

Sulgeneckstrasse 70
3005 Bern
Telefon 031 633 85 11
Telefax 031 633 83 55
www.erez.be.ch
apd@erez.be.ch

Merkblatt für Lehrkräfte zum Thema: Anstellungsbedingungen

Zweck dieses Merkblattes

Sie sind als Lehrkraft neu im Kanton Bern angestellt oder Sie interessieren sich für den Kanton Bern als Arbeitgeber. Sie finden hier wichtige Informationen über die Anstellungsbedingungen von Lehrkräften, die der Lehreranstellungsgesetzgebung unterstellt sind.

Arbeitsverhältnis Art. 4 LAG Art. 7 und 8 LAV

Das Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und der zuständigen Anstellungsbehörde erfolgt öffentlich-rechtlich unbefristet, unbefristet mit Auflagen oder befristet. Sie werden als Lehrkraft grundsätzlich für ein Pensum gemäss Lehrauftrag beziehungsweise für eine Funktion in der Schulleitung oder für eine Spezialaufgabe im Interesse der Schule angestellt. Sie werden für jede Stelle, Schulstufe oder Funktion separat angestellt. Teilanstellungen können von der Anstellungsbehörde in einer Verfügung zusammengefasst werden. Bei der Anstellung ist der Beschäftigungsgrad in Prozenten festzulegen. Er kann als feste Zahl oder als Bandbreite ausgestaltet werden. Die Differenz zwischen dem oberen und dem unteren Wert der Bandbreite darf höchstens 12,5 Beschäftigungsgradprozente betragen.

Anstellungsformen / -voraussetzungen Art. 4 und 5 LAG Art. 7 LAV Art. 9 + 10 LAV

Die Anstellung einer Lehrkraft erfolgt grundsätzlich unbefristet, unabhängig davon, ob die Lehrkraft über ein gesamtschweizerisch oder vom Kanton Bern anerkanntes Lehrdiplom oder Lehrpatent für die entsprechende Stufe verfügt.

Liegt das für die Schulstufe und die entsprechenden Fächer anerkannte bzw. erforderliche Diplom nicht vor, kann die Anstellungsbehörde mit der Lehrperson bei der Anstellung eine Nachqualifikation (Auflage) vereinbaren. Diese Abmachung zwischen Anstellungsbehörde und Lehrperson sollte nur dann erfolgen, wenn dies der beruflichen Situation einer Lehrperson oder ihrer angestrebten beruflichen Entwicklung dient oder wenn dies durch übergeordnete Regelungen der Bundesgesetzgebung oder zur schweizerischen Anerkennung der Abschlüsse vorgegeben ist. Falls keine übergeordnete Vorgaben dagegen sprechen, kann demnach auf die Festlegung von Auflagen auch verzichtet werden.

Eine befristete Anstellung erfolgt, wenn das Ende der Anstellung mit grosser Wahrscheinlichkeit feststeht oder wenn die Lehrkraft als Fachreferentin, Fachreferent, Stellvertretung oder als Klassenhilfe angestellt wird.

Neu gehen zudem aneinandergereihte befristete Anstellungsverhältnisse bei der gleichen Anstellungsbehörde nach fünf Jahren automatisch in eine unbefristete Anstellung über. Vor dem 1. August 2014 befristete abgeschlossene Anstellungsverhältnisse werden als Dauer bei der Berechnung der Fünfjahresfrist nicht berücksichtigt.

Ohne Unterbruch aneinandergereihte befristete Anstellungen von Fachreferentinnen und Fachreferenten hingegen, die im Einzellektionenansatz entschädigt werden, gelten auch nach fünf Jahren nicht als ein unbefristetes Anstellungsverhältnis.

Weitere Informationen finden Sie im „**Merkblatt für Lehrkräfte und Anstellungsbehörden der Volksschule und des Kindergartens zum Thema: Unbefristete und befristete Anstellung**“.

Stellvertreterstatus

Für Stellvertretungen bis zu einem Monat kann die Schulleitung Lehrkräfte im Stellvertreterstatus einsetzen. Als Lehrkraft im Stellvertreterstatus werden Sie pro gehaltene Lektion entschädigt.

Probezeit Art. 11 LAV Art. 22 PG Art. 4, 9c und 9h LADV

Die Anstellungsbehörde stellt Sie in der Regel auf Probe an. Die Probezeit dauert höchstens sechs Monate und gilt nur, wenn sie in der Anstellungsverfügung ausdrücklich vorgesehen ist. Für befristete Anstellungen wird die Festlegung einer Probezeit von einem bis zwei Monaten empfohlen. Erfolgt während der Probezeit keine Kündigung, wird das Arbeitsverhältnis definitiv. 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. Bei Anstellungen für Stellvertretungen, Fachreferentinnen und Fachreferenten sowie Klassenhilfen gibt es keine Probezeit.



