

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

1.	Zusammenfassung.....	2
2.	Ausgangslage	2
2.1	Teilrevision des Gesetzes vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte	2
2.2	Inhalte der Teilrevision(en) des LAG.....	3
2.3	Das Referendum gegen das LAG	4
2.4	Überweisung der Motion M 324/2005 und ihre Konsequenzen	4
3.	Totalrevision der LAV.....	5
3.1	Zielsetzungen	5
3.2	Umsetzung von personalpolitischen Anliegen.....	5
3.3	Wichtigste Änderungen in Kürze.....	6
3.3.1	Anstellungsbehörde	6
3.3.2	Unbefristete Anstellung.....	6
3.3.3	Massnahmen bei Reorganisationen.....	6
3.3.4	Grundgehalt- und Maximalgehalt	7
3.3.5	Zuordnung zu Gehaltsklassen	7
3.3.6	Jahresarbeitszeit, Beschäftigungsgrad und Unterrichtsverpflichtung.....	7
3.3.7	Berufsauftrag.....	7
3.3.8	Altersentlastung.....	8
4.	Ergebnisse der Konsultation	8
5.	Bemerkungen zu den einzelnen Artikeln	10
6.	Personelle und finanzielle Auswirkungen	41
6.1	Personalpolitische Auswirkungen	41
6.2	Finanzielle Auswirkungen	41
6.2.1	Überführung vom alten in das neue Gehaltssystem.....	41
6.2.2	Anpassung der Gehaltsklassen für den Spezialunterricht im Kindergarten und in der Volksschule sowie für Kleinklassen/Sonderschulen der Primarstufe.....	42
6.2.3	Anpassung der Gehaltsklassen für Schulleitungen mit Kindergartenpatent.....	42
6.2.4	Reduktion der Unterrichtsverpflichtung für Berufsschullehrkräfte	42
6.2.5	Reorganisation	42
6.2.6	Neues Modell der Altersentlastung	45
7.	Auswirkungen auf die Wirtschaft	45
8.	Auswirkungen auf die Gemeinden.....	45
8.1.1	Anpassung der Gehaltsklassen für den Spezialunterricht im Kindergarten und in der Volksschule sowie für Kleinklassen/Sonderschulen der Primarstufe.....	46
8.1.2	Anpassung der Gehaltsklassen für Schulleitungen mit Kindergartenpatent.....	46
8.1.3	Reorganisation	46
9.	Antrag	47

1. Zusammenfassung

Gleichzeitig mit den Änderungen des Gesetzes vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG) wird per 1. August 2007 die total revidierte Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV) in Kraft treten. Sie bringt wichtige Änderungen und Ergänzungen, die hier kurz zusammengefasst werden:

- Als Anstellungsbehörde amten die zuständige Stelle der Erziehungsdirektion, die Schulkommissionen oder die Schulleitung.
- Die Anstellung erfolgt unbefristet, sofern die Lehrperson über ein gesamtschweizerisches Lehrdiplom oder Lehrpatent für die entsprechende Stufe oder über die stufengerechte Lehr- und Fachkompetenz verfügt. Befristete Anstellungen sind unter den definierten Voraussetzungen vorzunehmen.
- Damit für die Lehrkräfte bei Reorganisationen im Bildungsbereich gleichwertige Massnahmen wie beim übrigen Kantonspersonal eingeleitet und durchgeführt werden können, schafft das LAG die gesetzlichen Grundlagen, die in der Verordnung weiter konkretisiert werden. Falls das Anstellungsverhältnis aufgelöst werden muss, sorgt der Kanton dafür, dass die Lehrkraft beraten wird und Unterstützung durch die Stellenvermittlung erhält.
- Das Gehaltssystem besteht nunmehr aus 50 Vorstufen und 77 Gehaltsstufen, die untereinander einen Stufenabstand von je 0,75 % aufweisen.
- Die einen Kindergarten leitenden Schulleiterinnen und -leiter mit Kindergartenpatent werden neu in die Gehaltsklasse 12 (bisher Gehaltsklasse 8) und Speziallehrkräfte sowie Lehrkräfte an Sonderschulen und Kleinklassen der Primarstufe neu in die Gehaltsklasse 10 eingestuft (bisher Gehaltsklasse 9).
- Die Jahresarbeitszeit wird bei rund 1'930 Stunden festgelegt.
- Für Lehrkräfte der Berufsschule soll die Unterrichtsverpflichtung um eine Pflichtlektion pro Woche reduziert werden.
- Der maximal entschädigte Beschäftigungsgrad liegt bei 105 Prozent.
- Der Lehrerauftrag wird zum Berufsauftrag. Die verschiedenen Elemente des Berufsauftrags werden summarisch quantifiziert: Unterrichten, Erziehen, Beraten und Begleiten nehmen rund 85 Prozent, Mitarbeit und Zusammenarbeit rund 12 Prozent und die Weiterbildung rund drei Prozent der Jahresarbeitszeit ein.
- Die Altersentlastung kann neu gesammelt und in Form eines längeren Urlaubs oder einer Pensenreduktion bezogen werden.

2. Ausgangslage

2.1 Teilrevision des Gesetzes vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte

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

In der Novembersession 1998 überwies der Grosse Rat eine Motion der beiden Fraktionen FDP und SVP (Motion 200/98 SVP/FDP; *Konsequente Fortsetzung der Sanierung des Staatshaushalte*) und forderte darin:

- die Vereinheitlichung des Anstellungsrechts in einem einzigen Gesetz für das Verwaltungspersonal und die Lehrkräfte,
- die Delegation der notwendigen Kompetenzen an den Regierungsrat zur Führung,
- die Anpassung des Anstellungsrechts an die Verfassungsrevisionen auf Bundes- und Kantonsebene sowie

- die Elimination der im Personalgesetz und im Lehreranstellungsgesetz verbindlich vorgegebenen und automatischen Gehaltsanpassungen.

Neben den oben erwähnten Forderungen machten auch generelle Entwicklungen im personalpolitischen Umfeld eine Überarbeitung des Gesetzes vom 5. November 1992 über das öffentliche Dienstrecht (Personalgesetz; PG; BSG 153.0) sowie des LAG notwendig. Infolgedessen bereitete die Finanzdirektion gemeinsam mit der Erziehungsdirektion eine umfassende Vorlage vor, welche die Vorgaben umsetzte. Am 28. Januar 2002 wurde das neu erarbeitete, als PELAG-Vorlage bezeichnete Gesetz, durch den Grossen Rat mit Auflagen zurückgewiesen. Relevant war die Forderung, die beiden Personalrechte wieder getrennt zu regeln. Dieser parlamentarische Entscheid löste die Teilrevision des LAG aus.

Am 23. November 2004 hat der Grosse Rat das teilrevidierte LAG verabschiedet.

2.2 Inhalte der Teilrevision(en) des LAG

Kernaufgabe des LAG ist, Abweichungen im Bereich der Anstellungsbedingungen der Lehrkräfte zum Kantonspersonal aus der besonderen Aufgabe des Unterrichtens und des schulischen Gesamtauftrages zu klären. Spezielle Normen für Lehrkräfte sind teilweise notwendig, weil die Volksschule durch die Gemeinden und den Kanton getragen wird.

Folgende Aspekte wurden durch die Revision inhaltlich verändert:

a. Gehaltssystem

Die Anzahl der Gehaltsklassen wird von 32 auf 25 reduziert. Unverändert bleiben die Kriterien zur Bestimmung des Anfangsgehalts und des Gehaltsaufstiegs. Zudem wird am Grundsatz festgehalten, dass fehlende Anforderungen durch eine Reduktion des Grundgehalts berücksichtigt werden können. Nicht mehr enthalten ist der Anspruch auf einen jährlichen Gehaltsaufstieg. Die Gehaltsentwicklung der Lehrkräfte ist neu nur noch von den konkreten, jährlichen Lohnentscheidungen des Regierungsrates abhängig. Aufgelöst wird im Rahmen der Teilrevision das Aufholersystem (vgl. Übergangsbestimmung Nr. 3 der Teilrevision des LAG vom 25. September 2005). Ebenfalls abgeschafft werden – mit einer Übergangsfrist bis ins Jahr 2015 – die Besitzstände (vgl. Übergangsbestimmungen Nr. 4.1 bis 4.4 der Teilrevision des LAG vom 25. September 2005).

b. Massnahmen bei Reorganisationen

Im bisher geltenden LAG fehlten Bestimmungen, um Massnahmen zur Vermeidung von Entlassungen und Arbeitslosigkeit zu treffen, falls ganze Bereiche restrukturiert werden. Um die Gleichwertigkeit von Regelungen in den verschiedenen Anstellungsrechten sicherzustellen, finden sich im revidierten LAG, analog zum Personalgesetz vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01), entsprechende Regelungen.

c. Anstellungsbehörde

Im Bereich des Kindergartens und der Volksschule wird das Ziel verfolgt, die Führung der Schulen zu verstärken sowie eine kontinuierliche Schul- und Qualitätsentwicklung sicherzustellen. Die Schulen der Sekundarstufe II und die höheren Fachschulen verfügen bereits über ausgebaute Schulleitungen und Schulstrukturen. Insofern stellte sich die Frage, wie weit eine Anstellung der Lehrkräfte aller Kategorien durch die Schulkommissionen zeitgemäss ist. Die Möglichkeit wurde deshalb geschaffen, auch die Schulleitung als Anstellungsbehörde einzusetzen.

d. Berufsauftrag

Die generelle Regelung des Lehrerauftrages im Anstellungsrecht hat sich grundsätzlich bewährt. Neu wird jedoch nicht mehr vom Lehrerauftrag, sondern vom Berufsauftrag gesprochen. Unterrichten, Erziehen, Beraten und Begleiten; Mitarbeit bei der Unterrichts-, Schul-

und Qualitätsentwicklung; Zusammenarbeiten und Weiterbildung stellen die Eckwerte des Berufsauftrags dar.

2.3 Das Referendum gegen das LAG

Gegen das teilrevidierte LAG wurde das Referendum ergriffen, und die Gesetzesvorlage konnte nicht wie vorgesehen auf den 1. August 2005 hin in Kraft gesetzt werden. Dies bedeutete, dass die geltenden Rechtsgrundlagen ihre Gültigkeit beibehielten. Allerdings wurden eine Anpassung des Dekrets vom 8. September 1994 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAD; BSG 430.250.1) und der Verordnung vom 21. Dezember 1994 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV; BSG 430.251) per 1. August 2005 erforderlich.

a. Änderung des LAD per 1. August 2005

Im Rahmen der Revision des LAD galt es, die Kompetenz des Regierungsrates zur Abbremsung des jährlichen individuellen Gehaltsaufstiegs zu erneuern. Folglich beantragte der Regierungsrat dem Grossen Rat eine Teilrevision des LAD, welche die Möglichkeit bietet, die Gehaltstabellen um weitere 4,5 Prozent abzusenken (von neun Prozent auf 13,5 Prozent). Im Weiteren fügte der Grosse Rat mit der Teilrevision des LAD in Artikel 8 LAD zur Erhöhung des Anfangsgehalts von Lehrkräften, welche ohne Berufserfahrung in den Schuldienst eintreten, die folgende Bestimmung ein: „Das Anfangsgehalt einer Lehrkraft, welche die Ausbildungsvoraussetzungen erfüllt, darf 99 Prozent des Grundgehaltes nicht unterschreiten.“ Die Teilrevision des LAD wurde am 20. April 2005 vom Grossen Rat verabschiedet. Sie trat am 1. August 2005 in Kraft.

b. Änderung der LAV per 1. August 2005

Bedingt durch die Änderung des Dekrets wurde ebenfalls eine Teilrevision der LAV per 1. August 2005 erforderlich. Diese sowie das, auf den 1. Juli 2005 eingeführte totalrevidierte Personalrecht haben für Lehrpersonen verschiedene Änderungen gebracht. Diese sind:

- Anpassungen im Bereich der Ressourcen für die Schulleiterinnen und Schulleiter für die Volksschule und die Kindergärten sowie für die Schulen der Sekundarstufe II
- Integration von Regelungen zur Weiterbildung der Lehrpersonen (bisher in der Verordnung vom 20. Dezember 1973 über die Fortbildung der Lehrerschaft [BSG 430.210.41] festgehalten)
- Einreihung der Kindergartenlehrkräfte in die Gehaltsklasse 3 (entsprechend Urteil des Verwaltungsgerichts)
- Umsetzung des Regierungsratsbeschlusses zum Gehaltsaufstieg der Lehrkräfte von rund 0,5 Prozent auf den Beginn des Schuljahres 2005/06
- Einführung des Absenzenmanagements bzw. Casemanagements für die Lehrpersonen zur frühzeitigen Betreuung, regelmässigen Unterstützung und Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess krankgeschriebener Lehrpersonen
- Aufhebung verschiedener Artikel (insbesondere Normen in Zusammenhang mit Abwesenheiten wie z. B. Mutterschaftsurlaub), da hier auf die Personalgesetzgebung verwiesen werden kann.

c. Volksabstimmung vom 25. September 2005

Am 25. September 2005 hat die kantonale Volksabstimmung über die Teilrevision des LAG (vom Grossen Rat am 23. November 2004 verabschiedete Fassung) stattgefunden. Die Vorlage wurde mit einem Stimmenverhältnis von 55,3 zu 44,7 Prozent angenommen. Es war nun vorgesehen, die Teilrevision des LAG auf den 1. August 2006 hin in Kraft zu setzen.

2.4 Überweisung der Motion M 324/2005 und ihre Konsequenzen

Am 24. Januar 2006 überwies der Grosse Rat die Motion M 324/05 Loosli-Amstutz, Detligen (GFL), Pauli, Schliern (SVP), Löffel, Münchenbuchsee (EVP); *Übernahme des LAD-Einstiegslohns ins revidierte LAG*), welche den Regierungsrat „beauftragt, den Einstiegslohn

für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger auch nach Inkrafttreten des revidierten LAG gemäss dem Beschluss des Grossen Rates in der LAD-Revision vom April 2005 zu gewährleisten.“ Ziel der Motion war, Berufseinsteigerinnen und -einsteigern ein gleich hohes Anfangsgehalt zu gewährleisten, wie dies vom Grossen Rat im April 2005 durch die Teilrevision des LAD entschieden worden ist. Die mittels der Teilrevision des LAD festgelegten Anfangsgehälter sind höher als die Grundgehälter, welche in der Teilrevision des LAG definiert worden sind.

Die Erfüllung des Auftrags der M 324/05 erforderte eine erneute Änderung des LAG. Diese wurde am 29. November 2006 vom Grossen Rat verabschiedet. Bis zum Entscheid des Grossen Rates blieben die geltenden Rechtsgrundlagen in Kraft und die von den Stimmbürgerinnen und -bürgern in der Volksabstimmung vom 25. September 2005 angenommene Revision des LAG konnte nicht am 1. August 2006 in Kraft gesetzt werden. Um den individuellen Gehaltsaufstieg erneut abzubremsen, wurde per 1. August 2006 wiederum eine Revision der LAV durchgeführt. Die folgenden Änderungen sind insbesondere vorgenommen worden:

- Anpassungen im Bereich der Ressourcen für die Schulleiterinnen und Schulleiter für die Volksschulen und Kindergärten
- Einführung des Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächs auf allen Schulstufen
- Einreihung der Kindergartenlehrkräfte in die Gehaltsklasse 5
- Umsetzung des Regierungsratsbeschlusses zum Gehaltsaufstieg der Lehrpersonen von rund 0,5 Prozent auf den Beginn des Schuljahres 2006/07 hin

Es ist nun vorgesehen, die am 25. September 2005 vom Stimmvolk angenommene Teilrevision des LAG sowie die im Rahmen der erneuten Änderung des LAG erfolgten Anpassungen, auf den 1. August 2007 hin in Kraft zu setzen.

3. Totalrevision der LAV

3.1 Zielsetzungen

Aufgrund der Teilrevision(en) des LAG ist auch das Verordnungsrecht den veränderten Rahmenbedingungen anzupassen. Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen des Regierungsrates werden durch das revidierte LAG erweitert. Mit der LAV sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, welche eine funktions- und entwicklungsfähige Organisation und dem Regierungsrat die gewünschte Autonomie zur flexiblen Steuerung in Zusammenhang mit anstellungsrechtlichen Fragen der Lehrkräfte ermöglichen. Viele Bestimmungen können aus dem bisherigen Verordnungsrecht übernommen werden.

3.2 Umsetzung von personalpolitischen Anliegen

Der Personalpolitik kommt besondere Bedeutung zu: Gute Bildung steht und fällt mit kompetenten und motivierten Lehrkräften. Die Erziehungsdirektion setzt deshalb, in Übereinstimmung mit der Bildungsstrategie und dem Umsetzungsgrundsatz zur Personalpolitik in den Regierungsrichtlinien, einen Schwerpunkt in der Personalpolitik. Damit nimmt sie auch ihre Verantwortung als Arbeitgeber (Arbeitszufriedenheit, Arbeitsfrieden) wahr.

In Zusammenarbeit mit den Personalverbänden soll ein Grundlagendokument mit strategischen Grundsätzen und eine Analyse verschiedener Handlungsfelder (Personalerhaltung, Personaleinsatz, Personalcontrolling und Personalentwicklung) erarbeitet werden. Darin sollen die bereits erfolgten und in Zukunft möglichen und nötigen Massnahmen dargestellt und priorisiert werden.

Mit der Inkraftsetzung der totalrevidierten LAV per 1. August 2007 sollen erste Massnahmen umgesetzt werden. Diese sind:

- Anpassung der Gehaltsklasse der einen Kindergarten leitenden Schulleiterinnen und Schulleiter mit Kindergartenpatent
- Anpassung der Gehaltsklasse für den Spezialunterricht und die Kleinklassen/Sonderschule Primarstufe
- Reduktion der Pflichtpensen für Lehrkräfte an Berufsfach- und an Berufsmaturitätsschulen, an Fachmittelschulen mit Fachmaturität und an Handelsmittelschulen (inkl. Berufsmaturitätsunterricht an Handelsmittelschulen), für Lehrkräfte in der höheren Berufsbildung sowie in subventionierten Weiterbildungsangeboten an Berufsfachschulen sowie für Lehrkräfte an den Berufsvorbereitungsschulen

3.3 Wichtigste Änderungen in Kürze

3.3.1 Anstellungsbehörde

Im Rahmen der Totalrevision der LAV werden auf Basis des teilrevidierten LAG die Anstellungskompetenzen genau definiert. Für die Volksschule und den Kindergarten ist grundsätzlich die Schulkommission die Anstellungsbehörde, sofern sie diese Kompetenz nicht durch Gemeindeerlass der Schulleitung überträgt. In Schulen, die nach dem Gesetz vom 14. Juni 2005 über die Berufsbildung, die Weiterbildung und die Berufsberatung (BerG; BSG 435.11) geführt werden,

- stellt die Schulleitung die Lehrkräfte an,
- stellt das Mittelschul- und Berufsbildungsamt die Schulleitung von kantonalen Schulen an,
- bestimmt die Trägerschaft in vom Kanton subventionierten Schulen die Anstellungsbehörde der Schulleitung.

Für Schulen, die künftig nach dem totalrevidierten Mittelschulgesetz vom ■■■ (MisG; BSG ■■■) geführt werden sollen, gelten bis zu dessen Inkrafttreten die bisherigen Anstellungskompetenzen.

3.3.2 Unbefristete Anstellung

Lehrkräfte können unbefristet angestellt werden, sofern sie über ein gesamtschweizerisch anerkanntes Lehrdiplom oder Lehrpatent für die entsprechende Stufe oder über die stufengerechte Lehr- und Fachkompetenz verfügen. Als stufengerechte Lehrkompetenz gilt, wenn die Lehrkraft über eine pädagogisch-didaktische Ausbildung für die entsprechende Stufe oder über eine Lehrtätigkeit von mindestens fünf Jahren auf der entsprechenden Stufe verfügt. Die stufengerechte Fachkompetenz liegt vor, wenn die Lehrkraft über eine dem Auftrag entsprechende abgeschlossene fachliche Ausbildung verfügt.

Für den Bereich der Volksschule und des Kindergartens entscheidet das Amt für Hochschulen, ob die stufengerechte Lehr- und Fachkompetenz vorliegt; für die Sekundarstufe II und die höheren Fachschulen die Anstellungsbehörde.

3.3.3 Massnahmen bei Reorganisationen

Als Reorganisation bezeichnet wird die wesentliche Änderung der Organisationsstruktur einer oder mehrerer Schulen. Von einer Reorganisation betroffene Lehrkräfte haben Anspruch auf die Dienstleistungen der Stellenvermittlung, wenn sie unbefristet angestellt sind und in Folge der Reorganisation mehr als 12,5 Beschäftigungsgradprozente verlieren. Die Stellenvermittlung unterstützt die Lehrkräfte bei der Suche nach einer zumutbaren Stelle. Bei der Bestimmung der Zumutbarkeit einer Stelle werden einerseits die finanzielle Einbusse, andererseits aber auch Aspekte wie die Fähigkeiten und die bisherige Tätigkeit der betroffenen Lehrkraft, der neue Arbeitsweg usw. berücksichtigt. Flankierende Massnahmen (z. B. Weiterbildungen) können finanziert werden. Kann einer Lehrkraft keine zumutbare Stelle vermittelt werden, ist zu prüfen, ob sie Anspruch auf Sonderrente (ab 56 Jahren/16 Beitragsjahre

bei der Pensionskasse) oder Abgangsentschädigung (ab 40 Jahren/mindestens fünf Dienstjahre beim Kanton) hat.

3.3.4 Grundgehalt- und Maximalgehalt

Das Grundgehalt liegt bei 100 %, das Minimalgehalt bei 62,5 % und das Maximalgehalt bei 157,75 %. Die insgesamt 25 Gehaltsklassen sind in 77 Gehalts- und 50 Vorstufen à je 0,75 % eingeteilt.

