



Umsetzung Bildungsgesetz

Handreichung zum Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen (kantonale Schulen)

17. Januar 2011

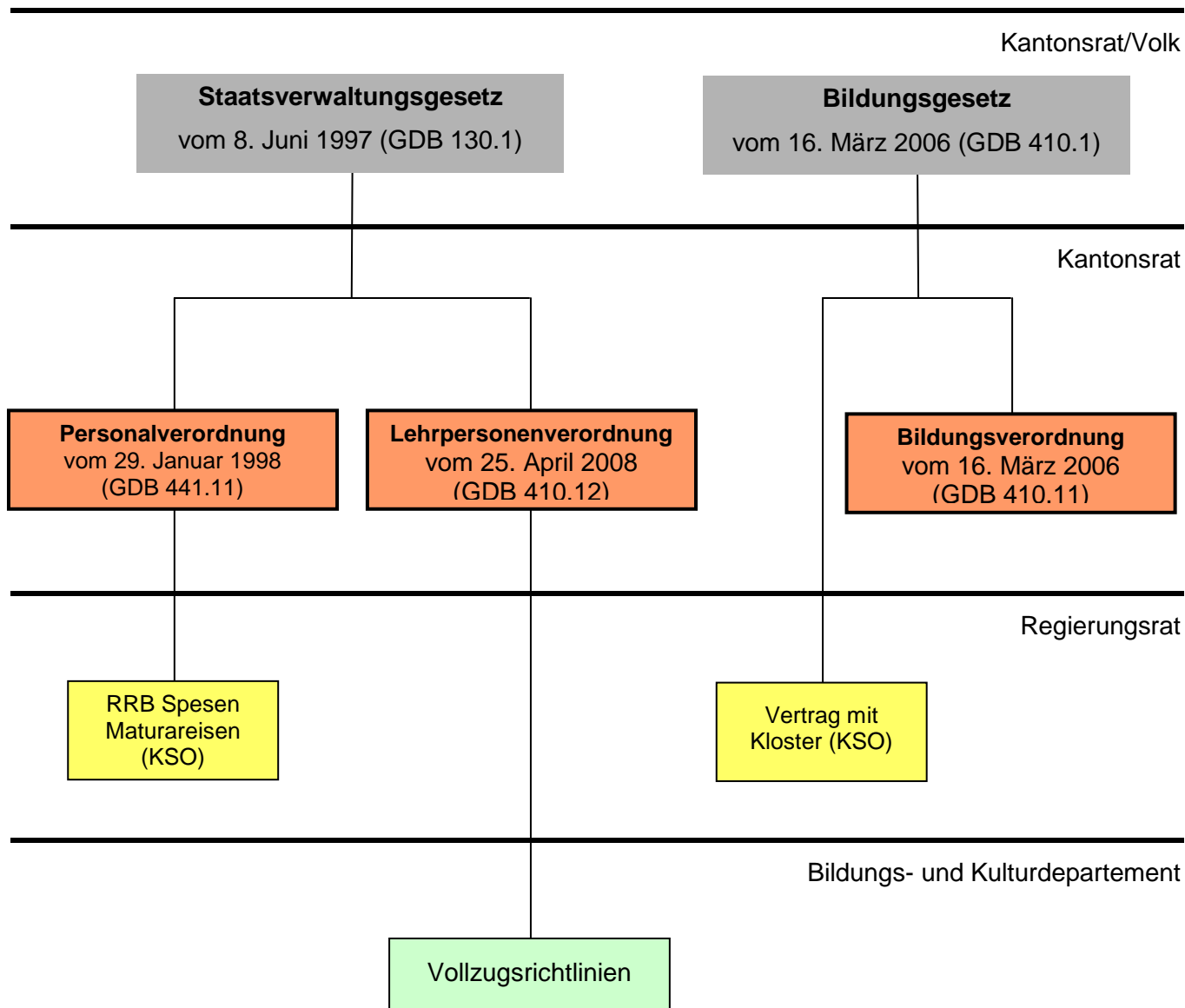


**Kanton
Obwalden**

Departementssekretariat
Bildungs- und Kulturdepartement

Gesetzliche Bestimmungen im Bereich Lehrpersonen (Gesetzeshierarchie)	4
Bildungsverordnung	4
Lehrpersonenverordnung	4
Personalverordnung	4
Rechtsgrundlagen Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen.....	5
Staatsverwaltungsgesetz vom 8. Juni 1997.....	5
Bildungsgesetz vom 16. März 2006.....	9
Lehrpersonenverordnung vom 25. April 2008.....	11
Personalverordnung vom 29. Januar 1998.....	20
Vollzugsrichtlinien für die kantonalen Schulen vom 9. November 2009	26
Kommentare zum BiG	30
Rechtliche Interpretationen.....	32
Links und Hinweise	34
Stichwortverzeichnis.....	35

Gesetzliche Bestimmungen im Bereich Lehrpersonen (Gesetzeshierarchie)



Rechtsgrundlagen Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen

Staatsverwaltungsgesetz vom 8. Juni 1997

III. Staatsdienst

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 32 Wählbarkeitsvoraussetzungen

Für die Wahl in eine kantonale Verwaltungsbehörde muss der für das Stimmrecht (Art. 46 Abs. 1 KV) erforderliche Wohnsitz spätestens mit dem Amtsantritt gegeben sein. In kantonale Kommissionen können ausnahmsweise auch Fachleute berufen werden, welche die Stimmrechtsvoraussetzung im Kanton nicht erfüllen.

Art. 33 Amts- und Dienstpflichten

Wer im Staatsdienst steht:

- a. erfüllt seine Aufgaben dienstleistungsgerecht, zielgerichtet, wirtschaftlich und zweckmässig;
- b. eignet sich das für die Erfüllung der Aufgaben erforderliche Wissen und Können an;
- c. unterlässt auch ausser Dienst alles, was die Erfüllung seiner Aufgaben beeinträchtigen oder der Vertrauenswürdigkeit der Staatsverwaltung schaden könnte.

Art. 36 Amtsgeheimnis

¹ Wer im Staatsdienst steht, unterliegt dem Amtsgeheimnis.

² Geheimzuhalten sind Angelegenheiten, die ihrer Natur nach oder nach besonderer Vorschrift geheim sind.

³ Das Amtsgeheimnis besteht nach der Auflösung des Dienstverhältnisses weiter.

⁴ Die Departementsvorsteherin oder der Departementsvorsteher kann die Bekanntgabe von Angelegenheiten, die dem Amtsgeheimnis unterliegen, bewilligen oder anordnen.

Art. 37 Verbot der Geschenkkannahme

Wer im Staatsdienst steht, darf für seine amtliche Tätigkeit keine Geschenke oder andere Vorteile beanspruchen oder annehmen.

Art. 38 Passives Wahlrecht von Angestellten

¹ Als hauptamtliches Dienst- oder Arbeitsverhältnis, bei welchem das passive Wahlrecht gemäss Art. 50 KV eingeschränkt ist, gilt ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis von mindestens 60 Prozent oder mehr der Normalarbeitszeit.

² Wer in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis mit dem Kanton steht, bedarf vor der Wahl in eine kantonale oder Gemeindebehörde, in welche die Wahl nicht bereits von Verfassung wegen ausgeschlossen ist, einer Bewilligung des Regierungsrates.

³ Die Bewilligung kann verweigert werden, wenn die Erfüllung der kantonalen Dienstpflichten in zeitlicher oder sachlicher Hinsicht beeinträchtigt wird, namentlich bei:

- a. Angestellten, die bei Aufsichtsfunktionen des Kantons gegenüber Gemeindebehörden mitwirken oder
- b. Angestellten, die beim Kanton in einem gleichen oder ähnlichen Sachbereich tätig sind.

Art. 39 Arbeitsbedingungen

¹ Der Kanton sorgt als Arbeitgeber für zeitgemässe Arbeitsbedingungen.

² Er fördert die berufliche Fort- und Weiterbildung der Angehörigen der Staatsverwaltung.

³ Er schützt die Angehörigen der Staatsverwaltung gegenüber ungerechtfertigten Angriffen.

Art. 40 Mitwirkung der Personalvertretung

¹ Der Kanton pflegt als Arbeitgeber die Sozialpartnerschaft.

² Der Regierungsrat informiert die Vertretungen des Personals und hört diese an, bevor er Vorschriften erlässt oder ändert, welche die Rechtsstellung des Personals betreffen.

³ Der Regierungsrat wählt eine Personalkommission. Der Kantonsrat regelt Zusammensetzung und Aufgaben durch Verordnung.

Art. 41 Stellenplan

¹ Über die Schaffung oder Aufhebung von Personalstellen wird mit dem Staatsvoranschlag, mit einer Sachvorlage oder durch Nachtragskredit entschieden.

² Der Regierungsrat ist ermächtigt, zum Abbau eines Arbeitsüberhanges oder für die Erledigung besonderer Aufgaben zeitlich befristete Aushilfsstellen zu bewilligen.

³ Der Regierungsrat bestimmt den für die Stellenbewertung massgebenden Merkmalskatalog. Er entscheidet abschliessend über die Bewertung und Einstufung einer Stelle.

Art. 42 Sonderregelung

Eine von den allgemeinen Vorschriften über den Staatsdienst abweichende Regelung kann durch Vertrag getroffen werden, wenn besondere Umstände es rechtfertigen oder um neue Formen der Verwaltungsführung einzuführen. Das Dienstverhältnis untersteht im übrigen den Vorschriften über den Staatsdienst.

2. Dienstverhältnis

b. Staatspersonal

Art. 45 Art und Begründung des Dienstverhältnisses

¹ Das Dienstverhältnis des Staatspersonals wird im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet.

² Bei Wahl durch das Volk oder den Kantonsrat schliesst der Regierungsrat mit den Bewerberinnen und Bewerbern vorsorglich einen öffentlich-rechtlichen Dienstvertrag mit dem entsprechenden Wahlvorbehalt ab.

³ In besonderen Fällen kann ein zivilrechtlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, namentlich bei Aushilfspersonal, Lehr- oder Praktikumsverhältnissen oder bei befristeten Arbeitsverhältnissen. Soweit dieser keine abweichende Bestimmungen enthält, finden die Vorschriften des Obligationenrechts Anwendung.

Art. 46 Probezeit

¹ Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.

² Die Probezeit kann vertraglich bis auf längstens sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden.

Art. 47 Beendigung des Dienstverhältnisses

Das Dienstverhältnis endet durch:

- a. Kündigung beim unbefristeten Dienstverhältnis,
- b. Zeitablauf oder Kündigung beim befristeten Dienstverhältnis,
- c. fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen,
- d. einvernehmliche Auflösung,
- e. Erreichen der Altersgrenze,

- f. vorzeitige Pensionierung,
- g. dauernde volle Arbeitsunfähigkeit,
- h. Tod.

Art. 48 Kündigung

¹Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis seitens des Kantons oder der Angestellten gekündigt werden, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von:

- a. sieben Tagen während der ersten drei Monate,
- b. 20 Tagen ab dem vierten Monat.

²Nach Ablauf der Probezeit kann das Dienstverhältnis jederzeit auf das Monatsende gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen:

- a. drei Monate während der ersten sechs Dienstjahre,
- b. vier Monate ab dem siebten Dienstjahr.

³Die kündigende Partei muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

⁴Die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über den Schutz bei missbräuchlicher Kündigung und bei Kündigung zur Unzeit gelten sinngemäss.

Art. 49 Auflösung

¹Bei Vorliegen wichtiger Gründe, die eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar machen, kann das Dienstverhältnis beidseitig fristlos aufgelöst werden.

²Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Dienstverhältnis jederzeit schriftlich aufgelöst werden. Allfällige Entschädigungen an die Angestellten dürfen höchstens der Entschädigung bei ungerechtfertigter Beendigung des Dienstverhältnisses entsprechen.

Art. 50 Erreichen der Altersgrenze oder dauernde Arbeitsunfähigkeit

¹Das Dienstverhältnis endet mit dem Ende des Monats, in welchem die AHV-Altersgrenze erreicht wird.

²Das Dienstverhältnis kann in begründeten Fällen bis zwei Jahre über die AHV-Altersgrenze hinaus fortgesetzt werden, sofern dies im Interesse des Kantons liegt.

³Bei dauernder voller Arbeitsunfähigkeit endet das Dienstverhältnis mit dem Anspruch auf eine volle Invalidenrente.

Art. 51 Vorzeitige Pensionierung a. vorzeitiger Altersrücktritt

¹Angestellte können sich drei Jahre vor Erreichen der Altersgrenze vorzeitig pensionieren lassen.

²Sie haben für die Dauer der vorzeitigen Pensionierung einen Anspruch auf eine Überbrückungsrente im Umfang von 90 Prozent der maximalen einfachen AHV-Altersrente. Bei Teilzeitbeschäftigung vermindert sich die Überbrückungsrente anteilmässig.

³Während der Dauer der vorzeitigen Pensionierung wird die Überbrückungsrente gekürzt, sofern das Gesamteinkommen aufgrund von Ansprüchen an Sozialversicherungen und haftpflichtige Dritte oder aus einem Ersatzerwerb zusammen mit der Überbrückungsrente mehr als 90 Prozent des früheren Einkommens beträgt.