Berufsauftrag Art. 17 LAG Art. 52 – 60 LAV	<p>Die Lehrkräfte erfüllen im Rahmen ihrer Jahresarbeitszeit einen Berufsauftrag, der durch die Bildungsziele, die Gesetzgebung der jeweiligen Bildungsinstitution sowie durch das Leitbild der Schule umschrieben wird. Die Lehrkräfte tragen während des Unterrichts und während besonderer Schulveranstaltungen die Verantwortung für die ihnen anvertrauten Schülerinnen und Schüler sowie Lernenden. Sie achten deren Persönlichkeit und leiten sie zu verantwortungsbewusstem und selbstständigem Handeln an. Die Lehrkräfte geniessen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit Lehrfreiheit im Rahmen der rechtlichen Vorgaben, des Leitbilds sowie der Qualitätsvorgaben der Schule.</p> <p>Der Berufsauftrag umfasst Unterrichten, Erziehen, Beraten, Begleiten, Mitarbeit, Zusammenarbeit und Weiterbildung.</p> <p>Zeitaufwand:</p> <p>Für das Unterrichten, das Erziehen, das Beraten und das Begleiten sind rund 85 Prozent und für die Mit- und Zusammenarbeit rund 12 Prozent der Jahresarbeitszeit einzusetzen. Für die Weiterbildung sind rund drei Prozent der Jahresarbeitszeit einzusetzen.</p>
Anwesenheitspflicht Art. 61 LAV	<p>Die Schulleitungen der Volksschulen sowie der Sekundarstufe II können die Lehrkräfte während der unterrichtsfreien Zeit bis zu maximal fünf Arbeitstagen pro Schuljahr für die Unterrichtsplanung und zur Mitarbeit bei der Unterrichts-, Schul- und Qualitätsentwicklung, zur Zusammenarbeit sowie zur Weiterbildung einsetzen. Sie informieren mindestens neun Monate vor dem Ereignis über den Zeitpunkt der Anwesenheitspflicht.</p>
Übernahme anderer Aufgaben Art. 8 LAG	<p>Lehrkräfte können im Rahmen ihres Beschäftigungsgrades zur Übernahme anderer Aufgaben oder anderer Pensen verpflichtet werden.</p>
Jahresarbeitszeit Art. 40 LAV	<p>Die Jahresarbeitszeit der Lehrkräfte entspricht rund 1'930 Stunden und setzt sich zusammen aus der Unterrichtszeit sowie aus der für die übrigen Bereiche des Berufsauftrags aufzuwendenden Arbeitszeit.</p>
Beschäftigungsgrad Art. 41 - 47 LAV Art. 16 LAV	<p>Das Gehalt wird entsprechend dem Beschäftigungsgrad ausgerichtet. Der Beschäftigungsgrad der Lehrkräfte wird durch die Anzahl Wochen- oder Jahreslektionen bestimmt. Die Anhänge 3A und 3B LAV legen für die verschiedenen Schultypen und stufen die Anzahl Wochen- oder Jahreslektionen fest, die einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent entsprechen.</p> <p>Maximaler Beschäftigungsgrad:</p> <p>Der maximal entlohnte Beschäftigungsgrad darf 105 Prozent nicht übersteigen.</p>
Klassenlehrkräfte Art. 45 LAV	<p>Die Tätigkeit als Klassenlehrkraft der Volksschule und des Kindergartens wird mit einer Lektion pro Woche abgegolten. Für Lehrkräfte an Schulen der Sekundarstufe II und an höheren Fachschulen gilt die besondere Gesetzgebung.</p>
Altersentlastung Art. 48 LAV	<p>Lehrkräfte erhalten nach zurückgelegtem 50., 54. und 58. Altersjahr auf Beginn des nächsten Semesters eine Altersentlastung. Diese beträgt je vier Prozent des individuellen Beschäftigungsgrades.</p> <p>Die Altersentlastung soll den Lehrkräften die Möglichkeit geben, sich mit einer Pensenreduktion zu entlasten. Anstelle der Pensenreduktion kann die gesamte Altersentlastung im IPB-/AE-Konto angesammelt werden. Die geäußerte Altersentlastung kann in Form eines Urlaubs oder in Form einer Pensenreduktion bezogen werden. Der Zeitpunkt des Urlaubs bzw. der Pensenreduktion ist mit der Schulleitung oder der Anstellungsbehörde abzusprechen. Weitere Informationen finden Sie im „Merkblatt zum Thema: Individuelles Pensenbuchhaltungs- und Altersentlastungskonto (IPB/AE: Konto)“.</p>
Individuelle Pensenbuchhaltungs- und Altersentlastungskonto (IPB-/AE-Konto) Art. 43 LAV Art. 18 LAV	<p>Lehrpersonen erfüllen ihre Arbeit in demjenigen Umfang, der dem entlohnten Beschäftigungsgrad entspricht. Schulleiterinnen und Schulleiter können für die Lehrkräfte bewilligen, dass diese einen Beschäftigungsgrad haben, der vom entlohnten Beschäftigungsgrad abweicht. Das bedeutet konkret: eine Lehrkraft unterrichtet mehr oder weniger als gemäss dem entlohnten Beschäftigungsgrad vorgesehen ist. Dies kann längere Abweichungen während beispielsweise einem oder zwei Semestern betreffen oder kurzfristige Abweichung in Folge zusätzlich erteilter bzw. ausfallender Einzellektionen. Einzellektionen sind nach Möglichkeit im gleichen Semester im Rahmen der Erfüllung des Berufsauftrags oder durch Mehr- oder Minderlektionen zu kompensieren. Andernfalls können sie in der individuellen Pensenbuchhaltung ausgewiesen werden.</p> <p>Die Zuständigkeit für die Führung der IPB-/AE-Konti liegt bei der Schulleitung. Am Ende des Schuljahres darf ein Saldo von maximal minus 8 bis plus 50 Beschäftigungsgradprozent auf das nächste Schuljahr übertragen werden.</p> <p>Weitere Informationen finden Sie im „Merkblatt zum Thema: Individuelles Pensenbuchhaltungs- und Altersentlastungskonto (IPB/AE: Konto)“.</p>
Mitarbeitergespräche Art. 63 – 66 LAV	<p>Die Schulleitung führt mit Lehrkräften, deren Anstellungsverhältnis für mehr als sechs Monate eingegangen worden ist, periodisch eine Standortbestimmung in Form eines Mitarbeitergesprächs durch. Das Mitarbeitergespräch ist ein Führungs- und Qualitätsentwicklungsinstrument.</p>