Nicht erfüllte Ausbildungsanforderungen führen wie bisher zu einer prozentualen Reduktion des Gehalts. Die Berufserfahrung wird in Form von Erfahrungsjahren ausgedrückt, in Prozentwerte umgerechnet und anschliessend dem Grundgehalt angerechnet. Ferner erfolgt im Rahmen der Revision auch die Anpassung der bisherigen Anhänge im Hinblick auf die neuen Vorstufen in Prozentwerten. Eine Verbesserung für Lehrkräfte mit fehlenden Qualifikationen bringt die Aufhebung der bisher limitierten Aufstiegsmöglichkeiten. Der Wegfall der Erfahrungsstufenlimite bei fehlenden Qualifikationen ist eine Angleichung an die Regelung des Kantonspersonals.

3.3.5 Zuordnung zu Gehaltsklassen

Im Anhang 1 werden die Lehrkräftekategorien den verschiedenen Schulstufen und Gehaltsklassen zugewiesen. Im Vergleich zum bisherigen Anhang (vgl. Anhänge 1A bis 1C LAV vom 21. Dezember 1994) ist der Anhang 1 kürzer und beinhaltet nur noch die häufigsten Lehrkräftekategorien.

Für verschiedene Unterrichtsbereiche und Schultypen bzw. Funktionen wird die Gehaltsklasse erhöht: Schulleiterinnen und Schulleiter mit Kindergartenpatent, welche an einem Kindergarten tätig sind, werden neu in die Gehaltsklasse 12 (bisher Gehaltsklasse 8) und Speziallehrkräfte sowie Lehrkräfte an Sonderschulen und Kleinklassen der Primarstufe neu in die Gehaltsklasse 10 eingestuft (bisher Gehaltsklasse 9) (vgl. 3.2).

3.3.6 Jahresarbeitszeit, Beschäftigungsgrad und Unterrichtsverpflichtung

Die Jahresarbeitszeit wird bei rund 1930 Stunden festgelegt. Für Lehrkräfte an Berufsfach- und an Berufsmaturitätsschulen, an Fachmittelschulen mit Fachmaturität und an Handelsmittelschulen (inkl. Berufsmaturitätsunterricht an Handelsmittelschulen), für Lehrkräfte in der höheren Berufsbildung sowie in subventionierten Weiterbildungsangeboten an Berufsfachschulen sowie für Lehrkräfte an den Berufsvorbereitungsschulen wird die Unterrichtsverpflichtung um eine bzw. um eine halbe Pflichtlektion pro Woche reduziert (vgl. 3.2). Der maximal entschädigte Beschäftigungsgrad liegt aus schulorganisatorischen Gründen bei 105 Prozent. Für Schulen mit besonderen betrieblichen Verhältnissen wird die Möglichkeit eines alternativen Arbeitszeitmodells zur Verfügung gestellt.

3.3.7 Berufsauftrag

Im Rahmen der Jahresarbeitszeit haben die Lehrkräfte einen Berufsauftrag zu erfüllen. Eine ausführliche Beschreibung des Berufsauftrags auf Verordnungsebene hat bisher gefehlt. Mit den Anpassungen im Verordnungstext soll die Pflicht der Lehrkräfte verdeutlicht werden, sich mit den verschiedenen Bestandteilen des Berufsauftrags gemäss Artikel 17 LAG auseinanderzusetzen und diese zu erfüllen. Die vorgeschlagenen Änderungen beinhalten auch Vorgaben zum Umfang der jeweiligen Berufsauftragsbestandteile innerhalb der Jahresarbeitszeit. Für das Unterrichten, Erziehen, Beraten und Begleiten sind rund 85 Prozent der Jahresarbeitszeit, für das Mitarbeiten und Zusammenarbeiten rund 12 Prozent und für die Weiterbildung rund 3 Prozent der Jahresarbeitszeit einzusetzen. Die Schulleitung kann Lehrkräfte bis zu drei Prozent der Jahresarbeitszeit zur Weiterbildung verpflichten. Im Weiteren besteht neu die Möglichkeit, dass die Schulleitung die Lehrkräfte während der unterrichtsfreien Zeit bis zu maximal zehn Arbeitstagen pro Schuljahr für die Unterrichtsplanung und zur Mit-

arbeit bei der Unterrichts-, Schul- und Qualitätsentwicklung, zur Zusammenarbeit sowie zur Weiterbildung einsetzen kann.

3.3.8 Altersentlastung

Das bisherige System der Altersentlastung bleibt unverändert. Die vorliegende Verordnung schafft jedoch die Möglichkeit, dass die Altersentlastung geöffnet und für einen Urlaub oder eine Pensenreduktion verwendet werden kann. Sie kann während längstens vier Schuljahren gesammelt werden, ohne dass sie bezogen wird.

4. Ergebnisse der Konsultation

Aufgrund der grossen Bedeutung der geplanten Änderungen im Bereich der Lehreranstellungsgesetzgebung wurde zur Totalrevision der LAV eine Konsultation bei verwaltungsinternen und -externen Organisationen durchgeführt. Zahlreiche Konsultationspartnerinnen und -partner haben den Entwurf positiv aufgenommen und konstruktive Bemerkungen und Anträge gemacht.

Als Schwierigkeit hat sich in gewissen Bereichen die Tatsache erwiesen, dass der Geltungsbereich der Verordnung sehr umfassend ist. Mittels der Verordnung müssen sowohl Fragestellungen für den Volksschul- und Kindergartenbereich als auch für die Sekundarstufe II und die höheren Fachschulen geklärt werden. Bedingt durch die unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Strukturen auf den verschiedenen Schulstufen ist der Entwurf für einige der Konsultierten zum Teil eher zu umfassend; andere hingegen wünschen weitergehende Vorgaben. In diesen Belangen kann den Anträgen zum Teil nicht entsprochen werden, da immer zu beachten ist, dass der Regelungsbedarf aller Schulstufen möglichst gut abgedeckt wird.

Mit der Teilrevision des LAG wird die Möglichkeit geschaffen, dass Lehrkräfte nicht nur bei Vorliegen eines gesamtschweizerischen Lehrdiploms oder -patents für die entsprechende Stufe unbefristet angestellt werden können, sondern auch, wenn sie über die stufengerechte Lehr- und Fachkompetenz verfügen. Diese Möglichkeit, welche in der LAV näher ausgeführt wird, ist grundsätzlich begrüsst worden. Allerdings ist die Kompetenzdelegation an die Anstellungsbehörde, über das Vorliegen der stufengerechten Lehr- und Fachkompetenz entscheiden zu können, v. a. im Volksschulbereich, kritisch betrachtet worden. Es bestünde die Gefahr, dass in den verschiedenen Gemeinden eine unterschiedliche Anwendung der Norm erfolge. Die Verordnung ist dementsprechend angepasst worden. Der Entscheid über das Vorliegen der stufengerechten Lehr- und Fachkompetenz für den Bereich der Volksschule und des Kindergartens wird vom Amt für Hochschulen gefällt. Kritisch geprüft worden ist auch die Regelung der Probezeit. Der Entwurf der Vorlage für die Konsultation sieht eine Probezeit analog des Kantonspersonals vor. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Während des ersten Monats beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage, während der weiteren Probezeit einen Monat. Die Probezeit dauert in der Regel höchstens sechs Monate. Von einigen Konsultationspartnerinnen und -partnern wurde beantragt, aus schulorganisatorischen Gründen die Probezeit auf ein halbes Jahr festzulegen, mit einer Kündigungsfrist auf Semesterende. Diesem Antrag wird nicht entsprochen, da Arbeitnehmenden und -gebenden die Flexibilität zu einer frühzeitigeren Kündigung während der Probezeit ermöglicht werden soll.

Im Grossen und Ganzen als positiv beurteilt werden das Vorgehen und die Massnahmen bei Vorliegen einer Reorganisation. Kritisiert worden ist jedoch der Geltungsbereich des Reorganisationsbegriffs für die Volksschule und den Kindergarten. Im Entwurf der Vorlage für die Konsultation wurde der Begriff wie folgt festgelegt (vgl. Artikel 12 des Entwurfs der LAV für die Konsultation): Das Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung entscheidet, dass eine Reorganisation vorliegt, wenn die Gemeinde plant, die Organisationsstruktur der Schulen über einen Zeitraum von drei Schuljahren zu verändern, dabei Beschäftigungsgradprozente abgebaut werden und die Gemeinde die geplante Änderung der Organisationsstruktur

dem zuständigen Amt schriftlich meldet. Als Änderung der Organisationsstruktur gelten ausschliesslich Änderungen aufgrund der Neugestaltung der Lehrpläne und die Schliessung von Schulen.

Im Rahmen der Konsultation wurde die Vorgabe, dass nur eigentliche Schulschliessungen zu unterstützenden Massnahmen führen, v. a. seitens der Personalverbände nicht befürwortet. Da in vielen Schulen zuerst über Jahre hinweg die Reduktion der Pensen erfolge und Klassenschliessungen und -zusammenlegungen vorgenommen werden müssten, ohne dass daraus eine Schulschliessung resultiere, sei der Reorganisationsbegriff weiter zu fassen. Deshalb ist der Reorganisationsbegriff folgendermassen angepasst worden: Als Reorganisation gilt, wenn die Organisationsstruktur einer oder mehrerer Schulen wesentlich geändert wird. Der Antrag, dass die unterstützenden Massnahmen auch von befristet angestellten Lehrkräften in Anspruch genommen werden können, wird nicht übernommen. Nach wie vor sollen unbefristet angestellte Lehrkräfte, welche in Folge der Reorganisation 12,5 Beschäftigungsgradprozente verlieren, unterstützt werden. Nicht in Frage gestellt worden ist die Tabelle betreffend die Zumutbarkeit einer neuen Stelle, welche in der Stellenvermittlungsverordnung enthalten ist.

Die Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte an Berufsfach- und an Berufsmaturitätsschulen, an Fachmittelschulen mit Fachmaturität und an Handelsmittelschulen (inkl. Berufsmaturitätssunterricht an Handelsmittelschulen), der Lehrkräfte in der höheren Berufsbildung sowie in subventionierten Weiterbildungsangeboten an Berufsfachschulen sowie der Lehrkräfte an den Berufsvorbereitungsschulen wird um eine bzw. eine halbe Pflichtlektion pro Woche reduziert. Hierdurch wird den gestiegenen Anforderungen an diese Lehrkräfte-kategorie Rechnung getragen, und es erfolgt eine Annäherung an die Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte an Mittelschulen.

Wenig Befürwortung fand die Beschränkung des maximalen Beschäftigungsgrades auf 103 Prozent. Bei kurzfristig ändernden Pensen fehle hierdurch der nötige Handlungsspielraum für die Schulleitungen. Der maximale Beschäftigungsgrad wird in Folge dieser Rückmeldungen bei 105 Beschäftigungsgradprozents belassen. Positiv aufgenommen worden ist die Möglichkeit, dass neu die Altersentlastung gesammelt und zu einem späteren Zeitpunkt in Form eines längeren Urlaubs bezogen werden kann. In Folge der Stellungnahmen ist eine Erweiterung gemacht worden, in dem Sinne, dass die gesammelte Altersentlastung auch für eine grössere Pensenreduktion eingesetzt werden kann. Die Norm betreffend die bezahlten Kurzurlaube ist im Wesentlichen an die Personalgesetzgebung angepasst worden.

Grundsätzlich nicht in Frage gestellt worden ist die Einführung eines Richtwertes für die Jahresarbeitszeit. Verschiedene Organisationen haben sich jedoch zur Aufteilung der Jahresarbeitszeit auf die einzelnen Bestandteile des Berufsauftrags geäussert. Die Struktur – rund 85 und rund 12 Prozent für das Unterrichten, Erziehen, Beraten, Begleiten und Zusammenarbeiten und Mitarbeiten – wurde hierbei von den meisten Konsultationspartnerinnen und -partnern befürwortet. Auf die vereinzelt gewünschte Definition von fixen Werten, d. h. des Verzichts auf den Begriff „rund“, wird deshalb verzichtet. Fragen aufgeworfen hat in diesem Zusammenhang allerdings die Kompetenz der Schulleitung, Lehrkräfte im Rahmen von drei Prozent der Jahresarbeitszeit zur Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen verpflichten zu können. Unklar war, was zu tun sei, wenn die Schulleitung diese Kompetenz nicht wahrnehmen würde. Die Verordnung wie auch der Vortrag sind in Folge dieser Stellungnahmen präzisiert worden. Die Weiterbildung stellt ein relevanter Bestandteil des Berufsauftrags dar, und es obliegt den Lehrkräften, sich im Rahmen von drei Prozent der Jahresarbeitszeit auch eigenverantwortlich weiterzubilden. Die Schulleitung hat allerdings nach wie vor die Kompetenz, die Lehrkräfte zur Weiterbildung in diesem Rahmen zu verpflichten. Ebenfalls angepasst worden ist diesbezüglich der Verordnungstext: der Begriff „zur Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen“ wurde ersetzt durch „zur Weiterbildung“. Diese offenere Formulierung ist nötig, da Weiterbildung auch im Selbststudium erfolgen kann.

Der Entwurf der Vorlage sah vor, dass die Treueprämie für Schulleitungs- und Schuladministrationsfunktionen nur als Entgelt und nicht wie bisher als Entgelt oder als Urlaub bezogen werden kann. Auf diese Anpassung wird aufgrund der Rückmeldungen verzichtet.

Im Bereich der Nebenbeschäftigungen ist von einzelnen Konsultationspartnerinnen und -partnern gewünscht worden, dass nebst entschädigten, auch alle ehrenamtlichen Nebenbeschäftigungen zu melden sind. Diesem Antrag ist nicht vollumfänglich entsprochen worden. Analog der Personalgesetzgebung sind Lehrkräfte neu verpflichtet, der Anstellungsbehörde alle entschädigten Nebenbeschäftigungen zu melden sowie neu auch über Tatsachen zu informieren, welche eine Bewilligungspflicht begründen könnten.

Weitere Anpassungen erfolgen im Bereich der Gehaltsklassen: an Kindergärten tätige Schulleiterinnen und Schulleiter mit Kindergartenpatent werden neu in die Gehaltsklasse 12 eingestuft (bisher Gehaltsklasse 8). Die bisher bestehende Differenz zwischen Schulleitungen an der Primarstufe und Schulleitungen an Kindergärten wird somit aufgehoben. Ebenfalls werden Speziallehrkräfte sowie Lehrkräfte an Sonderschulen und Kleinklassen der Primarstufe neu in die Gehaltsklasse 10 eingestuft (bisher Gehaltsklasse 9). Die heutige Einstufung von Lehrpersonen für den Spezialunterricht in die Gehaltsklasse 9 aufgrund ihrer Funktion an der Volksschule ist ein negativer Anreiz für die Aufhebung von besonderen Klassen zugunsten von integrativen Förderformen.

5. Bemerkungen zu den einzelnen Artikeln

Zahlreiche Bestimmungen haben sich in der Anwendung bewährt. Sie können inhaltlich unverändert aus dem bisherigen Recht übernommen werden und müssen lediglich neu nummeriert bzw. teilweise der neuen Terminologie angepasst werden. Sofern keine inhaltlichen Änderungen erfolgen, wird auf Ausführungen verzichtet.

1. Allgemeines

Artikel 1 *Geltungsbereich*

Der Geltungsbereich ist durch das LAG vorgegeben. Nebst Tätigkeiten im Unterricht werden auch die damit verbundenen Funktionen in der Schulleitung und in der Schuladministration (inkl. Betreuung der Informatik) erfasst. Lehrkräfte, welche, befristet oder teilzeitlich, in schulbezogenen Projekten tätig sind, unterstehen ebenfalls dem Geltungsbereich des LAG. Ausgeschlossen sind hingegen Funktionen in der Lehrerweiterbildung und in der Schulberatung sowie das rein administrative und technische Personal der Schulen (vgl. Übergangsbestimmungen Nr. 1 und 2 der Teilrevision LAG vom 25. September 2005).

Artikel 2 *Zuständigkeiten der Behörden*

Die Lehreranstellungsgesetzgebung wird hauptsächlich für Schulen unter der Aufsicht der Erziehungsdirektion angewendet. Folglich werden in der LAV als zuständige Direktion die Erziehungsdirektion bzw. die entsprechenden Ämter und Stellen der Erziehungsdirektion genannt. Einzelne Schulen unter der Aufsicht anderer Direktionen wenden ebenfalls die Lehreranstellungsgesetzgebung an (z. B. Loryheim der Polizei- und Militärdirektion). Diese Schulen unterscheiden sich teilweise hinsichtlich Organisation und Verteilung der Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen von Schulen gemäss Artikel 2 Absatz 1 LAG. So ist im Jugendheim Prêles der Direktor des Heimes gleichzeitig Rektor der internen Berufsschule. Er wird beim Amt für Freiheitsentzug und Betreuung der Polizei- und Militärdirektion angestellt. Im Jugendheim Lory ist der Schulleiter aber nicht gleichzeitig Direktor des Heimes. Seine Aufgaben und Kompetenzen sind eingeschränkt, da andernfalls ein Kompetenzkonflikt zur Direktion des Jugendheimes entstehen würde. In beiden Heimen ist die jeweilige Heimdirektion Anstellungsbehörde. Andere Strukturen und Zuständigkeiten sind zu definieren. Insofern wird die Möglichkeit geschaffen, dass die anderen Direktionen abweichende Bestimmungen über die Zuständigkeiten in ihren Schulen erlassen können. Dadurch werden deren Besonderheiten berücksichtigt.

Artikel 3 *Unterrichtsbegleitendes Personal*

Unterrichtsbegleitendes Personal wird v. a. auf der Sekundarstufe II für Vorbereitungs- und Unterstützungsarbeiten für die Lehrkräfte eingesetzt. Es ist möglich, unterrichtsbegleitendes Personal nach LAG anzustellen. Die Erziehungsdirektion entscheidet im Einzelfall über die Unterstellung der Stellen unter die Lehreranstellungs- bzw. die Personalgesetzgebung. Die Anwendung einzelner Bestimmungen der Personalgesetzgebung bei einer grundsätzlichen Anstellung nach LAG für die Bereiche Arbeitszeit, Ferienregelung und Kündigungsfristen ist (weiterhin) zulässig.

Artikel 4 *Regelungen für Lehrkräfte*

Sofern in der Verordnung nur von Lehrkräften gesprochen wird, bezieht sich der Text auf alle Kategorien, d. h. auch auf die anderen Personen gemäss Artikel 2 Absatz 2 LAG (z. B. Schulleitungen). Zur Schaffung von Klarheit erfolgt bei Bedarf eine Differenzierung.

2. Anstellungsverhältnis

Artikel 5 *Anstellungsbehörde*

Absatz 1

Grundsätzlich ist für Lehrkräfte, welche an der Volksschule oder an Kindergärten eine Funktion wahrnehmen oder die als Unterrichtende tätig sind, die Schulkommission Anstellungsbehörde. Gemäss Artikel 7 Absatz 2 LAG besteht allerdings neu die Möglichkeit, dass die Gemeinde die Anstellungskompetenz durch Erlass an die Schulleitung übertragen kann. Der Entscheid zur Übertragung liegt grundsätzlich in der Kompetenz der Gemeinde. Es ist davon auszugehen, dass diese im Entscheidungsprozess verschiedene Faktoren wie beispielsweise die Grösse der Schule und der Aufsichtsspanne der Schulkommission, der Umfang der Ressourcen für die Schulleitung usw. berücksichtigen wird.

Absatz 2

In kantonalen Schulen, die nach BerG geführt werden, stellt das Mittelschul- und Berufsbildungsamt die Schulleitung an. In vom Kanton subventionierten, unter BerG geführten Schulen bestimmt die Trägerschaft die Anstellungsbehörde der Schulleitungen. Grundsätzlich stellt in den nach BerG geführten Schulen die Schulleitung die Lehrkräfte an. Das Gesetz vom 12. September 1995 über die Maturitätsschulen (MasG; BSG 433.11) wird im Moment totalrevidiert. Die Inkraftsetzung des neuen Gesetzes (Mittelschulgesetz; MiSG) erfolgt voraussichtlich per 1. Januar 2008 oder per 1. August 2008. Für nach MiSG geführte Schulen ist vorgesehen, ebenfalls neue Regelungen betreffend die Anstellungsbehörden zu erarbeiten. Eine indirekte Änderung der LAV wird nach Abschluss der Revisionsarbeiten erfolgen. Bis dahin gelten die bisherigen Anstellungskompetenzen.

Absatz 3

Artikel 2 Absatz 2 LAG nimmt in dessen Geltungsbereich auch Lehrkräfte und andere Personen auf, welche eine Funktion in schulbezogenen Projekten wahrnehmen. Im Rahmen der Totalrevision der LAV wird der, in der aktuellen Gesetzgebung verwendete Begriff „Aufgaben im Auftrag des Kantons“ (vgl. Artikel 27 LAV vom 21. Dezember 1994) durch „schulbezogene Projekte“ ersetzt. Als „Aufgaben im Auftrag des Kantons“ galten bisher beispielsweise Kursleitungen, Lehrplan- und Lehrmittelerarbeitung, Projekte usw. Schulbezogene Projekte werden ähnliche Aspekte abdecken. Anstellungsbehörde ist in diesen Fällen das zuständige Amt der Erziehungsdirektion, welches auch die Einstufung festlegt. Diese entspricht in der Regel derjenigen Gehaltsklasse, in welche die betreffende Lehrkraft für den Unterricht eingestuft werden würde.

Artikel 6 *Ausschreibung*

Die Regelungen betreffend die Stellenausschreibung entsprechen im Wesentlichen dem bisherigen Recht. Sie regeln die Grundsätze.