Art. 52 b. Versetzung in den Ruhestand

¹Wenn sachliche Gründe es erfordern, können Angestellte ausnahmsweise ab dem 60. Altersjahr unter Einhaltung der Kündigungsfrist in den Ruhestand versetzt werden.

²Die dadurch entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistungen kann zusätzlich zur Überbrückungsrente durch eine Einlage des Kantons in die Personalversicherungskasse ganz oder teilweise ausgeglichen werden.

³Während der Dauer des vorzeitigen Ruhestandes werden die Vorsorgeleistungen nach dieser Bestimmung gekürzt, sofern das Gesamteinkommen aufgrund von Ansprüchen an Sozialversicherungen und haftpflichtige Dritte oder aus einem Ersatzerwerb zusammen mit den Vorsorgeleistungen mehr als 90 Prozent des früheren Einkommens beträgt.

Art. 53 Folgen einer ungerechtfertigten Beendigung des Dienstverhältnisses

¹Erweist sich die Beendigung eines Dienstverhältnisses im gerichtlichen Anfechtungsverfahren als ungerechtfertigt, so begründet dies einen Anspruch auf Entschädigung, sofern nicht ein neues Dienstverhältnis eingegangen wird. Ein Anspruch auf Fortführung des bisherigen oder Eingehung eines neuen Dienstverhältnisses besteht nicht.

²Die Höhe der Entschädigung bemisst sich nach den besonderen Umständen; sie beträgt höchstens sechs Monatsgehälter.

³Bei ungerechtfertigter Versetzung in den Ruhestand entfallen Überbrückungsrenten oder Einlagen nach Art. 52 Abs. 2 dieses Gesetzes im Umfang der Entschädigung nach Absatz 2.

⁴Bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung besteht überdies Anspruch auf Ersatz dessen, was Angestellte verdient hätten, wenn das Dienstverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Die Angestellten müssen sich dabei anrechnen lassen, was sie infolge Beendigung des Dienstverhältnisses erspart haben und was sie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen haben.

Art. 54 Wohnsitz

¹Angestellte haben im Kanton Wohnsitz zu nehmen. Sie können durch die Anstellungsbehörde von der Wohnsitzpflicht befreit werden, es sei denn, die Art des Dienstes oder besondere Beziehungen der Angestellten zur Bevölkerung erfordere die Wohnsitznahme im Kanton.

²Erfordern es die dienstlichen Bedürfnisse, so kann der Ort der Wohnsitznahme vorgeschrieben oder eine Dienstwohnung zugewiesen werden.

Art. 55 Aufgabenzuteilung

Die Anstellungsbehörde kann Angestellten zusätzliche oder neue Aufgaben zuweisen, wenn die dienstlichen Bedürfnisse es erfordern und die Übernahme zumutbar erscheint.

Art. 61 Abgangsentschädigung b. Angestellte

¹Werden Angestellte ohne persönliches Verschulden entlassen, so besteht Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, sofern das 50. Altersjahr und 20 Dienstjahre erfüllt sind. Die Abgangsentschädigung kann auch ohne Bezug auf Alter und Dienstjahre gewährt werden, wenn eine Stelle aufgehoben werden muss und dies für die Angestellten eine besondere Härte bedeutet.

²Die Abgangsentschädigung wird vom Regierungsrat festgelegt und beträgt je nach geleisteten Amtsjahren höchstens sechs Monatslöhne. Der Kantonsrat regelt die Abstufung durch Verordnung.

³Ein Anspruch auf die Abgangsentschädigung entfällt in dem Umfang, als ein Anspruch auf Entschädigung aus ungerechtfertigter Bereicherung des Dienstverhältnisses oder aus beruflicher Vorsorge besteht, oder wenn das Dienstverhältnis einvernehmlich aufgelöst wird.

Bildungsgesetz vom 16. März 2006

Art. 26 Anstellung

¹ Das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen an öffentlichen Schulen richtet sich unter Vorbehalt der abweichenden Bestimmungen dieses Gesetzes und dessen Ausführungserlassen nach der kantonalen Personalgesetzgebung.

² Lehrpersonen werden mit einem öffentlich-rechtlichen Vertrag angestellt.

Art. 27 Anforderungen und Lehrbewilligung

¹ Zur Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrags verfügen die Lehrpersonen über die dafür notwendigen fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen.

² Sie besitzen einen Ausbildungsabschluss, der gestützt auf die Interkantonale Vereinbarung über die Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen gültig ist. Es können auch Ausbildungsabschlüsse weiterer Ausbildungseinrichtungen anerkannt werden.

³ Der Kanton erteilt eine Lehrbewilligung, wenn die Anforderungen erfüllt sind. Ausnahmen regelt der Kantonsrat durch Verordnung.

⁴ Der Kanton kann einer Lehrperson an einer öffentlichen Schule die Lehrbewilligung entziehen, wenn schwerwiegende und begründete Zweifel an den fachlichen, methodischen oder sozialen Kompetenzen bestehen. In diesem Fall informiert der Kanton die Anstellungsbehörden über den Entzug der Lehrbewilligung.

Art. 28 Beruflicher Auftrag

Die Lehrpersonen leiten die Schülerinnen und Schüler sowie Studierenden zu verantwortungsbewusstem und selbstständigem, nach ethischen Grundsätzen ausgerichtetem Verhalten gegenüber der sozialen und natürlichen Umwelt an. Sie tragen im Rahmen des Auftrags der Schule die Verantwortung für die ihnen anvertrauten Schülerinnen und Schüler sowie Studierenden und ergänzen die elterliche Erziehung.

Art. 29 Beurteilung

Die Lehrpersonen haben das Recht und die Pflicht, sich regelmässig beurteilen zu lassen.

Art. 30 Entlohnung und berufliche Vorsorge

¹ Die Lehrpersonen werden vom Schulträger entlohnt.

² Die Entlohnung der Lehrpersonen richtet sich nach dem kantonalen Personalrecht.

³ Die Lehrpersonen sind ab Beginn der Anstellung bei der Vorsorgeeinrichtung zu versichern, die für die kantonale Verwaltung bestimmt ist.

Art. 31 Weiterbildung

¹ Die Lehrpersonen haben das Recht und die Pflicht, sich weiterzubilden.

² Der Kanton sorgt für ein ausreichendes Weiterbildungsangebot. Er kann hierfür mit andern Kantonen und geeigneten Institutionen zusammenarbeiten.

Art. 32 Mitwirkung

Die kantonalen Lehrerinnen- und Lehrerorganisationen werden, insbesondere im Rahmen von Vernehmlassungsverfahren, zur Mitwirkung eingeladen.

Art. 33 Altersgrenze

¹ Lehrpersonen scheiden am Ende des Schuljahrs, in welchem sie das Pensionsalter erreichen, aus dem Schuldienst aus.

² Das Anstellungsverhältnis kann im Einverständnis mit der Lehrperson ausnahmsweise verlängert werden.

Art. 34 Auflösung des Anstellungsverhältnisses

¹ Das unbefristete öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis kann von der Anstellungsinstanz oder von der Lehrperson unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf das Ende eines Schuljahrs beendet werden.

² Auf begründetes Gesuch hin kann die Anstellungsinstanz einen früheren Austritt bewilligen.

³ Aus wichtigen Gründen kann das Anstellungsverhältnis jederzeit fristlos aufgelöst werden.

⁴ Der Entzug der Lehrbewilligung gemäss Art. 27 Abs. 4 dieses Gesetzes hat die fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses zur Folge.

Art. 35 Berufshaftpflicht

Der Schulträger schliesst eine Berufshaftpflicht-Versicherung für alle Lehrpersonen ab.

Art. 51 Kostentragung durch Kanton und Gemeinden

¹ Der Kanton und die Einwohnergemeinde tragen je zur Hälfte die Weiterbildungskosten der Lehrpersonen der Volksschulstufe, soweit dies die Verordnung vorsieht.

² Der Kantonsrat regelt die Mitbeteiligung der Lehrpersonen an den Weiterbildungskosten durch Verordnung.

Lehrpersonenverordnung vom 25. April 2008

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

Diese Verordnung regelt das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen der kantonalen Schulen und der Schulen der Einwohnergemeinden (ausgenommen Musikschulen).

Art. 2 Anwendbare Vorschriften

Soweit diese Verordnung keine abweichenden Bestimmungen enthält, richtet sich das Anstellungsverhältnis nach Artikel 32 ff. des Staatsverwaltungsgesetzes, nach Artikel 26 bis 35 sowie 92 des Bildungsgesetzes und nach der Personalverordnung.

II. Lehrbewilligung und beruflicher Auftrag

Art. 3 Lehrbewilligung

¹ Die Lehrbewilligung wird vom Bildungs- und Kulturdepartement zuhanden der Anstellungsinstanz in allgemeiner Form für jene Fälle erteilt, in welchen die Anforderungen gemäss Art. 27 Abs. 1 und 2 des Bildungsgesetzes erfüllt sind.

² Werden die Anforderungen gemäss Art. 27 Abs. 1 und 2 des Bildungsgesetzes nicht erfüllt, so hat die Lehrperson unter Mitwirkung der Anstellungsinstanz an das Bildungs- und Kulturdepartement unaufgefordert ein Gesuch um Erteilung der befristeten Lehrbewilligung zu stellen.

³ Mit der Erteilung der befristeten Lehrbewilligung ist die Auflage zu verbinden, innert angemessener Frist die Anforderungen gemäss Art. 27 Abs. 1 und 2 des Bildungsgesetzes zu erfüllen.

⁴ Ausnahmsweise kann die Lehrbewilligung erteilt werden, auch wenn die Anforderungen gemäss Art. 27 Abs. 2 des Bildungsgesetzes nicht erfüllt sind, jedoch der Nachweis einer gleichwertigen Ausbildung oder einer langjährigen, erfolgreichen Lehrerschaft mit entsprechender Weiterbildung erbracht wird.

Art. 4 Beruflicher Auftrag der Lehrpersonen

¹ Der berufliche Auftrag der Lehrpersonen umfasst die Auftragsfelder Unterricht, Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende, Schule und Lehrperson.

² Die Lehrpersonen arbeiten mit den Erziehungsberechtigten und weiteren an der Schule Beteiligten zusammen.

³ Die prozentuale Verteilung der Jahresarbeitszeit gemäss Art. 10 dieser Verordnung auf die Auftragsfelder der Volksschullehrpersonen gilt wie folgt: Unterricht 82,5 %, Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende 5 %, Schule 7,5 %, Lehrperson 5 %. Diese Aufteilung kann im Einzelfall im Einverständnis mit der Schulleitung geändert werden.

⁴ Der berufliche Auftrag gilt im Grundsatz für Vollzeit und Teilzeit arbeitende Lehrpersonen. Teilzeit arbeitende Lehrpersonen erfüllen die einzelnen Auftragsfelder anteilmässig und/oder im Rahmen von Sonderregelungen, die mit der Anstellungsinstanz getroffen werden.

⁵ Der berufliche Auftrag gilt im Grundsatz für die Lehrpersonen aller Stufen. Er kann vom Bildungs- und Kulturdepartement in einem Reglement stufenspezifisch in den einzelnen Auftragsfeldern ergänzt werden. Für die Lehrpersonen der kantonalen Schulen gilt die Verteilung gemäss Absatz 3 sinngemäss.

⁶ Die Lehrpersonen sind hinsichtlich der korrekten Umsetzung des beruflichen Auftrags dem Rektorat bzw. der Schulleitung gegenüber zur Rechenschaftslegung verpflichtet.

⁷ Das Rektorat bzw. die Schulleitung überprüft die Erfüllung des beruflichen Auftrags.

⁸ Aufgaben, insbesondere im Rahmen des Schulbetriebs- und Schulentwicklungspools gemäss Art. 31 dieser Verordnung, die über die vier Auftragsfelder im Sinne von Art. 5 bis 8 dieser Verordnung hinausgehen, vereinbart das Rektorat bzw. die Schulleitung mit der Lehrperson im gegenseitigen Einverständnis.

⁹ Lehrpersonen sind verpflichtet, den Unterricht nach anerkannten methodischen und didaktischen Grundsätzen durchzuführen und die ihnen anvertrauten Schülerinnen und Schüler bzw. Studierenden ihren Fähigkeiten entsprechend zu fördern und zu fordern und ihnen mit Wertschätzung zu begegnen.

Art. 5 Auftragsfeld Unterricht

Das Auftragsfeld Unterricht umfasst:

- a. den Unterricht planen, vorbereiten, organisieren, durchführen, auswerten und dokumentieren;
- b. ausgerichtet auf die Selbst-, Sozial- und Sachkompetenz der Schülerinnen und Schüler bzw. Studierenden lehren und erziehen;
- c. Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende regelmässig lernziel- und förderorientiert beurteilen;
- d. unterrichtsbezogen mit andern Lehrpersonen zusammenarbeiten;
- e. vor und nach dem Unterricht sowie in den Unterrichtspausen präsent sein.

