



Botschaft des Regierungsrates
an den Grossen Rat

B 74

zum Entwurf einer Besoldungs- ordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste

Übersicht

Der Regierungsrat unterbreitet dem Grossen Rat den Entwurf einer neuen Besoldungsordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste.

Die neu gestalteten und verlängerten Ausbildungswege für verschiedene Lehrpersonen, Lohnvergleiche unter den Kantonen und das neue Besoldungssystem für das Staatspersonal waren Anlass, das Besoldungssystem für die Lehrpersonen aus dem Jahr 1999 zu überprüfen und anzupassen. Zur Erzielung einer breiten Abstützung wurde eine Projektorganisation, bestehend aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern, eingesetzt. In der Projektleitung waren auch Personen vertreten, die bereits Erfahrungen bei der Revision der Besoldungsordnung für das Staatspersonal gesammelt hatten.

Es liegt nun der Entwurf eines Besoldungssystems vor, das wesentliche Elemente des Besoldungssystems für das Staatspersonal übernimmt und zugleich die Eigenheiten des Lehrberufs berücksichtigt. Wie beim Staatspersonal basiert die Einteilung auf 18 Lohnklassen. Allerdings mussten für eine genauere Zuordnung Zwischenklassen eingeschoben werden, sodass das Besoldungssystem für die Lehrpersonen aus 35 Lohnklassen besteht. Dennoch erlaubt diese Einteilung direkte Quervergleiche zu den Lohnminima und -maxima des Staatspersonals. Die Zuordnung zu den Funktionen wurde aufgrund der Funktionsbewertung und des interkantonalen Vergleichs vorgenommen. Bei der Funktionsbewertung wurden im Wesentlichen die gleichen Bewertungskriterien wie beim Staatspersonal verwendet.

Ein wesentlicher Unterschied zum Besoldungssystem für das Staatspersonal ist der vorläufige Verzicht auf ein lohnwirksames Qualifikationssystem. Die Beurteilung der Lehrpersonen ist an vielen Schulen noch nicht institutionalisiert oder noch nicht erprobt. Wie beim Staatspersonal sollen auch im Schulbereich die Vorgesetzten einige Jahre Erfahrung mit den Beurteilungsinstrumenten machen können. Zudem liegen auch keine erfolgreichen Erfahrungen mit tauglichen Systemen von anderen Kantonen vor. Die Einführung einer lohnwirksamen Beurteilung soll aber so rasch als möglich geprüft und im Rahmen eines Projekts vorbereitet werden. Das Besoldungssystem enthält auch weiterhin die Leistungskomponenten der Gewinnungs- und Erhaltungszulagen und die Möglichkeit des Lohnstillstandes. Ausserdem sind für die Übernahme besonderer Arbeiten im Dienste der ganzen Schule weiterhin Entlastungen oder Entschädigungen aus dem Schulpool möglich.

Da das vorliegende Besoldungssystem sich nicht auf eine lohnwirksame Beurteilung stützt, sind die Lohnklassen weiterhin in Lohnstufen eingeteilt. Jede Lohnklasse hat 27 Lohnstufen. Der jährliche Stufenanstieg richtet sich nach den Vorgaben des Regierungsrates. Neu verläuft der Lohnanstieg innerhalb einer Lohnklasse degressiv in 3 Phasen zu je 9 Stufen. Damit erfüllt das neue System die Forderung nach höheren Einstiegslöhnen.

Für die Überführung in das neue Besoldungssystem steht wie beim Staatspersonal 1 Prozent der Lohnsumme zur Verfügung. Die Löhne werden betragsmässig übergeführt. Höhere Einreihungen und höhere Maximallöhne werden sich also nicht sofort auswirken. Die Lohnkosten nach der Einführung des neuen Besoldungssystems kann der Grosse Rat wie bis anhin über die Budgetvorgaben steuern und kontrollieren.

Der Regierungsrat des Kantons Luzern an den Grossen Rat

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen den Entwurf einer neuen Besoldungsordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste und die Entwürfe von damit zusammenhängenden geplanten Erlassänderungen unseres Rates.

I. Ausgangslage und Gründe für die Revision

Das Personalrecht für die Lehrpersonen und das Personalrecht für das Staatspersonal wurden mit dem neuen Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz, PG; SRL Nr. 51) vom 26. Juni 2001 vereinigt. Auch die Verordnung zum Personalgesetz vom 24. September 2002 (SRL Nr. 52) gilt grundsätzlich für beide Angestelltenkategorien. Für die Lehrpersonen und das Staatspersonal wird jedoch weiterhin je eigenes Besoldungsrecht erlassen. Gemäss § 32 des Personalgesetzes legt der Grosse Rat in der Besoldungsordnung die Lohnklassen und deren Mindest- und Höchstansätze fest. Er ordnet den Lohnklassen die Funktionsgruppen zu. Das Nähere wird in der Besoldungsverordnung geregelt. Gestützt auf § 32 des Personalgesetzes hat Ihr Rat am 24. Juni 2002 die Besoldungsordnung (SRL Nr. 73) und der Regierungsrat am 24. September 2002 die Besoldungsverordnung (SRL Nr. 73a) für das Staatspersonal erlassen.

Das Besoldungsrecht für die Lehrpersonen wurde letztmals am 23. März 1999 umfassend revidiert (SRL Nr. 74). Die Besoldungsordnung trat am 1. August 1999 in Kraft. Mit dieser Besoldungsrevision wurde eine grösstmögliche Annäherung an das damalige Besoldungsrecht für das Staatspersonal realisiert. So wurden beispielsweise Funktionsgruppen, Klassen und Richtpositionen geschaffen. Ebenso wurde der Besoldungsanstieg in den einzelnen Klassen mit 36 Stufen definiert, und es wurde das Instrument der Bewährungsklasse eingeführt. Die wichtigsten Abweichungen vom Besoldungssystem für das Staatspersonal betrafen die Anzahl der Lohnklassen, die Differenz zwischen dem Minimum und dem Maximum in einer Lohnklasse, die Beibehaltung des automatischen Stufenanstiegs sowie die fehlenden Leistungsklassen.

Nach der Revision des Besoldungssystems für das Staatspersonal musste überprüft werden, inwieweit das Besoldungssystem für die Lehrpersonen jenem angeglichen werden konnte. Gleichzeitig sprachen folgende Gründe für eine mittelfristige Überarbeitung des Besoldungssystems für die Lehrpersonen:

- Neukonzeption und Verlängerung verschiedener Ausbildungsgänge für Lehrpersonen,
- Weiterentwicklung und Professionalisierung der Schulleitungsfunktionen auf der Volksschulstufe,
- Einbindung neuer Lehrpersonenkategorien aus dem Gesundheits-, dem Sozial- und dem Landwirtschaftsbereich,
- Anpassung an Besoldungsregelungen anderer Kantone.

II. Ziele und Eckwerte der Revision

Ende Juni 2002 erteilten wir dem Bildungs- und Kulturdepartement den Auftrag, ein zeitgemässes Besoldungssystem zu schaffen, das folgende Aspekte berücksichtigt:

- die Änderung der Ausbildungsgänge für Lehrpersonen,
- den aktuellen Berufsauftrag der Lehrpersonen und der Schulleitungen,
- die Veränderung des Besoldungssystems für das Staatspersonal,
- die Einbindung neuer Lehrpersonenkategorien aus dem Gesundheits-, dem Sozial- und dem Landwirtschaftsbereich,
- die einfache Anwendung des Systems für die Linienverantwortlichen,
- die Besoldungsentwicklungen anderer Kantone.

Für die Neugestaltung des Besoldungssystems waren folgende Eckwerte zu beachten:

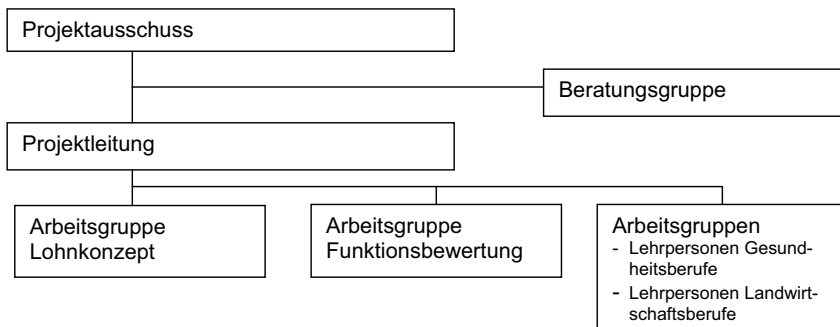
- Die Ergebnisse einer Funktionsbewertung (Arbeitsplatzbewertung) werden neben einem Quervergleich mit den Besoldungen anderer Kantone und jenen des Staatspersonals berücksichtigt.
- Das neue Besoldungssystem ist nicht primär leistungsabhängig, doch sollen individuelle Aspekte speziell berücksichtigt werden können (z.B. Zusatzausbildungen, Übernahme besonderer Aufgaben, besonderes Engagement, Erhaltung/Gewinnung qualifizierter Lehrpersonen).
- Besoldungsstruktur, Einreihung und individuelle Besoldungspositionierung sollen transparent und nachvollziehbar sein.
- Die interne Lohngerechtigkeit sowie die Einhaltung der Grundsätze der Gleichstellung von Mann und Frau sind zu gewährleisten.
- Es soll eine grösstmögliche Angleichung an das neue Besoldungssystem für das Staatspersonal geprüft werden.

Die Berücksichtigung dieser Ziele und Eckwerte wird Kosten verursachen. Wie seinerzeit beim Staatspersonal stellen wir für die Überführung der bestehenden Anstellungsverhältnisse in das neue Besoldungssystem 1 Prozent der Lohnsumme zur Verfügung.

III. Organisation und Vorgehen

1. Projektorganisation

Das Besoldungssystem für die Lehrpersonen betrifft neben den Lehrpersonen an kantonalen Schulen auch die Lehrpersonen der Volksschule. Es sind somit Lehrpersonen vom Kindergarten bis zur Universität davon betroffen. Da die Erwartungen an das neue Besoldungssystem sehr hoch und vielfältig waren, wurde für die Revisionsarbeiten eine Projektorganisation mit folgenden Projektorganen eingesetzt:



Projektausschuss und Beratungsgruppe arbeiteten in paritätischer Zusammensetzung (vgl. Beilage 3).

Im Herbst 2002 nahm die Projektleitung ihre Arbeit auf. Sie arbeitete dabei eng mit der GFO Unternehmensberatung, Zürich, zusammen, welche bereits bei der Totalrevision des Besoldungssystems für das Staatspersonal beratend mitgewirkt hatte. Die GFO Unternehmensberatung unterstützte in erster Linie die Projektleitung, daneben aber auch den Projektausschuss, die Beratungsgruppe sowie die Arbeitsgruppen. Sie begleitete das Projekt in inhaltlicher, methodischer und instrumenteller Hinsicht. Die Projektleitung war für die Berichterstattung sowie für die Detailplanung, die Information und die Sachbearbeitung zuständig.

In einem ersten Schritt führte die Projektleitung eine Situationsanalyse durch. Diese umfasste eine System- und Projektabgrenzung, das Erfassen der Schul- und Betriebsmodelle, der aktuellen Berufsaufträge (inkl. Pensenregelungen und Zusatzaufgaben) sowie der aktuellen Ausbildungsgänge für Lehrpersonen. Ferner wurde die Lohnkonzeption für das Staatspersonal eingehend studiert, und es wurden Vergleiche zwischen Staatspersonal und Lehrpersonen angestellt. In weiteren Schritten bearbeitete die Projektleitung insbesondere die folgenden Themen:

- Grad der Annäherung an das Besoldungsrecht des Staatspersonals,
- Eckwerte für ein neues Besoldungssystem,
- Lohnkonzept,
- Grad der Autonomie im Vollzug des Besoldungsrechtes,
- lohnwirksame Beurteilung,
- Neben- oder Vollamt der Schulleitungen,
- die Funktion der Klassenlehrperson,
- Vorbereitung und Durchführung der Funktionsbewertung,
- Zuordnung der verschiedenen Funktionen zu den Lohnklassen,
- Unterrichtsverpflichtungen der Lehrpersonen.

Die Projektleitung orientierte den Projektausschuss regelmässig über die Ergebnisse der Planungsarbeiten sowie jene der eingesetzten Arbeitsgruppen und stellte Anträge für Zwischen- und Vorentscheide. Sämtliche Themen, die zu Entscheiden des Projektausschusses führten, wurden im Vorfeld in der Beratungsgruppe diskutiert. Die Stel-

lungnahmen der Beratungsgruppe wurden in die Entscheidungsfindung des Projektausschusses miteinbezogen. Diese Vorgehensweise erwies sich als erfolgreich und stellte alle Beteiligten zufrieden.

Zwei Aufgaben der Projektorganisation sollen wegen ihrer besonderen Bedeutung im Folgenden genauer beschrieben werden.

2. Funktionsbewertung

Für die Funktionsbewertung bestimmte der Projektausschuss aus rund 50 möglichen Lehrtätigkeiten 24 Funktionen, so genannte Referenzfunktionen, und wählte ein Expertenteam für die Durchführung der Beurteilung. Die rund 80 Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste, die von den Berufsverbänden für die Befragung nominiert worden waren, wurden schriftlich und mündlich zu ihrer Tätigkeit befragt. Die Ergebnisse der Befragung wurden in Steckbriefen zusammengefasst. Ein zehnköpfiges Expertenteam und drei Vertreterinnen und Vertreter der Projektleitung führten gestützt auf diese Steckbriefe die eigentliche Bewertung der einzelnen Funktionen durch.

Für die Bewertung (analytische Arbeitsplatzbewertung) wurde folgender Kriterienkatalog festgelegt:

	Punkte
Fachkompetenz (Wissen und Kenntnisse)	28
Selbstkompetenz (Selbständigkeit und Flexibilität)	20
Sozialkompetenz (Kommunikation und Zusammenarbeit)	20
Führungs- und Beratungskompetenz (Führung und Führungsunterstützung)	20
Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen (physische, psychische Beanspruchungen, Beanspruchungen der Sinnesorgane, unangenehme Umgebungseinflüsse, unregelmässige Arbeitszeit)	12
Gesamttotal	100

Der Kriterienkatalog und die Gewichtung der einzelnen Kriterien wurden von den Bewertungsinstrumenten, die beim Staatspersonal angewendet wurden, übernommen. Dadurch ist die Vergleichbarkeit der Resultate mit den Arbeiten beim Staatspersonal gewährleistet. Zwei Kriterien wurden auf die schulische Arbeit hin angepasst und präzisiert: Beim Unterkriterium Wissen wurden die Ausbildungsgänge der Lehrpersonen quantitativ und qualitativ beurteilt. Das Kriterium Führungskompetenz wurde bezüglich des zu erfüllenden Auftrags «Unterricht und Erziehung» spezifiziert.