Absatz 2

Auf die Ausschreibung kann verzichtet werden, wenn eine Funktion durch eine, bereits von der gleichen Anstellungsbehörde angestellte Lehrkraft übernommen wird.

Absätze 3 und 4

Bei längstens auf zwei Jahre befristeten Anstellungen kann ebenfalls auf die Ausschreibung verzichtet werden, wenn besondere Gründe (z. B. eine bereits angestellte Lehrkraft übernimmt die Anstellung) dies rechtfertigen. Grundsätzlich erfolgt die Ausschreibung im elektronischen Stellenmarkt des Kantons. Ausschreibungen in anderen Kanälen sind ausnahmsweise möglich, sofern dadurch die Gewinnung von Lehrkräften erleichtert wird (z. B. Suche nach einer Lehrkraft mit einer spezifischen Ausbildung und entsprechendem Spezialwissen). Da der Internetzugang auf vielfältige Weise gewährt ist (eigener Anschluss, Schulen, Universität, Bibliotheken, Gemeinden etc.), werden Behörden und Bereiche, wo Stellenausschreibungen eingesehen werden können, nicht mehr – wie dies bisher der Fall war – explizit erwähnt.

Artikel 7 *Anstellung und Verfügung*

Diese Bestimmung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Recht. Die Vorgaben zum Eintritt einer Lehrkraft in den Schuldienst, d. h. die Regelung, dass die Schulleitung die entsprechenden Eintrittsunterlagen vollständig und in der Regel vor Stellenantritt der für die Gehaltszahlung zuständigen Stelle zukommen lässt (vgl. Artikel 9 LAV vom 21. Dezember 1994) werden in der Direktionsverordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LADV) festgehalten.

Artikel 8 *Bandbreite*

Absatz 1

Der Beschäftigungsgrad von Lehrkräften kann bei der Anstellung als feste Zahl oder als Bandbreite definiert werden (vgl. Artikel 4 Absatz 3 LAG). Die Anstellung mit einer Bandbreite erfolgt, damit bei Änderungen der Pensen die Anstellungsverfügung nicht immer anzupassen ist. Ist die Bandbreite allerdings zu gross, kann dies bei jenen Lehrkräften zu Problemen führen, deren Pensen reduziert werden. Solange der reduzierte Beschäftigungsgrad noch innerhalb der vereinbarten Bandbreite liegt, gilt er gemäss den Organen der Arbeitslosenversicherung nicht als anrechenbarer Arbeitsausfall. Es besteht somit auch kein Anspruch auf eine Arbeitslosenentschädigung. Die Begrenzung der Bandbreite auf höchstens 12,5 Beschäftigungsgradprozente bietet daher den Lehrkräften bei Arbeitslosigkeit einen besseren Schutz.

Wird bei einer Lehrkraft der Beschäftigungsgrad geringfügig verändert, besteht gemäss Artikel 6 des Gesetzes vom 14. Dezember 2004 über die Bernische Lehrerversicherungskasse (BLVKG; BSG 430.261) die Möglichkeit, eine Versicherung auf dem bisherigen versicherten Verdienst anzubieten. Das Vorsorgereglement vom 4. Mai 2005 über die Leistungen und Beiträge der Bernischen Lehrerversicherungskasse (BLVK-VR; BSG 430.261.11) sieht in Artikel 8 eine Toleranzregel vor. Reduziert sich der Beschäftigungsgrad um maximal 12,5 Beschäftigungsgradprozente, bleibt der höhere versicherte Verdienst versichert. Die versicherte Person kann allerdings innert 60 Tagen ab Änderung des Beschäftigungsgrads ein schriftliches Gesuch um Anpassung an den effektiven Beschäftigungsgrad stellen. Die Dauer der Toleranzregel gemäss Artikel 8 des Vorsorgereglements ist auf maximal zwei Semester beschränkt. Bleibt der Beschäftigungsgrad länger gesenkt und möchte die Lehrkraft aber das Niveau der bisherigen Versicherungsleistungen aufrechterhalten, muss sie bei der Bernischen Lehrerversicherungskasse ein Gesuch um die Beibehaltung des höheren versicherten Verdiensts stellen. Allenfalls kann sie mit der Schulleitung die Absprache treffen, die

Schwankung im Beschäftigungsgrad eventuell über das Guthaben auf ihrer individuellen Pensenbuchhaltung zu kompensieren.

Reduziert sich der Beschäftigungsgrad um mehr als 12,5 Beschäftigungsgradprozent oder unternimmt die Lehrperson nichts, wird wie im Freizügigkeitsfall verfahren; das heisst, dass die Austrittsleistung berechnet wird und die Leistungen der versicherten Person auf der Basis des neuen versicherten Verdienstes bemessen werden. Dies führt in der Regel zu einer Kürzung der Versicherungszeit.

Absatz 2

In Folge des Bezugs zwischen Berufsbildung und wirtschaftlichen Faktoren (Schwankungen im Lehrstellenmarkt usw.) werden Klassen im Bereich der Berufsbildung oft sehr kurzfristig vor Schuljahresbeginn eröffnet bzw. geschlossen. Eine längerfristige Pensenplanung mit entsprechenden Anstellungen ist nicht immer möglich. Lehrkräfte müssen somit flexibel angestellt werden können. Um diesen Aspekt zu berücksichtigen, wird für die Sekundarstufe II sowie für die höheren Fachschulen eine Ausnahmeregelung geschaffen. Mit der schriftlichen Zustimmung der Lehrkraft kann von der Bandbreite von 12,5 Beschäftigungsgradprozent abgewichen werden.

Artikel 9 *Voraussetzungen für eine unbefristete Anstellung*

Absatz 1

Eine unbefristete Anstellung ist möglich, wenn ein gesamtschweizerisch anerkanntes und stufengerechtes Lehrdiplom oder -patent vorliegt. Die Anerkennung von ausländischen und ausserkantonalen Diplomen erfolgt folgendermassen:

Ausländische Lehrdiplome:

Früher erfolgten die Anerkennungen von ausländischen und ausserkantonalen Diplomen durch die Kantone. Mittlerweile geschieht die Anerkennung von ausländischen Lehrdiplomen für die Vorschul- und Primarstufe, die Sekundarstufe I und II und die Schulische Heilpädagogik durch die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK). Der Kanton Bern nimmt keine entsprechenden Diplomanerkennungen mehr vor. Bei den Anerkennungen durch die EDK handelt es sich um individuelle Anerkennungen, d. h. die ausländischen Lehrkräfte richten ihr Gesuch im Einzelfall an die EDK. Eine gesamtschweizerische Anerkennung des Lehrdiploms durch die EDK hat zur Folge, dass der betroffenen Person im Kanton Bern derselbe Berufszugang gewährt werden muss wie Personen mit einem bernischen Lehrdiplom. Dies bedeutet, dass sie in Anstellungsfragen (Gehalt, Anstellungsart) nicht schlechter gestellt werden darf als Personen mit einem bernischen Lehrdiplom. Es ist somit für die entsprechende Schulstufe eine unbefristete Anstellung vorzunehmen.

Ausserkantonale Lehrdiplome:

Die EDK hat bis Ende 2006 nahezu alle Lehrdiplome der Vorschul- und der Primarstufe und die meisten Lehrdiplome der Sekundarstufe I der heutigen Pädagogischen Hochschulen in der Schweiz anerkannt. Mit der Anerkennung dieser Lehrdiplome sind automatisch auch die entsprechenden Vorgängerdiplome dieser Kantone anerkannt. Die Anerkennung bewirkt, dass den betroffenen Personen im Kanton Bern derselbe Berufszugang gewährt werden muss wie Personen mit einem bernischen Lehrdiplom (inkl. gleiches Gehalt und gleiche Anstellungsart). Personen, die über ein solches Lehrdiplom verfügen, sind deshalb im Kanton Bern auf der entsprechenden Schulstufe wie bernische Lehrpersonen unbefristet anzustellen.

Die Anstellungsbehörde kann sich bei der EDK, der Erziehungsdirektion des Kantons Bern oder beim Erziehungsdepartement des Kantons, welcher das Lehrdiplom ausgestellt hat, erkundigen, ob eine EDK-Anerkennung vorliegt.

Absätze 2 bis 4

Ebenfalls unbefristet angestellt werden können Lehrkräfte, welche kumulativ über eine stufengerechte Lehr- und Fachkompetenz verfügen, d. h. über eine entsprechende pädagogisch-didaktische und fachliche Ausbildung.

Die Norm betreffend die unbefristete Anstellung aufgrund einer stufengerechten Lehr- und Fachkompetenz wird in der Praxis vielfach im Bereich der Berufsbildung anzuwenden sein. In einzelnen Fällen sind hier zur Erhaltung und Steigerung der Unterrichtsqualität Personen anzustellen, welche über ein bestimmtes Spezialwissen, aber nicht über ein entsprechendes gesamtschweizerisch anerkanntes Lehrdiplom oder -patent verfügen. Es ist grundsätzlich aber davon auszugehen, dass die Norm betreffend die stufengerechte Lehr- und Fachkompetenz auch im Bereich der Volksschule anzuwenden sein wird (beispielsweise Schreiner, die Werkunterricht erteilen).

- Als stufengerechte Lehrkompetenz gilt, wenn eine pädagogisch-didaktische Ausbildung für die entsprechende Stufe vorliegt. Für Schulen, die nach BerG geführt werden, sind dies beispielsweise Ausbildungen, die auf der Basis der Artikel 45 bis 48 des eidgenössischen Bundesgesetzes vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz; BBG; SR 412.10) bzw. der Verordnung vom 19. November 2003 über die Berufsbildung (Berufsbildungsverordnung; BBV; SR 412.101) anerkannt sind. An Stelle der pädagogisch-didaktischen Ausbildung wird eine Lehrtätigkeit von mindestens fünf Jahren auf der entsprechenden Stufe anerkannt, unabhängig davon, ob die Lehrtätigkeit an einer oder mehreren Stellen erfolgt ist.
- Die stufengerechte Fachkompetenz liegt vor, wenn die Lehrkraft über eine dem Auftrag entsprechende abgeschlossene fachliche Ausbildung verfügt. Dies ist für den Bereich der Berufsbildung in der Regel ein Fachhochschulabschluss oder, falls ein entsprechender Studiengang nicht existiert, der höchste mögliche Abschluss in diesem Beruf (z. B. höhere Fachprüfung).

Über die stufengerechte Lehr- und Fachkompetenz entscheidet für den Bereich der Sekundarstufe II und der höheren Fachschulen die Anstellungsbehörde. Für die Volksschule und den Kindergarten wird diese Kompetenz an das Amt für Hochschulen übertragen. Die zuständige Stelle des Amtes ist für die Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte verantwortlich und verfügt über das entsprechende Wissen und die Erfahrung zur Beurteilung der stufengerechten Lehr- und Fachkompetenz. Eine rechtsgleiche Anwendung der Norm soll hierdurch gewährleistet werden. Das Amt für Hochschulen hält den Entscheid durch Verfügung fest. Dieser ist für die Anstellungsbehörde verpflichtend.

Absätze 5 und 6

Für eine unbefristete Anstellung an Schulen der Sekundarstufe II und an den höheren Fachschulen sind zudem in der Regel die gesamtschweizerischen und interkantonalen Anforderungen an die Qualifikationen der Lehrkräfte zu erfüllen. Diese Vorgabe ist erforderlich, damit die Anerkennung der Bildungsgänge nicht gefährdet wird (vgl. z. B. Verordnung des Bundesrates/Reglement der EDK vom 16. Januar/15. Februar 1995 über die Anerkennung von gymnasialen Maturitätsausweisen [Maturitäts-Anerkennungsreglement; MAR; BSG 439.181.2]). Für die Maturitätsschulen bedeutet dies, dass eine unbefristete Anstellung nur möglich ist, wenn die Lehrkräfte über ein Diplom Höheres Lehramt oder eine gleichwertige Ausbildung verfügen. Ausnahmen von der Regel sind in Reorganisationen und Strukturänderungen zu suchen. Die Erziehungsdirektion regelt das Nähere zum Verfahren durch Verordnung.

Ein allfälliger Vorstufenabzug bei der Einstufung aufgrund der fehlenden Ausbildung erfolgt auch bei einer unbefristeten Anstellung nach wie vor. Es soll weiterhin der Anreiz bestehen, die Ausbildung nachzuholen.

Artikel 10 *Befristete Anstellung*

Von der unbefristeten Anstellung kann abgewichen werden, wenn

- die Dauer einer Anstellung zeitlich begrenzt ist,
- wenn die Lehrkraft für Einzellektionen oder als Stellvertretung angestellt wird oder
- die in Artikel 9 genannten Bedingungen nicht erfüllt werden.

Das Weitere und die Besonderheiten der Anstellungsverhältnisse von Lehrkräften für Einzelkationen sowie für Stellvertretungen von Lehrkräften und Schulleitungen werden auf Basis von Artikel 27 Absatz 3 LAG in der Direktionsverordnung über die Anstellung der Lehrkräfte festgehalten.

Artikel 11 *Probezeit*

Artikel 10 Absatz 1 LAG sieht neu für unbefristet und befristet angestellte Lehrkräfte eine Probezeit vor. Diese richtet sich nach Artikel 22 PG.

Artikel 12 *Meldung*

Die Anstellungsbehörde meldet dem Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung bzw. dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt diejenigen Lehrkräfte, die voraussichtlich von einer Auflösung ihres Anstellungsverhältnisses in Folge von Reorganisation betroffen sind. Sie informiert hierbei auch über die Anzahl der voraussichtlich zu kündigenden Beschäftigungsgradprozente jeder Lehrkraft und über die Umstände der Reorganisation. Die Information erfolgt in der Regel zwölf Monate vor der Auflösung der Anstellungsverhältnisse. Von der als Ordnungsfrist geltenden Frist werden die eigentlichen Kündigungsfristen nicht derogiert.

Artikel 13 *Prüfung*

Das Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung oder das Mittelschul- und Berufsbildungsamt prüft auf Meldung hin oder von Amtes wegen, ob die Voraussetzungen der Artikel 14 und 15 vorliegen. Das Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung hört die Gemeinden und das Mittelschul- und Berufsbildungsamt die betroffenen Schulleitungen sowie die Organisationen der Arbeitswelt an.

Die wesentliche Änderung der Organisationsstruktur von einer oder mehreren Schulen wird als Reorganisation bezeichnet. Hierdurch können im Bereich der Volksschule und des Kindergartens nebst Schulschliessungen auch Entwicklungen abgedeckt werden, welche – z. B. bedingt durch den Schülerrückgang oder durch die umfassende Neugestaltung der Lehrpläne – zu Klassenschliessungen bzw. -zusammenlegungen und zur Reduktion der Pensen einzelner Lehrkräfte führen. Die Reorganisation ist durch die zuständigen Gemeinden verantwortungsvoll, bewusst und frühzeitig zu planen. Sinnvollerweise erstellen sie ein Planungskonzept. Reformen und hieraus bedingte Änderungen der Organisationsstruktur fallen auch im Bereich der Sekundarstufe II und der höheren Fachschulen an (vgl. z. B. Verkürzung der Maturitätsausbildung).

In der Regel ist bei den Reorganisationen davon auszugehen, dass es sich um Ereignisse handelt, welche klar abgrenz-, definier- sowie längerfristig planbar sind. Diese Aspekte werden bei der Beurteilung über das Vorliegen einer Reorganisation u. a. entsprechend zu berücksichtigen sein.

Nicht als Reorganisation gelten grundsätzlich Beschäftigungsgradverluste (insofern auch Klassenschliessungen) in Folge der Schwankungen der Schülerinnen- und Schülerzahlen, die im ordentlichen Rahmen liegen.

Artikel 14 *Reorganisation*

Vgl. Kommentar zu Artikel 13

Artikel 15 *Betroffene Lehrkraft*

Absatz 1

Lehrkräfte gelten als von einer Reorganisation betroffen, wenn sie die folgenden Voraussetzungen kumulativ erfüllen:

- a) Die Anstellung der Lehrkräfte ist unbefristet.

- b) Die betroffene Lehrkraft verliert mindestens 12,5 Beschäftigungsgradprozent. Basis ist der bisher entschädigte Beschäftigungsgrad, welcher in Folge der Reorganisation reduziert wird (z. B. 40 % - 12,5 % = 27,5 %).

Absatz 2

Gemäss Absatz 2 ist, um Übervorteilungen (bei einem kürzlich erhöhten Pensum) oder Benachteiligungen (bei einem kürzlich gesenkten Pensum) zu minimieren, bei der Anstellung mit einer Bandbreite vom durchschnittlichen entschädigten Beschäftigungsgrad der vorausgegangenen zwei Jahre auszugehen.

Absatz 3

Verfügt eine Lehrkraft über mehrere (unbefristete) Teilanstellungen, die von der Reorganisation betroffen sind, wird die an den verschiedenen Teilanstellungen erfolgende Reduktion des entschädigten Beschäftigungsgrades zusammengezählt. Dies betrifft alle Teilanstellungen, welche während der Dauer einer Reorganisation betroffen sind. Es spielt zudem keine Rolle, ob die Einstufungen der Teilanstellungen in unterschiedliche Gehaltsklassen erfolgt sind. Dieser Aspekt wird erst bei der Berechnung der Zumutbarkeit einer Anstellung zu berücksichtigen sein (vgl. Kommentar zu Artikel 21). Hat eine Lehrkraft auch noch eine oder mehrere befristete Teilanstellungen und muss sie hier mit einer Einbusse rechnen, so fallen diese Teilanstellungen nicht in die Anspruchsberechtigung.

Artikel 16 *Meldung an die Stellenvermittlung*

Absatz 1

Sobald das zuständige Amt geprüft hat, ob die Bedingungen gemäss Artikel 14 und 15 erfüllt sind, meldet das Amt die von der Anstellungsbehörde gemeldeten Lehrkräfte der Stellenvermittlung. Durch die frühzeitige Meldung wird die effiziente und effektive Stellenvermittlung ermöglicht. Das Amt informiert zudem die Anstellungsbehörde und die betroffenen Lehrkräfte.

Absatz 2

Die Information erfolgt in der Regel neun Monate vor der Auflösung der Anstellungsverhältnisse. Von der als Ordnungsfrist geltenden Frist werden die eigentlichen Kündigungsfristen nicht derogiert.

Absatz 3

Liegt keine Reorganisation vor und werden die Bedingungen (Verlust von 12,5 % Beschäftigungsgradprozent, unbefristete Anstellung) nicht erfüllt, erlässt das zuständige Amt auf Gesuch der Lehrkraft hin eine Verfügung.

Artikel 17 *Stellenvermittlung, Aufgaben*

Die Stellenvermittlung wird vom Fachbereich Personalmanagement für Lehrpersonen des Generalsekretariats der Erziehungsdirektion wahrgenommen. Im Zusammenhang mit den Reorganisationen an den Gymnasien und in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung konnten in diesem Fachbereich bereits grosse Erfahrungen über Ablauf, Planung und mögliche Schwierigkeiten einer Reorganisation gewonnen werden. Dieses Wissen soll auch weiterhin eingesetzt werden. Die von zukünftigen Änderungen betroffenen Personen können hierdurch von der Konstanz und Kongruenz des sozialpolitischen Angebotes und der Lösungsvorschläge profitieren.

Der Fachbereich richtet eine Anlauf- und Beratungsstelle ein, welche die betroffenen Lehrkräfte während des Reorganisationsprozesses begleitet, sie bei der Stellensuche unterstützt und berät. Die Stellenvermittlung arbeitet eng mit den Schulleitungen zusammen und versucht, die Lehrkräfte an Institutionen, die innerhalb des Geltungsbereichs des LAG liegen, zu vermitteln. Bei entsprechendem Profil ist auch die Vermittlung an eine Stelle innerhalb der

kantonale Verwaltung zu prüfen. Die betroffenen Lehrkräfte werden hierfür der zentralen Personalkoordinationsstelle (ZPS) gemeldet. Die Lehrkräfte sind zudem anzuregen, sich selbständig auf Stellen ausserhalb der kantonalen Verwaltung bzw. des Schuldiensts zu bewerben. Die Stellenvermittlung ist jedoch nicht in der Lage, diese Bewerbungen zu kontrollieren. Deshalb kann der Geltungsbereich der Stellenvermittlung nicht auf Stellen ausserhalb der kantonalen Verwaltung bzw. des Schuldiensts erweitert werden. Die Anlauf- und Beratungsstelle wird jedoch bei grossen Reorganisationen eine Liste mit Stellen für Lehrkräfte ausserhalb des kantonalen Bereichs führen.

Die Stellenvermittlung nimmt die ihr gemeldeten Fälle unverzüglich auf. Sie führt über jeden Fall ein Dossier. Zu ihren Aufgaben gehören insbesondere:

- Information und Beratung der von der Auflösung des Anstellungsverhältnisses betroffenen Lehrkräfte
- Orientierung der bisherigen Anstellungsbehörde und der Schulleitung über wichtige Schritte in der Vermittlungstätigkeit
- Begleitung des Vermittlungsprozesses
- Registrierung und Beurteilung der eingegangenen Meldungen betreffend die von der Auflösung des Anstellungsverhältnisses betroffenen Lehrkräfte
- Registrierung und Beurteilung von Stellenangeboten der im Geltungsbereich des LAG liegenden Institutionen
- Evaluation von geeigneten Stellensuchenden für ein Stellenangebot und Herstellen des Kontakts zwischen Stellensuchenden und anbietenden Anstellungsbehörden
- Organisation von Bewerbungstrainings sowie von Gruppen- oder Einzeloutplacements

Im Rahmen früherer Reorganisationen haben die Verantwortlichen eng mit externen Stellen zusammengearbeitet. So stellte die Akademische Berufsberatung eine kompetente und v. a. im Laufbahnbereich fachkundige Ansprechpartnerin dar; hinzugezogen werden kann auch die Beratungsstelle für Lehrkräfte. Vom Wissen anderer Stellen soll auch zukünftig profitiert werden können.