Art. 6 Auftragsfeld Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende

Das Auftragsfeld Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende umfasst:

- a. ausserhalb des Auftragsfeldes Unterricht lehren und beraten (Lernbegleitung);
- b. regelmässig und bei Bedarf (je nach Stufe) mit den Erziehungsberechtigten und den Schülerinnen und Schülern bzw. Studierenden den Entwicklungsverlauf, den Lernerfolg und die Beurteilungsdokumentation besprechen;
- c. mit Schuldiensten, andern Amtsstellen, abnehmenden Schulen und Institutionen zusammenarbeiten;
- d. das Umfeld der Schülerinnen und Schüler bzw. Studierenden über Elternabende bzw. Elternanlässe fördern;
- e. für die nötige Information und Kommunikation sorgen.

Art. 7 Auftragsfeld Schule

Das Auftragsfeld Schule umfasst:

- a. an schulinternen Lehrerweiterbildungen (SCHILW) teilnehmen;
- b. an Teamsitzungen und Schulentwicklungsprojekten teilnehmen;
- c. einen Beitrag zum guten Schulklima leisten (beispielsweise durch Zusammenarbeit im Bereich des täglichen Lebens wie Ordnung, Anstand usw.);
- d. einen aktiven Beitrag zum Profil der Schule leisten (beispielsweise durch Schulanlässe aller Art, in Schulentwicklungsprojekten usw.);
- e. in der Stufe und in der Fachschaft zusammenarbeiten (beispielsweise in Arbeitssitzungen zu pädagogischen und organisatorischen Fragen);
- f. an der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung der Schule mitarbeiten (zum Beispiel in Hospitationsgruppen und kantonale organisierten Veranstaltungen);
- g. an Vernehmlassungen mit bildungspolitischem Inhalt teilnehmen;
- h. allenfalls die Verantwortung für und die Betreuung von Arbeitsräumen, Geräten usw. übernehmen.

Art. 8 Auftragsfeld Lehrperson

Das Auftragsfeld Lehrperson umfasst:

- a. die eigene Tätigkeit als steter Beitrag zur Sicherung und Entwicklung der Schulqualität evaluieren, reflektieren und weiterentwickeln;
- b. sich fachlich und pädagogisch weiterbilden;

- c. institutionalisierte und nicht institutionalisierte Angebote (schulinterne, kantonale und interkantonale) zur Weiterbildung nutzen.

III. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub

Art. 9 Grundsatz

¹ Die Zahl der Unterrichtslektionen, die wöchentlich innerhalb der ordentlichen Arbeitszeit zu leisten sind, ist in Anhang 1 für jede Kategorie von Lehrpersonen festgelegt.

² Im Anstellungsvertrag setzt die Anstellungsinstanz die tatsächliche Lektionenzahl der Lehrperson fest. Bei variablen Pensen ist die Lektionenzahl innerhalb einer Bandbreite von vier Lektionen festzulegen.

³ Befristete Anstellungsverträge können höchstens zweimal verlängert werden. Sie sind bei einer anschliessenden Weiterbeschäftigung der Lehrperson in einen unbefristeten Anstellungsvertrag umzuwandeln.

Art. 10 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt bei einem Vollpensum 1907 effektive Arbeitsstunden pro Jahr und umfasst den gesamten beruflichen Auftrag der Lehrperson gemäss Art. 4 bis 8 dieser Verordnung. Sie wird im Rahmen eines Jahresarbeitszeitmodells und aufgeteilt auf die vier Auftragsfelder geleistet.

Art. 11 Mehrlektionen

¹ Als Mehrlektionen gelten jene Lektionen, die nach Stundenplan regelmässig über die vertraglich vereinbarte Unterrichtsverpflichtung hinaus geleistet werden. Die Anstellungsinstanz kann eine Lehrperson mit einem Vollpensum zu höchstens einer Mehrlektion verpflichten. Mehrlektionen sind innerhalb von drei Schuljahren auszugleichen.

² Weitere Mehrlektionen sind im gegenseitigen Einvernehmen für eine befristete Zeit möglich, sofern das gesamte Pensum nicht bereits 100 Prozent beträgt.

³ Eine Vergütung von Mehrlektionen erfolgt nur, wenn als Folge der Auflösung des Arbeitsverhältnisses kein Ausgleich möglich ist. In begründeten Fällen kann die Anstellungsinstanz die Vergütung von Mehrlektionen beschliessen.

Art. 12 Umlagerungen der Arbeitszeit zwischen den Auftragsfeldern

¹ Lehrpersonen, die innerhalb des beruflichen Auftrags Aufgaben im Sinne von Art. 30 und 31 dieser Verordnung übernehmen, erhalten hierfür von der Anstellungsinstanz eine Pensenreduktion im Auftragsfeld Unterricht.

² In Ausnahmefällen können Aufgaben im Sinne von Art. 30 und 31 dieser Verordnung ganz oder teilweise zu Lasten eines unterrichtsfreien Auftragsfeldes geleistet werden.

³ Grundsätzlich sollen beruflicher Auftrag und Aufgaben im Sinne von Art. 30 und 31 dieser Verordnung zusammen ein 100 Prozent-Pensum nicht übersteigen.

Art. 13 Herabsetzung der Unterrichtsverpflichtung

¹ Für Lehrpersonen, die im Verlauf des Schuljahrs das 50. Altersjahr vollenden, vermindert sich die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung rückwirkend ab Beginn des Schuljahrs ohne Herabsetzung der Besoldung um eine Lektion. Die Unterrichtsverpflichtung wird für Lehrpersonen ab dem 55. Altersjahr um zwei und ab dem 60. Altersjahr um drei Lektionen herabgesetzt.

² Bei Teilpensen erfolgt die Herabsetzung anteilmässig.

³ Eine nicht beanspruchte Herabsetzung der Unterrichtsverpflichtung wird nicht finanziell vergütet.

Art. 14 Erteilung von Unterricht an einer anderen Klasse oder Stufe

Die Anstellungsinstanz kann eine Lehrperson verpflichten, im Rahmen des vertraglich vereinbarten Pensums vorübergehend eine andere Klasse oder an einer anderen Stufe ihrer Schule zu unterrichten, wenn in der eigenen Klasse nicht das volle Pensum erfüllt werden kann.

Art. 15 Schulausfälle

¹ Für voraussehbare Schulausfälle ist bei der Schulleitung bzw. beim Rektorat eine Bewilligung einzuholen. Die Schulleitung bzw. das Rektorat entscheidet über die Berechtigung des Schulausfalls sowie über ein allfälliges Nachholen der ausgefallenen Unterrichtszeit.

² Nicht voraussehbare Schulausfälle sind sofort der Schulleitung oder dem Rektorat zu melden. Dauert der Schulausfall länger als drei Tage, so ist er mit entsprechenden Beweismitteln wie Arztzeugnis usw. zu begründen.

Art. 16 Ferien

¹ Die gemäss dem beruflichen Auftrag berechneten Ferien sind während der Schulferien zu beziehen.

² Die Schulleitung kann während der Schulferien Präsenzzeiten zur Erledigung von schulinternen Aufgaben und für Weiterbildungen anordnen.

Art. 17 Bezahlter und unbezahlter Urlaub a. Allgemeines

¹ Bei Urlaub werden Lehrpersonen ohne Veränderung ihres Anstellungsverhältnisses für beschränkte Zeit ganz oder teilweise von der Pflicht zur Arbeitsleistung befreit.

² Bezahlter oder unbezahlter Urlaub kann bewilligt werden, wenn besondere Umstände vorliegen, insbesondere gesundheitliche oder private Gründe sowie freiwillige gemeinnützige Dienstleistungen.

³ Urlaubsgesuche sind schriftlich zu begründen. Bei Entscheiden über Urlaubsgesuche ist neben den Leistungen und dem Verhalten zu berücksichtigen, ob der Unterricht weiterhin sichergestellt ist.

⁴ Intensivweiterbildungen richten sich nach Art. 35 dieser Verordnung.

Art. 18 b. bezahlter Urlaub

¹ Ein bezahlter Urlaub kann zusammenhängend, in Teilen oder in Form einer Lektionsentlastung gewährt werden.

² Wenn folgende private Ereignisse und Verpflichtungen in die Unterrichtszeit fallen, haben Lehrpersonen Anspruch auf bezahlten Urlaub:

- a. einen freien Tag für die eigene Trauung, die Geburt eines eigenen Kindes, die Trauung eines eigenen Kindes oder für den Umzug des eigenen Haushalts;
- b. bis drei Tage bei Todesfällen in der eigenen Familie (Ehe- oder Lebenspartner, Kinder, Eltern oder Schwiegereltern).

³ Für die Bewilligung von zusätzlichem bezahltem Urlaub sind zuständig:

- a. die Schulleitung für einen Arbeitstag pro Jahr;
- b. die Departementsvorsteherin oder der Departementsvorsteher bis zu zehn Arbeitstagen pro Jahr;
- c. der Regierungsrat bzw. der Einwohnergemeinderat bei mehr als zehn Arbeitstagen.

Art. 19 c. unbezahlter Urlaub

¹ Bei unbezahltem Urlaub von mehr als einer Woche pro Jahr tritt anstelle der Ferienkürzung eine entsprechende Lohnkürzung.

²Für die Bewilligung von unbezahltem Urlaub ist das Rektorat bzw. die Schulleitung zuständig.

Art. 20 Mutterschaftsurlaub

Mutterschaftsurlaub, welcher in die Schulferien fällt, kann nicht nachbezogen werden.

IV. Beurteilung

Art. 21 Grundsatz

Die Beurteilung hat zum Ziel, die Lehrpersonen zu fördern und damit zur Unterrichts- und Schulentwicklung beizutragen.

Art. 22 Beurteilungssystem

Grundlage der Lehrpersonenbeurteilung bildet für die kantonalen Schulen und die Schulen der Einwohnergemeinden ein Beurteilungssystem nach den Vorgaben des Bildungs- und Kulturdepartements.

Art. 23 Eckwerte des Beurteilungssystems

Das Beurteilungssystem berücksichtigt folgende Eckwerte:

- a. die Beurteilung der Lehrpersonen erfolgt auf zwei Arten:
 - jährliches Personalgespräch,
 - periodische, umfassende Beurteilung im Sinne von Buchstabe b und c;
- b. die umfassende Beurteilung erfolgt ganzheitlich und berücksichtigt die didaktischen und methodischen Fähigkeiten sowie das Lehr- und Teamverhalten;
- c. die umfassende Beurteilung durch das Rektorat bzw. die Schulleitung stützt sich insbesondere auf deren eigene Beobachtungen, auf die Selbstevaluation durch die Lehrperson sowie auf die Rückmeldung der Schülerinnen und Schüler bzw. der Studierenden, der Erziehungsberechtigten und allfälliger weiterer Partner der Schule;
- d. die Lehrpersonen werden anhand von mindestens drei Beurteilungsstufen beurteilt.

V. Entlöhnung, Sozialleistungen, Versicherungen

Art. 24 Einreihung a. Grundsatz

¹Jede Lehrperson wird grundsätzlich aufgrund ihrer Funktion gemäss Anhang 1 einer Funktionsstufe zugeordnet.

²Der individuelle Lohn wird nach den Funktionsstufen gemäss Anhang 2 festgelegt.

³Die jährliche Anpassung des individuellen Lohnes wird aufgrund der Position innerhalb der Funktionsstufe anhand der Lohnentwicklungsmatrix gemäss Anhang 3 berechnet.

Art. 25 b. Ausnahmen

¹Lehrpersonen mit einer Lehrbewilligung, welche nicht für die unterrichtete Stufe gilt, werden ein Lohnband tiefer eingereiht.

²Personen ohne Lehrdiplom werden unter Berücksichtigung von Vorbildung und beruflicher Erfahrung mindestens zwei Lohnbänder tiefer eingestuft.

Art. 26 Lohnvergleiche und Lagebeurteilung

Vor der Erarbeitung des neuen Voranschlags orientiert das Bildungs- und Kulturdepartement in Verbindung mit dem Personalamt aufgrund der jährlichen Lohnvergleiche und einer Lagebeurteilung die Einwohnergemeinden und die Lehrpersonenverbände über die für das kom-

mende Jahr geplanten Massnahmen bezüglich genereller und individueller Lohnerhöhungen sowie allfälliger weiterer Vorkehrungen bezüglich Erhaltung des Lohnsystems.

Art. 27 Lohnentwicklung

¹ Nach Anhörung der Einwohnergemeinden und Lehrpersonenverbände legt der Regierungsrat die Funktionsstufen (Anhang 2) und die Lohnentwicklungsmatrix mit Berechnungsfaktor für Lehrpersonen (Anhang 3) fest.

² Nachdem der Kantonsrat mit dem Voranschlag über die Entwicklung der individuellen Löhne entschieden hat, berechnet das Personalamt des Kantons die Lohnvorschläge für das folgende Jahr aufgrund der für die generelle und individuelle Lohnentwicklung zur Verfügung stehenden Mittel.

