



## **Botschaft des Regierungsrats zu einem Nachtrag zur Lehrpersonenverordnung**

23. Juni 2020

Herr Präsident  
Sehr geehrte Damen und Herren Kantonsräte

Wir unterbreiten Ihnen mit dieser Botschaft den Entwurf zum Nachtrag zur Lehrpersonenverordnung mit dem Antrag auf Eintreten.

Im Namen des Regierungsrats  
*Landamman: Josef Hess*  
*Landschreiberin: Nicole Frunz Wallimann*

## I. Ausgangslage

### 1. Auftrag BiG-Motion

An seinen Sitzungen vom 24. Mai 2018 und 29. Juni 2018 hat der Kantonsrat den Bericht zu verschiedenen Anpassungen der Bildungsgesetzgebung beraten und die Gesetzesanpassungen verabschiedet. Dies in Beantwortung der am 2. Dezember 2015 eingereichten Motion „Überprüfung und Anpassung des Bildungsgesetzes, um die Volks- und Kantonsschulen administrativ und finanziell zu entlasten“ (BiG-Motion). In seinem Bericht zur Motion hat der Regierungsrat unter anderem verschiedene wesentliche Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen in einer Situationsanalyse mit interkantonalem Vergleich dargestellt. Der Bericht stellte weiter die Ergebnisse der Überprüfung des Arbeitsplatzes Schule (Projekt „APLASCHÜH“) dar. In der Vernehmlassung zur Motionsumsetzung forderten die Vernehmlassungsteilnehmer Anpassungen bei verschiedenen Anstellungsbedingungen, wobei kein Konsens darüber herrschte, wie sie angepasst werden sollten.

Der Regierungsrat verzichtete im Rahmen der Motionsbeantwortung darauf, bereits Massnahmen im Bereich Anstellungsbedingungen vorzuschlagen und beauftragte das Bildungs- und Kulturdepartement, die Anstellungsbedingungen in einer Gesamtschau in Zusammenarbeit mit den Gemeinden und Sozialpartnern zu analysieren und Änderungen vorzuschlagen.

### 2. Aufgaben- und Kompetenzverteilung zwischen Kanton und Gemeinden

Eine zentrale Errungenschaft der Bildungsgesetzgebung (Bildungsgesetz [BiG; GDB 410.1]) sowie der Verordnung über das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen (Lehrpersonenverordnung; [LPVO; GDB 410.12]) war die Vereinheitlichung der Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen. Alle Lehrpersonen im Kanton werden seither nach einheitlichen Grundsätzen angestellt und entlohnt. Im Grundsatz gilt für die Lehrpersonen die kantonale Personalverordnung (PVO; GDB 141.11), die lehrpersonenspezifischen Bestimmungen sind ergänzend in der Lehrpersonenverordnung geregelt.

Das Bildungsgesetz regelt in Art. 49 ff. die Kostentragung durch die Gemeinden. Während der Kanton die Anstellungsbedingungen festlegt, tragen die Gemeinden gemäss Art. 49 BiG die Kosten der Volksschulstufe. Neben den Investitionen in die Infrastruktur und weiteren Kosten sind dies insbesondere die Lohnkosten der Lehrpersonen und der Schulverwaltung. Der Kanton auf der anderen Seite trägt die Kosten des Gymnasiums, der Berufsbildung und der Tertiärbildung. Dies bedeutet, dass die Gemeinden rund drei Viertel der gesamten Lohnkosten tragen. Bei der Anpassung der Anstellungsbedingungen sind deshalb die Gemeinden stark betroffen, weshalb sie bei der Erarbeitung besonders einbezogen wurden.

### 3. Überprüfung Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen

Für die Erarbeitung der Grundlagen entschied sich das Bildungs- und Kulturdepartement für ein zweistufiges Vorgehen. In einer Arbeitsgruppe wurde in Zusammenarbeit mit den Schulleitungen, den Rektoren, den Lehrpersonenverbänden und dem Personalamt Massnahmenvorschläge erarbeitet. Dabei waren alle Arbeitsgruppenmitglieder aufgefordert, Massnahmenvorschläge schriftlich zu formulieren und gegenseitig zu kommentieren. Mit diesem Vorgehen konnte der Konsens bzw. Dissens zu einzelnen Vorschlägen für die nächste Projektphase transparent dargestellt werden.

Die Arbeitsgruppe erarbeitete so insgesamt 18 Massnahmenvorschläge.