Die Beurteilung zeigte zusammenfassend folgende Hauptergebnisse:

- eine Bestätigung der heutigen Relationen der verschiedenen Stufen zueinander, aber auch ein Zusammenrücken der Funktionen aufgrund der zunehmend gleich langen Dauer der verschiedenen Ausbildungsgänge,
- höhere Werte für Funktionen mit Unterricht im Klassenverband.

Im Übrigen wurde die Annahme, dass die Funktion der Klassenlehrperson insbesondere auf den unteren Schulstufen mit einem Mehraufwand verbunden ist, durch die Funktionsbewertung bestätigt.

3. Interkantonaler Vergleich

Neben den Resultaten der Funktionsbewertung wurden bei der Lohnfindung auch die Besoldungen sowie die wichtigsten Anstellungsbedingungen in den Kantonen Aargau, Basel-Landschaft, Bern, Nidwalden, Schwyz, Solothurn und St. Gallen verglichen. Im Fachhochschulbereich lieferten die Fachhochschulen Aargau, Basel, Bern, Solothurn und St. Gallen Vergleichsgrößen. Für die Vergleiche im Hochschulbereich wurden Daten der Universitäten Basel, Bern, St. Gallen und Zürich beigezogen. Aus den Vergleichen ergaben sich zusammengefasst folgende Ergebnisse:

Kindergarten/Primarstufe/Sekundarstufe I

Bei diesen Schulstufen zeigt sich ein recht ausgeglichenes Bild. Diese Besoldungssituation der Lehrkräfte im Kanton Luzern ist vor allem auch unter Berücksichtigung der Pensen gut.

Berufsfachschule

Im Bereich der Berufsfachschulen zeigt sich ein recht ausgeglichenes Bild. Dieses wird auch bei Berücksichtigung der Unterrichtsverpflichtung im Wesentlichen bestätigt. Die Gesamtsituation kann als befriedigend beurteilt werden.

Gymnasium

Der Kanton Luzern liegt tiefer als die Vergleichskantone. Unter Berücksichtigung der Pensen besteht bei den Gymnasien trotz regionaler Unterschiede eine signifikante Differenz. Als Massnahme wurden die Unterrichtsverpflichtungen an den Gymnasien überprüft.

Fachhochschule

Bei den Fachhochschulen besteht grundsätzlich eine ziemlich ausgeglichene Situation unter den einzelnen Institutionen. Werden jedoch die Semesterwochen und die durchschnittlichen Wochenstunden mitberücksichtigt, zeigen sich doch signifikante Unterschiede. Unter Berücksichtigung der Arbeitszeit sind die Bedingungen an der Fachhochschule Zentralschweiz deutlich weniger gut als bei den anderen Fachhochschulen.

Universität

Die Universität Luzern liegt beim Lohnvergleich deutlich tiefer. Die verglichenen Lohnspektren sind in Luzern zurzeit nicht marktkonform.

IV. Grundzüge des neuen Besoldungssystems

Das weiterentwickelte Besoldungsrecht für die Lehrpersonen weist folgende Grundzüge auf:

Angeleichung an die Besoldungsordnung für das Staatspersonal

Lohnklassen: Für die Lehrpersonen wird die Grundstruktur der Besoldungsordnung für das Staatspersonal mit 18 Lohnklassen übernommen. In Abweichung zum Staatspersonal werden die 18 Lohnklassen durch Zwischenklassen ergänzt, sodass sich total 35 Lohnklassen ergeben. Diese Massnahme ist notwendig, damit die Überführungskosten vom alten in das neue Besoldungssystem gemäss unseren Vorgaben finanziert werden können. Sie ermöglicht aber auch eine differenzierte Einreihung der verschiedenen Funktionen (Lehrpersonen-kategorien). Im Weiteren wird eine finanziell verkraftbare Möglichkeit geschaffen, Lehrpersonen, die anspruchsvolle Zusatzaufgaben übernehmen oder eine funktionsbezogene Zusatzausbildung absolviert haben, in die nächsthöhere Lohnklasse einzureihen.

Innerhalb einer Lohnklasse erfolgt wie beim Staatspersonal ein Anstieg vom Minimum zum Maximum von rund 67 bis 100 Prozent. Das heutige Spektrum vom Minimum der Bewährungs-kategorie bis zum Maximum der Zielklasse beträgt bei den Volksschulen rund 63 bis 100 Prozent und bei den übrigen Schulen rund 66 bis 100 Prozent.

Vorläufig kein LQS – aber mehrere Leistungskomponenten

Auf ein lohnwirksames Qualifikationssystem (LQS) wird zunächst verzichtet. Die Beurteilung der Lehrpersonen ist an vielen Schulen noch nicht institutionalisiert. An den Volksschulen besteht beispielsweise erst ab 1. August 2005 eine Durchführungspflicht, bei den Schulen der Sekundarstufe II ist das Obligatorium noch nicht beschlossen beziehungsweise umgesetzt. Wie beim Staatspersonal sollen auch im Schulbereich die Vorgesetzten einige Jahre Erfahrung sammeln können, bevor eine Qualifikation lohnwirksam wird. Zudem zeigen die wenigen Erfahrungen anderer Kantone, dass es bis heute kein befriedigendes System für die lohnwirksame Beurteilung der Lehrpersonen gibt, welches von den Schulleitungen mit einem vernünftigen Zeitaufwand umgesetzt werden kann. Entsprechende Projekte sind teilweise sogar vor der Erprobungsphase bereits wieder sistiert oder ganz aufgegeben worden.

Hingegen enthält das Besoldungssystem Leistungskomponenten wie das Instrument der Gewinnungs- und Erhaltungszulagen sowie den Lohnstillstand für den Fall, dass die Anforderungen des Berufsauftrages nicht oder nicht mehr erfüllt werden. Ausserdem kann für die Übernahme besonderer Arbeiten im Dienste der ganzen Schule eine Entschädigung oder Entlastung aus dem Schulpool gewährt werden.

Die Umsetzung einer lohnwirksamen Beurteilung soll aber so rasch als möglich geprüft und vorbereitet werden. Da verschiedene Arbeiten zu leisten sind, soll dieser Schritt in einem Projekt vorbereitet werden. Die allgemeine Umsetzung kann nach der entsprechenden Beschlussfassung erfolgen, einzelne Schulen könnten die lohnwirksame Beurteilung aber bereits vorher im Rahmen eines Pilotprojekts erproben.

Jährliche Lohnanpassung

Beim Staatspersonal wird die Entwicklung der Löhne durch drei Kriterien bestimmt, nämlich nutzbare Erfahrung, Leistung sowie verfügbare Mittel. Der Anstieg verläuft innerhalb des Lohnbandes einer bestimmten Lohnklasse.

Gemäss § 34 Absatz 2 des Personalgesetzes kann der Regierungsrat für Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste andere Regeln vorsehen. Aus den oben dargestellten Gründen wird bei Lehrpersonen vorläufig auf eine lohnwirksame Beurteilung verzichtet. Auch im neuen Besoldungssystem werden die Löhne nach unseren jährlichen Vorgaben angepasst. Zur Erhaltung der Transparenz, der Vergleichbarkeit und der einfachen Anwendbarkeit werden deshalb die Lohnstufen innerhalb der Lohnklassen beibehalten. Jede Lohnklasse wird neu in 27 Lohnstufen eingeteilt (bisher 36 Stufen). Jedes Jahr erfolgt in der Regel ein Anstieg um eine Lohnstufe. Mit 27 Lohnstufen wird die gleiche langfristige Besoldungsentwicklung ermöglicht wie im heute geltenden Besoldungsrecht.

Der Anstieg innerhalb einer Lohnklasse verläuft degressiv, und zwar in drei Phasen zu je neun Stufen:

Stufen 1 bis 9	durchschnittlich 2,23 Prozent,
Stufen 10 bis 18	durchschnittlich 1,43 Prozent,
Stufen 19 bis 27	durchschnittlich 0,86 Prozent.

Durch den degressiven Anstieg werden die Löhne der jüngeren Lehrpersonen attraktiviert.

Zuordnung Funktion – Lohnklasse

Auf die Definition von Funktionsketten wie beim Staatspersonal wird verzichtet, da die Lehrpersonen in ihrer beruflichen Laufbahn in der Regel in derselben Funktion bleiben. Am Prinzip «eine bestimmte Lohnklasse pro Funktion» wird somit festgehalten. Die Zuordnung der Funktionen zu den Lohnklassen erfolgte primär über die Funktionsbewertung und über interkantonale Vergleiche. Weitere Einflussfaktoren auf die neue Einreihung waren Vergleiche mit Funktionen des Staatspersonals, die Berücksichtigung der Aufgaben (Pensen) sowie die finanziellen Möglichkeiten der Arbeitgeber.

Die Einreihung in eine höhere Lohnklasse soll bei Übernahme einer Funktion mit höheren Anforderungen möglich sein. Ebenso soll ein Lohnklassenanstieg nach Abschluss einer funktionsbezogenen Zusatzausbildung (z. B. Nachdiplomstudium) möglich sein, auch wenn keine neue Funktion übernommen wird.

Einsetzung und Entlastung von Klassenlehrpersonen

Klassenlehrpersonen sind in verschiedenen Belangen Ansprechpartnerinnen und -partner für die Schülerinnen und Schüler, die Erziehungsberechtigten und die Schulleitung. In dieser Funktion übernimmt die Klassenlehrperson für ihre Klasse Organisations-, Koordinations-, Vermittlungs- und Beratungsaufgaben. Für die Erfüllung dieser Aufgaben werden den Klassenlehrpersonen eine Entlastung gewährt. Sie beträgt bei Volksschullehrpersonen und bei Lehrpersonen am Untergymnasium im ersten Jahr des Kurzzeitgymnasiums und des Obergymnasiums eine Lektion, bei Lehrpersonen ab dem zweiten Jahr des Kurzzeitgymnasiums und des Obergymnasiums eine halbe Lektion sowie bei Berufsschullehrpersonen eine viertel Lektion. Diese neue Regelung setzt die bisherigen Lösungsansätze konsequent um, denn für einzelne Stufen bestand bereits eine solche Regelung.

Regelung der Zuständigkeiten

Die Kompetenzregelungen sowie der Spielraum für die zuständige Behörde bleiben weitgehend unverändert. Sie wurden bereits bei der letzten Besoldungsrevision 1999 neu gestaltet und auf die neuen Bereichsgesetze im Bildungswesen ausgerichtet.

V. Ergebnisse der Vernehmlassung

Das Bildungs- und Kulturdepartement hat in unserem Auftrag am 5. April 2004 den Vorentwurf für eine Totalrevision des Besoldungssystems für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste samt einem ausführlichen Bericht in die Vernehmlassung gegeben. Die 41 Adressatinnen und Adressaten konnten zu sechs Fragen und zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfs Stellung nehmen. Das Bildungs- und Kulturdepartement erhielt 54 Stellungnahmen: 36 von Verbänden, Institutionen und einzelnen Lehrpersonen, 2 von Departementen, 6 von Gemeinden, 10 von Parteien und Gewerkschaften. Mitgezählt sind die Stellungnahmen von einzelnen Gemeinden und Verbänden, die nicht direkt angeschrieben wurden.

Die Ergebnisse der Vernehmlassung können wie folgt zusammengefasst werden:

Lohnkonzept mit der Aufteilung in 35 Lohnklassen, der Einteilung einer Lohnklasse in 27 Lohnstufen und dem degressiven Anstieg in 3 Phasen zu 9 Lohnstufen (Frage 1)

Die Vernehmlassungsteilnehmer stimmen dem neuen Besoldungssystem praktisch einhellig zu. Sie beurteilen das neue Lohnkonzept mit der Aufteilung in 35 Lohnklassen, der Einteilung einer Lohnklasse in 27 Lohnstufen sowie die Elemente Vergleichbarkeit mit dem Staatspersonal, degressiver Lohnanstieg und Stufenanstieg anstelle von Lohnbändern weitgehend positiv. Abweichende Meinungen äussern einzelne Berufsverbände: Der effektive Lohn sei entscheidender als das Lohnsystem (Gymnasialbereich). Das neue Lohnsystem sei zu starr und zu wenig innovativ (Berufsbildungsbereich).

Zuordnung zu einer Lohnklasse (Frage 2)

Die Zuordnung einer Funktion zu einer Lohnklasse (bisher Bewährungs- und Zielklasse) wird allgemein begrüsst.

Vorläufiger Verzicht auf ein lohnwirksames Qualifikationssystem, jedoch Leistungskomponenten wie Gewinnungs- und Erhaltungszulagen und Möglichkeit eines Lohnstillstandes (Frage 3)

Die grosse Mehrheit der Vernehmlassungsteilnehmer vertritt die Ansicht, dass zum heutigen Zeitpunkt die Voraussetzungen für die Einführung eines lohnwirksamen Qualifikationssystems nicht gegeben sind. Insbesondere wird auf die fehlenden Beurteilungsinstrumente hingewiesen. Die Personalorganisationen setzen auf ein förderorientiertes Beurteilungssystem, wie es derzeit aufgebaut wird. Die FDP, die JFDP, das GB wie auch der Verband der Schulpflege-Präsidentinnen und -Präsidenten

(VSPL) sehen andere Möglichkeiten, um die Qualität unserer Schulen zu erhalten und zu verbessern. Sie lehnen eine lohnwirksame Beurteilung ab, solange kein taugliches Qualifikationssystem vorliegt. Eine weitere Gruppe teilt diese Meinung, ist aber für eine Überprüfung und allfällige Einführung zu einem späteren Zeitpunkt offen. Die SVP, welche ein lohnwirksames Qualifikationssystem grundsätzlich begrüsst, erachtet den Zeitpunkt ebenfalls als zu früh. Die CVP ist enttäuscht, dass wiederum auf ein lohnwirksames Qualifikationssystem verzichtet wird. Sie meint, ein solches müsse zwingend eingeführt werden. Die gleiche Meinung vertritt der Verband Luzerner Gemeinden (VLG). Er fordert dringend, standardisierte Instrumente zu schaffen, damit eine Einführung auf das Schuljahr 2008/09 möglich wird. Einzelne Gemeinden fordern die Einführung bereits mit dem Inkrafttreten des neuen Besoldungsrechts. Das Justiz- und Sicherheitsdepartement ist überzeugt, dass es auch bei den Lehrpersonen möglich ist, ein taugliches und wirksames Leistungsbeurteilungssystem einzuführen.

