

Nachtrag zur Lehrpersonenverordnung

(VERNEHMLASSUNGSBERICHT)

9. April 2020



Kanton
Obwalden

Bildungs- und Kulturdepartement BKD

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2.	Vernehmlassungsteilnehmende und Abkürzungen	5
3.	Zusammenfassende Aussagen zu den Vernehmlassungsfragen	6
	1. Allgemeine Fragen zu den Erläuterungen	6
	2. Einzelfragen	7
	3. Weitere Bemerkungen	23

1 Einleitung

An seiner Sitzung vom 24. Mai und 29. Juni 2018 hat der Kantonsrat die sogenannte BiG-Motion beraten. Als Folge davon beauftragte der Regierungsrat das Bildungs- und Kulturdepartement, mit den Gemeinden und den Sozialpartnern die Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen zu überprüfen.

Die durch die Projektorganisation erarbeiteten Massnahmenvorschläge betreffen auch Anpassungen der Lehrpersonenverordnung. Diese hat der Regierungsrat in erster Lesung beraten und das Bildungs- und Kulturdepartement mit der Durchführung einer Vernehmlassung beauftragt.

Sarnen, 9. April 2020

Für das Bildungs- und Kulturdepartement
Der Departementssekretär:

Peter Gähwiler

2. Vernehmlassungsteilnehmende und Abkürzungen

Das Bildungs- und Kulturdepartement hat mit Schreiben vom 8. Januar 2020 die Einwohnergemeinden, die politischen Parteien, LVO, VSL, VOG, Musikschulen Obwalden sowie das BWZ Obwalden zur Stellungnahme zum Nachtrag zur Lehrpersonenverordnung eingeladen. Alle 18 eingegangenen Antworten wurden in den vorliegenden Bericht einbezogen.

Einwohnergemeinden

GR SAR	Einwohnergemeinderat Sarnen
GR KER	Einwohnergemeinderat Kerns
GR SACH	Einwohnergemeinderat Sachseln
GR ALP	Einwohnergemeinderat Alpnach
GR GIS	Einwohnergemeinderat Giswil
GR LUN	Einwohnergemeinderat Lungern
GR ENG	Einwohnergemeinderat Engelberg

Politische Parteien

CSP	Christlich-soziale Partei Obwalden
CVP	Christlich-demokratische Partei Obwalden
FDP	Freisinnig-demokratische Partei Obwalden
FDP.Frauen	Die Liberalen Frauen Obwalden
SVP	Schweizerische Volkspartei Obwalden
SP	Sozialdemokratische Partei Obwalden
JM	Junge Mitte Obwalden
JCVP	Junge CVP Obwalden
JUSO	Jungsozialisten/innen Obwalden
JSVP	Junge SVP Obwalden

Weitere Partner

LVO	Lehrerinnen- und Lehrerverein Obwalden
VSL	Verband Schulleiterinnen und Schulleiter Obwalden
VOG	Verein Obwaldner Gymnasiallehrerinnen und –lehrer
MS	Musikschulen Obwalden
LP BWZ	Berufs- und Weiterbildungszentrum Obwalden

3. Zusammenfassende Aussagen zu den Vernehmlassungsfragen

1. Allgemeine Fragen zu den Erläuterungen

Erachten Sie die Erläuterungen als umfassend und vollständig?

	ja	eher ja	eher nein	nein
GR SAR				
GR KER				
GR SACH				
GR ALP				
GR GIS				
GR LUN				
GR ENG				
CSP				
CVP				
FDP				
FDP.Frauen				
SVP				
SP				
JSVP				
LVO				
VSL				
VOG				
MS				
LP BWZ				
Total	12	4	2	0

Kommentare

GR KER	Der Hintergrund und das mehrstufige Verfahren sind gut beschrieben. Bei der Diskussion der Vorschläge wird jedoch nicht immer ersichtlich, warum sich die Steuergruppe für oder gegen die Weiterverfolgung einer Massnahme geäussert hat.
GR SACH	Die Erläuterungen sind umfassend und gut verständlich.
GR ALP	Der Hintergrund und das mehrstufige Verfahren sind gut beschrieben.
GR GIS	Der Hintergrund und das mehrstufige Verfahren sind gut beschrieben. Bei der Diskussion der Vorschläge wird jedoch nicht immer ersichtlich, warum sich die Steuergruppe für oder gegen die Weiterverfolgung einer Massnahme geäussert hat.
CSP	Leider fehlen die Zahlenbeispiele der Benchmarkregion.
CVP	Die Begründungen fehlen teilweise oder sind nicht leicht nachvollziehbar, z.B. beim Massnahmenkatalog.
LVO	Wir erwarten bei einer Anpassung der Anstellungsbedingungen eine Gesamtschau. Wenn eine Kürzung bei den Altersentlastungslektionen damit begründet wird, dass die Lehrpersonen gegenüber der Verwaltung und den Nachbarkantonen privilegiert seien, braucht es einen genauen und ehrlichen Vergleich.

Aus unserer Sicht fehlen hier wichtige Faktoren. Beispielsweise braucht es genaue Vergleiche mit den anderen Kantonen bezüglich Lohnniveau, Altersentlastung und Treueprämien. Wir gehen im Punkt 2.2 nochmals darauf ein.

Im Vergleich mit der Verwaltung finden wir die Auswertung der Arbeitszeiterhebung des LCH aus dem Jahr 2019 wichtig. Diese zeigt auf, dass die Lehrpersonen je nach Stufe und Pensum zwischen 9 bis 25% Gratisarbeit leisten. Anders als Verwaltungsangestellte, haben Lehrpersonen keine Möglichkeit, Überstunden zu kompensieren. Zudem zeigt eine schweizerische Studie auf, dass Lehrpersonen deutlich grösseren psychosozialen Belastungen ausgesetzt sind als Verwaltungsangestellte (Studie BASS, Bern 2016).

Eine Reduktion der Altersentlastung ist eine klare Verschlechterung der Arbeitsbedingungen.

2. Einzelfragen

2.1 Haben Sie Bemerkungen/Anliegen zu den Massnahmen ohne Verordnungsanpassung (Kapitel 4)?

Kommentare

- GR SAR** *4.1 Strukturelle Lohnmassnahmen:*
Anpassungen sollen auch innerhalb eines Jahres ermöglicht werden.
- GR KER** Wir verstehen die Notwendigkeit von strukturellen Lohnmassnahmen bei den Lehrpersonen der Volksschule, deren erster Teil der Kantonsrat mit der Budgetgenehmigung für das Jahr 2020 beschlossen hat. Bei der detaillierten Ausgestaltung der Lohnanpassung muss jedoch darauf geachtet werden, dass vor allem die Lehrpersonen im Alter von ca. 28 bis 50 Jahren von den Massnahmen profitieren, weil ihre Löhne meistens unten im Lohnband B liegen, bei einigen LP sogar nur ganz knapp über dem Lohnband A.
Obwohl für die Verwaltungsangestellten und die Lehrpersonen zwei unterschiedliche Lohnsysteme zur Anwendung kommen, sollen sie gemäss dem Bericht des Regierungsrats in den Kantonsratsbeschlüssen weiterhin gleichbehandelt werden, weil die Unterscheidung "schwierig zu kommunizieren sei." Betreffend der Kommunikation regen wir an, alle Beteiligten, Entscheidungsträger und die Öffentlichkeit gut über die Thematik der Lohnsummenanpassung zu informieren. Der Begriff "Lohnerhöhung" kann in diesem Zusammenhang irrtümlich verstanden werden, weil die Lohnsumme jeweils auf der Basis der Löhne des aktuellen Schuljahres berechnet werden (Mutationsgewinne fallen aus der Lohnsumme) und weil die sog. "Lohnerhöhung" vor allem dazu dient, das im Lohnsystem vorgesehene Alterswachstum zu gewähren.
- GR SACH** *Kap. 4.1. Strukturelle Lohnmassnahmen:*
Diese Anpassungen sind so gut zu heissen. Der Fokus muss auf der internen Gleichbehandlung liegen und diese soll gewährleistet werden. Der Benchmark-Vergleich mit den umliegenden Kantonen ist für uns nicht relevant. Das Lohnsystem erachten wir als zeitgemäss. Es muss aber so ausgestaltet sein, dass die Lohnleitlinie bei guten Leistungen erreicht werden kann. Auch bei den Lehrpersonen würden wir einen leistungsbezogenen Lohnkomponenten begrüssen.
Kap. 4.2:
Im Sinne der Gleichbehandlung erachten wir das Überprüfen der aufgeführten Punkte als sinnvoll.