Kann der betroffenen Lehrkraft keine zumutbare Anstellung angeboten werden, ist zu prüfen, ob eine unverschuldete oder verschuldete Entlassung vorliegt und ob allfällige Ansprüche auf vorsorgerechtliche Leistungen (Sonderrente, Abgangsschädigung) vorliegen.

Artikel 18 *Flankierende Massnahmen*

Absatz 1

Allgemeines Ziel ist, den Stellenabbau in Folge einer Reorganisation ohne Entlassungen zu vollziehen, indem freie, wieder zu besetzende Stellen nach Möglichkeit durch die betroffenen Lehrkräfte besetzt werden. Durch so genannte flankierende Massnahmen sollen die Chancen der betroffenen Personen auf dem Arbeitsmarkt verbessert und erhöht werden. Auf flankierende Massnahmen besteht kein Rechtsanspruch, und sie entbinden die beteiligten Personen nicht von ihren Mitwirkungs- und Informationspflichten.

Als flankierende Massnahmen gelten Weiterbildungsmassnahmen. Eine allfällige finanzielle Unterstützung einer Weiterbildung (z. B. Übernahme der Kosten oder Gewährung eines bezahlten Urlaubs) – bewilligt durch die Stellenvermittlung im Einvernehmen mit dem zuständigen Amt – kann jedoch nur auf Gesuch hin angeboten werden. Gesuche für Weiterbildungen sind dahingehend zu überprüfen, ob sie tatsächlich zu einer Erhöhung der Arbeitsmarktfähigkeit der betroffenen Lehrkraft führen. Eine kompetente Beurteilung kann hierbei eine externe Stelle wie beispielsweise die Akademische Berufsberatung vornehmen.

Absatz 2

Die Stellenvermittlung kann Dritte mit der Organisation von Bewerbungstrainings sowie von Gruppen- oder Einzeloutplacements beauftragen. Die hieraus resultierenden Kosten werden vom Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung oder vom Mittelschul- und Berufsbildungsamt übernommen.

Absätze 3 und 4

Bei Bedarf können die Stellenvermittlung oder das zuständige Amt weitere flankierende Massnahmen bewilligen (z. B. Tandem).

Das Nähere zum Verfahrensablauf, zu den Voraussetzungen und zum Umfang einer Unterstützung, zu den Pflichten der unterstützten Personen, zur allfälligen Rückzahlung von Unterstützungsleistungen usw. wird auf Stufe Direktion (LADV) geregelt.

Artikel 19 *Prüfung und Vorstellungsgespräch*

Bei der Beurteilung der Eignung einer Lehrkraft für eine Stelle sind klare und nachvollziehbare Kriterien wie Alter, Wohnort, Fachgebiet, Ausbildung und Qualifikationen sowie die Arbeitsmarktlage näher festzulegen. Zudem werden zur Bestimmung der Zumutbarkeit einer Stelle die Kriterien des Personalgesetzes (vgl. Artikel 31 PG) und der Stellenvermittlungsverordnung vom 20. April 2005 (StvV; BSG 153.011.2) (vgl. Artikel 12 und 13 StvV) berücksichtigt. Betrachtet die Stellenvermittlung eine Stelle als zumutbar und geeignet, stellt sie den Kontakt zwischen der entsprechenden Anstellungsbehörde und der betroffenen Lehrkraft her. Da die Lehrkräfte der Volksschule und des Kindergartens als Gemeindeangestellte gelten, müssen Massnahmen zur Weiterbeschäftigung in enger Zusammenarbeit mit den kommunalen Behörden getroffen werden. Anstellungsbehörden von Lehrkräften der Volksschule und des Kindergartens können nach Artikel 10b LAG verpflichtet werden, eine von einer Reorganisation betroffene Lehrkraft zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

Artikel 20 *Verbindliches Stellenangebot*

Sofern die für die neue Stelle zuständige Anstellungsbehörde mit einer Anstellung einverstanden ist, unterbreitet sie der betroffenen Lehrkraft raschmöglichst ein schriftliches Angebot. Sinnvollerweise informiert sie ebenfalls die Stellenvermittlung. Nimmt die Lehrkraft innert fünf Arbeitstagen das Stellenangebot nicht an, so gilt es als abgelehnt und eine verschuldete Entlassung resultiert. Die Ablehnung einer zumutbaren Stelle wird beim Entscheid über die Frage der unverschuldeten Entlassung zu berücksichtigen sein.

Artikel 21 *Zumutbarkeit eines Stellenangebots*

Grundsätzlich gilt der Grundsatz „Arbeit vor Geld bzw. Rente“. Insofern steht die weitere Integration der betroffenen Lehrkräfte im Vordergrund. Eine oder mehrere neue(n) Stelle(n) bei einer im Geltungsbereich des LAG liegenden Institution oder innerhalb der Kantonsverwaltung sind insbesondere zumutbar, wenn

- die Fähigkeiten und die bisherige Tätigkeit der betroffenen Lehrkraft angemessen berücksichtigt werden (vgl. Artikel 31 PG),
- der neue Arbeitsweg unter Berücksichtigung des Wohnortes der von der Entlassung bedrohten Lehrkraft und ihrer persönlichen Verhältnisse keine besondere Härte zur Folge hat (vgl. Artikel 15 StvV),
- die allfällige Gehaltseinbusse einen bestimmten Prozentsatz nicht überschreitet (vgl. Artikel 31 PG und Artikel 13 StvV),
- die Lehrtätigkeit auf einer unteren Schulstufe, die Lehrtätigkeit in einem dem angestammten Gebiet verwandten Bereich oder in einer angemessenen administrativen Tätigkeit (vgl. Artikel 12 Absatz 2 Buchstabe d StvV),
- die Tätigkeit auf einer höheren Schulstufe (vgl. Absatz 2).

Die Ausbildung und die Qualifikationen der Lehrkräfte werden – wie bereits erwähnt – bei der Bestimmung der Zumutbarkeit zu berücksichtigen sein, und es ist u. U. zu prüfen, ob durch eine geeignete Weiterbildung die Arbeitsmarktfähigkeit der betroffenen Lehrkräfte erhöht werden kann.

Eine befristete Stelle ist zumutbar, selbst wenn die betroffene Lehrperson bisher eine unbefristete Stelle besetzt hat. Die vorsorgerechtliche Verschuldensfeststellung erfolgt hierbei erst, wenn die befristete Anstellung beendet ist. In diesem Fall werden die vorsorgerechtlichen Ansprüche nach dem Sachverhalt beurteilt, wie er zum Zeitpunkt der Aufhebung der

unbefristeten Stelle bestanden hat. Die auf der befristeten Stelle geleistete Dienstzeit wird für die Ermittlung von Leistungen infolge unverschuldeter Entlassung angerechnet. Die Stellenvermittlungsverordnung ist auf diese Personen anwendbar, wenn das Arbeitsverhältnis infolge Wegfalls einer befristeten Stelle endet (vgl. Artikel 17 StvV).

Artikel 22 *Delegation der Aufgaben*

Erfahrungen in vergangenen Reorganisationen haben gezeigt, dass insbesondere auf der Sekundarstufe II die Vermittlung von Stellen über die Schulleitung sinnvoll ist. Insofern können die Aufgaben gemäss den Artikeln 19 und 20 Absatz 1 im Einverständnis mit der betreffenden Schulleitung an diese delegiert werden. Werden die Aufgaben der Prüfung der Stellenangebote, der Kontaktherstellung sowie der Unterbreitung des Stellenangebotes z. H. der Lehrkraft durch die Schulleitung übernommen, muss die Schulleitung ihre Bemühungen zur Stellenvermittlung schriftlich nachweisen. Diese Nachweispflicht ist besonders relevant im Hinblick auf die Beurteilung, ob eine verschuldete Entlassung vorliegt oder nicht.

Artikel 23 *Mitwirkung der Lehrkraft*

Absatz 1

Die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle hat Vorrang vor allen anderen Massnahmen und Ansprüchen. Die Lehrkraft muss sich selbstständig um eine neue Anstellung bemühen. Sie hat sich um Stellen an Institutionen im Geltungsbereich des LAG und bei entsprechendem Profil innerhalb der Kantonsverwaltung zu bewerben. Ebenfalls sind die Lehrkräfte aufzufordern, sich auf Stellen ausserhalb des Geltungsbereichs des LAG bzw. der kantonalen Verwaltung zu bewerben.

Absatz 2

Die Lehrperson muss die Anlauf- und Beratungsstelle regelmässig über die erfolgten Bewerbungsaktivitäten informieren. Insbesondere im Zusammenhang mit der Bearbeitung allfälliger Gesuche um Sonderrente und Abgangsentschädigung sind diese Nachweise relevant. Sie erleichtern die Abklärungsarbeiten. Allfälliges Nichtbewerben kann im Rahmen der vorsorgerechtlichen Verschuldensfeststellung sanktioniert werden.

Artikel 24 *Vorsorgerechtliche Verschuldensfeststellung*

Absatz 1

Kann keine zumutbare Stelle angeboten werden und verliert die Lehrkraft dabei mehr als 12,5 Beschäftigungsgradprozente, stellt die Erziehungsdirektion im Einvernehmen mit der Finanzdirektion fest, ob die Entlassung unverschuldet ist oder nicht. Diese Feststellung ist für die Vorsorgeeinrichtung unter Vorbehalt des Entscheides der normalen gemäss des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (BVG; SR 831.40) zuständigen Instanzen (= BVG-Rechtspflegeinstanzen) verbindlich. Folgendes gilt:

a) Person hat Anspruch auf Sonderrente

Im Falle einer Anspruchsberechtigung für eine Sonderrente ist in jedem Fall zu prüfen, ob die betroffene Lehrkraft mit einem reduzierten und nicht mehr zumutbaren Beschäftigungsgrad weiterbeschäftigt und der verlustige Beschäftigungsgradanteil mit einer Teilsonderrente kompensiert werden kann. Eine Änderungskündigung ist vorzunehmen, da es ausgeschlossen ist, dass in einem solchen Fall das gesamte Anstellungsverhältnis aufgelöst und eine gesamte Sonderrente gesprochen wird (Prinzip Arbeit vor Rente).

b) Person hat Anspruch auf Abgangsentschädigung

Im Falle einer Anspruchsberechtigung für eine Abgangsentschädigung ist in jedem Fall zu prüfen, ob die betroffene Lehrkraft bereit ist, mit einem reduzierten und nicht mehr zumutbaren Beschäftigungsgrad weiterzuarbeiten, und ob der verlustige Beschäftigungsgradanteil mit einer Teilabgangsentschädigung kompensiert werden könnte. Im Gegensatz zum Bereich

der Teilsonderrente besteht keine Pflicht der Lehrkraft, da durch die Abgangsentschädigung ein längerfristiger Lohnausfall nicht kompensiert werden kann.

Absatz 2

Zur Frage der unverschuldeten Entlassung ist eine Stellungnahme einzuholen; einerseits bei der bisherigen Anstellungsbehörde und der Schulleitung und andererseits bei denjenigen Anstellungsbehörden, welche für eine allfällige neue Stelle zuständig gewesen wären.

Artikel 25 *Ergänzendes Recht*

Als ergänzendes Recht kommt Artikel 16 StvV zur Anwendung; hingegen nicht aufgenommen wird Artikel 14 StvV. Dieser legt fest, dass bei einer zumutbaren Reduktion des Gehalts (in Folge einer Reorganisation) durch Antritt einer neuen Anstellung der bei der zuständigen Vorsorgeeinrichtung versicherte Verdienst beibehalten werden kann. Verschiedene Gründe sprechen gegen eine Anwendung von Artikel 14 StvV für den Bereich der Lehreranstellungsgesetzgebung. Einerseits sind im Lehrerberuf Pensenschwankungen in geringem Umfang die Norm; bedingt durch die unterschiedliche Lektionenanzahl pro Schuljahr sowie der jeweiligen, jährlich veränderbaren Klassenorganisation. Eine Stelle mit einem, im zumutbaren Bereich reduzierten Beschäftigungsgrad führt somit nicht zu einer völlig neuen und für Lehrkräfte nicht nachvollziehbaren Situation. Andererseits sind die meisten, unter LAG angestellten Lehrkräfte bei der BLVK versichert. Diese bietet bereits die Möglichkeit der zeitlich beschränkten Weiterversicherung des ursprünglich versicherten Verdienstes an (vgl. Vorsorge-reglement).

3. Gehaltssystem

Artikel 26 *Gehalts- und Vorstufen*

Vgl. Kommentar zu 3.3.4.

Artikel 27 / Anhang 1 *Zuordnung zu Gehaltsklassen*

Das Gehaltssystem sieht vor, dass jeder Schultyp, Unterrichtsbereich bzw. jedes Anforderungsniveau einer Gehaltsklasse zugeordnet wird. Diese Zuordnung sowie die entsprechenden Vorstufenabzüge werden im Anhang 1 festgehalten (bisher Anhang 1A bis 1C LAV vom 21. Dezember 1994). Folgende Anpassungen werden vorgenommen:

a. Anpassung der Gehaltsklasse für den Spezialunterricht im Kindergarten und in der Volksschule sowie für die Kleinklassen/Sonderschulen in der Primarstufe

Folgende Gehaltsklassen liegen bisher im Bereich des Spezialunterrichts sowie für die Kleinklassen vor (vgl. Anhang 1A LAV vom 21. Dezember 1994):

- Spezialunterricht (z. B. Legasthenie, Logopädie) im Kindergarten und in der Volksschule (inkl. Ambulante Dienste der Sonderschulen) Gehaltsklasse 9
- Kleinklasse, Sonderschule auf der Primarstufe: Gehaltsklasse 9
- Kleinklasse, Sonderschule auf der Sekundarstufe I: Gehaltsklasse 10

Die heutige Einstufung von Lehrkräften für den Spezialunterricht in die Gehaltsklasse 9 aufgrund ihrer Funktion an der Volksschule ist ein negativer Anreiz für die Aufhebung von besonderen Klassen (Kleinklassen) zugunsten von integrativen Förderformen. Lehrkräfte, die an einer Kleinklasse unterrichten, in der mindestens eine Schülerin bzw. ein Schüler der Sekundarstufe I ist, sind heute in die Gehaltsklasse 10 eingereiht. Die Aufhebung einer Kleinklasse zwecks Umwandlung in ambulante oder integrative Fördermodelle bewirkt die Rückstufung der Lehrkraft von der Gehaltsklasse 10 in die Gehaltsklasse 9. Gerade diese Lehrkräfte sind aber zentral für die Weiterentwicklung der Schulen in eine integrative Richtung. Es ist offensichtlich, dass die negativen ökonomischen Auswirkungen einer allfälligen Um-

strukturierung für diese Lehrkräfte die Motivation hemmen, sich am Weiterentwicklungsprozess mit positiver Haltung zu beteiligen. Die Anpassung der Einstufung des Spezialunterrichts im Kindergarten und in der Volksschule in die Gehaltsklasse 10 wird demzufolge vorgenommen.

Die Aufhebung des Einreihungsunterschieds zwischen Kleinklassenlehrkräften der Sekundarstufe I und den Lehrkräften für den Spezialunterricht im Kindergarten und in der Volksschule wird sich mit Bestimmtheit fördernd auf die Realisierung integrativer Schulmodelle an der Volksschule auswirken. Lehrkräfte an Kleinklassen der Sekundarstufe I wären eher bereit, auf ambulante Förderformen umzusteigen. Ein weiterer Aspekt, welcher für die Anpassung der Gehaltsklasse spricht, sind die erhöhten Anforderungen an die Ausbildungsgänge im Bereich des Spezialunterrichts. Die bisherige Zusatzausbildung in schulischer Heilpädagogik entspricht einem Fachhochschulabschluss. Künftig führt auch die Zusatzausbildung in schulischer Heilpädagogik – wie die Ausbildung zur Lehrkraft für die Sekundarstufe I – zu einem Masterabschluss. Die Ausbildung in Logopädie führt zwar nur zu einem Bachelor-Abschluss (wegen des fehlenden Lehrpatents). Es wird jedoch in der EDK die Möglichkeit für Logopädinnen und Logopäden diskutiert, mit einer Spezialisierung einen Master zu erwerben. Generell sind konsequenterweise auch die übrigen Lehrpersonen für Spezialunterricht in die Gehaltsklasse 10 einzustufen, wobei die heute vorgesehenen Vorstufenabzüge beizubehalten sind.

Das Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung hat geprüft, ob nur für die Lehrkräfte für den Spezialunterricht eine Anpassung der Gehaltsklasse vorgenommen werden soll. Diese Variante ist verworfen worden, da sie einerseits eine bestehende Anpassungsforderung offen liesse und andererseits dazu führen kann, dass die Zuweisung von Schülerinnen und Schülern zu den besonderen Klassen der Volksschule durch die Differenz in der Gehaltsklasse beeinflusst werden könnte. Die heutige Einstufungsdifferenz hat den Anreiz, dass möglichst jeder Kleinklasse Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I zugewiesen werden, damit die Lehrkräfte eine Einstufung in die Gehaltsklasse 10 anstatt Gehaltsklasse 9 erhält. Dies bewirkt, dass ein Missverhältnis besteht zwischen der Verteilung der effektiven Schülerpopulation (mit rund 35 Prozent Schüler an der Sekundarstufe I) und dem Anteil an besonderen Klassen der Sekundarstufe I (rund 50 Prozent). Somit beträgt das Lohnvolumen für die Kleinklassen der Sekundarstufe I (ca. CHF 23 Mio.) nicht viel weniger als das Lohnvolumen der Kleinklasse für die Primarstufe (ca. CHF 29 Mio.), obschon die Sekundarstufe I nur etwa halb so viele Schülerinnen und Schüler aufweist wie die Primarstufe. Die Lehrkräfte an Kleinklassen/Sonderschulen der Primarstufe sind somit konsequenterweise ebenfalls in die Gehaltsklasse 10 einzustufen.

b. Zusammenfassung der heutigen Anhänge in eine Tabelle

Die geltenden Anhänge 1A bis 1C (vgl. LAV vom 21. Dezember 1994) sind neu in einer Tabelle zusammengefasst. Die Anzahl der aufgeführten Lehrkräftekategorien wird zwecks besserer Übersichtlichkeit und Anwenderfreundlichkeit reduziert. Lehrkräftekategorien bzw. Diplome, bei denen sehr selten Einreihungen vorgenommen werden, wurden gelöscht. Für die meisten Lehrkräfte, die sich im Schuldienst befinden, hat diese Anpassung keine Auswirkungen (Ausnahmen: vgl. Artikel 101). Sie werden vom bisherigen ins neue Gehaltssystem überführt und nicht neu eingereiht (vgl. Artikel 101). Der Anhang 1 ist somit die Grundlage für die Einreihung von neu- oder wieder eintretenden Lehrkräften. Bei in den Anhängen 1A bis 1C der LAV vom 21. Dezember 1994 erwähnten Lehrkräftekategorien, welche neu nicht mehr in der Tabelle aufgeführt werden, erfolgt die Einstufung anhand von Referenzkategorien.

c. Anpassung der heutigen Vorstufen an das neue Gehaltssystem

Das neue Gehaltssystem mit 0,75 %-Stufenabständen bedingt, dass im Anhang 1 der Abzug bei nicht erfüllten Ausbildungsanforderungen nicht mehr mit den heutigen Vorstufen angegeben werden kann. Neu ist ein Abzug in Prozent festzulegen. Die bisherigen Vorstufen-Abzüge werden hierfür übernommen und mit dem Faktor 2,5 multipliziert (z. B. heutiger Vorstufenabzug von -2 = $2 * 2,5 = -5$ Prozent).