In der zweiten Projektphase sichtete eine Steuergruppe unter der Leitung des Vorstehers des Bildungs- und Kulturdepartements mit Vertretungen aller Gemeinderäte des Kantons sowie der Verwaltung diese Massnahmenvorschläge. Sie beriet, welche Massnahmenvorschläge weiter

zu verfolgen und in den politischen Prozess einzubringen seien. Die Massnahmenvorschläge, welche mit Anpassungen der Vollzugsrichtlinien auf Departementebene behandelt werden konnten, prüfte die Steuergruppe nicht; sie reichte sie an das Departement zur Prüfung und Bearbeitung weiter.

Im Anhang sind alle Massnahmenvorschläge der Arbeitsgruppe sowie die Empfehlung der politischen Steuergruppe zu deren Bearbeitung in einer Kurzversion zusammengefasst.

#### **4. Vernehmlassungsverfahren**

Der Regierungsrat beauftragte das Bildungs- und Kulturdepartement mit Beschluss vom 17. Dezember 2019 mit der Durchführung eines Vernehmlassungsverfahrens. Das Departement führte in der Folge vom 15. Januar 2020 bis zum 15. April 2020 ein Vernehmlassungsverfahren durch. Es gingen 18 Stellungnahmen ein, die vom Bildungs- und Kulturdepartement im Vernehmlassungsbericht zusammengestellt wurden (vgl. Beilage).

Die Vernehmlassung ergab eine mehrheitliche Zustimmung zu den vorgeschlagenen Massnahmen:

- Die Reduktion der Altersentlastung zwischen 55 und 60 Jahren wird von einer Mehrheit der Gemeinden und Parteien befürwortet, während die Mehrheit der Lehrpersonenverbände und der Schulleiterverband diese ablehnen.
- Die Neueinstufung der Kindergartenlehrpersonen wird von allen Vernehmlassungsteilnehmenden einstimmig gutgeheissen.
- Der Schaffung eines Klassenpools stimmen die Mehrheit der Gemeinden und der Lehrer- bzw. Schulleiterverband zu. Eine Mehrheit der Parteien lehnt diese ab. Während die Junge SVP ihre Ablehnung mit bereits genügenden Entlastungsgefässen begründet, fordern die CSP sowie die SP in ihren Stellungnahmen anstelle eines Klassenpools eine zweite Entlastungslektion für die Klassenlehrpersonen.

Neben einigen Detailrückmeldungen nahmen verschiedene Vernehmlassungsteilnehmende auf Massnahmenvorschläge aus der Projektphase Bezug. Verschiedene Rückmeldungen bekräftigten die Notwendigkeit struktureller Lohnmassnahmen und äusserten sich zustimmend zum diskutierten Vorschlag eines längeren Vaterschaftsurlaubs.

Weiter forderten verschiedene Vernehmlassungsteilnehmende eine Angleichung der Unterrichtsverpflichtung der Lehrpersonen der Orientierungsschule und des Untergymnasiums, wie dies bereits in der Projektphase diskutiert, jedoch aufgrund der bereits umgesetzten Anhebung der Unterrichtsverpflichtung im Untergymnasium sowie der Unterrichtsverpflichtung in den umliegenden Kantonen verworfen wurde.

## **II. Massnahmen**

Im Folgenden werden die Massnahmen dargestellt, welche die politische Steuergruppe zuhanden des politischen Prozesses vorschlug. Zunächst werden dabei die Massnahmenvorschläge dargestellt, welche ohne Anpassung der Lehrpersonenverordnung angegangen werden können (Ziff. 5). Ziffer 6 stellt sodann drei Gesetzesanpassungen der Lehrpersonenverordnung dar.

#### **5. Massnahmen ohne Verordnungsanpassung**

Die Massnahmen zum Erhalt des Lohnsystems werden durch die jährlichen Budgetbeschlüsse gefällt. In der Arbeits- wie auch in der Steuergruppe wurde als zentralste Massnahme bei der Überprüfung der Anstellungsbedingungen der Bedarf einer strukturellen Lohnmassnahme festgestellt.