GR ALP	<p><i>4.1 Strukturelle Lohnmassnahmen:</i> Gestaltungsfreiraum der einzelnen Gemeinden ist bei der Umsetzung zu berücksichtigen (Verteilung des zusätzlichen Lohnprozentes für die LP).</p>
GR GIS	Bei der strukturellen Lohnmassnahme sollen die Gemeinden in der Gestaltung frei sein.
GR LUN	Das Lohnsystem scheint zeitgemäss zu sein. Dennoch konnten in den vergangenen Jahren mit den zur Verfügung gestellten finanziellen Mitteln, die im System hinterlegten Parameter nicht erreicht werden. Die nun vorgeschlagenen strukturellen Lohnanpassungen sollen über das Jahr 2022 hinaus weiterverfolgt werden, um alle Löhne auf die Leitlinie anzuheben.
GR ENG	Die strukturellen Lohnanpassungen sollen nicht generell, sondern gezielt und individuell erfolgen.
CSP	<p><i>4.1</i> Die CSP unterstützt die Diskussion um eine strukturelle Lohnanpassung und schätzt es, dass auch die Vertreter der Gemeinderäte dies explizit so sehen. Es ist allerdings fraglich, warum der Regierungsrat eine Annäherung an die Benchmarkregion von immer noch 5% Differenz anstrebt. Ein klares Zeichen der Regierung wäre, das Ziel des Durchschnitts der Benchmarkregion zu erreichen – und dies explizit auch so zu formulieren. Wie begründet der Regierungsrat die Differenz von immer noch max. 5%? Verglichen mit dem Kanton Luzern unterrichten die Lehrpersonen der Primarstufe im Kanton OW mehr und erhalten insbesondere in Mehrjahrgangsklassen weniger Unterstützung. Dies sollte der Regierung ein Zeichen sein, wenigstens die Lohngleichheit (Benchmark) zu gewähren, wenn schon die Arbeitsbelastung über die Kantons Grenzen ungleich verteilt ist.</p> <p><i>4.2 Zulassungskriterien für Intensivweiterbildungen:</i> Insbesondere die Regelung für die Intensivweiterbildung "Seitenwechsel" ist frauenfeindlich und diskriminierend. Zulassungsbedingung sind 10 Jahre Unterrichtstätigkeit in einem Pensum von min. 80%. Der Bundesrat hat den Primarlehrberuf explizit als Frauenberuf eingeordnet. Dies bedeutet, dass sehr viele Frauen in einem Jobsharing arbeiten und damit die 80% Hürde niemals erreichen. Die Aufhebung der Pensen-Hürde für die Intensivweiterbildung ist dringend erforderlich.</p>
CVP	<p><i>1. Regelung über Budgetbeschlüsse:</i> Zur strukturellen Lohnmassnahme (Differenz max. 5% zum Durchschnittslohn in der Benchmarkregion; keine Entkoppelung zu den Löhnen in der Verwaltung; Budgetbeschlüsse): Wenn die Anpassung individuell erfolgt, ist diese Massnahme sinnvoll (analog Aussage der Regierung wie bei der Verwaltung). Es ist nicht klar, wie genau sich die Benchmarkregion zusammensetzt. Die Entkoppelung von Verwaltungs- und Lehrpersonenlöhnen ist zu wenig ausgeführt, um beurteilen zu können, ob das sinnvoll wäre (Grundlagen fehlen).</p> <p><i>2. Regelungskompetenz des BKD:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilisierung Mitbeteiligung der LP an Weiterbildungskosten - Zulassungskriterien für Intensivweiterbildung - Anpassung Verteilung Arbeitsfelder im beruflichen Auftrag der LP der KSOW - Dämpfung der Pensen- und Lohnschwankungen (Sek II) <p>Wichtige Weiterbildungen, wie z.B. zum LP21, sollten eher kostenlos sein. Eine angemessene Beteiligung für Lehrpersonen ist grundsätzlich gut. In Bezug auf die weiteren Themen ist es schwierig, hierzu Stellung zu beziehen.</p>

FDP	<p><i>Vorschlag 1: Strukturelle Massnahmen zur Entwicklung der Lehrpersonenlöhne:</i> Wir unterstützen eine strukturelle Lohnmassnahme von 1,0% ab August 2020 sowie weitere 1,0% für die Jahre 2021 und 2022 im Grundsatz, sofern die finanziellen Mittel der Gemeinden dies zulassen. Die Lohnmassnahmen sollten aus unserer Optik individuell (nicht generell) vorgenommen werden. Die Gemeinden müssen die Möglichkeit haben, nicht gewünschte Unterschiede bei den Löhnen individuell anzupassen. Des Weiteren erachten wir es als richtig, am bestehenden Lohnsystem festzuhalten. Wir unterstützen im Grundsatz auch, dass die Differenz zum Durchschnittslohn in der Benchmarkregion 5% betragen darf. Dies widerspiegelt das generelle Lohngefüge in Obwalden gegenüber der Benchmarkregion.</p> <p><i>Vorschlag 5: Lohnwirksame Beurteilung:</i> Wir würden es begrüßen, wenn der Vorschlag 5 der Arbeitsgruppe betreffend der lohnwirksamen Beurteilung entgegen dem Vorschlag der Steuergruppe weiterverfolgt wird. Wir sind davon überzeugt, dass lohnwirksame Beurteilungen ein sehr gutes Werkzeug sind, um die Wertschätzung von Lehrpersonen positiv zu unterstützen. Bestimmt ist für Lehrpersonen ein anderes passendes Model zu wählen als in der Privatwirtschaft oder Verwaltung. Wir sind jedoch überzeugt, dass auch für Lehrpersonen passende Modelle eingeführt und umgesetzt werden können.</p> <p><i>Vorschlag 8: Anpassung Unterrichtsverpflichtung IOS UG:</i> Wir erachten es als sinnvoll, wenn der Vorschlag 8 Anpassung Unterrichtsverpflichtung IOS UG weiterverfolgt wird. Aus unserer Optik gibt es keine sachlichen Gründe, warum die Pensen und der Lohn in der IOS und im UG so weit auseinanderliegen. Die IOS Lehrpersonen verfügen über die gleiche Ausbildung. Des Weiteren erachten wir die Aufgaben in der IOS als mindestens gleich anspruchsvoll wie im UG. Begleitung Berufswahl, Integration etc. als Stichworte.</p> <p><i>Vorschlag 12: 5 Tage Vaterschaftsurlaub für die Angestellten des Kantons Obwalden:</i> Bezüglich dem Vorschlag 12 der Arbeitsgruppe im Zusammenhang mit Vaterschaftsurlaub empfehlen wir der politischen Steuergruppe und dem Personalamt, bis auf weiteres nichts zu unternehmen und die eidg. Volksabstimmung "Vaterschaftsurlaub" im Herbst 2020 abzuwarten.</p>
SVP	<p>Die Aussage unter 4.1: "...sind... die Löhne der Lehrpersonen im Vergleich mit anderen Kantonen tiefer." Ist bedingt richtig. Die Löhne pro Lektionen liegen in OW und NW (gleiche Entlohnung) im CH-Mittelfeld. Bei der Anzahl Lektionen pro Schuljahr mit 1'102 Lektionen sogar leicht hinter dem CH-Schnitt von 1'144 Lektionen.</p> <p>Eine strukturelle Lohnanpassung sollte nicht generell, sondern gezielt und individuell erfolgen.</p>
LVO	<p><i>Löhne:</i> Unsere Anliegen beim Thema Lohn werden nicht ernst genommen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die geplanten strukturellen Lohnmassnahmen vermögen das Defizit gegenüber den Nachbarkantonen keinesfalls aufzuholen. - In OW gibt es keine gesetzlichen Vorgaben bezüglich Einstiegslohne: einzige Vorgabe ist, dass der Lohn zwischen dem Minimum und dem Maximum angesetzt werden muss. Also ein Spielraum von Fr. 3000.–. Dies hat in den vergangenen Sparjahren dazu geführt, dass sich das Lohnniveau bei den jüngeren Lehrpersonen weit von der Leitlinie entfernt hat und aus Gründen der internen Gerechtigkeit werden neue Lehrpersonen oft zu sehr mit tiefen Löhnen eingestellt. <i>Aus unserer Sicht braucht es wie in Nidwalden die Regelung, dass Lehrpersonen grundsätzlich im Lohnband c eingestellt werden.</i> - Artikel 21 der Personalverordnung bietet keine verlässliche Grundlage für unsere Löhne: "Massgebend für die Entlohnung der Angestellten sind grundsätzlich: a. die interne Lohngerechtigkeit <i>spricht: bei tiefem Niveau wird auch tief eingestellt.</i>

b. die Arbeitsmarktlage: Die arbeitsmarktgerechte Entlöhnung wird durch systematische Lohnvergleiche mit öffentlichen und privaten Arbeitgebern sichergestellt. *Der Vergleich mit den Nachbarkantonen zeigt, dass unsere Löhne nicht arbeitsmarktgerecht sind.*

c. der objektiv ausgewiesene Verwaltungserfolg: *Welcher Verwaltungserfolg gilt für uns Lehrpersonen? Die Gemeinden wären finanziell in der Lage, arbeitsmarktgerechte Löhne zu zahlen. Aber der Kanton bewilligt die nötigen Mittel nicht.*

Anhang 2 zur LPVO definiert für jede Stufe den Erfahrungslohnanteil. Es darf nicht sein, dass aus Spargründen der vorgesehene Erfahrungszuwachs nicht abgegolten wird.

Vaterschaftsurlaub:

Die ersten Stunden im Leben eines Kindes sind für beide Elternteile sowie auch für das Neugeborene eine prägende Zeit. Das ist unbestritten. Der am 9. Januar veröffentlichte Entwurf schlägt neu zwei statt bis bisher nur einen bezahlten Urlaubstag vor. Damit sind wir keineswegs zufrieden. Die Obwaldner Kantonalbank gönnt ihren Vätern sogar 10 Tage. Auf nationaler Ebene sind zwei Wochen Vaterschaftsurlaub in Diskussion. Zwei Wochen Urlaub für Väter sind auch unser Ziel! Obwalden sollte hier ein Zeichen setzen für eine familienfreundliche Politik!

VSL

4.1 Strukturelle Lohnmassnahmen:

Anpassungen sollen auch innerhalb eines Jahres ermöglicht werden (nicht zwingend auf drei Jahre verteilt). Die Gemeinden sollen in der Gestaltung der Umsetzung frei sein.

VOG

Strukturelle Lohnanpassung:

Der VOG befürwortet die Anstrengungen des Kantons zu strukturellen Lohnanpassungen. Seit Jahren weisen wir auf die teilweise beträchtlichen Lohnunterschiede zu anderen Innerschweizer Kantonen hin. Wichtig erscheint dem VOG, dass eine regelmässige Evaluation der strukturellen Massnahmen stattfindet, die Referenzkantone ihrerseits heben die Löhne für ihr Personal auch an.

Der VOG ist sich der finanziellen Lage des Kantons bewusst. Mit der Zielsetzung des Kantons gegenüber den anderen Kantonen immer den Mindestwert in allen Personal-sachen (ausser zurzeit noch die Altersentlastung) anzupeilen, nimmt der Kanton Obwalden ein Negativimage in Kauf, das für die Personalrekrutierung nicht förderlich ist.

