidung bei den Berufsfachschulen (duale Bildung) wird ebenfalls verzichtet, da sich zeigt, dass sich der Grundaufwand bei der Ausübung dieser Funktion unwesentlich von den anderen Bildungsgängen unterscheidet. Zusätzlich wird die Funktion einer Klassenlehrkraft mit einer Zulage von CH 300 pro Monat entschädigt (s. Erläuterungen zu Art. 36b). Beide Massnahmen zusammengenommen entsprechen finanziell ungefähr zwei Lektionen.

Würde anstelle dieser vorgesehenen Massnahme flächendeckend eine zweite Entlastungslektion eingeführt, hätte dies zur Folge, dass Klassenlehrkräfte entsprechend weniger unterrichten. Mit der Entkoppelung der Beschäftigungsgradprozent vom Lektionenmodell besteht vor dem Hintergrund des noch anhaltenden Lehrkräftemangels die Möglichkeit, dass Klassenlehrkräfte ihre Unterrichtstätigkeit nicht weiter einschränken und mit der Funktionszulage ein Anreiz zur Übernahme dieser Funktion geschaffen wird.

---

<sup>9</sup> LCH Arbeitszeiterhebung 2019; Bericht vom 1. Juni 2019

Mit diesen beiden Massnahmen nimmt der Kanton Bern im interkantonalen Vergleich eine sehr vorteilhafte Position ein.<sup>10</sup>

Bereits im geltenden Anhang 4 LAV ist festgehalten, dass für Funktionen, die aus dem Pool für Spezialaufgaben finanziert werden, die Aufgaben in einer Stellenbeschreibung festzuhalten sind. Das wird auch an den Schulen der Sekundarstufe II so gehandhabt. Die Bildungs- und Kulturdirektion wird Muster als Hilfestellung zur Verfügung stellen.

#### Funktion Unterstützung beim Berufseinstieg (Mentorat)

Als Reaktion auf die zugenommene Belastung der Lehrkräfte aufgrund der Pandemie, Flüchtlingskrise und insbesondere wegen des Lehrkräftemangels wurden mittels einer befristeten Allgemeinverfügung Mentorate an den Volksschulen ermöglicht. Bis dahin mussten die Schulleitungen solche Funktionen mit Ressourcen aus dem Pool für Spezialaufgaben abgelden. Je nach Fluktuation an einer Schule sind die Ressourcen des Pools für Spezialaufgaben nicht ausreichend, um die Unterstützung beim Berufseinstieg ohne deutlichen Verzicht auf andere wesentliche Funktionen zu entschädigen. Die Unterstützung beim Berufseinstieg bewährt sich und soll für die Volksschulstufe und für die Sekundarstufe II in die LAV überführt werden, da sie einem seit langem geäusserten Bedürfnis entspricht, den sogenannten «Praxischock» abzufedern. Mentor und Mentorin unterrichten grundsätzlich an derselben Schule wie die Mentees. Aus wichtigen Gründen kann der Mentor oder die Mentorin an einer anderen Schule unterrichten. Dies könnte z.B. bei Logopäden und Logopädinnen der Fall sein, wenn sie die einzigen an einer Schule sind und Mentorate daher regional geregelt werden müssen. Die bisherigen Erfahrungen bestätigen die Wirksamkeit und helfen, frühzeitige Berufsausstiege zu verringern und möglichst frühe Wiedereinstiege zu fördern. Die Mentorate sind damit eine wesentliche Massnahme zur Personalerhaltung.

Im Jahr 2022 nahmen ca. 2700 Lehrpersonen dieses Angebot in Anspruch (Mentors und Mentees). Für das Jahr 2023 zeichnet sich ein Rückgang an. Dies könnte damit zusammenhängen, dass in den letzten Jahren aufgrund des erleichterten berufsbegleitenden Studiums an den Pädagogischen Hochschulen im Kanton Bern in kurzer Zeit viele Studierende an Schulen angestellt wurden. Dabei handelt es sich um angehende Lehrkräfte, die unterschiedlich weit in ihrem Studium sind. Künftig können nur noch Studienanfängerinnen und -anfänger zusätzlich rekrutiert werden, was zu rückläufigen Zahlen führen sollte.

