



Botschaft des Regierungsrates an den Grossen Rat

B 156

**zum Entwurf einer Besoldungsordnung für die
Lehrpersonen**

Übersicht

Der Regierungsrat beantragt dem Grossen Rat eine Totalrevision der letztmals am 29. November 1988 umfassend revidierten Besoldungsordnung für die Lehrpersonen.

Eine im Auftrag des Regierungsrates vom Erziehungs- und Kulturdepartement eingesetzte paritätische Verhandlungskommission erarbeitete ein weiterentwickeltes Besoldungsrecht für die Lehrpersonen, das weitestgehend dem seit 1990 für das Staatspersonal geltenden System angepasst wurde, soweit nicht Besonderheiten des Berufsauftrages und der Schulorganisation Abweichungen zwingend erfordern. Dem vorgeschlagenen System liegt eine Definition der Arbeitszeit der Lehrpersonen zugrunde, welche von der entsprechenden Definition beim Staatspersonal ausgeht. Die Beschreibung von Richtpositionen für sämtliche Kategorien von Lehrpersonen mit Darstellung der jeweiligen Berufsaufgaben und deren funktionalen Voraussetzungen, die Einführung einer Bewährungsklasse für Berufsanfängerinnen und -anfänger sowie die Erhöhung der Zahl der Besoldungsstufen mit gleichzeitiger masslicher Reduktion lehnen sich ebenfalls an das für das Staatspersonal geltende System an. Die Einführung von 40 Besoldungsklassen ermöglicht die Überführung der bisherigen Besoldungsminima und -maxima und die Zuordnung der Richtpositionen zu Zielklassen.

Im Unterschied zu einer ausschliesslich auf individuelle Leistungsbeurteilung gestützten Besoldungsentwicklung beim Staatspersonal ist bei den Lehrpersonen, primär gestützt auf die Erfahrungskomponente, ein jährlicher Stufenanstieg um mindestens eine Stufe vorgesehen. Mit der Einführung der Bewährungs- und der Zielklassen, den Gewinnungs- und Erhaltungszulagen und der Möglichkeit des Stufenstillstands enthält das vorgeschlagene System drei Leistungskomponenten. Eine systematische Lohnfindung über eine individuelle Leistungsbeurteilung (lohnwirksames Qualifikationssystem; LQS) ist noch nicht vorgesehen.

Das vorgeschlagene Besoldungssystem wird vor allem mittel- bis langfristig eine bedeutende Reduktion des Besoldungsvolumens der Lehrpersonen der Volksschule und der kantonalen Schulen erbringen. Die geschätzten Einsparungen beziffern sich im ersten Jahr unter Berücksichtigung gewisser Überführungsmehrkosten auf rund 0,5 Millionen Franken; innerhalb von fünf Jahren kann mit einer Reduktion des Besoldungsvolumens von 10 Millionen Franken, innerhalb von zehn Jahren mit einer solchen von insgesamt 20 Millionen Franken gerechnet werden. Die Kosteneinsparungen ergeben sich vor allem aus der Erhöhung der Anzahl Besoldungsstufen bei gleichzeitiger Verringerung der Stufenhöhe.

Der Regierungsrat des Kantons Luzern an den Grossen Rat

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen mit dieser Botschaft den Entwurf einer neuen Besoldungsordnung für die Lehrpersonen.

I. Ausgangslage

Das Besoldungsrecht des Kantons Luzern wurde letztmals am 29. November 1988 umfassend revidiert und trat mit je eigenen Besoldungsordnungen für die Lehrpersonen am 1. August 1989 und für das Staatspersonal am 1. Januar 1990 in Kraft. Obwohl die beiden Besoldungsordnungen gleichzeitig erlassen wurden, basierten sie auf unterschiedlichen Systemen.

Die geltende Besoldungsordnung für die Lehrer stützt sich im Wesentlichen auf das seit den siebziger Jahren geltende Besoldungssystem und wurde 1988 unter Berücksichtigung der gleichzeitig für das Staatspersonal und die Lehrpersonen durchgeführten analytischen Funktionsbewertung den aktuellen Gegebenheiten angepasst. So wurde das Besoldungsniveau für Lehrpersonen dem Mittel der Vergleichskantone angepasst, System und Zeit des Besoldungsanstiegs wurden vom Minimum zum Maximum vereinheitlicht, die Unterrichtsverpflichtungen herabgesetzt und die Zahl der Kategorien von Lehrpersonen reduziert.

Beim Staatspersonal wurde demgegenüber - im Nachgang zur Totalrevision des Personalgesetzes - ein eigentlicher Systemwechsel vorgenommen, indem einerseits eine neue Kompetenzordnung mit den Zuständigkeiten des Grossen Rates und des Regierungsrates und andererseits ein neues Besoldungssystem geschaffen wurde, das den materiellen Rahmen für die Festsetzung der Besoldungen des Staatspersonals vorgibt. Die Besoldungsordnung enthält die Anzahl der Lohnklassen und deren Verlauf vom Minimum zum Maximum, legt die mögliche Lohnspanne in einer Klasse fest und ordnet mittels Umschreibung von Funktionsgruppen in groben Zügen die Einreihung der Funktionen in die Lohnklassen.

Die Systemunterschiede wurden somit 1988 in besoldungsrechtlicher Hinsicht eher vergrössert, obwohl mit dem am 1. Januar 1990 in Kraft getretenen Gesetz über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis (Personalgesetz, SRL Nr. 51) eine Reihe von bisher im Erziehungsgesetz enthaltenen Bestimmungen eingebaut wurden, die seither für das Staatspersonal und die Lehrpersonen in gleicher Weise Gültigkeit haben.

Das Personalrecht und das Besoldungssystem für das Staatspersonal wurden auf den 1. Januar 1998 erneut in wesentlichen Punkten angepasst, nachdem Ihr Rat mehrere Vorschläge überwiesen hatte. So verlangte die Motion Hans Stettler über eine flexible Handhabung des "Stufenanstieges" im kantonalen Personalgesetz, den Stufenanstieg von der automatischen Handhabung zu trennen und in eine leistungsbezogene Reallohnherhöhung umzuwandeln. Mit dem Postulat Christoph Lengwiler über die Flexibilisierung der Lohnpolitik wurde der Regierungsrat ersucht, Modelle für eine flexiblere Lohnpolitik auszuarbeiten und das Personalrecht daran anzupassen. Im Vorstoss wurden folgende Ansätze als prüfenswert genannt: die Möglichkeit zur jährlichen Festsetzung des Reallohnzuschlags oder -abschlags zum Teuerungsausgleich; die Möglichkeit, die Höhe des Stufenanstiegs flexibel nach oben oder nach unten zu variieren; die Möglichkeit, den Stufenanstieg aus konjunkturellen Gründen für alle oder einzelne Lohnklassen bzw. Lohnstufen auszusetzen sowie regelmässige objektive Erhebungen über das Lohnniveau in der Privatwirtschaft zur Neubeurteilung und allfälligen Anpassung des Lohnniveaus in der Verwaltung.