Weiterbildung:

Die Weiterbildung ist Teil des beruflichen Auftrags. Der VOG stellt sich auf den Standpunkt, dass die Weiterbildungskosten vom Arbeitgeber übernommen werden müssen.

Intensivweiterbildung IWB:

Die Intensivweiterbildung ist für Lehrpersonen eine seltene aber äusserst wichtige Zeit, um sich nach längerem Schuldienst fachlich wieder auf den neuesten Stand zu bringen. Der VOG befürwortet eine Anpassung der Kriterien für die IWB, so dass auch Lehrpersonen mit etwas kleineren Pensen die Intensivweiterbildungszeit nutzen können.

Anpassung der Arbeitsfelder beruflicher Auftrag Sek. II:

Der VOG fordert, dass die Zeit für die Unterrichtsvorbereitung und Unterrichtsnachbereitung inklusive Korrekturen in den Arbeitsfeldern mehr Gewicht erhält. Die Ansprüche an den Unterricht sind in den letzten Jahren laufend gestiegen z.B. deutliche Steigerung des Aufwands in der Begleitung von individualisierten und selbstorganisierten Lernprozessen, zunehmende Heterogenität in den Klassen, Binnendifferenzierung, Digitalisierung, Integration von Studierenden mit besonderen Bedürfnissen.

Anpassung der Vorgaben zur individuellen Pensensbuchhaltung IPB:

Auch für Lehrpersonen soll es möglich sein, ein Vollpensum 100% zu arbeiten. Dies bedingt aber, dass die Vorgaben für die IPB gelockert werden. In Fächern mit einer grossen Anzahl Wochenlektionen entstehen grosse Pensenschwankungen, wenn eine Klasse mehr oder weniger unterrichtet wird. Ein Über- oder Unterpensum von 3-4 Lektionen (bis zu 18% einer Vollzeitstelle) für ein Jahr müsste möglich sein. Sonst wird faktisch verunmöglicht, dass Vollzeit gearbeitet werden kann.

LP BWZ

Wir begrüssen die beschlossene strukturelle Anpassung der Löhne in Obwalden. Die Differenz von max. 5% zu umliegenden Kantone sollte im Sinne der Wettbewerbsfähigkeit der Schulen in Obwalden auch künftig im Auge behalten werden.

Der Zugang zu Intensivweiterbildungen sollte für Lehrpersonen erleichtert werden. In Anbetracht des grossen Nutzens (bei entsprechender Planung) für Lehrperson persönlich aber auch für die Arbeitgeberin erachten wir hier die aktuell beschränkte Möglichkeit von wenigen Lehrpersonen pro Jahr als zu gering. Beispiel BWZ rund 60 LP und lediglich 2 davon können jährlich eine IWB beantragen.

2.2 Stimmen Sie der vorgeschlagenen Reduktion der Altersentlastung zwischen 55 und 60 Jahren zu (Kapitel 5.1)?

	ja	nein	Keine Haltung
GR SAR			
GR KER			
GR SACH			
GR ALP			
GR GIS			
GR LUN			
GR ENG			
CSP			
CVP			
FDP			
FDP.Frauen			
SVP			
SP			
JSVP			
LVO			
VSL			
VOG			
LP BWZ			
MS			
Total	12	7	0

Kommentare**GR SAR**

Die aktuelle Altersentlastung soll beibehalten werden. Lehrpersonen zwischen 55 und 60 Jahren sind aus gesundheitlicher Sicht eine stark anfällige Altersgruppe: Altersbedingt lassen die Kräfte schneller nach und Stress fühlt sich anstrengender an.

Der Beruf der Lehrperson ist belastet durch ein hohes Mass an Emotionsarbeit, fast vollständiges Fehlen von Rückzugsmöglichkeiten/Privatzeiten und stark eingeschränkte Möglichkeit zu erholsamen Pausen, zunehmende Störfaktoren wie mangelndes Sozialverhalten der Schülerinnen und Schüler etc. Die Präsenz der Lehrperson ist in jeder Lektion stark gefordert, die sogenannte Interaktionsdichte ist enorm hoch.

Gemäss der Nationalfonds-Studie «Burnout im Lehrberuf», 2014, leidet ein Drittel der Lehrpersonen an einzelnen Aspekten eines Burnouts.

Untersuchungsergebnisse aus dem Kanton Aargau zeigt, dass 22% der Lehrpersonen ausgeprägte Merkmale emotionaler Erschöpfung aufweisen. 30% der Klassenlehrpersonen schirmen sich wegen emotionaler Überlastung von ihren Schülerinnen und Schülern reaktiv ab. Die Folgen wirken sich auf Wohlbefinden und Leistungen der Schülerinnen und Schüler aus.

70% der Deutschschweizer Lehrpersonen arbeiten Teilzeit, ein Drittel davon aus gesundheitlichen Gründen (LCH, 2017).

Im Speziellen nimmt die Belastung für die Altersgruppe 50 – 60 übermässig zu. Ihr "Klientel" wird ihnen gegenüber immer jünger und forschender.

Diese Altersgruppe trägt das Schulsystem. Diese LP sind längere Zeit an der Schule und treue Mitarbeitenden.

Eine Kürzung der Altersentlastung ist eine Verschlechterung des jetzigen Zustandes. Die Altersentlastung soll beibehalten werden:

ab 50 Jahren 1 Lektion

ab 55 Jahren 2 Lektionen

ab 60 Jahren 3 Lektionen.

GR KER

Der Verzicht auf eine zweite Entlastungslektion ab 55 Jahren ist vertretbar. Es ist jedoch weiterhin vorgesehen, ab 60 Jahren eine Altersentlastung von 3 Lektionen zu gewähren. Im Vergleich zu den Verwaltungsangestellten werden die Lehrpersonen damit klar bevorzugen.

Rechnerische Annäherung:

Vollpensum LP Volksschule 1907 Stunden bei 29 Wochenlektionen (Anhang 1 Lehrpersonenverordnung). Bei 38 Schulwochen entspricht das 1'102 Lektionen pro Jahr, womit eine Lektion einem Arbeitspensum von 1.73h entspricht. 1 Wochenlektion entspricht damit $1907/29 = 65.8h$.

Im Vergleich dazu beträgt eine Ferienwoche der Verwaltungsangestellten 42h.

Daher beantragt der Einwohnergemeinderat Kerns im Sinne der Gleichberechtigung aller Angestellten die Altersentlastung der Lehrpersonen künftig wie folgt zu gestalten:

ab 50 Jahren => 1 Lektion

ab 60 Jahren => 2 Lektionen

GR SACH

Es ist unbestritten, dass die Belastung der Lehrpersonen hoch ist und mit zunehmendem Alter auch zu einer Belastung werden kann. Die Angleichung der Altersentlastung an die Regelung der Verwaltungsangestellten mit einer Lektion ab dem 50. Altersjahr und mit drei Lektionen ab dem 60. Altersjahr erachten wir als sinnvoll und angemessen.

Bei schwierigen Klassensituationen haben die Schulleitungen heute schon die Möglichkeit, situativ zu reagieren mit Unterstützung aus dem Klassenpool oder aus dem Pool für Integrative Förderung. Wir erachten die Massnahme als angemessen, auf die zusätzliche Reduktion von einer Lektion ab dem 55. Altersjahr zu verzichten.

GR ALP

Der Verzicht auf eine zweite Entlastungslektion ab 55 Jahren ist vertretbar. Es ist weiterhin vorgesehen, ab 60 Jahren eine Altersentlastung von 3 Lektionen zu gewähren.

GR GIS

Der Verzicht auf eine zweite Entlastungslektion ab 55 Jahren ist vertretbar. Es ist jedoch weiterhin vorgesehen, ab 60 Jahren eine Altersentlastung von 3 Lektionen zu gewähren. Im Vergleich zu den Verwaltungsangestellten werden die Lehrpersonen damit klar bevorzugen.

Rechnerische Annäherung Vollpensum Lehrperson Volksschule:

1907 Stunden bei 29 Wochenlektionen (Anhang 1 Lehrpersonenverordnung)

	<p>Bei 38 Schulwochen entspricht das 1102 Lektionen pro Jahr, womit eine Lektion einem Arbeitspensum von 1.73 Stunden entspricht. 1 Wochenlektion entspricht $1907/29 = 68.5$ Stunden. Im Vergleich dazu beträgt eine Ferienwoche der Verwaltungsangestellten 42 Stunden.</p> <p>Daher beantragt der Gemeinderat Giswil im Sinne der Gleichberechtigung aller Angestellten die Altersentlastung der Lehrpersonen künftig wie folgt zu gestalten: ab 50 Jahren 1 Lektion ab 60 Jahren 2 Lektionen</p>
CSP	Grundsätzlich sind wir für die Anpassung der Altersentlastung gemäss den Punkten, welche in der Erläuterung aufgeführt sind, damit eine Angleichung an die Anstellungsbedingungen der kantonalen Beamten erfolgt. Dies aber nur, wenn die Anpassung der Gesamtbelastung in der Kindergarten-, Primar- und der Orientierungsstufe mit einer zweiten Klassenlehrpersonenstunde abgegolten wird.
CVP	Grundsätzlich ist der Vorschlag sinnvoll. Es ist darüber hinaus zu prüfen, ob die Entlastung mit 60 sich auf zwei Lektionen belaufen soll, insbesondere im Vergleich mit den Anstellungsbedingungen in der Verwaltung.
FDP	<p>Es ist für uns nachvollziehbar, dass mit zunehmendem Alter die Tätigkeit als Lehrperson anspruchsvoller wird. Wir schätzen die Leistung dieser Lehrpersonen sehr.</p> <p>Trotzdem unterstützen wir die Reduktion der Altersentlastung aus folgenden Gründen: Analog zur strukturellen Lohnmassnahme findet mit dieser Reduktion eine Anpassung der Situation in der Benchmarkregion statt. Aus unserer Optik ist die Annäherung/Anpassungen an den Benchmark sowohl lohnseitig als auch altersentlastungsseitig plausibel. Des Weiteren findet eine Angleichung an die Regelung bei Verwaltungsangestellten statt. Die Erfahrung zeigt, dass im Schulbetrieb eine von der Lehrperson selbst gewählte geringe Reduktion des Arbeitspensums relativ einfach umsetzbar ist und die Lehrperson sich so entlasten kann. Des Weiteren hat in der Praxis die Schulleitung die Möglichkeit, Lehrpersonen in schwierigen Situationen punktuell zu unterstützen. Diese Möglichkeiten relativieren die Reduktion der Altersentlastung aus unserer Optik wesentlich.</p>
SVP	Die Reduktion von 55 resp. 60 Jahren entsprechen der Regelungen der meisten Kantone. Obwalden war diesbezüglich grosszügig.
SP	<p>Die Arbeitsbelastung der Lehrpersonen unterliegt grossen Schwankungen. In Wochen des Schulunterrichtes sind die Arbeitstage lang, die Belastung ist sehr gross und die Arbeit kann nur ungenügend durch Pausen strukturiert werden. Der grösste Teil der zu leistenden Jahresarbeitszeit wird in den 39 Unterrichtswochen geleistet, was zu langen Arbeitstagen führt. Eine Entlastung in diesen intensiven Zeiten ist für die Gesunderhaltung der älteren Lehrpersonen wichtig.</p> <p>Ein effektiver Gesundheitsschutz in den Schulen steht nicht nur im Interesse der Lehrpersonen als Angestellte. Gesunde Lehrpersonen steigern erwiesenermassen den Bildungserfolg der Schülerinnen und Schüler und tragen zudem zur Reduktion der direkten und indirekten berufsbedingten Krankheitskosten bei. Wenn Lehrpersonen ausgelaugt sind und sich emotional zurückziehen, sind das Wohlbefinden und die Leistungen der Schülerinnen und Schüler gefährdet.</p> <p>Eine differenzierte Gestaltung der Arbeitsentlastung gegenüber den Angestellten der kantonalen Verwaltung ist gerechtfertigt, weil ...</p> <p>... die Grenzen der Arbeitszeit und Freizeit verschmelzen («Home office», fast ständige Erreichbarkeit).</p> <p>... und die Lehrpersonen können ihre Altersentlastung nicht als Ferienwochen beziehen.</p> <p>Die Beibehaltung der bisherigen Lösung wäre ein starkes und wertschätzendes Zeichen gegenüber älteren Lehrpersonen, um diese vermehrt im Beruf zu halten, insbesondere in sich abzeichnenden Zeiten von Lehrpersonenmangel.</p> <p>Die bisherigen Reduktion zwischen 55 und 60 ist beizubehalten und auf einen Abbau bei den Unterrichtsbedingungen ist zu verzichten.</p>
LVO	Wir wehren uns entschieden gegen diese Massnahme!

Das Argument, hier sei eine Anpassung an die Verwaltung und an die Nachbarkantone, lassen wir nicht gelten:

Lehrpersonen sind gegenüber anderen Berufsgruppen (beispielsweise gegenüber der Verwaltung) deutlich grösseren psychosozialen Belastungen ausgesetzt. Die berufsbedingten Krankheitskosten sind aus eben diesem Grund in den letzten Jahren deutlich angestiegen (Studie BASS, Bern 2016). Einsparungen bei den Altersentlastungen könnten sich zu einem Bumerang entwickeln.

Es ist auch nicht richtig, wenn ältere Lehrpersonen aufgrund zu grosser Belastung freiwillig das Pensum reduzieren und grosse Einbussen beim Lohn und bei der Rente in Kauf nehmen.

Wir können keine Überzeit geltend machen. Überstunden werden weder bezahlt noch können sie kompensiert werden. Die Arbeitszeiterhebung zeigt, dass die Lehrpersonen in Obwalden (bei einem 100%-Pensum) im Schnitt 9 bis 16% gratis arbeiten. Bei Lehrpersonen in einem Pensum unter 50% sind es 22 bis 25% Gratisarbeit! Eine 40jährige Lehrperson (fast 20 Jahre Erfahrung) in einem Pensum unter 50% hat somit einen ungefähren Brutto-Stundenlohn von 40 bis 43 Franken, eine mit einem 100%-Pensum zwischen 44 und 47 Franken.

Der Vergleich mit den Nachbarkantonen hinkt ebenfalls. Nur vordergründig sind unsere Lehrerinnen und Lehrer privilegiert. Beim genaueren Hinsehen wird erkennbar, dass wir in einer Gesamtschau der Anstellungsbedingungen die schlechteste Situation haben.

Bezüglich Lohn-Niveau sind wir im Vergleich mit den Nachbarkantonen auf dem allerletzten Platz.

Kanton	vollendetes 30. Altersjahr/ 8 Dienstjahre	vollendetes 40. Altersjahr/ 18 Dienstjahre	vollendetes 50. Altersjahr/ 28 Dienstjahre	Bemerkungen, geplante Massnahmen
ZG	7339 (7639)	8528 (9184)	8966 (9658)	in Klammern: Lohn mit Treuezulage
SZ	7067	8468	8994	
UR	7209	8038	8453	
NW	6904	7983	8301	Dies sind die Lohnleitlinien-Zahlen, nach welchen sich die Schulleitungen grundsätzlich richten.
BE	6866	7887	8653	2020 Lohnsummenwachstum 1,5% Gehaltsklassenerhöhung im Aug. dann kommen Fr. 200 bis 450 pro Lehrperson dazu. ab 2021 Erhöhung für jüngere Lehrpersonen
AG	6785	7926	8669	bis 2023 je 1,5% Lohnsummenentwicklung geplant, für alle Klassenlehrpersonen 2 L. Entlastung
OW	6473	7451	8048	Angaben gemäss Einstufungsliste des Kantons, viele Löhne sind tiefer!

In den meisten anderen Nachbarkantonen sind auch die Dienstaltersgeschenke grosszügiger:

Uri und Nidwalden beispielsweise machen damit unsere Altersentlastungslektion mit 55 Jahren wieder wett.

Altersentlastungslektion, die Obwalden mehr hat, als umliegende Kantone:

1 Lektion bezahlt von 50 bis 54 Jahren: Total ca. Fr. 18'500

Dienstaltersgeschenke in OW:

ab 10 Jahren, alle weiteren 5 Jahre Fr. 1500 Total bis 62 Fr. 10'500

	<p>Dienstaltersgeschenke in <u>Uri</u>: 20, 30, 35 Jahre je ein Monatsgehalt, 25 Jahre 1,5 Monatsgehalt, 40 Jahre 2 Monatsgehälter</p> <p style="text-align: right;">Total bis 62 ca. Fr. 54'000</p> <p>Dienstaltersgeschenke in <u>NW</u>: 10, 15 J. ¼ Monatsgehalt, 20 J. ½ Monatsgehalt, 25, 30, 30, 40 J. 1 Monatsgehalt</p> <p style="text-align: right;">Total bis 62 ca. Fr 40'500</p> <p>Zudem sind wir der Ansicht, dass die Schulen von den Lehrpersonen mit langjähriger Erfahrung viel profitieren. Motivierte 50jährige und ältere Lehrpersonen sind für die gesunde Durchmischung der Teams und für das Weitergeben von nachhaltigem, pädagogischem Wissen wertvoll. Sie sind in jedem Team eine tragende Säule bezüglich Beständigkeit und brauchen auch Perspektiven und Wertschätzung.</p>
VSL	<p>Die aktuelle Altersentlastung soll beibehalten werden. Lehrpersonen zwischen 55 und 60 Jahren sind aus gesundheitlicher Sicht eine stark anfällige Altersgruppe: Altersbedingt lassen die Kräfte schneller nach und Stress fühlt sich anstrengender an.</p> <p>Der Beruf der Lehrperson ist belastet durch ein hohes Mass an Emotionsarbeit, fast vollständiges Fehlen von Rückzugsmöglichkeiten/Privatzeiten und stark eingeschränkte Möglichkeit zu erholsamen Pausen, zunehmende Störfaktoren wie mangelndes Sozialverhalten der Schülerinnen und Schüler etc. Die Präsenz der Lehrperson ist in jeder Lektion stark gefordert, die sogenannte Interaktionsdichte ist enorm hoch.</p> <p>Gemäss der Nationalfonds-Studie «Burnout im Lehrberuf», 2014, leidet ein Drittel der Lehrpersonen an einzelnen Aspekten eines Burnouts.</p> <p>Untersuchungsergebnisse aus dem Kanton Aargau zeigt, dass 22% der Lehrpersonen ausgeprägte Merkmale emotionaler Erschöpfung aufweisen. 30% der Klassenlehrpersonen schirmen sich wegen emotionaler Überlastung von ihren Schülerinnen und Schülern reaktiv ab. Die Folgen wirken sich auf Wohlbefinden und Leistungen der Schülerinnen und Schüler aus.</p> <p>70% der Deutschschweizer Lehrpersonen arbeiten Teilzeit, ein Drittel davon aus gesundheitlichen Gründen (LCH, 2017). Im Speziellen nimmt die Belastung für die Altersgruppe 50 – 60 übermässig zu. Ihr "Klientel" wird ihnen gegenüber immer jünger und forschter.</p> <p>Diese Altersgruppe trägt das Schulsystem. Diese LP sind längere Zeit an der Schule und treue Mitarbeitenden.</p> <p>Eine Kürzung der Altersentlastung ist eine Verschlechterung des jetzigen Zustandes. Die Altersentlastung soll beibehalten werden: ab 50 Jahren 1 Lektion ab 55 Jahren 2 Lektionen ab 60 Jahren 3 Lektionen.</p>
VOG	<p>Der Kanton verschlechtert seine Anstellungsbedingungen gegenüber anderen Kantonen. Langjährige Mitarbeiter/innen haben mit dieser Entlastung gerechnet. In der Diskussion um KAP 2014 wurde explizit auf die Altersentlastung verwiesen und damit andere Kürzungen entschuldigt.</p>
MS	<p>Wir sind gegen eine Reduktion, weil gerade im Alter die Belastung im Lehrberuf sehr gross ist. Diese Altersgruppe muss in den Schulen gepflegt werden. Bringen doch sie grosse Erfahrungen und Wissen und die nötige Gelassenheit ins Team und in die Schulen.</p> <p>Auch haben diejenigen Lehrpersonen, die jetzt in dieses Alter kommen oder sind, immer zu tiefen Löhnen gearbeitet. Warum sollen diese nun weniger bekommen?</p> <p>Auch ist es ein schlechtes Signal, wenn wir weiterhin eine attraktive Arbeits- und Wohngegend bleiben wollen. Obwaldens Lehrerlöhne sind jetzt schon tief.</p>
LP BWZ	<p>Im Sinne einer solidarischen Unterstützung der Sparbemühungen des Kantons stimmen wir zu.</p>

