

## **Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich**

Sitzung vom 27. Mai 2009

### **849. Berufsauftrag Volksschullehrpersonen, Änderungen des Lehrpersonalgesetzes und der Lehrpersonalverordnung (Vernehmlassung)**

#### **1. Ausgangslage**

Mit Beschluss Nr. 92/2008 hat der Regierungsrat die Bildungsdirektion ermächtigt, eine Vernehmlassung zur grundsätzlichen Ausrichtung des Berufsauftrags der Lehrpersonen der Volksschule (Konzept) durchzuführen. Diese wurde im Februar 2008 eröffnet. Die Stellungnahmen gingen bis Sommer 2008 ein und wurden anschliessend ausgewertet.

Zur Umsetzung des Konzeptes (Änderungen des Lehrpersonalgesetzes und der Lehrpersonalverordnung) wird eine zweite Vernehmlassung durchgeführt, die gleichzeitig verschiedene politische Vorstösse und weitere Anliegen von Gemeinden und Verbänden berücksichtigt. Alle Gesetzesänderungen werden in einer einzigen Vorlage zusammengefasst, damit der Zusammenhang zwischen den einzelnen Paragraphen erkennbar ist. Nach Abschluss der Vernehmlassung ist vorgesehen, die einzelnen Vorlagen aufzuteilen und den zuständigen Instanzen gesondert vorzulegen.

Der Berufsauftrag der Lehrpersonen wird bisher im Wesentlichen über die pro Woche erteilten Lektionen definiert. Damit wird jedoch die Arbeit der Lehrpersonen unzureichend abgebildet. So gehört u. a. neben dem Unterrichten und der Verantwortung für die eigene Klasse auch die Verantwortung für die Schule als Ganzes zum Aufgabenbereich der Lehrpersonen. Dies hat zu Unklarheiten in der Arbeitsteilung und -erfüllung sowie in der Abgrenzung gegenüber Erwartungen geführt, die nicht zum Berufsauftrag gehören. Mit der Schulleitung ist zudem ein neuer Funktionsbereich geschaffen worden, der ebenfalls der Klärung der Kompetenzen und Aufgaben unter den Mitarbeitenden einer Schule bedarf.

Die Neudefinition des Berufsauftrages soll die Erwartungen an die Lehrpersonen klären. Gleichzeitig soll die Regelung des Arbeitsverhältnisses der Lehrpersonen an dasjenige der übrigen Staatsangestellten angeglichen werden. Ausgehend von einer Jahresarbeitszeit können neben der hauptsächlichen Unterrichtstätigkeit die weiteren Tätigkeitsbereiche flexibel und gezielt aufgrund der professionellen Stärken den Lehrpersonen individuell zugewiesen werden. Das heisst, Lehrpersonen,

die gerne und gut unterrichten, können anstelle administrativer Aufgaben mehr Unterrichtslektionen erteilen, und solche, die für die Erledigung von organisatorischen und administrativen Aufgaben befähigt sind, können einen Teil ihrer Unterrichtsverpflichtung abtreten. Damit wird auch ein teaminterner Ausgleich der Belastungen und Aufgaben ermöglicht. Mit der zeitlichen Quantifizierung der einzelnen Aufgabebereiche wird den Lehrpersonen Klarheit über die Erwartungen vermittelt. Schulleiterinnen und Schulleiter erhalten mit dem neuen Berufsauftrag ein Führungsinstrument, das ihnen die Organisation und Erledigung der Arbeiten durch den gezielten Einsatz des Personals ermöglicht.

Der Inhalt des Berufsauftrags wird grundsätzlich nicht geändert. Die bisherigen fünf Tätigkeitsgebiete werden zu vier Bereichen zusammengefasst (Unterricht und Klasse, Schule, Schülerinnen und Schüler und Eltern sowie Weiterbildung). Dabei bilden die Unterrichtstätigkeit und die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts künftig eine Einheit.

Das Arbeitsverhältnis wird künftig aufgrund eines Beschäftigungsgrades und nicht mehr durch die Lektionenzahl definiert. Für jede Lehrperson werden gestützt darauf die Jahresarbeitszeit und das persönliche Ferienguthaben festgelegt. Die einzelnen Tätigkeitsbereiche werden quantifiziert. Die Hauptaufgabe der Lehrperson besteht nach wie vor im Unterrichten. Für die weiteren drei Bereiche Schule, Schülerinnen und Schüler und Eltern sowie Weiterbildung werden Mindestvorgaben (in Stunden) festgelegt. Schulleitungen und Lehrpersonen können in diesem Bereich weitere Arbeitsstunden vereinbaren. Bei Differenzen entscheidet die Schulleitung. Besondere Tätigkeiten (wie z. B. Klassenlehrperson) werden pauschal angerechnet.

Sämtliche Arbeiten einer Schule werden grundsätzlich innerhalb der zugeteilten Ressourcen (Vollzeiteinheiten) erfüllt.

## **2. Ergebnisse der Vernehmlassung**

Insgesamt sind rund 300 Stellungnahmen von Behörden, Verbänden, Parteien, Standes- und Interessenorganisationen, Ausbildungsstätten und Einzelpersonen eingegangen. Im Fragebogen zur Vernehmlassung konnten 19 Fragen beantwortet und mit einem Kommentar versehen werden. Die Vernehmlassungsteilnehmerinnen und -teilnehmer hatten ausserdem die Möglichkeit, sich zum Berufsauftrag als Ganzem zu äussern. Die rund 300 eingesandten Antwortbogen enthalten zwischen 4000 und 5000 einzelne Kommentare. Viele davon enthielten auch ausführliche grundsätzliche Bemerkungen zum Konzept. Den Stellungnahmen ist zu entnehmen, dass die vorgesehene Neudefinition des Berufsauftrags der Lehrpersonen der Volksschule grundsätzlich auf eine breite Zustimmung stösst.

### *2.1 Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick*

Auf ein mehrheitlich positives Echo gestossen sind folgende Neuerungen:

- Stärkung der Schulleitung in ihrer Führungsfunktion gemäss neuem Volksschulgesetz,
- Festlegung des Arbeitspensums der Lehrpersonen über eine Jahresarbeitszeit,
- Zuordnung der Arbeiten auf Arbeitsbereiche,
- zeitliche Zuteilung der Arbeitsbereiche durch die Schulleitung in Absprache mit den Lehrpersonen,
- Grundsatz, dass Zusatzverpflichtungen ausgehandelt werden müssen
- Arbeitszeiterfassung in den Bereichen «Schule», «Schülerinnen und Schüler und Eltern» und «Weiterbildung»,
- pauschale zeitliche Anrechnung der Arbeitsbereiche «Unterricht und Klasse» und «Klassenlehrperson».

Der Berufsauftrag wird als geeignetes Führungsinstrument erachtet, das es erlaubt, die unterschiedlichen Kompetenzen und Stärken der Mitglieder der Schulkonferenz gezielt zu nutzen.

Kritisch beurteilt werden:

- unterschiedliche Pensen an der Kindergarten- und Unter- bzw. Mittel- und Sekundarstufe (1 Jahreslektion = 55 bzw. 57 Arbeitsstunden),
- Mindestumfang bei Teilzeitarbeitenden in den verschiedenen Arbeitsbereichen,
- Festlegen eines minimalen Beschäftigungsgrades für das Anstellungsverhältnis von Lehrpersonen.

In den Vernehmlassungsantworten wurden weitere Forderungen gestellt. Im Einklang mit den Vorgaben gemäss RRB Nr. 92/2008 stehen:

- Ausweitung der Aufzählung der Hausämter,
- Verzicht auf die Vorgabe einer zeitlichen Normverteilung auf die Tätigkeitsbereiche bei einem Vollpensum,
- Streichung der nach Beschäftigungsgrad abgestuften Mindestverpflichtung für die Tätigkeitsbereiche, stattdessen Anbindung im Verhältnis an die prozentuale Anstellung.

Vorschläge, die den Rahmen des Konzeptes gemäss RRB Nr. 92/2008 sprengen, wozu vor allem der aus Lehrerkreisen geäusserte Wunsch nach einem Pensum von 26 (statt 29 bzw. 28) Wochenlektionen, bzw. einer Jahreslektion mit 60 Arbeitsstunden gehört, können nicht berücksichtigt werden, weil sie einen beträchtlichen finanziellen Mehraufwand zur Folge hätten. Auch die Forderung, auf die Arbeitszeiterfassung zu verzichten, widerspricht dem Konzept.

## *2.2 Die wichtigsten Aussagen der einzelnen Vernehmlassungsgruppen in der Übersicht*

Die Antworten der Behörden sind überwiegend positiv. Änderungswünsche beziehen sich auf Detailfragen (Umrechnung Wochenlektionen, minimaler Beschäftigungsgrad). Fast alle Schulpflegen wünschen mehr Ressourcen für die Schulleitungen.