II. Ziele der Revision

Mit zeitlichem Abstand zur Revision des Staatspersonal-Besoldungsrechts erteilten wir gegen Ende 1996 dem Erziehungs- und Kulturdepartement den Auftrag für die Totalrevision des Besoldungsrechts der Lehrpersonen und für die Einsetzung einer paritätischen Verhandlungskommission.

Die wichtigsten Ziele für die Totalrevision des Besoldungsrechts der Lehrpersonen sind:

- Es soll eine weit gehende Analogie der öffentlichen Besoldungssysteme erreicht werden, indem das Besoldungssystem der Lehrpersonen an jenes des übrigen Staatspersonals angeglichen wird, soweit nicht Besonderheiten des Berufsauftrags und der Schulorganisation Abweichungen zwingend erfordern.
- Insbesondere soll auch das Besoldungssystem für Lehrpersonen flexibler und differenzierter ausgestaltet werden.
- Die in den letzten Jahren eingetretenen Veränderungen im beruflichen Auftrag der Lehrpersonen sollen dabei berücksichtigt werden.
- Schliesslich soll die mit der Revision des Besoldungsrechts beim Staatspersonal bereits beschlossene Verringerung des Stufenanstiegs im Besoldungsrecht für die Lehrpersonen nachvollzogen werden.

Zusammenfassend soll mit der vorliegenden Totalrevision das Besoldungsrecht der Lehrpersonen systemisch auf einen analogen Entwicklungsstand wie dasjenige für das Staatspersonal gebracht und gleichzeitig die im gesamten öffentlichen Besoldungsbereich durch die Verlangsamung des Anstiegs angestrebte Reduktion des Besoldungsvolumens gewährleistet werden.

III. Vorgehen

Die paritätische Kommission (Zusammensetzung vgl. Beilage 1) befasste sich zunächst nach entsprechenden Vorarbeiten der Verwaltung mit Systemfragen. Es galt herauszufinden, ob und wie weit die Elemente des Besoldungssystems für das Staatspersonal auch im Besoldungsrecht für Lehrpersonen Anwendung finden können. Sodann befasste sich die paritätische Kommission in zwei Detaillesungen mit den von der Verwaltung ausgearbeiteten Entwürfen für eine neue Besoldungsordnung sowie für eine neue Personal- und Besoldungsverordnung samt Anhängen. Die einlässliche Auseinandersetzung auch mit dem Verordnungsrecht erwies sich als notwendig, weil beim Staatspersonal-Besoldungsrecht '90 das System in der Gesamtschau nur im Zusammenwirken von Besoldungsordnung *und* -verordnung erfassbar wird. Nach insgesamt zwölf Sitzungen verabschiedete die paritätische Kommission Ende Juni 1998 einen Vernehmlassungsentwurf (Ordnung, Verordnung und Anhänge), welcher dann bei den Berufsverbänden, den Gemeinden und den übrigen interessierten Kreisen in eine breite, bis Ende September 1998 befristete Vernehmlassung ging. Im Spätherbst 1998 diskutierte die paritätische Kommission an zwei weiteren Sitzungen ausführlich die Vernehmlassungsergebnisse und versuchte, die Entwürfe zuhanden des Regierungsrates einvernehmlich zu bereinigen. Dies gelang in vielen Fragen, insbesondere in den übergeordneten Systemfragen. Hingegen endeten einzelne Aspekte des vorgesehenen Verordnungsrechts in einem Patt zwischen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberposition: die Einführung einer kleinen Bandbreite für die individuelle Festsetzung der Unterrichtsverpflichtung der Lehrpersonen durch die Schulleitung; der konkrete Richtwert der Unterrichtsverpflichtung bei einzelnen Lehrpersonenkategorien; die Reduktion der generellen Altersentlastung für Lehrpersonen. Insgesamt verliefen die intensiven Verhandlungen jedoch konstruktiv, obwohl

die Rahmenbedingungen in Anbetracht der Finanz- und Arbeitsmarktlage im Vergleich zu früheren Besoldungsrevisionen zwangsläufig angespannter waren.

IV. Grundzüge des neuen Besoldungssystems

Die Grundzüge des weiterentwickelten Besoldungsrechts für Lehrpersonen schlagen wir Ihnen wie folgt vor:

Analogie der Systeme

Im Prinzip wird das seit 1990 für das Staatspersonal geltende Besoldungssystem übernommen; Abweichungen werden dort vorgeschlagen, wo die Besonderheiten des Berufsfeldes Schule oder des Einsatzes von Lehrpersonen dies zwingend erfordern.

Arbeitszeit wie beim Staatspersonal

Dem vorgeschlagenen System liegt eine Definition der Arbeitszeit von Lehrpersonen zugrunde, welche von der entsprechenden Definition beim Staatspersonal ausgeht (42 Stunden pro Woche; 4 Wochen Ferien pro Schuljahr). Die Hauptbestandteile des Berufsauftrags von Lehrpersonen (Unterrichten und Erziehen; Beraten und Begleiten; Gestalten und Organisieren; Evaluation und Fortbildung) werden stufenspezifisch quantifiziert und je in das entsprechende Verhältnis zur Gesamtarbeitszeit gesetzt (vgl. Beilage 2).

Richtpositionen, Funktionsgruppen, Funktionen und Besoldungsklassen

Mit der Beschreibung von Richtpositionen für sämtliche Kategorien von Lehrpersonen werden erstmals die jeweiligen Berufsaufgaben und deren funktionale Voraussetzungen (Ausbildung, Zusatzkenntnisse, Erfahrung) dargestellt, wie sie für das Staatspersonal bereits bestehen. Die Richtpositionen (Funktionsbeschreibungen) werden - wie beim Staatspersonal - im Verordnungsrecht definiert und je einer Ziel- und einer Bewährungsklasse zugeordnet. Das steigert die Transparenz des Besoldungssystems für Lehrpersonen erheblich, differenziert es entlang der massgeblichen Fragestellung (nämlich jener ihres je spezifischen Leistungsauftrags) und erbringt somit auch einen klärenden Beitrag zur (Arbeitsplatz-)Bewertung.

