

ÄNDERUNG DES LEHRERBESOLDUNGSGESETZES
(UNTERRICHTSZEIT UND INTENSIVFORTBILDUNG)

BERICHT UND ANTRAG DES REGIERUNGSRATES

VOM 27. AUGUST 2002

Sehr geehrter Herr Präsident

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen die Vorlage zur Teilrevision des Lehrerbesoldungsgesetzes. Damit sollen die gesetzlichen Grundlagen zur Anpassung der Unterrichtszeiten, zum Einrichten eines Schulbetriebs- und Schulentwicklungspools und zur Neuregelung der Intensivfortbildung geschaffen werden. Wir gliedern die Vorlage wie folgt:

1. Das Wichtigste im Überblick
2. Die Schule im Wandel von Gesellschaft und Arbeitswelt
3. Arbeitszeit und Arbeitsbelastung der Lehrpersonen
 - 3.1. Die ausserunterrichtlichen Aufgaben sind gewachsen
 - 3.2. Erkenntnisse und Ergebnisse aus Studien
 - 3.2.1. Äusserungen zu Arbeitszeit sowie Stoff- und Erwartungsdruck
 - 3.2.2. Keine signifikanten Unterschiede bei der Jahresarbeitszeit
 - 3.2.3. Arbeitszufriedenheit und unterschiedliche Belastungsfaktoren
 - 3.3. Fazit der Untersuchungen
 - 3.4. Begehren und Wünsche der Lehrerschaft im Kanton Zug
4. Auftrag der Arbeitsgruppe „Arbeitsbelastung der Lehrpersonen“
 - 4.1. Zusammensetzung, Arbeit und Vorgehen
 - 4.2. Arbeitsbedingungen der Zuger Lehrerschaft im Vergleich
 - 4.3. Vorschläge für Massnahmen

5. Erwägungen zu den vorgeschlagenen Massnahmen
 - 5.1. Individuelle Förderung im Kindergarten
 - 5.2. Freistellung vom Unterricht für die Klassenleitungsfunktion
 - 5.3. Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool
 - 5.4. Erweiterung der Intensivfortbildung*
6. Kostenberechnung und Kostenteiler
 - 6.1. Kosten für die individuelle Förderung im Kindergarten
 - 6.2. Kosten für die Freistellungen der Klassenlehrpersonen der Primarschule
 - 6.3. Kosten für den Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool
 - 6.4. Kosten für die Erweiterung der Intensivfortbildung*
 - 6.5. Übersicht über die Gesamtkosten
7. Erläuterungen zu den beantragten Gesetzesänderungen
8. Vernehmlassung
 - 8.1 Ergebnis
 - 8.2 Änderungen gegenüber der Vernehmlassungsfassung
9. Anträge

**) Benennung nach geltendem Schulgesetz*

1. Das Wichtigste im Überblick

Der Erziehungsrat und die Direktion für Bildung und Kultur haben sich eingehend mit der Problematik der steigenden Anforderungen an den Lehrerberuf und der zunehmenden Belastung der Lehrpersonen auseinandergesetzt. In der Zeit vom Oktober 2000 bis Ende Januar 2001 hat eine Delegation des Erziehungsrates mit allen sieben Vorständen der einzelnen Schulstufen der Volksschule und mit dem Präsidium des Lehrerinnen- und Lehrervereins (LVZ) sowie mit den Rektoren und Schulpräsidentinnen und -präsidenten die veränderte Berufssituation der Lehrerschaft und mögliche Entlastungsmassnahmen in intensiven Gesprächen erörtert. Daraufhin setzte der Erziehungsrat die Arbeitsgruppe "Arbeitsbelastung der Lehrpersonen" ein. Diese Arbeitsgruppe hat in der Zwischenzeit Vorschläge für mögliche Entlastungsmassnahmen erarbeitet. Gestützt auf das einvernehmliche Ergebnis der Beratungen der Arbeitsgruppe hat der Regierungsrat in erster Lesung eine Änderung des Lehrerbildungsgesetzes beschlossen und in die Vernehmlassung gegeben. Diese beinhaltet die folgenden Kernpunkte:

- Die Unterrichtszeit der Kindergärtnerinnen soll um $\frac{3}{4}$ Stunden auf neu 20 $\frac{1}{2}$ Stunden pro Woche verlängert werden, um ein Zeitgefäss zur individuellen Förderung einzelner Kinder zu schaffen. Als Kompensation dieser Verlängerung der Unterrichtszeit sollen die Kindergärtnerinnen eine Lohnklasse höher eingereiht werden (bisher Lohnklassen 9 bis 11; neu Lohnklassen 10 bis 12).
- Für die Erfüllung der besonderen Aufgaben der Klassenlehrperson soll neu auch für die Primarstufe pro Klasse und Schulwoche eine Unterrichtseinheit von 45 Minuten subventionsberechtigt sein. Bisher galt diese Regelung nur für die Sekundarstufe I.
- Für die Mitwirkung bei der Qualitätsentwicklung und zur Unterstützung bei besonderen Klassen - oder Belastungssituationen sollen neu Freistellungen vom Unterricht und Klassenassistenzen im Rahmen eines Schulbetriebs- und Schulentwicklungspools subventionsberechtigt werden. Die für diesen Pool massgebende Unterrichtszeit, über den die Schulleitung verfügen kann, soll eine Unterrichtseinheit von 45 Minuten pro Schulwoche je Personaleinheit der Primarstufe und der Sekundarstufe I der gemeindlichen Schulen betragen. Die Direktion für Bildung und Kultur soll den Umfang des Schulbetriebs- und Schulentwicklungspools für die einzelnen Gemeinden unter Berücksichtigung der Schülerzahl und der Anzahl Kinder ausländischer Herkunft festlegen.
- Die Möglichkeit der Intensivfortbildung (Freistellung von der Lehrtätigkeit zur intensiven Weiterbildung) soll erweitert werden, indem neu während der Lehrerinnen- bzw. Lehrerlaufbahn ein zweiter Bildungsurlaub ermöglicht wird. Die erste Intensivfortbildung soll neu nach 12 Jahren statt nach 10 Jahren Schuldienst und der zweite Weiterbildungsurlaub nach weiteren 12 Jahren Schuldienst möglich sein.

Im Vernehmlassungsverfahren, an dem sich die Gemeinden, die Schulpräsidentenkonferenz und die Lehrerorganisationen beteiligten, wurde der Vorlage im Wesentlichen zugestimmt; verschiedene Vernehmlassungsteilnehmer haben aber Änderungsanträge gestellt. Eine Mehrheit bemängelte, dass der Belastung der Lehrpersonen der Sekundarstufe I im Zusammenhang mit der kooperativen Oberstufe zu wenig Beachtung geschenkt wird. Wir haben deshalb die Vorlage bezüglich der Entlastung dieser Lehrpersonen angepasst. Gegenüber der Vernehmlassungsfassung wurde der Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool erhöht, womit es den Gemeinden ermöglicht wird, stark belastete Lehrpersonen zusätzlich gezielt zu entlasten.

Die jährlichen Mehrkosten für die vorgeschlagene Gesetzesänderung erhöht sich somit gegenüber der Vernehmlassungsfassung auf ca. Fr. 3.2 Mio. für den Kanton bzw. auf ca. Fr. 3.0 Mio. für die Gemeinden.

2. Die Schule im Wandel von Gesellschaft und Arbeitswelt

In den letzten Jahren hat sich in Gesellschaft und Arbeitswelt viel verändert. Die öffentliche Schule ist in diese sich schnell wandelnde Gesellschaft und Arbeitswelt eingebunden. Sie steht im Austausch mit einem sich verändernden Umfeld. Dieses ist im Wesentlichen geprägt durch: Technologische Entwicklung, Informationsfülle, Mobilität, Strukturwandel, Wertpluralismus und Trend zur multikulturellen Gesellschaft. Die Vorbereitung der Kinder und Jugendlichen auf die Welt von morgen wird immer anspruchsvoller. Damit die Vorbereitung auf die Anforderungen und Erwartungen der Gesellschaft sowie auf die berufliche Ausbildung oder den Besuch einer weiterführenden Schule gelingt, muss die Schule bereit sein, Neuerungen aufzunehmen, sich zu verändern und sich weiter zu entwickeln. Eine öffentliche Schule, welche ihrem veränderten Umfeld zu wenig Rechnung trägt, kann die Kinder und Jugendlichen nicht ganzheitlich fördern und sie nur ungenügend für eine zukunftsorientierte Ausbildung befähigen.

Die Zuger Schulen leisten grosse Arbeit und haben einen guten Ruf. Dies nicht zuletzt, weil die Zuger Lehrerinnen und Lehrer sich engagiert mit den neuen Anforderungen auseinandersetzen und die Weiterentwicklung der Schulen mittragen. Sie engagieren sich für ihre Klassen und übernehmen vermehrt Mitverantwortung für die Schule. Sie setzen Neuerungen in die Tat um und stellen sich den zunehmenden Erziehungsaufgaben sowie den steigenden Erwartungen der Eltern. Die Ergebnisse von zwei Studien zeigen, dass die Anforderungen an den Lehrerberuf aus verschiedenen Gründen gestiegen sind und dass die Belastungen markant zunehmen. Obschon die meisten Lehrpersonen Wege finden, mit dieser Entwicklung umzugehen, muss vor allem der Belastungssituation der Klassenlehrpersonen sowie jener Lehrpersonen, die zusätzlich bei Schulentwicklungsprojekten mitarbeiten, besondere Beachtung geschenkt werden. Zudem muss die Schule heute möglichst gezielt und flexibel auf besondere Unterrichts- und Klassensituationen reagieren können.