	<p>Kernpunkte des Mitarbeitergesprächs mit Lehrkräften sind insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Reflexion und Würdigung der Erfüllung des Lehrerauftrags, • die Arbeitszufriedenheit und der Umgang mit den eigenen Ressourcen, • Zielvereinbarungen und Weiterbildungsmaßnahmen, • der zukünftige Beschäftigungsgrad, die allfällige Planung von Urlaub oder des Ruhestandes, • die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsklima an der Schule.
<p>Gehalt Art. 32 PV</p>	<p>Als befristet oder unbefristet angestellte Lehrkraft sind Sie im Monatslohn angestellt. Die Auszahlung erfolgt in der Regel jeweils am 25. des Monats.</p> <p>Der Beginn der Gehaltszahlung stimmt in der Regel mit dem Datum der Anstellungsverfügung überein. Bei Anstellungen im Anschluss an Ferien (Schuljahresbeginn ist davon nicht betroffen) beginnt die Gehaltszahlung am 1. Tag nach den Ferien.</p> <p>Ausrichtung des 13. Monatsgehältes:</p> <p>Sie erhalten das 13. Monatsgehalt in zwei Teilen: im Juni und Dezember. Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses besteht ein Anspruch auf Ausrichtung des 13. Monatsgehältes pro rata temporis.</p>
<p>Gehaltsklasse Einreihung Art. 12 – 14 LAG Art. 26 – 29 LAV Anhang 1 und 1 A LAV</p>	<p>Der Regierungsrat legt in der LAV fest, in welche Gehaltsklasse Sie als Lehrkraft, Schulleitungsmitglied oder für die Erfüllung von Spezialaufgaben pro Schultyp bzw. Unterrichtsbereich oder Fach eingestuft werden. Aufgrund Ihrer Ausbildung wird Ihr Anfangsgehalt in der entsprechenden Gehaltsklasse festgelegt. Bei nicht erfüllten Ausbildungsanforderungen erfolgt ein Abzug vom Grundgehalt. Die Gehaltsklassen pro Schultyp/ entnehmen Sie bitte dem Anhang 1 LAV. Sind die Ausbildungsanforderungen gemäss Anhang 1A erfüllt, erfolgt kein Abzug vom Grundgehalt. Sind die Ausbildungsanforderungen nicht vollständig, aber in wichtigen Teilen erfüllt, erfolgt ein Abzug vom Grundgehalt von zehn Prozent. Sind die Ausbildungsanforderungen in wichtigen Teilen nicht erfüllt, erfolgt ein Abzug von 20 Prozent.</p> <p>Die Einstufungen der Lehrkräfte an Kindergärten, Volksschulen und einzelner Schulen der Sekundarstufe II werden per Einstufungsverfügung festgelegt. Wenn Sie nach der Meldung der Anstellungs- und Personaldaten keine Einstufungsverfügung erhalten haben, melden Sie dies bitte umgehend der für die Gehaltsauszahlung zuständigen Stelle. Weitere Informationen entnehmen Sie bitte dem „Merkblatt für Lehrkräfte zum Thema: Neueinstufung und Einstufungsverfügung“.</p>
<p>Anrechnung von Gehaltsstufen Art. 30 und 31 LAV</p>	<p>Die berufliche Erfahrung wird der Lehrkraft in Form von Erfahrungs- und allenfalls Dienstzeit angerechnet. Die Summe der Erfahrungszeit (Praxisjahre) wird in einen Prozentwert umgewandelt und dem Anfangsgehalt angerechnet.</p> <p>Die kumulierte Dienstzeit bestimmt den Zeitpunkt der Treueprämie, welche erstmals nach zehn und dann nach jeweils fünf weiteren Dienstjahren ausgerichtet wird.</p> <p>Für die Anrechnung der Erfahrungszeit gilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Praxisjahre als Lehrkraft und betreuende oder leitende Tätigkeiten an Institutionen zur Betreuung, Erziehung und Bildung werden unabhängig vom Beschäftigungsgrad für die gesamte Dauer angerechnet. Die Erfahrung von weniger als einem Jahr ist anrechenbar, wenn die einzelne Anstellung mindestens drei Wochen gedauert hat. • Andere berufliche Tätigkeiten werden zur Hälfte der Dauer angerechnet. • Die Erfüllung von Elternpflichten (bis zur Vollendung des 16. Altersjahres des letztgeborenen Kindes) wird zur Hälfte der Dauer angerechnet. • Andere berufliche Tätigkeiten können auf Gesuch der Lehrkraft hin für die gesamte Dauer angerechnet werden, wenn sie zur Erfüllung des Berufsauftrages direkt dienlich sind. • Nicht angerechnet wird die Zeit der Aus- und Weiterbildung, einschliesslich der dazu gehörenden Praktika. • Praktika im Sinne von befristeten Stellen können nach Massgabe von Ziffer 1 oder 2 dieser Aufzählung angerechnet werden, wenn sie nach Abschluss einer Ausbildung übernommen wurden. Die Anrechnung erfolgt zur Hälfte der Dauer. • Die Zeit als Hilfsassistenten kann angerechnet werden, sofern der Beschäftigungsgrad mindestens 50 Prozent betragen hat. Die Anrechnung erfolgt zur Hälfte der Dauer. <p>Weitere Informationen entnehmen Sie bitte dem „Merkblatt für Lehrkräfte zum Thema: Anrechnung von Erfahrungs- und Dienstzeit“.</p> <p>Abgeschlossene qualifizierte Zusatzausbildung:</p> <p>Eine abgeschlossene qualifizierte Zusatzausbildung kann auf Gesuch der Lehrkraft hin durch die Anrechnung von Gehaltsstufen berücksichtigt werden, sofern sie für die Ausübung der Funktion direkt umgesetzt werden kann. Eine Anrechnung ist nur möglich, wenn die Zusatzausbildung nicht zwingend für die Ausübung des Berufes ist, aber einen erheblichen Mehrnutzen für dessen Erfüllung generiert. Im Weiteren muss die Zusatzausbildung für die ausgeübte Funktion direkt umsetzbar sein und sich auf das gesamte Tätigkeitsgebiet der entsprechenden Funktion</p>