40 Besoldungsklassen

Insgesamt sind 40 Besoldungsklassen vorgesehen, welche es erlauben, die bisherigen Minima und Maxima für die verschiedenen Lehrpersonenkategorien mit nur sehr geringfügigen Abweichungen in das neue Recht überzuführen und künftig einen hohen Differenzierungsgrad im Besoldungsverlauf der einzelnen Richtpositionen (Lehrpersonenkategorien) zu gewährleisten. Eine generelle Erhöhung der Besoldungen ist nur bei einzelnen Lehrpersonenkategorien (z.B. den Reallehrpersonen) vorgesehen.

Bewährungsklasse auch für Lehrpersonen

Neu wird auch für Lehrpersonen eine Bewährungsklasse eingeführt: Berufsanfängerinnen und -anfänger werden obligatorisch eine Klasse tiefer als die Zielklasse eingereiht und verbleiben in dieser Bewährungsklasse, bis sie nach individuell erfolgreicher Berufseinführung die Anforderungen der Richtposition erfüllen, was die individuelle Einreichung in die Zielklasse nach sich zieht. Der Entwurf sieht vor, dass das bisherige Besoldungsminimum künftig dem Minimum der jeweiligen Bewährungsklasse der entsprechenden Lehrpersonenkategorie entspricht, sodass die Anfangsbesoldungen trotz Einführung einer Bewährungsklasse auf dem bisherigen Niveau verbleiben. Im Vernehmlassungsentwurf war das bisherige Besoldungsminimum als Minimum der jeweiligen Zielklasse und eine entsprechende Absenkung der Anfangsbesoldungen um zwei Prozent vorgesehen; mit Rücksicht auf die interkantonale Konkurrenzfähigkeit wollen wir jedoch auf eine Reduktion der Anfangsbesoldungen (selbst in geringem Umfang) verzichten.

36 Besoldungsstufen

Die Zahl der Besoldungsstufen vom Besoldungsminimum zum -maximum innerhalb einer Besoldungsklasse wird gemäss Entwurf von bisher 16 auf neu 36 erhöht, die Stufenschritte werden entsprechend verkleinert. Die Anzahl der Stufen entspricht somit jener beim Staatspersonal, die prozentualen Abstände sind aber aufgrund der unterschiedlichen Minima verschieden.

Jährlicher Stufenanstieg

Im Unterschied zu einer ausschliesslich auf individuelle Leistungsbeurteilung gestützten Besoldungsentwicklung, wie sie beim Staatspersonal seit diesem Jahr besteht, verläuft die Besoldungsentwicklung bei den Lehrpersonen gemäss Entwurf primär gestützt auf die Erfahrungskomponente, indem die Besoldung jährlich in der Regel um mindestens eine Stufe erhöht wird, die jedoch masslich stark verkleinert ist. Im Rahmen der verfügbaren Mittel (Budgetvorgaben) kann der Stufenanstieg jedoch auch mehrere Stufen betragen. Je nach Arbeitsmarktlage kann der Regierungsrat aber auch generelle Besoldungsstufenkorrekturen festlegen oder den Besoldungsstufenanstieg generell für ein Jahr aussetzen, sofern es die Finanzlage erfordert.

Kein LQS - aber mehrere Leistungskomponenten

Obwohl das neue Besoldungssystem für Lehrpersonen also keine systematische Lohnfindung auf dem Wege einer individuellen Leistungsbeurteilung (lohnwirksames Qualifikationssystem, LQS) vorsieht, enthält es mehrere Leistungskomponenten: die bereits erwähnte Bewährungsklasse bzw. der individuelle Fortschritt in die Zielklasse; das Instrument von Gewinnungs- und Erhaltungszulagen; der Stufenstillstand für den Fall, dass die Anforderungen der Richtposition nicht (mehr) erfüllt werden. Diese Leistungskomponenten setzen eindeutig entsprechende Beurteilungen voraus, und es werden dabei in den nächsten Jahren auch für Lehrpersonen regelmässig Beurteilungen mit Besoldungsrelevanz vorzunehmen sein. Es war nicht Aufgabe der Revision des Besoldungsrechts, ein Beurteilungssystem für Lehrpersonen zu entwickeln und vorzuschlagen; dies ist im weiteren Zusammenhang mit der Totalrevision des Erziehungsgesetzes und namentlich im Projekt "Schulen mit Profil" geschehen. Das dort entwickelte Modell wird nun zunächst Einführung und Erprobung, teilweise auch Anpassungen an die verschiedenen Schulstufen erfordern. Mit dem vorgeschlagenen Besoldungssystem wird die Möglichkeit dafür geschaffen, mittel- und längerfristig die Lohnfindung auch bei Lehrpersonen individuell auf die Beurteilung ihrer Leistungen abzustützen; wir beabsichtigen, dies zu einem späteren Zeitpunkt einzuführen.

Unterrichtsverpflichtung als Richtwert - flexibilisiert mit einer Bandbreite

Innerhalb des gesamten Berufsauftrags kommt dem Teilespekt Unterricht in Relation zur Arbeitszeit nach wie vor die grösste Bedeutung zu und innerhalb dieses Anteils Unterricht entspricht die Anzahl der zu haltenden Wochenstunden (Lektionen pro Woche) dem für die Vor- und Nachbereitung einer Lektion je nach Schulstufe aufzubringenden Aufwand. Diese "durchschnittliche" Pflichtstundenzahl pro Lehrperson und Schulstufe ist weiterhin notwendig wegen der Personal- und Pensenplanung sowie der Schul- und Pensenorganisation, aber auch als Basiszahl zur Ermittlung der pro Schülerin und Schüler notwendiger- und sinnvollerweise aufzuwendenden Mittel. Hingegen soll sie durch eine so genannte Bandbreite flexibilisiert werden: Die Schulleitungen sollen im Einzelfall künftig vom Richtwert jeweils um eine Lektion abweichen können, um unterschiedliche Belastungen individuell in beide Richtungen auszugleichen, wobei das Lehrpersonal- und Lektionenbudget insgesamt eingehalten werden muss.

V. Kommentar zu den einzelnen Bestimmungen

zu § 1: In Anlehnung an das Besoldungssystem des Staatspersonals werden neu 40 Besoldungsklassen geschaffen. Für die einzelnen Besoldungsklassen wird das Besoldungsspektrum auf der Grundlage der heute geltenden Minima und Maxima festgelegt. Aus der Differenz zwischen Minimalbetrag (Minimum I und Minimum II)

und Maximalbetrag lässt sich die Verdienstspanne ablesen, die für die Volksschule 35% und für die übrigen Lehrpersonen 32% beträgt, beim Staatspersonal liegt sie bei 26,5%.