Der Antragsprozess (Bevilligungsvorbehalt durch die Schulinspektorate), der Kreis der Anspruchsberechtigten wie auch Dauer und Umfang entsprechen den aktuellen Regelungen der Allgemeinverfügung für die Volksschule. Weiterhin können Schulleitungen einen Antrag an die zuständigen Schulinspektorate stellen und diese können für die Entschädigungen der Mentorin oder des Mentors und der Mentees den Spezialpool der Schule während in der Regel eines Semesters im Umfang von drei Beschäftigungsgradprozenten erhöhen.

Die Ausgangslage für die Lehrkräfte der Sekundarstufe II ist die Gleiche. Daher ist für diese Bildungsstufe ebenfalls eine Erhöhung der Pools für Spezialaufgaben für befristete Abteilungen zu ermöglichen. Die entsprechenden Verordnungen werden indirekt angepasst und die Details in den Direktionsverordnungen geregelt.

### **Anhang 1A**

Bei den vorgesehenen Änderungen handelt es sich um Anpassungen an die aktuelle Praxis (Unterrichtsbefähigung Haushaltungslehrerpatent), an die heutigen Bezeichnungen (Berufsvorbereitendes Schuljahr) oder um Präzisierungen aufgrund der heutigen Praxis (Anmerkungen zu berufskundlichem Unterricht).

---

<sup>10</sup> Lehrpersonen: Unterrichtsverpflichtung, Berufsauftrag — Übersicht der EDK über die Situation in den Kantonen

## Anhang 2

Nach Artikel 95 Absatz 1 LAV erfolgt die Zuordnung der Schulleitungsfunktionen zu Gehaltsklassen gemäss Anhang 2 LAV. Nach Artikel 95 Absatz 2 LAV kann das Mittelschul- und Berufsbildungsamt bei komplexen Strukturen in den Schulen der Sekundarstufe II und in den höheren Fachschulen die Schulleitungsfunktionen eine Gehaltsklasse höher einstufen.

Bis anhin wurde in Anhang 2 für die Einstufung der Schulleitungsfunktionen nach grossen, mittleren und kleinen Schulen unterschieden. Diese Unterscheidung ist seit Jahren nicht mehr zeitgemäss und findet in der Praxis keine Anwendung mehr. Alle Mittelschulen wurden vom Mittelschul- und Berufsbildungsamt seit längerem als grosse Schulen eingestuft. Mit Beschluss vom 18. Dezember 2018 hat das Mittelschul- und Berufsbildungsamt diese Praxis auf Berufsfachschulen ausgeweitet. Es gibt also in der Praxis keine Unterscheidung in gross, mittel und klein. Die Gesamtschulleitungen sind in der Gehaltsklasse 21 eingereiht. Sachgerechtes Kriterium für die Einreihung ist seit damals nicht die Grösse der Schule, sondern die Anforderung an die Funktion. Für die gesamtverantwortliche Schulleitung (Bst. a der Einstufung der Schulleitungsfunktion in Gehaltsklassen) soll deshalb gemäss gängiger und bewährter Praxis zwischen komplexen Schulen der Sekundarstufe II und höheren Fachschulen, «normalen» Schulen der Sekundarstufe II und höheren Fachschulen sowie (wie bisher) Volksschulen und Spezialunterricht unterschieden werden. Um als komplexe Schule eingestuft zu werden, müssen mindestens zwei der vier nachfolgenden Kriterien erfüllt sein:

- In der Berufsfachschule ist eine Lehrwerkstätte mit Produktionsabteilungen integriert.
- Der Schulleitungspool der Berufsfachschule ist grösser als 600 Prozent.
- Die Schule wird zweisprachig geführt (Lehrkräfte und Unterricht).
- Die Berufsfachschule führt mindestens einen eidgenössisch anerkannten HF-Bildungsgang.

Diese Kriterien gelten in der Praxis bereits für die Höhereinstufung nach Artikel 95 Absatz 2 LAV. Anhang 2 wird mit Artikel 95 Absatz 2 LAV harmonisiert.