Mit grosser Mehrheit wird den im Verordnungsentwurf vorgesehenen Leistungskomponenten zugestimmt. Einzelne Adressaten äussern sich kritisch zur Möglichkeit eines Lohnstufenstillstands oder lehnen diese ab. Die SP, der VPOD und der Luzerner Verband für den Sport in der Schule sind strikte gegen Gewinnungs- und Erhaltungszulagen.

Zuordnung der einzelnen Funktionen zu den Lohnklassen (Frage 4)

Bei der Zuordnung der Funktionen zu den Lohnklassen sind erwartungsgemäss verschiedene Änderungsanträge gestellt worden. Verbesserungen werden für die Kindergarten- und Primarlehrpersonen – gestützt auf die Ergebnisse der Funktionsbewertung –, für die Fachpersonen der schulischen Dienste, für die Lehrpersonen im heilpädagogischen Bereich und für die Dozierenden der Fachhochschulen vorgeschlagen. Der Verband Luzerner Gemeinden hingegen erachtet die Zuordnung zu den Lohnklassen im Volksschulbereich als um eine Lohnklasse zu hoch. Einige Vernehmlassungsteilnehmer beantragen eine tiefere Einreihung der Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter. Der VLG möchte diese Funktion im Gemeinderecht regeln. Verschiedentlich wird eine feinere Gliederung für die Einreihung der Schulleitungen verlangt. Die Universität Luzern stellt fest, dass das neue Besoldungssystem das bekannte Problem der nicht marktkonformen Gehaltsregelung für ihre Professorinnen und Professoren nicht löst. Sie fragt, ob diese Funktion nicht adäquater in der Besoldungsordnung für das Staatspersonal eingereiht werden könnte.

Unterrichtsverpflichtungen und Regelung für Klassenlehrpersonen (Frage 5)

Bei der Unterrichtsverpflichtung erachten die Personalverbände der Volksschulen und des Gymnasialbereichs ihr Begehren – generelle Reduktion der Unterrichtsverpflichtung um zwei Lektionen – als nicht erfüllt. Sie verlangen deshalb eine Überprüfung des Berufsauftrages. Der Verband Luzerner Mittelschullehrerinnen und Mittelschullehrer fordert mit Nachdruck eine Reduktion um zwei Lektionen, allenfalls in zwei Schritten (in den Schuljahren 2005/06 und 2006/07 um je eine Lektion). Es handle sich hier um eine Altlast, die nicht ins neue Besoldungssystem übernommen werden dürfe (Erhöhung des Pensums im Jahr 1998 um eine Lektion als Sparmassnahme). Die Vertretungen der Berufsfachschulen und der Berufsmittelschulen wün-

schen gleiche Bedingungen wie die Gymnasiallehrpersonen bei der Einreihung, der Unterrichtsverpflichtung und der Entlastung der Klassenlehrpersonen. Die Vertreter der Fachhochschulen und die Lehrpersonen für das Fach Sport verlangen ebenfalls eine Reduktion der Unterrichtsverpflichtung.

Die vorgeschlagenen Entlastungen für Klassenlehrpersonen werden mehrheitlich begrüsst. Die SVP, der Verband Luzerner Schulverwaltungen und einzelne Gemeinden fordern hingegen, die Unterrichtsverpflichtung der Nicht-Klassenlehrpersonen sei zu erhöhen und diejenige der Klassenlehrpersonen auf dem heutigen Stand zu belassen. Die CVP hat für die Entlastung nur beschränkt Verständnis: Sie anerkennt zwar die hohen Anforderungen an die Klassenlehrpersonen. Zu deren Entlastung seien aber in letzter Zeit in vielen Gemeinden beispielsweise Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter sowie andere Hilfen eingesetzt worden.

Allgemeine Bemerkungen (Frage 6)

Verschiedene Vernehmlassungsteilnehmerinnen und -teilnehmer wünschen ausdrücklich, dass das neue Besoldungsrecht am 1. August 2005 in Kraft trete, die weiteren Massnahmen seien wie geplant umzusetzen, die Umsetzung sei gut und rechtzeitig zu kommunizieren und die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite seien bei der Ausgestaltung der Richtlinien beizuziehen.

Die Vertreter der Arbeitgeber und die CVP verlangen, dass das Bildungs- und Kulturdepartement die Entwicklung der Lohnkosten aufzeigt, da sie mit dem neuen Besoldungsrecht einen Kostenanstieg befürchten.

VI. Die einzelnen Bestimmungen der neuen Besoldungsordnung

§ 1 Lohnklassen

Das Besoldungssystem für die Lehrpersonen umfasst neu 35 Lohnklassen. Wir sind von der Lohnskala des Staatspersonals mit 18 Lohnklassen ausgegangen. Diese 18 Lohnklassen des Besoldungssystems für das Staatspersonal wurden um 17 Zwischenklassen ergänzt. Die Beträge entsprechen dem gleichen Indexstand (101,4 Punkte; November 2001) wie diejenigen der Besoldungsordnung für das Staatspersonal vom 24. Juni 2002, damit Lohnvergleiche möglich sind. Die ungeraden Lohnklassen sind mit denjenigen für das Staatspersonal identisch, die geraden Lohnklassen existieren nur im Besoldungssystem der Lehrpersonen (oben als Zwischenklassen bezeichnet). Die zur Erhaltung der Kaufkraft angepassten Zahlen für 2004 sind in der Beilage 4 aufgeführt.

Innerhalb einer Lohnklasse ist wie beim Staatspersonal ein Anstieg vom Minimum zum Maximum von rund 67 bis 100 Prozent möglich.

§ 2 Funktionsgruppen

Mit dieser Bestimmung wird die Rahmenordnung für die Lohnklasseneinreihung der einzelnen Funktionen festgelegt. Neu werden vier Funktionsgruppen unterschieden (bisher sechs). Die Sekundarstufe I, die Primar- und Kindergartenstufe sowie die schulischen Dienste werden in der Funktionsgruppe «obligatorische Schulzeit» zusammengefasst.

§ 3 Auszahlung der Besoldung

Die Art und Weise der Besoldungsauszahlung bleibt gleich wie in der geltenden Ordnung.

§ 4 Umstellung vom bisherigen zum neuen Besoldungsrecht

Da für das neue Besoldungssystem der Lehrpersonen der Raster der Besoldungsklassen des Staatspersonals übernommen wird, würden die Löhne junger Lehrpersonen bei der Überführung teilweise stark ansteigen, denn die neuen Minima sind höher als bei den bisherigen Besoldungsklassen. Zur Verminderung der Überführungskosten werden die Lohnminima in den ersten zwei Jahren nach Einführung des neuen Besoldungsrechts deshalb tiefer angesetzt.

§ 6 Inkrafttreten

Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.

Die §§ 3 und 4 der bisherigen Besoldungsordnung für die Lehrpersonen vom 23. März 1999 zur Arbeitszeit und zur Personal- und Besoldungsverordnung der Lehrpersonen sind im neuen Erlass nicht mehr nötig. Die Bestimmungen zur Arbeitszeit sind in der Verordnung zum Personalgesetz vom 24. September 2002 enthalten. Der Hinweis, der Regierungsrat regle das Nähere in der Besoldungsverordnung, steht bereits im Personalgesetz vom 26. Juni 2001.

VII. Vorgesehenes Verordnungsrecht

Gemäss § 32 des Personalgesetzes ist die Regelung der Einzelheiten des Lohnsystems Aufgabe des Regierungsrates. Wir werden die Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste vom 27. April 1999 (SRL Nr. 75) ebenfalls anpassen müssen; geplant ist eine Totalrevision. Weiter sind auch Änderungen in der Verordnung zum Personalgesetz vom 24. September 2002 (SRL Nr. 52) vorgesehen, insbesondere bei den Unterrichtsverpflichtungen, welche im Zusammenhang mit den Ergebnissen der Funktionsbewertung, des Berufsauftrages und der Lohneinreihung zu betrachten sind und auch bei der Arbeitszeit und der Altersentlastung.

1. Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste

Gegenüber der geltenden Regelung sind folgende Änderungen vorgesehen und im Entwurf aufgeführt (siehe Beilage 1):

§ 1 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich der Verordnung wird auf die kantonalen Schulen im Gesundheitswesen und im landwirtschaftlichen Bildungswesen ausgedehnt.

§ 4 Zahlungen

Nicht mehr nötig ist die Bestimmung, dass die Jahresbesoldung in 13 gleichen Teilbeträgen ausgerichtet wird, da der Auszahlungsmodus bereits in der neuen Besoldungsordnung geregelt ist. Auszahlungen, für die eine Abrechnungspflicht besteht, werden neu am Ende des Monats, der auf den abrechnungspflichtigen Monat folgt, ausgerichtet.

§§ 5 ff.

Der Begriff Richtposition wird durch Funktion beziehungsweise Funktionsumschreibung ersetzt. Besoldungsklasse wird durch Lohnklasse ersetzt.

§ 5 Zuordnung der beruflichen Tätigkeiten

Jeder Funktion wird nur noch eine Lohnklasse zugeordnet. Die Bewährungsklasse fällt weg. Das Amt für Volksschulbildung erlässt in Zusammenarbeit mit den Verbänden Richtlinien für die Einreihung von Funktionen, die weder einer Lohnklasse zugeordnet noch im Anhang 1 zu dieser Verordnung geregelt sind.

§ 6 Einreihung der Lehrpersonen

Bei der erstmaligen Einreihung einer Lehrperson in eine Lohnstufe innerhalb der vorgesehenen Lohnklasse können ergänzend die Lage auf dem Arbeitsmarkt sowie der interne Quervergleich mitberücksichtigt werden.

Für Lehrpersonen mit Lehrdiplom, die nicht über die entsprechende Ausbildung für ihre Schulstufe verfügen, sowie für Lehrpersonen ohne Lehrdiplom, aber mit entsprechender Fachausbildung für ihre Schulstufe, bedeutet die vorgeschlagene Lohnreduktion eine geringfügige Verbesserung gegenüber dem heutigen Recht, für Lehrpersonen ohne Lehrdiplom und ohne entsprechende Ausbildung für ihre Schulstufe hingegen eine geringfügige Verschlechterung. Diese Regelung ist gerechtfertigt, da auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen möglichst Lehrpersonen mit einer stufenadäquaten Ausbildung eingesetzt werden sollen.

Für Dozierende der Fachhochschulen ist eine spezielle Regelung für die Einreihung erforderlich. Neu können Lehrpersonen, die zusätzlich zu ihrer Ausbildung eine ihrem Einsatz dienende Ausbildung abgeschlossen haben, auf Antrag hin in die nächsthöhere Lohnklasse eingereiht werden.

§ 10 Besoldung der Stellvertreterinnen und Stellvertreter

Für Stellvertreterinnen und Stellvertreter mit Lehrdiplom gemäss Funktionsumschreibung bedeutet die vorgeschlagene Einreihung eine kleine Verbesserung gegenüber dem heutigen Recht, für Stellvertreterinnen und Stellvertreter, die die Ausbildungsvoraussetzungen gemäss Funktionsumschreibung nur teilweise oder nicht erfüllen, eine Verschlechterung.

§ 12 Besoldungsbesitzstand

Für Lehrpersonen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ist vorgesehen, dass ihnen der Besitzstand betragsmässig gewährt wird.

§ 13 Abweichung von den Lohnminima

Diese Übergangsbestimmung ist im Kommentar zu § 4 der Besoldungsordnung erläutert.

Der bisherige § 11 der Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste vom 27. April 1999 über ausserordentliche Zulagen wird gestrichen, da diese bereits in § 35 des Personalgesetzes vom 26. Juni 2001 geregelt sind.

Anhang 1

Im Anhang 1 werden insgesamt 23 berufliche Tätigkeiten (Funktionen) von Lehrpersonen beschrieben, was gegenüber der geltenden Verordnung einer Reduktion um 5 Funktionen entspricht. Neu sind die Funktionsumschreibungen für Klassenassistentinnen und -assistenten für die Sonderschulen, für heilpädagogische Früherzieherinnen und -erzieher, Lehrpersonen für Integrative Förderung, Lehrpersonen für den Unterricht in Brückenangeboten und Lehrpersonen im Weiterbildungsbereich. Da die Lehrpersonen für Gesundheitsberufe sowie für Land- und Milchwirtschaftsberufe den Lehrpersonen für die Berufsfachschule zugeordnet werden können, erübrigen sich hier spezielle Funktionsumschreibungen. Diese Integration führt aber teilweise zu kleineren Besoldungsveränderungen, da die individuelle Einreihung beim Staatspersonal unterschiedlich war. Die Integration ins Besoldungssystem der Lehrpersonen erfolgt im Rahmen der Überführungsvorgaben, da die Überführung vorerst bloss betragsmässig erfolgt.

Die *Aufgaben* der einzelnen Funktionen entsprechen den Bestimmungen zum Berufsauftrag der Lehrpersonen in den verschiedenen Bereichsgesetzen im Bildungswesen. Bei der erforderlichen *Fachkompetenz* sind die neuen Ausbildungsgänge diverser Lehrpersonenkategorien berücksichtigt worden. Jeder Funktion ist eine *Lohnklasse* zugeordnet.

Die vorgeschlagenen Lohneinreihungen stützen sich auf die Funktionsbewertung, auf den interkantonalen Vergleich sowie auf einen Quervergleich zu ähnlichen Funktionen beim Staatspersonal ab. Sie berücksichtigen zudem die finanziellen Vorgaben für die Umsetzung des neuen Rechts. Gemäss Entwurf sind die Minimallöhne für alle Lehrpersonenkategorien höher als im bisherigen Besoldungsrecht. Mit dem Anheben des Minimums von rund 63 Prozent auf 67 Prozent verbessern sich die Anfangslöhne der Lehrpersonen der Volksschulen wesentlich.

Die Anträge der Vernehmlassungsteilnehmenden wurden geprüft und in den Projektorganen besprochen. Nicht berücksichtigt wurde die Forderung nach einer höheren Einreihung der Primar- und Kindergartenlehrpersonen aufgrund der Ergebnisse der Funktionsbewertung. Die Funktionsbewertung war bei der Zuordnung nur ein Faktor. Im Quervergleich mit andern Kantonen haben diese beiden Funktionen bereits vor der Besoldungsrevision gut abgeschnitten. Die Schulsozialarbeiterinnen und -sozialarbeiter werden entgegen dem Antrag verschiedener Vernehmlassungsteilnehmenden im Besoldungsrecht des Kantons aufgeführt. Solange das Angebot für die Gemeinden aber freiwillig ist, ist es ihnen überlassen, sie dem Gemeinderecht zu unterstellen. Hingegen wurde dem Antrag entsprochen, die Schulsozialarbeiterinnen und -sozialarbeiter eine Lohnklasse tiefer einzureihen. Eine feinere Gliederung für die Einreihung der Schulleitungen wurde nach eingehender Prüfung nicht als sinnvoll erachtet. Eine feinere Gliederung wird aber in den Richtlinien vorgenommen. Dort kann sie detaillierter abgefasst werden als in der Verordnung.