### 5.1 Strukturelle Lohnmassnahme

Wie bei der kantonalen Verwaltung sind die Löhne der Lehrpersonen im Vergleich mit anderen Kantonen tiefer. In den letzten Jahren haben sich zudem die Löhne nicht entsprechend der im Lohnsystem hinterlegten Parameter entwickelt. Die Arbeitsgruppe schlug dazu verschiedene Massnahmen vor. Die Steuergruppe mit den Vertretungen der Gemeinderäte unterstützte in ihrer Diskussion eine strukturelle Lohnmassnahme explizit.

Gemäss Art. 27 LPVO legt der Regierungsrat die Lohnentwicklung der Lehrpersonen fest. Mit der Genehmigung des Budgets 2020 am 5. Dezember 2019 bewilligte der Kantonsrat neben der ordentlichen Lohnsummenentwicklung von 0,9 Prozent eine strukturelle Lohnmassnahme von 1,0 Prozent der Lohnsumme ab August 2020 (vgl. Bericht zum Budget 2020; S. 25). Der Regierungsrat stellte zudem in Aussicht, dass er unter Berücksichtigung der finanziellen Mittel auch für die Jahre 2021 und 2022 eine strukturelle Lohnmassnahme von 1,0 Prozent der Lohnsumme einsetzen will. Das Ziel des Regierungsrats besteht darin, die Löhne soweit anzuheben, dass die Differenz zum Durchschnittslohn in der Benchmarkregion noch maximal fünf Prozent beträgt.

Mit diesen Entscheiden wird der wichtigsten Forderung, die im Rahmen der Überprüfung der Anstellungsbedingungen formuliert wurde, Rechnung getragen.

### 5.2 Massnahmen in der Regelungskompetenz des Departements

Die Steuergruppe hat zudem weitere Massnahmen, welche durch das Bildungs- und Kulturdepartement erlassene Vollzugsrichtlinien betreffen, zur Umsetzung oder Überprüfung dem Departement übergeben. Folgenden Themen in der Regelungskompetenz des Departements werden geprüft und gegebenenfalls angepasst:

- Flexibilisierung der Mitbeteiligung der Lehrpersonen an den Weiterbildungskosten;
- Zulassungskriterien für Intensivweiterbildungen;
- Anpassung Verteilung Arbeitsfelder im beruflichen Auftrag der Lehrpersonen der Kantonsschule;
- Dämpfung der Pensen- und Lohnschwankungen (Sek II).

Das Bildungs- und Kulturdepartement prüft diese Massnahmenvorschläge in Zusammenarbeit mit den Gemeinden und Schulpartnern im Verlauf des Jahres 2020.

## 6. Anpassung der Lehrpersonenverordnung

Die breite Überprüfung der Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen hat ergeben, dass aus Sicht der politischen Steuergruppe auf gesetzgeberischer Ebene ein Handlungsbedarf besteht. Folgende Anpassungen schlägt der Regierungsrat vor.

### 6.1 Reduktion Altersentlastung

Im Rahmen der Finanzstrategie 2027+ hat der Regierungsrat beim Personal diverse Einsparungen beschlossen. Dabei hat er auch die Reduktion der Altersentlastung zwischen 55 und 59 Jahren der Lehrpersonen der Kantonsschule Obwalden und des Berufs- und Weiterbildungszentrums beschlossen. Im Rahmen der BiG-Motion wurde diese Massnahme mit einem interkantonalen Vergleich dargestellt (Botschaft des Regierungsrats zur Umsetzung der Motion betreffend Überprüfung und Anpassung Bildungsgesetz vom 27. März 2018, S. 58). Die Umsetzung dieser Massnahme hat der Regierungsrat jedoch an das Projekt Überarbeitung Anstellungsbedingungen Lehrpersonen verwiesen.

Gemäss Art. 13 LPVO reduziert sich heute das Unterrichtspensum von Lehrpersonen ab dem vollendeten 50. Altersjahr um eine, ab dem vollendeten 55. Altersjahr um zwei und ab dem vollendeten 60. Altersjahr um drei Lektionen. Im interkantonalen Vergleich ist die aktuelle Regelung

grosszügig. Mit der vorgeschlagenen neuen Regelung von einer Lektion Entlastung ab dem 50. Altersjahr und drei Lektionen ab dem 60. Altersjahr wird die Altersentlastung auf das Niveau der umliegenden Kantone reduziert.

Mit der nun vorgeschlagenen Massnahme soll die Altersentlastung der Lehrpersonen auch an die Regelung der Verwaltungsangestellten angeglichen werden. Gemäss Art. 18 Abs. 1 Bst. c und d PVO erhalten die Verwaltungsangestellten ab dem 50. Altersjahr eine zusätzliche Ferienwoche und ab dem 60. Altersjahr zwei zusätzliche Ferienwochen.

