

Botschaft des Regierungsrats zum Entwurf einer Lehrpersonenverordnung

vom 18. Dezember 2007

Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen den Entwurf einer Lehrpersonenverordnung mit den nachfolgenden Erläuterungen und dem Antrag, darauf einzutreten.

Sarnen, 18. Dezember 2007

Im Namen des Regierungsrats

Landammann: Hans Hofer

Landschreiber: Urs Wallimann

ÜBERSICHT	3
1. AUSGANGSLAGE	3
2. PROJEKTORGANISATION	4
3. DIE LEHRPERSONENVERORDNUNG	4
4. ERGEBNIS DES VERNEHMLASSUNGSVERFAHRENS	5
5. KOMMENTAR ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN DER VERORDNUNG	5
I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	5
II. LEHRBEWILLIGUNG UND BERUFLICHER AUFTRAG	5
III. ARBEITSZEIT, FERIEN, URLAUB	6
IV. BEURTEILUNG	9
V. ENTLÖHNUNG, SOZIALLEISTUNGEN, VERSICHERUNG	10
VI. WEITERBILDUNG	13
VII. STELLENAUSSCHREIBUNG, ANSTELLUNGSBEFUGNISSE	15
VIII. ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN	15
6. AUSWIRKUNGEN DER NEUEN VERORDNUNG	16
6.1 EINHEITLICHES PERSONALRECHT FÜR LEHRPERSONEN	16
6.2. EINHEITLICHE UMSETZUNG DES NEUEN PERSONALRECHTS IN DEN GEMEINDEN	16
6.3. KONKURRENZFÄHIGKEIT DER LÖHNE	16
6.4. FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN	17
7. ÄNDERUNG DER KANTONSVERFASSUNG	19
8. WEITERE ARBEITEN UND TERMINE	20
ANHANG 1	21

Übersicht

Der Regierungsrat will die Anstellungsbedingungen für alle Lehrpersonenkategorien des Kantons und der Gemeinden einheitlich festlegen. In der neuen Verordnung werden für die verschiedenen Lehrpersonenkategorien neue Funktionsstufen und Lohnbänder definiert. Alle Lehrpersonen werden künftig von den Schulleitungen beurteilt, wobei die Beurteilung vorerst noch keine Auswirkungen auf die Entlohnung haben soll (keine lohnwirksame Beurteilung LOWIBE). Klassenlehrpersonen sollen künftig um eine Lektion entlastet werden. Für die Schulleitungen, den Schulbetrieb und die Schulentwicklung werden Lektionen-Pools geschaffen, damit die notwendigen Aufgaben in den Schulen auftragsgemäss wahrgenommen werden können. Die Neuerungen lösen bei den Gemeinden Mehrkosten von insgesamt rund Fr. 400 000.– aus.

Die Grundsätze für die Anstellung der Lehrpersonen sind im neuen Bildungsgesetz festgelegt. Der Kantonsrat regelt die entsprechenden berufsspezifischen Einzelheiten über das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen in einer Verordnung. Diese Verordnung wurde von einer breit abgestützten Projektgruppe mit Vertretern der Gemeinden, der Schulleitungen, der Lehrpersonenorganisationen und des Bildungs- und Kulturdepartements erarbeitet und vom Regierungsrat in zwei Lesungen verabschiedet. Sie beinhaltet verschiedene Neuerungen, die sich einerseits aufgrund von konzeptionellen Vorarbeiten aufdrängen und andererseits auf die Tatsache zurückzuführen sind, dass nun für alle Lehrpersonenkategorien soweit als möglich einheitliche Anstellungsbedingungen geschaffen werden sollen. Später diskutiert und allenfalls einheitlich bzw. neu geregelt werden sollen die Pflichtstundenzahl für die einzelnen Stufen sowie die Altersentlastung.

Zwischen der ersten und zweiten Lesung im Regierungsrat führte das Bildungs- und Kulturdepartement ein Vernehmlassungsverfahren durch. Das Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens zur Lehrpersonenverordnung ist grundsätzlich positiv. In einzelnen Bereichen stossen die Vorschläge des Regierungsrats jedoch auf Ablehnung. Dies betrifft insbesondere die Bereiche Altersentlastung, lohnwirksame Beurteilung der Lehrpersonen und Zuständigkeit für die Anstellung der Lehrpersonen.

1. Ausgangslage

Die Anstellungsverhältnisse der Lehrpersonen im Kanton Obwalden sind auf zwei verschiedenen Ebenen geregelt: Jene für den Kindergarten, die Primarschule und die Orientierungsschule auf Einwohnergemeindeebene, jene für die Kantonsschule und die Berufsfachschule auf Kantonsebene. Allen gemeinsam sind die Grundsätze im kantonalen Personalrecht und die Bestimmungen zu den Anstellungsverhältnissen der Lehrpersonen in der Bildungsgesetzgebung.

Für die Lehrpersonen des Kindergartens, der Primarschule und der Orientierungsschule legen die Einwohnergemeinden die Grundpfeiler des Entlohnungssystems fest. Früher wurde eine zwischen den Sozialpartnern ausgehandelte Vereinbarung getroffen, seit 1999 legen die Einwohnergemeinden die Dienstverhältnisse und die Besoldung in einem Beschluss der Einwohnergemeinden vom Dezember 1998 fest. Darin werden die Funktionsstufen (zuerst drei, dann vier), die Entlohnung und die Lohnentwicklung geregelt. Alljährlich treffen sich die Sozialpartner zu einer gemeinsamen Besprechung, wo die Lehrpersonen über die Entscheide der Einwohnergemeinden zur Lohnentwicklung informiert und wo aktuelle Fragen zum Lohnsystem diskutiert werden.

Die Anstellungsverhältnisse der kantonalen Lehrpersonen sind, was die Ausführungsgesetzgebung anbelangt, in den Ausführungsbestimmungen über das Anstellungsverhältnis der Lehrer der Kantonsschule (GDB 414.211) und den Ausführungsbestimmungen über das Anstellungsverhältnis der Lehrer der Berufsschule (GDB 416.112) geregelt.

Die Situation im Volksschulbereich wird seit längerer Zeit als unbefriedigend eingestuft. Für die Einwohnergemeinden fielen in der Vergangenheit zeitaufwändige Koordinationsarbeiten an. Die Lehrpersonen ihrerseits waren wiederholt unzufrieden mit der uneinheitlichen Umsetzung der koordinierten Beschlüsse der Einwohnergemeinden. Im Bericht „Aufgabenteilung und Finanzierung im Volksschulbereich“ vom 11. April 2001 wurde da-

her vorgeschlagen, dass die Lehrpersonen der Volksschule zwar weiterhin von den Einwohnergemeinden angestellt und entlohnt werden sollen, dass aber künftig die Anstellungsverhältnisse insgesamt, das heisst auch die Löhne, durch den Kanton geregelt werden sollen.

Im neuen Bildungsgesetz (GDB 410.1) besteht nun die gesetzliche Grundlage für ein einheitliches Personalrecht für alle Lehrpersonenkategorien (Art. 26 ff., insbesondere Art. 30 Abs.2). Art. 36 des Bildungsgesetzes hält zudem fest, dass der Kantonsrat die Einzelheiten über das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen durch Verordnung regelt. Aus diesem Grund wird nun eine Lehrpersonenverordnung zur Beratung unterbreitet.

2. Projektorganisation

Das Bildungs- und Kulturdepartement gab mit Schreiben vom 16. Februar 2006 an die Einwohnergemeinden, die Schulleitungen und die Lehrer/innenvereine das Startzeichen zum Projekt „Lehrpersonenverordnung“. Es wurde eine Projektleitung (PL) und eine Projektgruppe (PG, Anhang 1 zum Bericht) eingesetzt. Die PG nahm ihre Arbeit am 29. März 2006 gestützt auf ein Grobkonzept auf. Es fanden sechs Sitzungen statt, bei denen das Grobkonzept ergänzt und die jeweils von der PL vorgelegten Verordnungsentwürfe samt Anhang diskutiert und bereinigt wurden.

3. Die Lehrpersonenverordnung

Die Lehrpersonenverordnung soll nun im Sinne der Ausgangslage alle bisherigen Ausführungserlasse im Bereich der Kantonsschule, der Berufsfachschule und der Volksschule zu einem Ausführungserlass zusammenfassen. Aus drei Ausführungserlassen soll also ein einziger entstehen. Die Verordnung spezifiziert dabei die allgemeine Personalgesetzgebung des Kantons, das heisst es werden lehrpersonenspezifische Personalbestimmungen erlassen, soweit das allgemeine Personalrecht nicht ausreicht (zum Beispiel Funktionsstufen für Lehrpersonen). Zudem wird das Bildungsgesetz präzisiert beziehungsweise detaillierter ausgeführt, wo dieses nur Grundsätze enthält und die genaue Ausformulierung an die Verordnung delegiert (zum Beispiel beruflicher Auftrag).