Bedingt durch die neue Struktur des Gehaltssystems (andere Stufenabstände als bisher) liegen im Bereich der „Lehrkräfte mit Vorstufenabzug“ zwischen den überführten und neu eintretenden Lehrkräften mit gleichen Bedingungen (z. B. gleiche Berufserfahrung) teilweise unterschiedliche Gehälter vor. Die Differenzen entstehen durch die Ablösung der bisherigen Gehaltskurve durch einen linearen Aufstieg und durch die Systematik zur Anrechnung der bisherigen Berufserfahrung in Prozent. Es lässt sich nicht vermeiden, dass in dieser Gruppe Unterschiede zwischen überführten und neu eintretenden Lehrkräften auftreten können.

d. Anpassung der Bezeichnungen bzw. Zusammenfassung von Lehrkräftekategorien

Bisher	Neu
- Lehrkräfte mit Diplom der Stufenausbildung für Kindergarten und das 1./2. Schuljahr (LLB)	- Lehrkräfte mit Diplom der Stufenausbildung für Kindergarten und das 1./2. Schuljahr
- Lehrkräfte mit Lehrdiplom für die Vorschulstufe und Primarstufe (PH)	- Lehrkräfte mit Lehrdiplom für die Vorschulstufe und Primarstufe
- Lehrkräfte mit Diplom der Stufenausbildung für das 3. – 6. Schuljahr (LLB)	- Lehrkräfte mit Diplom der Stufenausbildung für das 3. – 6. Schuljahr
- Arbeits- Haushaltungs- und Fachgruppenlehrkräfte	- Fachgruppenlehrkräfte mit gestalterischem Grundauftrag und Arbeits- und Haushaltungslehrkräfte
- Lehrkräfte mit Diplom der Stufenausbildung für Sekundarstufe I (LLB oder PH)	- Lehrkräfte mit Diplom der Stufenausbildung für die Sekundarstufe I
- Lehrkräfte mit Fachdiplom der Sekundarstufe I	- Lehrkräfte mit Fachdiplom/Fachpatent für die Sekundarstufe I
- Lehrkräfte an Realklassen mit Nachdiplomstudium für Reallehrkräfte	- Lehrkräfte mit Nachdiplomstudium Reallehrkräfte
- Legasthenie-/Dyskalkulie-Lehrkräfte	- Lehrkräfte mit Ausweis für Spezialunterricht in den Bereichen Sprache und Mathematik
- Logopädinnen/Logopäden - Lehrkräfte für Psychomotorik	- Logopädinnen, Logopäden, Sprachheilpädagoginnen/Sprachheilpädagogen und Lehrkräfte mit Diplom für Psychomotorik
- Schulische Heilpädagoginnen/-pädagogen mit Diplom in schulischer Heilpädagogik	- Schulische Heilpädagoginnen, Heilpädagogen
- Fachpersonen mit universitärem Abschluss	- Fachpersonen mit Lizentiat/Master/Staatsexamen/Diplom Universität
- Absolventinnen/Absolventen Fachhochschule - Inhaberinnen/Inhaber FH-Diplom	- Fachpersonen mit Fachhochschuldiplom/Bachelor
- Lehrkräfte für Musik- / Instrumentalunterricht mit Lehrdiplom - Lehrkräfte für Musik-/ Instrumentalunterricht mit Konzertdiplom oder höherem Studienausweis	- Lehrkräfte mit Lehrdiplom für Musik-/ Instrumentalunterricht oder mit Konzertdiplom oder höherem Studienausweis für Musik-/ Instrumentalunterricht
- Lehrkräfte mit Lehrdiplom Rhythmik (Musik und Bewegung), musikalische Grundschule und Früherziehung)	- Musikerinnen/Musiker mit Lehrdiplom Rhythmik (Musik und Bewegung), musikalische Grundschule und Früherziehung
- Lehrkräfte mit Diplom für das höhere Lehramt HLA/für Maturitätsschulen - Lehrkräfte für Wirtschaft und Recht	- Lehrkräfte mit Diplom für das höhere Lehramt HLA oder mit Diplom für Maturitätsschule oder Lehrkräfte für Wirtschaft und Recht
- Fachpersonen mit TS-Diplom oder HF-Diplom	- Fachpersonen mit HF-Diplom
- Fachpersonen mit höheren Fachprüfungen	- Fachpersonen mit höheren Fachprüfungen /

Bisher	Neu
	Berufsprüfungen

e. Neue Lehrkräftekategorien

- Diplôme d'enseignement pour le secondaire 1 et les écoles de maturité

f. Anpassung der Vorstufenabzüge

- Fachpersonen mit Fachhochschuldiplom/Bachelor: neu kein Vorstufenabzug in der Beruflichen Grundbildung
- Lehrkräfte mit Lehrdiplom für rhythmisch-musikalische Erziehung (mit Konservatoriumsabschluss)/Musikerinnen/Musiker mit Lehrdiplom Rhythmik (Musik und Bewegung), musikalische Früherziehung und Grundschule: neu kein Vorstufenabzug an der Sekundarstufe I

g. Anpassung der Fussnoten/Neue Fussnoten

- Die Fussnote 1, 5 und 6 des aktuell geltenden Anhangs 1A sowie die Fussnote 3 des heutigen Anhangs 1B aufgehoben (vgl. LAV vom 21. Dezember 1994) werden aufgehoben.
- Die Fussnote 2 wird konsequenter eingesetzt.

Artikel 28 *Einstufung*

Die Bestimmung entspricht dem bisherigen Recht.

Absätze 1 und 2

Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt nimmt für Schulleitungen der Sekundarstufe II und der höheren Fachschulen die Einstufung vor. Die Einstufung der Lehrkräfte (inkl. Personen mit Funktion in der Schuladministration und Informatik) an den Schulen der Sekundarstufe II und in den höheren Fachschulen nehmen die Schulen selber vor. Sie stufen grundsätzlich nach Anhang 1 ein. Bei Spezialfällen, die nicht im Anhang 1 aufgeführt sind, nehmen die zuständigen Stellen vorgängig Rücksprache mit der Abteilung Personaldienstleistungen des Amtes für zentrale Dienste der Erziehungsdirektion.

Absatz 3

Die Abteilung Personaldienstleistungen des Amtes für zentrale Dienste der Erziehungsdirektion verfügt die Einstufung der übrigen Lehrkräfte (hierzu gehören auch Personen mit anderen Funktionen [Schulleitung, Schuladministration, Informatikpool]).

Absatz 4

Es obliegt der Abteilung Personaldienstleistungen des Amtes für zentrale Dienste der Erziehungsdirektion, für eine rechtsgleiche Einstufung zu sorgen. Demzufolge führt sie regelmässig Kontrollen bei den entsprechenden Schulen bzw. beim Mittelschul- und Berufsbildungsamt durch.

Artikel 29 *Nicht erfüllte Ausbildungsanforderungen*

Absätze 1 und 2

Kann eine Lehrkraft nicht alle notwendigen didaktisch-pädagogischen und fachlichen Ausbildungen nachweisen und kann sie keiner Kategorie des Anhangs 1 direkt zugeordnet werden, wird das Grundgehalt um einen entsprechenden Prozentwert reduziert. Dies sahen auch die bisherigen Bestimmungen vor (vgl. Artikel 14 LAV vom 21. Dezember 1994). Folgende Reduktionen erfolgen:

- Ist entweder die pädagogisch-didaktische oder die fachliche Ausbildung nur teilweise abgeschlossen, werden mindestens 7,5 Prozent vom Grundgehalt abgezogen.
- Fehlt entweder die abgeschlossene pädagogisch-didaktische oder die fachliche Ausbildung vollumfänglich, werden mindestens 15 Prozent vom Grundgehalt abgezogen.
- Fehlen sowohl die abgeschlossene pädagogisch-didaktische als auch die abgeschlossene fachliche Ausbildung, werden mindestens 25 Prozent vom Grundgehalt abgezogen.

Aufhebung der 25%-Regel: Die so genannte „25%-Regel“ wird aufgehoben (vgl. Artikel 15 Absatz 2 LAV vom 21. Dezember 1994). Für den Unterricht in Fächern ohne Lehrbefähigung wird neu immer ein Vorstufenabzug vorgenommen. Davon ausgenommen sind

- Primar- und Sekundarlehrkräfte mit Volldiplom (beinhaltet bisherige und neue Ausbildungen für Primar- und Sekundarlehrkräfte): ihr Diplom führt in Primar- und Sekundarklassen automatisch zu einer integralen Unterrichtsberechtigung (mit Ausnahme des gymnasialen Unterrichts im 9. Schuljahr). In allen anderen Fällen sind die entsprechenden Fussnoten im Anhang 1 zu konsultieren.

Absatz 3

Nach Absatz 3 wird das Gehalt auf Beginn des folgenden Monats angehoben, sobald die Ausbildungsanforderungen für die Ausübung der Funktion erfüllt sind. Die Schulleitung ist um die entsprechende Meldung bei der für die Gehaltsauszahlung zuständigen Stelle besorgt. Lehrkräfte, die auf Semester- bzw. Schuljahreswechsel in den Schuldienst eintreten und innerhalb der darauf folgenden sechs Monate die Ausbildungsanforderungen erfüllen, erhalten keinen Abzug. Sie müssen allerdings nach Erhalt des Diploms eine Kopie davon bei der Abteilung Personaldienstleistungen des Amtes für zentrale Dienste der Erziehungsdirektion einreichen und damit belegen, dass sie tatsächlich Anspruch auf die vorgenommene Einstufung haben. Sofern das Diplom nicht vorliegt, erfolgt eine Gehaltsrückforderung.

Absatz 4

Die Erziehungsdirektion kann zur Sicherstellung des Unterrichts, bei Mangel an Lehrkräften und zur Rekrutierung von Spezialisten von den Absätzen 1 und 2 abweichen (vgl. auch Artikel 13 Absatz 4 LAG). Diese Abweichungen sollen in der Direktionsverordnung (LADV) definiert werden. Ebenfalls durch Verordnung festgehalten werden soll ein Raster, nach welchem die Einstufung gemäss Absatz 2 erfolgt.

Artikel 30 *Erfahrung*

Absätze 1 und 2

Für neu oder wieder eintretende Lehrkräfte werden die Erfahrungen, die sie innerhalb und ausserhalb des Lehrberufs gemacht haben, angerechnet. Praxisjahre als Lehrkraft werden – wie dies bereits heute der Fall ist – unabhängig vom Beschäftigungsgrad für die gesamte Dauer angerechnet. Eine Unterrichtspraxis von weniger als einem Jahr ist anrechenbar, wenn die einzelne Anstellung mindestens drei Wochen gedauert hat. Die Regelung, dass Praxisjahre als Lehrkraft unabhängig vom Beschäftigungsgrad angerechnet werden, wurde per 1. August 1996 eingeführt. Andere berufliche Erfahrungen werden nach wie vor zur Hälfte der Dauer angerechnet, wenn der Beschäftigungsgrad mindestens 50 Prozent betragen hat. Somit sind Kleinanstellungen – wie dies bereits bisher der Fall war – nicht anrechenbar. Eine Anrechnung von Kleinanstellungen wäre v. a. bei Personen kaum umzusetzen, welche bereits im System integriert und deren anderweitige Tätigkeiten unter 50 Prozent nicht angerechnet worden sind. Eine nachträgliche Anrechnung solcher Tätigkeiten würde hohe Kosten generieren, und die Durchführung einer flächendeckenden Erhebung wäre notwendig.

Absatz 5

Neu kann in Zukunft die Zeit als Hilfsassistent angerechnet werden, sofern die weiteren Bedingungen gemäss Artikel 30 erfüllt sind (z. B. Beschäftigungsgrad von mindestens 50 Prozent). Mengenmässig ist mit wenigen Fällen zu rechnen. Die Tätigkeit als Hilfsassistentin bzw. als Hilfsassistent ist vielfach der Beginn einer akademischen Laufbahn. Sie ist somit v. a. für die gymnasiale Lehrtätigkeit eine wichtige Erfahrung.

Praktika werden nicht angerechnet, sofern sie zur Erlangung der notwendigen Berufsausbildung gemacht werden müssen. Praktika im Sinne von befristeten Stellen, die nach Abschluss einer Ausbildung übernommen werden, sollen wie die „normale“ berufliche Erfahrung behandelt werden. Dies entspricht der Praxis beim Kantonspersonal.

Absatz 6

Die gesammelten Erfahrungen sind mit Gehaltsstufen gekoppelt. Lehrkräfte werden bei ihrem Eintritt in den Schuldienst auf einer Gehaltsstufe eingestuft. Jede Gehaltsstufe entspricht einem Prozentwert. Der Abstand zwischen den Gehaltsstufen beträgt je 0,75 % (z. B. Gehaltsstufe 1 = 100,75 %; Gehaltsstufe 2 = 101,5 %; Gehaltsstufe 3 = 102,25 % usw.)

Um die Einstufung auf einer Gehaltsstufe zu ermöglichen, wurde ein System entwickelt, welches aussagt, wie vielen Prozenten die anrechenbare Berufserfahrung entspricht. Davon ausgehend kann bestimmt werden, auf welcher Gehaltsstufe eine Person zu integrieren ist. Die entsprechenden Daten sind anlässlich der Anstellung durch die, für die Gehaltszahlung zuständige(en) Stelle(n) der Erziehungsdirektion zu erheben.

Die folgende Tabelle zeigt auf, wie die Umrechnung der Berufserfahrung in Gehaltsstufen erfolgen wird.

Anrechnung der Berufserfahrung bei neu eintretenden Lehrkräften ab dem 1. August 2007 (Stand: November 2006)	
Annahme: der Regierungsrat bewilligt per 1. August 2007 einen Aufstieg von zwei Gehaltsstufen	
Berufserfahrung in Jahre(n)	Anrechnung in Prozent (kumuliert)
1	1.50
2	3.75
3	3.75
4	6.00
5	6.00
6	9.00
7	9.00
8	12.00
9	15.00
10	18.00
11	21.00
12	24.00
13	27.00
14	30.00
15	31.50
16	33.75
17	36.00
18	37.50
19	39.75
20	42.00
21	43.50
22	45.75

Anrechnung der Berufserfahrung bei neu eintretenden Lehrkräften ab dem 1. August 2007 (Stand: November 2006)

Annahme: der Regierungsrat bewilligt per 1. August 2007 einen Aufstieg von zwei Gehaltsstufen

Berufserfahrung in Jahre(n)	Anrechnung in Prozent (kumuliert)
23	48.00
24	49.50
25	51.75
26	54.00
27	54.00
28	56.25
29	56.25
30	57.75
mehr als 31	57.75

Berechnungsbeispiele:

A: Eine Lehrkraft wird per 1. August 2007 vom alten in das neue Lohnsystem überführt. Sie wird per 1. August 2007 über 14 Erfahrungsjahre verfügen.

Gehalt: 14 Jahre Berufserfahrung entsprechen einem kumulierten Wert von +30,00 %. Das Gehalt dieser Lehrkraft wird folglich mit 130,00 % festgelegt. Dies entspricht der Gehaltsstufe +40. Bei einer Lehrkraft mit einem Abzug vom Grundgehalt von z. B. 7,50 % (wegen fehlender Ausbildung) wird die Berufserfahrung analog angerechnet: $100\% - 7,50\% + 30,00\% = 122,50\%$. Dies entspricht dem Wert der Gehaltsstufe +30.

B: Eine Lehrkraft tritt per 1. August 2007 in den Schuldienst ein. Ihr werden aufgrund anderer beruflicher Erfahrungen fünf Erfahrungsjahre angerechnet.

Gehalt: Fünf Jahre Berufserfahrung entsprechen einem kumulierten Wert von +6,00 %. Das Gehalt dieser Lehrkraft wird folglich mit 106,00 % festgelegt. Dies entspricht der Gehaltsstufe +8.

Im Regelfall kann mit der Anwendung von diesem System sichergestellt werden, dass neu oder wieder eintretende Lehrkräfte nicht unterschiedlich eingestuft werden bzw. mehr verdienen als bisherige Lehrkräfte mit gleich vielen Erfahrungsjahren, welche per 1. August 2007 vom alten in das neue Gehaltssystem überführt werden. Im Bereich der Einstufungen mit Vorstufenabzug wird es jedoch in Einzelfällen Unterschiede geben (vgl. Kommentar zu Artikel 27).

Artikel 31 *Nachgewiesene Weiterbildungen*

Absatz 1

Konkretisiert wird Artikel 13 Absatz 2 LAG. Qualifizierte Zusatzausbildungen, durch die berufliche Kompetenzen erworben werden, die zur Ausübung der Funktion als Lehrkraft auf der entsprechenden Stufe, in der sie unterrichtet, nutzbar sind, können nach Abschluss der Ausbildung durch die Anrechnung von Gehaltsstufen berücksichtigt werden.

Absätze 2 und 3

Auf Gesuch der Lehrkraft hin entscheidet die zuständige Stelle darüber, ob und in welchem Umfang Gehaltsstufen anrechenbar sind. Die Anrechnungspraxis im Bereich des Kantonspersonals ist zu berücksichtigen. Folgende Richtlinien gelten:

- Grundsätzlich nicht zu honorieren sind Aus- und Weiterbildungen, welche für die Ausübung der Funktion vorausgesetzt werden. Bei Abschluss einer solchen Aus- oder Weiterbildung kann lediglich die bei der Anstellung aufgrund nicht erfüllter Ausbildungsanforderungen erfolgte Reduktion des Grundgehalts aufgehoben werden.
- Als qualifizierte Zusatzausbildungen gelten Ausbildungen, welche für die Erfüllung des Berufsauftrags nicht zwingend sind, aber einen erheblichen Mehrnutzen für dessen Erfüllung generieren. Im Weiteren muss die Zusatzqualifikation für die ausgeübte Funktion direkt umsetzbar sein. Die Umsetzbarkeit hat sich auf das gesamte Tätigkeitsgebiet der entsprechenden Funktion zu beziehen.
- Ebenfalls berücksichtigt wird der Umfang der Unterrichtstage bzw. der absolvierten begleiteten Kursstunden, welche im Rahmen der Zusatzausbildung erfolgt sind.
- Bei einem Stellenwechsel ist zwingend zu überprüfen, ob die nachgewiesene Zusatzqualifikation nach wie vor einen erheblichen Mehrnutzen generiert, und ob sie direkt umsetzbar ist. Die Lehrkraft hat somit erneut ein entsprechendes Gesuch einzureichen. Bei fehlendem Mehrnutzen und fehlender Umsetzbarkeit ist durch die für die Gehaltsauszahlung zuständige Stelle eine Anpassung des individuellen Gehaltsbestandteils vorzunehmen.
- Verfügt eine Lehrkraft über mehrere Teilanstellungen, ist für jede der Teilanstellungen ein Gesuch einzureichen.

Artikel 32 *Individueller Gehaltsaufstieg*

Absatz 1

Der individuelle Gehaltsaufstieg der Lehrkräfte wird im revidierten LAG nicht mehr als Anspruch verankert. Der Regierungsrat setzt jährlich den Anteil der Gehaltssumme fest, welcher für den individuellen Gehaltsaufstieg der Lehrkräfte zur Verfügung steht. Durch die jährliche Festlegung der Gehaltssumme kann der individuelle Gehaltsaufstieg von Jahr zu Jahr anders ausfallen. Der Regierungsrat nimmt bei der Bestimmung der Gehaltssumme auf die finanzielle Situation des Kantons und auf die Arbeitsmarktlage Rücksicht. Er ist interessiert daran, als attraktiver Arbeitgeber aufzutreten.

Der Regierungsrat kann nach Artikel 74 PG die Grundgehälter, insbesondere zur Erhaltung der Kaufkraft, anheben. Er berücksichtigt dabei die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, die Teuerungsentwicklung und die Finanzlage des Kantons. Dieser generelle Gehaltsaufstieg wird für Lehrkräfte und Kantonspersonal jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres wirksam. Der individuelle Gehaltsaufstieg hingegen erfolgt für Lehrkräfte, im Gegensatz zum Kantonspersonal, auf Schuljahresbeginn (1. August) hin und wird daher durch Verordnung festgehalten. Dies entspricht der heutigen Praxis. Es erhalten nur diejenigen Personen bei einem Entscheid des Regierungsrates eine (oder mehrere) Gehaltsstufe(n), welche auf den 1. August ein anrechenbares Jahr Berufspraxis nachweisen können. Für Lehrkräfte, die während des Schuljahres in den Schuldienst eintreten, wird folgende Regelung vorgenommen: Beim Eintritt einer Lehrkraft wird die Berufserfahrung ermittelt. Die ganzen Jahre werden umgerechnet und in Form von Gehaltsstufen angerechnet. Die überzähligen Monate werden den Lehrkräften im Persiska gutgeschrieben. Der Ausfall der Berufserfahrung durch z. B. einen unbezahlten Urlaub könnte mit diesem Überhang kompensiert werden. Hierdurch wird diejenige Praxis umgesetzt, die bereits in den Jahren 1996 bis 1999 und im Jahr 2002 angewendet wurde. In den anderen Jahren wurde jeweils die Gehaltstabelle nach unten verschoben, weshalb per 1. August alle aktiven Lehrkräfte um eine Stufe aufsteigen mussten, weil ansonsten Lehrkräfte im folgenden Schuljahr frankenmässig weniger verdient hätten.

Absatz 2

Ein Anspruch auf Ausrichtung von zusätzlichen Gehaltsstufen besteht nicht.

Artikel 33 *Gehaltsfortzahlung*

Absatz 1

Die Bestimmung wird an die, mit der Teilrevision der Personalverordnung vom 12. September 2006 (PV; BSG 153.011.1) eingeführten Regelungen angepasst. Für unbefristet angestellte Lehrkräfte richtet sich das Gehalt während Krankheit und Unfall nach den Regelungen der Personalgesetzgebung (vgl. Artikel 52 Absatz 1 PV, Fassung vom 13. September 2006).

Absätze 2 und 3

Im Bereich der befristet angestellten Lehrkräfte wurde bisher nicht zwischen mehr oder weniger lang befristet angestellten Lehrkräften differenziert. Neu wird hierbei analog der PV eine Differenzierung vorgenommen: Befristet angestellte Lehrkräfte mit weniger als fünf Dienstjahren erhalten das volle Gehalt während maximal zwölf Monaten ausgerichtet, längstens jedoch bis zum Ende der Anstellung. Befristet angestellte Lehrkräfte mit mehr als fünf Dienstjahren erhalten neu das Gehalt bei Krankheit und Unfall analog der unbefristet angestellten Lehrkräfte ausgerichtet. Massgebend sind die im bernischen Schuldienst geleisteten Schuljahre. Anstellungsjahre im Kirchen- und Kantonsdienst werden nicht angerechnet. Hingegen wird der gesamte Schuldienst berücksichtigt, unabhängig davon, ob dieser an verschiedenen Schulorten oder mit Unterbrüchen geleistet worden ist. Die Gehaltsausrichtung ist allerdings in jedem Fall an den Bestand des Arbeitsverhältnisses gebunden (vgl. Artikel 52 Absatz 2 PV, Fassung vom 12. September 2006).

Artikel 34 *Nebenbeschäftigung während Krankheit, Unfall oder Geburt*

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen Recht. Die wegen Krankheit, Unfall oder Geburt beurlaubte Lehrkraft darf während des Urlaubs keine bezahlte anderweitige Tätigkeit ausüben. Vorbehalten bleiben allerdings ärztlich verordnete Therapiemassnahmen. Es handelt sich hierbei um Massnahmen, welche zur Genesung der beurlaubten Lehrkraft beitragen (z. B. Arbeit ausserhalb der Schule oder in einer anderen Schule). Allfällige sich daraus ergebende Entschädigungen werden mit dem Gehalt verrechnet.

Artikel 35 *Absenzenmanagement*

Diese Bestimmung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Recht.