beziehen.

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte dem „**Merkblatt für Lehrkräfte zum Thema: Anrechnung von Gehaltsstufen für eine abgeschlossene qualifizierte Zusatzausbildung nach Art. 31 LAV**“.

Gehaltsaufstieg Art. 14 LAG Art. 32 LAV	Der Regierungsrat legt jährlich den Anteil der Gehaltssumme fest, der für den Gehaltsaufstieg zur Verfügung steht und bestimmt nach Anhörung der Personalverbände die Anzahl Gehaltsstufen, die einem vollen Praxisjahr entsprechen. Auf den Gehaltsaufstieg besteht kein Anspruch. Ein individueller Gehaltsaufstieg wird jeweils auf den folgenden 1. August gehaltswirksam, wenn die Lehrkraft zu diesem Zeitpunkt über ein zusätzliches Praxisjahr verfügt.
Pools Art. 89 – 95 LAV Anhang 2 LAV	Für die Erfüllung der Schulleitungsaufgaben besteht ein Schulleitungspool in Beschäftigungsgradprozenten. Für die Leitung des Spezialunterrichts der Volksschule besteht ein separater Pool. Für die Erfüllung von im Interesse der gesamten Schule liegenden Spezialaufgaben besteht ein Pool für Spezialaufgaben in Beschäftigungsgradprozenten. Für die Erfüllung von Schulleitungs- und Spezialaufgaben an Schulen der Sekundarstufe II und der höheren Fachschule bestehen Pools in Franken oder in Beschäftigungsgradprozenten. Für Aufgaben, die nicht dem Schulleitungspool oder dem Pool für Spezialaufgaben zugeordnet werden können, kann zeitlich befristet ein Sonderpool in Beschäftigungsgradprozenten bewilligt werden. Die Einstufung der Schulleitungsmitglieder werden im Anhang 2 LAV festgelegt. Die Ressourcen zu den einzelnen Pools werden im Anhang 4 LAV festgelegt.
Entschädigung von Stellvertreterinnen und Stellvertretern, Fachreferentinnen und Fachreferenten und Klassenhilfen Art. 5 LADV Art. 9d LADV Art. 9i LADV Art. 9l LADV Anhang 1 LADV	Im Einzellektionenansatz entschädigt werden <ol style="list-style-type: none">Stellvertreterinnen und Stellvertreter, deren Anstellungsverhältnis für bis zu einem Monat eingegangen wird,in der Regel Fachreferentinnen und Fachreferenten, die weniger als 320 Lektionen pro Schuljahr unterrichten undKlassenhilfen. Die Einzellektionenansätze werden im Anhang 1 LADV festgelegt. Im Monatsgehalt entschädigt werden <ol style="list-style-type: none">Stellvertreterinnen und Stellvertreter, deren Anstellungsverhältnis für mehr als einen Monat eingegangen wird undFachreferentinnen und Fachreferenten, die mehr als 320 Lektionen pro Schuljahr unterrichten. Wenn die Anstellung weniger als ein Semester dauert, wird ein Ferienanteil dazugerechnet.
Bildungsurlaub Art. 73 bis 83 LAV	Lehrkräften können im Laufe ihrer Lehrtätigkeit bis zu drei bezahlte Urlaube für berufsbezogene Weiterbildung gewährt werden. Diese dürfen zusammen die Dauer von sechs Monaten nicht überschreiten. Die Bildungsurlaube werden im Rahmen der verfügbaren finanziellen Mittel gewährt. Ein Bildungsurlaub wird in der Regel frühestens nach acht Jahren Lehrtätigkeit an einer der Lehreranstellungsgesetzgebung unterstehenden oder vom Kanton subventionierten Schule und spätestens acht Jahre vor der gesetzlichen Pensionierung gewährt. Ein höchstens dreimonatiger Bildungsurlaub kann bis vier Jahre vor dem Zeitpunkt der gesetzlichen Pensionierung gewährt werden. Lehrkräfte, die vor Ablauf von drei Jahren nach dem Bildungsurlaub den beruflichen Schuldienst verlassen, haben für jedes nicht vollendete Schuljahr die Urlaubskosten im Umfang von einem Drittel zurückzuerstatten.
Bezahlte Kurzurlaube Art. 49 LAV	Die Schulleitung kann bezahlte Kurzurlaube im Einzelfall wie folgt bewilligen: <ul style="list-style-type: none">bis zu vier Arbeitstagen wegen plötzlicher Erkrankung oder Todes einer oder eines nahen Familienangehörigen,bis zu zwei Arbeitstagen wegen Heirat, Eintragung der Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare oder Wohnungswechsels,im Rahmen der benötigten Zeit wegen dringender privater oder familiärer Verpflichtungen, die sich nicht ausserhalb der Unterrichtszeit erledigen lassen. Bezahlte Kurzurlaube dürfen pro Schuljahr für gesamthaft nicht mehr als sechs Arbeitstage nach Massgabe des Beschäftigungsgrads bewilligt werden. Ohne Anrechnung an die Höchstzahl können die Schulleitungen pro Schuljahr bezahlten Urlaub wie folgt gewähren: <ul style="list-style-type: none">einen Arbeitstag zur Teilnahme an einem gesamtkantonalen Lehrerinnen- und Lehrertag,bis zu zehn Arbeitstagen für Leiterausbildungs- und Fortbildungskurse sowie für die Tätigkeit als hauptverantwortliche Leiterin oder Leiter von Kursen und Lagern im Rahmen von „Jugend und Sport“,bis zu drei Arbeitstagen für Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. des Sektionsvorstands von Berufsorganisationen oder von Verbänden des Personals der Kantonsverwaltung,bis zu zwei Arbeitstagen zur Teilnahme an Delegiertenversammlungen von Berufsorganisationen oder von Verbänden des Personals der Kantonsverwaltung und von Vorsorgeeinrichtungen.