3. Arbeitszeit und Arbeitsbelastung der Lehrpersonen

3.1. Die ausserunterrichtlichen Aufgaben sind gewachsen

Bisher ist das Arbeitspensum von Lehrpersonen vor allem über die Unterrichtszeit und die im allgemeinen Bildungs- und Erziehungsauftrag beschriebenen Teilbereiche (§ 47 SchulG) definiert worden. Der Schule sind in den letzten Jahren verschiedene zeitaufwändige Aufgaben übertragen worden, die nicht primär den Unterricht betreffen. Die Neuerungen und Veränderungen betreffend individueller Beurteilung und Förderung sowie transparenter Kommunikation setzen Absprachen und Teamarbeit voraus. Deshalb ist es angezeigt, bei der Diskussion über das Arbeitspensum von Lehrpersonen inskünftig zwischen unterrichtlichen Aufgaben und ausserunterrichtlichen Aufgaben zu unterscheiden. Dabei umfassen nach neuen Erkenntnissen die unterrichtlichen Aufgaben ca. 77 %, die ausserunterrichtlichen Aufgaben ca. 23 % des vollen Arbeitspensums von ca. 1900 Jahresarbeitsstunden.

Die Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen verteilt sich auf die Tätigkeitsbereiche:

- Vorgegebene Unterrichtszeit
- Festgelegte Arbeitszeit: Sperrzeiten, Teamsitzungen, kantonale und gemeindliche Weiterbildung usw.
- Frei gestaltbare Arbeitszeit: Vor- und Nachbereitung, Planung und Auswertung, administrative Arbeiten, Gespräche usw.

Stark zugenommen haben in den letzten Jahren die Aufgaben in den Tätigkeitsbereichen „festgelegte Arbeitszeit“ und „frei gestaltbare Arbeitszeit“. Für diese ausserunterrichtlichen Aufgaben, vor allem bei den Arbeitsfeldern: *Administrative Arbeiten, Betreuung/Beratung und Gemeinschaftsarbeit* (Beilage 1) müssen insbesondere die Klassenlehrpersonen bedeutend mehr Zeit investieren. Sie tragen die Gesamtverantwortung für die einzelnen Schülerinnen und Schüler, sie übernehmen die notwendige Koordination der Absprachen und führen die Gespräche mit den Eltern und anderen Schulpartnern.

3.2. Erkenntnisse und Ergebnisse aus Studien

In den letzten Jahren wurden verschiedene Studien zur Frage der Arbeitsbelastung und Arbeitszufriedenheit der Lehrpersonen publiziert. Für die Verhältnisse in der Schweiz sind vor allem zwei Arbeiten von Bedeutung:

- die im Auftrag der Bildungsdirektion des Kantons Zürich erstellte Studie von Prof. Dr. Hermann J. Forneck und Dr. Friederike Schriever „Die individualisierte

Profession“. Untersuchung der Lehrerinnen- und Lehrerarbeitszeit und –belastung im Kanton Zürich (November 2000)

- die im Auftrag des Dachverbandes Schweizer Lehrerinnen und Lehrer (LCH) durchgeführte Erhebung von Charles Landert „Arbeitszeit der Lehrpersonen in der Deutschschweiz“ aus dem Jahr 1999.

Beide Studien basieren auf Befragungen der Lehrerschaft. Nach Angaben der Autoren sind beide Studien als „vergleichsweise konservativ“ zu betrachten, das heisst, dass sie trotz Selbstdeklaration der Lehrpersonen nicht als „lehrerbegünstigend“ (Forneck) bezeichnet werden dürfen. Die Selbstdeklaration wurde (dies gilt insbesondere für die Forneck- Studie) durch eine Reihe von Kontrollverfahren (statistische Prüf- und Bereinigungsverfahren, Interviews und Überprüfung durch ehemalige Lehrpersonen, Zeitüberprüfungen bei einer Kontrollgruppe) begleitet und erhärtet.

Die Bildungsplanung Zentralschweiz hat die beiden Studien miteinander verglichen und eine gemeinsame Auswertung erstellt (Beat Bucher: „Arbeitszeit und Arbeitsbelastung der Lehrpersonen: Einsichten, Aussichten, Folgerungen“, 2001). Die wichtigsten Erkenntnisse aus dieser vergleichenden Arbeit werden im Folgenden in Thesen zusammengestellt.

3.2.1. Äusserungen zu Arbeitszeit sowie Stoff- und Erwartungsdruck

Die Lehrpersonen sind mehrheitlich der Auffassung, dass ihnen für die zahlreichen Ansprüche und Aufgaben nicht genügend Arbeitszeit zur Verfügung steht.

Während für die Primar- und Sekundarschule die zur Verfügung stehende Unterrichtszeit als genügend taxiert wird, empfindet in der Berufs- und Mittelschule nur mehr eine Minderheit die Arbeitszeit für Unterricht als ausreichend.

Die Lehrpersonen aller Stufen sind sich hingegen einig: Für alle übrigen Tätigkeitsbereiche (erzieherische Arbeit, Teamarbeit, Schulentwicklung...) steht zu wenig Arbeitszeit zur Verfügung.

„Je höher man im hierarchischen Gefüge des Systems kommt, um so stärker lastet offenbar der Stoffdruck auf der Profession und um so ungenügender wird die zur Verfügung stehende Unterrichtszeit für den zu bearbeitenden Stoff (bzw. die zu erreichenden Lernziele) eingeschätzt“ (Forneck).

3.2.2. Keine signifikanten Unterschiede bei der Jahresarbeitszeit

Lehrpersonen aller Stufen arbeiten im Durchschnitt mehr als die gesetzlich verlangte Jahresarbeitszeit (Forneck) bzw. arbeiten zumindest gleich viel wie andere Angestellte im öffentlichen Dienst (Landert). Zwischen Volks-, Berufs- und Mittelschule

sind keine signifikanten Unterschiede feststellbar: Alle ausser im Bereich von Handarbeit/Hauswirtschaft arbeiten etwa gleichermassen viel. Die Erhebung der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit ergab für die Lehrpersonen der Primarschule 1898 Std., der Sekundarstufe I 1952 Std. und der Mittelschule 1993 Std.

Während sich die Schulstufen/-formen in Bezug auf die tatsächliche durchschnittliche Arbeitszeit kaum unterscheiden, sind die entsprechenden individuellen Differenzen innerhalb derselben Schulform sehr ausgeprägt. „Die Werte streuen für einzelne Schulformen deutlich unter die Normarbeitszeit, auch wenn sie für einen überwiegenden Teil weit über dieser liegen“ (Forneck). Daraus lässt sich schliessen, dass die individuellen Differenzen in der Jahresarbeitszeit deutlich die schulformspezifischen übersteigen. „Lehrer/-innen arbeiten innerhalb einer Schulform höchst unterschiedlich lang“ (Forneck).

Teilzeitlehrpersonen arbeiten deutlich mehr als ihr Pensum es vorschreibt. Die Differenz zwischen Soll- und Ist- Pensum ist um so grösser, je kleiner der Anstellungsgrad ist. Die erhöhte Arbeitszeit bei Teilzeitlehrpersonen ist über alle Schulformen nachweisbar. Landert zeigt auf, „dass Lehrpersonen mit kleineren Pensen sich allgemein subjektiv weniger belastet fühlen“.

Keine signifikanten Unterschiede zeigen sich in Bezug auf die zeitliche Beanspruchung (Jahresarbeitszeit) zwischen Frauen und Männern, jungen und älteren Lehrpersonen, Lehrpersonen mit kleinen und grossen Klassen sowie Lehrpersonen mit wenigen und vielen Klassen. Ebenfalls keinen wesentlichen Einfluss auf die Jahresarbeitszeit haben die Grösse des Schulhauses, die Anstellungsart sowie die häuslich-familiären Pflichten und ausserschulischen Nebenbeschäftigungen.

3.2.3. Arbeitszufriedenheit und unterschiedliche Belastungsfaktoren

Die Lehrpersonen finden ihren Beruf mehrheitlich attraktiv und sind gerne Lehrerinnen und Lehrer. Sie führen dies hauptsächlich auf zwei Arbeitsbedingungen zurück:

- ihr Arbeitsort ist – wenn sie nicht unterrichten – zu Hause
- ihr Arbeitsplatz ist relativ sicher.

In Bezug auf die Arbeitszufriedenheit gibt es zwar grössere Unterschiede zwischen den Lehrpersonen, aber alle innerhalb einer Bandbreite mittlerer (Un-)Zufriedenheit. Am zufriedensten zeigen sich die Kindergärtnerinnen, die Primarlehrpersonen der Unterstufe und die Berufsschullehrpersonen.

Als durchschnittlich belastend erleben die Lehrpersonen die unterrichtlichen Aufgaben.

