



Kanton Bern
Canton de Berne

Archiv Handlungsfelder und Massnahmen

Digitalisierung des Personal- und Gehaltswesens der Lehrpersonen

Bearbeitungsdatum 24. März 2026
Dateiname Archiv_Handlungsfelder und Massnahmen

Inhaltsverzeichnis

1.	Handlungsfelder und Massnahmen	3
2.	Handlungsfeld 1: Organisation und Governance	4
2.1	Roadmap zu Handlungsfeld 1	5
3.	Handlungsfeld 2: Prozesse und ICT-Unterstützung	6
3.1	Roadmap zu Handlungsfeld 2	6
4.	Handlungsfeld 3: Infrastruktur und Technologie.....	7
4.1	Roadmap zu Handlungsfeld 3	7
5.	Handlungsfeld 4: Mitarbeitende und Fähigkeiten	8
5.1	Roadmap zu Handlungsfeld 4	8
6.	Handlungsfeld 5: Partner und Lieferanten	9
6.1	Roadmap zu Handlungsfeld 5	9
7.	Handlungsfeld 6: Kunden und Dienstleistungen.....	10
7.1	Roadmap zu Handlungsfeld 6	10

1. Handlungsfelder und Massnahmen

Die angestrebte Digitalisierung des Personal- und Gehaltswesens Lehrpersonen wird in sechs Handlungsfeldern umgesetzt. Es sind dies: "Organisation und Governance", "Prozesse und ICT-Unterstützung", "Infrastruktur und Technologie", "Mitarbeitende und Fähigkeiten", "Partner und Lieferanten" sowie "Kunden und Dienstleistungen". Für jedes Handlungsfeld wurde ein detaillierter Beschrieb der Ziele, Massnahmen und der erwarteten Ergebnisse definiert. Der zeitliche Rahmen der Massnahmen wird zudem in einer Roadmap auf einer Zeitachse abgebildet.

2. Handlungsfeld 1: Organisation und Governance

Ziele und Ergebnisse

- Zur Umsetzung der Digitalisierungsstrategie und zur kontinuierlichen strategischen Abstimmung der Projekte wird ein Steuerungsgremium mit Vertretern GS/Fachämter BKD sowie Vertreterinnen und Vertreter der Schulstufen (LA KBB, KSG, VS) etabliert und regelmässig einberufen.
- Ausgeprägte Ausrichtung der Aufbau- und Ablauforganisation auf das ERP-System und die definierten Umsysteme wird mittels Steuerungsinstrumenten und Quartalsberichterstattung sichergestellt.
- Die Zusammenarbeit, innerhalb der BKD zwischen dem GS/Fachämtern und dem AZD (APD) sowie zwischen dem Personalamt und dem AZD (APD), wird optimiert, indem die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen in erneuerten Leistungsvereinbarungen geregelt sind.
- An den Schulen Sek II ist neu das Modell «zentrales Gehaltswesen» flächendeckend angewandt. Die administrativen HR-Prozesse des Gehaltswesens inkl. Gehaltseinreihung sind auf Januar 2022 in der APD zentralisiert, die HR-Beratung an den Schulen beibehalten und wo nötig weiter professionalisiert. Die organisatorischen Anpassungen (Aufgaben- und Ressourcenverteilung) sind projektbezogen geklärt und bis Dezember 2021 umgesetzt.
- Regelwerk gemäss Lehreranstellungs- und Personalgesetzgebung ist im ERP-System und den definierten Umsystemen hinterlegt. Die benötigten Steuerungs- und Kontrollmechanismen sind definiert und etabliert.
- Die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der ISDS-Vorgaben wird mit standardisierten Check-Ups bzw. Audits verifiziert.

Massnahmen

- Steuerungsgremium und –Instrumente definieren und etablieren
- Leistungsvereinbarungen erneuern
- Organisationsmodell Gehaltswesen Sek II definieren und etablieren
- LAG/PG und IKS-Regelwerk in Systemlandschaft integrieren
- ICT-Security Check-Ups und Audits definieren und durchführen

Erwartete Wirkung

- Kontinuierliche strategische Abstimmung
- Verbesserte Zusammenarbeit
- Verbesserte Wirtschaftlichkeit
- Optimierte Leistungserbringung
- Rechtskonforme Gehaltsverarbeitung

Nutzen

- Verbesserte Steuerung
- Erhöhte Effektivität
- Geförderte Effizienz
- Erhöhte Kundenorientierung
- Stringente Anwendung gesetzl. Bestimmungen und verbesserte Kontrollmöglichkeiten (IKS)Gesteigerte Kundenzufriedenheit
- Verbesserte Wirtschaftlichkeit
- Erhöhter Investitionsschutz
- Verbesserte Reputation