Die Lehrpersonenverordnung wurde nach folgendem Konzept erarbeitet:

- Die Verordnung ist in acht *Hauptkapitel* unterteilt: Allgemeine Bestimmungen; Lehrbewilligung und beruflicher Auftrag; Arbeitszeit, Ferien, Urlaub; Beurteilung; Entlohnung, Sozialleistungen, Versicherung; Weiterbildung; Stellenausschreibung und Anstellungsbefugnisse; Übergangs- und Schlussbestimmungen.
- *Geltungsbereich*: Die Bestimmungen der Lehrpersonenverordnung gelten grundsätzlich für alle Lehrpersonenkategorien. Wo einzelne Bestimmungen für eine Lehrpersonen-kategorie schwierig umzusetzen sind, wird explizit darauf hingewiesen, dass diese Bestimmungen sinngemäss anzuwenden oder abweichende Regelungen möglich sind.
- *Inhaltliche Ausgestaltung*: In die Lehrpersonenverordnung wurden grundsätzlich nur die bestehenden Regelungen aufgenommen (z.B. die Anzahl Pflichtstunden für die einzelnen Lehrpersonen-kategorien). Neuerungen gegenüber den aktuellen Regelungen wurden nur dann aufgenommen, wenn sie in genehmigten Konzepten/Berichten enthalten sind (zum Beispiel der berufliche Auftrag der Lehrpersonen, Schulleitungspool, Betriebs- und Schulentwicklungspool ist im Bericht „Arbeitsplatz Schule“ enthalten).
- *Ausrichtung nach Nidwalden*: Beim Lohnsystem wurde eine möglichst grosse Anlehnung an das Nidwaldner Lohnsystem für Lehrpersonen angestrebt. Dies betrifft insbesondere die Funktionsstufen und die Lohnbänder.
- *Delegationsnormen*: Die Lehrpersonenverordnung delegiert verschiedene Detaillausführungen an den Regierungsrat (Ausführungsbestimmungen), wo es um Normsetzung geht, an das Bildungs- und Kulturdepartement (Vollzugsrichtlinien), wo es um einen klaren Vollzug geht.

4. Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens

Das Bildungs- und Kulturdepartement hatte die Einwohnergemeinden, politischen Parteien und betroffene Organisationen zur Stellungnahme zum Verordnungsentwurf eingeladen. 31 von 39 angeschriebenen Organisationen reichten eine Stellungnahme ein. Das Bildungs- und Kulturdepartement wertete die Antworten in einem Bericht aus.

Bei den *Altersentlastungen* und bei der *Zuständigkeit für die Anstellung der Lehrpersonen* äussert eine Mehrheit der Gemeinden Vorbehalte und wehrt sich gegen eine grosszügigere Altersentlastung. Diese Gemeinden führen insbesondere die Ungleichbehandlung mit dem übrigen Gemeindepersonal und die finanziellen Mehrbelastungen als Argumente an. Die Zuständigkeit für die Anstellung der Lehrpersonen will eine Mehrheit der Gemeinden grundsätzlich beim Einwohnergemeinderat belassen, wobei diesem die Möglichkeit zur Delegation an die Schulleitungen eingeräumt werden soll. Die vorgesehene Kompetenzverschiebung an die Schulleitungen wird als Eingriff in die Gemeindeautonomie gesehen. Der Regierungsrat will in diesen beiden Bereichen den Argumenten der Mehrheit der Gemeinden folgen und er hat die Verordnung in diesem Sinne angepasst.

21 der 31 Vernehmlassungsteilnehmer lehnen die lohnwirksame Beurteilung der Lehrpersonen ab, wie sie der Regierungsrat vorgeschlagen hatte, darunter die Lehrpersonen, vier Gemeinden und vier Parteien. Es werden verschiedene Gründe angeführt: Geringer Nutzen, Ungleichbehandlung der Lehrpersonen und des übrigen Gemeindepersonals, nicht zu rechtfertigende Unruhe in der Lehrerschaft, Ressourcenprobleme. Im Grundsatz ist aber eine Beurteilung der Lehrpersonen unbestritten. Diese muss nach Ansicht vieler Vernehmlassungsteilnehmer in einem kürzeren, wenn möglich jährlichen Rhythmus erfolgen. Der Regierungsrat hält an der Beurteilung der Lehrpersonen fest. Diese soll im Sinne eines Mitarbeitergesprächs jährlich erfolgen. An diesem Gespräch muss zum Ausdruck kommen, ob die Arbeit der Lehrpersonen grundsätzlich als gut beurteilt wird oder ob entsprechende Massnahmen zur Verbesserung der Situation notwendig sind. Auf eine lohnwirksame Beurteilung soll vorerst verzichtet werden.

5. Kommentar zu den einzelnen Artikeln der Verordnung

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 *Geltungsbereich*

Die Lehrpersonenverordnung regelt das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen der kantonalen Schulen (Kantonsschule, Berufsfachschule) und der Einwohnergemeinden (Volksschule). Das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen der Musikschulen ist nicht Gegenstand dieser Verordnung.

Art. 2 *Anwendbare Vorschriften*

Die Anstellungsverhältnisse der Lehrpersonen sind künftig in verschiedenen, hierarchisch zueinander stehenden Erlassen im allgemeinen Personalbereich (Staatsverwaltungs-gesetz, Personalverordnung) und im Bildungsbereich (Bildungsgesetz, Lehrpersonenverordnung) geregelt.

II. Lehrbewilligung und beruflicher Auftrag

Art. 3 *Lehrbewilligung*

Absatz 1: Neu gilt die Lehrbewilligung in allgemeiner Form (das heisst ohne Ausfüllen eines Formulars und ohne schriftliche Bewilligung durch den Kanton) und definitiv erteilt, wenn die gesetzlichen Anforderungen erfüllt sind (mit „Lehrbewilligung“ ist der bisherige Begriff „definitive Lehrbewilligung“ gemeint, im Gegensatz zur „befristeten Lehrbewilligung“).

Absatz 2: Für die Erteilung einer befristeten Lehrbewilligung mit Auflagen gilt das Lehr-

bewilligungsverfahren des Amts für Volks- und Mittelschulen vom 21. März 2005, wonach die Lehrperson die Hauptverantwortung für den Erwerb der Lehrbewilligung trägt. Die Mitwirkung der Anstellungsinstanz (i.d.R. Schulleitungen) betrifft die zuverlässige, listenmässige Meldung der Ausbildungsstände neu angestellter Lehrpersonen und die Aushängung entsprechender Meldeformulare für das Amt für Volks- und Mittelschulen an die neu angestellte Lehrperson.

Absatz 4: Erfahrungsgemäss ist die alleinige langjährige Lehrerfahrung ohne Nachweis einer dem Lehrdiplom gleichwertigen Ausbildung sehr problematisch. Deshalb soll für die Erteilung einer ausnahmsweisen Lehrbewilligung nebst einer gleichwertigen Ausbildung vor allem auch die *erfolgreiche* langjährige Lehrerfahrung *mit spezifischer Weiterbildung* nachgewiesen werden.

Art. 4 *Beruflicher Auftrag der Lehrperson*

Neu wird der Berufliche Auftrag (BAL) mit vier Auftragsfeldern definiert (bisher drei). Dies entspricht den Empfehlungen der Bildungsdirektorenkonferenz Zentralschweiz (BKZ) vom 31. Mai und 18. September 2002, welche „die Kantone bei der Bearbeitung ihrer rechtlichen Grundlagen“ beachten sollen. Der BAL ist im vom Erziehungsrat am 5. Mai 2004 erlassenen Bericht „Ein Arbeitszeitenmodell für die Volksschulen“ ausführlich beschrieben.

Absatz 3 bis 4: Die prozentuale Verteilung der Auftragsfelder entspricht Erfahrungswerten, die in verschiedensten Studien erhoben wurden. Sie sind Richtwerte. Umlagerungen zwischen den Auftragsfeldern sind Gegenstand der Führungsgespräche zwischen Lehrperson und Schulleitungen und nur in deren Einverständnis zu treffen.

Absatz 5: Für die kantonalen Schulen gibt es stufenspezifische Eigenheiten, die mit dem vorliegenden BAL nicht vollumfänglich abgedeckt sind (Beispiel: in der Berufsfachschule können zusätzliche Aufgaben wie fachlich individuelle Betreuung FiB, Coaching und Praktikumsbetreuung von Lernenden in Brückenangeboten dazukommen). Falls notwendig soll das Bildungs- und Kulturdepartement den BAL ergänzen können.

Art. 5 bis 8

Die detaillierten Inhalte sind dem bereits erwähnten Bericht des Erziehungsrats „Ein Arbeitszeitenmodell für die Volksschulen“ vom 5. Mai 2004 entnommen. Sie legen nebst den Tätigkeiten im Unterricht insbesondere auch die unterrichtsfreien Tätigkeiten dar.

III. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub

Art. 9 *Grundsatz*

Absatz 1 und 2: Im Anhang 1 zur Lehrpersonenverordnung wird für jede Kategorie von Lehrpersonen die Zahl der Unterrichtslektionen, die wöchentlich innerhalb der ordentlichen Arbeitszeit zu leisten sind, festgelegt. Im Anstellungsvertrag legt die Anstellungsinstanz die tatsächliche Lektionenzahl der Lehrperson fest. Bei variablen Pensen ist die Lektionenzahl innerhalb einer Bandbreite von vier Lektionen festzulegen.

Beispiel:

Es ist vorgesehen, dass eine Orientierungsstufenlehrperson 20 Lektionen unterrichtet. Die Anzahl Lektionen kann aber in dieser Höhe nicht garantiert werden. Die vertragliche Regelung könnte entsprechend dem Art. 9 wie folgt aussehen:

Beschäftigungsgrad: Das Pensum beträgt mindestens 60 Prozent, im Schuljahr 2007/08 beträgt es 71,42 Prozent.

Arbeitszeit: Die Arbeitszeit und die Arbeitspflichten richten sich nach der Spezialgesetzgebung und dem zwischen der Lehrperson und dem Rektor vereinbarten Stundenplan. Das Pensenblatt ist integrierender Bestandteil dieses Vertrages. Es gibt Auskunft über das massgebende Pensum im aktuellen Schuljahr. Daraus leitet sich jedoch kein Recht auf ein allenfalls höheres als das Minimalpensum ab.