Als besonders belastend empfinden die Lehrpersonen vorab jene Aufgaben des Berufs, die einerseits mit der Sozialisation, andererseits mit der Selektion der Schülerinnen und Schüler zu tun haben. Sozialisationsaufgaben sind namentlich Tätigkeiten im Rahmen der Klassenführung oder im Gefolge disziplinarischer Schwierigkeiten mit Schülerinnen und Schülern, Selektionsaufgaben insbesondere Korrektur von Prüfungen sowie Schülerbeurteilung und Zuweisungsentscheide.

Schulentwicklungsaufgaben werden von den Lehrpersonen namentlich der Volksschule als ziemlich belastend erlebt. Die Belastungseinschätzung durch Schulreformen zeigt sich tendenziell auf allen Schulstufen. „Die Belastung durch Schulentwicklung dürfte (...) eine allgemeine Stimmungslage der Profession treffen. Hier ist u.E. ein Problembereich zu identifizieren“ (Forneck). Relativ hohe Belastungswerte geben die Lehrpersonen namentlich der Primarschule für die Zusammenarbeit im Kollegium an.

Die Mehrzahl der Lehrpersonen fühlt sich ausgebrannt – nicht extrem, aber spürbar. Drei Aspekte werden als dafür verantwortlich genannt: Emotionale Erschöpfung, Rückzug und Depersonalisierung (Verlust an Mitgefühl für Schülerinnen und Schüler) sowie Verlust an Leistungsvermögen.

3.3. Fazit der Untersuchungen

Eine deutliche Mehrheit der Lehrpersonen aller Stufen möchte mehr Zeit haben namentlich für Beratung, Betreuung und individuelle Förderung der Schülerinnen und Schüler, für die berufliche Weiterbildung und für die Aufgaben der Schulentwicklung. Berufsauftrag, Arbeitsbelastung und Arbeitszeit der Lehrpersonen sind zu überdenken. Lehrerinnen und Lehrer deklarieren klar einen Zeitmangel für die gewissenhafte Erfüllung ihrer Arbeit. Es geht also nicht um mehr Lohn, sondern um bessere Rahmenbedingungen betreffend Arbeitszeit. Dies im Zusammenspiel mit einer klareren Definition des Berufsauftrags.

Die recht grossen individuellen Belastungsunterschiede zwischen Lehrpersonen legen nahe, im Bereich der Arbeitszeit keine „Giesskannenlösungen“ anzustreben, sondern gezielt einsetzbare (Zeit-) Pool-Lösungen zu treffen.

Um Lehrpersonen vor dem Ausbrennen zu bewahren und ihnen neue Impulse für ihre Tätigkeiten zu geben, drängen sich periodische Langzeit-Weiterbildungen („Sabbaticals“) als weitere mögliche Massnahmen auf.

3.4. Begehren und Wünsche der Lehrerschaft im Kanton Zug

Die Erkenntnisse und Ergebnisse der beiden Studien werden durch die im Jahre 2000 durchgeführte Umfrage bei den Mitgliedern des kantonalen Lehrerinnen- und Lehrervereins (LVZ) weitgehend bestätigt. In den Gesprächen, die der Erziehungsrat mit den Vorständen der einzelnen Stufen im Zeitraum vom Oktober 2000 bis Januar 2001 geführt hat, zeigt sich ebenfalls ein mit den Studien übereinstimmendes Bild. Der LVZ hat in einem Schreiben an die Direktion für Bildung und Kultur (April 2001) die Situation betreffend „Berufsauftrag, Arbeitszeit und Belastung der Lehrpersonen im Kanton dargestellt und verlangt, dass Massnahmen zur Entschärfung der aufgezeigten Belastungssituation raschmöglichst eingeleitet werden. In seiner Resolution „Für eine lebendige und leistungsfähige Schule im Kanton Zug“ (September 2001) fordert der kantonale Lehrerinnen- und Lehrerverein (LVZ):

- *mehr Zeit*, d.h. eine Reduktion des Unterrichtspensums zur besseren Erfüllung der ausserunterrichtlichen Aufgaben,
- *unterstützende Massnahmen*, d.h. bessere Rahmenbedingungen z.B. durch Anpassung der Klassengrössen sowie Ausbau von Beratungs- und Unterstützungssystemen
- *wertschätzende und konkurrenzfähige Löhne*, insbesondere zur Erhaltung und Gewinnung von motivierten und engagierten Lehrerinnen und Lehrern und zur Wahrung der Standortattraktivität der Zuger Schulen.

4. Auftrag der Arbeitsgruppe „Arbeitsbelastung der Lehrpersonen“

4.1. Zusammensetzung, Arbeit und Vorgehen

Die Arbeitsgruppe „Arbeitsbelastung der Lehrpersonen“ setzte sich wie folgt zusammen:

Walter Suter, Bildungsdirektor, Vorsitz

Urban Bossard, Mitglied des Erziehungsrates und Rektor, 6340 Baar

Rolf Grüniger, Schulpräsident, 6345 Neuheim

Richard Hediger, Rektor, 6343 Risch

Willi Stadelmann, Leiter der Bildungsplanung Zentralschweiz, 6003 Luzern

René Villommet, Präsident des LVZ, 6340 Baar

Barbara Reist-Bürki, Mitglied des LVZ-Präsidiums, 6340 Baar

Thomas Pfiffner, Mitglied des LVZ-Präsidiums, 6340 Baar

Robert Hitz, Leiter des Amtes für gemeindliche Schulen.

Protokoll und Sekretariat durch Alma Leuenberger, Mitarbeiterin der DBK.

Die Arbeitsgruppe hat ihre Arbeit im September 2001 aufgenommen. In sechs halbtägigen Sitzungen setzte sie sich intensiv mit der Thematik „Arbeitsbelastung der Lehrpersonen“ auseinander und behandelte auch die Vorschläge zu einzelnen Bereichen, die in vier weiteren Sitzungen in Untergruppen erarbeitet wurden. In Kenntnis der Ergebnisse aus den erwähnten Untersuchungen und Umfragen und nicht zuletzt aufgrund der Gespräche des Erziehungsrates mit den Vorständen der einzelnen Stufen und des LVZ ist die Arbeitsgruppe der Ansicht, dass Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation angezeigt sind. Da die individuellen Belastungsunterschiede recht gross sind, sollen diese Massnahmen jedoch gezielt für Lehrpersonengruppen oder einzelne Lehrpersonen gelten. Die Arbeitsgruppe spricht sich klar gegen jegliche „Giesskannenlösungen“ aus.

4.2. Arbeitsbedingungen der Zuger Lehrerschaft

Die Arbeitsgruppe hält fest, dass die Arbeitsbedingungen der Zuger Lehrerschaft im interkantonalen Vergleich gut sind. Betreffend Klassengrössen, Pensenteilung, Klassenassistenzen, Unterstützungsmassnahmen und Lohn steht der Kanton Zug jeweils in den vordersten Rängen. Mehrere Kantone haben in den letzten Jahren die Unterrichtszeit (Unterrichtspensum pro Woche) für die Lehrpersonen einzelner Schulstufen reduziert, so dass der Kanton Zug zurzeit betreffend Unterrichtszeit der Lehrpersonen der Primar- und Sekundarstufe I lediglich mittlere Ränge einnimmt, wie dies die nachfolgende Tabelle zeigt:

Unterrichtszeiten in verschiedenen Kantonen:

Kindergarten							
	Uri	Schwyz	Obwalden	Nidwalden	Zug	Luzern	Zürich
Pflichtpensum in Stunden/Woche	21.00	22.50	20.25	20.25	19.75	21.75	23.00
Primarstufe							
Pflichtpensum in Stunden/Woche	24.17	22.5	21.75	21.75 ¹⁾ 21.00 ¹⁾	22.50³⁾ 21.75	21.75 ¹⁾ 21.00 ¹⁾	21.75 ²⁾ 21.00 ²⁾
Sekundarstufe I							
Pflichtpensum in Stunden/Woche	23.3	21.75	21.75	21.75	21.75⁴⁾ 21.00⁴⁾	21.00 ⁵⁾ 20.25 ⁵⁾	21.00

¹⁾ Primarlehrpersonen 1. bis 4. Klasse, 29 Lektionen/Woche; 5. und 6. Klasse, 28 Lektionen/Woche

²⁾ Primarlehrpersonen 1. bis 3. Klasse, 29 Lektionen/Woche; 4. bis 6. Klasse, 28 Lektionen/Woche

³⁾ Für Klassenlehrpersonen 6. Primarklasse 29 Lektionen/Woche; übrige Lehrpersonen 30 Lektionen/Woche

⁴⁾ Für Klassenlehrpersonen 28 Lektionen/Woche; für alle übrigen Lehrpersonen 29 Lektionen/Woche.

⁵⁾ Für Klassenlehrpersonen 27 Lektionen/Woche; für alle übrigen Lehrpersonen 28 Lektionen/Woche.