- Die Schulleitungen gewähren stillenden Müttern während des ersten Lebensjahrs des Kindes bezahlten Urlaub bis zu drei Arbeitstagen pro Monat für das, während der Unterrichtszeit erforderliche Stillen oder Abpumpen von Milch.

Krankheit und Unfall

Art. 33 – 35a LAV
Art. 52, 53 – 55 PV

Lehrkräfte haben bei Krankheit oder Unfall Anspruch auf eine Gehaltsfortzahlung. Ausgenommen sind Lehrkräfte, die im Einzellektionenansatz entschädigt werden.

Case Management:

Die Erziehungsdirektion bietet ein Case Management an und stellt frühzeitig Hilfemöglichkeiten und vorhandene institutionelle Ressourcen zur Verfügung, um erkrankte Lehrkräfte bei der Erhaltung ihrer Arbeitsfähigkeit zu unterstützen. Ziel des Case Managements ist es, die krankgeschriebenen Lehrpersonen frühzeitig zu betreuen und regelmässig zu unterstützen, damit sie wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert werden können.

Kontakt: PH Bern, Institut für Weiterbildung, Case Management, E. Lobsiger, Tel. 031 309 27 49, eric.lobsiger@phbern.ch

Verunfallte Lehrkräfte werden durch das Case Management der Unfallversicherung (Visana) betreut.

Bei Abwesenheit infolge von Krankheit oder Unfall hat die Lehrkraft die Schulleitung darüber sofort in Kenntnis zu setzen. Ist eine Lehrkraft mehr als fünf Tage infolge von Krankheit oder Unfall abwesend, ist sie verpflichtet, der Schulleitung ein erstes Arztzeugnis zuzustellen. Dieses Arztzeugnis muss sich über Umfang sowie voraussichtliche Dauer der Abwesenheit äussern. Nach vier Wochen Abwesenheit infolge von Krankheit ist die Schulleitung verpflichtet, mit der Lehrkraft Kontakt aufzunehmen. Die Lehrkraft reicht der Schulleitung ein zweites Arztzeugnis ein. Die Beratungsstelle für Lehrpersonen wird die Lehrkraft anschliessend zu einem Erstgespräch einladen.

Gehaltsfortzahlung:

Bei befristet und unbefristet angestellten Lehrkräften:

Das Gehalt wird im ersten Krankheitsjahr zu 100 Prozent, im zweiten Krankheitsjahr zu 90 Prozent ausgerichtet. Die teilweise Arbeitsfähigkeit verlängert den Gesamtanspruch auf Gehaltsfortzahlung im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit, dies jedoch höchstens um ein weiteres Jahr. Die Gehaltsfortzahlung ist in jedem Fall an den Bestand des Arbeitsverhältnisses gebunden.