Alle Verbände des Lehr- und Schulleitungspersonals (der Zürcher Lehrerinnen- und Lehrerverband ZLV, die Sekundarlehrkräfte des Kantons Zürich SekZH, der Verband des Personals öffentlicher Dienste vpod, die Lehrpersonenkonferenz der Volksschule des Kantons Zürich LKV, der Verband der Schulleiterinnen und Schulleiter des Kantons Zürich VSLZH) halten eine Reduktion der Lektionenverpflichtung für die Erfüllung des Berufsauftrages für notwendig. Ohne eine Reduktion könne der Berufsauftrag nicht zur Profilbildung beitragen oder eigne sich nur bedingt als Führungsinstrument. Bezüglich des Ziels, Lehrpersonen durch eine verstärkere Strukturierung ihres Berufsauftrags vor Überlastung zu schützen, sehen fast alle Verbände im Konzept zur Neudefinition des Berufsauftrages eher Einschränkungen oder Sparmassnahmen. Die direkt betroffenen Lehrpersonen- und Schulleitungsverbände stehen vielen Absichten des Konzepts positiv gegenüber, verlangen aber zusätzliche Entlastungsmassnahmen.

In den Vernehmlassungsantworten der politischen Parteien wird die starke Belastung der Lehrpersonen angesprochen. Mit der Neudefinition des Berufsauftrages wird mehrheitlich die Hoffnung verbunden, die Lehrpersonen zu entlasten. Es werden auch Zweifel geäussert, ob das vorliegende Modell diesem Ziel diene. Der Schaffung von mehr Transparenz und Verbindlichkeit wird allgemein zugestimmt. Begrüsst und insgesamt positiv bewertet wird der Berufsauftrag von der CVP, den Grünliberalen, der FDP und der SP. Eher abgelehnt oder überwiegend kritisch beurteilt wird der Berufsauftrag von der EDU, der EVP und der SVP.

Die Elternorganisationen begrüssen das vorliegende Konzept und stehen dem neuen Berufsauftrag insgesamt positiv gegenüber.

Von der Pädagogischen Hochschule Zürich wird das Konzept des neuen Berufsauftrags grundsätzlich begrüsst. Die vorhandenen Ressourcen reichen ihres Erachtens jedoch nicht zu seiner Erfüllung aus.

### **3. Anpassungen aufgrund der Vernehmlassung**

Gegenüber dem Konzept zur Neudefinition des Berufsauftrages werden aufgrund des Vernehmlassungsergebnisses folgende Anpassungen vorgenommen.

- Jährliche Arbeitszeit für den Tätigkeitsbereich Unterricht: Für Lehrpersonen aller Schulstufen wird der Tätigkeitsbereich Unterricht einheitlich auf 57 Stunden pro Wochenlektion festgelegt. Im Konzept war für die Lehrpersonen der Kindergartenstufe und in der 1.–3. Klasse der Primarstufe ein Umrechnungsfaktor von 55 Stunden pro Wochenlektion vorgesehen. Um die Kostenneutralität zu wahren, wird der Halbklassenunterricht in den 1. und 3. Primarklassen vermindert (vgl. Ziff. 5.3).
- Tätigkeitsbereich Klassenlehrperson: Zur Stärkung der Klassenlehrpersonen stehen künftig 80 statt wie vorgesehen 50 Stunden pro Jahr zur Verfügung. Zum Ausgleich wird für die Weiterbildung, die ausserhalb der Unterrichtszeit geleistet wird, die Mindeststundenzahl von 40 auf 30 Stunden gesenkt.
- Hausämter: Sie gehören grundsätzlich zum Berufsauftrag und werden nicht zusätzlich entlohnt. Das Konzept sah eine Aufzählung der aufwendigen Hausämter (z. B. Informatiksupport) vor, welche die Gemeinden zusätzlich entschädigen können. Neu kann eine Vergütung aufgrund eines Nachweises vorgenommen werden.
- Mehrlektionen: Wie im Konzept vorgesehen, werden grundsätzlich keine Mehrlektionen mehr vergütet. Neu wird dazu aber eine Ausnahme vorgesehen. Müssen aus schulorganisatorischen Gründen einer Lehrperson zusätzliche Lektionen zugeteilt werden und führt dies zu einem positiven Arbeitszeitsaldo, kann dieser ausnahmsweise finanziell abgegolten werden.
- 5. und 6. Ferienwoche: Die heutige Regelung der altersbedingten Pensenreduktion entfällt. An ihrer Stelle kann der Bezug des zusätzlichen Ferienguthabens zwischen Lehrperson und Anstellungsbehörde individuell ausgehandelt werden. Es ist demnach möglich, auch die Anzahl Unterrichtslektionen zu vermindern. Die fehlenden Ressourcen, die aufgrund von Lehrpersonen mit altersbedingter Pensenreduktion entstehen, werden heute durch die Schulgemeinde ergänzt. Auch künftig soll es den Gemeinden möglich sein, die aufgrund des Bezugs der 5. oder 6. Ferienwoche fehlenden Personalressourcen auf eigene Kosten zu finanzieren. Dies war im ursprünglichen Konzept nicht vorgesehen.
- Weitere Entlastungen: Klassenlehrpersonen mit integrierten Sonderschülerinnen und Sonderschülern stehen pro Jahr und Schülerin oder Schüler 25 Stunden für den zusätzlichen Aufwand zur Verfügung. Die bisherige Entlastung der IF-Lehrpersonen wird neu als Stundenguthaben definiert: vier Stunden pro Unterrichtslektion. Schliesslich werden Lehrpersonen in der Berufseinführung 1,5 Stunden pro Wochenlektionen an die Arbeitszeit angerechnet. In der Konzeptvorlage war diese Regelung noch nicht enthalten.

- Kindergartenstufe: Die abweichenden Regelungen auf der Kindergartenstufe werden so weit als möglich aufgehoben und an die übrigen Schulstufen angepasst. So wird beispielsweise die Unterrichtstätigkeit durch Wochenlektionen und nicht mehr durch Stunden pro Woche dargestellt. Die Unterrichtszeit entspricht jener der Primarstufe.

Um das Konzept zur Neudefinition des Berufsauftrages umzusetzen, werden folgende Änderungen im Lehrpersonalgesetz (LPG) und in der Lehrpersonalverordnung (LPV) vorgesehen.

*a. Lehrpersonalgesetz:*

- Der Berufsauftrag wird neu strukturiert. Dabei werden die Tätigkeiten Unterricht sowie Vor- und Nachbereitung zu einem Bereich zusammengefasst.
- Im Auftrag an die Schulen wird festgehalten, dass die Arbeiten der Lehrpersonen und Schulleitungen im Rahmen der zugewiesenen Vollzeiteinheiten erfüllt werden.
- Da die Definition der Anstellung neu über den Beschäftigungsgrad und unabhängig von der Lektionenzahl erfolgt, muss die bisherige Regelung bezüglich des Pensums geändert werden.
- Ausserdem wird im Gesetz die Grundlage für die Arbeitszeitregelung geschaffen.

*b. Lehrpersonalverordnung:*

- Neu werden die Einzelheiten zur Arbeitszeit und zur Arbeitszeiterfassung geregelt.
- Anstelle von Wochenlektionen kommen ein Beschäftigungsgrad oder Arbeitsstunden zum Zuge.

*Nicht berücksichtigt werden folgende Begehren:*

- Die Arbeitszeit für den Tätigkeitsbereich Unterricht wird nicht auf 60 Stunden pro Wochenlektion erhöht. Eine solche Erhöhung würde zu einer finanziellen Mehrbelastung von rund 60 Mio. Franken führen.
- Das Anliegen der Verbände, auf eine Arbeitszeiterfassung zu verzichten, kann nicht berücksichtigt werden. Die Regelung der Arbeitszeit und damit auch der Nachweis der geleisteten Arbeitszeit bilden einen wichtigen Grundsatz im Konzept zur Neudefinition des Berufsauftrages. Dem Anliegen soll insoweit entgegengekommen werden, als die Lehrpersonen die vereinbarten Arbeitszeiten nachweisen müssen, die Details dazu jedoch auf kommunaler Ebene bzw. in den einzelnen Schulen geregelt werden kann.

#### **4. Weitere vorgesehene Änderungen**

Das Lehrpersonalgesetz (LS 412.31) wurde im Zusammenhang mit dem Volksschulgesetz vom 7. Februar 2005 letztmals geändert. Die Anpassungen erfolgten vor allem aufgrund der Einführung der Schulleitungen.