- Zu § 2: Mit dieser Bestimmung wird die Rahmenordnung für die Klasseneinreichung der Lehr- und Fachpersonen festgelegt. Die detaillierten Umschreibungen der Richtpositionen mit den Anforderungen an Ausbildung und Erfahrung sowie den Aufgaben der einzelnen Lehrpersonenkategorien sollen in einem Anhang zur Personal- und Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen festgelegt werden. Die grosse Spannweite der Einstufungsmöglichkeiten für Schulleiterinnen und Schulleiter erlaubt es, den unterschiedlichen Gegebenheiten angemessen Rechnung zu tragen.
- Zu § 3: Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung wird als Teil der jährlichen Soll-Arbeitszeit näher umschrieben. Sie steht in einem engen Zusammenhang mit dem beruflichen Auftrag der jeweiligen Lehrpersonenkategorie und umfasst einen erheblichen Teil des Berufsfeldes Unterrichten und Erziehen. Die Berechnung der jährlichen Soll-Arbeitszeit entspricht derjenigen für das Staatspersonal.
- Zu § 4: Die weiter gehenden Bestimmungen für die Einreichung der Lehr- und Fachpersonen sollen - ebenfalls in Analogie zur Regelung beim Staatspersonal - in die Zuständigkeit des Regierungsrates fallen.
- Zu § 5: Die Art und Weise der Besoldungsauszahlung entspricht der geltenden Ordnung.
- Zu § 6: Im Übergangsrecht ist eine klare Regelung zum (betragsmässigen) Besitzstand für die Lehrpersonen notwendig, die für die Amtsduer 1996 - 2000 gewählt wurden. Die Neuordnung mit 40 Besoldungsklassen führt bei einer einheitlichen Festlegung des Besoldungsspektrums zwischen Minimum und Maximum zu kleinen frankenmässigen Differenzen. Die gewählten Lehrpersonen sollen deshalb im Schuljahr 1999/2000 mindestens die gleiche Besoldung wie im laufenden Schuljahr 1998/99 erhalten.
- Zu § 7/8: Die Besoldungsordnung soll auf den Beginn des nächsten Schuljahrs in Kraft treten.

VI. Vorgesehenes Verordnungsrecht

Geltungsbereich

Die gemäss § 4 der Besoldungsordnung durch uns zu erlassende Personal- und Besoldungsverordnung wird für die Lehrpersonen an den öffentlich-rechtlichen Volks- und Berufsschulen sowie an den kantonalen Schulen gelten (ausgenommen die Schulen im Gesundheitswesen und im landwirtschaftlichen Bildungswesen). In zahlreichen Fragen werden jedoch die Bestimmungen der Personalverordnung und der Besoldungsverordnung für das Staatpersonal auch auf das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis von Lehrpersonen anwendbar bleiben: bei Fragen betreffend die Beendigung und die Umgestaltung des Dienstverhältnisses bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit, betreffend Arbeitsveränderung, Urlaub, Personalhilfsfonds sowie allgemeine Zulagen-, Spesen- und Sozialversicherungsregelungen. Zu beachten gilt es ferner, dass das sechste Kapitel des Erziehungsgesetzes vom 28. Oktober 1953 bis zur Totalrevision des Personalgesetzes, dessen Inkrafttreten wir für den 1. Januar 2002 vorsehen, weiterhin Geltung hat.

Zuständige Behörde

Als zuständige Behörde für die personal- und besoldungsrechtlichen Entscheide gedenken wir in der Verordnung zu bezeichnen:

- die Schulpflege für die Lehrpersonen der Volksschule
- die Schulkommission für die Lehrpersonen der kantonalen Schulen (unter Vorbehalt der entsprechenden Rechtsetzung im Zuge der Totalrevision des Erziehungsgesetzes); ansonsten: der Regierungsrat oder das zuständige Departement
- die Schulträger für die Lehrpersonen der kommunalen und privaten Berufsschulen.

Die zuständige Behörde soll personal- und besoldungsrechtliche Entscheide an die Schulleitung delegieren können.

Einreichung der Lehrpersonen

Die Lehrperson wird bei der erstmaligen Einreichung in der Regel in eine Besoldungsstufe der Bewährungsklasse eingereiht werden. In Zusammenarbeit mit dem Amt für Unterricht hat die zuständige Behörde dabei die berufliche Qualifikation und die Erfahrung der Lehrperson sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen.

Ein Aufstieg in die Zielklasse ist in der Regel frühestens nach zwei Jahren möglich, sofern von der Lehrperson die in der Richtposition umschriebenen Anforderungen erfüllt werden. Zwei Besoldungsklassen unterhalb der Zielklasse der entsprechenden Richtposition sollen Lehrpersonen eingereiht werden, die entweder über ein Lehrdiplom, nicht aber über die entsprechende Ausbildung ihrer Schulstufe verfügen, oder umgekehrt; drei Besoldungsklassen unterhalb der Zielklasse der entsprechenden Richtposition sollen Lehrpersonen eingereiht werden, denen beides fehlt.

Es ist vorgesehen, dass das Amt für Volksschulbildung (bisher: Amt für Unterricht) Wegleitungen zum Einreihen in die Besoldungsklassen und zum weiteren Vollzug erlassen wird.

Arbeitszeit und Ferienanspruch

Die Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen wird sich nach der Soll-Arbeitszeit des Staatspersonals richten. Die Lehrperson hat vier Wochen Ferien pro Schuljahr.

Unterrichtsverpflichtung

Generell verfolgen wir das Ziel, die Richtwerte der Unterrichtsverpflichtungen der verschiedenen Lehrpersonenkategorien an den Volks- und Mittelschulen einander tendenziell anzunähern und zudem die Flexibilität für eine individuelle Festlegung der Unterrichtsverpflichtung durch die jeweilige Schulleitung (mit Rücksicht auf individuell unterschiedliche Belastungen) zu erhöhen; letzterem dient die beabsichtigte Einführung einer Bandbreite (vgl. Kapitel IV, Seite 7).

Altersentlastung

Die generelle Altersentlastung, welche bis anhin in sämtlichen Lehrpersonenkategorien ab dem 55. Altersjahr zwei und ab dem 60. Altersjahr drei Lektionen (und damit 7-15 % der Ge-

samtarbeitszeit) betrug, wollen wir künftig in Prozenten der Arbeitszeit bemessen; gemäss dem je nach Lehrpersonenkategorie unterschiedlichen Richtwert der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung ergibt eine in Lektionenzahlen bemessene Altersentlastung nämlich ungerechtfertigte Unterschiede in der Höhe der Pensenreduktionen. Sodann gedenken wir, die pauschale Altersentlastung für Lehrpersonen jener des Staatspersonals (eine fünfte Ferienwoche ab 50. und eine sechste ab 60. Altersjahr) in masslicher Hinsicht anzunähern.