Bei Stellvertretungen:

Stellvertreterinnen und Stellvertreter, deren Anstellungsverhältnis für mehr als drei Monate eingegangen worden ist, wird das volle Gehalt während höchstens 6 Monaten ausgerichtet, längstens jedoch bis zum Ende der Anstellung. Stellvertreterinnen und Stellvertreter, deren Anstellungsverhältnis für ein bis drei Monate eingegangen worden ist, wird das volle Gehalt nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit für weitere 20 Arbeitstage ausgerichtet. Diese Regelung gilt nicht für Stellvertretungen, die im Einzellektionenansatz entschädigt werden.

Es liegt im Ermessen der Stellvertretung, eine Taggeldversicherung für den Krankheitsfall abzuschliessen.

Weitere Informationen zum Thema Arbeitsunfähigkeit entnehmen Sie bitte dem **„Merkblatt für Lehrkräfte zum Thema: Arbeitsunfähigkeit als Folge einer Krankheit oder eines Unfalls“**.

Mutterschaftsurlaub

Art. 60 PV

Anlässlich einer Geburt wird den Lehrerinnen ein bezahlter Urlaub von 16 Wochen gewährt. Das Gehalt wird zu 100 Prozent des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads der fünf Monate vor Beginn des Anspruchs ausgerichtet. Die Lehrerin hat bei der Meldung des Mutterschaftsurlaubs das Formular „Anmeldung für eine Mutterschaftsentschädigung“ auszufüllen und bei der zuständigen Gehaltsauszahlungsstelle zusammen mit den im Formular geforderten Unterlagen (Kopie Geburtsschein oder Kopie des Familienbüchleins) einzureichen. Weitere Informationen entnehmen Sie bitte dem **„Merkblatt für Lehrkräfte zum Thema: Mutterschaftsurlaub“**.

Vaterschafts- und Adoptionsurlaub

Art. 60 a PV

Männliches Personal hat anlässlich der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von zehn Arbeitstagen:

- Der Anspruch besteht ohne formelle Bewilligung durch die Schulleitung.
- Der werdende Vater informiert die Schulleitung vorgängig schriftlich über den Vaterschaftsurlaub.
- Der Vaterschaftsurlaub kann aneinandergereiht oder gestaffelt bezogen werden, wie es für den gewordenen Vater Sinn macht.
- Die Form (aneinandergereiht, gestaffelt) und der konkrete Zeitpunkt des Bezugs der freien Tage des Vaterschaftsurlaubs sind mit der Schulleitung so früh als möglich abzusprechen, damit die Stellvertretungsregelung organisiert werden kann. Der Vaterschaftsurlaub ist innerhalb von sechs Monaten nach erfolgter Geburt des Kindes zu beziehen.

- Es besteht ein Anspruch auf zehn Arbeitstage entsprechend dem Beschäftigungsgrad zum Zeitpunkt der Geburt (10 Arbeitstage bei einem Beschäftigungsgrad von 100%, bei einer teilzeitlichen Anstellung anteilmässig). Die zehn Arbeitstage entsprechen einem Urlaub im Umfang vom *Zweifachen der erteilten Wochenlektionen*.
Beispiele: 100%-Pensum à 28 Lektionen = insgesamt 56 Lektionen Vaterschaftsurlaub
50%-Pensum à 14 Lektionen = insgesamt 28 Lektionen Vaterschaftsurlaub
- Der Bezug erfolgt in Halb- oder Ganztagen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zehn Arbeitstagen nach bewilligter Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption. Es gelten die gleichen Regelungen wie beim Vaterschaftsurlaub.

Während des Vaterschafts- und Adoptionsurlaubs darf die Lehrkraft keine bezahlte anderweitige Tätigkeit ausüben („Nebenbeschäftigungsverbot“). Vorbehalten bleiben ärztlich verordnete Therapiemassnahmen; sich daraus ergebende Entschädigungen werden verrechnet.