2.1 Roadmap zu Handlungsfeld 1

	2019				2020				2021				2022				2023			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Handlungsfeld 1: Organisation und Governance	HF1/01 Steuerungsgremium und -Instrumente definieren und etablieren																			
HF1/02 Leistungsvereinbarungen erneuern																				
Leistungsvereinbarung AKVB/AZD-APD erneuert																				
Leistungsvereinbarung MBA/AZD-APD erneuert																				
Leistungsvereinbarung GS/AZD-APD erneuert																				
Leistungsvereinbarung PA-PGM/AZD-APD abschliessen																				
HF1/03 Organisationsmodell Gehaltswesen Sek II definieren und etablieren																				
Zentrales Modell Personal- und Gehaltswesen Lehrkräfte für Schulen Sek II erarbeitet und vereinbart.																				
Modell «zentrales Gehaltswesen Schulen Sek II» eingeführt und etabliert																				
Vorbereitungen Wechsel zentrales Modell Sek II umgesetzt und abgeschlossen																				
HF1/04 LAG/PG und IKS-Regelwerk in Systemlandschaft integrieren																				
Abbildung LAG/PG und IKS-Regelwerks in ERP-System und Umsystemen sichergestellt																				
Einführung Steuerungs- und Kontrollmechanismen in ERP-System und Umsystemen																				
Abgleich IKS- Konzept, Reglemente und Weisungen mit Systemlandschaft																				
HF1/05 ICT-Security Check-Ups / Audits definieren und durchführen																				
Auditkonzept und -plan erstellen																				
Vorlagen für Audits erstellen																				
ICT-Security Audits durchführen																				

3. Handlungsfeld 2: Prozesse und ICT-Unterstützung

Ziele und Ergebnisse

- Die benötigten Geschäftsprozesse sind definiert, dokumentiert und im ERP-System sowie in den definierten Umsystemen abgebildet. Ein hoher Automatisierungsgrad wird angestrebt.
- In der Verbundaufgabe des Personal- und Gehaltswesens Lehrpersonen sind Optimierungspotentiale in den Meldeprozessen mit den Volksschulen und den Schulen Sek II bestimmt, in der Konzeption der ERP-Workflows und weiteren Meldewegen berücksichtigt und umgesetzt.
- Die benötigten Rollen und deren Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen sowie die erforderlichen Datenzugriffsrechte sind definiert und in den Organisationseinheiten sowohl bei den Leistungsbezügern wie auch bei den Leistungserbringern etabliert.
- Die Evaluation der Prozessmaturität erfolgt nach einer standardisierten, praxiserprobten Methode und die Prozessverbesserung erfolgt systematisch.

Massnahmen

- Geschäftsprozesse projektbezogen optimieren
- Prozessaudits und KVP definieren und durchführen

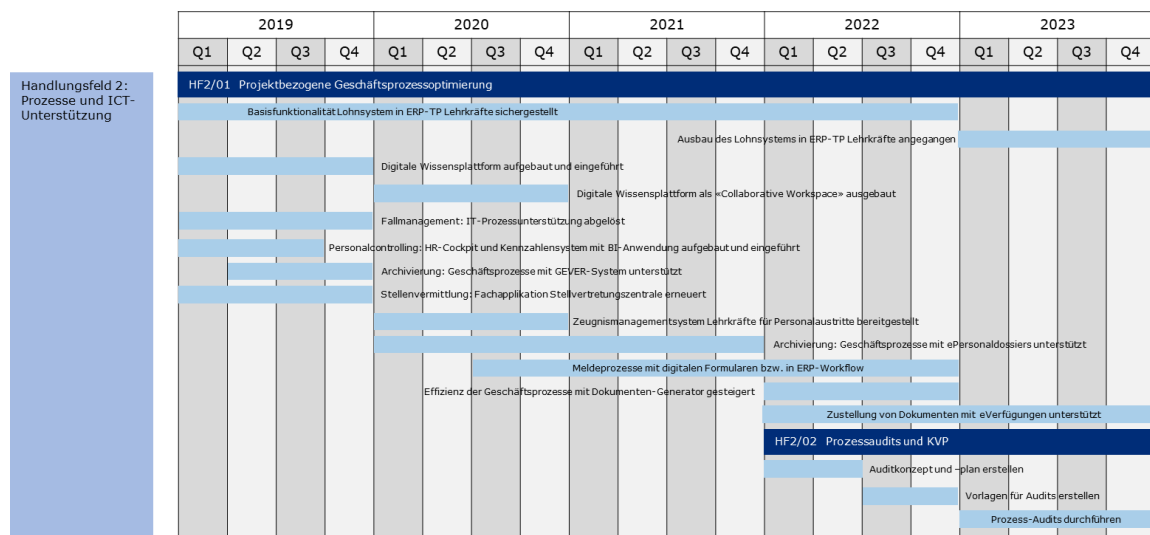
Erwartete Wirkung

- Standardisierte Geschäftsprozesse
- Erhöhter Automatisierungsgrad
- Definierte Rollen, AKV, Datenzugriffsrechte
- Strukturiertes System- und Applikations-Portfolio
- Verbesserte Planbarkeit
- Transparente Zusammenarbeit