Ein Vergleich der Maximallöhne des heutigen mit denen des vorgeschlagenen Rechts zeigt, dass bei den meisten Funktionen Verbesserungen zu verzeichnen sind, und zwar bedingt durch die Überführung in das neue Besoldungssystem. Als Folge der durchgeführten Funktionsbewertungen und teilweise des interkantonalen Vergleichs werden die Lohnspektren der ordentlichen Professorinnen und Professoren der Universität, der Schulleitungen, der Dozierenden der Fachhochschulen, der Lehrpersonen für den Kindergarten, der Klassenassistentinnen und -assistenten für die Sonderschulen und teilweise der Lehrpersonen für die Berufsfachschulen angehoben. Umgekehrt erfahren aus den gleichen Gründen die Maximallöhne der Schulpsychologinnen und -psychologen, der Logopädinnen und Logopäden, der Psychomotoriktherapeutinnen und -therapeuten sowie der Lehrpersonen für ein Instrument eine (meist geringe) Korrektur nach unten.

Auch mit der beantragten Lohnanpassung für die Professorinnen und Professoren der Universität besteht immer noch eine beträchtliche Lohndifferenz zu den anderen schweizerischen Universitäten. Ebenso sind die Löhne der Lehrpersonen für das Gymnasium im interkantonalen Vergleich tief, vor allem wenn die Unterrichtsverpflichtung mitberücksichtigt wird.

Anhang 2

Im gestrafften Anhang 2 werden gewisse Auszahlungsregelungen weggelassen, welche nicht mehr relevant sind. Ergänzt werden Funktionszulagen für Sonderfunktionen an Berufsfachschulen, analog zu den Kantonsschulen und Seminaren.

2. Verordnung zum Personalgesetz

Die Besoldungsrevision für die Lehrpersonen hat auch Änderungen in der Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung) zur Folge, und zwar bei den Sonderbestimmungen für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste. Im vorliegenden Entwurf (siehe Beilage 2) sind die Anpassungen in § 77 und im An-

hang 1 aufgeführt. Die Anpassung bei der Altersentlastung im § 81 ist im Entwurf nicht enthalten. Sie wird voraussichtlich 2006 umgesetzt, wenn die notwendigen finanziellen Mittel vorhanden sind (siehe Kap. VIII.).

§ 77 Arbeitszeit und Unterrichtsverpflichtung

Einzelne Schulen im Tertiärbereich und im Berufsbildungsbereich haben neue, zukunftsweisende Arbeitszeitmodelle eingeführt. Die Entwicklung in diese Richtung soll nicht gebremst werden. Daher wurde Absatz 3 des Paragraphen dahingehend ergänzt, dass auf der Sekundarstufe II und auf der Tertiärstufe andere Arbeitszeitmodelle – basierend auf den Unterrichtsverpflichtungen – ebenfalls möglich sein sollen.

§ 81 Altersentlastung (im vorliegenden Entwurf nicht berücksichtigt)

Nach heutigem Recht erhalten Lehrpersonen, deren Pensum weniger als 50 Prozent beträgt, keine Altersentlastung. Beim Staatspersonal hingegen wird die höhere Anzahl Ferienwochen ab 50. und 60. Altersjahr unabhängig vom Pensum gewährt. Der Projektausschuss hat eine Angleichung an die Regelung beim Staatspersonal vorgeschlagen. Demnach sollten auch Lehrpersonen mit einem Pensum unter 50 Prozent eine Altersentlastung erhalten. Wir haben diesen Vorschlag diskutiert. Aus Kostengründen kann diese Massnahme beim Inkrafttreten der neuen Besoldungsordnung noch nicht realisiert werden.

Anhang 1 Unterrichtsverpflichtungen

Im Hinblick auf die konkrete Ausgestaltung des Besoldungssystems wurden auch die Erwartungen der Arbeitnehmerorganisationen erhoben. Dabei zeigte sich, dass neben einer allgemeinen Angleichung der Besoldung an das interkantonale Mittel vor allem eine Reduktion der Unterrichtsverpflichtung verlangt wird. Diese Entlastung sollte nach Meinung der Arbeitnehmervertretungen auf allen Stufen der Volksschulen und der Sekundarstufe II in der Regel zwei Lektionen betragen. Im Tertiärbereich möchten sie den unteren Bereich der individuellen Lektionenverpflichtung um zwei Lektionen senken, sodass in den individuellen Leistungsaufträgen ein grösserer Spielraum für Arbeiten im Forschungs- und Dienstleistungsbereich zur Verfügung stände. Die Forderung nach einer Reduktion der Unterrichtsverpflichtung wurde mit der Zunahme der Aufgaben in den anderen Aufgabenfeldern des Berufsauftrags begründet. Eine Kompensation dieser zusätzlichen Aufgaben (z. B. Begleitung der Lernenden, Mitwirkung an der Schulentwicklung, Mitarbeit an der Qualitätssicherung und -entwicklung) könne nur über eine Reduktion der Unterrichtsverpflichtung erfolgen.

Wir wollen die Unterrichtsverpflichtung nicht allgemein reduzieren, sondern punktuelle Anpassungen vornehmen. So sollen mit der Einführung des neuen Besoldungssystems die Klassenlehrpersonen entlastet werden. Neu erhalten also auch Klassenlehrpersonen am Kindergarten und an der ersten bis vierten Klasse der Primarschule eine Lektion Entlastung sowie die Klassenlehrpersonen an den Berufsschulen eine viertel Lektion Entlastung. Die Entlastung der Klassenlehrpersonen am 9. Schuljahr der Gymnasien wird um eine halbe Lektion erhöht. Zudem wird die Bandbreite der Unterrichtsverpflichtung im Tertiärbereich nach unten um zwei Lektionen erweitert.

Die Unterrichtsverpflichtung der Lehrpersonen an den Kurzzeitgymnasien und den Obergymnasien wurde aufgrund der Sparmassnahmen 1998 um eine Lektion erhöht. Die Regierung hat für das Anliegen, diese Erhöhung rückgängig zu machen, Verständnis. Aufgrund der finanziellen Vorgaben kann diese Korrektur aber wie die Ausdehnung der Altersentlastung auf alle Lehrpersonen zurzeit nicht vorgenommen werden.

Diese Anpassungen genügen unseres Erachtens vollständig, da neben der Entlastung für die Klassenlehrerfunktion auch der Schulpool vor kurzem neu geschaffen beziehungsweise erweitert worden ist. Zudem erachten wir lineare Reduktionen der Unterrichtsverpflichtung nicht als zeitgemäss, da sie den individuellen Belastungen der einzelnen Lehrpersonen nicht Rechnung tragen. Vielmehr möchten wir später über eine Erweiterung des Schulpools die Möglichkeiten für Entlastungen für besondere Aufgaben ausweiten.

Im Einzelnen sehen wir Folgendes vor:

- *Klassenlehrpersonen* erhalten auf der Kindergarten-, der Primar-, und der Sekundarstufe I sowie auf der Sekundarstufe II eine Entlastung. Die Entlastung wird nicht in die Unterrichtsverpflichtung einbezogen, sondern separat aufgeführt. Damit erhalten auch Lehrpersonen mit Teilpensum die volle Entlastung, sofern sie die Verantwortung für die Klasse übernehmen. Dies erklärt auch die scheinbare Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung für die Lehrpersonen der 5. und 6. Klasse der Primarstufe und der Sekundarstufe I.
- *Lehrpersonen für das Fach Sport*: Aufgrund der Ergebnisse aus der Funktionsbewertung müssten Lehrpersonen für das Fach Sport bedeutend tiefer eingereicht werden. Sie werden weiterhin nach der Einsatzstufe besoldet, die Unterrichtsverpflichtung wird dafür an der Sekundarstufe I der Volksschulen und bei den kantonalen gymnasialen Schulen der Sekundarstufe I um 1 Lektion erhöht.
- *Lehrpersonen für die Fächer Technisches Gestalten und Hauswirtschaft (kantonale gymnasiale Schulen der Sekundarstufe I)* werden neu nach der Einsatzstufe besoldet. Dies ist richtig, da die neuen Ausbildungsgänge auf die Unterrichtsstufen ausgerichtet sind. Daraus ergeben sich wesentliche Lohnverbesserungen. Als Ausgleich wird die Unterrichtsverpflichtung um 1 Lektion auf 29 Lektionen erhöht.
- *Lehrpersonen in Halbklassen-, Gruppen- und Einzelunterricht (Volksschulen)*: Mit der Einreihung nach der Einsatzstufe ergeben sich für diese Lehrpersonen auf der Sekundarstufe I markante Lohnverbesserungen. Als Ausgleich wird die Unterrichtsverpflichtung um 1 Lektion auf 29 Lektionen erhöht.
- *Lehrpersonen für Integrative Förderung an der Sekundarstufe I*: Die Unterrichtsverpflichtung wird an der Sekundarstufe I um 1 Lektion auf 29 Lektionen erhöht. Dieser Ausgleich rechtfertigt sich aufgrund der Ergebnisse der Funktionsbewertung.
- *Dozierende an Fachhochschulen*: Aufgrund des interkantonalen Vergleichs wird die Bandbreite bei der Unterrichtsverpflichtung nach unten um 2 Lektionen erweitert.

VIII. Finanzielle Auswirkungen

Für die Revision des Besoldungssystems für die Lehrpersonen stellen wir grundsätzlich die gleichen Mittel zur Verfügung wie beim Staatspersonal, nämlich ein Prozent der Lohnsumme. Damit können die Überführungskosten finanziert und die Entlastung der Klassenlehrpersonen realisiert werden.

Die Löhne werden betragsmässig in das neue Besoldungssystem übergeführt. Jede Lehrperson wird in einem ersten Schritt in die Lohnklasse gemäss ihrer Funktion eingereiht. In einem zweiten Schritt wird die im Vergleich zum vorangehenden Schuljahr betragsmässig nächsthöhere Lohnstufe in der neuen Lohnklasse ermittelt. Auf diese Weise erhalten die Lehrpersonen bei der Überführung unterschiedliche Lohnanstiege, von 0 Franken bis knapp eine Lohnstufe. Vorgesehene Lohnverbesserungen für bestimmte Funktionen, zum Beispiel aufgrund höherer Einreihungen oder höherer Maximallöhne, wirken sich also nicht sofort aus.

Wegen der Anhebung des Lohnminimums in der neuen Besoldungsordnung auf rund 67 Prozent der Maximalbesoldung einer Lohnklasse würden einzelne Funktionen – insbesondere Lehrpersonen der Volksschulen, die heute auf Lohnstufen im untersten Bereich eingestuft sind – ohne Gegenmassnahme unverhältnismässig grosse Lohnverbesserungen erzielen. Zur Minderung der Überführungskosten in den ersten beiden Jahren nach Inkrafttreten der neuen Besoldungsverordnung werden die Lohnminima tiefer angesetzt: im ersten Schuljahr um 4,89 Prozent, im zweiten Schuljahr um 2,45 Prozent. Als Übergangsregelung werden somit im ersten Jahr zwei Lohnstufen unterhalb des Lohnminimums gemäss § 1 der Besoldungsordnung, im zweiten Jahr eine Lohnstufe eingefügt.

Für die Volksschule werden die Überführungskosten 0,80 Prozent betragen, was auf die Erhöhung des Minimallohnes zurückzuführen ist. Für die übrigen Schulen belaufen sich die Überführungskosten auf 0,58 Prozent. Gesamthaft ist mit einem Aufwand von 0,72 Prozent der Lohnsumme, rund 3,8 Millionen Franken, zu rechnen.

Die Einführung des degressiven Lohnstufenanstiegs ist grundsätzlich kostenneutral. Höhere Stufenschritte im ersten Drittel der Lohnskala werden durch kleinere Stufenschritte im dritten Drittel ausgeglichen. Allerdings können je nach Altersstruktur einer Lehrpersonenkatgorie Abweichungen in Form von höheren oder tieferen Kosten auftreten.

Mit dieser Revision ist für viele Funktionen eine bessere Besoldungsentwicklung möglich, insbesondere durch die Erhöhung der Maximallöhne für die meisten Funktionen. Die Verbesserungen wirken sich aber erst mittelfristig bis langfristig aus. Die Steuerung der Lohnkosten nach der Einführung des neuen Besoldungssystems erfolgt wie bis anhin über die Budgetvorgaben Ihres Rates, womit die Kostenentwicklung unter Kontrolle bleibt. Wir legen im Rahmen der verfügbaren Mittel jährlich die Lohnanpassungen (Anpassung der Löhne zur Erhaltung der Kaufkraft, Stufenanstieg, zusätzliche Besoldungsmassnahmen) fest. Der Verordnungsentwurf sieht als Regel einen jährlichen Anstieg um eine Lohnstufe vor. Mit dem neuen Besoldungssystem mit 27 Stufen pro Lohnklasse werden künftig rund 1 Prozent (heute rund 0,8 Prozent) der Besoldungskosten für den Anstieg um eine Stufe für alle Lehrpersonen benötigt.

In Übereinstimmung mit dem Projektausschuss und dem Bildungs- und Kulturdepartement sehen wir bei Inkrafttreten des neuen Besoldungssystems für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste neben der Überführung in die neuen Besoldungsklassen folgende weitere Massnahme vor:

Reduktion der Unterrichtsverpflichtung für Klassenlehrpersonen

- am Kindergarten und an der 1. bis 4. Klasse der Primarschule um eine Lektion,
- am 9. Schuljahr der Gymnasien um zusätzlich eine halbe Lektion,
- an den Berufsfachschulen, Berufsmittelschulen und Fachmittelschulen um eine viertel Lektion,

Kosten: 0,30 Prozent, rund 1 590 000 Franken.

Die Überführungskosten sowie der Aufwand für die Reduktion der Unterrichtsverpflichtung für Klassenlehrpersonen betragen total 1,02 Prozent der Lohnsumme, das heisst rund 5 390 000 Franken. Damit können unsere Vorgaben weitgehend eingehalten werden.