VII. Finanzielle Auswirkungen

Allgemeines

Das neue Besoldungssystem für die Lehrpersonen wird vor allem mittel- bis langfristig eine bedeutende Reduktion des Besoldungsvolumens der Lehrpersonen der Volksschule sowie der kantonalen Schulen erbringen. Verschiedene Massnahmen werden erst längerfristig voll wirksam, namentlich die Erhöhung der Zahl der Besoldungsstufen von bisher 16 auf 36, die Einführung der Bewährungsklasse und die Änderungen bei der Einreichung von Lehrpersonenkategorien. Der Zeitpunkt ihrer vollen Wirksamkeit ist abhängig vom Umfang des jährlich gewährten Besoldungsstufenanstiegs.

Kostenverursachende Faktoren

Die Überführung der Lehrpersonen vom heute geltenden Besoldungssystem in die (betragsmässig) nächsthöhere Besoldungsstufe des neuen Systems wird im ersten Jahr Mehrkosten verursachen. Aber auch die vorgesehenen Höhereinreichungen der Lehrpersonen der Realschule, der Werkschule und des Werkjahrs sowie der Fachlehrpersonen für Handarbeit und Hauswirtschaft der Sekundarstufe I, die Reduktion der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung für Lehrpersonen der Sekundarstufe I der Volksschule, für Handarbeits- und Hauswirtschaftslehrerinnen der Sekundarstufe I sowie geringfügig für Lehrpersonen der Berufsmaturaklassen werden zu einem Mehraufwand führen.

Kostenmindernde Faktoren

Hier ist vorab die Einführung von 36 Besoldungsstufen zu nennen. Diese Massnahme wird das gesamte Lohnvolumen langfristig um rund 9 Prozent senken. Kostenmindernd werden sich auch die generell vorgesehene Reduktion der Altersentlastung sowie vereinzelte Anpassungen in der Einreichung und der Unterrichtsverpflichtung von Lehrpersonenkategorien an kantonalen Schulen auswirken.

Berechnungsergebnisse

Die Erhöhung der Besoldungsstufenzahl von bisher 16 auf 36 wird unter Berücksichtigung gewisser Mehrkosten bei der Umstellung vom bisherigen ins neue System (vorab geringfügige frankenmässige Abweichungen zwischen bisherigen und neuen Besoldungsstufen) im ersten Jahr für den Kanton und die Gemeinden Kosteneinsparungen von insgesamt rund einer halben Million Franken erbringen. Im Folgejahr wachsen die Einsparungen aus dieser Massnahme gegenüber heute auf 2 Millionen Franken an, mittelfristig kann mit einer Reduktion des gesamten Besoldungsvolumens um 10 Millionen Franken, langfristig (innert zehn Jahren) um 20 Millionen Franken gerechnet werden.

Demgegenüber wird die vorgesehene Änderung bei den Unterrichtsverpflichtungen netto zu Mehrkosten für den Kanton und die Gemeinden von rund 2,25 Millionen Franken führen. Die Neueinreichung verschiedener Lehrpersonenkategorien wird langfristig Mehrkosten von rund 350'000 Franken verursachen.

Die beiden letztgenannten Mehraufwendungen könnten durch die Reduktion der Altersentlastung in dem Umfang, der im Entwurf vorgesehen war, den wir in die Vernehmlassung schickten, grösstenteils aufgefangen werden.

Finanzielle Auswirkungen für die Gemeinden

Die Auswirkungen des neuen Besoldungssystems auf die einzelnen Gemeinden sind verschieden und abhängig von der Altersstruktur des Lehrkörpers sowie von den Personalmutationen. Generell können bei Lehrpersonen, welche im Besoldungsanstieg sind, für die betreffenden Gemeinden in jedem Fall mittel- bis langfristig Einsparungen beim Besoldungsvolumen erzielt werden. Umgekehrt werden sich solche Einsparungen ab sofort auch im Zusammenhang mit der beabsichtigten Reduktion der generellen Altersentlastung von Lehrpersonen ergeben.

VIII. Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens

Das Erziehungs- und Kulturdepartement hat in unserem Auftrag am 6. Juli 1998 das öffentliche Vernehmlassungsverfahren über die Entwürfe der Besoldungsordnung und der Personal- und Besoldungsverordnung eröffnet. Die Vernehmlassungsunterlagen wurden rund 300 Adressaten (Parteien, Behörden, Verbänden, Organisationen, Schulen u.a.) direkt zugestellt und in zahlreichen weiteren Exemplaren von interessierten Organisationen angefordert. Die Vernehmlassungsfrist lief am 30. September 1998 ab. Beim Erziehungs- und Kulturdepartement gingen rund 210 Stellungnahmen ein.

Die Entwürfe zum neuen Besoldungsrecht für die Lehrpersonen sind in der Vernehmlassung von der Arbeitgeberseite mehrheitlich gut, von der Arbeitnehmerseite, insbesondere von den Vernehmlassungsteilnehmenden im Gymnasialbereich, eher kritisch bis ablehnend aufgenommen worden.

Die Schaffung eines modernen und flexibleren Besoldungsrechts mit gleichzeitiger grösstmöglicher Anpassung an das Besoldungsrecht für das Staatspersonal wurde im Grundsatz positiv gewürdigt. Auf der Arbeitnehmerseite herrscht allerdings in vielen Fällen die Meinung, die Analogie der Systeme, wie wir sie vorschlagen, trage den Besonderheiten des Berufsfeldes Schule zu wenig Rechnung, dies namentlich bei der Zahl der Besoldungsstufen, der Arbeitszeit- und Ferienregelung. Die Notwendigkeit, mit dieser Totalrevision auch finanzpolitische Zielsetzungen zu erreichen, stiess bei den Arbeitnehmerorganisationen und den direkt Betroffenen auf wenig Verständnis. Von dieser Seite wurde auf die in jüngster Zeit erbrachten Lohnopfer verwiesen und gleichzeitig die Befürchtung eines Qualitätsverlustes der Schule zum Ausdruck gebracht.

Kontrovers beurteilt wurde die von uns beabsichtigte Verlagerung der Entscheidbefugnisse auf tiefere Hierarchiestufen. In Stellungnahmen von Gemeinden wird dies lebhaft begrüßt, von der Arbeitnehmerseite und teilweise auch von deren Organisationen werden dazu eher Bedenken geäussert, teilweise wird sie sogar abgelehnt.

In der Mehrzahl der Stellungnahmen wird begrüßt, dass das neue Besoldungssystem für Lehrpersonen kein lohnwirksames Qualifikationssystem vorsieht, und angeführt, die Voraussetzungen hierfür wären zur Zeit noch nicht gegeben.