Die bestehende Regelung in Art. 13 LPVO gilt für alle Lehrpersonen. Mit der vorgeschlagenen Änderung ist entsprechend beim Kanton und den Gemeinden mit Einsparungen zu rechnen. Beim Kanton belaufen sich die Minderausgaben auf rund Fr. 90 000.–, bei den Gemeinden auf insgesamt rund Fr. 175 000.–.

## 6.2 Neueinstufung Kindergartenlehrpersonen

In der Projektarbeitsgruppe wurde der Vorschlag einer Neueinstufung der Kindergartenlehrpersonen eingebracht. Die Projektsteuergruppe unterstützte diesen Vorschlag und schlug ihn zur Umsetzung vor.

Die Kindergartenlehrpersonen sind bisher in der Funktionsstufe 9, eine Lohnstufe unter den Primarlehrpersonen, eingestuft. Historisch kann diese Unterscheidung mit unterschiedlichen Ausbildungen begründet werden. Seit der Einführung der Pädagogischen Hochschulen in den 1990er Jahren hat sich die Ausbildungssituation aber verändert. Heute absolvieren Lehrpersonen, die im Kindergarten unterrichten, die gleiche Ausbildung wie Primarlehrpersonen. Diverse Kantone haben deshalb in den letzten Jahren die Kindergartenlehrpersonen neu eingestuft. Dabei sind die Kantone unterschiedlich vorgegangen. Der Kanton Nidwalden beispielsweise hat nur die Löhne der Kindergartenlehrpersonen angehoben, welche ein Diplom an einer Pädagogischen Hochschule erworben haben. Altrechtlich ausgebildete Lehrpersonen bleiben in einem tieferen Lohnband. Eine ähnliche Vorlage ist im Kanton Zürich in Diskussion. Andere Kantone wie der Kanton Luzern haben alle Kindergartenlehrpersonen ins gleiche Lohnband wie die Primarlehrpersonen eingestuft.

Mit der Anpassung des Anhangs der Lehrpersonenverordnung sollen die Kindergartenlehrpersonen von der Funktionsstufe 9 in die Funktionsstufe 10 gehoben und somit den Primarlehrpersonen gleichgestellt werden. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die Kindergartenlehrpersonen heute die gleiche Ausbildung absolvieren wie die Lehrpersonen der Primarschule. Die altrechtlich ausgebildeten Lehrpersonen sollen aufgrund ihrer Erfahrung und im Sinne der Lohngerechtigkeit weiterhin ihren neurechtlich ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen gleichgestellt bleiben und deshalb ebenfalls in die Funktionsstufe 10 gehoben werden.

Mit der Überführung der Kindergartenlehrpersonen in die Funktionsstufe 10 sollen die Löhne der Kindergartenlehrpersonen individuell so angehoben werden, dass sich ihr Lohn im neuen Lohnband im Mittelfeld befindet. Es ist damit mit einer Lohnerhöhung von durchschnittlich Fr. 300.– bis Fr. 400.– pro Monat zu rechnen. Aufgrund der Aufgabenteilung zwischen Kanton und Gemeinden bezahlen die Gemeinden die gesamten Lohnkosten der Volksschullehrpersonen. Über alle Gemeinden gerechnet ist für diese Massnahme mit Mehrkosten von rund Fr. 180 000.– zu rechnen.

## 6.3 Schaffung eines Klassenpools

### 6.3.1 Ausgangslage

Die Arbeit der Lehrpersonen, insbesondere der Klassenlehrpersonen, ist durch die Zusammensetzung der Klassen geprägt. Das Lernklima und die Arbeitseffizienz werden durch diese stark beeinflusst. Zudem hat die Zusammensetzung der Klassen einen erheblichen Einfluss auf den

Arbeitsaufwand der Klassenlehrpersonen. Sie sind die erste Ansprechperson für die Eltern, für die schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen sowie für weitere Fachstellen. Der Aufwand als Klassenlehrperson wird gemäss Anhang 1, Ziff. 1.1 LPVO mit der Reduktion der Unterrichtsverpflichtung um eine Lektion abgegolten.