4.3. Vorschläge für Massnahmen

Wie bereits erwähnt, haben die ausserunterrichtlichen Aufgaben wie Gespräche mit Eltern, Koordination und Absprachen im Lehrerkollegium, Begleitung und Beratung von Schülern mit Schulschwierigkeiten, Zusammenarbeit mit Fachstellen sowie Mitarbeit bei Qualitätsentwicklungsprojekten, stark zugenommen. Vor allem in diesem Bereich sieht die Arbeitsgruppe Handlungsbedarf und schlägt deshalb folgende Massnahmen vor:

- Erweiterung des Zeitgefässes für die individuelle Förderung im Kindergarten,
- Reduktion der wöchentlichen Unterrichtszeit um 45 Minuten für die Klassenlehrpersonen der Primarschule (1. bis 6. Klasse),
- Schaffung eines Schulbetriebs- und Schulentwicklungspools zuhanden der gemeindlichen Schulleitungen,
- Erweiterung der Intensivfortbildung von bisher ein Mal nach 10 Dienstjahren auf zwei Mal jeweils nach 12 Dienstjahren.

Die Arbeitsgruppe ist sich der erheblichen Mehrkosten für Kanton und Gemeinden bewusst, die durch die vorgeschlagenen Massnahmen entstehen. Sie ist aber der Meinung, dass dadurch wesentliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen der Lehrerschaft erreicht sowie gute Rahmenbedingungen für die permanente Qualitätsentwicklung an den Zuger Schulen geschaffen werden können.

5. Erwägungen zu den vorgeschlagenen Massnahmen

5.1. Individuelle Förderung im Kindergarten

Im Gespräch mit dem Erziehungsrat hat der Stufenvorstand mit Nachdruck auf die fehlende Zeit für die individuelle Förderung im Kindergarten hingewiesen. Die Kindergartenstufe ist der Ansicht, dass der Umgang mit der Über- und Unterforderung einzelner Kinder unter den gegebenen Voraussetzungen einen wesentlichen Belastungsfaktor darstellt. Sie hat einleuchtend aufgezeigt, dass die individuelle Förderung einem pädagogischen Bedürfnis entspricht, weil heute viele Kinder echte Integrations- und Sozialisierungsprobleme haben.

Diese Feststellungen der Lehrpersonen für den Kindergarten werden auch in der Studie von H.J. Forneck durch folgende Aussagen bestätigt:“ In Kindergarten und Primarschule stellen problembelastete Schülerinnen und Schüler hinsichtlich Arbeitsbedingungen die grösste Belastung dar, noch vor grossen Klassen (für alle übrigen Schulformen am belastendsten) und dem Sozialverhalten. ... Angesichts der Vielfalt von „nebeneinander bestehenden Subkulturen mit ihren unterschiedlichen

Wertvorstellungen und Lebensentwürfen“ bleibt den Lehrpersonen nur mehr eine ‚negative Normierung‘, was ihre Sozialisationsaufgabe nicht leichter macht, sondern im Gegenteil zusätzlich erschwert und sie psychosozial stark fordert“.

Die Einführung der individuellen Förderung im Kindergarten und damit auch eine Erhöhung der wöchentlichen Unterrichtszeit der Kindergärtnerinnen von 19.75 auf 20.50 Stunden scheint im Vergleich mit der Unterrichtszeit in anderen Kantonen und bezüglich der zeitlichen Belastung durchaus angemessen. Die Veränderung der Unterrichtszeit bedingt aber auch eine entsprechende Anpassung der bisherigen Besoldung für die Lehrpersonen des Kindergartens. Neu sollen für diese Funktionsgruppe die Gehaltsklassen 10 bis 12 gelten (§ 6 LbG). Die voraussichtlichen Mehrkosten betragen total Fr. 480'000; für Kanton und Gemeinden je Fr. 240'000 pro Jahr.

5.2 Freistellung vom Unterricht für die Klassenleitungsfunktion

(1. bis 6. Primarklasse)

Der Zeitaufwand innerhalb der einzelnen Arbeitsfelder (Anhang 1) ist nicht für alle Lehrpersonen gleich. Für die Klassenlehrpersonen sind z.B. die drei Arbeitsfelder *'Administrative Arbeiten'*, *'Betreuung/Beratung'* und *'Gemeinschaftsarbeit'* bedeutend arbeitsintensiver als bei den übrigen Lehrpersonen. Insbesondere die Betreuung und Beratung von Kindern mit Lern- und Verhaltensauffälligkeiten stellen grosse Anforderungen an die Klassenlehrperson. Bei integrativen Schulungsformen sind insbesondere die regelmässigen Absprachen mit den Schulischen Heilpädagogen wichtig (Koordinationszeit). Im Weiteren muss die Klassenlehrperson oft auch zusätzliche, zeitintensive Koordinations- und Vermittlungsfunktionen mit Fach- und Amtsstellen wahrnehmen. Zudem trägt sie die Hauptverantwortung für die Schülerinnen und Schüler in den Bereichen Durchlässigkeit und Selektion. Diese Belastungsfaktoren finden auch in der Studie von H.J. Forneck besondere Erwähnung. Die Belastungsfaktoren, die im Zusammenhang mit den neuen Beurteilungsformen sowie mit den gestiegenen Anforderungen und Erwartungen an die Schule stehen, wurden im Gespräch mit dem Erziehungsgrat beinahe übereinstimmend von allen Stufenvorständen ausdrücklich erwähnt.

Durch die Reduktion der wöchentlichen Unterrichtszeit von 22.50 auf 21.75 Stunden (von 30 auf 29 Lektionen) wird dem zeitlichen Mehraufwand und der zusätzlichen Verantwortung der Klassenlehrpersonen der Primarschule (Klassenleitungsfunktion) Rechnung getragen. Somit wird die Freistellung vom Unterricht für die Klassenleitungsfunktion, die nach geltendem Gesetz nur für die Klassenlehrpersonen der Sekundarstufe I möglich ist (§7, Abs. 3 LbG), auch auf die Primarstufe ausgedehnt.

Bei den Klassenlehrpersonen der 6. Primarklasse werden zusätzlich wie bisher 45 Minuten pro Woche als Unterrichtszeit angerechnet für die Arbeiten im Zusammenhang mit dem Übertrittsverfahren (§ 7, Abs. 3 LbG). Mit der Reduktion des Unterrichtspensums um 45 Minuten pro Woche bestehen inskünftig betreffend Unterrichtszeit für die Lehrpersonen des Kantons Zug weitgehend gleiche Bedingungen wie in den Kantonen Nidwalden, Luzern und Zürich (vgl. Tabelle bei Ziff. 4.2).

Die Mehrkosten für die Freistellung vom Unterricht für die Klassenlehrpersonen der Primarschule (1. bis 6. Klasse) betragen insgesamt ca. Fr. 1.85 Mio. pro Jahr; für Kanton und Gemeinden je max. Fr. 925'000 (Basis Schuljahr 2001/02).

5.3. Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool

Grundsätzlich werden die subventionsberechtigten Vollpensen bzw. die Unterrichtszeit der Lehrpersonen der einzelnen Schularten in § 7, Abs. 2 des LbG festgelegt. Dabei wird berücksichtigt, dass die neuesten Arbeitszeituntersuchungen für alle Stufen der gemeindlichen Schulen fast identische Jahresarbeitszeiten implizieren. Je nach Schul- und Klassensituation, Fächerzusammensetzung, Fachschaft und Parallelsetzung von Fächern sind innerhalb der einzelnen Schularten und Schulstufen unterschiedliche Belastungen erkennbar (Forneck 2001). Deshalb sollen Freistellungen vom Unterricht gezielt dort möglich sein, wo besondere schulische Situationen dies erfordern oder zusätzliche Aufgaben und Funktionen auch mit grösserer Verantwortung und grösserem Zeitaufwand verbunden sind.

Um den Gestaltungs- und Entwicklungsspielraum für die Einzelschule sowie für die Lehrerinnen und Lehrer zu erhöhen, soll deshalb den Schulleitungen ein Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool zur Verfügung stehen. Damit können sie flexibler und pragmatisch auf gemeindespezifische Schulsituationen und Entwicklungen reagieren, so z.B. bei besonderen Belastungssituationen in sehr heterogenen Klassen. Die Schulleitungen können einerseits Lehrpersonen frei stellen für die örtliche Weiterentwicklung/Planung laufender Projekte sowie für die Qualitätsentwicklung vor Ort. Andererseits können sie insbesondere auch gezielt den Lehrpersonen der Sekundarstufe I eine Freistellung vom Unterricht bewilligen, die zeitaufwändige Absprachen und Bearbeitungen von Beurteilungsfragen in den Niveaufächern leisten (sogenannte Koordinationsstunde). Diese Freistellung auf der Sekundarstufe I ist zurzeit nur im Rahmen des befristeten, projektbezogenen Pools für die Umsetzung der Kooperativen Oberstufe bis Ende des Schuljahres 2004/05 möglich. Bei Bedarf können die Schulleitungen zudem im Rahmen des Schulbetriebs- und Schulentwicklungspools auch rasch auf besondere Klassensituationen reagieren und nach eigenem Ermes

sen Klassenassistenten einsetzen. Die bisher dafür erforderliche Bewilligung der Direktion für Bildung und Kultur entfällt. Schliesslich können sie auch Lehrpersonen freistellen für sehr zeitintensive Selektionsgespräche sowie Koordinations- und Vermittlungsaufgaben. Diese Aufzählung ist nicht abschliessend.