Inzwischen wurden zwei Vorstösse zur Änderung des Personalrechtes der Lehrpersonen und weitere Anliegen von Verbänden und Gemeinden eingereicht:

- Die Motion KR-Nr. 336/2006 verlangt die Anstellung aller Lehrpersonen nach kantonalem Recht. Sie wurde am 17. November 2008 mit grosser Mehrheit überwiesen. Diesem Auftrag soll im Zusammenhang mit der Neuformulierung des Berufsauftrags entsprochen werden.
- Im Postulat KR-Nr. 146/2008 wird die Einführung einer Probezeit für Lehrpersonen gefordert. Auch für diese Änderung ist das Lehrpersonalgesetz zu ändern.
- Die mit der Einführung der Schulleitungen geschaffene rechtliche Regelung weist Lücken auf. So ist beispielsweise nicht geregelt, welche Instanz zuständig ist bei Rekursen gegen personalrechtliche Anordnungen von Schulpflegern, die das Arbeitsverhältnis der Schulleiterinnen und Schulleiter betreffen.
- Schliesslich wurden seit der Einführung des Lehrpersonalrechts immer wieder Anliegen zur Änderung des Lehrpersonalgesetzes und der Lehrpersonalverordnung an die Bildungsdirektion getragen. Dies betrifft beispielsweise eine einheitliche Kündigungsfrist für alle Lehrpersonen, eine besondere Regelung beim Erteilen eines Verweises, die Neugestaltung der Zulagenberechtigung sowie die Einreihung bei einer Tätigkeit auf verschiedenen Schulstufen.

Es ist zweckmässig, das Lehrpersonalgesetz und die Lehrpersonalverordnung in den genannten Bereichen zu überarbeiten und die Änderungen zusammen mit der Neuformulierung des Berufsauftrags für Lehrpersonen der Volksschule in die Vernehmlassung zu geben.

##### *4.1 Schulleitungen*

Die Rechtsgrundlagen für die Schulleitungen werden im Lehrpersonalgesetz präziser verankert. So werden die Voraussetzungen für eine eigenständige Anstellung anstelle einer Entlastung als Lehrperson geschaffen.

Die minimale Unterrichtsverpflichtung für Schulleitende hat sich nicht bewährt. Der Zwang zu zwei Anstellungen – eine als Lehrperson, eine als Schulleitungsperson – hat im Alltag zu Problemen geführt. Deshalb soll künftig auf die minimale Unterrichtsverpflichtung verzichtet

werden. Als Alternative wurde geprüft, die minimale Unterrichtsverpflichtung ins Pensum der Schulleitung zu integrieren. Dies wäre mit Mehrkosten verbunden und würde zu komplizierten Vorgaben und Abläufen führen. Würde an der minimalen Unterrichtsverpflichtung festgehalten, wäre diese Alternative dennoch umzusetzen.

Bisher konnten innerhalb der für die Schulleitungen zugewiesenen Vollzeiteinheiten nur Schulleitende angestellt werden. Künftig können die für die Schulleitungen zugewiesenen Vollzeiteinheiten an Lehrpersonen übertragen werden. Die Schulpflege regelt die Verwendung und Aufteilung.

#### *4.2 Kantonale Anstellung für alle Lehrpersonen*

Künftig sollen sämtliche Lehrpersonen, die im Rahmen des Lehrplans (Lektionentafel) unterrichten, kantonal angestellt werden. Damit würden auch Lehrpersonen, die mit einem Pensum von weniger als zehn Wochenlektionen bzw. auf der Kindergartenstufe weniger als acht Stunden pro Woche unterrichten, sowie die Fachlehrpersonen (z. B. Sportlehrpersonen) in ein kantonales Anstellungsverhältnis übergeführt. So kann in den meisten Fällen der bisherige Wechsel zwischen kantonalem und kommunalem Anstellungsverhältnis vermieden werden. Dies führt zu einer Steigerung der Attraktivität des Lehrberufs. Die Einstufung beim kantonalen Wiedereintritt ist besser nachvollziehbar als heute. Schliesslich wird der administrative Aufwand für die Gemeinden vermindert.

Die Zahl der an einer Klasse oder in einer Schule tätigen Lehrpersonen soll ein vertretbares Mass nicht übersteigen. Dieser Grundsatz wird im Lehrpersonalgesetz ausdrücklich verankert.

Mit der neuen Arbeitszeitregelung kann auf das jährlich ändernde Pensum für die Fachlehrpersonen in Handarbeit und Hauswirtschaft verzichtet werden.

#### *4.3 Einheitliche Kündigungsfrist für alle Lehrpersonen sowie Kündigungstermine*

Die Kündigungsfrist beträgt für Lehrpersonen im 1. bis 9. Dienstjahr vier Monate, ab dem 10. Dienstjahr sechs Monate. Lehrpersonen haben nur einen ordentlichen Kündigungstermin im Jahr. Sie oder die Schulpflege können das Arbeitsverhältnis nur auf Ende des Schuljahrs (15. August) auflösen. Unter diesem Gesichtspunkt hat sich die Differenzierung der Kündigungsfristen nicht bewährt. Lehrerstellen werden hauptsächlich auf Beginn des Schuljahrs frei. Als Kompromiss wird eine einheitliche fünfmonatige Kündigungsfrist vorgeschlagen. Die Kündigungsfristen bei Alterspensionierung und Entlassung altershalber werden durch die Statuten der Versicherungskasse für das Staatspersonal

einheitlich für alle kantonalen Angestellten geregelt. Entsprechend weicht diese Frist von der vorgeschlagenen einheitlichen Kündigungsfrist ab.

Nach der bisherigen Regelung kann eine Schulpflege infolge Stellenabbaus und unter Einhaltung der Kündigungsfrist auch während des Schuljahrs die Kündigung aussprechen. Der Begriff «Stellenabbau» ist wenig hilfreich und soll deshalb auf «Änderungen im Stellenplan» geändert werden.

Schulpflegen sehen sich immer wieder damit konfrontiert, dass sie eine Kündigung wegen mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens nicht auf Ende des Schuljahrs vollziehen können, weil die Lehrperson wegen Krankheit zu diesem Zeitpunkt an der Arbeitsleistung verhindert ist. Dadurch verlängert sich das Arbeitsverhältnis faktisch um ein weiteres Schuljahr. Diese Situation ist für alle Beteiligten nicht tragbar. Entsprechend wird die Möglichkeit zur Kündigung während des Schuljahrs erweitert.

#### *4.4 Probezeit für Lehrpersonen*

Das geltende Lehrpersonalgesetz schliesst die Probezeit für Lehrpersonen aus (§7 Abs. 3 LPG). Eine solche wird mit dem Postulat KR-Nr. 146/2008 verlangt. Damit müsste das Arbeitsverhältnis nicht ein ganzes Schuljahr aufrechterhalten werden, wenn sich nach kurzer Zeit zeigt, dass die Grundlage für eine Fortsetzung nicht mehr gegeben ist.

#### *4.5 Verweis*

Der im allgemeinen Personalgesetz vorgesehene Verweis ist für Lehrpersonen kaum umsetzbar. Im Lehrpersonalgesetz wird deshalb eine besondere Regelung geschaffen, um auch bei Lehrpersonen auf der Grundlage von §30 des Personalgesetzes einen Verweis aussprechen zu können. Die vorgesehene Mitarbeiterbeurteilung wird dabei nachträglich durchgeführt.

#### *4.6 Zulagen*

Die heutige Regelung für die Gewährung von Zulagen an Lehrpersonen mit jahrgangsübergreifenden Klassen beruht auf der Überlegung, dass der Aufwand in solchen Klassen grösser ist als in Jahrgangsklassen. Wegen der Flexibilisierung der Unterrichtspensen und der Neugestaltung der Ausbildung unterrichten Lehrpersonen heute häufig an mehr als an einer Klasse. Die Stellenplanung aufgrund der zugewiesenen Vollzeiteinheiten ermöglicht den Schulpflegen den gezielten Einsatz der vorhandenen Mittel. Dabei werden vermehrt mehrklassige Klassen gebildet und gleichzeitig mit zusätzlichen Vollzeiteinheiten ein Teil des Unterrichts in Halbklassen, meist in Form von Jahrgangsklassen geführt. Die Begründung für eine Zulage hat sich in dem Sinne überlebt. Auch

Jahrgangsklassen weisen keinen homogenen Leistungsstandard auf. Die Lehrpersonen müssen auch in Jahrgangsklassen individuell fördern. Die Zulage wird deshalb abgeschafft. Die dadurch frei werdenden Mittel werden den Schulgemeinden aufgrund des Beschäftigungsumfangs aller Lehrpersonen anteilmässig zur Verfügung gestellt. Die Schulpflegen gewähren damit jenen Lehrpersonen eine Zulage, die an einer Klasse mit besonders schwierigen Verhältnissen (z.B. Anzahl Schülerinnen und Schüler, Zusammensetzung) unterrichten. Dabei können auch Lehrpersonen an mehrklassigen Klassen berücksichtigt werden.