4. Besondere Leistungen

Artikel 36 *Allgemeines*

Die Gewährung von Natural-, Gemeinde-, Funktions- und Arbeitsmarktzulagen sowie von Leistungs- und Innovationsprämien ist nicht zulässig. Die Einführung einer Leistungsprämie für Lehrkräfte wird im Zusammenhang mit weiteren personalpolitischen Massnahmen geprüft werden.

Betreffend die Einführung einer Innovationsprämie stellt v. a. die Differenzierung zwischen der Erfüllung des Berufsauftrags, welcher für Lehrkräfte sehr umfassend und breit gefächert ist, sowie „echter, über den Berufsauftrag hinausgehender Innovation“ eine Schwierigkeit dar. Die Frage der Innovationsprämie soll ebenfalls im Zusammenhang mit anderen personalpolitischen Massnahmen diskutiert werden.

Artikel 37 *Treueprämie*

Diese Regelung entspricht dem bisherigen Recht.

Artikel 38 *Ergänzendes Recht*

Keine Bemerkungen.

Artikel 39 *Entschädigung für Fahrkosten und andere Spesen*

Im Wesentlichen soll im Bereich der Entschädigung für Fahrkosten und anderen Spesen nicht von den heutigen Regelungen abgewichen werden. Artikel 27 Absatz 2 Ziffer 21 LAG wird neu allerdings auf Direktionsebene (LADV) umgesetzt, da teilweise Regelungen im operativen Bereich festzuhalten sind. Definiert werden sollen nur Entschädigungen, soweit der Kanton zuständig ist (z. B. Fahrkosten). Spesen und allfällige Entschädigungen für Leistungen ausserhalb des Berufsauftrags und der Jahresarbeitszeit werden vom Schulträger geregelt und gehen zu seinen Lasten.

5. Arbeitszeit und Beschäftigungsgrad

Artikel 40 *Jahresarbeitszeit*

Der Beschäftigungsgrad der Lehrkräfte wird aufgrund der gehaltenen Lektionen festgelegt. Allerdings besteht der Berufsauftrag der Lehrerinnen und Lehrer nicht nur in der effektiven Unterrichtsverpflichtung. Zum Berufsauftrag gehören nebst dem Unterrichten auch Erziehen, Beraten, Begleiten, Mitarbeiten bei der Unterrichts-, Schul- und Qualitätsentwicklung, Zusammenarbeiten und Weiterbilden (vgl. Artikel 17 LAG). Deshalb ist die Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer nicht nur aufgrund der Anzahl gehaltener Lektionen/Woche festzulegen. Es liegt – wie beim Kantonspersonal – eine Jahresarbeitszeit vor. Diese setzt sich aus Unterrichtszeit und unterrichtsfreier Zeit zusammen:

Unterrichtszeit: Die eigentliche Unterrichtszeit wird durch die, im Stundenplan ausgewiesenen Lektionen definiert, welche während der Schulwochen gehalten werden. Die Unterrichtsverpflichtung in Lektionen bestimmt den Beschäftigungsgrad.

Unterrichtsfreie Zeit: Unterrichtsfreie Zeit lässt sich als diejenige Zeit definieren, während welcher eine Lehrkraft nicht unterrichtet, aber die weiteren Bestandteile des Berufsauftrags erfüllt. Zur unterrichtsfreien Zeit gehören auch die Schulferien.

Die Schulferien dienen den Lehrkräften

- zur Erholung,
- zur Kompensation der während der Schulwochen geleisteten Mehrarbeit. Innerhalb der Schulzeit treten überdurchschnittliche zeitliche Belastungen z. B. im Rahmen der Elterngespräche aufgrund von Schulprojekten, Landschulwochen, Abschlussreisen usw. auf. Die Lehrkräfte haben keine Möglichkeit, die Mehrarbeit bereits während den Schulwochen zu kompensieren.
- Sie dienen der langfristigen Planung ihres Unterrichts, der individuellen Weiterbildung, aber auch der Mitarbeit an Unterrichts-, Schul- und Qualitätsentwicklung.

In der geltenden Lehreranstellungsgesetzgebung wird der Umfang der Jahresarbeitszeit dahingehend festgehalten, dass diese grundsätzlich derjenigen des Personals der bernischen Kantonsverwaltung entspricht (vgl. Artikel 21 Absatz 3 LAV vom 21. Dezember 1994). Zur Klärung hat die Erziehungsdirektion bisher für die Jahresarbeitszeit der Lehrkräfte als Richtwert 1'940 Stunden empfohlen. Die Einführung einer Arbeitszeiterfassung ist zurzeit nicht vorgesehen. Entsprechende Überprüfungsöglichkeiten der geleisteten Arbeitszeit liegen somit nicht vor. Aufgrund dieser Besonderheiten soll die Jahresarbeitszeit nicht jährlich – analog derjenigen des Kantonspersonals – angepasst werden. Die Festlegung eines Richtwerts auf Verordnungsstufe scheint praktikabler zu sein. Bei der Jahresarbeitszeit der Lehrkräfte wird daher von einem Richtwert von rund 1'930 Stunden ausgegangen (Durchschnitt der Jahresarbeitszeit der Jahre 2002 bis 2007 inkl. Abzug von jeweils 22 Ferientagen).

Artikel 41 *Grundsatz bei Gehaltsausrichtung*

Keine Bemerkungen.

Artikel 42 / Anhang 3A und 3B *Festlegung des Beschäftigungsgrads 1. Allgemeines*
Absätze 1 und 2

Der Beschäftigungsgrad der Lehrkräfte wird durch die Anzahl Wochen- oder Jahreslektionen bestimmt. Die Anhänge 3A und 3B legen für die verschiedenen Schultypen und -stufen die Anzahl Wochen- oder Jahreslektionen fest, welche einem Beschäftigungsgrad von 100 % entsprechen. Angepasst werden die Struktur sowie der Titel von Anhang 3B. Der bisher aufgeführte Begriff „Höhere Fachschulen“ entfällt. „Höhere Fachschulen“ sind Teil der „Höheren Berufsbildung“. Diese setzt sich zusammen aus „Höheren Fachschulen“, „Berufsprüfungen“ und „Höheren Fachprüfungen“.

Anpassung der Pflichtlektionenzahl für Berufsschullehrkräfte

Die Anhänge entsprechen im Wesentlichen dem bisherigen Recht. Für die Berufsschullehrkräfte wird die Pflichtlektionenzahl linear um eine Lektion reduziert; an Berufsmaturitätsschulen, Fachmittelschulen um eine halbe Lektion. Folgende Gründe führen zur Senkung der Pflichtpensen:

- Mit der Reduktion der Pflichtpensen im Bereich der Berufsschullehrkräfte erhöht der Kanton Bern seine Konkurrenzfähigkeit. Zurzeit ist es für gewisse Branchen schwierig, gut qualifizierte und motivierte Lehrkräfte aus der Wirtschaft zu rekrutieren. Die Ausbildung der Lehrkräfte der Berufsschulen hat sich zudem in den vergangenen Jahren aufgrund der Vorgaben der Berufsbildungsgesetzgebung an diejenige der Lehrkräfte der Maturitätsschulen angeglichen. Für den Unterricht an einer Kaufmännischen Berufsschule und für die Berufsmatur sind nebst dem Höheren Lehramt auch berufspädagogische Module, für den Unterricht an einer gewerblich-industriellen Berufsschule ein Abschluss auf Stufe Pädagogische Hochschule / Fachhochschule / Berufsprüfung / Höhere Fachprüfung plus jeweils einen Abschluss am eidgenössischen Hochschulinstitut (EHB) erforderlich.
- Derzeit werden im Zuge der neuen Berufsbildungsgesetzgebung alle zweihundert Berufe reformiert. Pro Jahr erfolgen die Einführung und die Umsetzung von zehn bis 20 neuen Bildungsverordnungen. Die Bildungsinhalte werden in einer höheren Kadenz als bisher an die neuen Erfordernisse der Wirtschaft angepasst.
- Der Kanton Bern hat sich zum Ziel gesetzt, dass allen Jugendlichen und Erwachsenen ein Abschluss auf der Sekundarstufe II ermöglicht werden soll (vgl. Berufsbildungsgesetz und Regierungsrichtlinien). Hier sind die Berufsfachschulen besonders gefordert, da fünf bis 15 Prozent der Jugendlichen mit schwachen schulischen Leistungen und oft schwierigem sozialem Umfeld eine spezielle Begleitung benötigen (vgl. Lehrstellenbericht vom November 2006). Eine Senkung der Pflichtlektionenzahl erweitert den Handlungsspielraum der Berufsschullehrkräfte und wirkt sich positiv auf die Qualität in der Berufsbildung aus.
- Jüngste Funktionsbewertungen und Analysen in den Kantonen Luzern, Aargau und St. Gallen haben denn auch gezeigt, dass sowohl bezüglich Lektionen wie auch Gehalt eine Annäherung an die Anstellungsbedingungen der Gymnasiallehrkräfte notwendig ist.

Absätze 3 und 4

Die Absätze entsprechen im Wesentlichen dem bisherigen Recht.

Artikel 43 *2. Abweichungen vom entlöhnten Beschäftigungsgrad*

Mit der individuellen Pensenbuchhaltung (IPB) liegt ein Instrument vor, um Pensen festzuhalten, welche vom entlöhnten Beschäftigungsgrad abweichen. Ziel ist, die IPB als Führungsinstrument der Schulleitungen weiter zu institutionalisieren. Diese Regelung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Recht.

Artikel 44 *3. Versuche*

In der Regel wird der Anstellungsgrad einer Lehrkraft aufgrund der Anzahl der gehaltenen Lektionen festgelegt (vgl. Artikel 42). In Schulen, die längere Bildungsgänge und modulare

Ausbildungen anbieten, kann nun ein alternatives Modell eingeführt werden. Der Grund für dessen Entwicklung bildet die Erfahrung mit der bisherigen Lehreranstellungsgesetzgebung. Wenn die Anstellung über Pensen geht, die sofort gehaltswirksam werden, wird die Anstellungsabwicklung bei fluktuierenden Beschäftigungssystemen äusserst komplex. Im Rahmen des alternativen Modells sollen die Lehrkräfte auf einen bestimmten fixen Beschäftigungsgrad angestellt werden können. Dies vereinfacht die Anstellung, da nicht bei jeder Änderung des Beschäftigungsgrads eine Mutation verfügt werden muss. Die Schulleitungen disponieren, wie die einzelnen Lehrkräfte eingesetzt werden. Sie können die Aufteilung der Aufgaben für jede Lehrkraft bestimmen und dabei mit Hilfe eines Faktors den Bestandteil des Unterrichts (inkl. Vor- und Nachbereitung) an der Jahresarbeitszeit festlegen. Darauf abgestützt kann die Schulleitung für jede einzelne Lehrperson die übrigen Aufgaben prozentual bestimmen. Je nach Bedarf der Schule und je nach Fähigkeiten und Präferenzen einer Lehrkraft ist somit der Bereich des Unterrichts unterschiedlich gross. Es besteht zudem die Möglichkeit, dass die Vor- und Nachbereitungszeit bei unterschiedlichen Fächern differenziert gewichtet wird. Ziel dieses Modells ist es, die Lehrkräfte so einsetzen zu können, dass die Hauptaufgaben der Schule optimal wahrgenommen werden können.

Diese Flexibilität erfordert Führungskompetenz und -verantwortung, weil es nicht zuletzt auch nach Möglichkeiten verlangt, die Lehrkräfte von bestimmten Aufgaben wirklich gezielt entlasten zu können; dies insbesondere unter Beibehaltung der Kostenneutralität.

Angesichts der Risiken einer flächendeckenden Einführung des neuen Modells werden Überlegungen angestellt, das Alternativmodell zunächst in einer bestimmten Anzahl von Schulen zu testen, bevor es breit eingeführt werden soll.

Artikel 45 *Abgeltung für Klassenlehrkräfte*

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen Recht. Für Lehrkräfte der Sekundarstufe II und der höheren Fachschulen wird die Abgeltung der Klassenlehrerfunktion bereits heute in der Spezialgesetzgebung geregelt. Für die dem BerG unterstehenden Schulen erfolgt dies in Anhang 1, Ziffer 2.5 der Verordnung vom 9. November 2005 über die Berufsbildung, die Weiterbildung und die Berufsberatung (BerV; BSG 435.111), für die Maturitätsschulen in Anhang 1, Ziffer 5.5 der Maturitätsschulverordnung vom 27. November 1996 (MasV; BSG 433.111) und für die Fachmittelschulen in Anhang 1, Ziffer 2.5 der Verordnung vom 5. April 2005 über die kantonalen Fachmittelschulen mit Fachmaturität (FMSV; BSG 433.515). Deshalb wird Absatz 2 ergänzt, um auf die Delegation in die Spezialgesetzgebung hinzuweisen.

Artikel 46 *Lehrkräfte für berufspraktischen Unterricht*

Diese Regelung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Recht.

Artikel 47 *Maximaler Beschäftigungsgrad*

Absatz 1

Der maximal entlöhnte Beschäftigungsgrad wird bei 105 % festgelegt. Weitere Abweichungen sind über die individuelle Pensenbuchhaltung festzuhalten.

Absatz 2

Die Erziehungsdirektion muss allerdings die Möglichkeit haben, aus wichtigen Gründen von diesem Grundsatz abzuweichen und den maximal entlöhnten Beschäftigungsgrad höher bzw. tiefer anzusetzen. Insbesondere im Bereich der Berufsbildung variieren die zur Verfügung stehenden Pensen z. T. kurzfristig, weil die Berufsschulen alle Lernenden, mit denen die Wirtschaft Lehrverträge abschliesst, aufnehmen müssen. Oft werden zusätzliche Klassen eröffnet oder geplante Klassen können nicht gebildet werden. Es besteht die Gefahr, dass minimale „Überpensen“ entstehen, welche sich nur sehr mühsam mit neuen Lehrkräften besetzen lassen. Neben der IPB verhilft diese Bestimmung zusätzlich zu mehr Flexibilität.

Artikel 48 *Altersentlastung*

Absatz 1

Die Definition und Grösse der Altersentlastung nach Absatz 1 entspricht derjenigen des bisherigen Rechts.

Absätze 2 bis 5

Die Gewährung von einzelnen Entlastungslektionen ist nicht immer wirksam. Die dadurch resultierende freie Zeit wird zu wenig als bewusste Regenerationszeit wahrgenommen. Den Lehrkräften und den Schulleitungen ist auf Gesuch hin die Möglichkeit zu bieten, anstelle einer Pensenreduktion die gesamte Altersentlastung anzusammeln. Ein Splitting zwischen Pensenreduktion und Äufnung ist nicht möglich. Dieser Entscheid ist zu Beginn des Schuljahres zu treffen. Während dem Schuljahr ist ein Systemwechsel aus administrativen Gründen nicht möglich. Zu einem späteren Zeitpunkt können die Personen die geäufterte Zeit in Form eines Urlaubs beziehen oder ihr Pensum reduzieren. Die Altersentlastung darf längstens während vier Jahren geäuftert werden, ohne dass sie bezogen wird. Der Zeitpunkt desurlaubes bzw. der Reduktion des Pensums wird mit der Schulleitung oder der Anstellungsbehörde abgesprochen. Das Institut für Weiterbildung der deutschsprachigen Pädagogischen Hochschule Bern wird verschiedene Modelle für das Gestalten der Altersentlastung anbieten (z. B. Kurse zur Gestaltung der letzten Berufsphase, Standortbestimmung oder der Erwerb einer Zusatzqualifikation). Grundsätzlich ist es allerdings der Lehrkraft überlassen, wie sie einen allfälligen Urlaub verbringen will. Da Personen mit kleinen Pensen kaum genügend Altersentlastung für einen Urlaub auf ein Konto für die Altersentlastung übertragen können, beschränkt sich Absatz 2 auf Beschäftigungsgrade von 20 % oder mehr. Das in der individuellen Pensenbuchhaltung gemäss Artikel 43 und durch die Äufnung der Altersentlastung gesammelte Guthaben dürfen zusammen 20 Beschäftigungsgradprozente nicht überschreiten. Der Bezug der Altersentlastung in Urlaub erfordert verschiedene organisatorische und administrative Vorgaben (Prozesse, Zuständigkeiten). Diese sollen auf Stufe Direktionsverordnung (LADV) geregelt werden.

Artikel 49 *Kurzurlaube und andere bezahlte Urlaube*

Absätze 1 bis 3

Die Bestimmung wird im Wesentlichen an die Personalgesetzgebung angepasst (vgl. Art. 156 PV). In Absatz 1 Buchstabe b werden – analog der Personalgesetzgebung – Adoptionen erwähnt. Ebenfalls festgehalten wird die Möglichkeit, dass zur Eintragung der Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare ebenfalls ein bezahlter Urlaub gewährt werden kann. Diese Anpassung erfolgt in Folge der Inkraftsetzung des Bundesgesetzes vom 18. Juni 2004 über die eingetragene Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare (Partnerschaftsgesetz, PartG; SR 211.231) per 1. Januar 2007.

Absatz 4

Gemäss Absatz 4 sind Stellvertretungen nach Möglichkeit, d. h. unter Berücksichtigung der Schulorganisation und der Situation der anwesenden Lehrkräfte, schulintern und ohne die Generierung zusätzlicher Stellvertretungskosten zu regeln.

Absatz 5

Gemäss Absatz 5 kann das zuständige Amt der Erziehungsdirektion (Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung bzw. Mittelschul- und Berufsbildungsamt) andere bezahlte Urlaube bewilligen, wenn diese im Interesse der Schule liegen. Es legt dabei fest, wer die Stellvertretungskosten trägt. Dies entspricht der heutigen Praxis. Es sind folgende Möglichkeiten zur Regelung der Stellvertretungskosten denkbar (nicht abschliessende Aufzählung):

- a) Der Kanton trägt die Stellvertretungskosten (Budget des zuständigen Amtes). In diesem Fall müsste die Gewährung des Urlaubs im Interesse des Kantons liegen. Beispiel: Urlaub wegen Teilnahme an einer Klausur der Lehrplan- und Lehrmittelkommission.

- b) Die Gemeinde trägt die Stellvertretungskosten. Beispiel: Klausur des Gemeinderates wegen Planung einer Schulanlage. Lehrkräfte nehmen an der Reiraite teil.
- c) Liegt der Urlaub sowohl im Interesse der Gemeinde als auch des Kantons, könnten die Stellvertretungskosten gemäss Lastenverteilung aufgeteilt werden. Diese Lösung würde die Rücksprache des zuständigen Amtes mit der Gemeinde voraussetzen.

Artikel 50 *Einsätze im überwiegenden Interesse der Schule*

Lehrkräfte der Volksschule und des Kindergartens können im Rahmen der schulinternen Möglichkeiten für Einsätze beurlaubt werden, die im überwiegenden Interesse der Schule liegen. Über eine schulbezogene Beurlaubung an den Volksschulen und Kindergärten entscheidet die zuständige Stelle der Gemeinde, welche auch die Stellvertretungskosten zu tragen hat. Artikel 50 wird auf den Bereich der Volksschule und des Kindergartens beschränkt, da dieser Aspekt für die Sekundarstufe II und die höheren Fachschulen mit einer Sonderpoollösung geregelt werden kann.

Artikel 51 *Unbezahlter Urlaub*

Die Anstellungsbehörde kann unbezahlte Urlaube bewilligen. An Schulen, an welchen die Schulleitung nicht Anstellungsbehörde ist, verfügt sie über Urlaubsgesuche der Lehrkräfte bis zu fünf Arbeitstagen. Die Bedürfnisse der Schule sind hierbei zu berücksichtigen. Die Erziehungsdirektion regelt das Nähere durch Verordnung (LADV) (z. B. Meldung des unbezahlten Urlaubs an die, für die Gehaltszahlung zuständige Stelle, Sistierung der Gehaltszahlung für die Dauer des Urlaubs einschliesslich eines entsprechenden Ferienanteils). Betreffend die Versicherung während des unbezahlten Urlaubs kommt Artikel 158 PV zur Anwendung.

6. Berufsauftrag

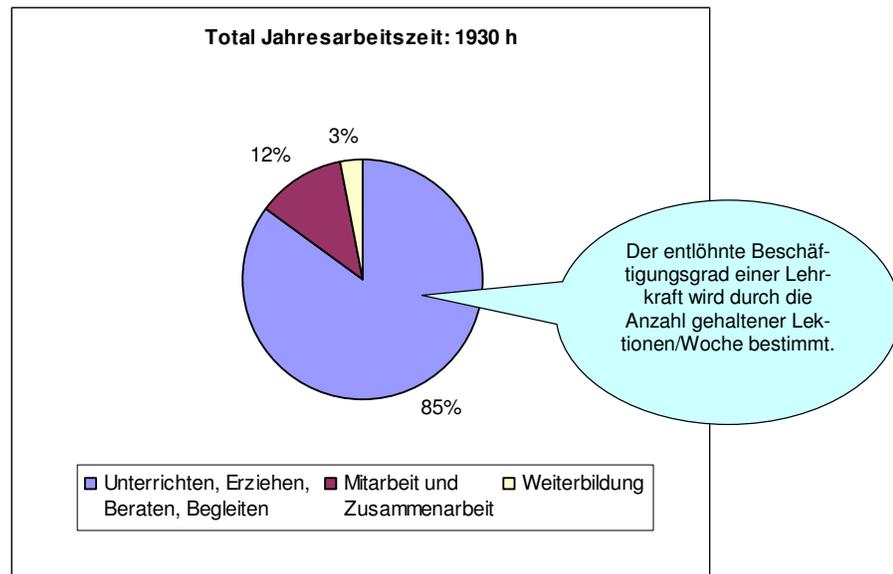
Artikel 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58 bis 59 *Allgemeines / Unterrichten / Erziehen / Beraten / Begleiten / Mitarbeit / Zusammenarbeit / Weiterbildung*

Die Lehrkräfte erfüllen im Rahmen ihrer Jahresarbeitszeit einen Gesamtauftrag, welcher generell in Artikel 17 LAG umschrieben ist. Der Berufsauftrag umfasst

- a. das Unterrichten, das Erziehen, das Beraten und das Begleiten,
- b. die Mitarbeit bei Schul-, Qualitäts- und Unterrichtsentwicklung,
- c. die Zusammenarbeit sowie
- d. die Weiterbildung.