Über die definitive Gewährung von Freistellungen aus dem Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool an einzelne Lehrpersonen entscheidet der Rektor. Dabei soll auch beachtet werden, dass die Freistellung vom Unterricht nicht zwingend als Zeiteinheit (Lektion) während des ganzen Schuljahres gewährt werden muss. Bei zeitintensiven Projektarbeiten kann eine zeitlich befristete Freistellung in Tagen bzw. Wochen effizienter und sinnvoller sein. Bei der Umrechnung von Unterrichtszeit in Arbeitsstunden gilt: Für eine Freistellung vom Unterricht von 45 Minuten während eines Schuljahres sind mindestens 50 Arbeitsstunden zu leisten.

Den Schulleitungen steht zukünftig für die gezielte Freistellungen vom Unterricht von Lehrpersonen der gemeindlichen Schulen ein Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool zur Verfügung. Die Höhe dieses Pools umfasst 45 Minuten Unterrichtszeit pro Schulwoche je Personaleinheiten für Unterricht an der Primarschule und an der Sekundarstufe I der gemeindlichen Schulen. Für die Zuteilung der zur Verfügung stehenden Unterrichtsstunden im Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool sind die Anzahl Schüler und die Anzahl der ausländischen Schüler pro Gemeinde massgebend.

Die Kosten für Freistellungen vom Unterricht aus dem Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool betragen insgesamt ca. Fr. 3.65 Mio.; für Kanton und Gemeinden je maximal Fr. 1.83 Mio. (Basis Schuljahr 2001/02). Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass im laufenden Schuljahr für Klassenassistenzen und im Rahmen der Kooperativen Oberstufe projektbezogene Freistellungen im Umfang von insgesamt 362 Unterrichtseinheiten (Kosten ca. Fr. 1'74 Mio.) gewährt wurden, die später aus dem Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool gedeckt werden.

5.4. Erweiterung der Intensivfortbildung

Gestützt auf § 7^{bis} des Lehrerbesoldungsgesetzes und § 52 des Schulgesetzes hat der Regierungsrat 1988 Bestimmungen erlassen, die Lehrpersonen nach mindestens

zehn Dienstjahren im Schuldienst eine Intensivfortbildung ermöglichen. Diese Intensivfortbildung dauert 12 Wochen, während denen die Lehrpersonen vom Unterricht befreit sind. Sie wird als Trimesterkurs angeboten, kann aber auch als individuell gestaltbare Fortbildung belegt werden.

Der Trimesterkurs ist ein Ort der Öffnung, der persönlichen und beruflichen Neuorientierung und der Erneuerung. Dabei geht es vor allem darum, neue Erkenntnisse und Erfahrungen im Hinblick auf den Beruf zu gewinnen, sich persönlich weiter zu entwickeln und sich im Spannungsfeld von unterschiedlichsten Erwartungen und Wertordnungen zu orientieren sowie im Umgang mit Menschen und Institutionen angemessener reagieren zu können (Förderung der Methoden- und Handlungskompetenz).

Das Programm einer individuellen Intensivfortbildung stellt die betreffende Lehrperson selber zusammen; sie kann sich aber auch für einen Projektkurs der Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung eines anderen Anbieters anmelden, bei welchem an einem individuell geplanten Projekt allenfalls zusammen mit anderen Personen gearbeitet wird. Die zuständige Gemeinde erteilt die Bewilligung in Berücksichtigung des kantonalen und gemeindlichen Budgets sowie in Würdigung der Interessen des Arbeitgebers und der Gesuchstellerin bzw. des Gesuchstellers.

Die Möglichkeit der Intensivfortbildung wurde mit der Änderung des Lehrerbesoldungsgesetzes von 1988 geschaffen. Seither wurde in unserem Kanton 263 Lehrpersonen eine Intensivfortbildung bewilligt. Davon besuchten 128 einen Trimesterkurs, 135 Lehrpersonen bildeten sich im Rahmen einer individuellen Intensivfortbildung weiter. Die Anzahl der zur Verfügung stehenden Plätze richtet sich nach:

- den jährlich vom Kanton und den Gemeinden bewilligten Krediten,
- den bei den Weiterbildungsinstitutionen vorhandenen Plätzen,
- den in den Gemeinden zur Verfügung stehenden Stellvertretungen,
- der von den einzelnen Gemeinden zu erstellenden mehrjährigen Personalplanung.

In den vergangenen Jahren konnten jährlich durchschnittlich 16 Lehrpersonen der gemeindlichen Schulen eine Intensivfortbildung absolvieren. Ab 2000 wurden die entsprechenden Kredite des kantonalen und der gemeindlichen Budgets so angepasst, dass die Anzahl der zur Verfügung stehenden Plätze auf 22 pro Jahr erhöht werden konnte. Bei durchschnittlichen Aufwendungen von Fr. 28'000 pro Lehrperson (Besoldungskosten von rund Fr. 20'000 plus Kurskosten von rund Fr. 8'000) belaufen sich die jährlichen Kosten für den Kanton (50 % der Besoldungskosten und 100 % der Kosten des Weiterbildungsprogramms) und die Gemeinden auf total Fr. 616'000.

Die Rückmeldungen der Lehrpersonen, die eine Intensivfortbildung absolvierten, waren meist positiv. Dies gilt insbesondere auch für jene Lehrpersonen, die einen Trimesterkurs besuchten. Es ist unbestritten, dass die Intensivfortbildung für die Lehrpersonen eine gute Gelegenheit bietet, nach einer langjährigen Unterrichtstätigkeit sich über längere Zeit vertieft mit den zentralen Fragen des Berufs auseinander zu setzen, neue Energie zu schöpfen, in der eigenen Alltagsarbeit Bestehendes auszubauen, mutig Neues zu versuchen und offen für Anliegen der Schülerinnen und Schüler, Eltern, Kollegen und Behörden zu sein. Aufgrund der eingegangenen Rückmeldungen von Lehrpersonen stellen wir fest, dass sich die Intensivfortbildung bewährt hat, so dass es angezeigt ist, diese weiter auszubauen. Wir schlagen vor, dass eine erste Intensivfortbildung inskünftig nach zwölf Jahren Lehrtätigkeit möglich sein soll. Im Gegensatz zur geltenden Regelung soll es aber nach zwölf weiteren Dienstjahren möglich sein, ein zweites Mal eine Intensivfortbildung zu absolvieren.

Damit kommen wir teilweise auch den Begehren entgegen, wie sie in einer Motion von Kantonsrat Andreas Bossard und 15 Mitunterzeichnerinnen und -unterzeichnern vom 30. August 2001 (Vorlage Nr. 950.1) betreffend Aufwertung der Intensivfortbildung der Lehrkräfte an den gemeindlichen Schulen beantragt werden. Der Motionär verlangt, es seien die Bestimmungen über die Intensivfortbildung dahingehend zu ändern, dass alle Lehrpersonen nach jeweils 10 - 12 erfüllten Dienstjahren eine 12-wöchige Intensivfortbildung besuchen können. Dabei sollen auch genügend Plätze für die individuell gestaltete Fortbildung zur Verfügung gestellt werden. Die Berechtigung des Besuchs soll von 58 auf 60 Jahre erhöht werden, ausser für Lehrpersonen, die sich bei der Pensionskasse für eine frühzeitige Pensionierung angemeldet haben. Der Motionär stellt allerdings in seiner Begründung selber fest, dass es lediglich bei den individuell gestalteten Kursen "Wartezeiten" gegeben hat.

Mit der vorliegenden Gesetzesrevision soll ermöglicht werden, inskünftig nach weiteren zwölf Dienstjahren eine zweite Intensivfortbildung zu absolvieren. Die Anzahl der jährlich zu bewilligenden Intensivfortbildungen wird deshalb stark zunehmen. Wie bereits erwähnt, richtet sich aber die Anzahl bewilligter Intensivfortbildungen zunächst nach den von den Gemeinden in Berücksichtigung der Schulorganisation jährlich bewilligten Krediten und den bei den Weiterbildungsinstitutionen zur Verfügung stehenden Plätzen. Sofern auch die notwendigen Kredite für die von den Gemeinden geplante Anzahl Intensivfortbildungen (ca. 50 Plätze/Jahr, vgl. Annahmen unter Ziff. 6.4.) im Rahmen des kantonalen Staatsvoranschlags bewilligt werden, erübrigt sich möglicherweise eine Kontingentierung. Für die Planung und

Organisation der notwendigen Weiterbildungsplätze müssen dem Kanton betreffend Intensivfortbildung von den Gemeinden zuverlässige mehrjährige Personalplanungsunterlagen zur Verfügung stehen. Der Regierungsrat wird jedoch weiterhin - da der Kanton die entsprechenden gemeindlichen Aufwendungen subventioniert - Ausführungsbestimmungen über das Bewilligungsverfahren, die anrechenbaren Kosten, die Formen der individuellen Intensivfortbildungen sowie die Altersbeschränkung der Gesuchsteller zu erlassen haben. Dabei muss ihm jedoch eine gewisse Flexibilität gewährt werden, gilt es doch Änderungen bei den Voraussetzungen (z.B. Pensionierungsalter) möglichst schnell zu berücksichtigen. Wenn dies auch Sache des Vollzugs ist, so sei doch bereits an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass der Regierungsrat nicht beabsichtigt, die Altersgrenze für Intensivfortbildungen von bisher 58 auf 60 Jahre hinaufzusetzen. Zweck der Intensivfortbildung ist eine Nachhaltigkeit für die Unterrichtstätigkeit und nicht ein Geschenk an das Lehrpersonal für ihre verdienstvolle Tätigkeit. Deshalb muss die Fortsetzung der Lehrtätigkeit während einigen Jahren nach Abschluss der Intensivfortbildung noch wahrscheinlich sein. Bei der nach geltender Gesetzgebung bestehenden Möglichkeit, sich mit 59 Jahren pensionieren zu lassen, ist es nicht angezeigt, die bisherige Altersgrenze von 58 auf 60 Jahre zu erhöhen.