#### *4.7 Anteilmässiger Lohn bei Tätigkeiten auf verschiedenen Schulstufen*

Auch künftig wird der Lohn anteilmässig zum Lektionenumfang in den verschiedenen Lohnkategorien ausgerichtet, wenn die verschiedenen Unterrichtstätigkeiten in unterschiedlichen Lohnkategorien entlohnt werden (Lohnsplitting).

Lehrpersonen mit Diplom in Schulischer Heilpädagogik erteilen die Integrative Förderung in vielen Fällen auf mehr als einer Schulstufe. Bereits ab einem kleinen Pensum auf einer anderen Schulstufe führt dies zu einer zusätzlichen Anstellung in einer anderen Lohnkategorie. Diese Lösung verhindert gute personelle Lösungen an den Schulen. Insbesondere kleine Pensen auf der Kindergartenstufe können nur mit Mühe abgedeckt werden.

Für diese Situation wird eine Ausnahmeregelung zum Lohnsplitting geschaffen. Unterrichtet eine Förderlehrperson sowohl auf der Primarstufe als auch auf der Kindergartenstufe, erhält sie den gesamten Lohn in der Lohnkategorie der Primarstufe, sofern ihr Unterrichtspensum auf der Kindergartenstufe nicht mehr als einen Drittel des gesamten Pensums in der Integrativen Förderung umfasst.

#### *4.8 Weitere Änderungen*

- Entzug der aufschiebenden Wirkung bei Kündigung: Die Praxis des Verwaltungsgerichts wird im Lehrpersonalgesetz verankert.
- Anzeige von Strafuntersuchung und Strafurteilen an die Bildungsdirektion: Diese Regelung wird von der Lehrpersonalverordnung ins Lehrpersonalgesetz übernommen. Diese Änderung ist aufgrund des neuen Informations- und Datenschutzgesetzes notwendig.
- Vikariatskosten: Die Gemeinden haben gemäss Regelung im Lehrpersonalgesetz grundsätzlich die Vikariatskosten zu tragen. Diese Regelung stammt aus der ersten, gescheiterten Vorlage des Volksschulgesetzes, das eine Schülerpauschale vorsah. Sie widerspricht dem geltenden Volksschulgesetz (§ 61 in Verbindung mit § 3 Finanzverordnung zum Volksschulgesetz) und muss geändert werden.

- Definition Schuljahr: Bisher wurden der Beginn und das Ende des anstellungsrechtlichen Schuljahrs nicht definiert, sondern nur aus den Bestimmungen über die Lohnzahlung abgeleitet. Diese Lücke soll geschlossen werden.
- Definition Fachlehrperson: Da neu auch Fachlehrpersonen in ein kantonales Anstellungsverhältnis übergeführt werden, müssen die Ausbildungsvoraussetzungen für diese Berufsgruppe umschrieben werden.
- Projektunterricht: Mit der Neugestaltung der 3. Sekundarklasse wird die Zahl der Pflichtlektionen aufgrund der Einführung des Projektunterrichts um drei Wochenlektionen erhöht. Da die Pflichtlektionen aus den vom Kanton zugewiesenen Vollzeiteinheiten gedeckt werden müssen, hätten die Gemeinden pro Klasse mehr kantonale Mittel aufzuwenden und könnten dadurch weniger Klassen bilden. Um dies zu verhindern, muss in der 3. Sekundarklasse die Verwendung der kantonalen und kommunalen Mittel neu geregelt werden.
- Alternierende Pensen auf der Kindergartenstufe: Unter dem Begriff «alternierende Pensen» wird verstanden, dass eine Lehrperson (in der Regel mit halber Stelle) in der ersten Woche einen Wochentag mehr unterrichtet als in der zweiten Woche. Die Stellenpartnerin oder der Stellenpartner macht es umgekehrt. Die Anstellung wird auf der Grundlage des Durchschnitts gewährt. Die Kindergartenstufe wurde bis Ende 2007 kommunal geführt. Gemäss Aussagen der Lehrerverbände wurde die Regelung der alternierenden Pensen häufig angewendet. Damit konnte ein Pensum von genau 50% ermöglicht werden. Die Personalverbände haben deshalb gefordert, die Rechtsgrundlagen entsprechend anzupassen, um diese besondere Arbeitsform weiterhin zu ermöglichen.
- Mitarbeiterbeurteilung: Die heutige Regelung schliesst grundsätzlich aus, eine Mitarbeiterbeurteilung bei einer Lehrperson in den Lohnstufen 1–3 durchzuführen. Auch wenn im Regelfall die erste Mitarbeiterbeurteilung erst in der Lohnstufe 4 durchgeführt wird, soll den Schulpflegern die Möglichkeit offenstehen, diese bereits zu einem früheren Zeitpunkt durchführen zu können.

## **5. Die Änderungen im Einzelnen**

### *5.1 Änderungen des Lehrpersonalgesetzes*

§§ 1 und 2: Mit dem Wegfall eines Mindestpensums für eine kantonale Anstellung der Lehrpersonen muss der Geltungsbereich des Lehrpersonalgesetzes angepasst werden. Das Anstellungsverhältnis der Schulleitungen war bisher nicht ausreichend geregelt. Neu werden mit der Abschaffung der minimalen Unterrichtsverpflichtung auch die Schulleitungen dem Lehrpersonalrecht unterstellt.

§ 3: Mit dem neu geschaffenen Abs. 4 wird eine gesetzliche Grundlage für die Zuweisung der Stellen für die Schulleitungen geschaffen.

§ 6 Abs. 1: Der Anstellungsumfang einer Lehrperson wird heute durch die Zahl der erteilten Unterrichtslektionen definiert. Die übrigen Berufspflichten sind darin eingeschlossen. Neu werden Lehrpersonen, so wie heute die Schulleitungen, aufgrund eines Beschäftigungsgrades angestellt. Da das Personalgesetz für das übrige Staatspersonal dieselbe Regelung kennt, braucht es keine besondere Regelung im Lehrpersonalgesetz mehr.

Das heutige Mindestpensum für ein dem Lehrpersonalgesetz unterstehendes Anstellungsverhältnis (zehn Wochenlektionen bzw. für Lehrpersonen an Regelklasse der Kindergartenstufe acht Stunden pro Woche) fällt weg. Mit dem neuen Modell der Zeitaufteilung auf die verschiedenen Tätigkeitsbereiche wäre es theoretisch möglich, dass eine Lehrperson überhaupt keinen Unterricht mehr erteilt. Dies ist jedoch nicht erwünscht, weshalb in der Lehrpersonalverordnung eine minimale Unterrichtsverpflichtung festgelegt wird.

Künftig sollen die Schulleitungen keine minimale Unterrichtsverpflichtung mehr erfüllen müssen. Der Zwang zu zwei Anstellungen (eine als Lehrperson, eine als Schulleitung) hat im Alltag zu Problemen geführt. Vorhandene Schulleitungsressourcen konnten teilweise nicht vollumfänglich ausgeschöpft werden, weil für eine zweite Schulleitung zu wenige Stellenprozente vorhanden waren.

§ 6 Abs. 2 und 3: Die bisherige Möglichkeit, Fachlehrpersonen der Handarbeit und Hauswirtschaft auf ein jährlich änderndes Pensum anzustellen, entfällt mit dem neuen Arbeitszeitmodell. Der neue Abs. 2 hält die Absicht fest, die Zahl der Lehrpersonen an einer Klasse oder in einer Schule möglichst klein zu halten. Damit sollen die Schülerinnen und Schüler einerseits von einer überschaubaren Zahl von Lehrpersonen unterrichtet werden. Andererseits soll auch die Organisation der Schule mit einem vernünftigen Aufwand möglich sein.

§ 7 Abs. 2: Fällt die minimale Unterrichtsverpflichtung für die Schulleitung weg, muss der Besitz des Lehrdiploms als Ausbildungsvoraussetzung für Schulleitende ausdrücklich festgehalten werden.

§ 7 Abs. 3: Das Postulat KR-Nr. 146/2008 fordert die Einführung einer Probezeit für Lehrpersonen. Der letzte Schultag vor den Schulferien wird als Termin für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezeichnet. Damit ein Arbeitsverhältnis, das auf Beginn des Schuljahres begründet wurde, nicht nur auf Beginn der Herbstferien beendet werden kann, wird die Probezeit auf 4½ Monate ausgedehnt. Für die Schulleitenden gilt § 14 des Personalgesetzes.