Die Projektgruppe diskutierte wiederholt die Frage, ob die Unterrichtsverpflichtung bei

einzelnen Lehrpersonenkategorien (z.B. Lehrpersonen der Orientierungsschule, Lehrpersonen im Untergymnasium, Lehrpersonen des Berufs- und Weiterbildungszentrums) angepasst werden müsste. Ein entsprechender Antrag um Reduktion der Unterrichtsverpflichtung der Lehrpersonen der Orientierungsschule von 29 auf 28 Pflichtlektionen wurde in der Projektgruppe zweimal abgelehnt. Ausschlaggebend war der Grundsatz, dass in die Lehrpersonenverordnung nur aufgenommen wird, was dem Status quo entspricht oder in verabschiedeten Berichten und Konzepten enthalten ist. Eine Reduktion der Unterrichtsverpflichtung der Lehrpersonen der Orientierungsschule ist in keinem Bericht oder Konzept enthalten. Die Projektgruppe stellte sich daher gegen diesen Antrag, sie beantragte allerdings dem Regierungsrat, die Frage der Pflichtstundenzahl aller Lehrpersonenkategorien im Anschluss an die Verabschiedung der Lehrpersonenverordnung eingehend abklären zu lassen. Der Regierungsrat stellt sich hinter den Antrag der Projektgruppe und ist gewillt, dem Bildungs- und Kulturdepartement nach Inkraftsetzung der Lehrpersonenverordnung einen entsprechenden Auftrag zu erteilen.

Abs. 3: Abrufverträge sind bezüglich der Ansprüche der Arbeitnehmenden grundsätzlich als gewöhnliche Teilzeitarbeitsverträge zu behandeln. Gemäss OR kann durch Vereinbarung die Fortsetzung eines bisher befristeten Arbeitsverhältnisses erneut befristet werden. Bei ein bis zwei solcher Verlängerungen stellen sich grundsätzlich keine Probleme. Werden hingegen mehrere Befristungen hintereinander vereinbart, um damit diejenigen Gesetzesbestimmungen zu umgehen, die an die Dauer des Arbeitsverhältnisses anschliessen, so ist dies rechtsmissbräuchlich. Es liegen dann sogenannte Kettenverträge vor, die in Rechtsprechung und Praxis wie ein unbefristetes Arbeitsverhältnis betrachtet werden.

Bei Klassenlehrpersonen vermindert sich die Unterrichtsverpflichtung jeweils um eine Lektion (siehe Anhang 1 zur Verordnung).

Art. 10 *Arbeitszeit*

Je nach Anzahl Feiertagen variiert die Jahresarbeitszeit, z.B. wegen längeren oder kürzeren Weihnachtsferien, Feiertage die jährlich auf andere Wochentage fallen, usw. Die monierten durchschnittlich 1907 effektive Arbeitsstunden werden verwendet, um im Vollzug die Jahresarbeitszeit einfacher berechnen zu können.

Abs. 1: Berechnungsgrundlage für die 1907 effektiven Arbeitsstunden je Jahr:

Feiertage	13
Samstage und Sonntage	105
Tagesstunden	8,4
• Jahresstunden absolut	$365 - 105 = 260 \times 8,4 = 2\ 184$ Std.

- effektive Stunden bei 4 Wo Ferien $365 - 105 - 13 - 20 = 227 \times 8,4$ Std. = 1 907 Std.

Wird die Unterrichtsverpflichtung auf Grund des Alters (Art. 13) herabgesetzt, entspricht dies einer altersbedingten Erhöhung des Ferienanspruchs.

Art. 11 *Mehrlektionen*

Einerseits soll die Anstellungsinstanz die Möglichkeit haben, eine marginale Mehrbeschäftigung ohne Vergabe von Kleinstpensen an Aushilfen regeln zu können, andererseits wird mit diesen Formulierungen klar das Ausmass und die Frist für Mehrlektionen innerhalb des Schulbetriebs definiert.

Abs. 1 und 2: Die Anstellungsinstanz kann eine Lehrperson mit einem Vollpensum zu höchstens einer Mehrlektion verpflichten. Mehrlektionen sind innerhalb von drei Schuljahren auszugleichen. Die Lohnauszahlung kann jeweils höchstens 100 Prozent betragen. Andernfalls würde die Lehrperson bezüglich Sozialleistungen benachteiligt.

Abs. 3: Wenn als Folge der Auflösung des Arbeitsverhältnisses kein Ausgleich mehr möglich ist, kann im Sinne von Überstunden eine Vergütung der Mehrlektionen erfolgen. Die Auszahlung von Mehrlektionen erfolgt im Verhältnis 1 : 1.

Art. 12 *Umlagerung der Arbeitszeit zwischen den Auftragsfeldern*

Abs. 1: Eine Reduktion der Unterrichtsverpflichtung ist nur dann angezeigt, wenn die Aufgaben im Sinne von Art. 30 und 31 nicht innerhalb der unterrichtsfreien Auftragsfelder 2, 3 und 4 gemäss Art. 6 bis 8 bewältigt werden können. Allfällige Stellvertretungskosten werden aus dem Schulleitungspool oder dem Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool finanziert.

Art. 13 *Herabsetzung der Unterrichtsverpflichtung*

Bisher hatten Lehrpersonen der Volksschule ab dem 55. und dem 60. Altersjahr sogenannte Altersentlastungen in Form einer Reduktion der Unterrichtsverpflichtung von zwei bzw. drei Lektionen. Lehrpersonen der Kantonsschule und des Berufs- und Weiterbildungszentrums hatten eine Reduktion der Unterrichtsverpflichtung ab dem 50., dem 55. und dem 60. Altersjahr von einer, bzw. zwei und drei Lektionen.

Der Regierungsrat wollte ursprünglich die Regelung für die kantonalen Schulen auch für die Volksschulen übernehmen. In der Vernehmlassung widersetzte sich die Mehrheit der Gemeinden diesem Vorschlag. Der Regierungsrat entschied daher, die bisher geltende Regelung für die Volksschulen weiterzuführen und eine allfällige Änderung - analog zur Frage der Pflichtstundenzahl - nach Inkraftsetzung der Lehrpersonenverordnung zu prüfen.

Die Entlastung kann nur als Reduktion der Unterrichtsverpflichtung, nicht in Form von zusätzlichen Ferien während der Schulzeit erfolgen. Sie wird nur für den Zeitaufwand des Auftragsfeldes Unterricht, jedoch nicht für die unterrichtsfreien Auftragsfelder gewährt.

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

Sofern eine Lehrperson vorübergehend an einer andern Klasse oder Stufe unterrichten muss, behalten die vertraglichen Abmachungen, wie zum Beispiel der Lohn, ihre Gültigkeit.

Art. 17 bis 19 *Bezahlter und unbezahlter Urlaub*

Das Obligationenrecht legt dazu folgenden Grundsatz fest: «Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten». Es ist eine Führungsaufgabe hier das richtige Mass zu finden.

Wenn unbezahlter Urlaub gewährt wird, müssen auch entsprechend die Ferien gekürzt werden. Bei Lehrpersonen tritt anstelle der Ferienkürzung eine Lohnkürzung. Bezüglich der Berechnung des unbezahlten Urlaubs ist auf Art. 28 der Lehrpersonenverordnung abzustützen. Hier wird die Entlohnung der Stellvertretungen geregelt. Sinngemäss ist der Lohnausfall bei unbezahltem Urlaub zu berechnen (wird in den Vollzugsrichtlinien geregelt).

Es ist sinnvoll, mit den betroffenen Lehrpersonen eine Vereinbarung abzuschliessen. Darin wird schriftlich vereinbart:

- Beginn des unbezahlten Urlaubs (dies ist immer ein Schultag);
- Ende des unbezahlten Urlaubs (dies ist ebenfalls immer ein Schultag);
- Berechneter zusätzlicher Lohnausfall (Zahl wird auf ganze Tage gerundet).

Art. 20

Der Mutterschaftsurlaub ist grundsätzlich in der Personalverordnung (GDB 141.11) geregelt. Ein von verschiedenen Seiten geforderter Vaterschaftsurlaub müsste ebenfalls in der Personalverordnung geregelt werden.

IV. Beurteilung

Art. 21 bis 23 in Verbindung mit Art. 24 Abs. 3 und 29

Gemäss Art. 29 des Bildungsgesetzes haben die Lehrpersonen das Recht und die Pflicht, sich regelmässig beurteilen zu lassen. Dieser Grundsatz wird nun in der Lehrpersonenverordnung konkretisiert. Zuerst wird das Ziel der Lehrpersonenbeurteilung definiert: Förderung der Lehrpersonen und damit Beitrag zur Unterrichts- und Schulentwicklung (Art. 21). Dann wird geregelt, dass die Grundlage jeder Lehrpersonenbeurteilung ein Beurteilungssystem bildet, welches im Kanton nach den kantonalen Vorgaben einheitlich für alle Schulen ausgestaltet werden soll (Art. 22). Sodann werden die Eckwerte eines solchen Beurteilungssystems definiert, was für die Bemessung der personellen und finanziellen Ressourcen in den Schulen massgebend ist.

In der Vernehmlassung gab die Beurteilung der Lehrpersonen viel zu reden. Der Grundsatz, wonach die Lehrpersonen beurteilt werden sollen, ist unbestritten. Die Differenzen beginnen mit der Frage nach der Art und Weise der Beurteilung. Eine Mehrheit der Vernehmlassenden ist der Ansicht, dass die Beurteilung der Lehrpersonen nicht nur alle drei Jahre, sondern in einem kürzeren Rhythmus stattfinden sollte. Gleichzeitig wird aber auch zum Ausdruck gebracht, dass das skizzierte Beurteilungsmodell sehr ressourcenintensiv sei und daher eher vereinfacht werden sollte. 21 Stellungnahmen, darunter vier Gemeinden, die Bildungskommission, vier Parteien sowie alle Lehrpersonen (ausser die Musiklehrpersonen) stehen der lohnwirksamen Beurteilung LOWIBE ablehnend oder eher ablehnend gegenüber. Die Gründe sind vielfältig, unter anderem: der Nutzen wird als gering eingestuft; Ungleichbehandlung zwischen Lehrpersonen und Gemeindepersonal; die Unruhe, die in der Lehrerschaft entsteht, sei nicht zu rechtfertigen; dreijähriger Beurteilungsrhythmus sei untauglich, bei höherem Beurteilungsrhythmus entstünden Ressourcenprobleme; die Team-Arbeit werde gefährdet; das Verhältnis zwischen Schulleitung und Lehrpersonen werde negativ beeinflusst; LOWIBE bedürfe eines fundierten und von den Lehrpersonen akzeptierten und nachvollziehbaren Beurteilungssystems.