Die Motion Andreas Bossard ist deshalb insofern erheblich zu erklären, als die Bestimmungen über die Intensivfortbildung dahingehend zu ändern sind, dass inskünftig den Lehrpersonen der gemeindlichen Schulen ermöglicht wird, erstmals nach zwölf Jahren Unterricht und zum zweiten Mal nach weiteren zwölf Jahren Unterricht eine Intensivfortbildung zu besuchen. Gleichzeitig ist die Motion als erledigt abzuschreiben.

6. Kostenberechnung und Kostenübersicht (Basis Schuljahr 2001/02)

6.1. Kosten für die individuelle Förderung im Kindergarten

Im Schuljahr 2001/02 umfasst der Unterricht im Kindergarten insgesamt 114 Personaleinheiten. Zurzeit unterrichten 155 Lehrpersonen mit Teil- und Vollpensen auf der Kindergartenstufe. Diese sind in folgenden Gehaltsklassen eingereiht:

Einstufung	Gehalts-Kl. 8	Gehalts-Kl. 9	Gehalts-Kl. 10	Gehalts-Kl. 11
Lehrpersonen	25	71	47	12

Für die Berechnung der Gesamtkosten werden je die Gehaltsunterschiede zu den Gehaltsklassen 8 bis 12 errechnet und mit der jeweiligen Anzahl Lehrpersonen pro Gehaltsklasse multipliziert. Dieser Gesamtbetrag wird auf die 114 Personaleinheiten umgerechnet. Daraus ergeben sich für die individuelle Förderung im Kindergarten voraussichtliche Mehrkosten von ca. Fr. 480'000 pro Jahr.

6.2. Kosten für die Freistellungen der Klassenlehrpersonen der Primarschule

Im Schuljahr 2001/02 sind in der Primarschule von den 668 Lehrerinnen und Lehrern 384 als Klassenlehrpersonen eingesetzt. Die Mehrkosten für die Freistellung der Klassenlehrpersonen der Primarschule mit je 1 Unterrichtsstunde betragen insgesamt ca. Fr. 1.84 Mio. pro Jahr.

6.3. Kosten für den Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool

Die Gesamtzahl der an der Primarschule und an der Sekundarstufe I unterrichtenden Lehrpersonen beträgt zurzeit 760 Personaleinheiten. Der Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool beträgt demnach 760 Unterrichtsstunden. Aufgrund der Schülerzahlen und der Anzahl der Schülerinnen und Schüler ausländischer Herkunft entfallen auf die einzelnen Gemeinden folgende Anteile:

Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool (SB & SE-Pool)

	Schüler	ausländ. Schüler	Index Schüler	Index ausländischer Schüler	Durchschnitt der zwei Indices	SB&SE-Pool	Freistellungen im Schuljahr 2001/02	SB&SE-Pool ohne Schuljahr 2001/02	Mehrkosten pro Jahr Total in Fr.	Anteil Mehrkosten für den Kanton und pro Gemeinde in Fr.
Zug*	1'894	691	16.58	24.53	20.56	156	74	82	393'600	196'800
Oberägeri	591	30	5.17	1.06	3.12	24	11	13	62'400	31'200
Unterägeri	853	184	7.47	6.53	7.00	53	23	30	144'000	72'000
Menzingen	522	80	4.57	2.84	3.71	28	26	2	9'600	4'800
Baar	2'215	721	19.39	25.59	22.49	171	33	138	662'400	331'200
Cham	1'645	384	14.40	13.63	14.02	107	77	30	144'000	72'000
Hünenberg	971	74	8.50	2.63	5.56	42	37	5	24'000	12'000
Steinhausen	1'157	251	10.13	8.91	9.52	72	47	25	120'000	60'000
Risch	1'014	294	8.88	10.44	9.66	73	19	54	259'200	129'600
Walchwil	307	55	2.69	1.95	2.32	18	8	10	48'000	24'000
Neuheim	252	53	2.21	1.88	2.04	16	7	9	43'200	21'600
Total:	11'421	2817	100%	100%	100%	760	362	398	1'910'400	955'200

*) Heilpädagogische Sonderschule Zug und Integrationsschule nicht eingerechnet

6.4 Kosten für die Erweiterung der Intensivfortbildung

Aus den bisher eingegangenen Rückmeldungen von fünf Gemeinden geht hervor, dass durchschnittlich 48 % aller angestellten Lehrpersonen der gemeindlichen Schulen mehr als 10 Dienstjahre aufweisen. Das wären aktuell rund 580 Lehrpersonen. Davon sind ca. 70 % in einem vollen Pensum angestellt.

Gemäss Anregung des Motionärs, Andreas Bossard, hätten diese innerhalb ihrer Berufslaufbahn zweimal Gelegenheit, eine besoldete Intensivfortbildung zu absolvieren. Inwieweit Lehrpersonen mit Teilpensen ebenfalls Anrecht auf eine Intensivfortbildung haben, muss noch im Rahmen der zu überarbeitenden Richtlinien für die Intensivfortbildung geregelt werden.

Genauere Berechnungen betreffend die jährlich notwendige Anzahl von Plätzen für die Intensivfortbildung sind nur bedingt möglich, weil wir die durchschnittliche aktuelle, vor allem aber die zukünftige Verweildauer im Beruf nicht genau kennen. Für die Abschätzung der voraussichtlichen Kosten gehen wir deshalb von folgenden Grundlagen und Annahmen aus:

- Aktuell weisen 580 Lehrpersonen der gemeindlichen Schulen mehr als 10 Dienstjahre auf. Sie werden den ersten Intensivfortbildungsurlaub beanspruchen. Falls davon ca. 60 % den Intensivfortbildungsurlaub ein zweites Mal beanspruchen, müssen inskünftig (über eine Zeitspanne von 34 Jahren) jährlich mindestens 27 Plätze für die Intensivfortbildung zur Verfügung stehen.
- Von den ca. 50 Lehrpersonen, die jährlich neu das Mindestdienstalter für die erste Intensivfortbildung erreichen, nehmen wiederum ca. 50 % diese in Anspruch. Für diese Personengruppe müssten demnach jährlich weitere 25 Plätze für die Intensivfortbildung zur Verfügung stehen.

Bei einem jährlichen Bedarf von ca. 50 Plätzen betragen die voraussichtlichen Kosten für die Intensivfortbildung total ca. Fr. 1.4 Mio. pro Jahr. Berücksichtigt man dabei die bisherigen Kosten von Fr. 616'000 pro Jahr, so entstehen durch die vorgeschlagene Erweiterung der Intensivfortbildung voraussichtliche Mehrkosten von total ca. Fr. 784'000 pro Jahr; für den Kanton betragen die Mehrkosten ca. Fr. 509'600, für die Gemeinden ca. Fr. 274'400.

6.5 Übersicht über die Gesamtkosten

Bereich	Voraussichtliche Mehrkosten pro Jahr		
	Gesamtkosten	Anteil Kanton	Anteil Gemeinden
Individuelle Förderung im KG	480'000	240'000	240'000
Klassenleitungsfunktion der PL	1'850'000	925'000	925'000
Schulbetriebs-/Schulentw.-Pool	1'910'000	955'000	955'000
Intensivfortbildung (50 Plätze/Jahr)	784'000	509'600	274'400
Mehrkosten Total	5'024'000	2'629'600	2'394'400

7. Erläuterungen zu den beantragten Gesetzesänderungen Lehrerbesoldungsgesetz (LbG)

§ 3 Abs. 4

Der Grundsatz, dass für eine Primarschulklasse die Besoldung des Vollpensums einer Lehrperson subventioniert wird, wird mit der beantragten Freistellung vom Unterricht für die Klassenleitungsfunktion und mit dem vorgeschlagenen Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool aufgegeben. Konsequenterweise ist die entsprechende gesetzliche Vorgabe aufzuheben.

§ 6 Abs. 2 und 3

Die beantragte Anpassung der Besoldungen der Kindergärtnerinnen an das erhöhte Arbeitspensum bedarf einer Änderung von § 6 LbG. Da die Einreihung der Kindergärtnerinnen ohne Berufserfahrung (d.h. in den drei ersten Dienstjahren) neu in die 9. Klasse erfolgt und das Besoldungsmaximum der Einreihung in die 12. Klasse entspricht, ist zusätzlich die 12. Klasse für die Kindergärtnerinnen in die Aufzählung der massgeblichen Besoldungsklassen aufzunehmen. Gleichzeitig kann auf die Erwähnung der 9. Klasse verzichtet werden, da es sich dabei um die Anfangsklasse handelt, die in Absatz 3 aufgeführt wird.