§8 Abs. 2: Das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen kennt nur einen Kündigungstermin im Jahr, das Ende des Schuljahres (15. August). Die Kündigungsfrist ist abhängig von der Anzahl Dienstjahre; sie beträgt für Lehrpersonen im 1. bis 9. Dienstjahr vier Monate, ab dem 10. Dienstjahr sechs Monate. Die Differenzierung der Kündigungsfristen hat sich nicht bewährt. Lehrerstellen werden hauptsächlich auf Beginn des Schuljahrs frei. Die unterschiedliche Dauer der Kündigungsfrist benachteiligt dienstältere Lehrpersonen in einem ungekündigten Anstellungsverhältnis bei der Suche nach einer neuen Stelle. Zudem ist es für die Schulpflege als Anstellungsbehörde nur schwer ersichtlich, wie viele Dienstjahre eine Lehrperson tatsächlich aufweist, da die Zahl der Dienstjahre auch die früheren kantonalen Anstellungen in anderen Gemeinden umfasst. Es wird deshalb neu eine Kündigungsfrist von fünf Monaten für alle vorgeschlagen.

§8 Abs. 3: Gemäss heutiger Rechtsgrundlage kann die Schulpflege infolge Stellenabbau und unter Einhaltung der Kündigungsfrist auch während des Schuljahres eine Kündigung aussprechen. Auch Veränderungen im Stellenplan können dazu führen, dass eine Lehrperson auch ohne Stellenabbau nicht mehr beschäftigt werden kann. Der Begriff «Stellenabbau» soll deshalb in «Änderungen im Stellenplan» geändert werden.

Eine Kündigung ist nichtig, wenn sie während der Sperrfrist gemäss Art. 336c OR ausgesprochen wird. Da das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen nur einen Kündigungstermin im Jahr hat, kann es frühestens ein Jahr später gekündigt werden. Liegt der Grund der Kündigung im Bereich mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens, ist diese Situation für alle Beteiligten nicht tragbar. Deshalb wird die Möglichkeit geschaffen, dass die Schulpflege einer Lehrperson während des Schuljahres kündigen kann, wenn die beabsichtigte Kündigung wegen mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens aufgrund von krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit der Lehrperson nicht auf Ende des Schuljahres vollzogen werden kann. Diese Ausnahmeregelung kommt nicht zum Zug, wenn die Schulpflege verpasst, rechtzeitig das ordentliche Verfahren für eine Kündigung wegen mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens einzuleiten. Gemäss heutiger Praxis wird das Arbeitsverhältnis während des Schuljahres auf Ende eines Monats vollzogen. Diese Regelung wird im Abs. 3 präzisiert.

§10 Abs. 1: Derzeit besteht Unklarheit über den Rechtsweg bei Anordnungen der Schulpflege, die das Arbeitsverhältnis der Schulleitungen betreffen. Die Ergänzung soll die notwendige Klarheit schaffen.

§10 Abs. 2: Die Rekursbehörden heben eine rechtswidrige, missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigte Kündigung nicht auf, sondern sprechen eine Entschädigung zu. Die aufschiebende Wirkung ist

bei einer Kündigung deshalb nicht angezeigt. Vielmehr muss die Anstellungsbehörde die Möglichkeit haben, offene Stellen ohne Unterbruch zu besetzen, um den geordneten Unterricht zu gewährleisten. Eine entsprechende Regelung ist deshalb im Lehrpersonalgesetz zu schaffen.

§ 11 Abs. 1: Das aufsichtsrechtliche Einschreiten der Bildungsdirektion umfasst künftig auch das Anstellungsverhältnis der Schulleitungen. Damit wird eine Lücke geschlossen.

§ 11a (neu): Die Meldung von Strafuntersuchungen, die Anordnung von Untersuchungshaft sowie von Strafurteilen ist heute in § 5 der Lehrpersonalverordnung geregelt. Diese beiden Abschnitte werden unverändert ins Lehrpersonalgesetz übernommen. Damit wird den Forderungen des neuen Informations- und Datenschutzgesetzes Rechnung getragen.

§ 11b (neu): Das Personalgesetz sieht die Möglichkeit vor, gegen Mitarbeitende bei einer Arbeitspflichtverletzung einen Verweis zu erteilen (§ 30). Das Verfahren, wie es in § 30 des Personalgesetzes vorgesehen ist, kann bei Lehrpersonen kaum umgesetzt werden. Die in diesem Zusammenhang vorgängig durchzuführende Mitarbeiterbeurteilung erschwert den Einsatz dieser Disziplinar massnahme. Das Erteilen eines Verweises wäre nur mit grosser zeitlicher Verzögerung bezüglich des Zeitpunktes der fehlbaren Handlung möglich. Um auch bei Lehrpersonen auf der Grundlage von § 30 des Personalgesetzes einen Verweis aussprechen zu können, ist neu die Mitarbeiterbeurteilung oder ein gleichwertiges Verfahren innerhalb eines Jahres nach dem Aussprechen des Verweises durchzuführen.

§§ 16 und 17: Die Regelung bezüglich Niederlassungsfreiheit und Mitsprache gelten auch für die Schulleitungen. Entsprechend werden die beiden Paragraphen erweitert.

§ 17a (neu): Der Auftrag der Schule stellt neben der Definition des Berufsauftrags der Lehrpersonen ein zentrales Element dar: Mit den zur Verfügung gestellten Vollzeitstellen muss die Schule organisiert und der Unterricht durchgeführt werden. Der Auftrag der Schule wird daher als Grundsatz formuliert.

§ 18: Der heutige Berufsauftrag wird inhaltlich nicht geändert. Die vielfältigen Aufgaben einer Lehrperson werden jedoch anders gruppiert. Die bisher getrennt aufgeführten Tätigkeitsbereiche «Unterricht» und «Vor- und Nachbereitung» werden zusammengelegt. Deshalb wird der Berufsauftrag künftig nur noch in vier Tätigkeitsbereiche (bisher fünf) unterteilt.

§ 19: Bisher wurde das Arbeitspensum der Lehrpersonen durch die Zahl der wöchentlichen Unterrichtslektionen bestimmt. Sämtliche weiteren Tätigkeiten, wie z. B. die Elternarbeit, wurden nicht gesondert

ausgewiesen. Sie waren Bestandteil eines nicht weiter quantifizierten Berufsauftrags. Neu wird der Anstellungsumfang der Lehrperson durch einen Beschäftigungsgrad definiert. Die Zahl der Unterrichtslektionen alleine ist nicht mehr massgeblich für den Beschäftigungsumfang. Das Anstellungsverhältnis einer Lehrperson kann mit 24 oder mit 30 Wochenlektionen einen Beschäftigungsgrad von 100% aufweisen. Künftig muss in der Verordnung die Arbeitszeit und die Aufteilung der Arbeitszeit auf die verschiedenen Tätigkeitsbereiche des Berufsauftrags (§ 18) geregelt werden. Zudem sind die Rahmenbedingungen der übrigen Präsenzzeit zu definieren.

§ 20 Abs. 1: Auch die Schulleitenden werden regelmässig beurteilt. Dabei sind ebenfalls die verbindlichen Beurteilungsinstrumente zu verwenden.

§ 21 Abs. 1: Neu sind die Schulleitungen für die Aufsicht über die Erfüllung der Berufspflichten der Lehrpersonen verantwortlich. Administrative Arbeiten und die Zusammenarbeit bilden einen Teil des Berufsauftrags und sind in diesem Rahmen zu erfüllen.

§ 27 Abs. 2: Eine Regelung für die Finanzierung der Vikariatskosten erübrigt sich, da die Grundlage in § 61 des Volksschulgesetzes in Verbindung mit § 3 der Finanzverordnung zum Volksschulgesetz verankert ist.

#### *5.2 Änderungen der Lehrpersonalverordnung*

§ 1a: Der anstellungsrechtliche Beginn und das anstellungsrechtliche Ende eines Schuljahres werden neu definiert.

§ 1b: Der Begriff der Fachlehrpersonen nimmt Bezug zu § 18 des Gesetzes über die Pädagogische Hochschule.

§ 2 Abs. 3: Die Regelklassen der Kindergartenstufe weisen heute einige Besonderheiten gegenüber den beiden anderen Schulstufen auf. Diese Differenzen sollen mit der vorliegenden Änderung soweit wie möglich abgebaut werden. Um dies umzusetzen, müssen verschiedene Änderungen vorgenommen werden (vgl. Ausführungen zu § 2 Abs. 5, § 7 Abs. 2, § 7a Abs. 1 und 2, 14 sowie Anhang A und Anhang C). Eine normal grosse Kindergartenklasse wird künftig am Vormittag vier Lektionen und an zwei Nachmittagen zwei Lektionen Unterricht erhalten. Insgesamt unterrichtet die Kindergartenlehrperson an einer Klasse 24 Wochenlektionen. Entsprechend benötigt eine Kindergartenklasse nur noch 0,88 Vollzeiteinheiten (bisher 1,00 Vollzeiteinheiten). Daher muss der Basiswert entsprechend angepasst werden.