Nutzen

- Erhöhte Effektivität
- Geförderte Effizienz
- Gesteigerte Kundenzufriedenheit
- Verbesserte Wirtschaftlichkeit
- Erhöhter Investitionsschutz
- Verbesserte Reputation

3.1 Roadmap zu Handlungsfeld 2



4. Handlungsfeld 3: Infrastruktur und Technologie

Ziele und Ergebnisse

- Die ICT-Infrastruktur im Bereich Personal- und Gehaltswesen Lehrpersonen ist definiert, dokumentiert und auf die zukünftigen Anforderungen und Entwicklungen ausgerichtet und wird kontinuierlich weiterentwickelt.
- Die involvierten Leistungserbringer müssen die geforderte Serviceerbringung verbindlich und wirtschaftlich, unter Einhaltung der kantonalen Vorgaben, gewährleisten.
- Im Bereich Personal- und Gehaltswesen Lehrpersonen ist mit den involvierten Leistungserbringern (Partner, Lieferanten) ein Kapazitätsmanagement in Bezug auf die ICT-Infrastruktur definiert und etabliert.
- Der ortsunabhängige Systemzugang über marktübliche Endgeräte via BE-Login und Single-Sign-On auf das entsprechende Kantonsportal im Bereich Personal- und Gehaltswesen Lehrpersonen ist mit den Leistungserbringern vereinbart und etabliert.
- In Bezug auf die eingesetzten Technologien werden im Bereich Personal- und Gehaltswesen Lehrpersonen Vorgaben definiert, welche durch die Leistungserbringer eingehalten werden müssen.

Massnahmen

- ICT-Infrastruktur, Standards und Vorgaben definieren und etablieren
- Systemzugang verbessern und virtuellen Schreibtisch (Portallösung) bereitstellen
- Kapazitätenmanagement ist aufgebaut

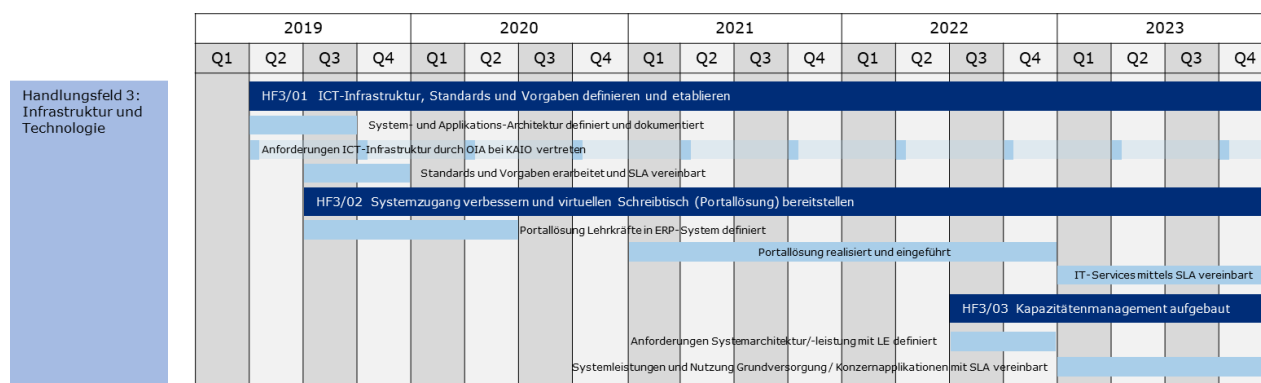
Erwartete Wirkung

- Moderne, skalierbare ICT-Infrastruktur
- Etabliertes Kapazitätsmanagement
- Verbesserter Systemzugang / virtueller Schreibtisch
- Zeitgemässer Einsatz von Technologien

Nutzen

- Verbesserte Leistungserbringung
- Garantierte Systemarchitektur/-leistung
- Gesteigerte Kundenzufriedenheit
- Verbesserte Reputation

4.1 Roadmap zu Handlungsfeld 3



5. Handlungsfeld 4: Mitarbeitende und Fähigkeiten

Ziele und Ergebnisse

- Die Mitarbeitenden APD sind in der Lage, agile Prinzipien im Projektmanagement in der Zusammenarbeit mit Leistungserbringern und Leistungsbezügern erfolgreich einzusetzen.
- Die APD verfügt über die benötigte digitale Methoden- und Medienkompetenz mit den entsprechenden Kapazitäten zwecks Aufbaus, Betrieb und Weiterentwicklung der Systemlandschaft.
- Der Aufbau der digitalen Fähigkeiten der Geschäftsleitung APD, der Projektleitenden, der Prozess- und Fachapplikationsverantwortlichen APD ist erfolgt und die Kernkompetenzen sind, wo zwingend nötig, redundant vorhanden.