³ Die vom Personalamt berechneten Lohnvorschläge werden den Rektoraten bzw. Schulbehörden schriftlich mitgeteilt. Sie können diese Lohnvorschläge anpassen, sind dabei jedoch an die ihnen zur Verfügung stehende Lohnsumme gebunden.

Art. 28 Entlöhnung von Stellvertretungen

¹ Stellvertretungen, die höchstens drei Wochen im Einsatz stehen, werden in der Regel im untersten Teil des zutreffenden Lohnbandes eingereiht.

² Stellvertretungen, die mehr als drei Wochen im Einsatz stehen, erhalten in der Regel einen Lohn, der höchstens jenem der Lohnleitlinie des zutreffenden Lohnbandes entspricht.

³ Die Entlöhnung je Lektion wird wie folgt berechnet:

$$\frac{\text{Jahreslohn einschliesslich 13. Monatslohn}}{\text{Schulwochen} \quad \times \quad \text{volle Unterrichtsverpflichtung}}$$

⁴ Mit diesem Lohn sind die Entschädigungen für Ferien und der Anteil des 13. Monatslohns abgegolten.

⁵ Stellvertretungen, deren Einsatz mehr als drei Monate dauert, werden mit einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsvertrag ordentlich angestellt.

⁶ Festangestellte Lehrpersonen, die eine Stellvertretung übernehmen, erhalten für die Zeitdauer der Stellvertretung eine Pensenerweiterung zu den Anstellungsbedingungen der festen Anstellung.

Art. 29 Steuerung des Lohnaufwandes

¹ Der Lohnaufwand für die Lehrpersonen wird gestützt auf die Pflichtstundenzahl der Lehrpersonen gemäss Stundentafel sowie den Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool festgelegt.

² Der Kanton und die Einwohnergemeinden können aufgrund schul- bzw. ortsspezifischer Besonderheiten den Schulleitungspool sowie den Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool angemessen erhöhen.

Art. 30 Schulleitungspool

¹ Die Einwohnergemeinde stellt für die Schulleitungsaufgaben (ausgenommen Sekretariatspensen) einen Schulleitungspool zur Verfügung, der mindestens 1¼ Lektionen bzw. 4.31 Stellenprozent pro Abteilung je Klasse beträgt.

² Der Kanton stellt für die Schulleitungsaufgaben der Kantonsschule und der Berufsfachschule die notwendigen Stellenprozent zur Verfügung.

³ Als Schulleitungsaufgaben gelten im Volksschulbereich die Aufgaben gemäss Art. 127 des Bildungsgesetzes. Für die Rektorate der kantonalen Schulen gelten sie sinngemäss.

Art. 31 Betriebs- und Schulentwicklungspool

¹ Die Einwohnergemeinde stellt für Schulbetriebs- und Schulentwicklungsaufgaben ihrer Schulen, die im Sinne von Zusatzaufgaben ausserhalb der Auftragsfelder der Lehrperson im Sinne von Art. 5 bis 8 dieser Verordnung liegen, einen Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool zur Verfügung, der mindestens eine halbe Lektion bzw. 1.72 Stellenprozente pro Vollpensum beträgt.

² Der Kanton stellt für Schulbetriebs- und Schulentwicklungsaufgaben an der Kantonsschule und der Berufsfachschule, die im Sinne von Zusatzaufgaben ausserhalb der Auftragsfelder der Lehrperson im Sinne von Art. 5 bis 8 dieser Verordnung liegen, die notwendigen Stellenprozente zur Verfügung.

³ Die Schulbetriebs- und Schulentwicklungsaufgaben umfassen im Wesentlichen kantonale Zusammenarbeits- und Vernetzungsaufgaben sowie gemeindespezifische und schulhaus-spezifische Aufgaben.

Art. 32 Unfallversicherung

Lehrpersonen sind gegen Berufsunfall versichert. Beträgt das Unterrichtspensum pro Woche mehr als 240 Minuten Nettounterrichtsdauer, so sind sie zusätzlich gegen Nichtberufsunfall versichert.

VI. Weiterbildung

Art. 33 Grundsätze

¹ Die Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung hat zum Ziel, sowohl die berufsbezogene persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Lehrpersonen wie auch die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung des Unterrichts und der ganzen Schule nachhaltig zu fördern und zu unterstützen.

² Die Mitglieder der Rektorate bzw. der Schulleitungen können an den Veranstaltungen der Weiterbildung teilnehmen.

Art. 34 Formen der Weiterbildung

¹ Die Weiterbildung umfasst folgende Formen:

- a. schulinterne Weiterbildungen,
- b. kantonale Bildungstage,
- c. thematisch verpflichtende Weiterbildungs-kurse,
- d. thematisch frei wählbare Weiterbildungs-kurse,
- e. Zusatzausbildungen zur Ausübung einer Kaderfunktion,
- f. Zusatzausbildungen zur Ausübung einer Spezialfunktion,
- g. Berufseinführungen,
- h. Intensivweiterbildungen.

² Nachqualifikationen für die Erlangung der Lehrbewilligung in einzelnen Unterrichtsfächern gelten als Ausbildungen und sind nicht Gegenstand dieser Verordnung.

³ Die Weiterbildungsangebote sind regelmässig zu evaluieren.

Art. 35 Intensivweiterbildung

¹ Intensivweiterbildungen dauern in der Regel drei Monate. Während dieser Zeit sind die Lehrpersonen von der Unterrichtstätigkeit befreit und beziehen den ordentlichen Lohn.

² Intensivweiterbildungen können die Rektorate bzw. Schulleitungen in Absprache mit dem Bildungs- und Kulturdepartement im Rahmen der zur Verfügung stehenden Voranschlagskredite jenen Lehrpersonen gewähren, die mindestens zehn Jahre unterrichtet haben. Eine wiederholte Gewährung von Intensivweiterbildung ist möglich.

³ Es besteht kein Anrecht auf Intensivweiterbildung.

Art. 36 Zuständigkeiten bei der Bereitstellung der Weiterbildungsangebote

¹ Für die Bereitstellung der Weiterbildungsangebote sind zuständig:

- a. die Rektorate bzw. Schulleitungen für schulinterne Weiterbildungen,
- b. das zuständige Amt für die kantonalen Bildungstage,
- c. das zuständige Amt bzw. die Rektorate und Schulleitungen für die thematisch verpflichtenden Weiterbildungen.

² Die thematisch frei wählbaren Weiterbildungskurse, die Berufseinführungen und die Intensivweiterbildungen werden in der Regel von den anerkannten Aus- und Weiterbildungsinstitutionen, allenfalls auf Bestellung des zuständigen Amtes, angeboten.

Art. 37 Kostentragung, Teilnehmenden-beiträge, Weiterbildungsvertrag

¹ Grundsätzlich werden im Volksschulbereich die Kurskosten, die Spesen (nach der Regelung für die kantonale Verwaltung) und allfällige Stellvertretungskosten nach Abzug der Teilnehmendenbeiträge zwischen Kanton und Einwohnergemeinde hälftig aufgeteilt. Bei Intensivweiterbildungen wird der Gemeindeanteil jener Gemeinde verrechnet, in welcher die betreffende Lehrperson unterrichtet. Im Gymnasial- und Berufsbildungsbereich werden die Weiterbildungskosten nach Abzug der Teilnehmendenbeiträge vom Kanton getragen.

² Schulinterne Weiterbildungen gehen in Abweichung von Absatz 1 zu Lasten der Einwohnergemeinde, kantonale Bildungstage zu Lasten des Kantons.

³ Für die thematisch frei wählbaren Weiterbildungskurse werden Teilnehmendenbeiträge erhoben, die vom Bildungs- und Kulturdepartement festgelegt werden.

⁴ Zusatzausbildungen werden vom Kanton und von der Einwohnergemeinde mitfinanziert, sofern die Teilnehmenden für die entsprechende Kader- bzw. Spezialfunktion vorgängig bestimmt worden sind.

⁵ Bei Zusatzausbildungen und Intensivweiterbildungen ist ein Weiterbildungsvertrag abzuschliessen.

Art. 38 Verfahren

Die Rektorate bzw. Schulleitungen ermitteln im Rahmen der Personalführung zusammen mit den Lehrpersonen den Weiterbildungsbedarf. Sie bewilligen den Besuch von Weiterbildungsangeboten gemäss Art. 34 Abs. 1 Bst. c, d und g dieser Verordnung.

VII. Stellenausschreibung und Anstellungsbefugnisse

Art. 39 Stellenausschreibung

Offene Stellen werden grundsätzlich durch das Personalamt (für die kantonalen Schulen) oder die Schulleitung (für die Schulen der Einwohnergemeinden) gemäss Art. 8 der Personalverordnung ausgeschrieben.

Art. 40 Anstellungsinstanz

¹ Der Rektor oder die Rektorin der kantonalen Schulen wird in Zusammenarbeit mit dem Personalamt vom Bildungs- und Kulturdepartement angestellt, die Schulleiterin bzw. der Schulleiter und die stellvertretende Schulleiterin bzw. der stellvertretende Schulleiter der Schulen der Einwohnergemeinden vom Einwohnergemeinderat.

² Der Prorektor oder die Prorektorin der kantonalen Schulen werden vom zuständigen Amt angestellt.

³ Die Lehrpersonen der kantonalen Schulen werden in Zusammenarbeit mit dem Personalamt von der Rektorin oder vom Rektor, jene der Schulen der Einwohnergemeinden vom Einwohnergemeinderat angestellt, sofern diese Befugnis nach erfolgter Änderung von Art. 94 Ziff. 9 der Kantonsverfassung nicht einer andern Instanz übertragen ist.

VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 41 **Vollzug**

Das Bildungs- und Kulturdepartement überwacht den einheitlichen Vollzug dieser Verordnung. Es kann Weisungen oder Vollzugsrichtlinien erlassen.

Art. 42 **Übergangsbestimmungen**

¹ Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung bestehenden Anstellungsverträge endigen spätestens auf den 31. Juli 2009. Im Verlaufe des Schuljahres 2008/2009 sind neue Anstellungsverträge nach dieser Verordnung abzuschliessen.

² Die Beurteilung der Lehrpersonen gemäss Art. 21 bis 23 dieser Verordnung wird auf den 1. Januar 2010 eingeführt.

Personalverordnung vom 29. Januar 1998

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

¹ Diese Verordnung regelt in Ergänzung des Staatsverwaltungsgesetzes das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis der Angestellten der Staatsverwaltung.

² Die Vorschriften dieser Verordnung gelten auch für das Personal des Kantonsspitals und die Leitung der kantonalen Ausgleichskasse, soweit die Gesetzgebung oder die Anstellungsverträge keine abweichenden Vorschriften enthalten.

³ Der Regierungsrat kann für einzelne Verwaltungsbereiche abweichende, berufsbedingte Ausführungsbestimmungen erlassen.

Art. 4 Rechtsschutz

Werden Angestellte aus beruflichen Gründen in ein Haftpflicht- oder Strafverfahren verwickelt, so kann der Regierungsrat Rechtsbeistand gewähren. Ergibt sich aus der Untersuchung ein persönliches Verschulden, so haben die Angestellten die Kosten ganz oder teilweise zu übernehmen.

Art. 5 Personalamt

¹ Das Personalamt ist allgemeine Dienstleistungsstelle für Personalfragen der Staatsverwaltung.

² Das Personalamt erarbeitet im Auftrag der Departemente und des Regierungsrates fachliche Entscheidungsgrundlagen in Personal- und allgemeinen Organisationsfragen. Dazu gehören insbesondere:

- a. die Vorbereitung und der rechtsgleiche Vollzug der personalrechtlichen Erlasse,
- b. die Beurteilung allgemeiner und individueller Personalfragen,
- c. die Bearbeitung grundsätzlicher Fragen zur Führung und Organisation,
- d. die Aus-, Fort- und Weiterbildung,
- e. die Förderung der beruflichen Chancengleichheit von Frau und Mann in der kantonalen Verwaltung.

³ Das Personalamt arbeitet mit den führungsverantwortlichen Linienstellen unmittelbar zusammen. Es kann zu allen Personal- und Organisationsentscheiden Stellung nehmen.

⁴ Die Vorgesetzten haben wichtige Personalentscheide, wie Anstellung, Umgestaltung des Dienstverhältnisses, Laufbahngestaltung oder Entlassung, frühzeitig mit dem Personalamt abzusprechen. Ist das Personalamt nicht einverstanden, so erstattet es einen Mitbericht an die Departementsvorsteherin oder den Departementsvorsteher, die in diesen Fällen entscheiden. Treffen sie Entscheide, welche die personalpolitischen Grundsätze des Regierungsrates verletzen, so informiert das Personalamt den Regierungsrat.

Art. 6 Personalkommission

¹ Die Personalkommission besteht aus fünf Mitgliedern. Das für das Personalwesen zuständige Mitglied des Regierungsrates führt den Vorsitz. Die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite ist mit je zwei Mitgliedern vertreten, wovon je mit einer Frau und einem Mann. Beide Seiten bezeichnen je ein Ersatzmitglied. Der Personalleiter oder die Personalleiterin nimmt an den Sitzungen mit beratender Stimme teil.