§ 7 Abs. 2, 3 und 8

In § 7 LbG ist das Unterrichtspensum, das Anspruch auf das gesetzlich festgelegte Gehalt gibt, geregelt. Wegen der beantragten Erhöhung des Unterrichtspensums der Kindergärtnerinnen (vgl. Ziff. 5.1) für die Erweiterung der individuellen Förderung im Kindergarten ist in Abs. 2 das Unterrichtspensum der Kindergärtnerinnen statt wie bisher mit 19 $\frac{3}{4}$ Stunden neu mit 20 $\frac{1}{2}$ Stunden ausgewiesen.

Die bestehende Freistellung vom Unterricht für die Klassenleitungsfunktion auf der Sekundarstufe I wird auf die Klassenlehrpersonen der Primarstufe ausgedehnt (Ziff. 5.2). Absatz 3 muss entsprechend angepasst werden. Keine Änderung ergibt sich bezüglich der Formulierung der Freistellung vom Unterricht für die Klassenlehrpersonen der Sekundarstufe I und für die Arbeiten der Lehrpersonen der 6. Primarklasse im Zusammenhang mit dem Übertrittsverfahren. In Absatz 8 wird - wie bereits im geltenden Gesetz - die Freistellung vom Unterricht für jene Lehrpersonen der gemeindlichen Schulen geregelt, welche kantonale Aufgaben übernehmen und dafür entsprechende Zeitgefässe beanspruchen. Es handelt sich dabei insbesondere um Projektleiter und Fachbeauftragte, die im Zusammenhang mit der Umsetzung von Projekten oder der Einführung eines neuen Faches Koordinationsarbeiten übernehmen. Für die Freistellung vom Unterricht muss geregelt sein, wieviel Arbeitszeit pro entlastete Unterrichtseinheit (45 Minuten) als Arbeitszeit geleistet werden muss. Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass für eine Freistellung vom Unterricht von 45 Minuten während eines Schuljahres mindestens 50 Arbeitsstunden zu leisten sind. Studien haben nämlich ergeben, dass die Unterrichtstätigkeit einer Lehrperson (d.h. Unterrichten, Vor- und Nachbereitung, Planung und Auswertung) ca. 77 % der Arbeitszeit entspricht. Bei ca. 23 % der Arbeitszeit handelt es sich um Aufgaben, die nicht direkt den Unterricht betreffen. Für die Umrechnung der Unterrichtszeit in Arbeitsstunden gilt: Für eine Freistellung vom Unterricht von 45 Minuten während eines Schuljahres sind mindestens 50 Arbeitsstunden zu leisten.

§ 8

In Ziff. 5.3 dieses Berichts ist dargelegt, dass die Unterrichtszeiten der Lehrpersonen innerhalb der einzelnen Schularten im Wesentlichen gleich ist, dass aber andererseits je nach Schul- und Klassensituation, Fächerzusammensetzung, Fachschaft und Parallelsetzung von Fächern unterschiedliche Belastungen erkennbar sind. Inskünftig sollen deshalb gezielt Freistellungen vom Unterricht möglich sein, wo besondere schulische Situationen dies erfordern oder zusätzliche Aufgaben und Funktionen auch mit grösserer Verantwortung und grösserem Zeitaufwand verbunden sind. Während in Absatz 1 der Grundsatz des Schulbetriebs- und Schulentwicklungspools festgehalten wird, ist in Absatz 2 geregelt, auf welcher Basis dieser Pool berechnet wird. Massgebend ist die Anzahl der Personaleinheiten, die sich aus der Anzahl der

für den Unterricht an den gemeindlichen Schulen eingesetzten Lehrpersonen multipliziert mit dem Faktor 1,1 (vgl. Erläuterungen zu Ziffer 8.2) und den gesetzlich vorgeschriebenen (vollen) Unterrichtspensen ergibt. Die Direktion für Bildung und Kultur wird in Absatz 3 ermächtigt, nach dem in Absatz 2 erwähnten Grundsatz sowie in Berücksichtigung der Schülerzahl (doppelt gewichtet) und der Anzahl der Kinder ausländischer Herkunft die Verteilung des Pools auf die Gemeinden festzulegen.

§ 9

In diesem Paragraphen wird die Intensivfortbildung geregelt. Neu ist die Möglichkeit, zweimal während einer Berufslaufbahn eine Intensivfortbildung zu absolvieren. Nach der vorgeschlagenen Formulierung haben die Gemeinden den Lehrpersonen, welche die Voraussetzungen erfüllen, grundsätzlich eine Intensivfortbildung zu gewähren, sofern dafür die inhaltlichen, pädagogischen und schulbetrieblichen Voraussetzungen gegeben sind. Eine Lehrperson hat deshalb keinen Rechtsanspruch darauf, dass in jedem Fall nach zwölf Jahren eine Intensivfortbildung bewilligt wird. Finanzielle Beschränkungen - sei es bei den gemeindlichen oder bei den kantonalen Krediten - oder fehlende Stellvertretungen können eine Verschiebung auf spätere Jahre notwendig machen. Weitergehende gesetzliche Bestimmungen erübrigen sich. Hingegen wird der Regierungsrat Ausführungsbestimmungen (Verfahren, anrechenbare Kosten, Altersgrenze, Rückzahlungspflicht u.a.) erlassen. Mit der beantragten Neufassung kann § 52 SchulG aufgehoben werden.

§§ 10 - 13

Hier handelt es sich um keine materiellen Änderungen, sondern lediglich um Verschiebungen von Paragraphen.

II. In-Kraft-Treten

Die beantragte Gesetzesrevision hat Auswirkungen auf die Stundenplangestaltung und die Personalplanung in den Gemeinden. Sie kann deshalb nur auf Beginn eines Schuljahres (1. August) in Kraft gesetzt werden.

8. Vernehmlassung

8.1 Ergebnis

Die Vorlage zur Änderung des Lehrerbesoldungsgesetzes ist den Gemeinden, der Schulpräsidentenkonferenz und den Lehrerorganisationen in Vernehmlassung

gegeben worden. Alle Vernehmlassungsteilnehmer erachten eine zeitliche Entlastung der Lehrpersonen als notwendig. Eine Gemeinde beantragt Nicht-Eintreten auf die Vorlage, weil sie die Revision des Lehrerbesoldungsgesetzes mit der zur Zeit laufenden strukturellen Besoldungsrevision für das kantonale und gemeindliche Personal verknüpft haben möchte. Acht Gemeinden sowie die Lehrerorganisationen fordern eine weitergehende Entlastung. Dabei steht insbesondere die Entlastung der Lehrpersonen der Werk-, Real- und der Sekundarschule im Vordergrund. In einzelnen Vernehmlassungen wird auch eine zusätzliche Entlastung für die Lehrpersonen der 5. Primarklasse und die Fachlehrpersonen der Sekundarstufe I verlangt. Unbestritten ist die Entlastung für die Klassenlehrpersonen auf der Primarstufe und die Erhöhung der Unterrichtszeit mit entsprechender Besoldungsanpassung für die Kindergärtnerinnen. Die Einführung eines Schulentwicklungs- und Schulbetriebspools wird sowohl von den Gemeinden wie auch den Lehrerorganisationen sehr begrüsst. Hingegen bestehen verschiedene Auffassungen über die Höhe des Pools, eine Gemeinde verlangt die Aufteilung in zwei Pools. Unbestritten ist auch der Ausbau der Intensivfortbildung. Betreffend die Umsetzung wurden jedoch verschiedene Bedenken geäussert und auch auf einzelne Schwierigkeiten hingewiesen. Mehrfach erwähnt wurden die Wartezeiten und die fehlenden Kursplätze. Mehrere Vernehmlassungsteilnehmer wünschen diesbezüglich Korrekturen und Anpassungen der Rahmenbedingungen.

8.2 Änderungen gegenüber der Vernehmlassungsfassung

Die hauptsächlichen Änderungsanträge haben eine stärkere Berücksichtigung der gestiegenen Arbeitsbelastung der Lehrpersonen der Sekundarstufe I zum Ziel. Wir können uns dieser Auffassung anschliessen, zumal die meisten Gemeinden als Arbeitgeberinnen der Lehrpersonen dieses Begehren mittragen. Dafür gibt es unseres Erachtens grundsätzlich die folgenden alternativen Lösungsmöglichkeiten:

- Generelle, zusätzliche Kürzung der Unterrichtsverpflichtung um 45 Minuten pro Woche für alle Lehrpersonen der Sekundarstufe I
- Generelle, zusätzliche Kürzung der Unterrichtsverpflichtung um 45 Minuten pro Woche für diejenigen Lehrerinnen und Lehrer, die in der kooperativen Oberstufe Niveaufächer (Französisch, Mathematik) unterrichten.
- Erweiterung des Schulbetriebs- und Schulentwicklungspools zur zusätzlichen gezielten Entlastung von Lehrpersonen der Sekundarstufe I durch die Schulleitungen.