Die kontroverse Beurteilung einzelner Punkte machte keine Änderung der Grundkonzeption der Entwürfe notwendig (vgl. hierzu auch den Schluss des Kapitels III).

IX. Rechtliches

Gemäss § 94 Absatz 1 des Erziehungsgesetzes vom 28. Oktober 1953 legt der Grosse Rat die Besoldungen und die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung der Lehrpersonen fest; der Regierungsrat regelt das Nähere. Die neue Besoldungsordnung für die Lehrpersonen muss wiederum auf diese Bestimmung abgestützt werden, da das Personalrecht der Lehrpersonen

erst bei der geplanten Totalrevision des Personalgesetzes (mit geplantem Inkrafttreten am 1. Januar 2002) in dasjenige des Staatspersonals integriert werden kann.

Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung erhält jedoch bei der Totalrevision des Erziehungsrechts, die zurzeit in Ihrem Rat beraten wird, im Zusammenhang mit der Neuumschreibung des beruflichen Auftrags der Lehrpersonen einen neuen Stellenwert. Sie ist Teil der gesamten Arbeitszeit der Lehrpersonen und nicht mehr alleiniger Anknüpfungspunkt für die Ermittlung der Arbeitszeit und der Besoldung (vgl. auch Beilage 2). Dies erfordert eine grössere Flexibilität in der Ausgestaltung der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung, deren nähere Festlegung deshalb künftig dem Regierungsrat obliegen soll. Der Grossen Rat soll nur mehr die Grundsätze zur wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung festlegen (vgl. § 3 des Entwurfs). Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung wird neu durch den Grossen Rat insofern bestimmt, als sie mit der jährlichen Soll-Arbeitszeit des Staatspersonals und dem beruflichen Auftrag der Lehrpersonen verknüpft wird.

Sehr geehrte Frau Präsidentin, sehr geehrte Damen und Herren, wir beantragen Ihnen, dem Entwurf der Besoldungsordnung für die Lehrpersonen zuzustimmen.

Luzern, 22. Dezember 1998

Im Namen des Regierungsrates
Der Schultheiss: Paul Huber
Der Staatsschreiber: Viktor Baumeler

Besoldungsordnung für die Lehrpersonen

vom

Der Grosse Rat des Kantons Luzern,

gestützt auf § 94 Absatz 1 des Erziehungsgesetzes vom 28. Oktober 1953,
nach Einsicht in die Botschaft des Regierungsrates vom 22. Dezember 1998,

beschliesst:

I. Besoldungsordnung

§ 1 Besoldungsklassen

¹Es bestehen folgende Besoldungsklassen der Jahresbesoldung:

Besoldungsklasse	Minimum I (65%) Fr.	Minimum II (68%) Fr.	Maximum (100%) Fr.
1	43'229.10	45'224.30	66'506.30
2	45'161.25	47'245.60	69'478.80
3	47'093.35	49'266.90	72'451.35
4	49'025.50	51'288.20	75'423.85
5	50'957.65	53'309.55	78'396.40
6	52'889.80	55'330.85	81'368.90
7	54'821.90	57'352.15	84'341.40
8	56'754.05	59'373.50	87'313.95
9	58'686.20	61'394.80	90'286.45
10	60'618.35	63'416.10	93'259.00
11	62'550.50	65'437.40	96'231.50
12	64'482.60	67'458.75	99'204.00
13	66'414.75	69'480.05	102'176.55
14	68'346.90	71'501.35	105'149.05
15	70'279.05	73'522.65	108'121.60
16	72'211.15	75'544.00	111'094.10
17	74'143.30	77'565.30	114'066.60
18	76'075.45	79'586.60	117'039.15
19	78'007.60	81'607.95	120'011.65
20	79'939.70	83'629.25	122'984.20
21	81'871.85	85'650.55	125'956.70
22	83'804.00	87'671.85	128'929.20
23	85'736.15	89'693.20	131'901.75
24	87'668.25	91'714.50	134'874.25
25	89'600.40	93'735.80	137'846.80
26	91'532.55	95'757.10	140'819.30
27	93'464.70	97'778.45	143'791.80
28	95'396.80	99'799.75	146'764.35

Besoldungsklasse	Minimum I (65%) Fr.	Minimum II (68%) Fr.	Maximum (100%) Fr.
29	97'328.95	101'821.05	149'736.85
30	99'261.10	103'842.40	152'709.40
31	101'193.25	105'863.70	155'681.90
32	103'125.35	107'885.00	158'654.40
33	105'057.50	109'906.30	161'626.95
34	106'989.65	111'927.65	164'599.45
35	108'921.80	113'948.95	167'572.00
36	110'853.95	115'970.25	170'544.50
37	112'786.05	117'991.55	173'517.00
38	114'718.20	120'012.90	176'489.55
39	116'650.35	122'034.20	179'462.05
40	118'582.50	124'055.50	182'434.60

²Für Lehr- und Fachpersonen der Volksschule beträgt das Minimum 65 Prozent der Maximalbesoldung (Minimum I), für die übrigen Lehrpersonen 68 Prozent der Maximalbesoldung (Minimum II).

³Die Besoldungen entsprechen einem Teuerungsstand von 143,3 Punkten (November 1996) gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise (Dezember 1982 = 100).

§ 2 Zuordnung Funktionsgruppen, Funktionen und Besoldungsklassen

Die Besoldungsklassen, die Funktionen und die Funktionsgruppen werden einander wie folgt zugeordnet:

Funktionsgruppe	Funktion	Besoldungs-klassen
A	<i>Schulleiterinnen/Schulleiter</i>	17- 40
B	<i>Tertiärstufe</i> Lehrpersonen an universitären Hochschulen Lehrpersonen an Fachhochschulen Lehrpersonen an übrigen Tertiärschulen Diese Lehrpersonen verfügen über einen Hochschulabschluss (Doktorat, Lizentiat, Diplom), mehrjährige einschlägige Berufserfahrung sowie eine didaktische Qualifikation.	23 - 32
C	<i>Sekundarstufe II</i> Lehrpersonen an Obergymnasien Lehrpersonen an Seminaren Lehrpersonen an Berufsschulen Lehrpersonen an Berufsmaturitätsschulen Lehrpersonen an Handelsmittelschulen Lehrpersonen an Diplommittelschulen Fachlehrpersonen	15 - 23

Diese Lehrpersonen verfügen über einen Hochschulabschluss (Doktorat, Lizentiat, Diplom) und über das Diplom für das höhere Lehramt oder eine andere fachliche und pädagogische Ausbildung mit gleichem Niveau. Lehrpersonen an Berufs- und Fachschulen verfügen über die bundesrechtlich geforderten Voraussetzungen.