2.3 Stimmen Sie der vorgeschlagenen Neueinstufung der Kindergartenlehrpersonen grundsätzlich zu?

	ja	nein	keine Haltung
GR SAR			
GR KER			
GR SACH			
GR ALP			
GR GIS			
GR LUN			
GR ENG			
CSP			
CVP			
FDP			
SVP			
SP			
JSVP			
LVO			
VSL			
VOG			
MS			
LP BWZ			
Total	18	0	0

Kommentare

GR SAR	...Lohn im neuen Lohnband im Mittelfeld bzw. der neue Lohn soll sich an der internen Lohngerechtigkeit orientieren.
GR KER	Kindergartenlehrpersonen absolvieren die gleiche Ausbildung wie Primarlehrpersonen. Ihr Berufsalltag birgt andere, ebenso herausfordernde Ansprüche wie an die Primarlehrpersonen. Es ist auch sinnvoll, die Lohnstufe auf alle Kindergartenlehrpersonen anzuwenden, auch wenn sie ihre Ausbildung nach einem älteren System (z.B. Kindergartenseminar) durchlaufen haben. Beispielsweise ihre längere Erfahrung rechtfertigt die Gleichbehandlung.
GR SACH	Wir unterstützen die Massnahme zur Lohngleichheit der Kindergartenlehrpersonen mit den Primarlehrpersonen. Wir erachten es auch als korrekt, dass die altrechtlich ausgebildeten Lehrpersonen ebenfalls angehoben werden. Auch bei den Primarlehrpersonen wird keine Unterscheidung gemacht, ob die Ausbildung via Lehrerseminar oder via Hochschule absolviert wurde. Für ein Angleichen der Funktionsstufe spricht nicht nur die gleiche Ausbildung. Auch die Anforderungen an die Kindergartenlehrpersonen sind in den letzten Jahren gestiegen. Die Integration aller Kinder in den ersten Jahren im Kindergarten ist äusserst anspruchsvoll.
GR ALP	Lohn im neuen Lohnband soll an der internen Lohngerechtigkeit orientiert sein.

GR GIS	Kindergartenlehrpersonen absolvieren die gleiche Ausbildung wie Primarlehrpersonen. Ihr Berufsalltag birgt andere, ebenso herausfordernde Ansprüche wie an die Primarlehrpersonen. Es ist auch sinnvoll, die Lohnstufe auf alle Kindergartenlehrpersonen anzuwenden, auch wenn sie ihre Ausbildung nach einem älteren System (z.B. Kindergartenseminar) durchlaufen haben. Beispielsweise ihre längere Erfahrung rechtfertigt die Gleichbehandlung.
GR LUN	Die aktuelle Ausbildung von Kindergartenlehrpersonen ist gleichwertig zur aktuellen Ausbildung von Primarlehrpersonen. Dies rechtfertigt die gleichwertige Einstufung im Lohnsystem. Der Verzicht auf die Unterscheidung zwischen früheren und aktuellen Ausbildungen ist sinnvoll und dient der internen Gerechtigkeit.
CSP	Kindergartenlehrpersonen absolvieren die gleiche Ausbildung wie Primarlehrpersonen. Darum ist es richtig, dass die Klassenlehrpersonen in die gleiche Lohnstufe eingeteilt werden. Wichtig ist, dass die Kindergartenlehrpersonen nicht zu tief im Lohnband eingestuft werden. Sie würden sonst die Entwicklung der anderen Lehrpersonen in der Lohnentwicklung behindern. Das System sieht vor, dass tiefere Löhne grössere Beträge der zu verteilenden Lohnsumme bekommen. Dem muss von Beginn an entgegen gewirkt werden.
CVP	Eine Angleichung der Löhne für alle Kindergartenlehrpersonen an die Funktionsstufe 10, wie jene der Lehrpersonen, erscheint zeitgemäss und fair. Umso mehr als die Herausforderungen für die Tätigkeit als Kindergartenlehrperson gestiegen sind. Denn mit dem Ausbau des Kindergartens auf zwei Jahre sank zugleich das Eintrittsalter der Kinder, was in der Praxis durchaus Auswirkungen hat. Damit wurde auch die Verantwortung für die Erziehung faktisch erhöht. Dies soll entsprechend im Lohn seinen Niederschlag finden. Zudem sollen die Löhne auch innerhalb der Gruppe der Kindergartenlehrpersonen zwingend gleichgestellt werden (interne Lohngerechtigkeit).
FDP	Insbesondere begrüssen und unterstützen wir, dass altrechtliche ausgebildete Lehrpersonen ihren neurechtlichen Kolleginnen und Kollegen gleichgestellt werden.
SVP	Gleiche Ausbildung = gleiche Tätigkeit = gleicher Lohn
SP	Die Ausbildung der Kindergartenlehrpersonen ist vergleichbar mit jener der Primarlehrpersonen. Ihre Arbeit ist besonders anspruchsvoll. So erfolgt im Kindergarten die Einschulung, dieser erster Kontakt mit der Schule für Kinder und ihren Eltern führt zu einem Mehraufwand im Sozialisierungs- und Informationsbereich und gleichzeitig ist der Kindergarten auch eine Übergangsstufe in die Primarschule, was wiederum mit den entsprechenden Absprachen und Übertrittsgesprächen verbunden ist. Keinesfalls darf die Einstufung im Lohnband 10 tief erfolgen. Ansonsten werden diese Lehrpersonen in ihrer Lohnentwicklung die bisherigen Primarlehrpersonen in deren Lohnentwicklung behindern, da im System die tief Eingestuften grössere Beträge des zu verteilenden Betrages erhalten. Dieser absehbaren Entwicklung sollte wirksam entgegengetreten werden.
JSVP	Da die Kindergartenlehrpersonen heute dieselbe Ausbildung absolvieren wie die Lehrpersonen der Primarschule, ist die unterschiedliche Lohneinstufung nicht mehr gerechtfertigt. Die Tätigkeit als Kindergartenlehrperson ist gleichwertig wie die Tätigkeit als Primarschullehrperson und deshalb auch gleich zu entlohnen.
LVO	Die Arbeit der Kindergärtnerinnen ist schon seit Jahren ebenso anspruchsvoll wie jene der Primarlehrpersonen. Mit der gleichen Ausbildung ist es nur richtig, dass die Funktionsstufe auch angepasst wird. Das wird nun auch von den politischen Gremien nicht mehr in Frage gestellt. Dieses Puzzleteil gibt der so wichtigen Schuleingangsstufe den angemessenen Stellenwert. Wichtig ist, dass die Kindergartenlehrerinnen richtig eingestuft werden innerhalb der Lohnbänder. Sie sollen, wie wir es generell für alle Lehrpersonen fordern, im Lohnband c eingestuft werden.

Auf keinen Fall darf diese längst fällige Anpassung mit der Reduktion der Altersentlastung bezahlt werden!!

VSL	...Lohn im neuen Lohnband im Mittelfeld bzw. der internen Lohngerechtigkeit orientiert.
VOG	Der VOG setzt sich für faire Anstellungsbedingungen ein.

2.4 Stimmen Sie der vorgeschlagenen Schaffung eines Klassenpools grundsätzlich zu?

	ja	nein	keine Haltung
GR SAR			
GR KER			
GR SACH			
GR ALP			
GR GIS			
GR LUN			
GR ENG			
CSP			
CVP			
FDP			
FDP.Frauen			
SVP			
SP			
JSVP			
LVO			
VSL			
VOG			
MS			
LP BWZ			
Total	9	6	3

Kommentare

GR KER	Der Vorschlag des Klassenpools wurde als Alternative zu einer zweiten Klassenlehrpersonenlektion entwickelt, weil die Praxis zeigt, dass der Arbeitsaufwand und die Belastung für die Klassenlehrpersonen sehr unterschiedlich sind. Es ist zu begrüssen, dass angepasste Massnahmen angestrebt werden.
GR SACH	Die Einführung eines Klassenpools erachten wir als richtig. Die Klassenlehrpersonen haben in der Regel mehr als eine Lektion Mehraufwand für die Klassenführung.
GR ALP	Wir sind der Meinung, dass die bereits bestehenden Pools (Schulleitungs-Pool, Schulentwicklungs-Pool) genügend Handlungsspielraum für pragmatische und situativ angepasste Massnahmen bieten und kein neuer Pool geschaffen werden soll. Es soll den Gemeinden überlassen bleiben, mit den bestehenden Mitteln autonom zu reagieren. In Ausnahmesituationen soll der Schulrat/Gemeinderat temporär Überschreitungen genehmigen können.