§ 2 Abs. 5: Pro Vollzeiteinheit müssen 28 Wochenlektionen Unterricht eingesetzt werden. Mit dieser Regelung wird garantiert, dass die vorhandenen Mittel auch im bisherigen Masse dem Unterricht zugute kommen. Für Integrative Förderung ist die Zahl der Unterrichtslektionen

vermindert (26 Wochenlektionen), weil für die Förderlehrperson zusätzliche Arbeiten für Koordination sowie Beratung und Unterstützung der Regelklassenlehrpersonen anfallen (vgl. § 12a lit. c). Für eine Kindergartenklasse werden zusätzlich 0,02 Vollzeiteinheiten vorgesehen. Damit werden die Besonderheiten der Kindergartenstufe und die damit verbundenen Arbeiten abgegolten, wie z. B. Elternarbeit, intensivere Präsenz und permanente Aufsichtspflicht aufgrund des Alters der Kindergartenkinder. Gleichzeitig kann damit der Systemwechsel ohne Lohn- einbusse für die Kindergartenlehrpersonen vollzogen werden.

§2c Abs. 2: Um die verschiedenen Arten von Vollzeiteinheiten klar unterscheiden zu können, wird diese Bestimmung präzisiert.

§2c Abs. 3: Neu sollen die für die Schulleitungen zugewiesenen Vollzeiteinheiten an Lehrpersonen übertragen werden können, wenn sie Aufgaben der Schulleitung übernehmen. Die Anstellung wird damit nicht geändert. Die Schulpflege regelt die Zuteilung und die Abgeltung.

§2c Abs. 4 und §2d Abs. 1: Gemäss dem neuen Modell gibt es bei Lehrpersonen keine Entlastung mehr. Vielmehr kann mit zusätzlichen Mitteln (Gestaltungspool) der Beschäftigungsumfang der Lehrpersonen erhöht werden.

§2d Abs. 2 lit. a: Mit der Einführung der Neugestaltung der 3. Sekundarklasse verschiebt sich der Aufwand von den Wahlfächern zu den Pflichtfächern um drei Wochenlektionen. Da die Pflichtlektionen aus den vom Kanton zugewiesenen Vollzeiteinheiten gedeckt werden müssen, müssten die Gemeinden pro Klasse mehr kantonale Mittel aufwenden und könnten dadurch weniger Klassen bilden. Deshalb muss für die 3. Sekundarklassen neu definiert werden, welche Lektionen aus den kantonalen Vollzeiteinheiten und welche Lektionen aus den zusätzlich kommunalen Vollzeiteinheiten zu führen sind. Das Fach «Projektunterricht» im Umfang von drei Wochenlektionen wird daher innerhalb des Pflichtbereichs als «nicht zu den kantonalen Vollzeiteinheiten gehörend» definiert.

§2d Abs. 2 lit. h: Die fehlenden Mittel der bisherigen altersbedingten Pensenreduktion wurden durch die Schulgemeinde auf eigene Kosten ergänzt. Diese Regelung soll auch für das neue Modell gelten, in welchem die Lehrpersonen – wie das übrige Staatspersonal – ab dem 50. Altersjahr mehr Ferien beziehen können.

§2d Abs. 3: Hausämter bilden grundsätzlich einen Teil des Berufsauftrags und werden entsprechend künftig nicht mehr gesondert entschädigt. Diese Regelung stösst bei sehr aufwendigen Hausämtern (z. B. beim Informatiksupport) an Grenzen. Deshalb soll es der Schulpflege neu erlaubt sein, aufwendige Hausämter auf eigene Kosten zu entschädigen. Die dafür aufgewendete Arbeitszeit muss nachgewiesen werden und mindestens 50 Stunden im Jahr betragen.

§5: vgl. Ausführungen zu § 11a Lehrpersonalgesetz.

§7 Abs. 1: Das Vollpensum wird künftig nicht mehr aufgrund der Lektionenzahl definiert. Anstelle dessen wird die Arbeitszeit für den Tätigkeitsbereich Unterricht (§ 18 Abs. 1 Lehrpersonalgesetz) definiert. Für eine Wochenlektion werden auf allen Schulstufen pauschal 57 Stunden pro Jahr angerechnet. Diese Arbeitszeit wird nicht besonders erfasst.

§7 Abs. 2: Auf eine Unterscheidung der Stundenzahl zwischen den Schulstufen wird verzichtet. Um in diesem Bereich keine Mehrkosten auszulösen, muss der Umfang des Unterrichts in Halbklassen oder in Teamteaching in den 1.–3. Klassen der Primarstufe vermindert werden (vgl. Ziff. 5.3; Erläuterungen zu § 5 Volksschulverordnung). Die Regelung, dass eine Lektion 45 Minuten dauert, gilt künftig auch für die Regelklassen der Kindergartenstufe. Sie wird neu in Abs. 2 verankert. Im Gegensatz zur Primar- und Sekundarstufe kann die Kindergartenlehrperson die Lektionen bezüglich Dauer im Rahmen von Vorgaben der Schulkonferenz frei gestalten.

§7 Abs. 3: Lehrpersonen in der Berufseinführungsphase verzeichnen einen Mehraufwand. Sie können beispielsweise nicht auf früher vorbereitete Unterlagen zurückgreifen. Entsprechend wird ihnen pro Unterrichtslektion zusätzlich 1,5 Stunden Arbeitszeit pro Jahr gewährt. Diese Arbeitszeit wird nicht besonders erfasst.

§7a Abs. 1: Zusammen mit der Auffangzeit, einer besonderen Unterrichtsform, und den begleiteten Pausen dauern die Vormittage und Nachmittage auf der Kindergartenstufe gleich lange wie auf der Primarstufe.

§7a Abs. 2: Die Kindergartenlehrperson ist grundsätzlich und im Rahmen von Vorgaben der Schulkonferenz frei, die Lektion bezüglich Dauer zu gestalten. Dementsprechend ist es möglich, dass Teillektionen entstehen, die auf dieser Schulstufe zugelassen werden.

§7a Abs. 3: Unter dem Begriff «alternierende Pensen» wird verstanden, dass eine Lehrperson in der ersten Woche einen Wochentag mehr unterrichtet als in der zweiten Woche. Die Stellenpartnerin oder der Stellenpartner macht es umgekehrt. Die Anstellung wird auf der Grundlage des Durchschnitts gewährt. Die Regelung der alternierenden Pensen wurde vor der Kantonalisierung der Kindergartenstufe auf dieser Schulstufe häufig angewendet. Damit konnte ein Pensum von 50% ermöglicht werden. Diese Möglichkeit wird wieder geschaffen.

§8 Abs. 1: Mit dem neuen Modell der Zeitaufteilung wäre es theoretisch möglich, dass eine Lehrperson überhaupt keinen Unterricht mehr erteilt. Dies ist nicht erwünscht. Deshalb wird eine minimale Unterrichtsverpflichtung im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad festgelegt.

§ 8 Abs. 2: Mit dem Wegfall der minimalen Unterrichtsverpflichtung für die Schulleitenden kann auf eine Regelung bezüglich Erfüllung dieser Unterrichtslektionen verzichtet werden.

§ 8 Abs. 3: Damit wird der allgemeine Grundsatz des Lehrpersonalgesetzes (§ 6 Abs. 2) konkretisiert. Keine Lehrperson soll mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 35% (entspricht gegenwärtig rund zehn Wochenlektionen) angestellt werden. Davon darf aus schulorganisatorischen Gründen abgewichen werden.

§ 9: Die altersbedingte Pensenreduktion wird zugunsten der 5. Ferienwoche ab Alter 50 bzw. der 6. Ferienwoche ab Alter 60 aufgehoben. Der Bezug des zusätzlichen Ferienanspruchs kann individuell ausgehandelt werden. Es ist demnach auch künftig möglich, die Anzahl der Unterrichtslektionen herabzusetzen.

§ 10: Die Besonderheiten für die Fachlehrpersonen der Handarbeit und Hauswirtschaft (jährlich änderndes Pensum, Abweichung zum Mindestpensum) werden ersatzlos aufgehoben. An die Stelle des bisherigen § 10 treten die §§ 10a–c.

§ 10a Abs. 1: Die Schulleitung berücksichtigt bei der Planung des Schuljahres, dass Lehrpersonen – neben ihrem 100%-Pensum – keine zusätzlichen (bezahlten) Lektionen übernehmen. Damit ist nicht ausgeschlossen, dass eine Lehrperson ausnahmsweise vorübergehend eine zusätzliche Aufgabe übernimmt.