Die Umsetzung weiterer Massnahmen im Rahmen der Besoldungsrevision 2005 ist aus finanziellen Gründen nicht möglich, zumal die Reduktion der Unterrichtsverpflichtung um eine Lektion je nach Funktion 3,5 bis 4,5 Prozent der Besoldungsaufwendungen für die entsprechenden Lehrpersonenkategorien kosten und sich nach der Einführung umgehend voll auswirken würde. Auf eine allgemeine Reduktion der Unterrichtsverpflichtung verzichten wir deshalb.

IX. Antrag

Sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren, wir beantragen Ihnen, dem Entwurf der neuen Besoldungsordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste zuzustimmen.

Luzern, 23. November 2004

Im Namen des Regierungsrates

Der Schultheiss: Kurt Meyer

Der Staatsschreiber: Viktor Baumeler

Besoldungsordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste

vom

Der Grosse Rat des Kantons Luzern,

gestützt auf § 32 Absatz 1 des Personalgesetzes vom 26. Juni 2001,
nach Einsicht in die Botschaft des Regierungsrates vom 23. November 2004,
beschliesst:

I. Besoldungsordnung

§ 1 *Lohnklassen*

¹ Es bestehen folgende Lohnklassen der Jahresbesoldung:

Klasse	Minimum	Maximum
1	Fr. 39 000.–	Fr. 58 391.–
2	Fr. 40 560.–	Fr. 60 727.–
3	Fr. 42 120.–	Fr. 63 063.–
4	Fr. 43 805.–	Fr. 65 585.–
5	Fr. 45 490.–	Fr. 68 108.–
6	Fr. 47 310.–	Fr. 70 833.–
7	Fr. 49 130.–	Fr. 73 559.–
8	Fr. 51 095.–	Fr. 76 501.–
9	Fr. 53 060.–	Fr. 79 443.–
10	Fr. 55 105.–	Fr. 82 505.–
11	Fr. 57 150.–	Fr. 85 566.–
12	Fr. 59 350.–	Fr. 88 860.–
13	Fr. 61 550.–	Fr. 92 154.–
14	Fr. 63 916.–	Fr. 95 694.–
15	Fr. 66 282.–	Fr. 99 235.–
16	Fr. 68 836.–	Fr. 103 060.–
17	Fr. 71 390.–	Fr. 106 886.–
18	Fr. 74 140.–	Fr. 111 003.–

19	Fr. 76 890.–	Fr. 115 121.–
20	Fr. 79 845.–	Fr. 119 545.–
21	Fr. 82 800.–	Fr. 123 970.–
22	Fr. 85 990.–	Fr. 128 746.–
23	Fr. 89 180.–	Fr. 133 522.–
24	Fr. 92 524.–	Fr. 138 529.–
25	Fr. 95 869.–	Fr. 143 537.–
26	Fr. 99 465.–	Fr. 148 921.–
27	Fr. 103 062.–	Fr. 154 306.–
28	Fr. 106 923.–	Fr. 160 087.–
29	Fr. 110 784.–	Fr. 165 868.–
30	Fr. 114 885.–	Fr. 172 008.–
31	Fr. 118 986.–	Fr. 178 148.–
32	Fr. 123 388.–	Fr. 184 738.–
33	Fr. 127 789.–	Fr. 191 329.–
34	Fr. 132 451.–	Fr. 198 309.–
35	Fr. 137 113.–	Fr. 205 289.–

² Diese Besoldungen entsprechen einem Indexstand von 101,4 Punkten (November 2001) gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise (Mai 2000 = 100).

§ 2 Funktionsgruppen

¹ Die Lohnklassen, die Funktionen und die Funktionsgruppen werden einander wie folgt zugeordnet:

Funktionsgruppe	Stufe	Lohnklassen
A	Schulleiterinnen/Schulleiter	22–35
B	Tertiärstufe	26–31
C	Sekundarstufe II	21–24
D	obligatorische Schulzeit	8–24

§ 3 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. Schlussbestimmungen

§ 4 *Umstellung vom bisherigen zum neuen Besoldungsrecht*

¹ Bei der Anwendung des neuen Rechts ist der Besoldungsbesitzstand grundsätzlich gewahrt.

² Im Rahmen der Überführung und Neueinreihung von Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste in das neue Besoldungsrecht können die Lohnminima während längstens zweier Jahre um maximal 5 Prozent tiefer angesetzt werden.

³ Der Regierungsrat regelt das Nähere.

§ 5 *Aufhebung bisherigen Rechts*

Die Besoldungsordnung für die Lehrpersonen vom 23. März 1999 wird aufgehoben.

§ 6 *Inkrafttreten*

Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten. Der Beschluss ist zu veröffentlichen.

Luzern,

Im Namen des Grossen Rates

Der Präsident:

Der Staatsschreiber:

Nr. 75

Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste (Entwurf)

vom

Der Grosse Rat des Kantons Luzern,

gestützt auf die §§ 1, 32, 33, 34, 35 und 81 Absatz 1 des Personalgesetzes vom 26. Juni 2001¹ und § 4 der Besoldungsordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste vom 2005,
auf Antrag des Bildungs- und Kulturdepartementes,

beschliesst:

I. Allgemeines

§ 1 *Geltungsbereich*

¹ Diese Verordnung gilt für die Lehrpersonen an den öffentlichen Schulen des Kantons und der Gemeinden.

² Sie gilt für die Fachpersonen der schulischen Dienste sinngemäss.

§ 2 *Rechtsverweis*

Auf das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis der Lehrpersonen sind insbesondere die folgenden Bestimmungen der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal² anzuwenden:

- § 5 über den anteilmässigen Besoldungsanspruch,
- § 15 über die besondere Sozialzulage,
- § 20 über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge,
- §§ 22–30 über den Spesenersatz,
- § 32 über die Abfindung,
- § 33 über das Dienstaltersgeschenk,

¹ SRL Nr. 51

² SRL Nr. 73a

- § 35 über die Leistungen im Todesfall,
- § 36 über den Bezug der Sozialversicherungsprämien,
- § 37 über die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung,
- § 38 über die Abtretung und Verpfändung von Besoldungsforderungen.

§ 3 *Anpassung der Löhne zur Erhaltung der Kaufkraft*

¹ Der Regierungsrat beschliesst gemäss § 32 Absatz 5 des Personalgesetzes über die allgemeine Anpassung der Löhne zur Erhaltung der Kaufkraft mit Wirkung auf den 1. Januar. Die Anpassung erfolgt unter Berücksichtigung des Landesindex der Konsumentenpreise, Stand Ende des Monats November.

² Die abrechnungspflichtigen Stundenlöhne für Arbeitsleistungen im Monat Dezember des Vorjahres werden zur Erhaltung der Kaufkraft auf den 1. Januar angepasst.

§ 4 *Zahlungen*

Die Zahlungen durch das Gemeinwesen erfolgen bargeldlos, nachschüssig und auf folgende Zeitpunkte:

- a. Besoldungen und Sozialzulagen, für die keine Abrechnungspflicht besteht: spätestens auf den 25. jedes Monats,
- b. Besoldungen einschliesslich Sozialzulagen, Vergütungen und Spesen, für die eine Abrechnungspflicht besteht: am Ende des Monats, der auf den abrechnungspflichtigen Monat folgt,
- c. Dienstaltersgeschenke, die in Geld ausgerichtet werden: mit der Besoldung des Monats, in den das Dienstjubiläum fällt,
- d. Zusatzlektionen, die nicht kompensiert werden können: mit der Julibesoldung.

II. Besoldungen

§ 5 *Zuordnung der beruflichen Tätigkeiten*

¹ Die beruflichen Tätigkeiten (Funktionen) werden gemäss Anhang 1 zu dieser Verordnung Funktionsgruppen und Lohnklassen zugeordnet.

² Anhang 1 zu dieser Verordnung enthält auch eine Umschreibung der Funktionen.

³ Besoldungen für berufliche Tätigkeiten, die weder einer Lohnklasse zugeordnet noch in Anhang 1 zu dieser Verordnung geregelt sind, werden in sinngemässer Anwendung von § 6 festgelegt. Das Amt für Volksschulbildung erlässt Richtlinien.

§ 6 *Einreihung der Lehrpersonen*

¹ Die Lehrperson wird bei der erstmaligen Einreihung in eine Lohnstufe der in der Funktionsumschreibung aufgeführten Lohnklasse eingereiht. Die zuständige Behörde berücksichtigt im Einvernehmen mit dem Amt für Volksschulbildung die berufliche Qualifikation und die Erfahrung der Lehrperson. Der interne Quervergleich sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt können ergänzend mitberücksichtigt werden.

² Lehrpersonen mit Lehrdiplom, die nicht über die entsprechende Ausbildung für ihre Funktion verfügen, sowie Lehrpersonen ohne Lehrdiplom, aber mit entsprechender Fachausbildung für ihre Funktion, werden eine Lohnklasse unterhalb der Klasse der entsprechenden Funktion eingereiht. Lehrpersonen ohne Lehrdiplom und ohne entsprechende Ausbildung für ihre Funktion werden drei Lohnklassen unterhalb der Klasse der entsprechenden Funktion eingereiht.

³ Dozierende der Fachhochschulen, die bezüglich der Fachkompetenz gemäss Funktionsumschreibung nur zwei von drei Kriterien erfüllen, werden eine Lohnklasse unterhalb der Klasse der entsprechenden Funktion eingereiht. Dozierende, die nur ein oder kein Kriterium erfüllen, werden drei Lohnklassen unterhalb der Klasse der entsprechenden Funktion eingereiht.

⁴ Lehrpersonen, die nicht über die volle Ausbildung für ihre Funktion verfügen, können vom Amt für Volksschulbildung bei zusätzlicher Weiterbildung und gutem Lehrerfolg im Einvernehmen mit der zuständigen Behörde frühestens nach zehn Jahren auf Antrag hin in die nächsthöhere Lohnklasse eingereiht werden.

⁵ Lehrpersonen, die zusätzlich zu ihrer Ausbildung eine abgeschlossene, ihrem Einsatz dienende Zusatzausbildung haben, können vom Amt für Volksschulbildung im Einvernehmen mit der zuständigen Behörde auf Antrag hin in die nächsthöhere Lohnklasse eingereiht werden. Das Amt für Volksschulbildung erlässt Richtlinien.

§ 7 *Lohnstufen und Lohnstufenänderungen*

¹ Jede Lohnklasse wird in 27 Lohnstufen eingeteilt. Der Lohnanstieg verläuft degressiv.

² Lohnstufenänderungen innerhalb der Lohnklasse erfolgen nach jährlichen Vorgaben des Regierungsrates. Jedes Jahr erfolgt in der Regel ein Anstieg um eine Lohnstufe. Vorbehalten bleibt § 8.

³ Erfüllt die Lehrperson die in der Funktionsumschreibung umschriebenen Anforderungen nicht, verfügt die zuständige Behörde den Lohnstufenstillstand.

⁴ Der Lohnanstieg erfolgt auf den 1. August, für die Fachhochschulen und die Universität Luzern auf den 1. Oktober.

§ 8 *Lohnstufenkorrekturen*

¹ Aufgrund der Arbeitsmarktlage kann der Regierungsrat für alle oder bestimmte Gruppen von Lehrpersonen generelle Lohnstufenkorrekturen festlegen.

² Erfordert es die Finanzlage des Kantons, kann der Regierungsrat den Besoldungsanstieg durch Beschluss jeweils für ein Schuljahr aussetzen.

§ 9 *Funktionszulagen*

¹ Der Lehrperson kann eine Funktionszulage zugesprochen werden, wenn ihr Arbeiten übertragen werden, die nicht mit ihrer Stelle verbunden sind.

² Die Höhe der Funktionszulage wird insbesondere durch den Wert der zusätzlichen Arbeit, durch eine allenfalls entstehende Mehrbelastung und durch eine allfällige Entlastung der Lehrperson in ihrem eigentlichen Aufgabenbereich bestimmt.

³ Die Funktionszulage wird in der Regel für höchstens zwei Jahre zugesprochen. Sie kann erneut zugesprochen werden.

⁴ Anhang 2 zu dieser Verordnung regelt die Funktionszulagen, die unabhängig von der Person und vom eigentlichen Aufgabenbereich der Lehrperson für die Ausübung besonderer Funktionen zugesprochen werden.

§ 10 *Besoldung der Stellvertreterinnen und Stellvertreter*

¹ Ein Stellvertretungsauftrag ist ein Einsatz für eine an der Arbeitsleistung verhinderte Lehrperson. Bei Stellvertretungsaufträgen, die bis zu vier Monaten dauern, richtet sich die Einreihung nach den Absätzen 2 und 3. Bei Stellvertretungsaufträgen, die länger als vier Monate dauern, richtet sich die Einreihung nach § 6.

² Stellvertreterinnen und Stellvertreter mit entsprechendem Lehrdiplom oder der Funktion entsprechender Ausbildung werden eine Lohnklasse, Stellvertreterinnen und Stellvertreter, die über ein Lehrdiplom, aber nicht über die Ausbildung gemäss Funktionsumschreibung verfügen, drei Lohnklassen unterhalb der Lohnklasse der entsprechenden Funktion eingereiht.

³ Stellvertreterinnen und Stellvertreter ohne Lehrdiplom und ohne entsprechende Ausbildung werden fünf Lohnklassen unterhalb der Lohnklasse der entsprechenden Funktion eingereiht.

⁴ Stellvertreterinnen und Stellvertreter werden in der Regel im Stundenlohn entschädigt.

§ 11 *Dienstjahre*

Ab 1. Januar 1990 gelten als Dienstjahre zwölf Monate öffentlich-rechtlichen Dienstes beim gleichen Gemeinwesen. Die Dienstjahre als Lehrperson im Sinn von § 1 der Personalverordnung gelten für die Berechnung des Dienstaltersgeschenkes als Dienstzeit beim Kanton. Bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses einer Lehrperson werden die beim Kanton als Angestellte oder Angestellter geleisteten Dienstjahre angerechnet.

III. Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 12 *Besoldungsbesitzstand*

¹ Die Lehrpersonen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erhalten nach neuem Recht per 1. August 2005 bei gleichem Beschäftigungsgrad mindestens den Betrag, der ihrer Besoldungseinreihung des Monats Juli 2005 entspricht. Vorbehalten bleibt Absatz 2.

² Die Lehrpersonen der Fachhochschulen und der Universität Luzern in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erhalten nach neuem Recht per 1. Oktober 2005 bei gleichem Beschäftigungsgrad mindestens den Betrag, der ihrer Besoldungseinreihung des Monats September 2005 entspricht.

³ Die Zuordnung zu einer Funktion und einer Lohnklasse gemäss dieser Verordnung und der Besoldungsordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste wird den Lehrpersonen und den Fachpersonen der schulischen Dienste bis _____ schriftlich mitgeteilt.