GR GIS	Die Einführung eines Klassenpools erachten wir als richtig. Die Klassenlehrpersonen haben in der Regel mehr als eine Lektion Mehraufwand für die Klassenführung.
GR ENG	Wir sind der Meinung, dass die bereits bestehenden Pools (Schulleiter-Pool, Schulentwicklungs-Pool) genügend Handlungsspielraum für pragmatische und situativ angepasste Massnahmen bieten und kein neuer Pool geschaffen werden soll. Aus Erfahrung braucht es diesen neuen Pool nicht. Es soll den Gemeinden überlassen bleiben, mit den bestehenden Mitteln autonom zu reagieren. In Ausnahmesituationen, wenn es "brennt", hat der Schulleiter Rückendeckung vom Schulrat. In solchen Situationen können Grenzen temporär überschritten werden – unabhängig von der Höhe der Pools. Wir sind überzeugt, dass dies auch in den anderen Gemeinden so gehandhabt wird.
CSP	Mit einem Klassenpool kann der zeitliche Zusatzaufwand einer Klassenperson nicht abgedeckt werden. Eine faire Verteilung auf die Klassen und die Organisation ist im Schulalltag schwierig. Temporäre Einsätze brauchen Absprachen und Einführungen und führen zu Umorganisationen und somit wiederum zu Mehraufwand. Im Kanton Luzern werden die Klassenlehrpersonen seit vielen Jahren mit zwei Lektionen entlastet. Zusätzlich werden bei Kindern mit IS-Status zusätzliche Stunden für die Klassenlehrpersonen gesprochen. Die Idee eines Klassenpools für herausfordernde Situationen ist absolut berechtigt, grundsätzlich braucht es aber vorerst eine zweite Entlastungsstunde für die Klassenlehrpersonen.
CVP	Es ist wichtig, dass der Bedarf ausgewiesen ist und nur dann beansprucht wird.
SVP	Die bereits bestehenden Pools: LPVO Art. 30 "Schulleiterpool" und Art. 31 "Betriebs- und Schulentwicklungs-pool" sind bereits grosszügig dotiert, davon können anfallende Tätigkeiten von Klassenlehrpersonen eingesetzt werden. Die Gemeinden und der Schulrat sollen situativ mit der Schulleitung handeln und seine Poolressourcen entsprechend einsetzen oder notfalls punktuell zusätzliche Massnahmen ergreifen.
SP	Ressourcen aus dem Klassenpool vermögen nicht den Mehraufwand der Klassenlehrpersonen abzudecken. Zudem ist die faire Zuteilung der Ressourcen und die Organisation einer temporären Entlastung einer Klassenlehrperson im Schulbetrieb schwierig. Temporäre Entlastungen bedingen Änderungen im Stundenplan, in der unterrichtsbezogenen Tätigkeit der Lehrperson, und Stellvertretungen müssen eingesetzt werden. Dies führt wiederum zu einem Mehraufwand und ist auch nicht zum Wohle der Schulkinder.
JSVP	Es ist festzuhalten, dass die Arbeit als Klassenlehrperson einen administrativen Mehraufwand gegenüber der Tätigkeit als Fachlehrperson mit sich bringt, welcher in Bezug auf die Arbeitsplanung bzw. Entlohnung zu berücksichtigen ist. Um diesem Aufwand gerecht zu werden, wird Klassenlehrpersonen die Unterrichtsverpflichtung um eine Lektion pro Woche reduziert. Zusätzlich steht mit dem "Schulbetriebs- und Schulentwicklungs-pool" bereits ein Mittel für die bedarfsgerechte Unterstützung zur Verfügung. Deshalb besteht kein Anlass für die Schaffung eines weiteren "Pools". Ein solcher begrenzt den Spielraum der Gemeinden und zwingt diese unnötigerweise zu einer teuren Aufstockung der Stellenprozente. Auf Herausforderungen in der Klassenführung zu reagieren, liegt in der Verantwortung der Schulleitungen (bzw. der Schul- und Gemeinderäte) auf der Basis der heutigen Mittel und kann nicht durch eine starre Vorgabe erfolgen.
LVO	Wir stimmen grundsätzlich zu. Die vorgeschlagene Massnahme alleine reicht aber nicht. Um die von Klassenlehrpersonen geleistete Arbeit richtig abzugelten, braucht es unbedingt 2 Entlastungslektionen. Bei besonderem Bedarf sollen Lehrpersonen (auch Fach- oder IF-Lehrpersonen) mit Lektionen aus dem Pool entlastet werden können.

Die AZE des LCH von 2019 hat klar ergeben, dass wir LP über 150 Stunden Gratisarbeit (Überstunden) leisten. Viele dieser Stunden werden in der Elternarbeit, interdisziplinären Zusammenarbeit und in der Unterrichtsvorbereitung im Zusammenhang mit der Integration geleistet.

Die Praxis der letzten Jahre hat auch aufgezeigt, dass SuS mit Verhaltensauffälligkeiten die Arbeit der Lehrpersonen intensivieren. Die Zusammensetzung der Lerngruppe hat also einen Einfluss auf die Belastung der begleitenden Lehrpersonen. Es ist ein Schritt in die richtige Richtung, dass Klassen durch Poolstunden unterstützt werden.

2.4.1 Stimmen Sie zu, dass diese Ressourcen aus dem Klassenpool nicht flächendeckend verteilt, sondern durch die Schulleitungen zeitlich befristet gesprochen werden sollen?

	ja	nein	keine Haltung
GR SAR			
GR KER			
GR SACH			
GR ALP			
GR GIS			
GR LUN			
GR ENG			
CSP			
CVP			
FDP			
SVP			
SP			
JSVP			
LVO			
VSL			
VOG			
MS			
LP BWZ			
Total	9	5	4

Kommentare

GR KER	Die Möglichkeit der individuellen Zusprache der Pensen aus dem Pool ist absolut notwendig und sinnvoll. Dank der Poollösung ist es auch möglich, temporäre Belastungsspitzen mit einem höheren Unterstützungspensum zu begleiten, die in Phasen mit tieferer Belastung durch ein tieferes Unterstützungspensum kompensiert werden. Voraussetzung dazu ist natürlich immer, dass das dazu notwendige Personal vorhanden und flexibel einsetzbar ist.
GR SACH	Die zusätzliche Zeit für Klassenlehrpersonen soll nicht flächendeckend im "Giesskannenprinzip" verteilt werden. Die Schulleitung soll nach Bedarf und zeitlich befristet aus dem Klassenpool Entlastung sprechen.
GR GIS	Die zusätzliche Zeit für Klassenlehrpersonen soll nicht flächendeckend im "Giesskannenprinzip" verteilt werden. Die Schulleitung soll nach Bedarf und zeitlich befristet aus dem Klassenpool Entlastung sprechen.
GR LUN	Die Poollösung entspricht einem aktuellen Bedürfnis und ermöglicht die kurzfristige Entlastung im Bedarfsfall.
GR ENG	Siehe Kommentar 2.4
CSP	Falls der Klassenpool eingeführt wird, macht es Sinn, dass die Ressourcen nicht flächendeckend verteilt und zeitlich befristet gesprochen werden.
CVP	Ein Giesskannenprinzip bei der Verteilung ist zwingend zu vermeiden.
FDP	Wir unterstützen, dass eine flächendeckende Verteilung des Klassenpools in den Schulteams nicht zulässig (kein Giesskannenprinzip). Die Delegation der Entscheidungskompetenz für die Verteilung des Pools auf Stufe Schulleitung erachten wir als optimal.
SP	Die Funktion der Klassenlehrperson bringt einen Mehraufwand mit sich. Der Bedarf wird auch anerkannt und eine Entlastung wird als notwendig erachtet. Für den Mehraufwand als Klassenlehrperson sind allen Klassenlehrpersonen zwei Lektionen Entlastung zu gewähren. Eine zeitlich befristete Entlastung ist für die Funktion der Klassenlehrperson nicht praxistauglich. Willkür und Überbeanspruchung der Schulleitungen könnten auftreten und auf der anderen Seite fehlen den Lehrpersonen verlässliche Anstellungsbedingungen. Zeitlich befristete zusätzliche Ressourcen sind für besonders aufwändige Zusatzaufgaben oder Projekte geeignet.
LVO	Aus gewerkschaftlicher Sichtweise ist eine flächendeckende Verteilung der Ressourcen des Klassenpools richtig, da alle LP viel Gratisarbeit leisten. Definieren, welche Klassen arbeitsintensiver als andere sind, ist aber sehr schwierig. Da werden viele subjektive, weiche Kriterien entscheidend Einfluss nehmen. Es ist ein hoher Anspruch, bei der Umsetzung des Poolprinzips, gerecht zu entscheiden. Die Teamkolleginnen ohne Poolstundenunterstützung müssen nachvollziehen können, weshalb sie weiterhin ohne Entlastungsunterstützung den Schulalltag bestreiten müssen.