Der Regierungsrat ist sich einig, dass aufgrund der Rückmeldungen die Art der Beurteilung der Lehrpersonen nochmals überdacht werden muss. Die Beurteilung steht grundsätzlich nicht zur Diskussion. Sie ist in Art. 29 des Bildungsgesetzes festgeschrieben und muss nun in der Lehrpersonenverordnung ausdifferenziert werden. Gemäss Vernehmlassungsergebnis muss der Beurteilungsrhythmus erhöht werden, ohne den Ressourcenbedarf zu steigern. Dies könnte in der Weise geschehen, dass die Schulleitung mit allen Lehrpersonen jährlich ein Beurteilungsgespräch im Sinne eines Mitarbeitergesprächs führt (höchstens eine Stunde), ohne dass jedes Jahr alle Grundlageninformationen (Schulbesuche, Rückmeldungen der Erziehungsberechtigten und Schüler/innen, kollegiale Feedbacks usw.) erhoben werden müssen (in einem grösseren Rhythmus [alle zwei bis vier Jahre] wären dann intensivere Beurteilungsgespräche unter Einbezug der oben erwähnten Grundlageninformationen denkbar). Am jährlichen Mitarbeitergespräch muss zum Ausdruck kommen, ob die Arbeit der Lehrperson grundsätzlich als gut beurteilt wird. Zu dieser Gruppe dürften rund 90 Prozent der Lehrpersonen gehören, die beispielsweise eine Beurteilung A erhalten. Einzelne Lehrpersonen leisten in einem Jahr Ausserordentliches und würden beispielsweise eine Beurteilung B erhalten. Lehrpersonen, die wiederholt zu Beanstandungen Anlass geben, benötigen von Seiten der Schulleitung eine intensivere Begleitung und würden beispielsweise die Beurteilung C erhalten. Mit diesem Modell, das noch weiter ausdifferenziert werden muss, könnte in einer ersten Phase dem gesetzlichen Auftrag Folge geleistet werden, ohne dass es zwingend mit LOWIBE verknüpft würde. Aufgrund des Vernehmlassungsergebnisses soll deshalb zur Zeit auf LOWIBE verzichtet werden, damit in den Schulen eine Beurteilungskultur eingeführt und umgesetzt werden kann. Die nachfolgenden Eckwerte des Beurteilungsmodells gemäss Art. 23 der Verordnung wurden in diesem Sinne angepasst:

Beurteilungsstufen: Der Kanton kennt zur Zeit fünf Stufen A,B,C,D und E. Für die Lehrpersonen müssen mindestens drei Stufen definiert werden.

Rhythmus: Der Beurteilungsrhythmus soll gemäss den obigen Ausführungen verkürzt werden. Die Beurteilung soll demnach jährlich stattfinden.

Ganzheitliche Beurteilung: Wie bei der Schüler/innenbeurteilung soll auch die Beurteilung der Lehrpersonen ganzheitlich erfolgen und verschiedene Aspekte berücksichtigen.

Rundumbeurteilung: Auch wenn die Beurteilung durch die Schulleitung aufgrund ihrer eigenen Beobachtungen an erster Stelle steht, so soll sich die Beurteilung der Lehrperson auf eine Rundumbeurteilung (360 Grad-Beurteilung) abstützen und auch Rückmeldungen der Schüler/innen bzw. Studierenden, der Erziehungsberechtigten und weiterer Partner einbeziehen.

Weitere Überlegungen zur Beurteilung der Lehrpersonen sind im Papier „Eckpfeiler eines Beurteilungssystems für Lehrpersonen“ vom 22. September 2004 und im Bericht einer Arbeitsgruppe OW/NW „Lohnwirksame Beurteilung der Lehrpersonen an den kantonalen Schulen“ vom 19. Dezember 2003 zu finden.

V. Entlöhnung, Sozialleistungen, Versicherung

Art. 24 bis 28

Diese Artikel bilden die Grundlage für die Entlöhnung der Lehrpersonen, die auf den gleichen Parametern beruht wie bei den Mitarbeitenden der übrigen öffentlich-rechtlichen Angestellten. Zwar werden den Lehrpersonenverhältnissen angepasste Funktionsstufen geschaffen; diese sind aber in ihrem Aufbau und in der zu Grunde liegenden Funktionsbewertung äquivalent mit jenen der übrigen öffentlich-rechtlichen Angestellten. Eine Ausnahme bildet nun die jährliche Anpassung des Lohns in Abs. 3: Ohne LOWIBE erfolgt die jährliche Anpassung des individuellen Lohnes nur noch gestützt auf die Position innerhalb der Funktionsstufe, nicht mehr aber gestützt auf die Lehrpersonenbeurteilung.

Art. 24 Einreihung a) Grundsatz

Abs 2:

Anpassung der Lohnbänder: Die Projektgruppe entschied, das Nidwaldner Lohnsystem vollumfänglich zu übernehmen. Die Funktionslöhne sollen am 1. August 2008 jenen Nidwaldens entsprechen. Die Anhänge 2 und 3 zur Lehrpersonenverordnung wurden entsprechend erstellt (ohne LOWIBE). Der Regierungsrat schliesst sich diesem Vorschlag an.

Lohnvergleiche 2006 der Lehrpersonen Zentralschweiz: Alle relevanten Stufen wurden aufgrund der *offiziellen Lohnvergleiche* des Verbands Lehrer/innen Schweiz (LCH) miteinander verglichen. Daraus geht hervor, dass die Löhne der Lehrpersonen des Kantons Obwalden im zentralschweizerischen Vergleich in allen Bereichen am tiefsten liegen.

Aufgrund der *effektiven Löhne* des Jahres 2006 konnten nun erstmals die Löhne der Volksschullehrpersonen des Kantons Obwalden mit jenen des Kantons Nidwalden verglichen werden (für die Lehrpersonen der Kantonsschule und des Berufs- und Weiterbildungszentrum wurden keine Vergleiche angestellt, weil mit dem Projekt „Lohnsituation Kantonale Schulen“ (LOSICA) im Jahre 2002 eine generelle Bereinigung der Lohnsituation erfolgte). Massgebend für diese Vergleiche sind das Alter und der Lohnmedian für die entsprechende Stufe. Das Resultat sieht wie die folgt aus: Die Löhne der Lehrpersonen im Kanton Obwalden sind mit jenen des Kantons Nidwalden bis auf wenige Ausnahmen auf gleicher Höhe.

Ein Lohnvergleich für die Kindergartenstufe ist nur bedingt möglich, weil die Lehrpersonen des Kindergartens im Kanton Obwalden neu im Lohnband 9 eingereiht werden sollen, während sie im Kanton Nidwalden noch im Lohnband 6 eingereiht sind.

Abbildung der aktuellen Löhne 2006 in den neuen Lohnbändern: Die von den Gemeinden gelieferten Lohndaten wurden in Tabellen zusammengestellt und grafisch aufbereitet. Abgesehen vom Lohnband 9, in das die Lehrpersonen der Kindergärten neu eingereiht werden sollen, zeigen die Bilder folgende Merkmale auf:

- Die Löhne der Lehrpersonen liegen grundsätzlich im Band C des entsprechenden **neuen** Lohnbandes.

- Sarnen, Engelberg und Sachseln bezahlen tendenziell etwas höhere Löhne als die übrigen Gemeinden.
- Sarnen liegt mit dem Durchschnitt der Löhne praktisch immer über der relevanten Lohnleitlinie.

Überführung der heutigen Löhne ins neue Lohnsystem: Grundsätzlich wird festgestellt, dass bei der Überführung der heutigen Löhne ins neue Lohnsystem *kein Handlungsbedarf* besteht. Startanpassungen sollen nur bei den Lehrpersonen des Kindergartens gemacht werden. Für die einzelnen Stufen gibt es folgende Erläuterungen :

- Die Löhne der **Kindergartenlehrpersonen** im neuen Lohnband 9 sollen zu 50 Prozent an die neue Lohnleitlinie angepasst werden, verteilt auf zwei Jahre. Die Kosten für die einzelnen Gemeinden sind in der nachfolgenden Tabellen ersichtlich (Stand 2006; LLL = Lohnleitlinie):

Gemeinde	50 % LLL	Kosten je Jahr (aufgeteilt auf 2 Jahre)
Sarnen	27'208	13'604
Kerns	30'407	15'204
Sachseln	19'129	9'565
Alpnach	17'222	8'611
Giswil	13'212	6'606
Lungern	9'484	4'742
Engelberg	21'728	10'864

- Nach Ansicht des Regierungsrats braucht es im Bereich der **Primarschule** keine Anpassungen, sofern als Vergleichsgrösse die Nidwaldner Löhne genommen werden. Das Lohnniveau in allen Gemeinden liegt über jenem von Nidwalden. Eine Ausnahme ist die Gemeinde Lungern: Dort sind es vor allem die über 40-jährigen Lehrkräfte, die einen gewissen Aufholbedarf aufweisen.
- Bei der Berechnung der Szenarien bzw. beim Eruiieren der Lehrpersonen, welche als **Schulische Heilpädagogen** unterrichten, fiel auf, dass offensichtlich Lehrkräfte eingesetzt werden, die nicht oder noch nicht die erforderliche Ausbildung haben. Dies bedeutet, dass die einzelnen Lehrkräfte unterschiedlich zu behandeln sind:
 - a. Wer einen Abschluss in Heilpädagogik vorweisen kann und auf dieser Stufe unterrichtet, wird in das Lohnband 12 eingereiht.
 - b. Gemäss Art. 24 der neuen Lehrpersonenverordnung werden Lehrpersonen mit einer Lehrbewilligung, welche nicht für die unterrichtete Stufe gilt, ein Lohnband tiefer eingereiht, also ins Lohnband 11.