§ 13 *Abweichung von den Lohnminima*

¹ Gestützt auf § 4 der Besoldungsordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste werden die Lohnminima wie folgt festgesetzt:

- a. im Schuljahr 2005/2006: minus 4,89 Prozent,
- b. im Schuljahr 2006/2007: minus 2,45 Prozent,
- c. ab Schuljahr 2007/2008 gelten die Lohnminima gemäss der Besoldungsordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste.

² Diese Lohnminima sind bei der Überführung der Lehrpersonen und der Fachpersonen der schulischen Dienste in das neue Besoldungsrecht sowie bei Neueinreihungen zu beachten.

§ 14

Das Amt für Volksschulbildung erlässt Richtlinien zum Vollzug.

§ 15 *Aufhebung eines Erlasses*

Die Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste vom 27. April 1999 wird aufgehoben.

§ 16 *Inkrafttreten*

Die Verordnung tritt am _____ in Kraft, für die Fachhochschulen und die Universität am _____. Sie ist zu veröffentlichen.

Luzern,

Im Namen des Regierungsrates

Der Schultheiss:

Der Staatsschreiber:

Umschreibung der Funktionen

Lehrperson für den Kindergarten

Funktionsgruppe D; Lohnklasse 16

Aufgaben:

Unterrichten und Führen von Lernenden im Klassen-, Gruppen- und Einzelunterricht

- Planen, Vorbereiten, Organisieren, Durchführen und Auswerten des Unterrichts
- Beraten und Begleiten der Lernenden
- Beurteilen der Lernenden
- Zusammenarbeiten mit Erziehungsberechtigten, Lehrpersonen, schulischen Diensten und Amtsstellen
- Gestalten und Organisieren der eigenen Schule (Mitarbeit in schulinternen Projekten)
- Entwickeln und Evaluieren der eigenen Schule
- Evaluieren der eigenen Tätigkeit
- Sichweiterbilden in allen Tätigkeitsbereichen

Fachkompetenz:

- Lehrdiplom für den Kindergarten oder Lehrdiplom für den Kindergarten und die Unterstufe der Primarschule
- in den Bereichen Spezielle Förderung, Begabungsförderung und Deutsch für Fremdsprachige in der Regel eine entsprechende Zusatzausbildung

Lehrperson für die Primarschule

Funktionsgruppe D; Lohnklasse 17

Aufgaben:

Unterrichten und Führen von Lernenden im Klassen-, Halbklassen-, Gruppen- oder Einzelunterricht

- Planen, Vorbereiten, Organisieren, Durchführen und Auswerten des Unterrichts
- Beraten und Begleiten der Lernenden
- Beurteilen der Lernenden
- Zusammenarbeiten mit Lehrpersonen, Erziehungsberechtigten, schulischen Diensten und Amtsstellen
- Gestalten und Organisieren der eigenen Schule (Mitarbeit in schulinternen Projekten)
- Entwickeln und Evaluieren der eigenen Schule
- Evaluieren der eigenen Tätigkeit
- Sichweiterbilden in allen Tätigkeitsbereichen

Fachkompetenz:

- Lehrdiplom für die Primarschule oder Lehrdiplom für die Primarstufe (1.–6. Klasse) oder Lehrdiplom für den Kindergarten und die Unterstufe der Primarschule (Einsatz an der 1. und 2. Klasse) oder Lehrdiplom für den Fachbereich (Einsatz im Fachbereich)
- in den Bereichen Spezielle Förderung, Begabungsförderung und Deutsch für Fremdsprache in der Regel eine entsprechende Zusatzausbildung

Lehrperson für die Kleinklassen / Sonderschulen auf Primar- und Kindergartenstufe

*Funktionsgruppe D; Lohnklasse 19**Aufgaben:*

Unterrichten und Führen von Lernenden im Klassen-, Gruppen- und Einzelunterricht

- Planen, Vorbereiten, Organisieren, Durchführen und Auswerten des Unterrichts nach heilpädagogischen und förderdiagnostischen Grundsätzen
- Beraten und Begleiten der Lernenden
- Beurteilen der Lernenden
- Zusammenarbeiten mit Lehrpersonen, Betreuungspersonen, Erziehungsberechtigten, schulischen Diensten und Amtsstellen
- Gestalten und Organisieren der eigenen Schule (Mitarbeit in schulinternen Projekten)
- Entwickeln und Evaluieren der eigenen Schule
- Evaluieren der eigenen Tätigkeit
- Sichweiterbilden in allen Tätigkeitsbereichen

Fachkompetenz:

- Lehrdiplom für die Primarschule oder Lehrdiplom für den Fachbereich (Einsatz im Fachbereich)

und

- Zusatzausbildung in Schulischer Heilpädagogik
- im Bereich Deutsch für Fremdsprache in der Regel eine entsprechende Zusatzausbildung

Lehrperson für die Sekundarstufe I der Volksschule

Lehrperson II für das Untergymnasium

*Funktionsgruppe D; Lohnklasse 21**Aufgaben:*

Unterrichten und Führen von Lernenden im Klassen-, Halbklassen-, Gruppen- oder Einzelunterricht oder Unterrichten und Führen von Lernenden einer Werkschul- oder Sonderschulklasse

- Planen, Vorbereiten, Organisieren, Durchführen und Auswerten des Unterrichts
- Beraten und Begleiten der Lernenden

- Beurteilen der Lernenden
- als Klassenlehrperson Begleiten von Lernenden in der Berufsfindung
- Zusammenarbeiten mit Lehrpersonen, Erziehungsberechtigten, schulischen Diensten und Amtsstellen
- Gestalten und Organisieren der eigenen Schule (Mitarbeit in schulinternen Projekten)
- Entwickeln und Evaluieren der eigenen Schule
- Evaluieren der eigenen Tätigkeit
- Sichweiterbilden in allen Tätigkeitsbereichen

Fachkompetenz:

- Lehrdiplom für die Sekundarstufe I oder Lehrdiplom für den Fachbereich (Einsatz im Fachbereich)
- im Sonderschulbereich und Werkschulbereich zusätzlich eine Ausbildung in Schulischer Heilpädagogik
- in den Bereichen Spezielle Förderung und Deutsch für Fremdsprachige in der Regel eine entsprechende Zusatzausbildung

**Lehrperson für Integrative Förderung auf Primar- und Kindergartenstufe
(gemäss Verordnung über die Förderangebote der Volksschule)**

Funktionsgruppe D; Lohnklasse 19

Aufgaben:

Unterrichten von Lernenden mit besonderem Förderbedarf und Arbeiten mit Klassen im Teamteaching, in Gruppen- oder Einzelunterricht

- Planen, Vorbereiten, Organisieren, Durchführen und Auswerten des Unterrichts nach heilpädagogischen und förderdiagnostischen Grundsätzen
- Beraten und Begleiten der Lernenden
- Beurteilen der Lernenden
- Zusammenarbeiten mit Lehrpersonen, Erziehungsberechtigten, schulischen Diensten und Amtsstellen
- Unterstützen und Beraten der Lehrpersonen, Schulleitungen und Erziehungsberechtigten in sonderpädagogischen Fragen
- Gestalten und Organisieren der eigenen Schule (Mitarbeit in schulinternen Projekten)
- Entwickeln und Evaluieren der eigenen Schule
- Evaluieren der eigenen Tätigkeit
- Sichweiterbilden in allen Tätigkeitsbereichen

Fachkompetenz:

- Lehrdiplom für die Primarschule
und
- Zusatzausbildung in Schulischer Heilpädagogik oder Integrativer Förderung

**Lehrperson für Integrative Förderung auf Sekundarstufe I
(gemäss Verordnung über die Förderangebote der Volksschule)**

Funktionsgruppe D; Lohnklasse 21
Aufgaben:

Unterrichten von Lernenden mit besonderem Förderbedarf und Arbeiten mit Klassen im Teamteaching, in Gruppen- oder Einzelunterricht

- Planen, Vorbereiten, Organisieren, Durchführen und Auswerten des Unterrichts nach heilpädagogischen und förderdiagnostischen Grundsätzen
- Beraten und Begleiten der Lernenden
- Beurteilen der Lernenden
- Zusammenarbeiten mit Lehrpersonen, Erziehungsberechtigten, schulischen Diensten und Amtsstellen
- Unterstützen und Beraten der Lehrpersonen, Schulleitungen und Erziehungsberechtigten in sonderpädagogischen Fragen
- Gestalten und Organisieren der eigenen Schule (Mitarbeit in schulinternen Projekten)
- Entwickeln und Evaluieren der eigenen Schule
- Evaluieren der eigenen Tätigkeit
- Sichweiterbilden in allen Tätigkeitsbereichen

Fachkompetenz:

- Lehrdiplom für die Sekundarstufe I
- und
- Zusatzausbildung in Schulischer Heilpädagogik oder Integrativer Förderung

Logopädin / Logopäde und Psychomotorik-Therapeutin / Psychomotorik-Therapeut

Funktionsgruppe D; Lohnklasse 19
Aufgaben:

Durchführen von Therapien bei Lernenden und Kindern im Vorschulalter

- Erfassen, Abklären und Beurteilen von Lernenden und Kindern im Vorschulalter
- Festlegen von Therapieziel, -plan und -organisation
- Begleiten und Behandeln von Lernenden und Kindern im Vorschulalter
- Beraten der im Einzelfall Beteiligten
- fallbezogenes Administrieren
- Zusammenarbeiten mit Lehrpersonen, Erziehungsberechtigten, schulischen Diensten und Amtsstellen
- Beraten und Informieren der Erziehungsberechtigten, der Schulen, der Öffentlichkeit und von Fachstellen (inkl. Prävention)
- Gestalten und Organisieren der eigenen Fachstelle und der schulischen Dienste (Mitarbeit in schulinternen Projekten)
- Entwickeln und Evaluieren der eigenen Fachstelle und der schulischen Dienste
- Evaluieren der eigenen Tätigkeit
- Sichweiterbilden in allen Tätigkeitsbereichen

Fachkompetenz:

- Diplom für Logopädie oder Psychomotoriktherapie einer Universität oder Fachhochschule

Schulsozialarbeiterin / Schulsozialarbeiter

*Funktionsgruppe D; Lohnklasse 19**Aufgaben:*

Beraten und Begleiten von Lernenden und ihren Bezugspersonen in sozialen Fragen

- Beraten, Betreuen und Begleiten von Lernenden in Klassen-, Gruppen- oder Einzelunterricht
- Unterstützen und Beraten der Lehrpersonen und der Schulleitungen in sozialpädagogischen Fragen
- Beraten im interkulturellen Bereich
- Mitarbeiten in und Initiieren von präventiven Schulhausprojekten
- Zusammenarbeiten mit Lehrpersonen, Erziehungsberechtigten, Schulen, schulischen Diensten, ambulanten Beratungsstellen und Amtsstellen
- Gestalten und Organisieren der eigenen Fachstelle (Mitarbeit in schulinternen Projekten)
- Entwickeln und Evaluieren der eigenen Fachstelle
- Evaluieren der eigenen Tätigkeit
- Sich weiterbilden in allen Tätigkeitsbereichen

Fachkompetenz:

- Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter HFS oder Fachhochschule für Sozialpädagogik und
- eine berufsfeldbezogene Weiterbildung im Umfang eines Nachdiplomkurses

Schulpsychologin / Schulpsychologe

*Funktionsgruppe D; Lohnklasse 23**Aufgaben:*

Erfassen, Abklären und Beurteilen von Lernenden

- Begleiten und Behandeln von Lernenden
- Beraten der im Einzelfall Beteiligten
- fallbezogenes Administrieren
- Beraten und Informieren der Erziehungsberechtigten, der Schulen und der Öffentlichkeit (inkl. Prävention)
- Zusammenarbeiten mit Lehrpersonen, Erziehungsberechtigten, Schulen, schulischen Diensten und Amtsstellen
- Gestalten und Organisieren der eigenen Fachstelle und der schulischen Dienste (Mitarbeit in schulinternen Projekten)

- Entwickeln und Evaluieren der eigenen Fachstelle und der schulischen Dienste
- Evaluieren der eigenen Tätigkeit
- Sichweiterbilden in allen Tätigkeitsbereichen

Fachkompetenz:

- Hochschulabschluss in Psychologie
und
- Fachtitel «Fachpsychologin/Fachpsychologe FSP» oder «Fachpsychologin/
Fachpsychologe für die Psychotherapie FSP»

Heilpädagogische Früherzieherin / Heilpädagogischer Früherzieher

Funktionsgruppe D; Lohnklasse 19

Aufgaben:

Durchführen von heilpädagogischer Früherziehung beim Kind zu Hause oder an der Therapiestelle

- Erfassen, Abklären und Beurteilen von entwicklungsauffälligen und behinderten Kindern im Vorschulalter
- Festlegen von Therapieziel, -plan und -organisation
- Beraten der im Einzelfall Beteiligten
- fallbezogenes Administrieren
- Beraten und Informieren der Erziehungsberechtigten, der Spielgruppen und Kindergärten, der Öffentlichkeit und von Fachstellen (inkl. Prävention)
- Zusammenarbeiten mit Lehrpersonen der Kindergartenstufe, Erziehungsberechtigten, schulischen Diensten und Amtsstellen
- Gestalten und Organisieren der eigenen Fachstelle und der schulischen Dienste
- Entwickeln und Evaluieren der eigenen Fachstelle und der schulischen Dienste
- Evaluieren der eigenen Tätigkeit
- Sichweiterbilden in allen Tätigkeitsbereichen

Fachkompetenz:

- Diplom für Heilpädagogik im Vorschulalter einer Universität oder Fachhochschule

Klassenassistentin / Klassenassistent für die Sonderschulen

Funktionsgruppe D; Lohnklasse 8

Aufgaben:

Unterstützen der Lehrperson bei der Schulung von Lernenden mit einer Behinderung

- Betreuen und Pflegen von Lernenden
- Mitarbeiten bei der Begleitung und Erziehung der Lernenden
- Unterstützen bei der Förderung und Schulung der Lernenden nach Anweisung
- Mitarbeiten bei der Gestaltung des Schulalltages

Fachkompetenz:

- abgeschlossene Berufsausbildung und
- gewisse Praxiskenntnisse im Umgang mit Menschen mit einer Behinderung