2.4.2 Stimmen Sie der Höhe der Minimalvorgabe von $\frac{3}{4}$ Lektionen pro Klasse zu?

	ja	nein	keinen Haltung
GR SAR			
GR KER			
GR SACH			
GR ALP			
GR GIS			
GR LUN			
GR ENG			
CSP			
CVP			
FDP			
SVP			
SP			
JSVP			
LVO			
VSL			
VOG			
MS			
LP BWZ			
Total	9	6	3

Kommentare

GR KER	Die Definition einer Minimalvorgabe ist sinnvoll, damit im ganzen Kanton die gleichen minimalen Standards eingehalten werden. Der Wert von $\frac{3}{4}$ Lektionen pro Klasse führt in Kerns bei 42 Klassen zu einem Pensum von knapp 109% bzw. mehr als einem ganzen Vollpensum. Die Höhe ist vertretbar, wenn der bisherige Belastungspool in den Klassenpool eingeschlossen wird.
GR SACH	Die Minimalvorgabe erachten wir als zweckmässig und ausreichend.
GR GIS	Die Minimalvorgabe erachten wir als zweckmässig und ausreichend.
GR ENG	Siehe Kommentar 2.4
CSP	Die Berechnungsgrundlage muss 1 L. pro Klasse sein, damit die Schulleitungen einen möglichst grossen Spielraum für die Verteilung der Ressourcen auf die anspruchsvollen Klassen haben.
CVP	Grundsätzlich Ja. Das Nachvollziehen der genauen Berechnung ist allerdings nicht einfach. Es ist auf die Rückmeldungen der Gemeinden angemessen Rücksicht zu nehmen.
SVP	Siehe Punkt 2.4
SP	Als Sockel-Ressource für alle Klassenlehrpersonen ist eine Entlastung von zwei Lektionen erforderlich. Mit der Schaffung eines Klassenpools von $\frac{3}{4}$ Lektion oder 2.59 Stellenprozent wird das beinahe erreicht. Mit 0.86% mehr entspräche die geplante Entlastung einer Lektion und eine flächendeckende Entlastung wäre erreicht. Administrative Abklärungen und Berechnungen für die interne Zuteilung der Ressourcen und die Organisation von Stellvertretungen würden entfallen.

	Für besondere Vorkommnisse und schwierige Fälle ist zusätzliche eine Zeitressource zur Verfügung zu stellen. Hierfür ist die Schaffung eines Klassenpools angemessen.
JSVP	<p>Angesichts der Tatsache, dass heute eine Lektion pro Woche als Aufwand für die Klassenführung abgegolten wird, scheint die Minimalvorgabe hoch angesetzt. Dies würde bedeuten, dass heute im Schnitt nur 60% des Arbeitsaufwandes für die Klassenführung gedeckt ist. Oder umgekehrt, dass man davon ausgeht, dass der Bedarf für die Mittel aus dem Klassenpool im Durchschnitt pro Klasse bei 175% des eigentlich vorgesehenen Aufwands liegt.</p> <p>Sollte der Klassenpool trotz der Vorbehalte unter Punkt 2.4 umgesetzt werden, ist die Minimalvorgabe möglichst gering anzusetzen. Es muss davon ausgegangen werden, dass für gesprochene Mittel immer ein Bedarf besteht. Unserem Ermessen nach läge eine angemessene Minimalvorgabe bei höchstens 0.25 Lektionen pro Klasse.</p>
LVO	<p>Wir unterstützen, dass es eine Minimalvorgabe ist.</p> <p>Es ist ein Schritt in die richtige Richtung. Das Ziel 2 Klassenlehrpersonen-Lektionen plus die Klassenpool-Stunden muss im Auge behalten werden.</p>
LP BWZ	<p>Wir sind der Ansicht, dass diese Thematik eher die Volksschule betrifft, auch wenn eine Entlastung teilweise auch bei LP des BWZs angezeigt wäre.</p> <p>Am BWZ sind es vor allem schwächere Lernende und Lernende mit persönlichen Problemen, welche mehr Aufwand generieren. Im Rahmen unserer Standortbestimmung wird das von einer Lehrperson meist in kurzer Zeit erkannt und dokumentiert.</p> <p>Man sollte daher nicht im "Giesskannenprinzip" pro Klasse entlasten, sondern nach Klassengrösse und tatsächlichem Aufwand.</p>

3. Weitere Bemerkungen

GR SAR	<p><i>Inkrafttreten</i></p> <p>Die Anpassungen sollen per 01.08.2021 in Kraft gesetzt werden (nicht 31.08.2021). Die Budgetphase für das Schuljahr 20/21 findet im Juni/Juli 2020 statt. Die Rektorate/Schulleitungen sind darauf angewiesen, allfällige relevante Anpassungen für das Budget 2021 im Juni 2020 erfassen zu können.</p> <p><i>Vaterschaftsurlaub</i></p> <p>Ein Vaterschaftsurlaub gehört zu einer zeitgemässen Anstellung. Eine Erhöhung auf mindestens 5 Tage (entsprechend Luzern) erscheint uns sinnvoll. Der Urlaub soll für alle Kantons- und Gemeindeangestellten verlängert werden. Eine Möglichkeit ist auch, Elternurlaub einzuführen, die Eltern entscheiden gemeinsam, wie sie den Urlaub beziehen wollen.</p> <p><i>Anpassung Unterrichtsverpflichtung von Orientierungsschule unter Untergymnasium:</i></p> <p>Lehrpersonen des UG unterrichten 4 Wochenlektionen weniger für ein Vollpensum als ihre Kolleginnen/Kollegen der Sekstufe I:</p> <table border="1"> <tr> <td>Volksschule Sekstufe I</td> <td>Lohnband 13</td> <td>29 Lektionen Unterrichtsverpflichtung</td> </tr> <tr> <td>Untergymnasium (1./2. Kl.)</td> <td>Lohnband 16</td> <td>25 Lektionen Unterrichtsverpflichtung</td> </tr> </table> <p>Das Untergymnasium wird der Sekundarstufe I zugeordnet. Es gilt der gleiche Lehrplan wie auf der IOS. Der Unterschied mit Bezug auf das Anforderungsprofil wird durch die Einstufung in eine höhere Lohnklasse genügend abgegolten.</p> <p>Die Heterogenität auf dem Untergymnasium ist bedeutend kleiner als auf der IOS, da nur Schülerinnen und Schüler mit einem hohen Anforderungsprofil zugelassen werden. Im Gegensatz zur Volksschule besteht im Gymnasium kein Schulzwang. Das heisst, dass Schülerinnen und Schüler, die den Anforderungen nicht genügen, nicht zusätzlich gefördert oder unterstützt werden müssen. Diese müssen an die IOS oder an eine private Schule wechseln.</p>	Volksschule Sekstufe I	Lohnband 13	29 Lektionen Unterrichtsverpflichtung	Untergymnasium (1./2. Kl.)	Lohnband 16	25 Lektionen Unterrichtsverpflichtung
Volksschule Sekstufe I	Lohnband 13	29 Lektionen Unterrichtsverpflichtung					
Untergymnasium (1./2. Kl.)	Lohnband 16	25 Lektionen Unterrichtsverpflichtung					

Die Lehrpersonen an der IOS unterrichten Schülerinnen und Schüler mit individuellen Lernzielen, integrierte Sonderschüler, Niveau A und B. Die Heterogenität und die damit verbundenen Ansprüche auf individualisierenden Unterricht sind sehr hoch. Von den Lehrpersonen werden eine sehr grosse Flexibilität und ein entsprechendes Fachwissen in Bezug auf die Methodik und Didaktik verlangt.

Aus diesem Grund muss die Unterrichtsverpflichtung für Lehrpersonen der IOS und des Untergymnasiums gleichgesetzt werden. Entweder wird die Unterrichtsverpflichtung der Sekstufe I der Volksschule auf 25 Lektionen festgelegt oder die der Lehrpersonen des Untergymnasiums auf 29 Lektionen. Aus Kostengründen schlagen wir vor, dass auch die Lehrpersonen des Untergymnasiums eine Unterrichtsverpflichtung von 29 Lektionen haben.

Die Umsetzung dieser Massnahme ist eine Entlastung für den Kanton.

GR KER Der Einwohnergemeinderat Kerns beantragt, dass im Sinne von 2.2 die Altersentlastung ab 60 Jahren von 3 auf 2 Lektionen zu reduzieren ist.

GR SACH Zusätzlich zu den vorgeschlagenen Massnahmen würden wir es sehr begrüessen, wenn die Ungleichheit bei der Anstellung von Kantonsschullehrpersonen des Untergymnasiums im Vergleich mit den Lehrpersonen der IOS überprüft würde. Für uns ist es nicht nachvollziehbar, warum Lehrpersonen am Untergymnasium bei gleicher Ausbildung weniger Lektionen leisten und ein höheres Gehalt beziehen.

GR ALP *Inkrafttreten:*
Die Anpassungen sollen per Schuljahr 2021/22, d.h. per 1. August 2021 gelten.

GR GIS *Inkrafttreten:*
Die Anpassungen sollen per 01.08.2021 in Kraft gesetzt werden (nicht 31.08.2021). Die Budgetphase für das Schuljahr 2020/2021 findet im Juni/Juli 2020 statt. Die Rektorate/Schulleitungen sind darauf angewiesen, allfällige relevante Anpassungen für das Budget 2021 im Juni 2020 erfassen zu können.

Vaterschaftsurlaub:

Ein Vaterschaftsurlaub gehört zu einer zeitgemässen Anstellung. Eine Erhöhung auf mindestens 5 Tage (entsprechend Luzern) erscheint uns sinnvoll. Der Urlaub soll für alle Kantons- und Gemeindeangestellten verlängert werden. Eine Möglichkeit ist auch, Elternurlaub einzuführen. Dabei entscheiden die Eltern gemeinsam, wie sie den Urlaub beziehen wollen.

Anpassung Unterrichtsverpflichtung von Orientierungsschule und Untergymnasium:

Lehrpersonen des UG unterrichten 4 Wochenlektionen weniger für ein Vollpensum als ihre Kolleginnen/Kollegen der Sekstufe I:

Volksschule Sekstufe I	Lohnband 13	29 Lektionen Unterrichtsverpflichtung
Untergymnasium (1./2. Klasse)	Lohnband 16	25 Lektionen Unterrichtsverpflichtung

Das Untergymnasium wird der Sekundarstufe I zugeordnet. Es gilt der gleiche Lehrplan wie auf der IOS. Der Unterschied mit Bezug auf das Anforderungsprofil wird durch die Einstufung in eine höhere Lohnklasse genügend abgegolten.