§ 10a Abs. 2: Die Lehrperson trägt die Verantwortung, dass die zur Verfügung gestellte Arbeitszeit effizient und effektiv eingesetzt wird. Auf eine eigentliche Arbeitszeiterfassung bzw. Arbeitszeitkontrolle wird verzichtet. Die Lehrperson erbringt Ende Schuljahr gegenüber der Schulleitung den Nachweis über die Leistungen für die weiteren Tätigkeitsbereiche (§ 12). Über die Form des Nachweises entscheidet die Schulleitung.

§ 10a Abs. 3: Die Arbeiten der verschiedenen Tätigkeitsbereiche werden in den §§ 7, 12 und 12a der Lehrpersonalverordnung beschrieben. Dabei ist es nicht möglich, diese Tätigkeitsbereiche bis ins letzte Detail aufzuteilen. Da gewisse Tätigkeiten pauschal an die Arbeitszeit angerechnet werden, für andere ein Nachweis verlangt wird, muss eine detaillierte Abgrenzung möglich sein. Um eine einheitliche Regelung sicherstellen zu können, kann die Bildungsdirektion im Einzelfall eine Zuordnung zu den Tätigkeitsbereichen vornehmen.

§ 10b Abs. 1: Die Zuweisung der vorhandenen Unterrichtslektionen an die Lehrpersonen ist grundsätzlich Aufgabe der Schulleitung. Dabei muss sie § 8 beachten.

§ 10b Abs. 2: Die Verteilung der Arbeitszeit wird aufgrund des Anstellungsumfangs der Lehrperson geplant. Die Summe der einzelnen vorgegebenen oder vorgesehenen Arbeitszeiten sowie des Übertrags des Arbeitszeitsaldos ergibt die Jahresarbeitszeit gemäss Beschäftigungsgrad. Dabei sind die persönlichen Verhältnisse (Ferienanspruch) zu berücksichtigen.

§ 10b Abs. 3: Einen Teil der weiteren Tätigkeitsbereiche sollen Schulleitung und Lehrperson nach ihren Bedürfnissen vereinbaren können. Dabei ist vorgesehen, Normpensen als Empfehlung vorzugeben. In vielen Fällen erübrigt sich damit der Aushandlungsprozess. Da die Schulleitung die Verantwortung über den Betrieb der Schule hat, entscheidet sie bei Uneinigkeit.

§ 10c: Bei einer Absenz fällt die Unterrichtstätigkeit weg. Da diese nicht nachgeholt werden muss, erübrigt sich für diesen Teil eine Regelung. Für die weiteren und besonderen Tätigkeitsbereiche wird die verlangte oder gewährte Arbeitszeit vermindert, wenn die Absenz länger als einen Monat dauert. Verschiedene Absenzen im gleichen Schuljahr werden zusammengezählt. Bei einem unbezahlten Urlaub ist bezüglich Dauer die Lohnsistierung massgeblich.

§ 11: Die Arbeitszeitregelung gilt für die Lehrpersonen, nicht für die Schulleitenden. Die schulischen Aktivitäten sind so zu planen, dass kein positiver Arbeitszeitsaldo entsteht. Die Auszahlung von Mehrlektionen ist deshalb künftig grundsätzlich nicht mehr vorgesehen. Hingegen soll eine grosszügigere Übertragung eines grösseren Arbeitszeitsaldos von einem Schuljahr zum nächsten (300 Stunden entsprechen rund sechs Wochenlektionen) möglich sein.

Unter Umständen ist es nicht sinnvoll, eine zusätzliche Lehrperson für einige wenige Lektionen anzustellen. In diesen Fällen können amtierende Lehrpersonen diese Lektionen übernehmen. Können diese ihren Beschäftigungsgrad nicht erhöhen und bleiben jene Stellenprozente unbesetzt, können dadurch Mehrstunden entstehen. In solchen Situationen kann ausnahmsweise ein positiver Arbeitszeitsaldo im Umfang der nicht besetzten Stellenprozente vergütet werden.

Bei einem Austritt während des Schuljahres wird ein Schulferienanteil berechnet. Damit gilt der Arbeitszeitsaldo als ausgeglichen. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses per Ende Schuljahr wird ein positiver Arbeitszeitsaldo dann ausgeglichen, wenn das Arbeitsverhältnis durch die Schulpflege gekündigt oder durch eine Entlassung invaliditätshalber aufgelöst wurde.

Die Verfügung, Lohnkürzung oder Verrechnung mit dem Lohn erfolgt in jedem Fall durch den Kanton. Die Schulpflege stellt dazu Antrag. Die Mehr- oder Minderkosten gehen zulasten oder zugunsten der Schulgemeinde. Der Staatsanteil wird mit der monatlichen Gemeindefinanzrechnung bereits automatisch verrechnet.

§ 12 Abs. 1 bis 3: Die weiteren Tätigkeitsbereiche des Berufsauftrags werden als Mindestarbeitszeit anteilmässig zum Vollpensum definiert.

§ 12 Abs. 4: Schulleitungen können die Lehrpersonen in den Schulferien höchstens für eine Woche pro Jahr, aufgeteilt in höchstens zwei Teile, für Arbeiten im Schulteam verpflichten.

§ 12a: Für einige weitere besondere Tätigkeitsbereiche werden den Lehrpersonen zusätzliche Arbeitszeiten gewährt. Diese Arbeitszeiten werden pauschal angerechnet.

§ 12a lit. a: Für die Funktion als Klassenlehrperson sind 80 Stunden pro Klasse vorgesehen.

§ 12a lit. b: Für die zusätzlichen Arbeiten der Klassenlehrperson mit integrierten Sonderschülerinnen und -schülern werden 25 Stunden je Sonderschülerin oder -schüler angerechnet. Auch diese Stundenzahl kann nur einmal angerechnet werden und muss bei zwei Klassenlehrpersonen entsprechend ihrer Arbeit aufgeteilt werden. Es muss ein Zuweisungsbeschluss zu einer Sonderschule vorliegen.

§ 12a lit. c: Die bisherige Entlastung der Förderlehrpersonen (Integrative Förderung) wird aufgehoben. Anstatt dieser Entlastung werden der Förderlehrperson pro Unterrichtslektion 4 Stunden pro Jahr angerechnet.

§ 13 Abs. 2: Folgende Regelungen der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz sind künftig auch auf das Arbeitsverhältnis der Lehrpersonen anwendbar: Für Lehrpersonen gelten die Jahresarbeitszeit (§ 116) und die Regelung der Ruhetage (§ 117).

§ 14 Abs. 1: Lehrpersonen werden aufgrund ihrer Unterrichtstätigkeit einer Lohnkategorie zugewiesen. Die heutige Lohnkategorie I, die besonders für die Lehrpersonen an Regelklassen der Kindergartenstufe geschaffen wurde, entfällt. Diese Berufsgruppe wird künftig in der heutigen Lohnkategorie II eingereiht. Das heutige Vollpensum entspricht künftig einem Beschäftigungsgrad von 88%. Damit erhalten die Lehrpersonen – abgesehen von Rundungsdifferenzen – denselben Lohn wie bisher. Mit dem Wegfall der Lohnkategorie I werden sämtliche Lohnkategorien neu nummeriert. Die bisherige Lohnkategorie II wird zur Lohnkategorie I usw.

Zudem war die bisherige Formulierung auf der Kindergartenstufe ungenau. Künftig wird die gleiche Formulierung wie für die Lehrpersonen der Primarstufe verwendet.

§ 14 Abs. 3: Der Arbeitsumfang des neuen Berufsauftrags beruht künftig auf einem Beschäftigungsgrad.

§ 15: Mit der Änderung der Lehrpersonalverordnung auf den 16. August 2007 wurde ein Lohnsplitting eingeführt. Unterrichtet eine Lehrperson auf verschiedenen Schulstufen, so wird ihr der Lohn anteilmässig zum Unterrichtspensum in der jeweiligen Lohnkategorie gewährt. Dies hat sich im Alltag nur bedingt bewährt. Lehrpersonen mit Diplom in Schulischer Heilpädagogik erteilen die Integrative Förderung oft sowohl auf der Primarstufe als auch auf der Kindergartenstufe. Mit der heutigen Regelung führt dies zu einer grossen Lohndifferenz. Die Übernahme von Lektionen auf der Kindergartenstufe ist unattraktiv und verhindert deshalb gute personelle Lösungen in den Schulen. Für diese Situation wird deshalb eine Ausnahmeregelung zum Lohnsplitting geschaffen. Unterrichtet eine Förderlehrperson sowohl auf der Primarstufe als auch auf der Kindergartenstufe, erhält sie den gesamten Lohn in der Lohnkategorie der Primarstufe, sofern ihr Unterrichtspensum auf der Kindergartenstufe nicht mehr als einen Drittel des gesamten Pensums in der Integrativen Förderung umfasst. In Anlehnung an den Grundsatz, dass die Zuweisung in die Lohnkategorie aufgrund der Unterrichtstätigkeit erfolgt, wird auch bei der Ausnahme zum Lohnsplitting von der erteilten Lektionenzahl ausgegangen.