Unter diesen Voraussetzungen braucht es im Vergleich zu den Nidwaldner Löhnen nach Ansicht des Regierungsrats keine speziellen Anpassungen.

- Für die Löhne der Lehrpersonen der **Orientierungsschule** gibt es im Vergleich mit Nidwalden ebenfalls keinen generellen Handlungsbedarf. Dies gilt speziell für die Gemeinden Sarnen, Engelberg, Sachseln und Kerns. Geringen Handlungsbedarf haben die übrigen Gemeinden. Sie könnten durch gezielte individuelle Korrekturen das Niveau der Löhne ihrer Lehrpersonen an das Niveau der übrigen Gemeinden angleichen. Für die Orientierungsschule stellt sich ebenfalls die Frage, ob alle Lehrpersonen die Ausbildung für die zu unterrichtende Stufe haben. Auch hier müssen einzelne Lehrpersonen ins Lohnband 12 eingereiht werden.

Abs. 3: Der Regierungsrat beauftragte mit Beschluss vom 21. März 2006 (Nr. 474) das Bildungs- und Kulturdepartement, die Frage der lohnwirksamen Beurteilung im Rahmen der neuen Lehrpersonenverordnung mit den Gemeinden und den Sozialpartnern zu klären. Die Projektgruppe entschied sich mehrheitlich, dem Regierungsrat vorzuschlagen, zuhanden der Vernehmlassung den Art. 24 Abs. 3 so zu formulieren, dass die Entlohnung ohne lohnwirksame Beurteilung erfolgen kann. Gleichzeitig wurde eine Variante zu Art. 24 Abs. 3 vorgestellt, die vom Prinzip der lohnwirksamen Beurteilung ausgeht

(LOWIBE). Der Regierungsrat hat sich zuhanden der Vernehmlassung wie bekannt entgegen dem Vorschlag der Projektgruppe für LOWIBE entschieden. Der Hauptgrund liegt darin, dass auch in der kantonalen Verwaltung die lohnwirksame Beurteilung seit mehreren Jahren gesetzlich geregelt ist. Die kantonalen Schulen müssten eigentlich ebenfalls auf LOWIBE umstellen, sobald ein erfolgversprechendes Beurteilungssystem vorliegt (Art. 43 Abs. 3 der Personalverordnung).

In der Vernehmlassung hat sich die Mehrheit der Vernehmlassenden gegen LOWIBE gestellt. Der Regierungsrat ist daher auf seinen damaligen Entscheid zurückgekommen und schlägt nun dem Kantonsrat vor, vorläufig auf LOWIBE zu verzichten.

Abs. 3 besagt, dass die jährliche Anpassung des individuellen Lohnes nur noch aufgrund der Position innerhalb der Funktionsstufe berechnet wird. Ohne LOWIBE beträgt die Bandbreite der einzelnen Funktionsstufen nur 151 Prozent statt 160 Prozent. (Bei den kantonalen Schulen ist dies heute schon der Fall, für die Lehrpersonen der Volksschule gibt es diesbezüglich zur Zeit keine Einschränkung).

Art. 26 *Lohnvergleiche und Lagebeurteilung*

Dieser Artikel umschreibt die Massnahmen zur Systemerhaltung. Es geht darum:

- jährlich Lohnvergleiche zu machen;
- eine Lagebeurteilung vorzunehmen, in der Aussagen über die Entwicklung der Lebenshaltungskosten, die allgemeine Wirtschaftslage, die personal- und lohnpolitischen Zielsetzungen, die Finanzlage der Gemeinwesen sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt gemacht werden.

Die Einwohnergemeinden und die Lehrpersonenverbände sollen jeweils vor den Sommerferien über diese Lagebeurteilung informiert werden und allenfalls ihre Stellungnahmen zuhanden des Regierungsrats abgeben können. Der Regierungsrat wird jeweils im August diese Rückmeldungen in seinem Antrag zuhanden des Kantonsrates berücksichtigen.

Art. 27 *Lohnentwicklung*

Neu ist auch vorgesehen, dass das Personalamt des Kantons jährlich für alle Schulen im Kanton die Lohnentwicklung berechnet. Damit ist eine einheitliche Handhabung des Lohnsystems für alle gewährleistet, ohne dass die Autonomie der Gemeinden beeinträchtigt würde. Die vom Personalamt berechneten Lohnvorschläge werden den Schulbehörden schriftlich mitgeteilt. Sie bzw. die Rektoren können diese Lohnvorschläge noch anpassen, sofern dies nötig ist. Sie sind dabei jedoch an die ihnen zur Verfügung stehende Lohnsumme gebunden.

Die Überführung der heutigen Löhne der Lehrpersonen in die neuen Funktionsstufen erfolgt kostenneutral. Die aktuellen Einzellöhne werden ohne jegliche Veränderung (Ausnahme Kindergarten, siehe oben) in die zutreffenden neuen Funktionsstufen überführt. Das Lohnsystem selber sorgt im Verlaufe der nächsten Jahre für eine rechtsgleiche Anpassung einzelner Löhne in Richtung eines allenfalls gewünschten Zielbereichs.

Art. 30 und 31 *Schulleitungspool, Betriebs- und Schulentwicklungspool*

Die Bemessung des Schulleitungspools sowie des Schulbetriebs- und Schulentwicklungspools entspricht wie der BAL den Empfehlungen der Bildungsdirektorenkonferenz der Zentralschweiz (BKZ) vom 31. Mai und 18. September 2002, welche „die Kantone bei der Bearbeitung ihrer rechtlichen Grundlagen“ beachten sollen. Die Aufgaben und Ressourcen für die beiden Pools sind im vom Erziehungsrat erlassenen Bericht „Aufgaben und Ressourcen ausserhalb des BAL“ vom 16. März 2005 ausführlich beschrieben.

Für die kantonalen Schulen sind die für die Volksschulen berechneten Prozentwerte wenig tauglich. Da die beiden kantonalen Schulen unterschiedliche Leistungsaufträge haben, ist selbst ein einheitlicher Prozentwert, der für beide Schulen angewendet werden könnte, nicht bestimmbar. Aus diesem Grund wird im Art. 30 Abs. 2 beziehungsweise Art. 31 Abs. 2 eine offene Formulierung verwendet.

Mit Abteilungen sind die Klasseneinheiten pro Jahrgang gemeint (z.B. gibt es an der KSO in der Regel drei bis vier Abteilungen pro 1. bis 6. Klasse).

Art. 32 *Unfallversicherung*

Sowohl Regelung als auch Formulierung beruhen auf den aktuellen Versicherungsverträgen.

Die Haftpflichtversicherung ist im Art. 35 des Bildungsgesetzes (GDB 410.1) geregelt.

Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit ist im Art. 37 der Personalverordnung (GDB 141.11) geregelt. Angestellte haben Anspruch auf die Fortzahlung des Grundlohns und der Sozialzulagen für die Dauer ihrer Arbeitsunfähigkeit, längstens aber für 720 Tage. Nicht eingeschlossen sind beispielsweise besondere Prämien.

Der Schulträger schliesst für Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit eine allenfalls aufgeschobene Kollektiv-Krankentaggeldversicherung ab. Die Hälfte der Prämien tragen die Lehrpersonen.

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

VI. Weiterbildung

Gemäss Art. 36 BiG vom 16. März 2006 ist u.a. auch die Lehrpersonenweiterbildung (LWB) in der Verordnung zu regeln. Bisher war die LWB der Volksschullehrpersonen unabhängig von den Anstellungsbedingungen in einem LWB-Reglement des Erziehungsrats festgelegt worden. Die LWB der Lehrpersonen der kantonalen Schulen wurde bisher in den entsprechenden Ausführungsbestimmungen über das Anstellungsverhältnis geregelt.

Die LWB wird verbindlicher als bisher in den BAL der Lehrpersonen eingebettet und ist anerkanntermassen ein wichtiger Bestandteil der schulischen Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung. In diesem Zusammenhang ist die LWB im Vergleich zum herkömmlichen Verständnis ein wichtiges Instrument einer nachhaltigen Personalführung und -entwicklung geworden.

Art. 33 *Grundsätze*

Abs. 1: Persönliche Weiterbildung meint die Förderung der Sozial- und Selbstkompetenz. Auch sie soll wie die fachliche Weiterbildung „berufsbezogen“ sein, also nicht rein persönlichen Zielen dienen.

Art. 34 *Weiterbildungsangebote*

Abs. 1 Bst. a.: Mit schulinternen Weiterbildungen werden Angebote bezeichnet, die z.B. der Leitbildentwicklung, gemeindeeigenen Schulprojekten, der Teamentwicklung, usw. dienen.

Abs. 1 Bst. b.: Mit kantonalen Bildungstagen sind vom Kanton organisierte Weiterbildungen zu ausgewählten Themen der Schulentwicklung oder zu aktuellen Bildungsfragen (höchstens ein Tag pro Jahr) sowie Stufenveranstaltungen im Umfang von etwa zwei Halbtagen pro Jahr für stufenspezifische Informationen und Lehrmitteleinführungen gemeint.

Abs. 1 Bst. c.: Thematisch verpflichtende Weiterbildungskurse sind Angebote zu Schulentwicklungsprojekten des Kantons oder der Einwohnergemeinden.