Die Heterogenität auf dem Untergymnasium ist bedeutend kleiner als auf der IOS, da nur Schülerinnen und Schüler mit einem hohen Anforderungsprofil zugelassen werden. Im Gegensatz zur Volksschule besteht im Gymnasium kein Schulzwang. Das heisst, dass Schülerinnen und Schüler, die den Anforderungen nicht genügen nicht zusätzlich gefördert oder unterstützt werden müssen. Diese müssen an die IOS oder an eine private Schule wechseln.

Die Lehrpersonen an der IOS unterrichten Schülerinnen und Schüler mit individuellen Lernzielen, integrierte Sonderschüler, Niveau A und B. Die Heterogenität und die damit verbundenen Ansprüche auf individualisierenden Unterricht sind sehr hoch. Von den Lehrpersonen werden eine sehr grosse Flexibilität und ein entsprechendes Fachwissen in Bezug auf die Methodik und Didaktik verlangt.

	<p>Aus diesem Grund muss die Unterrichtsverpflichtung für Lehrpersonen der IOS und des Untergymnasiums gleichgesetzt werden. Entweder wird die Unterrichtsverpflichtung der Sekstufe I der Volksschule auf 25 Lektionen festgelegt oder die der Lehrpersonen des Untergymnasiums auf 29 Lektionen. Aus Kostengründen schlagen wir vor, dass auch die Lehrpersonen des Untergymnasiums eine Unterrichtsverpflichtung von 29 Lektionen haben.</p> <p>Die Umsetzung dieser Massnahme ist eine Entlastung für den Kanton.</p>
GR LUN	<p>In den Erläuterungen des BKDs wird in 5.4 der 31.08.2021 als Datum für das Inkrafttreten erwähnt, in der Synopse der 01.08.2021. Letzteres ist sehr zu empfehlen, da das Datum mit dem Beginn eines Schuljahres einhergehen soll.</p> <p>Eine Überprüfung der Besoldung und der Unterrichtsverpflichtung der Gymnasiallehrpersonen im Untergymnasium wäre hinsichtlich der Lohngerechtigkeit auf der Sekundarstufe I sehr zu empfehlen.</p>
CSP	<p><i>Vorschlag 3</i></p> <p>"Die politische Steuergruppe ist sich bewusst, dass die Lehrpersonen einen höheren Bedarf an Lohnsummenentwicklung für die Pflege des Lohnsystems haben. Sie spricht sich aus politischen Überlegungen aber klar gegen eine Entkoppelung aus."</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welche politischen Überlegungen sind hier gemeint? <p><i>Vorschlag 6</i></p> <p>"Die Steuergruppe unterstützt grundsätzlich das Anliegen, die Einstiegsgehälter im Zielbereich des Lohnsystems anzusetzen. Aufgrund der internen Lohngerechtigkeit beurteilt sie den Änderungsvorschlag aber als falsches Vorgehen."</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was wäre nach der Steuergruppe das richtige Vorgehen? <p>Die Begleitung der Studierenden an den Oberstufen der Gemeindeschulen wird bereits jetzt vorbildlich umgesetzt mit individuellen Coaching-Gesprächen. Insbesondere im Untergymnasium sollte eine enge Begleitung der Studierenden in der Unterrichtsverpflichtung implementiert werden.</p> <p><i>Vorschlag 12</i></p> <p>Ein zweitägiger Vaterschaftsurlaub ist nicht mehr zeitgemäss. Viele Firmen gehen mit gutem Beispiel voran und erhöhen den Vaterschaftsurlaub. 5 Tage wären nach Meinung der CSP angepasst.</p>
FDP	Wir danken Ihnen für die Möglichkeit der Stellungnahme und für die Berücksichtigung unserer Überlegungen.
SVP	Einen weiteren Ausbau von administrativen Verpflichtungen an die Lehrpersonen sind abzulehnen.
SP	<p><i>Mutationsgewinne:</i></p> <p>Zu beachten ist, dass die Mutationsgewinne, die sich ergeben, wenn ältere Lehrpersonen mit einem entsprechend höheren Lohn im August in Pension gehen und durch jüngere mit einem tieferen Lohn ersetzt werden, im System erhalten bleiben. Der Lohnsummenpool wird sonst vermindert und dies wirkt sich negativ auf die gesamte Lohnentwicklung aus. Diese Mutationsgewinne müssten im August für die individuelle Anpassung eingesetzt werden.</p>
JSVP	<p>Die Junge SVP anerkennt, dass sich im heutigen Schulalltag neue Herausforderungen und Probleme ergeben. Die Antwort darauf kann jedoch nicht immer lauten, mehr Stellenprozente zu schaffen.</p> <p>Wichtig scheint uns in erster Linie, den Gemeinden und Führungsverantwortlichen der Schulen die nötige Handlungsfreiheit zu lassen. Weiter gilt es, die Lehrpersonen nicht mit zusätzlichen administrativem Aufwand zu belasten. Schlussendlich ist von Anspruch der hyperindividualisierten Schule abzukommen, welche den Personal- und Kostenaufwand in unangemessene Höhen treibt.</p>

VSL	<p><i>Inkrafttreten</i></p> <p>Die Anpassungen sollen per 01.08.2021 in Kraft gesetzt werden (nicht 31.08.2021). Die Budgetphase für das Schuljahr 20/21 findet im Juni/Juli 2020 statt. Die Rektorate/Schulleitungen sind darauf angewiesen, allfällige relevante Anpassungen für das Budget 2021 im Juni 2020 erfassen zu können.</p> <p><i>Vaterschaftsurlaub</i></p> <p>Ein Vaterschaftsurlaub gehört zu einer zeitgemässen Anstellung. Eine Erhöhung auf mindestens 5 Tage (entsprechend Luzern) erscheint uns sinnvoll. Der Urlaub soll für alle Kantons- und Gemeindeangestellten verlängert werden. Eine Möglichkeit ist auch, Elternurlaub einzuführen, die Eltern entscheiden gemeinsam, wie sie den Urlaub beziehen wollen.</p> <p><i>Anpassung Unterrichtsverpflichtung von Orientierungsschule unter Untergymnasium:</i></p> <p>Lehrpersonen des UG unterrichten 4 Wochenlektionen weniger für ein Vollpensum als ihre Kolleginnen/Kollegen der Sekstufe I:</p> <table data-bbox="394 674 1398 737"> <tr> <td>Volksschule Sekstufe I</td> <td>Lohnband 13</td> <td>29 Lektionen Unterrichtsverpflichtung</td> </tr> <tr> <td>Untergymnasium (1./2. Kl.)</td> <td>Lohnband 16</td> <td>25 Lektionen Unterrichtsverpflichtung</td> </tr> </table> <p>Das Untergymnasium wird der Sekundarstufe I zugeordnet. Es gilt der gleiche Lehrplan wie auf der IOS. Der Unterschied mit Bezug auf das Anforderungsprofil wird durch die Einstufung in eine höhere Lohnklasse genügend abgegolten.</p> <p>Die Heterogenität auf dem Untergymnasium ist bedeutend kleiner als auf der IOS, da nur Schülerinnen und Schüler mit einem hohen Anforderungsprofil zugelassen werden. Im Gegensatz zur Volksschule besteht im Gymnasium kein Schulzwang. Das heisst, dass Schülerinnen und Schüler, die den Anforderungen nicht genügen nicht zusätzlich gefördert oder unterstützt werden müssen. Diese müssen an die IOS oder an eine private Schule wechseln.</p> <p>Die Lehrpersonen an der IOS unterrichten Schülerinnen und Schüler mit individuellen Lernzielen, integrierte Sonderschüler, Niveau A und B. Die Heterogenität und die damit verbundenen Ansprüche auf individualisierenden Unterricht sind sehr hoch. Von den Lehrpersonen werden eine sehr grosse Flexibilität und ein entsprechendes Fachwissen in Bezug auf die Methodik und Didaktik verlangt.</p> <p>Aus diesem Grund muss die Unterrichtsverpflichtung für Lehrpersonen der IOS und des Untergymnasiums gleichgesetzt werden. Entweder wird die Unterrichtsverpflichtung der Sekstufe I der Volksschule auf 25 Lektionen festgelegt oder die der Lehrpersonen des Untergymnasiums auf 29 Lektionen. Aus Kostengründen schlagen wir vor, dass auch die Lehrpersonen des Untergymnasiums eine Unterrichtsverpflichtung von 29 Lektionen haben.</p> <p>Die Umsetzung dieser Massnahme ist eine Entlastung für den Kanton.</p>	Volksschule Sekstufe I	Lohnband 13	29 Lektionen Unterrichtsverpflichtung	Untergymnasium (1./2. Kl.)	Lohnband 16	25 Lektionen Unterrichtsverpflichtung
Volksschule Sekstufe I	Lohnband 13	29 Lektionen Unterrichtsverpflichtung					
Untergymnasium (1./2. Kl.)	Lohnband 16	25 Lektionen Unterrichtsverpflichtung					
VOG	<p>Die Überprüfung der Treueprämien wurde abgeschrieben. Der VOG macht darauf aufmerksam, dass es für Lehrpersonen nicht möglich ist, die Ferienwoche zu beziehen. Wir regen an, dass die Ferienwoche als Treueprämie in die Individuelle Pensenbuchhaltung verrechnet werden kann, damit würden Lehrpersonen den Kantonsangestellten gleichgestellt.</p> <p>Auch regt der VOG an, dass die anteilmässige Auszahlung der Treueprämie nach Anstellungsgrad abgeschafft wird. Nach einem Jahrzehnt Dienst beim Kanton sollte es möglich sein, einen runden Betrag als Treueprämie zu übergeben.</p>						
MS	<p>Wir bedanken uns, dass wir zum Vernehmlassungsverfahren eingeladen wurden. Wir erachten es als wichtig, dass wir uns bei diesen Fragen einbringen können. Wir schätzen die Zusammenarbeit und das entgegengebrachte Vertrauen sehr.</p>						
LP BWZ	<p>Danke für die Gelegenheit zur Stellungnahme.</p>						