Im Berufsauftrag wird festgehalten, was von den Lehrkräften zu erwarten ist. Insofern stellt der Berufsauftrag ein wichtiges Führungsinstrument für die Schulleitungen dar. Für die Lehrkräfte ist er eine Unterstützung zur Klärung ihrer zu leistenden Arbeit. Die Umsetzung des Berufsauftrags bedingt eine klare Jahresplanung und eine mehrjährige Entwicklungsplanung für die gesamte Schule. Dies führt zu mehr Verbindlichkeit. Die Aufgaben werden in den Artikeln 52 ff. detaillierter umschrieben.

Artikel 60 Anteil an der Jahresarbeitszeit
Absätze 1 und 2



Die Jahresarbeitszeit verteilt sich wie folgt auf die verschiedenen Bestandteile des Berufsauftrags:

- Unterrichten, Erziehen, Begleiten und Beraten: rund 85 Prozent (beinhalten Aufgaben wie Vor- und Nachbereitung, Organisation und Auswertung des Unterrichts, welche in Abhängigkeit der unterrichteten Lektionenzahl anfallen)
- Mit- und Zusammenarbeit: rund zwölf Prozent
- Zum Berufsauftrag gehört auch die Weiterbildung, für welche rund drei Prozent der Jahresarbeitszeit einzusetzen sind. Lehrkräfte bilden sich eigenverantwortlich zur Erhaltung und Erweiterung ihrer fachlichen, pädagogischen, psychologischen, methodisch-didaktischen und persönlichen Kompetenzen, zur Verbesserung der Zusammenarbeit im Team und zur Weiterentwicklung der Schule als Organisation weiter (vgl. Artikel 59). Die Schulleitung kann die Lehrkräfte allerdings in diesem Rahmen zur Weiterbildung verpflichten. Der Inhalt der Weiterbildung wird im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch festgelegt.

Zu den positiven Aspekten des Lehrberufs gehört ein weiter individueller Gestaltungsraum bezüglich Arbeitsort und Zeitpunkt der Leistungserbringung. Eine Arbeitszeiterfassung soll daher nicht rechtlich verankert werden. Empfohlen wird jedoch, dass jede Lehrkraft eine Agenda führt, aus welcher Umfang und Art der Tätigkeit ersichtlich sind. Damit kann ein bewusster, zielorientierter Zeit- und Arbeitseinsatz gefördert werden. Gemäss Artikel 89 ist die Schulleitung für die pädagogische und betriebliche Leitung, Führung und Entwicklung der Schule oder des Kindergartens verantwortlich. Hierdurch ist sie zuständig für den Vollzug des Berufsauftrags der Lehrpersonen. Sie kann Auskunft über die Arbeitszeiterfüllung der Lehrkräfte verlangen und bei einer Über- bzw. Unterschreitung des Anteils der Jahresarbeitszeit an den einzelnen Berufsauftragsbestandteilen entsprechend reagieren. Dies darf allerdings nicht nur den Charakter einer Kontrolle haben, sondern soll in erster Linie auch zur Steuerung gegen eine Erhöhung der Arbeitszeit und somit auch zur Prävention gegen allfällige Burn-outs dienen.

Absatz 3

Die Schulleitungen der Sekundarstufe II und der höheren Fachschulen können, sofern dies notwendig ist, nach Absatz 3 Differenzierungen in der Gewichtung der Teile des Berufsauftrags einzelner Lehrkräfte vornehmen. Dies ist beispielsweise notwendig, wenn ein Fach in

einer bestimmten Phase überdurchschnittliche Beanspruchungen mit sich bringt. Bei solchen Anpassungen hat die Schulleitung aber immer externe und interne Rahmenbedingungen wie Reformen und Vorgaben in Schulleitbildern zu berücksichtigen.

Artikel 61 *Anwesenheitspflicht*

Absätze 1 und 2

Mit Absatz 1 wird den Schulleitungen der Volksschule und des Kindergartens sowie der Sekundarstufe II eine Rechtsgrundlage zur Verfügung gestellt, mit welcher sie Lehrkräfte beispielsweise zu Beginn oder Ende der Schulferien oder an Samstagen zur Mitarbeit bei der Unterrichts-, Schul- und Qualitätsentwicklung, für die Zusammenarbeit und für die Weiterbildung verpflichten können. So wird eine idealere Steuerung und Planung und damit eine bessere Erfüllung des Berufsauftrags von Lehrkräften wie auch der Schulleitungen ermöglicht. Die Anwesenheitspflicht wird auf maximal zehn Arbeitstage beschränkt. Damit die Lehrkräfte ihre eigene Jahresplanung vornehmen können, ist die frühzeitige Bekanntgabe der Daten über die gemeinsamen Arbeiten in der Schule notwendig (mindestens neun Monate vor dem Ereignis).

Absatz 3

In begründeten Ausnahmefällen kann von der Anwesenheitspflicht abgesehen werden. Es liegt in der Kompetenz der Schulleitung, darüber zu bestimmen. Die Schulleitung hat aber, sofern sie die Freistellung von der Anwesenheitspflicht genehmigt, mit der Lehrkraft ein Alternativprogramm zu vereinbaren, wodurch die Freistellung kompensiert werden kann.

Artikel 62 *Lehrkräfte mit kleinen Pensen*

Es ist darauf zu achten, dass Lehrkräfte mit einem kleineren Beschäftigungsgrad die Aufgabenbestandteile des Berufsauftrags in einem angemessenen Verhältnis zum jeweiligen Beschäftigungsgrad wahrnehmen. Dies gilt auch für die gemäss Artikel 61 Absatz 1 definierte Anwesenheitspflicht.

7. Mitarbeiterförderung

Artikel 63 *Grundsatz*

Absatz 1

Diese Bestimmung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Recht. Das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch bezweckt, die berufliche Situation in einem strukturierten Gespräch zu reflektieren. Es ist ein zentrales Instrument der Personalführung und -entwicklung des Lehrkörpers und dient nicht der summativen Beurteilung.

Absatz 2

Absatz 2 wird dahingehend präzisiert, dass die von der Anstellungsbehörde bestimmte Stelle mit den Schulleitungen das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch führt. Für die Volksschule und den Kindergarten ist dies eine Vertretung der Schulkommission, im Bereich der Sekundarstufe II und der höheren Fachschulen kann diese Aufgabe z. B. durch den Schulrat, die Berufsschulinspektorinnen und -inspektoren oder Vertretungen des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes übernommen werden. Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt legt die Zuständigkeiten im Amtsreglement fest.

Artikel 64 und 65 *Gesprächsinhalt / Dokumentation und Ablage der Ergebnisse*

Diese Bestimmungen entsprechen im Wesentlichen dem bisherigen Recht.

Artikel 66 *Vorgehen bei Differenzen*

Lehrkräfte und Schulleitungen, welche die Ergebnisse des Gesprächs für unzutreffend oder unkorrekt betrachten, können innert zehn Tagen nach dem Gespräch eine Überprüfung verlangen. Die Überprüfung erfolgt für Lehrkräfte und Schulleitungen der Volksschule und des Kindergartens durch die Schulkommission und für Lehrkräfte und Schulleitungen der Sekundarstufe II und der höheren Fachschulen durch die vom Mittelschul- und Berufsbildungsamt bestimmten Stellen. Die Ergebnisse der Überprüfung sind schriftlich festzuhalten. Ist die Lehrkraft oder die Schulleitung mit dem Ergebnis der Überprüfung nicht einverstanden, kann sie zuhänden des Personaldossiers eine schriftliche Erklärung abgeben.

Artikel 67, 68 und 69

Die Bestimmungen werden im Wesentlichen aus der bisherigen Gesetzgebung übernommen. Eine Anpassung erfolgt in Artikel 67 dahingehend, dass der Erwerb eines Diploms für den Unterricht auf einer anderen Schulstufe oder der Erwerb eines akademischen Titels neu als Weiterbildung anerkannt werden. Artikel 69 Absatz 2 gilt – aufgrund veränderter Anstellungskompetenzen im Bereich der Sekundarstufe II und der höheren Fachschulen – nur für die Volksschule und den Kindergarten.

Artikel 70 *Bewilligungspflicht*

Die Bestimmung wird im Wesentlichen aus der bisherigen Gesetzgebung übernommen. Eine Anpassung erfolgt dahingehend, dass die Beschränkung auf sechs Arbeitstage in Absatz 2 nur für den Bereich der Volksschule und des Kindergartens gilt. Für die Sekundarstufe II und die höheren Fachschulen gilt diese zeitliche Beschränkung nicht, da in diesen Bereichen in der Regel Weiterbildungsmodule zu besuchen sind, welche länger als sechs Arbeitstage in Anspruch nehmen. Die während der Unterrichtszeit besuchten Weiterbildungsveranstaltungen werden auf der Sekundarstufe II und in den höheren Fachschulen zumeist in der individuellen Pensenbuchhaltung festgehalten.

Artikel 70 regelt nur die Frage der Bewilligung. Die allfällige Finanzierung einer während der Unterrichtszeit besuchten Weiterbildungsveranstaltung (bezahlter bzw. unbezahlter Urlaub) wird durch die Artikel 71 und 72 geregelt.

Artikel 71 und 72

Die Bestimmungen werden im Wesentlichen aus der bisherigen Gesetzgebung übernommen.

a. Kostenbeteiligung des Kantons

Der Kanton trägt für die von der Erziehungsdirektion als obligatorisch erklärten Weiterbildungsveranstaltungen die gesamten Kosten. Er übernimmt allfällige Stellvertretungskosten für Lehrkräfte, die an einer obligatorisch erklärten Weiterbildungsveranstaltung teilnehmen.

Für die übrigen Weiterbildungsveranstaltungen kann der Kanton je nach Massgabe des dienstlichen Interesses die Kosten für die Veranstaltungen sowie allfällige Stellvertretungskosten ganz oder teilweise übernehmen. Betreffend die Stellvertretungskosten sind die folgenden Möglichkeiten denkbar:

- Der Kanton trägt die gesamten Stellvertretungskosten. In diesem Fall sind die Stellvertretungskosten dem Budget des zuständigen Amtes der Erziehungsdirektion zu belasten.
- Der Kanton trägt einen Teil der Stellvertretungskosten, die restlichen Kosten werden von der Lehrperson übernommen.
- Der Kanton trägt einen Teil der Stellvertretungskosten, die restlichen Kosten werden von der Gemeinde übernommen. Diese Lösung würde die Rücksprache des zuständigen Amtes der Erziehungsdirektion mit der Gemeinde voraussetzen.

Die Erziehungsdirektion kann für übrige Weiterbildungsveranstaltungen je nach Massgabe des dienstlichen Interesses die Kostenübernahme direkt mit der Institution vereinbaren, welche die entsprechenden Weiterbildungsveranstaltungen anbietet. Besteht keine Vereinba-

zung betreffend Kostenübernahme zwischen der Erziehungsdirektion und einer Institution, können die Lehrkräfte bei der zuständigen Stelle der Erziehungsdirektion ein Gesuch um ganze oder teilweise Übernahme der Kosten einreichen. Zurzeit bestehen mit drei Institutionen Vereinbarungen betreffend die Weiterbildung von Lehrkräften:

- Leistungsvereinbarung vom 17. März 2006 zwischen der Erziehungsdirektion des Kantons Bern und der Pädagogischen Hochschule Bern betreffend Lehre, Forschung und Entwicklung, Weiterbildung und Dienstleistungen für die Studienjahre 2005/2006 bis 2008/2009.
- Leistungsvertrag vom 9. August 2006 zwischen der Erziehungsdirektion des Kantons Bern und dem *lernwerk bern* betreffend Weiterbildung von Lehrpersonen im Bereich Gestalten.
- Leistungsvertrag vom 22. September 2006 zwischen der Erziehungsdirektion des Kantons Bern und dem Berufsverband Lehrerinnen und Lehrer Bern (LEBE) betreffend die Durchführung von regionalen Tagungen zur Weiterbildung von Lehrkräften.

b. Dienstliches Interesse

Die Kostenbeteiligung des Kantons richtet sich gemäss Artikel 72 LAV nach dem „dienstlichen Interesse“. Damit ist das dienstliche Interesse des Kantons an der Weiterbildung der entsprechenden Lehrkräfte gemeint. Analog zu den übrigen Kantonsangestellten (vgl. Artikel 93 Absatz 1 PG) will der Kanton nur die Weiterbildung finanzieren, die in seinem Interesse liegt.

Seit dem 1. August 2005 wird das dienstliche Interesse der einzelnen Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte des Kindergartens und der Volksschule durch das Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung in Zusammenarbeit mit dem Amt für Hochschulen (Abteilung Pädagogische Hochschulen) der Erziehungsdirektion festgelegt. Mit der vorliegenden Totalrevision soll das dienstliche Interesse vom Amt für Hochschulen festgelegt werden.

Als Kriterien für die Festlegung des dienstlichen Interesses dienten die Relevanz eines Weiterbildungsangebots für die Umsetzung der Bildungsstrategie und die Relevanz für die Erfüllung des Bildungsauftrags. Wurde bei einem Weiterbildungsangebot bei beiden Kriterien die Relevanz als „hoch“ beurteilt, wurde das dienstliche Interesse als zu 100 % gegeben festgelegt. Wurde die Relevanz bei einem Kriterium als „hoch“, beim anderen als „mittel“ beurteilt, wurde das dienstliche Interesse als zu 80 % gegeben festgelegt. Eine hohe Relevanz bei einem und eine geringe bei dem anderen Kriterium führten zu einem dienstlichen Interesse von 65 %. Wurde die Relevanz bei beiden Kriterien als mittel beurteilt, führte dies zu einem dienstlichen Interesse von 50 %.

73 % der Weiterbildungsangebote des Programmhefts *inForm 2* der Pädagogischen Hochschule Bern liegen im vollen dienstlichen Interesse des Arbeitgebers und sind deshalb für die Teilnehmenden kostenlos. Bei 20 % der Weiterbildungsangebote beteiligt sich der Kanton zu 80 %, bei 5 % zu 65 % und bei 2 % der Angebote zu 50 % an den Kosten.

Artikel 73 Grundsatz

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen der bisherigen Gesetzgebung. Bildungsurlaube ermöglichen eine gute berufliche und persönliche Standortbestimmung. Angeboten werden verschiedene Arten von Intensivweiterbildungen (Langzeitweiterbildungen), die anlässlich des Bildungsurlaubs gemacht werden können. Es sind dies (Stand Februar 2007):

- Semesterangebote (die PH Bern bietet zwei pro Jahr an),
- Quartalsangebote (zwei pro Jahr) und
- Individuelle Studienprogramme (Dauer 1-6 Monate).

Artikel 74 Gesuchseinreichung

Die Bestimmung wird im Wesentlichen aus der bisherigen Gesetzgebung übernommen. Gemäss Absatz 1 sind die Gesuche um Bildungsurlaube in der Regel mindestens ein Jahr

vor Beginn des Bildungsurlaubs einzureichen. Liegt für ein Angebot eines Bildungsurlaubs eine andere Anmeldefrist vor, kann von diesem Zeitpunkt abgewichen werden. Neu wird die Kommission für die Beurteilung von Bildungsurlauben als Kommission für Bildungsurlaube (KBU) bezeichnet.

Artikel 75

Die Bestimmung wird im Wesentlichen aus der bisherigen Gesetzgebung übernommen.

Artikel 76 *Berichterstattung*

Die Bestimmung wird im Wesentlichen aus der bisherigen Gesetzgebung übernommen. Da einige Formen der Bildungsurlaube nicht in einen Bericht münden, wird Artikel 76 dahingehend ergänzt, dass in diesen Fällen die gemäss Kurskonzept vereinbarten Bedingungen zu erfüllen sind.

Artikel 77 *Einkommensverrechnung*

Die Bestimmung wird im Wesentlichen aus der bisherigen Gesetzgebung übernommen.

Artikel 78 *Stellvertretung*

Die Bestimmung entspricht der bisherigen Gesetzgebung. Gemäss Absatz 2 werden die Stellvertretungskosten für Lehrkräfte, denen ein Bildungsurlaub gewährt worden ist, im gleichen Verhältnis wie die Gehälter vom Kanton und den Gemeinden übernommen (Lastenverteilung).

Artikel 79 bis 83

Die Bestimmungen werden im Wesentlichen aus der bisherigen Gesetzgebung übernommen.

8. Ausserschulische Tätigkeiten

Artikel 84 *Ausübung öffentlicher Ämter*

Diese Bestimmung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Recht.

Artikel 85 bis 88 *Nebenbeschäftigung*

Diese Bestimmungen entsprechen im Wesentlichen den Regelungen der Personalgesetzgebung.

9. Schulleitung und Schuladministration

Artikel 89 bis 96 *Schulleitung und Schuladministration*

Diese Bestimmungen entsprechen dem bisherigen Recht. Präzisiert wird Artikel 93 Absatz 1 Buchstabe b. Im Bereich der Sekundarstufe II und der höheren Fachschulen kann der Informatikpool in Franken (wie bisher) oder in Beschäftigungsgradprozenten festgelegt werden.

10. Vollzug

Artikel 97

Keine Bemerkungen.

11. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Artikel 98 *Anstellungskompetenz in an Maturitätsschulen angeschlossenen Handelsmittelschulen*

Für Handelsmittelschulen, die einer Maturitätsschule angeschlossen sind, gelten bis zum Inkrafttreten des neuen Mittelschulgesetzes die bisherigen Anstellungskompetenzen. Bei den Handelsmittelschulen Thun und Biel nimmt die Gymnasiumscommission faktisch auch die Aufgaben des Schulrats gemäss BerG für die Handelsmittelschulen wahr. Da viele Lehrkräfte an beiden Abteilungen unterrichten, ist die Lösung, wonach bis zum Inkrafttreten des Mittelschulgesetzes noch die gemeinsame Kommission Anstellungsbehörde bleibt, sachgerechter.

Artikel 99 *Bisherige Bewilligungen*

Keine Bemerkungen.

Artikel 100 *Altersentlastung gemäss alter Regelung*

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen Recht. Die Möglichkeit einer Äufnung des Guthabens nach Artikel 47 Absatz 2 ist möglich.

Artikel 101 *Überführung ins neue Gehaltssystem*

Absatz 1

Lehrkräfte, die mit Inkrafttreten dieser Verordnung nach Anhang 1 oder 2 in eine andere Gehaltsklasse einzustufen sind, werden neu eingestuft (am Kindergarten tätige Schulleitungen mit Kindergartenpatent sowie Lehrkräfte im Bereich des Spezialunterrichts und der Kleinklassen/Sonderschule Primarstufe).

Absätze 2 und 3

Die heute bestehenden Anstellungen werden gemäss Absatz 3 in die gleiche Gehaltsklasse überführt. Durch die Neudefinition der Gehaltstabelle werden die Stufenwerte jedoch nicht mehr identisch mit den alten Stufenwerten bleiben. Dies hat zur Folge, dass die individuellen Bruttogehälter frankenmässig der gleich hohen bzw. nächst höheren Gehaltsstufe des neuen Systems entsprechen müssen. Lehrkräfte, die bisher eine Erfahrungsstufenlimite gehabt haben (vgl. Artikel 18 LAV vom 21. Dezember 1994), werden in die, ihrer gesamten beruflichen Erfahrung entsprechenden Gehaltsstufe überführt.

Absatz 4

Die Einreihung von Lehrkräften wird auf Gesuch hin auf den folgenden Monat angepasst, wenn ihnen mit Inkrafttreten dieser Verordnung die Berufserfahrung als Hilfsassistent im Sinne von Artikel 30 angerechnet werden kann oder wenn ihr Abzug vom Grundgehalt gemäss Anhang 1 mit Inkrafttreten dieser Verordnung ändert.

Artikel 102 *Vorstufenabzug bei Schulleitungsfunktionen*

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen Recht.

Artikel 103 *Gemeindeerlasse*

Keine Bemerkungen.

Artikel 104 *Änderung von Erlassen*

Die Kommission für Bildungsurlaube wird dem Amt für Hochschulen zugeführt. Insofern ist eine Anpassung der Verordnung vom 27. November 2002 über die Organisation und die Aufgaben der Erziehungsdirektion (Organisationsverordnung ERZ, OrV ERZ; BSG 152.221.181) erforderlich.

Einige Artikel verschiedener Erlasse müssen an die neue Struktur der LAV angepasst werden:

- Artikel 8 Absatz 1 der Kindergartenverordnung vom 30. Januar 1985 (KGV; BSG 432.111)
- Artikel 8 der Volksschulverordnung vom 4. August 1993 (VSV; BSG 432.211.1)
- Artikel 17 Absatz 1, Artikel 17a und 17b der Maturitätsschulverordnung vom 27. November 1996 (MaSV, BSG 433.111)
- Artikel 46 und 47 der Verordnung vom 9. November 2005 über die Berufsbildung, die Weiterbildung und die Berufsberatung (BerV, BSG 435.111)
- Artikel 28, 28a und 28b der Verordnung vom 5. April 2005 über die kantonalen Fachmittelschulen mit Fachmaturität (FMSV; BSG 433.515)

Bedingt durch die Anpassung von Artikel 7 Absatz 1 LAG (Anstellungsbehörde) ist zudem eine indirekte Änderung der Artikel 38 Absatz 1, Artikel 40, Artikel 41 Absatz 1, Artikel 43 Absatz 1 und Artikel 44 BerV erforderlich. Mit Inkrafttreten der Änderung des LAG wird es möglich, dass die Kompetenz zur Anstellung der Lehrkräfte an die Schulleitung delegiert und die Anstellung der Schulleitung durch das Mittelschul- und Berufsbildungsamt vorgenommen wird. Damit besteht nun die Möglichkeit, Artikel 18 BerG umzusetzen, welche den Schulrat nur noch fakultativ erklärt. Die Bestimmung ist während der parlamentarischen Beratung ins Gesetz aufgenommen worden. Auch die Materialien äussern sich nicht zu den Kriterien, nach welchen über die Existenz eines Schulrats entschieden werden soll. Damit der Entscheid geordnet erfolgt, müssen in der Verordnung nun Kriterien aufgenommen werden. Die Anstellungskompetenz des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes für die Schulleitung und der Schulleitung für die Lehrkräfte wird in der Direktionsverordnung vom 6. April 2006 über die Berufsbildung, die Weiterbildung und die Berufsberatung (BerDV; BSG 435.111.1) geregelt. Der Schulrat des *Inforama* erfüllt ebenfalls Aufgaben gemäss Artikel 13 der Verordnung vom 5. November 1997 über die landwirtschaftliche und bäuerlich-hauswirtschaftliche Beratung (LBV; BSG 915.11) und ist deshalb nötig.