Sekundarstufe I

D	Lehrpersonen an Untergymnasien Lehrpersonen an der Sekundarstufe I der Volksschule Fachlehrpersonen Diese Lehrpersonen verfügen über ein Lehrdiplom für die Sekundarstufe I, die Lehrpersonen am Untergymnasium in der Regel über einen Hochschulabschluss (Doktorat, Lizentiat, Diplom) und über das Diplom für das Höhere Lehramt oder eine andere fachliche und pädagogische Ausbildung mit gleichem Niveau.	13 - 23
---	--	---------

Primarstufe/Kindergartenstufe

E	Lehrpersonen an der Primarschule Fachlehrpersonen Lehrpersonen am Kindergarten Diese Lehrpersonen verfügen über ein Lehrdiplom für die Primarstufe, den Kindergarten oder in Sonderpädagogik.	3 - 16
---	--	--------

Schuldienste

F	Fachpersonen der Schuldienste Diese Fachpersonen verfügen über einen entsprechenden Abschluss einer Hochschule oder einer höheren Fachschule.	10 - 23
---	--	---------

§ 3 *Arbeitszeit*

¹Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung ist Teil der jährlichen Soll-Arbeitszeit und richtet sich nach dem beruflichen Auftrag der Lehrpersonen.

²Die jährliche Soll-Arbeitszeit entspricht derjenigen für das Staatspersonal.

§ 4 *Personal- und Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen*

¹Der Regierungsrat regelt das Nähere in der Personal- und Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen, insbesondere die Einreihung der Tätigkeiten in die Funktionsgruppen und in die Besoldungsklassen, die Einzelheiten zu Arbeitszeit und wöchentlicher Unterrichtsverpflichtung sowie alle übrigen personalrechtlichen Bedingungen, soweit sie nicht im Personalgesetz oder im Erziehungsgesetz festgelegt sind.

²Er umschreibt die Voraussetzungen für die Einreihung der Lehrpersonen in die zur Verfügung stehenden Besoldungsklassen.

³Er regelt die Besoldungen und Entschädigungen für alle übrigen Arbeitsleistungen sowie die Besoldungen der Lehrpersonen mit teilweiser wöchentlicher Arbeitszeit (Teilzeitarbeit).

§ 5 *Auszahlung der Besoldung*

Die Jahresbesoldung wird in 13 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt. An jedem Monatsende wird ein Teilbetrag und im Monat November zusätzlich ein Teilbetrag als 13. Monatsbesoldung ausbezahlt.

II. Übergangsbestimmung

§ 6 Besoldungsbesitzstand

Die gewählte Lehrperson erhält nach neuem Recht per 1. August 1999 mindestens den Betrag, der ihrer Besoldungseinreihung vom Monat Juli 1999 entspricht. Der Besoldungsbesitzstand dauert längstens bis Ende der Amtsdauer.

III. Schlussbestimmungen

§ 7 Aufhebung bisherigen Rechts

Die Besoldungsordnung für die Lehrer vom 29. November 1988 wird aufgehoben.

§ 8 Inkrafttreten

Dieser Beschluss tritt am 1. August 1999 in Kraft. Er ist zu veröffentlichen.

Luzern,

Im Namen des Grossen Rates

Der Präsident:

Der Staatsschreiber:

Mitgliederverzeichnis paritätische Kommission Besoldungssystem Lehrpersonen

Beilage 1

Beila-

Name Vorname	Funktion	Vertretung von
Vertretung Arbeitgeber (PK-BL-AG)		
Ambühl Hans, lic. iur.	Departementssekretär EKD	Erziehungs- und Kulturdepartement
Dommann Franz, Dr.	Personalchef Kanton Luzern	Finanzdepartement
Pedraita Remo	Bereichsleiter	Volkswirtschaftsdepartement
Büggisser Franz	Vorsteher Verwaltungsabteilung EKD	Erziehungs- und Kulturdepartement
Vincent Charles, Dr. Phil.	Vorsteher Gruppe Unterricht EKD	Erziehungs- und Kulturdepartement
Schnyder-Erne Marianne	Vorstandsmitglied VLG, Schulverwalterin, Ebikon	Verband Luzerner Gemeinden
Frank Hans, lic. rer. pol.	Gemeinderat und Schulverwalter, Root	Verband Luzerner Gemeinden
Graf André, lic. iur.	Schulpflegepräsident Ruswil	Verband Luzerner Gemeinden
Hobi André, Dr. (Stv.: Meister Edi)	Personalchef Stadt Luzern	Verband Luzerner Gemeinden
Schärli Josef	Gemeindeammann Littau	Verband Luzerner Gemeinden
Vertretung Arbeitnehmer (PK-BL-AN)		
Büchler Franz	Präsident der standespolitischen Kommission LLV	Luzerner Lehrerinnen- und Lehrerverband
Egli Pius	Sekretär LLV	Luzerner Lehrerinnen- und Lehrerverband
Beutler Peter	Lehrer Lehrerinnen- und Lehrerseminar Luzern	Seminarlehrpersonen
Wernli Hans-Peter	Lehrer Wirtschaftsmittelschule Luzern	Nichtgymnasiale Mittelschullehrpersonen
Schmid Markus	Lehrer Kantonsschule Luzern	Verband Luzerner Mittelschullehrerinnen und -lehrer
Binkert Peter	Berufsschullehrer KV-Luzern	Lehrerverein Kaufmännische Berufsschule Luzern
Krummenacher Helen	Berufsschullehrerin / Vize-Präs. KLBU	Kantonalverband Luzern für beruflichen Unterricht
Schnyder-Käser Vreni	Präsidentin MLV	Musiklehrerinnen- und Musiklehrerverband
Gut Walter, dipl. Ing. agr. ETH	Direktor Landwirtschafts- und Maschinenschule Hohenrain	Verband der Landwirtschaftslehrerinnen und -lehrer
Lang Pfäffli Ruth	Sonderschullehrerin und Bezirksinspektorin	Verband des Personals öffentlicher Dienste
Furrer Cornel	Rektor der Schulen Rothenburg	Schulleitungen Volksschulen
Werner A. Wangler, Dr. oec. HSG	Dozent HWV	Lehrende Tertiäre Schulen
Experten (ohne Stimmrecht) (PK-BL-EX)		
Müller Beat, lic. iur. (ständiger Experte)	Projektleiter Totalrevision Erziehungsgesetz	Erziehungs- und Kulturdepartement
Rothenfluh Peter, lic. phil. (ständiger Experte)	Vorsteher Gruppe Gymnasium EKD	Erziehungs- und Kulturdepartement
Schärer Hans-Ruedi, Dr. phil. (ständiger Experte)	Vorsteher Gruppe Lehrerinnen- und Lehrerbildung EKD	Erziehungs- und Kulturdepartement
Meyer Heinrich, Dr. rer. pol. (ständiger Experte)	Vorsteher Gruppe Berufs- und Erwachsenenbildung EKD	Erziehungs- und Kulturdepartement
Hodel Markus, Dr. phil. (ständiger Experte)	Vorsteher Gruppe Tertiäre Bildung und Wissenschaft EKD	Erziehungs- und Kulturdepartement
Zimmermann Edi (ständiger Experte)	Leiter Abt. Personaladministration; Amt für Unterricht	Erziehungs- und Kulturdepartement
Lautenschlager Josef, dipl. Ing. ETH	Leiter Stabsstelle Organisation und Informatik EKD	Erziehungs- und Kulturdepartement
Huber Blaser Regula, lic. iur.	Leiterin Informationsdienst EKD	Erziehungs- und Kulturdepartement
Bolliger von Holzen Esther	Bereichsleiterin Personalamt	Personalamt
Geschäftsstelle der paritätischen Kommission (PK-BL-LEGS)		
Büggisser Franz	Vorsteher Verwaltungsabteilung EKD	Erziehungs- und Kulturdepartement
Kaufmann Ursula (Sekretariat)	Vorsteher-Stv. Verwaltungsabteilung EKD	Erziehungs- und Kulturdepartement