Die bisherige Unterscheidung der weiteren Schulleitungsfunktionen in Schulleitungsstellvertretungsfunktionen und in weitere Schulleitungsfunktionen an grossen, mittleren oder kleineren Schulen (Bst. b der Einstufung der Schulleitungsfunktion in Gehaltsklassen) wird vereinfacht. Stellvertretungsfunktionen werden generell eine Gehaltsklasse tiefer eingereiht. Die Gehaltsklassen 22 und 21 (hauptverantwortliche Schulleitungsmitglieder) sowie 21 und 20 (Stellvertretungen der hauptverantwortlichen Schulleitungsmitglieder) können wie bisher höchstens für eine Vollzeitstelle beansprucht werden. Die weiteren Schulleitungsfunktionen wie z.B. Abteilungs- oder Standortleitungen werden in die Führungsebenen II - III bzw. die Gehaltsklassen 19 - 15 eingestuft. Die Einstufungen erfolgen aufgrund der Aufgaben und den Anforderungen gemäss Stellenbeschreibung.

Auf keiner Führungsebene kommt es bei der Umsetzung dieser LAV-Änderungen zu einer Neu-einreihung einer Schulleitung, da es sich um einen Nachvollzug der bestehenden Praxis handelt.

### **Art. 73 Abs. 3 MiSV und Art. 47b Abs. 3 BerV**

Die Abgeltung der Funktionen Klassenlehrkraft und Unterstützung beim Berufseinstieg (Mentorat) werden in der besonderen Gesetzgebung gleich geregelt wie in der LAV (vgl. Ziffer 4, Allgemeines und Erläuterungen zu Art. 92 und Anhang 4 LAV).

### **Inkrafttreten**

Das Inkrafttreten der Änderungen erfolgt auf den 1. August 2024.



## 5. Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik und anderen wichtigen Planungen

Regierungsrichtlinien 2023 – 2026, Vision 2030

**Wirtschaft** *Der Kanton Bern erhöht seine Ressourcenstärke und Wirtschaftskraft* (s. Ausführungen in Kap. 9 Auswirkungen auf die Volkswirtschaft).

**Gesellschaft** *Der Kanton Bern steigert die Lebensqualität der Bevölkerung und stärkt den gesellschaftlichen Zusammenhalt.*

Die Sicherstellung des Zugangs zu einem guten Bildungsangebot für alle ist für den gesellschaftlichen Zusammenhalt unabdingbar. Die notwendige Breite und Qualität dieses Bildungsangebots wird durch das qualifizierte Fachpersonal gesichert. Die Personalerhaltung hat vor dem Hintergrund des aktuellen Fachkräftemangels eine hohe Bedeutung und die vorgesehenen Massnahmen dieser Teilrevision zielen darauf ab.

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

Für die vorgesehenen Änderungen wird mit Kosten zwischen CHF 1 Mio. bis CHF 4 Mio. für den Kanton gerechnet. Dies aufgrund der Tatsache, dass dadurch die bereits heute finanzierten zweiten Klassenlehrerlektionen wegfallen und die Mentorate sowie die Handhabung betreffend Schulleitungen der Sekundarstufe II bereits seit Jahren in der Rechnung ausgewiesen werden. Hinzu kommt, dass aufgrund des anhaltenden Lehrkräftemangels in den nächsten Jahren weiterhin weniger Lektionen ausgelöst werden (z.B. Verzicht auf abteilungsweisen Unterricht oder Klasseneröffnungen). Diese Teilrevision ist somit innerhalb des bestehenden Budgets für Löhne (Volksschule: 1.2 Mia. Kantonskosten) umsetzbar.

## 7. Auswirkungen auf die Gemeinden

Die Verbesserungen für die Klassenlehrkräfte und die Weiterführung der Mentorate auf der Volksschulstufe führen für den Kanton und damit für die Gesamtheit der Gemeinden zu keinen wesentlichen Mehrkosten, da diese weitgehend bereits im System vorgesehen sind. Es haben jedoch nicht alle Gemeinden die Entlastungslektionen in grösserem Umfang eingeführt. Zudem kommt es auf die einzelne Gemeinde an, ob und in welchem Umfang sie ungewollt von aufgrund des Lehrkräftemangels nicht ausgelösten Lektionen oder Klasseneröffnungen profitiert. Die finanziellen Auswirkungen auf die Gemeinden werden deshalb vermutlich unterschiedlich ausfallen.