Lehrperson I für das Untergymnasium

*Funktionsgruppe D; Lohnklasse 24**Aufgaben:*

Unterrichten und Führen von Lernenden in der Regel im Klassenunterricht

- Planen und Vorbereiten, Organisieren, Durchführen und Auswerten des Unterrichts
- Beraten und Begleiten der Lernenden
- Beurteilen der Lernenden
- Zusammenarbeiten mit Lehrpersonen, Erziehungsberechtigten, schulischen Diensten und Amtsstellen
- Gestalten und Organisieren der eigenen Schule (Mitarbeit in schulinternen Projekten)
- Entwickeln und Evaluieren der eigenen Schule
- Evaluieren der eigenen Tätigkeit
- Sichweiterbilden in allen Tätigkeitsbereichen

Fachkompetenz:

- Hochschulabschluss und Diplom für das Höhere Lehramt oder eine andere fachliche und pädagogische Ausbildung mit gleichem Niveau

Lehrperson für den Unterricht in Brückenangeboten

*Funktionsgruppe D; Lohnklasse 22**Aufgaben:*

Unterrichten und Führen von Lernenden im Klassen- oder Halbklassenunterricht

- Planen, Vorbereiten, Organisieren, Durchführen und Auswerten des Unterrichts
- Beraten und Begleiten der Lernenden
- Beurteilen der Lernenden
- als Klassenlehrperson Begleiten von Lernenden in der Berufsfindung, Vermitteln von Bewerbungstechniken und Unterstützen im Bewerbungsprozess
- Zusammenarbeiten mit Lehrpersonen, Erziehungsberechtigten, schulischen Diensten, Berufsberatung, Ausbildungsbetrieben und Amtsstellen
- Gestalten und Organisieren der eigenen Schule (Mitarbeit in schulinternen Projekten)
- Entwickeln und Evaluieren der eigenen Schule
- Evaluieren der eigenen Tätigkeit
- Sichweiterbilden in allen Tätigkeitsbereichen

Fachkompetenz:

- Lehrdiplom für die Sekundarstufe I und
- Weiterbildung in Beratung und Coaching

Lehrperson für das Obergymnasium und das Kurzzeitgymnasium

*Funktionsgruppe C; Lohnklasse 24**Aufgaben:*

Unterrichten und Führen von Lernenden in der Regel im Klassenunterricht

- Planen, Vorbereiten, Organisieren, Durchführen und Auswerten des Unterrichts
- Beraten und Begleiten der Lernenden in unterrichts- und fachspezifischen Fragen
- Beurteilen der Lernenden
- Zusammenarbeiten mit Lehrpersonen, Erziehungsberechtigten, schulischen Diensten und Amtsstellen
- Gestalten und Organisieren der eigenen Schule (Mitarbeit in schulinternen Projekten)
- Examinieren bei Maturitätsprüfungen
- Entwickeln und Evaluieren der eigenen Schule
- Evaluieren der eigenen Tätigkeit
- Sichweiterbilden in allen Tätigkeitsbereichen

Fachkompetenz:

- Hochschulabschluss und Diplom für das Höhere Lehramt oder eine andere fachliche und pädagogische Ausbildung mit gleichem Niveau

Lehrperson an der Maturitätsschule für Erwachsene

*Funktionsgruppe C; Lohnklasse 24**Aufgaben:*

Unterrichten und Führen von Erwachsenen mit Berufsabschluss in der Regel im Klassenunterricht

- Planen, Vorbereiten, Organisieren, Durchführen und Auswerten des Unterrichts im Verbundsystem (Selbststudium – Direktunterricht)
- Beraten und Begleiten der Studierenden
- Beurteilen der Studierenden
- Zusammenarbeiten mit Lehrpersonen, schulischen Diensten und Amtsstellen
- Gestalten und Organisieren der eigenen Schule (Mitarbeit in schulinternen Projekten)
- Examinieren von Maturitätsprüfungen
- Entwickeln und Evaluieren der eigenen Schule
- Evaluieren der eigenen Tätigkeit
- Sichweiterbilden in allen Tätigkeitsbereichen

Fachkompetenz:

- Hochschulabschluss und Diplom für das Höhere Lehramt oder eine andere fachliche und pädagogische Ausbildung mit gleichem Niveau
- und
- Weiterbildung im Bereich der Erwachsenenbildung

Lehrperson an Seminaren

*Funktionsgruppe C; Lohnklasse 24**Aufgaben:*

Unterrichten und Führen von Lernenden in der Regel im Klassenunterricht

- Planen, Vorbereiten, Organisieren, Durchführen und Auswerten des Unterrichts
- Beraten und Begleiten der Lernenden
- Vorbereiten der Lernenden auf die Berufstätigkeit
- Beurteilen der Lernenden
- Zusammenarbeiten mit Lehrpersonen, Erziehungsberechtigten, schulischen Diensten, Schulen der Zielstufe und Amtsstellen
- Gestalten und Organisieren der eigenen Schule (Mitarbeit in schulinternen Projekten)
- Mitarbeiten und Examinieren bei Diplomprüfungen
- Entwickeln und Evaluieren der eigenen Schule
- Evaluieren der eigenen Tätigkeit
- Sichweiterbilden in allen Tätigkeitsbereichen

Fachkompetenz:

- Hochschulabschluss und Diplom für das Höhere Lehramt oder eine andere fachliche und pädagogische Ausbildung mit gleichem Niveau
- oder
- Lehrdiplom für die Volksschule und/oder die Sekundarstufe II und fachdidaktische Weiterbildung

Lehrperson für die Berufsfachschule, die Berufsmittelschule und die Fachmittelschule

*Funktionsgruppe C; Lohnklasse 24**Aufgaben:*

Unterrichten und Führen von Lernenden in der Regel im Klassenunterricht

- Planen, Vorbereiten, Organisieren, Durchführen und Auswerten des Unterrichts
- Beraten und Betreuen der Lernenden
- Beurteilen der Lernenden
- Zusammenarbeiten mit Erziehungsberechtigten, Organisationen der Arbeitswelt und Berufsbildnerinnen/Berufsbildnern, Berufsverbänden, schulischen Diensten und Amtsstellen

- Mitarbeiten und Examinieren bei Aufnahme-, Lehrabschluss-, Berufs- oder Fachmaturitätsprüfungen
- Gestalten und Organisieren der eigenen Schule (Mitarbeit in schulinternen Projekten)
- Entwickeln und Evaluieren der eigenen Schule
- Evaluieren der eigenen Tätigkeit
- Sichweiterbilden in allen Tätigkeitsbereichen

Fachkompetenz:

- Hochschul-/Fachhochschulabschluss im Fachbereich, im Bereich Gesundheitsberufe höhere Fachschule
- und
- Lehrbefähigung für die Sekundarstufe II oder berufspädagogische Zusatzausbildung

Lehrperson für Instrumental- und Gesangsunterricht

Funktionsgruppe C/D; Lohnklasse 21

Aufgaben:

Unterrichten in den Fächern Instrumentalunterricht und Sologesang

- Planen, Vorbereiten, Organisieren, Durchführen und Auswerten des Unterrichts (inkl. persönliches Üben)
- Beraten und Begleiten der Lernenden
- Beurteilen der Lernenden
- Zusammenarbeiten mit Erziehungsberechtigten und anderen Stellen
- Mitarbeiten und Examinieren bei Diplom- und Maturitätsprüfungen
- Gestalten und Organisieren der eigenen Schule (Mitarbeit in schulinternen Projekten)
- Entwickeln und Evaluieren der Schule
- Evaluieren der eigenen Tätigkeit
- Sichweiterbilden in allen Tätigkeitsbereichen

Fachkompetenz:

- Lehrdiplom staatlich anerkannter Musikberufsschulen (Hochschulen/ Fachhochschulen)
- oder
- Lehrdiplom des Schweizerischen Musikpädagogischen Verbandes (SMPV)

Lehrperson an Tertiärschulen im Nichthochschulbereich

Funktionsgruppe B; Lohnklasse 26
Aufgaben:

Unterrichten und Führen von Erwachsenen mit Sekundarstufe-II-Abschluss

- Planen, Vorbereiten, Organisieren, Durchführen und Auswerten des Unterrichts
- Beraten und Begleiten der Studierenden
- Beurteilen der Studierenden
- Zusammenarbeiten mit Lehrpersonen, Fachstellen und Behörden
- Mitarbeiten und Examinieren bei Prüfungen
- Gestalten und Organisieren der eigenen Schule (Mitarbeit in schulinternen Projekten)
- Entwickeln und Evaluieren der eigenen Schule
- Evaluieren der eigenen Tätigkeit
- Sichweiterbilden in allen Tätigkeitsbereichen

Fachkompetenz:

- Hochschulabschluss oder gleichwertige Ausbildung im zu unterrichtenden Fachgebiet, im Bereich Gesundheitsberufe höhere Fachschule

und

- erwachsenenbildnerische, fachdidaktische oder fachwissenschaftliche bzw. fachliche Weiterbildung

**Dozierende/Dozierender an Fachhochschulen
Assistenzprofessorin/Assistenzprofessor an der Universität**

Funktionsgruppe B; Lohnklasse 28
Aufgaben:

Unterrichten und Führen von Erwachsenen mit Sekundarstufe-II-Abschluss in grösseren Lerngruppen auf Diplomstufe und in der Weiterbildung

- Planen, Vorbereiten, Organisieren, Durchführen und Auswerten des Unterrichts
- Beraten und Begleiten der Studierenden
- Beurteilen der Studierenden
- Mitarbeiten und Examinieren bei Prüfungen
- Zusammenarbeiten mit Dozierenden, Behörden, einschlägigen Organisationen und der Wirtschaft
- Mitwirken bei der Planung, Entwicklung und der Evaluation der eigenen Bildungsinstitution (Mitarbeit in Projekten innerhalb der Institution)
- Evaluation der eigenen Tätigkeit im Rahmen des FH-Evaluationssystems
- Betreiben anwendungsorientierter Forschung und Entwicklung, Wissens- und Technologietransfers sowie Erbringen von Dienstleistungen gemäss persönlichem Leistungsauftrag
- Führen der zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Sichweiterbilden in allen Tätigkeitsbereichen

Fachkompetenz:

- Hochschulabschluss oder gleichwertige Qualifikation im zu unterrichtenden Fachgebiet
- und
- erwachsenendidaktische oder hochschuldidaktische Qualifikationen oder bei Assistenzprofessorinnen/Assistenzprofessoren Doktorat
- und
- mehrjährige Berufserfahrung in den richtungsspezifischen Fächern oder Forschungserfahrung

Ordentliche Professorin / Ordentlicher Professor an der Universität

*Funktionsgruppe B; Lohnklasse 31**Aufgaben:*

Vertreten des Fachs in Lehre, Forschung und Dienstleistung

- Lehren und Forschen im Fachgebiet
- Beraten und Begleiten der Studierenden
- Anbieten von Dienstleistungen im Fachgebiet für die Öffentlichkeit
- Mitarbeiten und Examinieren bei Prüfungen
- Evaluieren der eigenen Tätigkeit im Rahmen des universitären Evaluationssystems
- Wahrnehmen von Aufgaben im Rahmen der universitären Selbstverwaltung

Fachkompetenz:

- Hochschulabschluss, Doktorat und Habilitation oder gleichwertige Qualifikation im entsprechenden Lehr- und Forschungsgebiet
- und
- Forschungs- und Publikationsnachweis
- und
- didaktische Qualifikation im Hochschulbereich

Schulleiterin/Schulleiter

*Funktionsgruppe A; Lohnklassen 22–35, individuelle Festlegung**Aufgaben:*

Führen der Schule

- im pädagogischen Bereich
- im Bereich der Gestaltung und Entwicklung
- im personellen Bereich
- in allen organisatorischen und administrativen Belangen

Fachkompetenz:

- Lehrdiplom der entsprechenden Schulstufe und

- Nachdiplomstudium Schulleitung

Bei der Einreihung werden die Schulstufe, die Grösse der zu leitenden Schule, die Komplexität der Aufgaben und das Schulleitungsmodell berücksichtigt.

Beträgt der Anteil der Schulleitungsfunktion mindestens 75 Prozent eines Vollpensums, wird die Schulleitungstätigkeit und die Lehrtätigkeit gemäss Einreihung als Schulleiterin oder Schulleiter besoldet.

Lehrperson im Weiterbildungsbereich

Lohnklassen 13–26, individuelle Festlegung in der Kompetenz der Dienststelle nach Richtlinien des Amtes für Volksschulbildung

Aufgaben:

Unterrichten und Führen von Erwachsenen

- Planen, Vorbereiten, Organisieren, Durchführen und Auswerten des Unterrichts
- Beraten und Begleiten der Kurs-/Lehrgangsteilnehmenden
- Beurteilen der Kurs-/Lehrgangsteilnehmenden
- Zusammenarbeiten mit Lehrpersonen und Fachstellen
- Mitarbeit beim Evaluieren und Weiterentwickeln des Unterrichtsgebietes
- Evaluieren der eigenen Tätigkeit
- Sichweiterbilden in allen Tätigkeitsbereichen

Fachkompetenz:

- abhängig vom Unterrichtsfach und -niveau des Kurses/Lehrganges

Funktionszulagen und besondere Entschädigungen

A. Volksschulen

Fahrtkostenvergütung für Stellvertreterinnen und Stellvertreter:

Bei Stellvertretungsaufträgen bis zu vier Monaten erhalten Stellvertreterinnen und Stellvertreter eine Fahrtkostenvergütung, wenn eine Wohnsitznahme am Schulstandort nicht zugemutet werden kann. Das Amt für Volksschulbildung erlässt Weisungen.

B. Kantonale Schulen

Die Funktionszulagen betragen für:

<i>Sonderfunktionen an Kantonsschulen und Seminaren</i>	pro Klasse und Jahr	Fr. 1350.–
<i>Sonderfunktionen an Berufsfachschulen</i>	pro Klasse und Jahr	Fr. 675.–

Die Schulleitung ist für die Verwendung dieser Mittel verantwortlich. Es sind darin alle schulbezogenen Funktionszulagen für Sonderfunktionen enthalten.

Diese Funktionszulagen entsprechen einem Indexstand von 102,8 Punkten (November 2003) gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise (Mai 2000 = 100 Punkte).

Fahrtkostenvergütung für Stellvertreterinnen und Stellvertreter:

Bei Stellvertretungsaufträgen bis zu vier Monaten erhalten Stellvertreterinnen und Stellvertreter eine Fahrtkostenvergütung, wenn eine Wohnsitznahme am Schulstandort nicht zugemutet werden kann. Das Amt für Volksschulbildung erlässt Weisungen.