Unbezahlter Urlaub Art. 51 LAV Art. 60 PV Art. 19 LADV	Die Anstellungsbehörde kann unbezahlte Urlaube bewilligen. An Schulen, bei welchen die Schulleitung nicht Anstellungsbehörde ist, verfügt sie über Urlaubsgesuche der Lehrkräfte bis zu fünf Arbeitstagen. Lehrerinnen und Lehrer haben im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes oder Adoption auf Gesuch hin Anspruch auf unbezahlten Urlaub bis zu sechs Monaten, sofern der ordentliche Schulbetrieb sichergestellt ist. Bei unbezahlten Urlauben mit einer Dauer von weniger als einem Semester wird das Gehalt einschliesslich eines entsprechenden Ferienanteils sinstiert. Bei unbezahlten Urlauben bis zu einer Woche wird kein Ferienanteil berechnet.
Zulagen und Prämien Art. 36 LAV Art. 36a LAV	Die Gewährung von Natural-, Gemeinde-, Funktions- und Arbeitsmarktzulagen sowie von Leistungs- und Innovationsprämien ist grundsätzlich nicht zulässig. Ausnahme sind die Sekundarstufe II und die höheren Fachschulen, wo den Lehrkräften Funktionszulagen gewährt werden können.
Treueprämien Art. 91 PG Art. 95 – 98 PV Art. 37 LAV	Lehrkräfte an öffentlichen Schulen im Kanton Bern haben erstmals nach zehn, dann nach jeweils fünf weiteren Dienstjahren Anspruch auf eine Treueprämie. Die Treueprämie kann als Gehalt, als Urlaub oder als Mischform der beiden Varianten bezogen werden. Zur Berechnung der Treueprämie wird die berufliche Dienstzeit im Staats-, Kirchen- und Schuldienst des Kantons Bern herangezogen. Die volle Prämie entspricht einem bezahlten Urlaub von elf Arbeitstagen oder einem entsprechenden Entgelt. Weitere Informationen entnehmen Sie bitte dem „Merkblatt für Lehrkräfte zum Thema: Treueprämien“ .
Familien - und Betreuungszulagen Art. 83 – 86 PG Art. 76 – 79a PV	<p>Der Anspruch auf Familienzulagen richtet sich nach dem Bundesgesetz vom 24. März 2006 über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz, FamZG), der Verordnung vom 31. Oktober 2007 über die Familienzulagen (Familienzulagenverordnung, FamZV) und dem Gesetz vom 11. Juni 2008 über die Familienzulagen (KFamZG).</p> <p>Die Familienzulagen umfassen</p> <ol style="list-style-type: none"> die Kinderzulage, die jährlich 2760 Franken (monatlich 230 Franken) beträgt und ab dem Geburtsmonat des Kindes bis zum Ende des Monats ausgerichtet wird, in dem das Kind das 16. Altersjahr vollendet; ist das Kind erwerbsunfähig, so wird die Zulage bis zum vollendeten 20. Altersjahr ausgerichtet und die Ausbildungszulage, die jährlich 3480 Franken (monatlich 290 Franken) beträgt und ab dem Ende des Monats, in dem das Kind das 16. Altersjahr vollendet, bis zum Abschluss der Ausbildung ausgerichtet wird, längstens jedoch bis zum Ende des Monats, in dem es das 25. Altersjahr vollendet. <p>Die Familienzulagen werden gemäss Artikel 1 Absatz 2 KFamZG der Teuerung angepasst. Die Familienzulagen werden in zwölf Monatsraten ausbezahlt. Es werden nur ganze Zulagen unabhängig vom Beschäftigungsgrad ausgerichtet.</p> <p>Zum Anspruch auf Familienzulagen berechtigen</p> <ol style="list-style-type: none"> Kinder, zu denen ein Kindesverhältnis im Sinne des Zivilgesetzbuchs besteht, Stiefkinder, Pflegekinder, Geschwister und Enkelkinder der bezugsberechtigten Person, wenn diese für deren Unterhalt in überwiegendem Mass aufkommt. <p>Haben mehrere Personen für das gleiche Kind Anspruch auf Familienzulagen nach eidgenössischem oder kantonalem Recht, so steht der Anspruch in nachstehender Reihenfolge zu</p> <ol style="list-style-type: none"> der erwerbstätigen Person, der Person, welche die elterliche Sorge hat oder bis zur Mündigkeit des Kindes hatte, der Person, bei der das Kind überwiegend lebt oder bis zu seiner Mündigkeit lebte, der Person, auf welche die Familienzulagenordnung im Wohnsitzkanton des Kindes anwendbar ist und der Person mit dem höheren AHV-pflichtigen Einkommen.

Die **Betreuungszulage** beträgt jährlich

- bei einem zulagenberechtigten Kind 3000 Franken (monatlich 250 Franken)
- bei zwei zulagenberechtigten Kindern 2160 Franken (monatlich 180 Franken)
- bei drei zulagenberechtigten Kindern 1320 Franken (monatlich 110 Franken)
- bei vier zulagenberechtigten Kindern 480 Franken (monatlich 40 Franken)

Eltern von mehr als vier zulagenberechtigten Kindern erhalten keine Betreuungszulage.

Für Teilzeitbeschäftigte wird die Betreuungszulage im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausgerichtet. Betreuungszulagen werden in zwölf Monatsraten ausbezahlt. Sie werden der Teuerung angepasst. Weitere Informationen entnehmen Sie bitte dem „**Merkblatt für Lehrkräfte zum Thema: Sozialzulagen**“.

Fahrtspesen und andere Spesen

Art. 39 LAV
Art. 11 – 14 LADV

Lehrkräfte haben Anspruch auf Entschädigung von Fahrkosten, soweit sie für eine Anstellungsbehörde am gleichen Tag zwischen verschiedenen Schul- und Arbeitsorten eine Wegstrecke von mehr als 20 Kilometern zurücklegen müssen

Entschädigt wird die 20 Kilometer übersteigende Wegstrecke, sofern die Kosten je Semester mindestens 100 Franken betragen. Die Entschädigungsansätze richten sich nach Artikel 111 und 113 PV. Nicht entschädigt wird die Fahrt vom Wohnort zum ersten Schul- und Arbeitsort und vom letzten Schul- und Arbeitsort zurück zum Wohnort. Für Lehrkräfte, die Spezialunterricht erteilen, wird auf die Mindestwegstrecke von 20 Kilometern verzichtet.

Allfällige Entschädigungen für Leistungen ausserhalb des Berufsauftrages und der Jahresarbeitszeit sowie andere Spesen müssen vom Schulträger (auf der Volksschule ist dies die Gemeinde) geregelt werden und gehen zu seinen Lasten.