## 8. Auswirkungen auf die Volkswirtschaft

Die vorliegenden Massnahmen tragen dazu bei, dass Schulen im Kanton Bern genügend Lehrkräfte mit den erforderlichen Qualifikationen und der notwendigen Motivation rekrutieren bzw. halten können. Dies ist sowohl Voraussetzung für eine qualifizierte Ausbildung der Kinder und Jugendlichen, als auch Bedingung für eine weiterhin gut funktionierende und prosperierende Volkswirtschaft im Kanton Bern.

Die Beurteilung anhand der Regulierungscheckliste hat ergeben, dass die Vorlage keine relevanten Auswirkungen auf die administrative oder finanzielle Belastung von Unternehmen oder auf die Volkswirtschaft insgesamt hat.

## 9. Ergebnis der Konsultation

Die vorgesehenen Änderungen werden vom Verband Bernischer Gemeinden (VBG), von den Berufs- und Personalverbänden und von der grossrätlichen Bildungskommission begrüsst und unterstützt. Der VBG weist darauf hin, dass die finanziellen Auswirkungen auf die Gemeinden betreffend Klassenlehrkräfte unterschiedlich ausfallen könnten, da die Gemeinden die zweite Entlastungslektion nicht alle im gleichen Umfang beansprucht haben. Die Gemeinden sollen frühzeitig informiert werden, damit sie budgetieren können. Die Ausführungen in Ziffer 7 (Auswirkungen auf die Gemeinden) berücksichtigen diese Bemerkung.

Der Verband Schulleitungen Bern und Bildung Bern fordern eine analoge Qualifikationsvorgabe an die Schulleitungen der Sekundarstufe II, wie sie auf der Volksschulstufe besteht (Umfang einer Ausbildung im Umfang eines Diploma of Advanced Studies [DAS]. Das Fehlen einer derartigen Qualifikation führt zu einem Vorstufenabzug von zehn Prozent). Es stösst bei ihnen auf Unverständnis, warum bei diesen Schulleitungen auf Vorgaben verzichtet wird. Im Gegensatz zu den Volksschulen kann das zuständige Mittelschul- und Berufsbildungsamt bei der Rekrutierung von Schulleitungen direkt steuern, indem entsprechende Vorgaben bei der Ausschreibung gezielt die Anforderungen an der jeweiligen Schule berücksichtigen. Ausgewiesene Führungsausbildungen in einem Umfang eines DAS gehören grundsätzlich dazu. Angestellt werden nur Personen, welche allen Anforderungen genügen. Ein Vorstufenabzug erübrigt sich daher.

Im Weiteren fordern die beiden Verbände, dass Mentorate nicht wie heute vorgegeben in der Regel ein, sondern zwei Semester gewährt werden. Begründet wird diese Forderung damit, dass insbesondere Berufseinsteigende ein ganzes Schuljahr begleitet werden sollen, da sich die beiden Semester bezüglich Aufgaben stark unterscheiden. Diese Argumentation ist grundsätzlich richtig, würde jedoch dem Ziel einer Überführung der heutigen Regelung (Ressourcenzuteilung mittels Allgemeinverfügung) ins ordentliche Recht (LAV) zuwiderlaufen und hätte zudem zusätzliche finanzielle Auswirkungen. Aus diesen Gründen wird an der vorgesehenen Überführung festgehalten, wonach im begründeten Einzelfall ein weiteres Semester bewilligt werden kann.

Bildung Bern und eine Minderheit der Bildungskommission fordern eine Erhöhung der Funktionszulage für die Klassenlehrkräfte auf CHF 400. Diese geforderte Erhöhung wird vor dem Hintergrund der finanziellen Möglichkeiten des Kantons nicht umgesetzt.