² Die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeberseite werden vom Regierungsrat, jene der Arbeitnehmerseite von den Personalverbänden bestimmt.

³ Die Personalkommission berät den Regierungsrat in grundsätzlichen Personalfragen. Sie erarbeitet zuhanden des Regierungsrates die Vorlagen zu allgemeinverbindlichen Personal-erlassen und nimmt zu grundlegenden Entscheiden Stellung, die das Personal betreffen.

⁴ Die Personalkommission entscheidet erstinstanzlich über Beschwerden zur Stellenbewerbung.

⁵ Der Regierungsrat oder die Kommission kann die Erfüllung einzelner Aufgaben der Personalkommission an Ausschüsse übertragen.

⁶ Der Regierungsrat kann der Personalkommission weitere Aufgaben und Befugnisse übertragen.

II. Stellenbewilligung und Stellenbesetzung

Art. 8 Stellenausschreibung

¹ Die Stellen werden durch das Personalamt in der Regel öffentlich und zwar in weiblicher und männlicher Form ausgeschrieben.

² Die Stellenanforderungen werden so umschrieben, dass sich Frauen und Männer mit unterschiedlichen Lebenserfahrungen, aber gleichwertigen Fähigkeiten gleichermaßen angesprochen fühlen.

III. Arbeitsleistung

Art. 12 Teilzeitarbeit

¹ Offene oder besetzte Stellen können von der für die Anstellung zuständigen Stelle, wenn nicht sachliche Gründe dagegen sprechen, als Teilzeitstellen ausgeschrieben oder bewilligt werden.

² Die für die Anstellung zuständige Stelle kann eine Stelle oder einen Aufgabenbereich an zwei oder mehr Personen (Jobsharing) vergeben. Für die Mitglieder einer Jobsharing-Gruppe besteht kein Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, falls ein Mitglied kündigt.

Art. 16 Nebenbeschäftigung

¹ Wenn eine Nebenbeschäftigung die unbefangene Erfüllung der Dienstpflichten beeinträchtigen kann, so ist dafür eine Bewilligung einzuholen.

² Die für die Anstellung zuständige Stelle bewilligt solche Nebenbeschäftigungen nur, wenn aufgrund der bestehenden Verhältnisse ausgeschlossen werden kann, dass eine Nebenbeschäftigung die unbefangene Erfüllung der Dienstpflichten beeinträchtigt.

IV. Abgangsentschädigung

Art. 17 Form und Abstufung

¹ Die Abgangsentschädigung besteht aus dem Grundlohn pro Monat und den Sozialzulagen.

² Wird die Stelle aufgehoben und besteht für die Angestellten eine besondere Härte, so erhalten Angestellte nach acht Dienstjahren einen Monatslohn. Ihr Anspruch erhöht sich um einen Monatslohn für je drei weitere Dienstjahre bis zum Maximum von fünf Monatslöhnen bei 20 Dienstjahren.

VI. Lohn, Prämien und Zulagen

Art. 21 Grundsätze

¹ Die Angestellten haben für ihre Arbeit Anspruch auf Lohn, Prämien und Zulagen gemäss dieser Verordnung.

² Massgebend für die Entlohnung der Angestellten sind grundsätzlich:
a. die interne Lohngerechtigkeit,

- b. die Arbeitsmarktlage,
- c. der objektiv ausgewiesene Verwaltungserfolg.

³Die interne Lohngerechtigkeit wird gewährleistet durch:

- a. die Bewertung der Stellen sowie deren Zuordnung zu Funktionsstufen,
- b. die ganzheitliche Beurteilung der Leistungen,
- c. die sozialgerechte Ausgestaltung der Zulagen.

⁴Die arbeitsmarktgerechte Entlohnung wird durch systematische Lohnvergleiche mit öffentlichen und privaten Arbeitgebern sichergestellt.

⁵Der Verwaltungserfolg wird durch geeignete Kennzahlen bei der Überprüfung der Wirksamkeit staatlichen Handelns sowie durch Vergleiche mit öffentlichen und privaten Verwaltungen und Betrieben gemessen.

Art. 22 Stellenbewertung

Die Anforderungen und Belastungen jeder Stelle werden durch das Personalamt im Einvernehmen mit dem zuständigen Departement personen- und geschlechtsunabhängig bewertet. Der Regierungsrat legt durch Ausführungsbestimmungen das System der Stellenbewertung sowie Verfahren und Zuständigkeiten bei der Bewertung im einzelnen fest.

Art. 23 Funktionsstufen

¹Jede Stelle wird aufgrund der Stellenbewertung einer Funktionsstufe zugeordnet. Der Regierungsrat bestimmt die Anzahl der Funktionsstufen.

²Der Regierungsrat bestimmt für jede Funktionsstufe ein Leistungslohnband, das eine stellen-, leistungs- und marktgerechte Entlohnung ermöglicht. Er berücksichtigt bei der Festlegung der Leistungslohnbänder seine personalpolitischen Zielsetzungen, anhand von Lohnvergleichen den Arbeitsmarkt, die bestehenden Lohnverhältnisse sowie die finanziellen Möglichkeiten.

³Der Regierungsrat kann für jedes Leistungslohnband den Zielbereich für eine leistungs- und erfahrungsgerechte Entlohnung durch eine Lohnleitlinie näher festlegen.

Art. 24 Lohnbestandteile

¹Der Lohn der Angestellten setzt sich zusammen aus:

- a. dem Funktions- und Leistungslohn, die zusammen den Grundlohn ergeben;
- b. Treueprämien;
- c. Zulagen und Entschädigungen, welche in besonderen Vorschriften geregelt sind.

²In Ergänzung zum Lohn können ausgerichtet werden:

- a. Leistungsprämien für besondere persönliche Leistungen,
- b. Leistungsprämien für besondere Gruppenleistungen,
- c. Anerkennungsprämien zur spontanen Verstärkung besonderer Einzelleistungen.

³Der Regierungsrat kann ausnahmsweise einen Zuschlag gewähren, um besondere Fachleute zu gewinnen oder zu behalten.

Art. 25 Funktionslohn

Der Funktionslohn entspricht dem Mindestlohn des Leistungslohnbandes. Damit werden die Anforderungen und Belastungen einer Stelle unabhängig von Leistung und Erfahrung abgegolten.

Art. 27 Treueprämien

¹Nach zehn Dienstjahren und anschliessend nach je weiteren fünf Dienstjahren erhalten die Angestellten eine Treueprämie von 1 500 Franken oder eine Woche bezahlten Urlaub.

²Lehrerinnen und Lehrern wird die Treueprämie ausbezahlt.

³ Wurde das Dienstverhältnis unterbrochen, so werden die Dienstjahre vor dem Unterbruch mitgezählt. Unbezahlter Urlaub von mehr als einem Monat gilt nicht als Dienstzeit.

⁴ Treueprämien werden aufgrund des durchschnittlichen Pensums der letzten fünf Jahre berechnet.

Art. 28 Steuerung des gesamten Personalaufwandes

¹ Der Regierungsrat beantragt dem Kantonsrat mit dem Voranschlag die aufgrund der zu erbringenden Leistungen notwendige Lohnsumme.

² Der Regierungsrat berücksichtigt bei der Berechnung der gesamten Lohnsumme das Ausmass aller zu erfüllenden Aufgaben, die Entwicklung der Lebenshaltungskosten, die allgemeine Wirtschaftslage, die personal- und lohnpolitischen Zielsetzungen, die Finanzlage der Gemeinwesen sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt.

³ Der Regierungsrat hört die Personalverbände vor der Verabschiedung des Voranschlages zuhänden des Kantonsrates an.

Art. 29 Vorgaben des Regierungsrates

¹ Nach Genehmigung des Voranschlages entscheidet der Regierungsrat über die Verwendung der bewilligten Lohnsumme.

² Für die jährliche Neubestimmung der Leistungslohnanteile sowie für Prämien müssen im Hinblick auf die Lohngerechtigkeit ausreichende Mittel zur Verfügung stehen. Der Regierungsrat kann alle Vorjahreslöhne anheben oder kürzen, sofern die Umsetzung der Personal- und Lohnpolitik oder die allgemeine Wirtschafts- und Finanzlage sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt dies rechtfertigen.

³ Der Regierungsrat hört vor seinem Entscheid die Personalverbände an.

Art. 30 Bestimmung des Jahreslohnes

Der Jahreslohn (Grundlohn) für das nachfolgende Jahr wird gemäss dieser Verordnung jährlich neu festgelegt. Der Grundlohn des Vorjahres dient als Berechnungsgrundlage.

Art. 31 Auszahlung

¹ Der Grundlohn pro Jahr entspricht 13 Monatslöhnen. Der 13. Monatslohn wird im November ausbezahlt. Verändert sich die vereinbarte Arbeitszeit, so werden Grundlohn und Monatslöhne entsprechend angepasst.

² Zulagen werden mindestens quartalsweise ausbezahlt.

Art. 32 Lohnfindung bei Neuanstellungen

¹ Bei Neuanstellungen legt die für die Anstellung zuständige Stelle den Lohn in Zusammenarbeit mit dem Personalamt fest.

² Bei der Lohnfindung sind insbesondere die persönlichen Fähigkeiten sowie die Aus- und Weiterbildung, die in bezug auf die zu erfüllenden Aufgaben wichtigen beruflichen und ausserberuflichen Erfahrungen, die interne Lohngerechtigkeit sowie der Arbeitsmarkt zu berücksichtigen.

VII. Soziale Sicherheit

Art. 33 Sozialzulagen

¹ Kinderzulagen werden aufgrund der gesetzlichen Grundlagen ausgerichtet. Verwenden Angestellte die Kinderzulagen nicht für den Unterhalt des Kindes, so kann die für die Anstellung zuständige Stelle nach Absprache mit dem Personalamt die Zulage unmittelbar dem Kind, der Obhutsperson oder einer Behörde ausrichten.

² Besteht Anspruch auf volle oder anteilmässige Kinderzulagen, so wird ergänzend im Verhältnis zur Höhe der Kinderzulagen eine Familienzulage von Fr. 200.– je Kind pro Jahr ausbezahlt. Der Regierungsrat kann die Familienzulage der Teuerung anpassen. Können für dasselbe Kind aufgrund weiterer gesetzlicher Bestimmungen oder aufgrund vertraglicher Vereinbarung Leistungen im Sinne dieser Familienzulage von Dritten bezogen werden, so ist die Familienzulage um den betreffenden Betrag zu kürzen.

³ Der Anspruch auf Sozialzulagen oder dessen Wegfall ist dem Personalamt mitzuteilen. Unberechtigterweise bezogene Sozialzulagen müssen zurückbezahlt werden.

Art. 34 Mutterschaftsurlaub

¹ Die Angestellte hat vom Tag der Niederkunft an Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen.

² Dauerte das Arbeitsverhältnis vor dem Antritt des Urlaubs mindestens zwei Jahre, so hat die Angestellte während des gesamten Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf 100 Prozent des Grundlohns. Andernfalls besteht Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung gemäss dem Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbssersatzgesetz).

³ Die durch die Ausgleichskasse zu entrichtenden Erwerbsausfallentschädigungen fallen an den Arbeitgeber.

⁴ Der Mutterschaftsurlaub hat keine Kürzung des Ferienanspruchs zur Folge. Krankheits-, Unfall- und Feiertage, die in die Zeit des Mutterschaftsurlaubs fallen, können nicht nachbezogen werden. Dies gilt auch für die Schulferien der Lehrerinnen, sofern neben dem Mutterschaftsurlaub mindestens vier Wochen Ferien pro Kalenderjahr bezogen werden können.

Art. 35 Unfallversicherung

Angestellte sind gegen Betriebsunfall versichert. Beträgt das Arbeitspensum mehr als das vom Bundesgesetz über die Unfallversicherung pro Woche vorgeschriebene Minimalpensum für die Nichtbetriebsunfallversicherung, so sind sie zusätzlich gegen Nichtbetriebsunfall versichert. Die Prämie für die obligatorische Versicherung der Nichtbetriebsunfälle tragen die Angestellten.

Art. 36 Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit

¹ Arbeitsunfähig ist, wem wegen Krankheit oder Unfall die Fortsetzung der Arbeit nicht zugemutet werden kann.

² Für eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Arbeitstagen ist unaufgefordert ein Arztzeugnis vorzulegen.

³ Gibt der gesundheitliche Zustand von Angestellten zu Besorgnis Anlass oder bestehen Zweifel an der Leistungsfähigkeit, so kann die Departementsvorsteherin oder der Departementsvorsteher ein Arztzeugnis verlangen oder die Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung veranlassen.

Art. 37 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit

¹ Angestellte haben Anspruch auf Fortzahlung des Grundlohnes und der Sozialzulagen für die Dauer ihrer Arbeitsunfähigkeit, längstens aber für 720 Tage. Nicht eingeschlossen sind Abgeltungen für Inkonvenienzen, wie beispielsweise Nacht- oder Sonntagszulagen oder besondere Prämien.