### 6.3.2 *Ausgewiesener Bedarf*

In der Arbeitsgruppe des Projekts „Überprüfung Anstellungsbedingungen Lehrpersonen“ wurde vorgeschlagen, eine zweiten Klassenlehrer-Lektion zu gewähren. Dies, nachdem die Forderung im Bericht der Projektgruppe „Arbeitsplatz Schule Überprüfung Handlungsbedarf“ (APLASCHÜ) im Jahr 2012 bereits gestellt und intensiv diskutiert wurde und die Kantone Luzern und Zug eine zweite Entlastungslektion eingeführt haben. Die politische Steuergruppe anerkannte den grundsätzlichen Bedarf, sprach sich aber gegen eine flächendeckende Einführung einer zweiten Entlastungslektion aus. Sie beauftragte deshalb das Departement, eine alternative Lösung zu suchen. In Zusammenarbeit mit der Schulleiterkonferenz erarbeitete das Departement darauf den Vorschlag der Schaffung eines Klassenpools.

In den letzten Jahren hat die zeitliche Belastung der Klassenlehrpersonen zugenommen. Um auf herausfordernde Situationen in den Schulen zu reagieren, haben in den letzten Jahren verschiedene Gemeinden zusätzliche Entlastungsgefässe für die Lehrpersonen geschaffen. Mit einer kantonalen Lösung in der Lehrpersonenverordnung wird eine einheitliche Regelung geschaffen.

### 6.3.3 *Neuer Klassenpool*

Zu den Aufgaben der Klassenlehrpersonen gehören gemäss Art. 11 der Vollzugsrichtlinien über die Lehrpersonenverordnung (Version Volksschule) die Vorbereitung und Führung der Beurteilungsgespräche, die Besprechungen mit Fachpersonen, Eltern und Behörden sowie die Klassenadministration. Mit dem neu zu schaffenden Klassenpool sollen den Klassenlehrpersonen und gegebenenfalls Fachlehrpersonen zusätzliche Ressourcen für die Erfüllung ihrer Aufgabe zur Verfügung gestellt werden. In der Lehrpersonenverordnung sind in Art. 30 „Schulleitungspool“ und in Art. 31 „Betriebs- und Schulentwicklungspool“ bereits zwei andere Pools verankert. Diese regeln die Abgeltung der über die Arbeit im Klassenverband hinausgehenden Arbeiten für die Schule und die Abgeltung der Schulleitungsaufgaben. Die bestehenden Pools können aufgrund ihrer gesetzlichen Grundlagen nicht für Aufgaben im Unterricht eingesetzt werden. Die in der Vernehmlassung teilweise geforderte "pragmatische" Nutzung der bestehenden Gefässe für Entlastungen im Unterricht ist gesetzeswidrig. Es soll deshalb neu unter Art. 31a der „Klassenpool“ geschaffen werden. Dieser kann für die Unterstützung der Lehrpersonen in schwierigen Klassensituationen gesprochen werden. Der Klassenpool erlaubt eine zielgerichtete Entlastung und führt nicht zu einer flächendeckenden Verteilung der zusätzlichen Ressourcen.

### 6.3.4 *Umsetzung*

Über den Einsatz der Ressourcen aus dem Klassenpool entscheidet gemäss Art. 127 BiG die Schulleitung in Absprache mit den Lehrpersonen. Die Mittel können in Form einer zusätzlichen Unterstützung im Unterricht oder durch eine Entlastung der Klassenlehrperson eingesetzt werden.

Es besteht für die Lehrpersonen kein Anspruch auf Ressourcen aus dem Klassenpool. Die Schulleitung entscheidet aufgrund ihrer Situationseinschätzung über die Verteilung des Pools. Entlastungen aus dem Klassenpool sind zeitlich beschränkt. Sie können kurzfristig oder bis maximal für ein Schuljahr gesprochen werden. Danach muss die Klassensituation neu beurteilt werden. Eine flächendeckende Verteilung des Klassenpools in den Schulteams („Giesskannenprinzip“) ist nicht zulässig.

Wie beim Schulleitungspool sowie dem Betriebs- und Schulentwicklungspool soll der Kanton in der Lehrpersonenverordnung im Sinne einer Koordination eine Minimalvorgabe machen. Aufgrund der Rückmeldungen der Gemeindeschulen soll diese bei minimal  $\frac{3}{4}$  Wochenlektion bzw. 2,59 Stellenprozent pro Klasse liegen.