Artikel 105 *Aufhebung eines Erlasses*

1. Verordnung vom 21. Dezember 1994 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV; BSG 430.251.0)

Artikel 106 *Inkrafttreten*

Die Verordnung tritt gemeinsam mit dem LAG per 1. August 2007 in Kraft.

Anhänge LAV

Anhang 1

vgl. Kommentar zu Artikel 27

Anhang 2: Einstufung der Schulleitungsfunktion in Gehaltsklassen

Anhang 2 entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Recht. Eine Anpassung wird dahingehend gemacht, dass die an Kindergärten tätigen Schulleiterinnen und Schulleiter mit Kindergartenpatent ebenfalls in die Gehaltsklasse 12 eingestuft werden. Im Weiteren wird der Begriff „Vorlehrinstitutionen“ durch den Begriff „Brückenangebote“ ersetzt. Dies entspricht der Terminologie in Artikel 9 BerG.

Anhänge 3A und 3B

Vgl. Kommentar zu Artikel 42

Anhang 4

Anhang 4 entspricht dem bisherigen Recht.

6. Personelle und finanzielle Auswirkungen

6.1 Personalpolitische Auswirkungen

Die Vorlage hat unmittelbar keine Auswirkungen auf die Anzahl der Anstellungen der Lehrkräfte sowie anderer Lehrkräfte und Personen, die eine Funktion in der Schulleitung, in der Schuladministration oder in schulbezogenen Projekten wahrnehmen. Sie setzt verschiedene personalpolitische Anliegen um, welche bereits seit längerer Zeit bestehen. Dies ist einerseits die Reduktion der Pflichtpensen der Lehrkräfte im Berufsschulbereich um eine bzw. um eine halbe Lektion, andererseits die Erhöhung der Gehaltsklasse der Speziallehrkräfte, der Lehrkräfte an Kleinklassen/Sonderschulen der Primarstufe sowie der am Kindergarten tätigen Schulleiterinnen und Schulleiter mit Kindergartenpatent.

Im Weiteren umschreibt die Vorlage die auf Gesetzesebene vorgegebenen Änderungen. Sie führt dadurch in verschiedenen Punkten zu gleichwertigen Regelungen zwischen Kantonspersonal und Lehrkräften. Dies betrifft insbesondere den Bereich der Auflösung in Folge von Reorganisationen. Analog zur Personalgesetzgebung des Kantons wird eine Stellenvermittlung aufgebaut. Ebenfalls klar definiert werden weitere flankierende Massnahmen, welche zur Abfederung eines ganzen oder teilweisen Verlusts der Stelle dienen sollen.

Die Überführung in das neue Gehaltssystem generiert keine finanziellen Nachteile für die betroffenen Personen. Die heute bestehenden Anstellungen werden mit dem gleichen Brutto Gehalt ins neue Gehaltssystem überführt (Ausnahme: Anpassung der Gehaltsklassen und der Vorstufenabzüge in Anhang 1). Für neu oder wieder eintretende Lehrkräfte mit Vorstufen liegen im Vergleich zu überführten Lehrkräften mit den gleichen Bedingungen in Einzelfällen unterschiedliche Gehälter vor. Diese Differenzen sind bedingt durch die Ablösung der bisherigen Gehaltskurve durch einen linearen Aufstieg und die Systematik zur Anrechnung der bisherigen Berufserfahrung. Sie lassen sich nicht vermeiden.

Mehr Sicherheit und Flexibilität werden durch die neuen Vorgaben zur Arbeitszeit und zum Beschäftigungsgrad geschaffen. Die Quantifizierung der einzelnen Teile des Berufsauftrags definiert Rahmenbedingungen für den Arbeitseinsatz der Lehrkräfte und anderer Personen, wodurch eine Möglichkeit geschaffen wird, deren Arbeitsbelastung zu steuern. Ebenfalls stellt die Quantifizierung eine Präventionsmassnahme dar, um allfällige Ausfälle und Ausstiege infolge Überbelastung und Burn-out zu reduzieren. Auch das Alternativmodell für besondere betriebliche Verhältnisse lässt Prävention und Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse zu. Dieses Modell muss noch erprobt werden.

Durch die Möglichkeit der Übertragung der Altersentlastung auf die individuelle Pensenbuchhaltung entstehen neue Urlaubsmodelle für ältere Lehrkräfte.

6.2 Finanzielle Auswirkungen

In den folgenden Bereichen hat die Vorlage finanzielle Auswirkungen.

6.2.1 Überführung vom alten in das neue Gehaltssystem

Die einmalige Aktion der Überführung vom früheren in das neue Gehaltssystem (inkl. Auflösung der Aufholerinnen und Aufholer; Bereinigung der Erfahrungsstufen-Limiten) generiert Kosten von rund CHF 4.5 Mio. (exkl. Verdiensterhöhungsbeiträge). Diese Kosten wurden bereits im Rahmen der Teilrevision des LAG aufgezeigt. Diese Kosten umfassen die Überführung der gesamten Lehrerschaft. Da – bedingt durch die Anpassung der Gehaltsklasse im Bereich des Spezialunterrichts und der Kleinklassen/Sonderschule Primarstufe sowie der in Kindergärten tätigen Schulleiterinnen und Schulleiter mit Kindergartenpatent – einige Lehrkräfte neu eingestuft und demnach nicht direkt überführt werden, ist davon auszugehen, dass die Überführungskosten marginal tiefer ausfallen.

6.2.2 Anpassung der Gehaltsklassen für den Spezialunterricht im Kindergarten und in der Volksschule sowie für Kleinklassen/Sonderschulen der Primarstufe

Die Erhöhung der Gehaltsklasse für den Spezialunterricht im Kindergarten und in der Volksschule sowie für Kleinklassen/Sonderschulen der Primarstufe von der Gehaltsklasse 9 in die Gehaltsklasse 10 hat die folgenden finanziellen Auswirkungen (Datenstand Dezember 2006):

Rechnungsjahr	2007	2008	2009	2010
Spezialunterricht im Kindergarten und in der Volksschule sowie Kleinklassen/Sonderschulen der Primarstufe in die Gehaltsklasse 10 (inkl. Sozialversicherungsbeiträge)	CHF 1'136'692	CHF 2'728'063	CHF 2'728'063	CHF 2'728'063
Verdiensterhöhungsbeiträge per 1. August 2007 (160 % der Lohnerhöhungen; Basis Mehrkosten exkl. Sozialversicherungsbeiträge)	CHF 3'699'070	-	-	-

6.2.3 Anpassung der Gehaltsklassen für Schulleitungen mit Kindergartenpatent

Die Erhöhung der Gehaltsklasse für Schulleitungen mit Kindergartenpatent, welche an einem Kindergarten tätig sind, von der Gehaltsklasse 8 in die Gehaltsklasse 12 betrifft rund 25 Personen, welche diese Funktion teilzeitlich ausüben. Dementsprechend gering sind die finanziellen Auswirkungen (Datenstand Dezember 2006):

Rechnungsjahr	2007	2008	2009	2010
An Kindergärten tätige Schulleitungen mit Kindergartenpatent in die Gehaltsklasse 12 (inkl. Sozialversicherungsbeiträge)	CHF 45'197	CHF 108'475	CHF 108'475	CHF 108'475
Verdiensterhöhungsbeiträge per 1. August 2007 (160 % der Lohnerhöhungen; Basis Mehrkosten exkl. Sozialversicherungsbeiträge)	CHF 147'084	-	-	-

6.2.4 Reduktion der Unterrichtsverpflichtung für Berufsschullehrkräfte

Die Reduktion der Unterrichtsverpflichtung im Bereich der Berufsbildung um eine bzw. für die Berufsmaturitäts- und Fachmittelschulen um eine halbe Pflichtlektion hat die folgenden finanziellen Auswirkungen:

Rechnungsjahr	2007	2008	2009	2010
Reduktion der Unterrichtsverpflichtung für Berufsschullehrkräfte um eine Lektion (inkl. Sozialversicherungsbeiträge)	CHF 3'097'500	CHF 7'434'000	CHF 7'434'000	CHF 7'434'000

6.2.5 Reorganisation

a) Volksschule und Kindergarten

Die Anzahl an Reorganisationen wird künftig v. a. durch den bereits seit längerer Zeit prognostizierten Rückgang der Schülerzahlen beeinflusst werden. Als Folge der demographischen Entwicklung wird in der Schweiz die Zahl der Schülerinnen und Schüler der obligatorischen Schule zwischen 2004 und 2015 je nach Szenario des Bundesamtes für Statistik (BfS)

um acht bis zehn Prozent zurückgehen. Der prognostizierte Rückgang erfolgt regional sehr unterschiedlich. Für den Kanton Bern wird ein stärkerer Rückgang der Schülerzahlen erwartet als im schweizerischen Durchschnitt. Die Entwicklung wird auch innerhalb des Kantons sehr unterschiedlich verlaufen.

Es ist davon auszugehen, dass der Rückgang der Schülerzahlen keine proportionale Schliessung von Klassen auslösen wird, da die Richtlinien für Schülerzahlen (gelten für die Volksschule) einen Spielraum zulassen, und die Gemeinden als erste Massnahme in der Regel kleinere Klassen bilden, bevor Schliessungen ausgelöst werden. Auf diesen Umstand hat die Erziehungsdirektion bereits in der Bildungsstrategie hingewiesen. Folgende Entwicklungen sind zu erwarten:

Schuljahr	2006/07	2010	2014
Anzahl Klassen	~ 5'100	-	-
Anzahl Vollstellen	10'592	-	-
Anzahl Lehrkräfte (Teilanstellungen)	12'183	-	-
Voraussichtliche Klassenschliessungen	-	~ 160	~ 300 bis 400
Anzahl Abbau Vollstellen	-	~ 332	~ 600 bis 850
Anzahl betroffener Lehrkräfte (=Durchschnittswert: rund 2 Lehrkräfte/Klasse)	-	~ 320	~ 600 bis 800

Nicht berücksichtigt worden ist die natürliche Fluktuation (Pensionierung, Wechsel des Arbeitgebers etc.).

b) Sekundarstufe II und die höheren Fachschulen

Auf der Sekundarstufe II und in den höheren Fachschulen wird der Schülerrückgang der Volksschule verzögert ebenfalls Auswirkungen haben. Wie sich der Schülerrückgang auf die einzelnen Angebote auswirken wird, ist heute allerdings nicht vorauszusagen.

c) Kosten für Abgangsentschädigung, Sonderrente und Stellenvermittlung

Die erforderlichen Mittel für die Sozialmassnahmen wie beispielsweise Sonderrenten und andere Ansprüche, welche neu explizit auch Lehrkräften unter LAG zugesprochen werden, können in Folge der aktuellen Datenlage und der Ungewissheit, wie sich der Schülerrückgang effektiv auf die Anzahl der Vollstellen auswirken wird, nur geschätzt werden.

Ausgangslage für die Berechnung (Stand November 2006) sind alle unbefristet angestellten Lehrkräfte. Im Weiteren sind in den Berechnungen berücksichtigt worden:

- für Abgangsentschädigung (vgl. Anhang III PV):
 - o Personen mit Mindestalter von 40 Jahren und mindestens sechs Dienstjahren beim Kanton (gerechnet wurde mit Durchschnittswerten wie beispielsweise durchschnittliche Beschäftigungsgrade und Monatsgehälter, durchschnittliches Dienstalter oder Alter)
- für Sonderrente (vgl. Artikel 33 PG):
 - o Personen sind mindestens 56 Jahre alt und haben mindestens 16 Beitragsjahre bei der Pensionskasse

Kosten Abgangsentschädigung:

Massnahme	Stufe	Ist-Gehälter in CHF von denjenigen Lehrkräften mit mindestens 6 Dienstjahren und Alter von 40 Jahren	Ist-Gehälter in CHF nach Abbau von 5 % der Vollstellen (Lehrkräfte mit mindestens 6 Dienstjahren und Alter von 40 Jahren)	Reduktion der Gehälter bei Abbau von 5 % der Vollstellen (=Einsparung) (jährlich wiederkehrend)	Kosten Abgangsentschädigung in CHF durch Abbau von 5 % der Vollstellen (einmalig)
Einmalige Abgangsentschädigung bei Aufhebung der Anstellung	Volksschule / Kindergarten	137.6 Mio.	130.7 Mio.	6.9 Mio.	7.4 Mio.
	Maturitätsschulen	14.0 Mio.	13.2 Mio.	0.8 Mio.	0.75 Mio.
	Berufsschulen	21.4 Mio.	20.4 Mio.	1 Mio.	1.1 Mio.
	Total	173.0 Mio.	164.3 Mio.	8.7 Mio.	9.25 Mio.

Kosten Sonderrente:

Die folgende Anzahl Personen erfüllt die Bedingungen für eine Sonderrente (ab 56 Jahre/16 Beitragsjahre bei der Pensionskasse). Diese Personen sind somit potentielle Sonderrentenbezügerinnen und -bezüger:

Schultyp	Anzahl Personen
Total Berufsschule	295
Total Maturitätsschulen	176
Total Volksschulen	1'383
Gesamttotal	1'854

Da zahlreiche Lehrkräfte nicht über ein Vollpensum verfügen, sondern teilzeitlich tätig sind, ist nicht damit zu rechnen, dass alle potentiellen Sonderrentenbezügerinnen und -bezüger eine volle Rente erhalten würden. Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad liegt bei rund 68 Prozent (Stand November 2006).

Eine Sonderrente muss pro Person für maximal neun Jahre bezahlt werden (bis 65 Jahre). Die Totalkosten fallen somit verteilt über einen längeren Zeitraum an. Die folgenden Kosten werden geschätzt:

Beschäftigungsgrad-Verlust	Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad von 68 % (Stand November 2006)
Kosten in CHF	
Jährliche Kosten/Person (Basis: Gehalt bei 100 % = CHF 130'000.-)	88'400.-
Maximalkosten/Person für 9 Jahre	795'600.-
Total Kosten, wenn fünf Prozent der Personen, welche die Bedingungen für eine Sonderrente erfüllen, eine solche erhalten (bei Dauer von 9 Jahren)	73'752'120.-
Total Kosten/Jahr (bei Dauer von 9 Jahren), wenn fünf Prozent der Personen, welche die Bedingungen für eine Sonderrente erfüllen, eine solche erhalten	8'194'680.-

Nicht berücksichtigt bzw. separat ausgewiesen werden ordentliche Pensionierungen, welche die Anzahl der Sonderrentenbezügerinnen und -bezüger reduzieren.

Im Bereich der beruflichen Vorsorge werden zurzeit verschiedene Themen diskutiert, welche eine klare Darlegung von allfälligen finanziellen Auswirkungen erschweren:

- Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat in der BLVK/BPK
- Änderung des Gesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) zur Senkung des Umwandlungssatzes in der obligatorischen beruflichen Vorsorge (in Folge deutlich gesunkener Renditeerwartungen auf den Finanzmärkten)

Beide Vorlagen könnten zu häufigeren vorzeitigen Pensionierungen führen, wodurch ebenfalls die Zahl der Sonderrentenbezügerinnen und -bezüger beeinflusst werden wird.

Kosten Stellenvermittlung:

Je nach Umfang der anfallenden Reorganisationen sind der für die Stellenvermittlung zuständigen Stelle des Generalsekretariats der Erziehungsdirektion zusätzliche Stellenprozente zu zusprechen.

Zusammenfassende Beurteilung zum Bereich Reorganisation:

Es ist davon auszugehen, dass der prognostizierte Schülerrückgang (zehn Prozent in den kommenden zehn Jahren) v. a. in der Volksschule und im Kindergarten Auswirkungen auf die Anzahl der Vollzeitstellen haben wird. Für die Sekundarstufe II und die höheren Fachschulen ist mittelfristig kaum mit einem Abbau der Stellen zu rechnen. Die getroffenen Annahmen, dass effektiv ein Abbau von fünf Prozent der Vollstellen erfolgen und zu Abgangsentschädigungen führen wird, und dass rund fünf Prozent aller Personen, welche die Bedingungen für eine Sonderrente erfüllen, eine solche erhalten werden, weisen eher auf ein „Worst-Case-Szenario“ hin. Die dargestellten, zu erwartenden Kosten sind demzufolge Maximalbeträge. Mit der Stellenvermittlung und Lehrkräften, die ihre Mitwirkungspflicht wahrnehmen, wird es möglich sein, die finanziellen Auswirkungen zu vermindern.

6.2.6 Neues Modell der Altersentlastung

Da bei der Übertragung der Altersentlastung auf die Pensionsbuchhaltung das IPB-Guthaben zum Zeitpunkt X tiefer eingereicht wird als die Ausbuchung des Guthabens zu einem späteren Zeitpunkt, wird das IPB-Guthaben über die Jahre etwas teurer. Diese Kostensteigerungen sind jedoch, auf die gesamte Lohnsumme betrachtet, marginal.

7. Auswirkungen auf die Wirtschaft

Das im Rahmen der Vorlage umgesetzte Gehaltssystem hat insofern Auswirkungen auf die Wirtschaft, dass hierdurch die Kaufkraft der nach LAG angestellten Personen beeinflusst wird. Ebenfalls nimmt die Situation von Personen, deren Anstellung in Folge einer Reorganisation aufgelöst werden kann, indirekt Einfluss auf verschiedene volkswirtschaftliche Aspekte.

8. Auswirkungen auf die Gemeinden

Der Schlüssel zur Verteilung der Personalkosten im Kindergarten und in der Volksschule zwischen dem Kanton und den Gemeinden bleibt unverändert. Die unter Ziffer 6.2 dargestellten finanziellen Auswirkungen betreffen deshalb zu 30 % die Gemeinden, sofern es sich um zusätzliche Aufwände in der Volksschule handelt.

8.1.1 Anpassung der Gehaltsklassen für den Spezialunterricht im Kindergarten und in der Volksschule sowie für Kleinklassen/Sonderschulen der Primarstufe

Rechnungsjahr	2007	2008	2009	2010
Spezialunterricht im Kindergarten und in der Volksschule sowie Kleinklassen/Sonderschulen der Primarstufe in die Gehaltsklasse 10 (inkl. Sozialversicherungsbeiträge)	CHF 341'007	CHF 818'419	CHF 818'419	CHF 818'419
Verdiensterhöhungsbeiträge per 1. August 2007 (160 % der Lohnerhöhungen; Basis Mehrkosten exkl. Sozialversicherungsbeiträge)	CHF 1'109'721	-	-	-

8.1.2 Anpassung der Gehaltsklassen für Schulleitungen mit Kindergartenpatent

Rechnungsjahr	2007	2008	2009	2010
An Kindergärten tätige Schulleitungen mit Kindergartenpatent in die Gehaltsklasse 12 (inkl. Sozialversicherungsbeiträge)	CHF 13'559	CHF 32'542	CHF 32'542	CHF 32'542
Verdiensterhöhungsbeiträge per 1. August 2007 (160 % der Lohnerhöhungen; Basis Mehrkosten exkl. Sozialversicherungsbeiträge)	CHF 44'125	-	-	-

8.1.3 Reorganisation

Kosten Abgangsentschädigung:

Massnahme	Stufe	Ist-Gehälter in CHF von denjenigen Lehrkräften mit mindestens 6 Dienstjahren und Alter von 40 Jahren	Ist-Gehälter in CHF nach Abbau von 5 % der Vollstellen (Lehrkräfte mit mindestens 6 Dienstjahren und Alter von 40 Jahren)	Reduktion der Gehälter bei Abbau von 5 % der Vollstellen (=Einsparung) (jährlich wiederkehrend)	Kosten Abgangsentschädigung in CHF durch Abbau von 5 % der Vollstellen (einmalig)
Einmalige Abgangsentschädigung bei Aufhebung der Anstellung	Volksschule / Kindergarten	41.3 Mio.	39.2 Mio.	2.1 Mio.	2.2 Mio.

Kosten Sonderrente:

Beschäftigungsgrad-Verlust	Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad von 68 % (Stand November 2006)
Kosten in CHF	
Jährliche Kosten/Person (Basis: Gehalt bei 100 % = CHF 130'000.-)	88'400.-
Maximalkosten/Person für 9 Jahre	795'600.-
Total Kosten, wenn fünf Prozent der Personen, welche die Bedingungen für eine Sonderrente erfüllen, eine solche erhalten (bei Dauer von 9 Jahren)	22'125'636.-
Total Kosten/Jahr (bei Dauer von 9 Jahren), wenn fünf Prozent der Personen, welche die Bedingungen für eine Sonderrente erfüllen, eine solche erhalten	2'458'404.-

9. Antrag

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

Bern, 21. März 2007

Der Erziehungsdirektor

Bernhard Pulver
Regierungsrat