Abs. 1 Bst. d.: Thematisch frei wählbare Weiterbildungskurse sind Angebote zur Erweiterung der persönlichen Berufskompetenz und werden in der Regel von den pädagogischen Hochschulen angeboten. Die Lehrpersonen stellen sie zur Vervollständigung des für die Weiterbildung vorgegebenen Zeitbudgets in Absprache mit der Schulleitung individuell zusammen.

Abs. 1 Bst. e: Zusatzausbildungen (gemäss Konkordat der PHZ) zur Ausübung einer Kardfunktion, wie Schulleitungsmitglied, Qualitätsverantwortliche.

Abs. 1 Bst. f: Zusatzausbildungen (gemäss Konkordat der PHZ) zur Ausübung einer Spezialfunktion wie Gesundheitsverantwortliche, ICT-Verantwortliche, Integrative Förderung.

Abs. 1 Bst. g: Berufseinführungsveranstaltungen werden in der Regel von der PHZ angeboten.

Abs. 1 Bst. h: Intensivweiterbildungen (wie Projekt - und Trimesterkurse) können von der Lehrperson bei der Anstellungsinstanz beantragt werden (siehe Kommentar zu Art. 36).

Art. 35 *Intensivweiterbildung*

Die Intensivweiterbildung ist eine Massnahme, die bereits in den aktuellen gesetzlichen Bestimmungen vorgesehen ist, zur Zeit aber im Rahmen einer GAP-Massnahme sowohl für die Lehrpersonen der kantonalen Schulen wie auch der Volksschulen sistiert wurde.

Sie wurde zur Verbesserung der Arbeitssituation von Lehrpersonen in den Empfehlungen der Bildungsdirektorenkonferenz Zentralschweiz (BKZ) vom 31. Mai und 18. September 2002 vorgeschlagen, zusammen mit andern Massnahmen wie die Formulierung des Beruflichen Auftrags, des Schulbetriebs- und Schulentwicklungsplans und des Schulleitungsplans. Die BKZ empfahl, dass „die Kantone bei der Bearbeitung ihrer rechtlichen Grundlagen“ diese Massnahmen beachten sollen.

Die Intensivweiterbildung ist zur Zeit wie folgt geregelt:

- a. für die Lehrpersonen der Kantonsschule in:
 - Art. 29a der Kantonsschulverordnung vom 11. Oktober 1985 (GDB 414.21);
 - den Ausführungsbestimmungen über die Intensivweiterbildung der Lehrpersonen der Kantonsschule vom 25. April 1995 (GDB 414.214).
- b. für die Lehrpersonen der Berufsfachschule in:
 - Art. 12 der Ausführungsbestimmungen über das Arbeitsverhältnis der Lehrer an der kantonalen Berufsschule vom 10. Januar 1989 (GDB 416.112).
- c. für die Lehrpersonen der Volksschule in:
 - Art. 42a der Volksschulverordnung vom 30. Juni 1978 (GDB 412.11a);
 - Weisungen des Erziehungsrats zur Intensivweiterbildung von Lehrpersonen des Kindergartens und der Volksschule vom 29. April 1994 (nicht veröffentlicht).

Im Nachgang zum Erlass der Lehrpersonenverordnung ist zu prüfen, wie weit diese Bestimmungen angepasst werden müssen, soweit sie nicht aufgehoben werden.

Art. 36 *Zuständigkeit bei der Bereitstellung der Weiterbildungsangebote*

Grundsätzlich wurde bei der Zuständigkeit darauf geachtet, dass Verantwortung und Kompetenz für die Bereitstellung beim zuständigen Entscheidungsträger (Kanton oder Gemeinde) liegt und das Prinzip der hälftigen Kostenteilung gewährleistet ist.

Art. 37 *Kostentragung, Teilnehmendenbeiträge, Weiterbildungsvertrag*

Bisher war die Kostentragung in verschiedensten Erlassen auf verschiedenen Stufen geregelt (Schulgesetz, vom 28. Mai 1978, Schulverordnung vom 30. Juni 1978, Leitbild für die Fortbildung der Lehrpersonen des Kindergartens und der Volksschule vom 27. März 1997, usw.). Im Rahmen einer GAP-Massnahme wurden Teilnehmendenbeiträge durch den Regierungsrat festgelegt. Der Erziehungsrat genehmigte Gesuche für schulinterne Weiterbildungen. Die Lehrperson wählte frei aus einem von der Fachstelle für LWB (z.T. in interkantonalen Kooperation, wie NORI) zusammengestellten Angebot Kurse aus. Weiterbildungsverträge gab es mit Ausnahme für die Nachqualifikation in Primarschulenglisch und einzelne Schulleitungsausbildungen kaum. Zudem war die PHZ in den alten Erlassen als Partner bei der Generierung von Weiterbildungsangeboten nicht in Erscheinung getreten. Zwischen den verschiedenen Stufen, Volksschule, Sekundarstufe II waren teilweise unterschiedliche Spesenregelungen in Kraft.

Durch die Neuregelung werden die Weiterbildungsangebote vom Kanton und den Gemeinden entsprechend dem Bedarf und der Zuständigkeit generiert. Die Vorfinanzierung erfolgt durch den Auftraggeber (Kanton, oder Gemeinde), wobei durch jährliche Verrechnungen (vereinfachte Finanzflüsse) das Prinzip der Kostenhalberung gewahrt bleibt. Die frei wählbaren Weiterbildungsergebnisse werden durch Teilnehmendenbeiträge mitfinanziert.

Bei individuell zu vereinbarenden, längerfristigen Weiterbildungen, die zu einem Funktionswechsel oder einer Auftragsverschiebung bzw. -erweiterung der Lehrperson führen, sind Weiterbildungsverträge zu vereinbaren, die Rückzahlungsverpflichtungen bei vorzeitiger Kündigung durch die Lehrperson enthalten.

Weitere Details werden in Vollzugsrichtlinien zu regeln sein, da zum jetzigen Zeitpunkt teilweise noch nicht feststeht, wie die Verfahren zwischen den Weiterbildungsanbietern (v.a. PHZ) und Weiterbildungsauftraggebern festzulegen sind.

VII. Stellenausschreibung, Anstellungsbefugnisse

Art. 39 *Stellenausschreibung*

Offene Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben. Nicht unter diese Regelung fallen Aushilfen und Stellvertretungen. Nicht zwingend auszuschreiben sind befristete Jahresstellen; allerdings kann eine Stellenausschreibung in einem solchen Fall sinnvoll sein.

Werden Lehrpersonen intern zum Beispiel auf einer neuen Stufe eingesetzt, muss diese Stelle nicht ausgeschrieben werden. Hingegen ist die dadurch frei gewordene Stelle wieder auszuschreiben, wenn sie definitiv besetzt werden soll.

Art. 40 *Anstellungsinstanz*

Die neue Verwaltungsführung legt nahe, dass eine Deckungsgleichheit zwischen Ausführungs-, Resultat- und Mittelverantwortung herbeigeführt und damit die Delegation der Entscheidungsbefugnis auf die Stufe der Sachkompetenz verlagert wird. Dieser Führungsgrundsatz ermöglicht freie Entfaltung, Initiative und Übernahme von Verantwortung als Individuum und Teammitglied mit dem Ziel einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit.

Die Anstellung der Lehrpersonen in den Gemeinden war bereits im Bildungsgesetz ein Diskussionsthema. Mehrheitlich ist unbestritten, dass die Lehrpersonen von den Schulleitungen angestellt werden sollen (bisher werden sie gemäss Art. 94, Ziff. 9 KV vom Einwohnergemeinderat angestellt). Die Verfassungsbestimmung lässt es nicht zu, dass diese Kompetenz im Bildungsgesetz den Schulleitungen zugewiesen werden kann. In der Vernehmlassung sperrten sich die Mehrheit der Gemeinden jedoch gegen eine Delegation der Anstellungskompetenz an die Schulleitungen. Daher wird vorgeschlagen, im gegebenen Zeitpunkt auch eine Änderung der Kantonsverfassung vorzunehmen (siehe unten), welche eine offene Formulierung enthält und es den Gemeinden überlässt, die Anstellungskompetenz allenfalls an die Schulleitungen zu delegieren.

VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 41 *Vollzugsrichtlinien*

Zu den verschiedenen Verordnungsbestimmungen sind Vollzugsrichtlinien notwendig. Diese haben keinen gesetzgeberischen Charakter, sondern dienen dem einheitlichen Vollzug. Vollzugsrichtlinien sind insbesondere zu den Art. 3, 4, 13, 30, 31, 37 und 38 vorgesehen.

Art. 42 *Übergangsbestimmungen*

Abs. 1: Mit dieser Verordnungen werden die Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen geändert. Aus diesem Grunde sind sogenannte Änderungskündigungen für alle Lehrpersonen vorgesehen. Das heisst, dass per Ende Schuljahr 2008/09 alle bisherigen Anstel-

lungsverträge automatisch aufgelöst sind. Die Anstellungsinstanzen (voraussichtlich die Rektorat beziehungsweise Gemeinden oder Schulleitungen gemäss Art. 40 diese Verordnung) werden mit allen Lehrpersonen neue Anstellungsverträge abschliessen, die sich auf die neue Lehrpersonenverordnung abstützen.

Abs.2: Die Beurteilung der Lehrpersonen soll einheitlich für den Kanton und alle Gemeinden auf den 1. Januar 2010 eingeführt werden. Dies bedingt vorgängig die Ausarbeitung eines gemeinsamen Beurteilungssystems nach den Vorgaben des Bildungs- und Kulturdepartements (Art. 22 Abs. 2 dieser Verordnung).

Abs. 3: Es ist noch unklar, wann allenfalls über die Verfassungsänderung abgestimmt werden kann. Eventuell findet die Abstimmung darüber bereits im Frühjahr 2008 statt. In diesem Fall wäre in der parlamentarischen Diskussion bereits klar, ob die Verfassungsänderung angenommen worden ist oder eben nicht. Die Verordnung könnte je nach Ausgang der Abstimmung allenfalls noch angepasst werden. Damit die Zuständigkeiten klar sind, wird in Abs. 3 festgehalten, dass bis zur Änderung der Kantonsverfassung die bisherige Zuständigkeit bei der Anstellung der Lehrpersonen gilt.