² Der Regierungsrat schliesst für Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung ab dem 91. Tag für den vollen Lohn ab. Die Hälfte der Prämie tragen die Angestellten.

³ Allfällige Leistungen aus Kranken- oder anderen Sozialversicherungen oder von haftpflichtigen Dritten sowie Einkünfte aus einem Ersatzerwerb fallen für die Dauer der Lohnfortzahlung dem Arbeitgeber zu.

Art. 38 Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung

Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung liegt vor, wenn ohne persönliches Verschulden gesetzliche Pflichten während der Arbeitszeit erfüllt werden müssen.

Art. 39 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung

¹ Bei Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung bestehen folgende Ansprüche auf Lohnfortzahlung:

- a. 50 Prozent des Lohnes für Ledige sowie 80 Prozent des Lohnes für Verheiratete und für Ledige mit Unterhalts- oder Unterstützungspflichten während der Rekrutenschule als Angehörige der Armee oder während des ersten Einsatzes im zivilen Ersatzdienst, sofern die zivildienstpflichtige Person die Rekrutenschule nicht besucht oder nicht bestanden hat;
- b. 100 Prozent des Lohnes in den ersten vier Wochen und anschliessend 50 Prozent des Lohnes für Ledige sowie 80 Prozent des Lohnes für Verheiratete und für Ledige mit Unterhalts- oder Unterstützungspflichten während den übrigen obligatorischen Ausbildungsdiensten als Angehörige der Armee, während den obligatorischen Ausbildungsdiensten des Rotkreuzdienstes, des Zivilschutzes, der Feuerwehrekader und Spezialisten sowie während weiterer Einsätze im zivilen Ersatzdienst.

² Bei allen übrigen Dienstleistungen, wie Friedensförderungs-, Assistenz- oder Aktivdienste, entscheidet der Regierungsrat über die Lohnfortzahlung.

³ Sind Angestellte pro Kalenderjahr während mehr als einem Monat wegen Dienstleistung an der Arbeitsleistung verhindert, so werden die Ferien für jeden weiteren vollen Monat um einen Zwölftel gekürzt.

⁴ Erwerbsersatzleistungen und allfällige andere Entschädigungen fallen bei Lohnfortzahlung gemäss Absatz 1 dem Arbeitgeber zu. Übersteigen die Erwerbsersatzleistungen die Entschädigungen des Arbeitgebers, so fällt der darüber hinausgehende Betrag den Angestellten zu.

Art. 40 Leistungen im Todesfall

Sterben Angestellte, so ist den Angehörigen der volle letztmalige Monatslohn für den laufenden Monat zu bezahlen. Hinterlassen sie Personen, denen gegenüber eine Unterstützungspflicht besteht, wird zusätzlich ein weiterer Monatslohn ausbezahlt.

VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 42 Ergänzendes Recht

Soweit das kantonale Personalrecht einen bestimmten Fall nicht regelt, gilt das Schweizerische Obligationenrecht ergänzend.

Art. 43 Übergangsbestimmungen zum Lohn

¹ Beim Wechsel zum neuen Lohnsystem wird der bisherige Lohn der Angestellten als Berechnungsgrundlage für das neue Lohnsystem übernommen.

² Liegt der bisherige Jahreslohn ausserhalb des Leistungslohnbandes, so muss dieser Lohn innerhalb von drei Jahren so angepasst werden, dass er als Grundlohn innerhalb des Leistungslohnbandes liegt.

³ Solange die Grundlagen der Leistungsbeurteilung für Lehrpersonen noch nicht bestehen, legt die zuständige Behörde eine Lohnleitlinie fest. Die persönliche Lohnentwicklung wird in diesen Fällen ohne Leistungsbezug, aber ebenfalls aufgrund der Position in Bezug auf die Lohnleitlinie jährlich neu bestimmt.

Vollzugsrichtlinien für die kantonalen Schulen vom 9. November 2009

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

Diese Richtlinien regeln für die kantonalen Schulen den Vollzug in den Bereichen beruflicher Auftrag der Lehrpersonen, Herabsetzung der Unterrichtsverpflichtung, Schulleitungspool, Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool und Weiterbildung.

II. Beruflicher Auftrag der Lehrpersonen

Art. 2 Grundsatz

¹ Grundlage für die Umsetzung des Beruflichen Auftrags der Lehrperson (BAL) bilden die Aufzählungen der Pflichten in den Artikeln 5 bis 8 der Lehrpersonenverordnung.

² Diese sind integraler Bestandteil dieser Vollzugsrichtlinien.

Art. 3 Zeiterfassung

¹ Die Arbeitszeit wird als Jahresarbeitszeit (1907 Stunden nach Abzug von vier Wochen Ferien) erfasst, welche den Erfordernissen des beruflichen Auftrags entsprechend auf die Unterrichtswochen und die unterrichtsfreie Zeit verteilt wird.

² Für die Rechenschaftslegung durch die Lehrpersonen und die Überprüfung der zeitlichen Erfüllung des beruflichen Auftrages durch die Schulleitungen gelten Art. 4 Abs. 6 und 7 der LPVO.

³ Die Zeiterfassung der Lehrpersonen erfolgt als Selbstdeklaration auf Vertrauensbasis.

⁴ Altersentlastungen und Abwesenheiten wie Krankheit, Mutterschaft und Militärdienst werden mit der zu leistenden Jahresarbeitszeit verrechnet.

Art. 4 Pflichtenheft der Klassenlehrperson

Die Klassenlehrperson (Lernbegleiter/in in der Berufsbildung) hat insbesondere folgende zwei Arbeitsbereiche sicherzustellen:

- a. Die Vorbereitung und Führung der Lernbegleitungsgespräche,
- b. Klassenadministration, Kontakte zu Behörden und den Ausbildungspartnern (Ausbildungsbetriebe und Ük-Zentren), Beratung von Erziehungsberechtigten sowie von Studierenden, Koordination mit Fachlehrpersonen usw.
- d. die Vorbereitung auf die Fortsetzung der Berufstätigkeit mit neuen Handlungsperspektiven,
- e. das Schaffen von Distanz zum beruflichen Alltag.

III. Herabsetzung der Unterrichtsverpflichtung

Art. 5 Grundsatz

¹ Herabsetzungen der Unterrichtsverpflichtung betreffen grundsätzlich nur das Auftragsfeld Unterricht und entsprechen somit 85 Prozent der Arbeitszeit einer vollen Lektion:

Berechnungsbeispiel:

1907 Std. (Jahresarbeitszeit): 26 Lektionen (Basis BWZ) = 73.3 Std.
(entspricht einer vollen Jahreslektion für alle vier Auftragsfelder)

davon 85% = 62.3 Stunden pro Jahr

(entspricht dem effektiven Zeitaufwand für die Unterrichtsverpflichtung, Auftragsfeld 1).

² Die Herabsetzung der Unterrichtsverpflichtung infolge Altersentlastungen vermindert sich bei teilzeitlich beschäftigten Lehrpersonen anteilmässig. Alle andern Herabsetzungen (z.B. für Aufgaben aus dem Schulbetriebspool) werden gemäss obigem Berechnungsbeispiel voll berechnet.

Art. 6 Pensenbuchhaltung

¹ Die Schulleitung führt pro Lehrperson eine Pensenbuchhaltung. Ein Ausgleich ist innerhalb von drei Jahren anzustreben.

² Bei Kündigung oder Pensionierung werden nicht bezogene restliche Pensenguthaben ausbezahlt.

IV. Urlaub

Art. 7 Berechnung des Lohnausfalls bei unbezahltem Urlaub

Bei unbezahltem Urlaub von mehr als einer Woche pro Jahr wird die Lohnkürzung wie folgt vorgenommen:

$$\frac{\text{Jahreslohn einschliesslich 13. Monatslohn} \times \text{Anzahl Urlaubslektionen}}{\text{Schulwochen} \times \text{volle Unterrichtsverpflichtung}}$$

V. Schulleitungspool und Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool

Art. 8 Bemessung

¹ Für den Schulleitungspool und den Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool gemäss Art. 30 Abs. 2 und Art. 31 Abs. 2 der Lehrpersonenverordnung werden der Kantonsschule und dem Berufs- und Weiterbildungszentrum die notwendigen Stellenprozente in Form von Poollektionen zur Verfügung gestellt.

² Sie betragen in der Regel höchstens 20 Prozent der kostenwirksamen Lektionen (ohne Altersentlastungen). Damit sind abgegolten: Rektorat, Prorektorat, Administration, Sekretariat, Projekte, ständige und befristete Aufgaben und Klassenlehrpersonen.

VI. Weiterbildung

Art. 9 Grundsätze

¹ Neben der rein fachlichen Weiterbildung ist u.a. zur Erhaltung der Work-Life-Balance besonderes Augenmerk auf die „berufsbezogene persönliche“ Weiterbildung zu legen. Sie ist aber von einer rein persönlichen Weiterbildung ohne Bezug zum Beruf (z.B. Sprachkurse für nicht unterrichtsrelevante Fremdsprachen) abzugrenzen.

² Im zeitlichen Aufwand von fünf Prozent der Arbeitszeit (Auftragsfeld Lehrperson) ist nebst den Weiterbildungsangeboten von Art. 35 der Lehrpersonenverordnung auch die Selbstevaluation der eigenen Tätigkeit aufzuführen.

³ Die Zusammenstellung der beruflichen Weiterbildung wird im Rahmen der Personalgespräche erörtert. Das Rektorat bewilligt die Weiterbildung im Rahmen der kantonalen Budgetvorgaben.

Art. 10 Weiterbildungsangebote

¹ Schulinterne Weiterbildungen greifen von den kantonalen Vorgaben unabhängige Weiterbildungsthemen auf. Sie betreffen die vom Rektorat verantwortete Schulentwicklung. Sie werden dem Auftragsfeld Schule angerechnet.

² Die kantonalen Bildungstage greifen Weiterbildungsthemen von kantonaler Bedeutung auf und sind für alle Lehrpersonen obligatorisch. Sie werden vom Bildungs- und Kulturdepartement als schulfrei erklärt und sind dem Auftragsfeld Unterricht anzurechnen.

³ Thematisch verpflichtende Weiterbildungskurse sind im Zusammenhang mit laufenden Schul- und Unterrichtsentwicklungsprojekten, Lehrmitteleinführungen usw. innerhalb einer bestimmten Zeit zwingend zu besuchen. Sie werden dem Auftragsfeld Lehrperson angerechnet.

⁴ Thematisch frei wählbare Weiterbildungskurse wählt die Lehrperson aufgrund von individuellen, berufsbezogenen Weiterbildungsbedürfnissen aus. Das Einverständnis der Schulleitung ist erforderlich. Sie werden dem Auftragsfeld Lehrperson angerechnet.

Art. 11 Teilnehmendenbeiträge, Spesen und Pauschalen

¹ Für die Gesamtkosten der thematisch frei wählbaren Weiterbildungskurse steht den Rektoraten pro Lehrperson unabhängig von deren Beschäftigungsgrad jährlich eine Kurskostenpauschale von Fr. 700.– im Sinne eines Globalbudgets zur Verfügung, davon betragen die Teilnehmendenbeiträge der Lehrperson 20 Prozent der effektiven Kurskosten, jedoch höchstens Fr. 200.– pro Schuljahr.

² Die Ämter können frei wählbare Weiterbildungsangebote, die von Bedeutung für die kantonale Schulentwicklung sind, von Teilnehmendengebühren befreien.

³ Für die thematisch verpflichtenden und die schulinternen Weiterbildungen sowie für die kantonalen Bildungstage werden keine Teilnehmendengebühren erhoben. Die effektiven Kosten sind im Rahmen von Projektkrediten und strategischen Vorgaben von den Rektoraten zu budgetieren.

⁴ Spesen für Fahrkosten, Verpflegung und Unterkunft kann die Lehrperson gemäss dem kantonalen Spesenreglement in Rechnung stellen.

Art. 12 Intensivweiterbildung a. Zweck

Die Intensivweiterbildung bezweckt:

- a. eine gründliche berufliche Standortbestimmung,
- b. die Auseinandersetzung mit persönlichkeitsbildenden und berufsspezifischen Fragen,
- c. die Verbesserung pädagogischer, didaktischer, fachlicher Kompetenzen und das Sammeln von Erfahrungen in ausgewählten ausserschulischen Arbeitsfeldern,
- d. die Vorbereitung auf die Fortsetzung der Berufstätigkeit mit neuen Handlungsperspektiven,
- e. das Schaffen von Distanz zum beruflichen Alltag.

Art. 13 b. Formen

¹ Zur Intensivweiterbildung zählen:

- a. individuelle Intensivweiterbildung, wie:
 1. Sozial-, Verwaltungs- oder Wirtschaftspraktika,
 2. Kurse, Seminare und Vorlesungen an einer Hochschule oder an einer andern anerkannten Bildungsstätte,
 3. allgemeinbildende oder fachspezifische Kurse im Rahmen einer Institution der Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung oder der Erwachsenenbildung,
 4. berufsspezifische Kurse mit psychologischen und pädagogisch-didaktischen Inhalten.