§ 19: Die Zulage in der heutigen Form wird abgeschafft (vgl. Ziff. 4.6). Die bisher aufgewendeten Beträge stehen den Gemeinden weiterhin zur Verfügung. Sie können damit jenen Lehrpersonen eine Einmalzulage gewähren, die an Klassen mit besonderen Verhältnissen unterrichten (z. B. überdurchschnittlich grosse oder mehrklassige Klassen). Die Höhe der zur Verfügung stehenden Zulagesumme wird aufgrund der zugeteilten Vollzeitanteile durch die Bildungsdirektion berechnet. Die Schulpflege zieht im Frühling Bilanz über das laufende Schuljahr und meldet bis spätestens Ende April die zulageberechtigten Lehrpersonen. Die Auszahlung der Zulagen erfolgt als Einmalzahlung in der Regel im Mai durch den Kanton.

Die Zulage soll nicht im Sinne einer Lohnaufbesserung an alle Lehrpersonen verteilt werden. Entsprechend wird die Zahl der Lehrpersonen auf 20% des Lehrkörpers beschränkt. In kleineren Gemeinden mit weniger als zwölf Lehrpersonen wird der Anteil auf höchstens 50% festgelegt. Da eine Klassensituation über mehrere Jahre andauern kann, ist es auch möglich, dass eine Lehrperson während mehrerer Jahre in den Genuss einer Zulage kommt.

Für Vikarinnen und Vikare ist die Zulage nicht vorgesehen, weil in den meisten Fällen der Einsatz nur für kürzere Zeit vorgesehen ist.

§ 20 Abs. 4: Spesen als Ersatz dienstlicher Auslagen wurden bereits bisher durch die Schulgemeinden vergütet. Mit dieser Ergänzung wird die notwendige Rechtssicherheit geschaffen.

§ 23: Die erste Mitarbeiterbeurteilung wird in jenem Schuljahr durchgeführt, in dem eine Lehrperson zu Beginn in der Lohnstufe 4 eingestuft ist. Auch wenn eine vorgezogene Mitarbeiterbeurteilung (vor der Lohnstufe 4) eine Ausnahme bilden wird, so soll die Schulpflege dennoch diese Möglichkeit haben.

§ 26 Abs. 1: Der Abtausch von Unterrichtslektionen zwischen zwei Lehrpersonen soll ausnahmsweise möglich sein. Zuständig für die Bewilligung ist die Schulleitung.

§ 31 Abs. 3: Der Berufsauftrag gilt grundsätzlich auch für Vikarinnen und Vikare. Solange die Entlohnung auf der Grundlage des Lektionsansatzes erfolgt, muss die Vikarin oder der Vikar die geleisteten Arbeitszeiten nicht besonders aufzuführen. Gewährt die Bildungsdirektion – in der Regel bei länger dauernden Vikariaten – den Monatslohn, weist die Vikarin oder der Vikar die Arbeitszeiten analog zu § 10a Abs. 2 nach.

Anhang A: Die Lohnkategorien werden gemäss § 14 Abs. 1 neu nummeriert. Die Lohnskala bleibt unverändert.

Anhang B (vgl. auch Ziff. 4.6 sowie Ausführungen zu § 19): Der Betrag pro Vollzeiteinheit wird festgeschrieben. Er entspricht der durchschnittlichen Lohnsumme, die heute als Zulagen aufgewendet wird, geteilt durch die Anzahl aller Vollzeiteinheiten für den Unterricht. Der Zulagenbetrag wird jährlich an die gewährte Teuerung angepasst.

In der Teilrevision des Lohnsystems (Teilprojekt 2) ist vorgesehen, für das übrige Staatspersonal jährlich Einmalzulagen in der Höhe von 0,2–0,4% der Lohnsumme zu gewähren. Mit diesem Betrag wird die Höhe der Zulage gemäss § 19 erweitert. Damit stehen auch dem Lehrpersonal dieselben finanziellen Mittel wie dem Staatspersonal zur Verfügung. Mit der Erhöhung der vorgesehenen Zulage muss nicht ein zweites Zulagen-System geschaffen werden.

Falls die Zulage in der heutigen Form bestehen bleibt, muss die Zulage für die Handarbeitslehrpersonen mit Unterricht an zwei- oder mehrklassigen Klassen angepasst werden. Diese Änderung wurde versehentlich per 16. August 2007 nicht vorgenommen. Sie liegt darin begründet, dass damals das Vollpensum der Handarbeitslehrpersonen von 26 Wochenlektionen auf grundsätzlich 28 Wochenlektionen erhöht wurde.

Anhang C: Die altersbedingte Pensenreduktion wird zugunsten der 5. Ferienwoche ab Alter 50 bzw. der 6. Ferienwoche ab Alter 60 aufgehoben (vgl. Ausführungen zu § 9). Entsprechend müssen Abs. 3 sowie der erste Satz in Abs. 1 geändert werden.

In Anlehnung an die sprachliche Anpassung in § 14 Abs. 1 wird im Anhang C der Abs. 1 lit. a angepasst. Neu wird auch an Regelklassen der Kindergartenstufe mit Lektionen gerechnet, was zu einem tieferen Ansatz (bei höherer Lektionenzahl) führt.

Die Klammerbemerkung «Betrag pro Stunde» ist nicht korrekt für den Ansatz der Förderlehrpersonen auf der Kindergartenstufe (Anhang C Abs. 1 lit. b und c). Diese arbeiten bereits heute auf der Grundlage von Lektionen. Demnach wird dieser Einschub gestrichen.

### *5.3 Anpassungen von weiteren Verordnungen*

§ 5 der Volksschulverordnung: Mit der Erhöhung der pauschalen Anrechnung der Arbeitsstunde pro Unterrichtslektion auf der Kindergartenstufe und der 1. bis 3. Klasse der Primarstufe von ursprünglich 55 auf neu 57 Stunden müssen insgesamt vier Lehrerlektionen eingespart werden, um die Kostenneutralität zu wahren. Dies wird mit der Reduktion des Unterrichts in Halbklassen oder in Teamteaching in den 1. bis 3. Klassen der Primarstufe umgesetzt. In den 1. Primarklassen und in den 3. Primarklassen werden die Lehrerlektionen und damit die Lektionen in Halbklassen um je zwei Wochenlektionen gesenkt. Da der Unterricht in Handarbeit, der grundsätzlich in Halbklassen durchgeführt wird, erst in der 2. Primarklasse einsetzt, ist die Anzahl Lektionen in Halbklassen in den übrigen Fächern in der 1. und 2. Primarklasse gleich.

§ 7 der Verordnung über die sonderpädagogischen Massnahmen: Die bisherige Entlastung der Förderlehrpersonen (Unterricht in Integrativer Förderung) wird durch die neue Arbeitszeitregelung ersetzt (vgl. § 12a lit. c LPVO). Anstelle der Entlastung stehen den Förderlehrpersonen pro Unterrichtslektion vier zusätzliche Arbeitsstunden pro Jahr zur Verfügung.

## **6. Kosten**

Die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen zur Umsetzung des neuen Berufsauftrages haben für den Kanton keine Mehrkosten zur Folge. Die kantonale Anstellung aller Lehrpersonen führt zwar zu einem Mehrbedarf an Stellen im Volksschulamt. Für den Kanton entstehen daraus keine Mehrkosten, weil den Gemeinden pro Anstellung ein jährlicher Betrag von Fr. 192 verrechnet wird. Der genaue Bedarf an Stellen ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abzuschätzen.

Zu finanziellen Mehraufwendungen führen die Einmalzulagen gemäss § 26 Abs. 3 der Personalverordnung. Diese Mehrkosten sind keine Folgen des Berufsauftrages, sondern ergeben sich aus der Gleichbehandlung der Lehrpersonen mit den übrigen Staatsangestellten. Diese werden dem übrigen Staatspersonal voraussichtlich bereits ab 2010 gewährt. Die zusätzlichen Personalkosten belaufen sich je nach Budgetvorgaben des Regierungsrates auf 0,2 bis 0,4% der Lohnsumme.

Auf Antrag der Bildungsdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Bildungsdirektion wird ermächtigt, eine Vernehmlassung zur Änderung des Lehrpersonalgesetzes und der Lehrpersonalverordnung durchzuführen.

II. Mitteilung an die Bildungsdirektion.



Vor dem Regierungsrat  
Der Staatsschreiber:

**Husi**