Massnahmen

- Schlüsselkompetenzen und Ressourcen zur Realisierung des digitalen Geschäfts- und Betriebsmodells sind bestimmt und bereitgestellt
- IT-Projektmanagement nach agilen Prinzipien ist eingeführt und angewandt

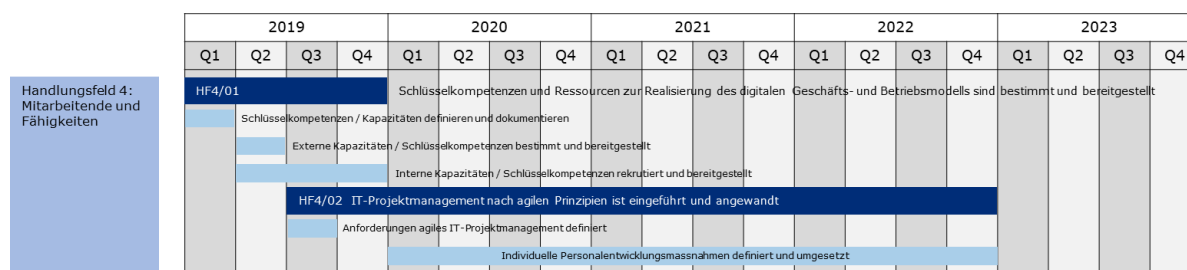
Erwartete Wirkung

- Professionalisierung der Projektleitungsfunktion
- Dynamische, projektbezogene Entwicklung
- Motivierte Mitarbeitende

Nutzen

- Rasche digitale Transformation
- Moderne Arbeitsbedingungen
- Gesteigerte Kundenzufriedenheit

5.1 Roadmap zu Handlungsfeld 4



6. Handlungsfeld 5: Partner und Lieferanten

Ziele und Ergebnisse

- Partner und Lieferanten werden mittels eines etablierten und standardisierten Lieferantenmanagements systematisch gesteuert.
- Die Professionalität (Effektivität und Effizienz) wird periodisch erfasst, rapportiert und kontinuierlich verbessert.

Massnahmen

- Strategische Partnerschaften sind vereinbart und etabliert
- Lieferantenmanagement ist aufgebaut und periodische Lieferantenmeetings sind durchgeführt

Erwartete Wirkung

- Vertraglich geregelte Zusammenarbeit
- Optimierte Leistungserbringung (Professionalität)
- Konstante Servicequalität

Nutzen

- Strategische Partnerschaften (Nachhaltigkeit)
- Verbesserte Wirtschaftlichkeit
- Gesteigerte Kundenzufriedenheit

6.1 Roadmap zu Handlungsfeld 5

	2019				2020				2021				2022				2023			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Handlungsfeld 5: Partner und Lieferanten	HF5/01 Strategische Partnerschaften sind vereinbart und etabliert																			
	HF5/02 Lieferantenmanagement ist aufgebaut / periodische Lieferantenmeetings sind durchgeführt																			

7. Handlungsfeld 6: Kunden und Dienstleistungen

Ziele und Ergebnisse

- Die umfassende Wissensplattform als Basis für die Dienstleistungserbringung im Bereich Personal- und Gehaltswesen Lehrpersonen ist etabliert und steht den Zielgruppen vollumfänglich zur Verfügung.
- Die Wissensplattform ist als digitales Service Portal für die IT-Prozessunterstützung etabliert und wird kontinuierlich den Anforderungen entsprechend weiterentwickelt.
- Die Anwenderschulung und der Kundensupport sind professionell aufgebaut und als integrierender Bestandteil der Wissensplattform etabliert.

Massnahmen

- Wissensplattform und Inhalte sind zur Informations- und Wissensvermittlung im Bereich Personal- und Gehaltswesen Lehrpersonen etabliert
- Wissensplattform ist als digitales Service Portal für IT-Prozessunterstützung ausgebaut und periodisch weiterentwickelt
- Anwenderschulungen und Kundensupport sind professionell aufgebaut, in die Wissensplattform eingebunden und bereitgestellt

Erwartete Wirkung

- Erhöhte Kundenorientierung
- Gesteigerte Reputation
- Verbesserter Wissenstransfer

Nutzen

- Nachgefragte Dienstleistungen und Produkte
- Zielgruppenkonforme, kompetente Beratung
- Einheitliche Anwendung der Bestimmungen

7.1 Roadmap zu Handlungsfeld 6

	2019				2020				2021				2022				2023			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Handlungsfeld 6: Kunden und Dienstleistungen																				