Beilage 2

Arbeitszeitdefinition gemäss neuem Berufsauftrag

Der spezielle berufliche Auftrag einer Lehrperson wird für die einzelne Schulstufe in den jeweiligen Bereichsgesetzen des neuen Bildungsrechts umschrieben. Die Aufgaben entsprechen sich aber in vielen Teilen, sodass von folgenden acht allgemeinen Aufgaben und Prozentanteilen ausgegangen werden kann:

• Unterrichten und Erziehen • Planen, Vorbereiten, Organisieren und Auswerten des Unterrichts	ca. 80 %
• Beraten und Begleiten der Lernenden • Zusammenarbeiten mit Erziehungsberechtigten, Schuldiensten und Amtsstellen	ca. 7,5 %
• Gestalten und Organisieren der eigenen Schule • Entwickeln und Evaluieren der eigenen Schule	ca. 7,5 %
• Evaluieren der eigenen Tätigkeiten • Individuelles Fortbilden in allen Tätigkeitsbereichen	ca. 5 %

Die für die jeweilige Aufgabenerfüllung notwendigen Kontakte zu Partnern innerhalb und ausserhalb der Schule (z.B. zu Mitgliedern der Schulpflege) und die notwendige Präsenzzeit für die Erfüllung der beruflichen Aufgaben (z.B. Pause, Anwesenheit vor und nach dem Unterricht) sind in den Prozentzahlen inbegriffen.

Alle acht beschriebenen Aufgaben sind Bestandteile des Gesamtauftrags einer Lehrperson. Die Anteile der Aufgaben können von Stufe zu Stufe, teilweise aber auch innerhalb einer Stufe verschieden sein und sind abhängig von äusseren Rahmenbedingungen (Klassen grösse, Zusammensetzung der Klasse, Zusammensetzung des Penums, Berufserfahrung usw.). Sie sind in der jährlichen Gesamtarbeitszeit einer Lehrperson zu erfüllen. Diese entspricht jener der Staatspersonals. Ausgehend von der heute für das Staatspersonal gelgenden Arbeitszeit- und Ferienregelung ergibt sich folgende Arbeitszeitberechnung für Lehrpersonen:

Effektive jährliche Arbeitszeit für Staatspersonal (Durchschnitt) 1908 Stunden

- 48 Arbeitswochen à 42 Std. nach Abzug der Feiertage 1908 Stunden
- 4 Wochen Ferien

Effektive jährliche Arbeitszeit für Lehrpersonen 1908 Stunden

- 38½ Schulwochen zu 45,2 Std. 1740 Stunden
- 2 Wochen Unterrichtsvorbereitung in der unterrichtsfreien Zeit 84 Stunden
- 1 Woche Fortbildung in der unterrichtsfreien Zeit 42 Stunden
- 1 Woche Mitarbeit an der Gestaltung und Entwicklung der Schule in der unterrichtsfreien Zeit 42 Stunden
- 4 Wochen effektive Ferien
- 2 Wochen in die schulfreie Zeit fallende arbeitsfreie Tage (Feiertage)
- 3½ Wochen Kompensation der in den Schulwochen geleisteten Mehrstunden (38½ Schulwochen zu 3,2 Mehrstunden).

Diese Berechnung zeigt, dass eine Lehrperson mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 45,2 Stunden in der Schulzeit und von 4 Wochen Arbeitszeit in der schulfreien Zeit gleich viel arbeitet wie andere Angestellte im öffentlichen Dienst. Die Einteilung der jährlichen Arbeitszeit einer Lehrperson zeigt aber auch, dass im Gegensatz zur vorwiegend geltenden Form der Arbeitserbringung die Arbeitszeit so verteilt ist, dass sie während der Schulzeit deutlich über jener des Personals der öffentlichen Verwaltung liegt. Ebenso zeigt sich, dass die schulfreie Zeit nicht mit Ferien gleichzusetzen ist.

Die Lehrpersonen müssen zudem - aufgrund der Berufsauftrags - zusätzlich zum Unterricht im Schulhaus anwesend sein. Daraus wird folgende Gliederung der Arbeitszeit ersichtlich:

- Unterrichtszeit
- vereinbarte Arbeitszeit ausserhalb des Unterrichts
- frei gestaltbare Arbeitszeit ausserhalb des Unterrichts

Neu ist dabei vor allem die zweite Komponente, welche die Lehrpersonen verpflichtet, ausserhalb der Unterrichtszeit im Schulhaus anwesend zu sein, und zwar vor allem zur Erfüllung kollektiver Aufgaben wie zum Gestalten der eigenen Schule, zum Mitwirken an der Entwicklung der Schule, für das Zusammenarbeiten und die Schulinterne Fortbildung (SCHILF). Diese Zeiten und Termine werden von der Schul(haus)leitung oder der Schulpflege mit dem Schulhausteam vereinbart und für ein Schuljahr fixiert. Die individuelle Fortbildung hat im Lehrberuf bereits eine lange Tradition. Frei gestaltbar sind insbesondere die Aufgaben, welche mit der Planung, Vorbereitung, Organisation und Auswertung des Unterrichts zusammenhängen.