Der neu zu schaffende Klassenpool soll nur für die Volksschulen der Gemeinden gelten. An der Kantonsschule und am Berufs- und Weiterbildungszentrum ist die Schaffung eines Klassenpools aufgrund der anderen Organisation der Schulen sowie der Rolle der Klassenlehrpersonen nicht vorgesehen. Dem Kanton entstehen somit keine Zusatzkosten.

### 6.3.5 Folgen für die Gemeinden

Die zusätzlichen Kosten der Gemeinden hängen einerseits von der Anzahl Klassen ab, andererseits davon, ob bereits bestehende Entlastungsgefässe in den Klassenpool überführt werden können. Folgende Grafik stellt, basierend auf der Bildungs- und Beratungsstatistik 2019, den zusätzlichen Pensenbedarf pro Gemeinde dar:

Gemeinde	Sarnen	Alpnach	Sachseln	Kerns	Engelberg	Giswil	Lungern	Total
Anzahl Klassen	55	35	27	42	20	24	14	217
Pensenbedarf	142%	91%	70%	109%	52%	62%	36%	562%

Abb. 1: Anzahl Klassen pro Gemeinde und zusätzlicher Pensenbedarf in Prozent (Stand Herbst 2019)

### 6.4 Inkrafttreten

Der Regierungsrat legt das Inkrafttreten fest. Die Anpassungen der Lehrpersonenverordnung sollen per 1. August 2021 in Kraft gesetzt werden.

## 7. Die Änderungen im Einzelnen

### 7.1 Änderung von Art. 13 LPVO

In Art. 13 Abs. 1 LPVO wird die Bestimmung, wonach sich die Unterrichtsverpflichtung von Lehrpersonen ab dem 55. Altersjahr um eine zweite Lektion vermindert, ersatzlos gestrichen. Neu vermindert sich demnach die Unterrichtsverpflichtung ab dem 50. Altersjahr um eine Lektion und ab dem 60. Altersjahr um drei Lektionen.

### 7.2 Änderung von Art. 30 Abs. 1 LPVO

Es wird die gleiche Formulierung wie im neuen Art. 31a Abs. 1 übernommen. Die Änderung ist somit rein redaktionell.

### 7.3 Art. 31a LPVO (Neuer Artikel)

In Abs. 1 wird der Klassenpool definiert und die minimale Dotation von  $\frac{3}{4}$  Lektion pro Klasse definiert.

Gemäss Abs. 2 gilt diese Regelung für die Volksschulstufe. Die Rolle der Klassenlehrpersonen am Gymnasium und am Berufs- und Weiterbildungszentrum unterscheidet sich von der Klassenlehrerfunktion in der Volksschule.

Abs. 3 definiert den Klassenpool genauer. Die Lehrpersonen können durch den Klassenpool entlastet werden und die bedarfsgerechte Zuweisung der Ressourcen wird durch die Schulleitung festgelegt. Dadurch wird sichergestellt, dass der spezifische Bedarf für die Vergabe der Ressourcen entscheidend ist. Eine ungeprüfte gleichmässige Verteilung auf alle Lehrpersonen („Gliesskannenprinzip“) soll damit ausgeschlossen werden.

Weitere Details zum Klassenpool können gemäss Art. 41 LPVO vom Bildungs- und Kulturdepartement in Vollzugsrichtlinien geregelt werden.

#### 7.4 Änderung von Anhang 1 der Lehrpersonenverordnung

Im Anhang 1 wird unter Ziffer 2.1 die Funktionsstufe von L9 auf L10 angehoben. Alle weiteren Bestimmungen für den Kindergarten bleiben in Kraft.

### **8. Anpassung der Personalverordnung**

Basierend auf einem Änderungsvorschlag aus der Arbeitsgruppe diskutierte die politische Steuergruppe die Schaffung eines Vaterschaftsurlaubes. Sie sprach sich dabei für die Schaffung eines zweitägigen Urlaubs aus. Es herrschte dabei Konsens, dass eine solche Massnahme nicht nur für die Lehrpersonen gelten soll und im Rahmen einer allfälligen Anpassung der Personalverordnung zu prüfen wäre.

Beilagen:

- Vernehmlassungsbericht des Bildungs- und Kulturdepartements vom 9. April 2020
- Synopse
- Anhang 1 zur Lehrpersonenverordnung

Anhang:

- Massnahmenvorschläge Arbeitsgruppe Kurzversion