6. Auswirkungen der neuen Verordnung

6.1 Einheitliches Personalrecht für Lehrpersonen

Wie bereits einleitend dargelegt, sind die Anstellungsverhältnisse der verschiedenen Lehrpersonenkategorien heutzutage auf zwei verschiedenen Ebenen geregelt: auf Kantonsebene jene für die Lehrpersonen der Kantonsschule und des Berufs- und Weiterbildungszentrums, auf Gemeindeebene jene für die Lehrpersonen der Volksschule. Allen gemeinsam sind heute lediglich die Grundsätze im kantonalen Personalrecht und die Bestimmungen zu den Anstellungsverhältnissen der Lehrpersonen im neuen Bildungsgesetz. Insbesondere die Entlohnung der Lehrpersonen aber erfolgt heute uneinheitlich. Mit der neuen Verordnung wird ein einheitliches Personalrecht geschaffen, das für alle Lehrpersonenkategorien gleichermassen gilt. Die Vereinheitlichung betrifft u.a. den beruflichen Auftrag der Lehrpersonen, den bezahlten und unbezahlten Urlaub, die Beurteilung, die Entlohnung, die Weiterbildung und die Anstellungsbefugnisse.

6.2. Einheitliche Umsetzung des neuen Personalrechts in den Gemeinden

Ein einheitliches Personalrecht stellt noch keine Garantie für eine einheitliche Umsetzung dieses Personalrechts dar. Die Lehrpersonen der Volksschule haben in der Vergangenheit die uneinheitliche Umsetzung von Beschlüssen der Einwohnergemeinden bemängelt. Dies betrifft insbesondere den Bereich der Lohnentwicklung. Mit der neuen Lehrpersonenverordnung soll erreicht werden, dass eine einheitliche Umsetzung des neuen Personalrechts für die Lehrpersonen erfolgt. Dies betrifft nebst der Lohnentwicklung (Art. 27 der Verordnung) auch die Einstufung der Lehrpersonen.

6.3. Konkurrenzfähigkeit der Löhne

Ein einheitliches Personalrecht für die Lehrpersonen kann wesentlich dazu beigetragen, dass der Kanton Obwalden auch künftig auf dem Lehrpersonenstellenmarkt konkurrenzfähig bleibt. Die Konkurrenzfähigkeit betrifft in erster Linie das Lohngefüge. Dieses wird wie bereits erwähnt heutzutage auf zwei verschiedenen Ebenen erarbeitet und weiterentwickelt. Für die Marktfähigkeit entscheidend sind in diesem Lohngefüge: Funktionsstufen mit Minimal- und Maximallöhnen und Lohnleitlinien sowie die jährliche Lohnentwicklung. Die Funktionsstufen mit Minimal- und Maximallöhnen werden mit der neuen Lehrpersonenverordnung über alle Lehrpersonenkategorien einheitlich definiert. Die jährliche Lohnentwicklung wird künftig ebenfalls kantonal festgelegt. Dies betrifft insbesondere die Anhebung der Lohnsumme und die Verteilung des Lohnzuwachses über die Lohnmatrix. Diese kantonalen Vorgaben sind für die Gemeinden inskünftig bindend. Der Kanton wird seine jährlichen Entscheide über die Lohnentwicklung aufgrund einer Lagebeurteilung machen, die sich nicht zuletzt auch auf Lohnvergleiche mit andern Kantonen - und hier insbesondere mit dem Kanton Nidwalden – abstützt. Damit soll garantiert werden, dass

der Kanton Obwalden punkto Löhne für die Lehrpersonen mit andern Kantonen mithalten kann und die notwendigen Lehrpersonenstellen auf allen Stufen im Kanton und in den Gemeinden jederzeit besetzt werden können.

6.4. Finanzielle Auswirkungen

6.4.1 Mehrkosten für Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool, sowie Schulleitungspool:

Die Mehrkosten für diese Pools wurden bzw. werden nicht erst mit der Lehrpersonenverordnung ausgelöst.

Im Rahmen des Projekts „Arbeitsplatz Schule“ erliess der Erziehungsrat den Bericht Aufgaben und Ressourcen ausserhalb des BAL vom 7. März 2005. Darin werden die Aufgaben, welche im Rahmen der Pools zu bewältigen sind, detailliert beschrieben.

Zudem wurden im Auftrag des Erziehungsrats die Mehrkosten pro Gemeinde berechnet, die verglichen mit dem Stand Januar 2005 bei der koordinierten Anpassung der beiden Pools anfallen. Grundsätzlich wird der Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool auf 1,72 Stellenprozente pro Vollstelle und der Schulleitungspool auf mindestens 4,31 Stellenprozente pro Abteilung im Endausbau angehoben. Da alle Gemeinden schon seit mehreren Jahren erhebliche Mittel für diese Pools aufgewendet haben, musste keine Gemeinde bei Null anfangen, so dass lediglich die Mehrkosten für die Gemeinden, je nach Umsetzungsstand zum Zeitpunkt der Erhebung im Januar 2005 zu berechnen waren.

Die Umfrage bei den Einwohnergemeinden ergab eine grossmehrheitliche Zustimmung zu diesem Vorgehen, vorausgesetzt, dass das Bildungsgesetz in Kraft gesetzt werde.

Folgende Tabelle stellt die durch die Einführung der beiden Pools zu erwartenden Mehrkosten im Vergleich zum Stand Januar 2005 dar (der Ausbau der Pools auf das gemeinsam vereinbarte Niveau soll im Laufe von drei Schuljahren bis Schuljahr 2008/09 erfolgt sein):

Tabelle Mehrkosten in 3 Phasen auf die 3 Schuljahre 2006/07 bis 2008/09 verteilt:

Kostenart	Alpnach	Engelberg	Giswil	Kerns	Lungern	Sachseln	Sarnen	durch. Mehraufwand
SB/SE Pool	19'704.00	32'133.00	24'725.00	45'548.00	12'969.00	34'206.00	59'183.00	
Phase 1: Sj. 2006/07	19'704.00	32'133.00	24'725.00	45'548.00	12'969.00	34'206.00	59'183.00	← Mehrkosten vor BiG (Phase 1)
%-Lohnsumme LP	0.48%	1.27%	0.76%	0.97%	0.71%	0.93%	0.78%	0.84%
SL-Pool 4.0%	48'000.00	39'600.00	48'000.00	36'000.00	9'600.00	43'200.00	45'840.00	
Phase 2: Sj. 2007/08	48'000.00	39'600.00	48'000.00	36'000.00	9'600.00	43'200.00	45'840.00	
%-Lohnsumme LP	1.16%	1.57%	1.48%	0.77%	0.53%	1.17%	0.60%	1.04%
SL-Pool 4.31%	61'020.00	49'644.00	59'532.00	50'880.00	15'924.00	56'220.00	71'620.00	← Total Mehrkosten BiG (Phase 2 und 3)
Phase 3: Sj. 2008/09	13'020.00	10'044.00	11'532.00	14'880.00	6'324.00	13'020.00	25'780.00	
%-Lohnsumme LP	0.32%	0.40%	0.35%	0.32%	0.35%	0.35%	0.34%	0.35%
Total Mehrkosten kumulativ ab Schuljahr 2008/09 im Vergleich zu Schuljahr 2004/05 (Basis)								
Gesamtaufwand	Alpnach	Engelberg	Giswil	Kerns	Lungern	Sachseln	Sarnen	Durchschnitt Kanton
in Franken	80'724.00	81'777.00	84'257.00	96'428.00	28'893.00	90'426.00	130'803.00	
in %-Lohnsumme LP	1.95%	3.23%	2.59%	2.05%	1.58%	2.45%	1.71%	2.23%

Legende: SB/SE Pool: Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool; SL-Pool: Schulleitungspool

Phase 1 war vor Inkrafttreten des BiG an den meisten Orten schon umgesetzt oder zumindest unabhängig vom Ausgang der Volksabstimmung budgetiert.

Die Phasen 2 und 3 wurden in der Botschaft zum BiG vom 16. März 2006 im Rahmen der BiG- Mehrkostenberechnung für die Qualitätssicherung und -Entwicklung (QSE) ausgewiesen.

6.4.2 Mehrkosten für Lehrpersonenweiterbildung (LWB):

Die LWB-Angebote werden mit der neuen Regelung grundsätzlich nicht erweitert, sondern lediglich umorganisiert. Die Aufwendungen für die Weiterbildungen sind auch stark bedarfsabhängig und variieren von Jahr zu Jahr zwischen etwa Fr. 400.– und Fr. 600.– pro Lehrperson der Volksschulstufe für die nach neuer Terminologie als „Schulinterne Weiterbildung“ sowie „thematisch verpflichtend“ bzw. „frei wählbar“ bezeichneten Angebote. Die Kantonalen Schulen weisen im Rahmen des Budgetprozesses eigene Weiter-

bildungsbudgets auf. Diese werden durch die Lehrpersonenverordnung nicht betroffen.

Art. 38 Abs. 2:

Die bisherigen Aufwendungen für schulinterne Weiterbildungen beliefen sich auf etwa Fr. 55 000.– und wurden zwischen Kanton und Gemeinden halbiert. Die Durchführung eines Bildungstages und der beiden vorgesehenen Stufenveranstaltungen durch den Kanton dürften sich auf etwa Fr. 40'000.– belaufen. Dies entspricht nur in etwa einer hälftigen Teilung der Kosten, lässt sich aber durch die alleinige Verantwortung und Kompetenz der jeweiligen Trägerschaft rechtfertigen. Da die Verschiebungen ab sehr gering sein werden, wird in der untenstehenden Zusammenfassung von keinen Mehrkosten für Kanton und Gemeinden ausgegangen.