Individuelle Intensivweiterbildung muss in der Regel mindestens vier Wochen Praktikum in einem Wirtschaftsbetrieb beinhalten.

- b. Vollzeitkurse und berufsbegleitende Weiterbildungen wie Master, Diploma und Certificate of Advanced Studies (MAS, DAS, CAS), Trimesterkurse usw. die besonders auf Lehrpersonen der entsprechenden Stufe ausgerichtet sind.

² Ausgenommen von der Intensivweiterbildung sind Kurse und Ausbildungen, die auf eine andere berufliche, nicht schulische Tätigkeit vorbereiten.

Art. 14 c. Anspruchsberechtigung

¹ Intensivweiterbildung kann in der Regel nur jenen Lehrpersonen gewährt werden, die in den letzten zehn Jahren vor Antritt der Intensivweiterbildung durchschnittlich ununterbrochen mindestens ein 80 Prozent Pensum unterrichtet haben.

² Liegen mehr Gesuche vor als im Rahmen der bewilligten Voranschlagskredite bewilligt wurden, so wird nach folgenden Kriterien entschieden:

- a. Dringlichkeit,
- b. Anzahl Berufsjahre,
- c. Lebensalter.

Art. 15 d. Verfahren

¹ Gesuche um Intensivweiterbildung sind von der Lehrperson bis Ende April des Vorjahres dem Rektorat einzureichen.

² Gesuchen um individuell gestaltete Intensivweiterbildung ist ein Programm mit Zielschwerpunkten, inhaltlichen und zeitlichen Angaben sowie eine Aufstellung über die zu erwartenden Kurskosten beizulegen.

³ Die Eindrücke und Erfahrungen der Intensivweiterbildung sind in einem Lernbericht zuhanden der Schulleitung festzuhalten.

Art. 16 e. Finanzielle Bestimmungen

¹ Der Kanton kann nur dann Kosten für Intensivweiterbildung übernehmen, wenn im Voranschlag entsprechende Kredite bewilligt wurden.

² Der Kanton übernimmt die Kosten für Kurse und die Stellvertretung; die Kosten für Verpflegung, Übernachtung, Reisen usw. gehen zu Lasten der Lehrperson.

³ Falls eine Lehrperson im Rahmen ihrer Intensivweiterbildung in den Genuss eines Arbeitsentgelts gelangt, fällt dieses dem Kanton zu, soweit es die persönlichen Spesenausgaben übersteigt.

⁴ Wird das Dienstverhältnis nach der Intensivweiterbildung vor Ablauf von drei Jahren auf eigenes Begehren oder aus eigenem Verschulden aufgelöst, so hat die Lehrperson in der Regel die im Weiterbildungsvertrag vereinbarten Gesamtkosten nach Abzug eines Sockelbeitrags von 20 Prozent anteilmässig zurückzuzahlen.

⁵ Im Falle einer Mutterschaft findet Absatz 4 keine Anwendung.

Art. 17 e. Weitere Bestimmungen

¹ Die Stellvertretung während der Intensivweiterbildung muss gewährleistet sein.

² Die Intensivweiterbildung kann auch in Verbindung mit einem unbezahlten Urlaub durchgeführt werden.

VII. Schlussbestimmungen

Art. 18 Inkrafttreten

Diese Vollzugsrichtlinien treten auf den 1. Dezember 2009 in Kraft.

Kommentare zum BiG

[Aus der Botschaft des Regierungsrates vom 20. September 2005:](#)

Allgemeiner Kommentar:

Keine Hinweise zum Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen

Art. 26 *Anstellung*

Die Anstellung von Lehrpersonen wird dem übrigen Staatspersonal angeglichen. Bei der Anstellung von Lehrpersonen gilt somit in der Regel das kantonale Personalrecht, soweit das Bildungsgesetz und dessen Ausführungsbestimmungen keine abweichenden Bestimmungen enthalten (Abs. 1). Neu ist hier zudem, dass es nur noch öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse gibt (Abs. 2).

Art. 27 *Anforderungen und Lehrbewilligung*

Lehrpersonen müssen bestimmte Anforderungen erfüllen, wenn sie im Kanton Obwalden unterrichten wollen. Dazu gehören insbesondere fachliche, methodische und soziale Kompetenzen (Abs. 1). Der Ausbildungsabschluss muss gemäss der Interkantonalen Vereinbarung über die Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen, welcher der Kanton Obwalden 1994 beigetreten ist, gültig sein. Grundsätzlich können auch weitere Ausbildungsabschlüsse (z.B. aus anderen Ländern) anerkannt werden. Die Lehrbewilligung gilt künftig vom zuständigen Departement stillschweigend als erteilt, sofern die Anforderungen nachgewiesenermassen erfüllt sind. Abs. 4 stellt die Grundlage für die Möglichkeit des Entzugs einer Lehrbewilligung dar. In begründeten Fällen muss diese Massnahme getroffen werden können.

Art. 28 *Beruflicher Auftrag*

Der berufliche Auftrag der Lehrpersonen wurde 1999 ausführlich diskutiert und in den verschiedenen Erlassen verankert. Im Gesetz wird nur noch der Grundsatz festgelegt. Neu ist in diesem Artikel der Hinweis, dass die Lehrpersonen die elterliche Erziehung ergänzen (nicht ersetzen).

Art. 29 *Beurteilung*

Über die Art und Weise der Beurteilung wird im Gesetz nichts Näheres ausgesagt; es wird lediglich das Recht auf und die Pflicht zur Beurteilung verankert.

Art. 30 *Entlöhnung und berufliche Vorsorge*

Bei der Entlöhnung der Lehrpersonen der Volksschulstufe (bei den Lehrpersonen der kantonalen Schulen war es immer so) tritt eine Änderung ein, die auch im Bericht „Aufgabenteilung und Finanzierung im Volksschulbereich“ vorgeschlagen wurde. Die Lehrpersonen sollen zwar weiterhin von den Gemeinden angestellt und entlohnt werden (Abs. 1), die Entlöhnung richtet sich aber nicht mehr nach der von den Gemeinden, sondern nach der vom Kanton mit den Personalverbänden ausgehandelten Regelung. Damit wird zweierlei erreicht: Für die Gemeinden entfallen die Verhandlungen zur Konsensfindung über das Lohnsystem mit seinen Grundpfeilern (Minimal- und Maximallohn, Lohnleitlinie, jährlicher Entscheid über die Anhebung der Lohnsumme und die Verteilung des Lohnzuwachses über die Lohnmatrix, Bestimmung der Funktionswerte und Funktionsstufen). Zudem kann damit eine Koordination der Löhne aller Lehrpersonen (Volksschule, Kantonsschule, Berufs- und Weiterbildungszentrum) durch den Kanton erfolgen. Die Verhandlungen sollen federführend vom Bildungs- und Kulturdepartement unter Beizug des Personalamts geführt werden. Bei der beruflichen Vorsorge (Abs. 3) gibt es keine Änderung.

Art. 31 *Weiterbildung*

Im Rahmen der Bestimmungen über die Weiterbildung werden hier nur die Grundsätze geregelt. Weitergehende Bestimmungen (z.B. im Bereich der Intensivweiterbildung) wird die zugehörige Verordnung enthalten. Das Recht und die Pflicht der Lehrperson zur Weiterbildung ist hier verankert (Abs. 1), ebenso die Verpflichtung des Kantons, für die Bereitstellung eines ausreichenden Weiterbildungsangebots zu sorgen (Abs. 2). Er hat dazu die Möglichkeit zur interkantonalen Zusammenarbeit (z.B. mit der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz [PHZ]).

Art. 32 *Mitwirkung*

Neu wird das Recht der Lehrer-/Lehrerinnenorganisationen zur Mitwirkung in diesem Gesetz verankert. Diese erfolgt insbesondere im Rahmen der offiziellen Vernehmlassungsverfahren.

Art. 33 *Altersgrenze*

Die Lehrpersonen scheiden am Ende des Schuljahres, in welchem sie das Pensionsalter erreichen, aus dem Schuldienst aus (Abs. 1). Eine Verlängerung ist wie bis anhin möglich (Abs. 2).

Art. 36 *Ergänzende Bestimmungen*

Die ergänzenden Bestimmungen sollen in der noch zu schaffenden Lehrpersonenverordnung verankert werden. Darin sind auch die Erkenntnisse aus dem Bericht „Arbeitsplatz Schule“ vom 7. März 2005 zu berücksichtigen.

Aus der Vorberatenden kantonsrätlichen Kommission:

Aus dem Protokoll der 2. Sitzung vom 25. November 2005

Fragen zu Art. 26 Anstellung, Art. 27 Anforderungen und Lehrbewilligung, Art. 36 Ergänzende Bestimmungen

- Problematik mit pädophilen Lehrpersonen
- Handhabung der Anstellung von Maturanden bei Engpässen auf dem Lehrmarkt
- Jahresarbeitszeit für Lehrpersonen
- Stand der Lehrpersonenverordnung.

Aus dem Kantonsrat:

Keine inhaltlichen Ergänzungen zum Thema Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen.

Rechtliche Interpretationen

Fragestellungen: Kündigungsfrist, beschwerdefähiger Entscheid bei Weiterbildungsgesuchen

Die Kündigungsfrist für Lehrpersonen beträgt bei unbefristeten Anstellungsverhältnissen sechs Monate. Kann in Anstellungsverträgen diese Kündigungsfrist individuell herabgesetzt werden?

Die Kündigungsfrist von 6 Monaten ist im BiG (Art. 34) enthalten. Die durch den Kantonsrat zu erlassenden ergänzenden Bestimmungen (nach Art. 36 BiG) sind noch nicht erlassen (in der Zwischenzeit erfolgt). Grundsätzlich richtet sich das Anstellungsverhältnis nach dem kantonalen Personalrecht, ausser die Schulgesetzgebung enthalte abweichende Bestimmungen (Art. 26 BiG).

Das kantonale Personalrecht ist vor allem im Staatsverwaltungsgesetz (StVG, GDB 130.1) geregelt. Art. 48 StVG enthält keine Bestimmung über die Abänderung einer Kündigungsfrist. Die Personalverordnung (PVO, GDB 141.11) enthält ebenfalls keine Vorschrift, sie verweist aber in Art. 42 auf das OR, soweit das Personalrecht einen bestimmten Fall nicht regelt. Analog zum OR ist davon auszugehen, dass eine Kündigungsfrist im Rahmen von Art. 335c OR durch schriftliche Abrede zwischen den Parteien abgeändert werden kann. Eine andere Frage ist, ob es sinnvoll ist, eine bestimmte Frist im BiG aufzustellen und diese dann einfach in den Verträgen abzuändern. Eine Abänderung sollte doch die Ausnahme sein. Allenfalls wäre zu überlegen, ob dieser Punkt nicht in der Verordnung nach Art. 36 BiG geregelt werden sollte.

Schlussfolgerung Rechtsdienst: Muss noch in der LP VO geklärt werden! (Ist nicht geklärt. BKD/ho)! Aber heute schon kann im gegenseitigen Einverständnis – und insbesondere wenn die LP dies wünscht – eine andere Kündigungsfrist vereinbart werden.

Antwort Rechtsdienst Obwalden, Januar 2007

Bewilligung von Weiterbildungsgesuchen: Beschwerdefähiger Entscheid?

Die Frage, wann und ob gegen die Bewilligung oder Nichtbewilligung von Weiterbildungen ein Rechtsmittel gegeben ist, wird wie folgt beantwortet:

Ausgangspunkt der Frage, ob ein Beschluss anfechtbar ist, ist der Verfügungsbegriff. Grundsätzlich sind nur Verfügungen anfechtbar (wobei es auch andere Handlungsformen gibt, die anfechtbar sein können, diese interessieren hier aber nicht). Die Verfügung ist ein individueller, an den Einzelnen gerichteter Hoheitsakt, durch den eine konkrete verwaltungsrechtliche Rechtsbeziehung rechtsgestaltend oder feststellend in verbindlicher Weise geregelt wird. Die Abgrenzung von Verfügungen zu innerdienstlichen oder organisatorischen Anweisungen kann im Einzelfall schwierig sein.

Es stellt sich in erster Linie die Frage, um was es sich bei einer "Nichtbewilligung" einer Weiterbildung handelt. Es ist nicht so, dass die Lehrpersonen ausserhalb der Unterrichtszeit grundsätzlich keine Weiterbildung machen dürfen, wenn sie nicht die Einwilligung von einer Stelle haben. Meist dürfte die "Bewilligung" einer Weiterbildung mit der finanziellen Beteiligung des Gemeinwesens oder einer Dispensation vom Unterricht verbunden sein.

Es gibt zahlreiche Bestimmungen in der Schulgesetzgebung, die sich mit der Weiterbildung von Lehrpersonen beschäftigen. Die vorliegende Antwort basiert nicht auf einem eingehenden

den Studium der kantonalen Gesetzgebung, sondern pickt einzelne Bestimmungen - die auf Anhieb mit der Volltextsuche gefunden wurden - heraus.