Verordnung zum Personalgesetz (Entwurf)

vom 24. September 2002

Änderungen

§ 77 *Arbeitszeit und Unterrichtsverpflichtung*

³ Im Anhang 1 zu dieser Verordnung wird der Rahmen der ordentlichen wöchentlichen Zahl der Unterrichtslektionen, die innerhalb der ordentlichen Arbeitszeit zu leisten sind, pro Lehrpersonenkatgorie festgelegt. Auf der Sekundarstufe II und der Tertiärstufe kann die zuständige Behörde andere Arbeitszeitmodelle (z. B. Jahresarbeitszeit mit Stellenbeschreibung und umfassender Tätigkeitserfassung) bewilligen, die auf diesen Vorgaben basieren.

Anhang 1

Unterrichtsverpflichtungen (§ 77 Absatz 3)

A. Volksschulen

Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung beträgt für

- Lehrpersonen für den Kindergarten 29 Lektionen zu 45 Minuten
- Lehrpersonen für die Primarstufe (inkl. Lehrpersonen für die Kleinklassen und Sonderschulen) 29 Lektionen zu 45 Minuten
- Lehrpersonen für die Sekundarstufe I (inkl. Lehrpersonen für die Werk- und Sonderschulen) 28 Lektionen zu 45 Minuten
- Lehrpersonen für das Fach Sport 29 Lektionen zu 45 Minuten
- Lehrpersonen in Halbklassen-, Gruppen- und Einzelunterricht 29 Lektionen zu 45 Minuten
- Lehrpersonen für Integrative Förderung auf Primar- und Kindergartenstufe und auf Sekundarstufe I 29 Lektionen zu 45 Minuten
- Für Fachpersonen der schulischen Dienste beträgt der Zeiteanteil für den Aufgabenbereich Kind und Bezugspersonen 75 Prozent der Normalarbeitszeit.

Entlastung für Klassenlehrpersonen

1 Lektion pro Woche

Die Schulleitung setzt die tatsächliche Lektionenzahl der Lehrpersonen innerhalb einer Bandbreite von plus/minus einer Lektion der entsprechenden Unterrichtsverpflichtung fest.

B. Kantonale gymnasiale Schulen der Sekundarstufe I

Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung beträgt für

- Lehrpersonen für die Fächer Instrumentalunterricht und Sologesang 34 Lektionen zu 45 Minuten
- Lehrpersonen für die Fächer Technisches Gestalten und Hauswirtschaft 29 Lektionen zu 45 Minuten
- Lehrpersonen für das Fach Sport 27 Lektionen zu 45 Minuten
- Lehrpersonen an Untergymnasien 26 Lektionen zu 45 Minuten

Entlastung für

- Klassenlehrpersonen an Untergymnasien 1 Lektion pro Woche und Klasse
- Klassenlehrpersonen an Kurzzeitgymnasien (1. Klasse) 1 Lektion pro Woche und Klasse

Die Schulleitung setzt die tatsächliche Lektionenzahl der Lehrpersonen innerhalb einer Bandbreite von plus/minus einer Lektion der entsprechenden Unterrichtsverpflichtung fest.

C. Kantonale Schulen der Sekundarstufe II

Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung beträgt für

- Lehrpersonen in den Fächern Instrumentalunterricht und Sologesang an Gymnasien 34 Lektionen zu 45 Minuten
- Lehrpersonen in den Fächern Instrumentalunterricht und Sologesang an Seminaren, an Gymnasien mit Schwerpunkt-, Ergänzungs- oder Grundlagenfach Musik im Hinblick auf die Musikmatura 32 Lektionen zu 45 Minuten
- Lehrpersonen für das Fach Sport an Gymnasien, Fachmittelschulen und Berufsfachschulen 26 Lektionen zu 45 Minuten
- Lehrpersonen für die Fächer Sport und Werken an Seminaren 25 Lektionen zu 45 Minuten
- Lehrpersonen an Berufsfachschulen 25 Lektionen zu 45 Minuten
- Lehrpersonen an Berufsmittelschulen 24 Lektionen zu 45 Minuten
- Lehrpersonen an Fachmittelschulen 24 Lektionen zu 45 Minuten
- Lehrpersonen an Gymnasien 24 Lektionen zu 45 Minuten
- Lehrpersonen an Seminaren für Primarlehrpersonen 23 Lektionen zu 45 Minuten
- Lehrpersonen an der Maturitätsschule für Erwachsene 21 Lektionen zu 45 Minuten

Entlastung für

- Klassenlehrpersonen an Berufsfachschulen $\frac{1}{4}$ Lektion pro Woche und Klasse
- Klassenlehrpersonen an Berufsmittelschulen $\frac{1}{4}$ Lektion pro Woche und Klasse
- Klassenlehrpersonen an Fachmittelschulen $\frac{1}{2}$ Lektion pro Woche und Klasse
- Klassenlehrpersonen an Obergymnasien (3. Klasse) 1 Lektion pro Woche und Klasse
- Klassenlehrpersonen an Obergymnasien (4. bis 6. Klasse) $\frac{1}{2}$ Lektion pro Woche und Klasse
- Klassenlehrpersonen an Kurzzeitgymnasien (2. bis 4. Klasse) $\frac{1}{2}$ Lektion pro Woche und Klasse
- Klassenlehrpersonen an Seminaren $\frac{1}{2}$ Lektion pro Woche und Klasse

Die Schulleitung setzt die tatsächliche Lektionenzahl der Lehrpersonen innerhalb einer Bandbreite von plus/minus einer Lektion der entsprechenden Unterrichtsverpflichtung fest.

D. Kantonale Schulen der Tertiärstufe

Tertiärschulen im Nichthochschulbereich

Der Leistungsauftrag der Lehrpersonen umfasst die Elemente Unterricht, Betreuung der Studierenden, Wissenstransfer sowie Führungsaufgaben. Die wöchentliche Lehrverpflichtung der einzelnen Lehrpersonen wird gemäss Weisung der zuständigen Behörde von der Schulleitung im Rahmen von 21–24 Lektionen, abzüglich der weiteren Elemente des Leistungsauftrags, festgelegt.

Fachhochschulen

Der Leistungsauftrag der Dozierenden umfasst die Elemente Lehre, Betreuung der Studierenden, angewandte Forschung und Entwicklung, Dienstleistungen, Wissens- und Technologietransfer sowie Führungsaufgaben. Die wöchentliche Lehrverpflichtung der einzelnen Dozierenden wird gemäss Weisung der zuständigen Behörde von der Schulleitung im Rahmen von 18–23 Lektionen, abzüglich der weiteren Elemente des Leistungsauftrags, festgelegt.

Pädagogische Hochschule Zentralschweiz

Dozierende in den Fächern Instrumentalunterricht und Sologesang

31 Lektionen zu 45 Minuten

Universität Luzern

Der Leistungsauftrag der Professorinnen und Professoren umfasst die Elemente Lehre und Forschung, Betreuung der Studierenden, Dienstleistungen sowie Führungsaufgaben. Die wöchentliche Lehrverpflichtung wird im Rahmen von 6–8 Semesterwochenstunden festgelegt.

Projektorganisation Totalrevision Besoldungsordnung für die Lehrpersonen

Projektausschuss Arbeitgeber:

- Dr. Hansrudolf Burri, Departementssekretär, BKD (Leitung)
- Daniel Bühlmann, Schulverwalter, Rüeggisingerstr. 22, 6021 Emmenbrücke
- Monika Pfister-Wüest, Schulpflegepräsidentin, Staldenhöhe 23, 6015 Reussbühl
- Dr. Charles Vincent, Vorsteher Gruppe Volksschulen, BKD (Vertretung zur Projektleitung)
- Josef Widmer, Vorsteher Berufs- und Erwachsenenbildung, BKD

Arbeitnehmer:

- Franz Bisang, Präsident KLBU, Muriweid 29, 6207 Nottwil
- Pius Egli, Geschäftsleiter LLV, Maihofstr. 52, 6004 Luzern
- Prof. Dr. Werner A. Wangler, Vertreter FHZ, Hofrainstr. 5, 6205 Eich
- Hans-Peter Wernli, Vertreter VLM, Obergütschstr. 18, 6003 Luzern

Aufgaben:

- Gesamtsteuerung
- Beschlussfassung über Vorentscheide
- Einsetzung der Arbeitsgruppen
- Planung der internen und externen Informationsarbeit

Projektleitung

- Edi Zimmermann, Leiter Abt. Personaladministration, AVS
- Rolf Bergmann, GFO Unternehmensberatung, Kurvenstr. 17, 8006 Zürich
- Esther Bolliger von Holzen, Bereichsleiterin Personalamt, PA (bis 31. 12. 2003)
- lic. iur. Thomas Heer, GFO Unternehmensberatung, Kurvenstr. 17, 8006 Zürich
- Beatrice Müller, stellvertretende Leiterin Abt. Personaladministration, AVS (Sachbearbeitung)
- lic. iur. Gertrud Schaub, Personalchefin, PA

Aufgaben:

- Erarbeitung der Grundlagen für die Projektarbeiten
- Erarbeitung von Unterlagen zur Umsetzung des Besoldungssystems
- Berichterstattung an Projektausschuss

Arbeitsgruppen

5–6 Personen je nach Aufgabenstellung mit Vertretung der Arbeitnehmer

Aufgaben:

Gemäss jeweiligem Mandat des Projektausschusses

Beratungsgruppe Arbeitgeber:

- Dr. Charles Vincent, Vorsteher Gruppe Volksschulen, BKD (Leitung)
- Dr. Crispino Bergamaschi, HTA, Technikumstr. 21, 6048 Horw
- Hanspeter Heini, Leiter CFI, BKD
- Maximilian Hess, Schulpflegepräsident, Bläsihus, 6036 Dierikon
- Franz Hupfer, Verwaltungsdirektor Universität Luzern
- Erich Leuenberger, Gemeindeammann, 6244 Nebikon
- Ruedi Lipp, Schulverwalter, Dorfstr. 2, 6205 Eich
- Dr. Karin Pauleweit, Vorsteherin Gruppe Hochschulen, BKD
- Dr. Werner Schüpbach, Vorsteher Gruppe Mittelschulen, BKD

Arbeitnehmer:

- Petra Berchtold-Zemp, Fachlehrerin, Sonnerain 8, 6024 Hildisrieden
- Franz Büchler, Präsident Stako LLV, Horwerstr. 35, 6005 Luzern
- Peter Binkert, Vertreter LKBL, Militärstr. 47, 6003 Luzern (bis 30. 11. 2003)
- Martin Eberli, Vertreter LKBL, Stegenhöhe 20, 6048 Horw (ab 1. 12. 2003)
- Franz Hofstetter, Vertreter VPOD, Lauerzweg 15, 6010 Kriens
- Dr. Georg Keller, Präsident VLM, Gustibergstr. 33, 6018 Buttisholz (bis 31. 7. 2003)
- Patrick Bucheli, Präsident VLM, Waldstätterstr. 17, 6003 Luzern (ab 1. 8. 2003)
- Adi Michel, Vertreter KLBU, Sternmattstr. 14 L, 6005 Luzern
- Prof. Pius Portmann, Dozent HTA, Technikumstr. 21, 6048 Horw
- Charlotte Schultheiss, Schulleiterin HPS Luzern, Ottigenbühlring 21, 6030 Ebikon (bis 31. 7. 2004)
- Rolf von Rohr, Schulleiter Littau, Ruopigenplatz 1, 6015 Reussbühl (ab 1. 8. 2004)

Aufgaben:

- Beratung der Zwischenergebnisse
- Unterstützung der Projektorgane

Besoldungsrevision 2005 Lehrpersonen

Tabellen Lohnklassen: Stand 2004 (Index: 149.73 Punkte)

Lohnklassen 2004: Vorschlag Vernehmlassung		
Klasse	Minimum	Maximum
1	39'217	58'716
2	40'786	61'065
3	42'355	63'415
4	44'049	65'951
5	45'744	68'488
6	47'574	71'228
7	49'404	73'969
8	51'380	76'928
9	53'356	79'886
10	55'412	82'965
11	57'469	86'043
12	59'681	89'356
13	61'893	92'668
14	64'272	96'228
15	66'649	99'788
16	69'220	103'635
17	71'788	107'482
18	74'553	111'622
19	77'319	115'763
20	80'290	120'212
21	83'262	124'661
22	86'469	129'463
23	89'677	134'266
24	93'040	139'302
25	96'403	144'337
26	100'020	149'752
27	103'636	155'166
28	107'519	160'979
29	111'402	166'793
30	115'525	172'967
31	119'649	179'141
32	124'076	185'768
33	128'501	192'396
34	133'189	199'415
35	137'877	206'433
Beträge in Fettdruck: Minima/Maxima der Lohnklassen 1 bis 18 gemäss Besoldungsordnung Staatsapparat		

11.02.2004

Besoldungsklassen 2004: BOL 1999 (heutiges Recht)			
Klasse	Minimum I Volksschulen	Minimum II übrige Schulen	Maximum alle
1	45'168.85	47'253.60	69'490.55
2	47'187.70	49'365.50	72'596.35
3	49'206.55	51'477.55	75'702.35
4	51'225.30	53'589.50	78'808.20
5	53'244.20	55'701.60	81'914.05
6	55'263.05	57'813.60	85'020.05
7	57'281.75	59'925.60	88'125.80
8	59'300.65	62'037.60	91'231.85
9	61'319.45	64'149.65	94'337.70
10	63'338.30	66'261.60	97'443.65
11	65'357.20	68'373.65	100'549.45
12	67'376.00	70'485.75	103'655.35
13	69'394.90	72'597.70	106'761.30
14	71'413.70	74'709.70	109'867.20
15	73'432.55	76'821.65	112'973.10
16	75'451.30	78'933.70	116'079.05
17	77'470.15	81'045.75	119'184.85
18	79'489.00	83'157.75	122'290.80
19	81'507.85	85'269.80	125'396.70
20	83'526.65	87'381.80	128'502.60
21	85'545.55	89'493.70	131'608.50
22	87'564.40	91'605.80	134'714.35
23	89'583.25	93'717.80	137'820.40
24	91'602.05	95'829.80	140'926.15
25	93'620.90	97'941.80	144'032.10
26	95'639.60	100'053.80	147'137.95
27	97'658.50	102'165.85	150'243.90
28	99'677.30	104'277.90	153'349.80
29	101'696.10	106'389.85	156'455.75
30	103'715.00	108'501.95	159'561.60
31	105'733.85	110'613.95	162'667.45
32	107'752.75	112'725.85	165'773.40
33	109'771.60	114'837.95	168'879.25
34	111'790.40	116'949.90	171'985.25
35	113'809.30	119'061.95	175'091.05
36	115'828.05	121'174.00	178'197.00
37	117'846.80	123'285.90	181'302.85
38	119'865.70	125'398.00	184'408.80
39	121'884.50	127'510.05	187'514.65
40	123'903.40	129'621.95	190'620.60