Ausserschulische Tätigkeiten

Art. 84 – 88 LAV

Betreffend Ausübung eines öffentlichen Amtes und Nebenbeschäftigung beachten Sie bitte Art. 84 bis 88 LAV.

Pensionskasse

Art. 15 LAG

Wenn Ihr Lohn den im BVG festgelegten Mindestbetrag übersteigt, werden Sie bei der Bernischen Lehrerversicherungskasse (BLVK) oder bei der Bernischen Pensionskasse (BPK) aufgenommen. Sie sind gegen die Risiken von Invalidität, Alter und Tod versichert. Weitere wichtige Informationen sind unter www.blvk.ch oder www.bpk.ch abrufbar.

Unfallversicherung

Sie sind gegen Berufsunfälle versichert. Wenn Sie vier Lektionen oder mehr pro Woche unterrichten, sind Sie zudem automatisch für Nichtberufsunfälle versichert. Sollten Sie einen unbezahlten Urlaub von länger als 30 Tage beziehen, können Sie eine Abredeversicherung abschliessen. Die Abredeversicherung gilt für die vereinbarte Versicherungsdauer, höchstens für 6 Monate.

Auflösung des Anstellungsverhältnisses

Art. 9 + 10 LAG
Art. 10a – 10d LAG
Art. 11 LAG
Art. 12 – 25 LAV

Das Anstellungsverhältnis wird durch Ablauf der Anstellungsdauer, Auflösung, Rücktritt oder Tod beendet. Nach Ablauf der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis durch die Anstellungsbehörde unter Wahrung einer Frist von drei Monaten aus triftigen Gründen auf Ende eines Schulsemesters aufgelöst werden. Nach Ablauf der Probezeit kann die Lehrkraft das Anstellungsverhältnis unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf Ende des Semesters auflösen. Eine befristete Anstellung endet mit dem Zeitablauf gemäss Anstellungsverfügung, sofern diese nicht vorzeitig aufgelöst oder nicht erneuert werden. Der Rücktritt vom Lehramt erfolgt spätestens auf Ende des Schulsemesters, in welchem die Lehrkraft das 65. Altersjahr vollendet. Eine Weiterbeschäftigung nach dem 65. Altersjahr ist möglich, allerdings darf die Lehrkraft nur noch befristet, für jeweils höchstens ein Jahr, angestellt werden.

Auflösung infolge von Reorganisation:

Fällt ein massgebender Teil der Anstellung infolge einer durch den Kanton oder durch die zuständige Gemeinde veranlasste Reorganisation weg und kann die betroffene Lehrkraft nicht in zumutbarem Rahmen weiterbeschäftigt werden, löst die Anstellungsbehörde das Anstellungsverhältnis auf. Eine Lehrkraft gilt als von einer Reorganisation betroffen, wenn sie unbefristet angestellt ist, und sie in Folge der Reorganisation mindestens 12,5 Beschäftigungsgradprozente verliert.

Die Stellenvermittlung unterstützt diese Lehrkräfte bei der Suche nach einer zumutbaren Stelle. Die Stellenvermittlung kann der betroffenen Lehrkraft die ganze oder teilweise Finanzierung einer Weiterbildung bewilligen. Die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle hat Vorrang vor allen anderen Massnahmen und Ansprüchen. Die betroffene Lehrkraft bemüht sich aktiv eine zumutbare Stelle zu finden, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Lehrkräfte haben Anspruch auf eine Sonderrente in der Höhe der IV-Rente der Pensionskasse, sofern sie zum Zeitpunkt der Auflösung des Anstellungsverhältnisses das 56. Altersjahr vollendet haben und länger als 16 Jahre im Schuldienst beschäftigt gewesen sind. Lehrkräfte, welche keinen Anspruch auf eine Sonderrente geltend machen können, haben Anspruch auf eine Abgangsentuschädigung gemäss Personalgesetzgebung.

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte dem „**Merkblatt zur Auflösung oder Änderung eines Anstellungsverhältnisses**“.

Krankentaggeldversicherung: Nachdeckung und Einzelversicherung bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses	Vgl. „ Merkblatt zum Thema: Krankentaggeldversicherung nach Austritt aus dem Kantonsdienst “
Informationsquellen	Wichtige Informationen erhalten Sie im Internet unter: www.erz.be.ch ; bei Schnellzugriff, Anstellung Lehrkräfte wählen.
Rechtliche Grundlagen	<p>Gesetz vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG)</p> <p>Verordnung vom 28. März 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV)</p> <p>Direktionsverordnung vom 15. Juni 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte (LADV)</p> <p>Personalgesetz vom 16. September 2004 (PG)</p> <p>Personalverordnung vom 18 Mai 2005 (PV)</p> <p>Sie finden die Gesetzestexte im Internet: www.erz.be.ch/lehrkraefte</p>
Fragen?	<p>Dieses Merkblatt vermittelt nur eine allgemeine Übersicht. Für die Beurteilung von Einzelfällen sind ausschliesslich die gesetzlichen Bestimmungen massgebend.</p> <p>Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die auf der Gehaltsabrechnung unter der Bezeichnung „Info zur Abrechnung“ aufgeführten Kontaktperson oder an die Hotline für Anstellungs- und Gehaltsfragen: Telefon 031 633 83 12.</p>

Bern, Juni 2017

Abteilung Personaldienstleistungen