6.4.3 Mehrkosten für Funktion der Klassenlehrperson:

Pro Klasse der Orientierungsschule wird den Klassenlehrpersonen neu, wie bereits in der Primarschule und in den ersten drei Jahren des Gymnasiums, eine Reduktion der Unterrichtsverpflichtung für die vielfältigen Aufgaben der Klassenführung in der Höhe einer Lektion gewährt (s. Lehrpersonenverordnung Anhang 1, Kap. 1. Allgemeine Bestimmungen). Die entsprechenden Mehrkosten pro Gemeinde sind in folgender Tabelle dargestellt. Die Angaben basieren auf dem Stand des Schuljahres 2006/07. Der durchschnittliche Lektionenansatz berechnet sich wie folgt:

Berechnungsgrundlage Lektionsansatz OS:

Anhang 1 S. 10: FS 13

LLL : Fr. 8'666.- multipliziert mit 13 = 112'658 dividiert durch 29 Lektionen = **Fr. 3'885.-**

Mehraufwand Funktion KLP Orientierungsschule (Sj. 2006/07)					
Gemeinde	Anz Klassen	Lektionsansatz OS	Mehrkosten		
			Löhne brutto	Soz-Lei 15%	Aufwand Total
Alpnach	10	38'850	38'850	5'828	44'678
Engelberg	4	15'540	15'540	2'331	17'871
Giswil	6	23'310	23'310	3'497	26'807
Kerns	12	46'620	46'620	6'993	53'613
Lungern	4	15'540	15'540	2'331	17'871
Sachseln	9	34'965	34'965	5'245	40'210
Sarnen	18	69'930	69'930	10'490	80'420
Total	63	244'755	244'755	36'713	281'468

Insgesamt werden an den Orientierungsschulen des Kantons 63 Klassen geführt.

In der Kantonsschule sind die Klassenlehrpersonen bereits mit einer Lektion entlastet, sodass hier keine zusätzlichen Kosten entstehen.

6.4.4 Mehrkosten für Lohnanpassungen Kindergartenlehrpersonen:

Hier wird auf die Erläuterungen zu Art. 24 verwiesen.

6.4.5 Zusammenfassend ist mit folgenden Mehrkosten für den Kanton und die Gemeinden zu rechnen:

Für die Gemeinden (vgl. untenstehende Tabelle):

Die Poolkosten (SL und SB/SE) sind schon anlässlich der Botschaft zum BiG ausgewiesen worden (gelb). Die eigentlichen, durch die Lehrpersonenverordnung vorgesehenen

Mehrkosten umfassen die Massnahmen 1. bis 4. (rot zusammengefasst).

Mehrkosten für die Gemeinden aufgeschlüsselt nach BiG und LP VO im Vergleich zur Brutto-Lehrerlohnsumme								
BiG 2006	Alpnach	Engelberg	Giswil	Kerns	Lungern	Sachselt	Sarnen	
MK für Pools (SL und SB/SE)	61'020	49'644	59'532	50'880	15'924	56'220	71'620	
Total in % der L-Summe	1.5%	2.0%	1.8%	1.1%	0.9%	1.5%	0.9%	
MK für LP VO 2008	Alpnach	Engelberg	Giswil	Kerns	Lungern	Sachselt	Sarnen	
1. Lehrer/innen-Weiterbildung	0	0	0	0	0	0	0	0
2. Altersentlastung 50 bis 54	0	0	0	0	0	0	0	0
3. KLP-Funktion OS	44'678	17'871	26'807	53'613	17'871	40'210	80'420	
4. Lohnanpassungen KG	17'222	21'728	13'212	30'407	9'484	19'129	27'208	
MK neu wegen LP VO	61'900	39'599	40'019	84'020	27'355	59'339	107'628	
Total in % der L-Summe	1.5%	1.6%	1.2%	1.8%	1.5%	1.6%	1.4%	
Lohnsumme (Stand Jan. 05)	4'129'619	2'528'596	3'251'450	4'693'335	1'825'000	3'695'557	7'628'755	
Total MK BiG und LP VO	122'920	89'243	99'551	134'900	43'279	115'559	179'248	
Total in % der L-Summe	3.0%	3.5%	3.1%	2.9%	2.4%	3.1%	2.3%	

Kommentar gelb:
Diese Mehrkosten wurden bereits in der Mehrkostenberechnung BiG ausgewiesen

Kommentar rot:
Diese Mehrkosten ergeben sich aufgrund der LPVO Regelungen.

Für den Kanton:

Aufgrund der Lehrpersonenverordnung entstehen an den beiden Schulen der Sekundarstufe II (KSO und BWZ) keine Mehrkosten, da die berechneten Massnahmen bereits umgesetzt bzw. für die beiden Schulen nicht relevant sind.

7. Änderung der Kantonsverfassung

Im Bildungsgesetz vom 16. März 2006 werden erstmals die Aufgaben und Zuständigkeiten der Schulleitungen in den Gemeinden geregelt (Art. 127). Grundsätzlich ist unbestritten, dass die Anstellung der Lehrpersonen ebenfalls zu den Aufgaben und Zuständigkeiten der Schulleitungen gehört. Gemäss Art. 94 Ziff. 9 der Kantonsverfassung (GDB 101;) obliegt dem Gemeinderat die Wahl des Gemeindepersonals sowie der Abschluss entsprechender Dienstverträge. Gestützt auf diese Bestimmung müssen auch die Lehrpersonen vom Gemeinderat angestellt werden. Deshalb war es nicht möglich, diese Zuständigkeit im Bildungsgesetz den Schulleitungen zu übertragen. Im Rahmen der Lehrpersonenverordnung werden in Art. 41 die Anstellungsbefugnisse generell geregelt. Somit wird auch die Anstellung der Lehrpersonen in den Gemeinden wiederum zum Thema. Es ist grundsätzlich zeitgemäss, die Zuständigkeit für die Anstellung der Lehrpersonen den Schulleitungen zu übertragen. Dazu ist eine klare, zeitgemässe verfassungsrechtliche Grundlage notwendig.

In Art. 94 Ziff. 9 KV soll die bisherige Zuständigkeit des Gemeinderats bei der Anstellung des Gemeindepersonals grundsätzlich beibehalten werden, soweit diese in der Gemeindeordnung nicht einer anderen Instanz übertragen ist. Dies bedeutet, dass die Anstellungsbefugnis durch die Gemeindeordnung vom Einwohnergemeinderat weg an eine neue Instanz übertragen werden könnte. Aus der Sicht des Regierungsrats sollte die Anstellung der Lehrpersonen auch in den Gemeinden künftig den Schulleitungen übertragen werden.

Art. 94 Ziff. 9 KV würde dann neu lauten: „Dem Gemeinderat obliegen: die Wahl bzw. die Anstellung des Gemeindepersonals sowie der Abschluss entsprechender Anstellungs- und Dienstverträge, soweit diese in der kantonalen Gesetzgebung oder in der Gemeindeordnung nicht einer anderen Instanz übertragen sind.“

Die Änderung der Kantonsverfassung soll im Rahmen einer eigenen Vorlage ausserhalb des laufenden Verfahrens und allenfalls zusammen mit weiteren Anliegen der Gemeinden erfolgen. Sie ist nicht vordringlich.

8. Weitere Arbeiten und Termine

Die weiteren Arbeiten für die Lehrpersonenverordnung sind wie folgt vorgesehen:

Aufgabe	Frist	Zuständigkeit
Vorberatung kantonsrätliche Kommission	Ab Januar 2008	Kommission
Beratung im Kantonsrat	13. März 2008	Kantonsrat
Inkraftsetzung	auf 1. August 2008	Regierungsrat

- Entwurf Lehrpersonenverordnung mit Anhängen 1–3

Im Bericht erwähnte Grundlegendokumente:

(sie können beim Bildungs- und Kulturdepartement bezogen werden, wo ein Dokument mit dem Vermerk „Internet“ versehen ist, ist im Internet ein Downloading möglich unter www.ow.ch/de/)

- Bericht Aufgabenteilung und Finanzierung im Volksschulbereich des Kantons Obwalden vom 11. April 2001
- Botschaft des Regierungsrates zum Bildungsgesetz vom 20. September 2005 (Internet)
- Berichte zu „Arbeitsplatz Schule“ vom 5. Mai 2004 und 7. März 2005 (Internet)
- Eckwerte einer Beurteilung der Lehrpersonen
- Bericht einer Arbeitsgruppe OW/NW „Lohnwirksame Beurteilung der Lehrpersonen an den kantonalen Schulen“ vom 19. Dezember 2003

Anhang 1

Mitglieder der Projektgruppe „Lehrpersonen-Verordnung“:

Funktion	Name	Vorname	Bemerkung
GR Giswil	Enz	Bruno	
GR Engelberg	Christen	Charles	
SL Lungern	Sigrist	Hugo	
SL Sachseln	Lichtsteiner	Walter	
GR Sarnen	Küchler	Paul	
GR Alpnach	Halter	Bernadette	
SL Kerns	Bannwart	Aldo	
Lehrer/innenverein OW LVO	Ming	Barbara	
Lehrer/innenverein OW LVO	Allenbach	Josef	
Verband KG	Fanger	Katja	
Verein Obwaldner Gymnasi- allehrpersonen VOG	Sonego	Marco	
BWZ Sarnen	Krummenacher	Stephan	
BWZ Giswil	Brücker	Richard	
KSO	Meile	Pädi	
Personalamt	Niedrist	Peter	Mitglied Projektleitung
Leiter AVM	Lütolf	Peter	Mitglied Projektleitung
Departemenssekretär	Odermatt	Hugo	Leiter PG, Mitglied Projektleitung
Sachbearbeiterin	Dahinden	Helen	Protokoll