Gemäss Art. 31 BiG haben Lehrpersonen das Recht und die Pflicht, sich weiterzubilden. Nach Art. 29 Abs. 1 der Kantonsschulverordnung (KSV) findet die Fort- und Weiterbildung findet in der unterrichtsfreien Zeit statt.

Schon aus diesen beiden zitierten Bestimmungen leiten wir ab, dass es sich bei der Verweigerung einer Weiterbildung um eine Verfügung handelt, die anfechtbar ist. Das gemäss Art. 31 BiG gegenüber den Lehrpersonen festgesetzte Recht auf Weiterbildung wird in einem konkreten Einzelfall nicht gewährt. Selbst wenn beispielsweise Art. 29 Abs. 1 KSV die Weiterbildung "in der Regel" ausserhalb der Unterrichtszeiten stattfindet, so wird damit aber auch gesagt, dass es durchaus Fälle gibt, bei welchen die Weiterbildung auch während der Unterrichtszeit stattfinden kann. Derartige Fragen müssen in einem Rechtsmittelverfahren geprüft werden können, hat doch die Lehrperson grundsätzlich das Recht (und auch die Pflicht) sich weiterzubilden. Es muss auch gefragt werden, ob die Lehrperson ein schützenswertes Interesse an der entsprechenden Weiterbildung hat. So kann eine Weiterbildung Auswirkungen auf die Lohnentwicklung haben, so dass ein schützenswertes Interesse zu bejahen wäre.

Es gibt sicher einen Grenzbereich, wo auch arbeitsvertragliche Probleme auftauchen. So kann beispielsweise nicht mehr von einer Weiterbildung im Sinne des Gesetzes gesprochen werden, wenn der Arbeitsvertrag abgeändert werden muss (beispielsweise bei einer mehrmonatigen oder ganzjährigen Vollzeitweiterbildung). Hier überwiegt wohl das arbeitsvertragliche Element. Die Lehrperson kann nicht mit der Berufung auf das Recht auf Weiterbildung eine Anpassung des Arbeitsvertrags vornehmen. In solchen Fällen wäre eine einvernehmliche Vertragsanpassung vorzunehmen.

Aber auch in die andere Richtung muss es Grenzen geben, wo man nicht mehr von einer Verfügung spricht. So dürfte es sich um eine rein organisatorische und nicht anfechtbare Weisung sein, wenn einer Lehrperson der kurzfristige Besuch eines halbtätigen Weiterbildungskurses nicht bewilligt wird, weil eine Stellvertretung nicht gefunden werden kann. Derartige, kurze Weiterbildungen dienen meist wohl dem persönlichen Interesse und hätten beispielsweise auch keine lohnrelevanten Auswirkungen, so dass ein schützenswertes Interesse der Lehrperson in Bezug auf die "Nichtbewilligung der Weiterbildung" zu verneinen wäre.

Schlussendlich ist aber im Einzelfall zu klären, ob es sich um eine Verfügung handelt, die angefochten werden kann, oder ob es sich um eine organisatorische Anordnung handelt, gegen die kein Rechtsmittel gegeben ist. Es ist mir nicht möglich, dir eine Faustregel zu formulieren. Tendenziell würde ich davon ausgehen, dass die Verweigerung einer Weiterbildung eine anfechtbare Verfügung darstellt.

Antwort Rechtsdienst Obwalden, 31.5.2007

Links und Hinweise

Internetseite BKD:

http://www.ow.ch/de/verwaltung/aemter/welcome.php?amt_id=126&page=3

Stichwortverzeichnis

Abkürzungen:

StVG	Staatsverwaltungsgesetz
PVO	Personalverordnung
BiG	Bildungsgesetz
LPVO	Lehrpersonenverordnung
VRL	Vollzugsrichtlinien für kantonale Schulen zur LPVO

Stichwort	StVG	PVO	BiG	LPVO	VRL
Abgangsentschädigung	53	17			
Altersentlastungen				13	3, 8
Altersgrenze	47, 50, 51		33		
Amtsgeheimnis	36				
Anerkennungsprämien → Prämien		24			
Anforderungen		22, 25	27	3	
Anstellung					
– Anstellungsbefugnisse				40	
– Anstellungsinstanz				40	
– Anstellungsverhältnis	45		26, 33, 34		
Anstellungsvertrag → Vertrag	42, 45		26		
Arbeitsmarkt		21, 23, 28, 29, 32			
Arbeitsbereiche					4
Arbeitsunfähigkeit → Arbeitsverhinderung		36 – 39			
Arbeitsverhinderung					
– wegen Arbeitsunfähigkeit		36, 37			
– wegen Dienstleistung		38, 39			
Arbeitsvertrag → Vertrag	42, 45		26		
Arbeitszeit	38	31, 38		4, 9, 10, 12	3
– Teilzeitanstellung/-arbeit		12		4	
– Teilzeitbeschäftigung	51				
– Teilzeitpensen		12		13	
– Vollzeit				10, 11, 31	
Aufgaben				4, 12, 16	
– gemeindespezifisch				31	
– schulhausspezifisch				31	
– Zusammenarbeits- und Vernetzungsaufgaben				31	
Aufgabenzuteilung	55				

Stichwort	StVG	PVO	BiG	LPVO	VRL
Auflösung des Arbeitsverhältnisses → Arbeitsverhältnis / Dienstverhältnis	47, 49, 53, 49				
Auftragsfeld(er)				4 – 8 , 10, 12, 31	
Ausbildungsabschluss			27		
Berechnungsfaktor				27	
Berufliche Vorsorge			30		
Beruflicher Auftrag			28	4 – 8 , 12	2 – 6
Berufseinführungen → Weiterbildung				36	
Berufshaftpflicht			35		
Berufsunfall				32	
Besoldung → Entlöhnung		21, 23	30 , 36	24 – 28 Anhang 2	
Beurteilung		21, 43	29	21 – 23, 42	
Bewertung der Stellen		21			
Bildungstage → Weiterbildung				34, 36	10
Dienstpflichten	33, 38	16			
Dienstverhältnis → Arbeitsverhältnis	42, 45, 47, 49, 53		26		
Entlöhnung → siehe auch Lohn		21, 23	30	24 – 28	7
Entschädigungen	49	24, 34, 37, 39		28	
Entzug der Lehrbewilligung → Lehrbewilligung			27, 34		
Ersatzdienst		39			
Erteilung der Lehrbewilligung → Lehrbewilligung			27	3	
Erwerbsersatzleistungen		39			
Familienzulage → Zulagen		33			
Ferien → siehe auch Schulferien – Ferienkürzung		34, 39		16 , 20, 28 19	
Formen der Weiterbildung → Weiterbildung				34	
Funktionslohn → Lohn		25			
Funktionsstufe(n)		21, 23		24, 27	
Geschenkannahme	37				

Stichwort	StVG	PVO	BiG	LPVO	VRL
Grundlohn → Lohn		30			
Haftpflichtverfahren		4			
Herabsetzung der Unterrichtsverpflichtung → Unterrichtsverpflichtung				13	
Hospitationsgruppen → Weiterbildung				7, 34	
Intensivweiterbildung				17, 35, 37	12 – 17
Jahreslohn → Lohn		30			
Kinderzulagen → Zulagen		33			
Klassenlehrperson → Pflichtenheft der Klassenlehrperson					
Kostentragung (in der Weiterbildung)			51	37	
Kündigungsfrist	48, 52, 53		34		
Kurskosten				37	
Lehrbewilligung – befristet			27, 34	3, 34	
– Entzug			27, 34	3	
Lehrpersonenverbände				26, 27	
Leistungsbeurteilung		26			
Leistungen im Todesfall		40			
Leistungslohn – Leistungslohnanteile		23, 24, 26 29			
– Leistungslohnband		23, 25, 43			
Leistungsprämien → Prämien		24			
Lohn → siehe auch Entlöhnung		21- 32	30	24 – 28	
– Funktionslohn		25			
– Grundlohn		17, 24, 30, 31, 34, 37, 43			
– Jahreslohn		30			
– Monatslohn 13.		31			
Lohnausfall				14	7
Lohnaufwand		29			
Lohnband		23		25	
Lohnbestandteile		24			
Lohnfindung		32			
Lohnentwicklung		43		27	
Lohnentwicklungsmatrix				24, 27	

Stichwort	StVG	PVO	BiG	LPVO	VRL
Lohnfortzahlung bei					
– Arbeitsverhinderung wegen		37			
– Arbeitsunfähigkeit					
– Arbeitsverhinderung wegen		39			
– Dienstleistung					
Lohnkürzung				19	
Lohnleitlinie		23, 26, 43		28	
Lohnpolitik				29	
Lohnsumme		28, 29		27	
Lohnsystem		43		28	
Lohnvergleiche				26	
Mehrlektionen				11	
Militärdienst		39			4
Mitwirkung	40				
→ Personalverbände					
Monatslohn 13.		31			
→ Lohn					
Mutterschaftsurlaub		34		20	
→ Urlaub					
Nachqualifikationen				34	
→ Weiterbildung					
Nebenbeschäftigung		16			
Nichtbetriebsunfall		35		32	
Offene Stellen				39	
öffentlich-rechtlicher Vertrag					
→ Vertrag					
Pensenbuchhaltung					6
Pensionierung	47, 51		33		
Personalamt		5		26, 27, 39, 40	
Personalgespräch				23	
Personalpolitik				29	
→ Lohnpolitik					
Pflichtenheft Klassenlehrperson					4
Prämien					
– Anerkennungsprämie		24			
– Leistungsprämie		24			
– Treueprämie		24, 27			
Probezeit	46, 48				
Rechtsbeistand		4			
Schulausfälle				15	
Betriebs- und Schulentwicklungsprojekte				4, 29, 30, 31	8
Schulentwicklungsprojekte				7	

Stichwort	StVG	PVO	BiG	LPVO	VRL
Schulferien → siehe auch Ferien		34		16, 20	
Schulleitungsaufgaben				30	
Schulleitungspool				30	8
Soziale Sicherheit		33 – 40			
Sozialleistungen → Zulagen					
Sozialzulagen → Zulagen		33, 37			
Spesen				37	11, 16
Stellenausschreibung		8		39	
Stellenbesetzung		8			
Stellenbewertung	41	22, 23			
Stellenbewilligungen		8			
Stellvertretungen				28	
Stellvertretungskosten				37	
Steuerung des Lohnaufwands/ Personalaufwands				29	
Stimmrecht	32				
Stimmrechtsvoraussetzungen	32				
Strafverfahren		4			
Teilnehmendenbeiträge				37	11
Teilpensen → Arbeitszeit					
Teilzeitarbeit → Arbeitszeit					
Todesfall → Leistungen im Todesfall		40			
Treueprämien → Prämien		24, 27			
Überbrückungsrente	51, 52, 53				
Übergangsbestimmungen – Anstellungsverträge				42	
– Leistungsbeurteilung/Lohn		43			
Unfallversicherung → Versicherungen		35		32	
Unterrichtslektionen				9	
Unterrichtsverpflichtung → siehe auch Voll- und Teilpensen				9, 11, 13, 28	5, 6
– Herabsetzung				13	

Stichwort	StVG	PVO	BiG	LPVO	VRL
Urlaub					7
– bezahlter				17, 18	
– unbezahlter				17, 19	7, 17
– Mutterschaftsurlaub				20	
Verbot der Geschenkan- nahme → Geschenkannahme	37				
Versetzung in den Ruhe- stand	52, 53				
Versicherungen					
– Berufshaftpflicht			35		
– Nicht-/Betriebsunfall				32	
– Rente (vorzeitige Pensionierung)	51				
– Rente (Versetzung in Ruhestand)	52				
– Krankentaggeld		37			
Vertrag					
– Anstellungsvertrag/Arbeits- vertrag/Dienstvertrag	42, 45		26		
– befristeter				9, 28	
– öffentlich-rechtlicher Vertrag	45		26		
– Weiterbildungsvertrag				37	
Vollpensum → Arbeitszeit					
Vollzugsrichtlinien					
Wählbarkeitsvoraussetzungen	41				
Wahlrecht, passives	38				
Weiterbildung	39		31	3, 7, 8, 16 33 - 38	9 – 12
– Angebote				36, 38	10
– Bedarf				38	
– Berufseinführung				36	
– Bildungstage				34, 36	10, 11
– Formen				34	13
– Hospitationsgruppen				7	
– Institutionen				36	
– Kosten			51	37	
– Kurse thematisch verpflichtende				34, 37	10, 11
– Kurse thematisch frei wählbare				34, 37	10, 11
– Nachqualifikationen				34	
– schulinterne SchilWB				34	11
– Zusatzausbildungen				34	

Stichwort	StVG	PVO	BiG	LPVO	VRL
Weiterbildungsvertrag → Vertrag				37	
Wohnsitz	32, 54				
Zeiterfassung					3
Zulagen					
– Familienzulage		33			
– Kinderzulage		33			
– Sozialzulagen		33, 37			
Zusatzaufgaben				31	
Zusatzausbildungen → Weiterbildung				34, 37	