Wir wollen am Grundsatz festhalten, anstelle von generellen Kürzungen der Unterrichtsverpflichtung den Schulleitungen zu ermöglichen, Lehrpersonen bei besonderen Schul- und Belastungssituationen flexibel und gezielt Freistellungen zu gewähren. Die Forneck-Studie hat deutlich aufgezeigt, dass die Schwankungen betreffend Jahresarbeitszeit und wahrgenommener Belastung innerhalb der Lehrerschaft einer Schulart grösser ist als zwischen den einzelnen Schularten. Gemäss dieser Studie haben die Lehrpersonen der Sekundarstufe I gegenüber den Primarlehrpersonen einen höheren Arbeitsaufwand von jährlich ca. 50 Stunden. Dieser höhere Aufwand ist bereits durch den bestehenden Unterschied der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung von 45 Minuten ausgeglichen. Die Einführung der kooperativen Oberstufe hat die Unterrichtssituation der Lehrpersonen der Werk-, Real- und Sekundarschule verändert. Dies trifft vor allem für jene Lehrpersonen zu, die in einem Jahrgangsteam eingebunden sind und ein Niveaufach unterrichten. Dadurch können sie nur wenige oder keine Unterrichtsstunden in Parallelklassen mehr erteilen. Die Belastungssituation der einzelnen Lehrperson hängt allerdings wesentlich ab von der Grösse ihres Unterrichtspensums, der Palette der Unterrichtsfächer und insbesondere auch vom Zeitaufwand für die Vor- und Nachbereitung dieser Fächer. Eine generelle, zusätzliche Kürzung der Unterrichtsverpflichtung um 45 Minuten pro Woche für diejenigen Lehrerinnen und Lehrer, die in der kooperativen Oberstufe Niveaufächer (Französisch, Mathematik) unterrichten, würde diesen merklichen Unterschieden nicht Rechnung tragen. Wir sind deshalb der Meinung, dass trotz der veränderten Unterrichtssituation eine generelle, zusätzliche Kürzung der Unterrichtsverpflichtung um 45 Minuten pro Woche für alle Lehrpersonen der Sekundarstufe I nicht begründet ist. Unseres Erachtens geht es primär darum, der wegen der Niveaufächer und den Koordinationsgesprächen gestiegenen Belastung der Lehrpersonen der Werk-, Real- und Sekundarschule individuell Rechnung zu tragen. Dies ist am Besten möglich durch eine Erhöhung des Schulbetriebs- und Schulentwicklungs-pools um eine zusätzliche Zeiteinheit je Personaleinheit für Unterricht auf der Sekundarstufe I (214 PE im Schuljahr 2001/02), nämlich um rund 220 weitere Zeiteinheiten. Damit können die Schulleitungen besonders belastete Lehrpersonen der kooperativen Oberstufe gezielt zusätzlich entlasten. Poollösungen im vorgeschlagenen Sinne werden in der Forneck-Studie und im Massnahmenkatalog der regionalen Arbeitsgruppe der Bildungsplanung Zentralschweiz empfohlen und gegenüber generellen Kürzungen der Unterrichtsverpflichtung der Lehrpersonen klar favorisiert.

Für die Berechnung des Pools werden neu die gesamten Personaleinheiten für Unterricht (890 PE) in allen Schularten der gemeindlichen Schulen berücksichtigt und

um 10 % erhöht. Multipliziert man die 890 Personaleinheiten für Unterricht in Kindergarten, Primarstufe, Sekundarstufe I, Integrationsschule Zug, Heilpädagogische Sonderschule Zug mit dem Faktor 1,1 beträgt der Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool neu 980 Zeiteinheiten. Somit wird der Pool im Vergleich zur Vernehmlassungsfassung um 220 Zeiteinheiten erhöht. Auf Wunsch verschiedener Vernehmlassungsteilnehmer haben wir auch die weiteren Berechnungsgrundlagen angepasst. Anstelle einer Berechnung aufgrund der Gesamtschülerzahl und der Anzahl der ausländischen Schülerinnen und Schüler wird neu die Gesamtschülerzahl doppelt gerechnet. Damit berücksichtigen wir auch die Anliegen jener Gemeinden, die zwar wenig ausländische, jedoch ebenso viele Kinder mit Verhaltensauffälligkeiten und Integrationsschwierigkeiten haben. Dies führt zu folgender, gleichmässigeren (gerechteren) Verteilung des Pools unter die Gemeinden:

Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool (SB & SE-Pool)

	Schüler	ausländ. Schüler	Index Schüler (2mal)	Index ausländischer Schüler	Durchschnitt der zwei Indices	SB&SE-Pool	Freistellungen im Schuljahr 2001/02	SB&SE-Pool ohne Schuljahr 2001/02	Mehrkosten pro Jahr Total in Fr.	Anteil Mehrkosten für den Kanton und pro Gemeinde in Fr.
Zug	2003	781	34.74	26.87	30.81	201	74	127	609'600	304'800
Oberägeri	591	30	10.25	1.03	5.64	37	11	26	124'800	62'400
Unterägeri	853	184	14.80	6.33	10.56	69	23	46	220'800	110'400
Menzingen	522	80	9.05	2.75	5.90	39	26	13	62'400	31'200
Baar	2'215	721	38.42	24.80	31.61	207	33	174	835'200	417'600
Cham	1'645	384	28.53	13.21	20.87	136	77	59	283'200	141'600
Hünenberg	971	74	16.84	2.55	9.69	63	19	44	211'200	105'600
Steinhausen	1'157	251	20.07	8.63	14.35	94	47	47	225'600	112'800
Risch	1'014	294	17.59	10.11	13.85	90	19	71	340'800	170'400
Walchwil	307	55	5.33	1.89	3.61	24	8	16	76'800	38'400
Neuheim	252	53	4.37	1.82	3.10	20	7	13	62'400	31'200
Total:	11'530	2'907	200%	100%	150%	980	344	636	3'052'800	1'526'400

Die zusätzlichen Mehrkosten gegenüber der Vernehmlassungsfassung (Ziffer 6.5 der Vorlage) betragen jährlich rund Fr. 1'142'800.- für die öffentliche Hand, bzw. Fr. 571'400.- für den Kanton.

Übersicht über die Gesamtkosten

Bereich	Voraussichtliche Mehrkosten pro Jahr		
	Gesamtkosten	Anteil Kanton	Anteil Gemeinden
Individuelle Förderung im KG	480'000	240'000	240'000
Klassenleitungsfunktion der PL	1'850'000	925'000	925'000
Schulbetriebs-/Schulentw.-Pool	3'052'800	1'526'400	1'526'400
Intensivfortbildung (50 Plätze/Jahr)	784'000	509'600	274'400
Mehrkosten	Total	6'166'800	3'201'000
		2'965'800	

Die Erfüllung weiterer Begehren erachten wir generell bzw. im Rahmen dieser Vorlage als nicht realisierbar. Wir lehnen insbesondere eine zusätzliche Reduktion der Unterrichtsverpflichtung um 45 Minuten pro Schulwoche für alle Klassenlehrpersonen der 5. Primarklassen ab. Die hauptsächlichste Belastung durch das Übertrittsverfahren fällt in der 6. Primarklasse an, wo eine Entlastung von einer Zeiteinheit für alle Lehrpersonen besteht. Zudem haben die Gemeinden mit dem nun wesentlich erhöhten Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool die Möglichkeit, bei besonderen Belastungssituationen gezielt Entlastungen zu gewähren. Dies gilt auch für ähnliche Begehren der Logopädinnen und Logopäden.

Nicht bzw. noch nicht entsprechen können wir dem Begehren verschiedener Gemeinden, die Besoldung der Rektorinnen und Rektoren sowie der übrigen Mitglieder der Schulleitung neu zu regeln. Im Rahmen des Projekts strukturelle Besoldungsrevision für das gesamte Staatspersonal, bei dem auch teilanalytische Arbeitsplatzbewertungen durchgeführt werden, wird auch die Tätigkeit der Rektorinnen und Rektoren der gemeindlichen Schulen neu geregelt. Es ist zwar unbestritten, dass insbesondere die geltende Regelung nicht befriedigt (1 bis 2 Besoldungsklassen über dem ordentlichen Lohn als Lehrperson). Die Gemeinden haben aber bis zur Neuregelung die Möglichkeit, den Rektorinnen und Rektoren höhere Besoldungen - wenn auch ohne Subventionsberechtigung - zu gewähren.

Die Direktion für Bildung und Kultur hat das Ergebnis der Vernehmlassung und die Anpassungsmöglichkeiten der Vernehmlassungsvorlage am 14. August 2002 mit den Schulpräsidentinnen und Schulpräsidenten besprochen. Dabei befürworteten sie

übereinstimmend den Vorschlag einer Erhöhung des Schulbetriebs- und Schulentwicklungs-Pools und lehnten die Alternativen einer generellen, zusätzlichen Kürzung der Unterrichtsverpflichtung der Lehrpersonen ab.

9. Anträge

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen **b e a n t r a g e n** wir Ihnen,

- auf die Vorlage Nr. 1045.2 - 10953 einzutreten und ihr zuzustimmen.
- die Motion Andreas Bossard (Vorlage Nr. 950.1 - 10693) in folgendem Umfange erheblich zu erklären: *Lehrern an gemeindlichen Schulen ist es zu ermöglichen, erstmals nach zwölf Jahren Unterricht und zum zweiten Mal nach weiteren zwölf Jahren Unterricht eine Intensivfortbildung zu besuchen.*
- die Motion Andreas Bossard als erledigt abzuschreiben.

Zug, 27. August 2002

Mit vorzüglicher Hochachtung

REGIERUNGSRAT DES KANTONS ZUG

Der Landammann: Hanspeter Uster

Der Landschreiber: Tino Jorio

Beilage 1 Arbeitsfelder von Lehrpersonen

Arbeitsfelder von Lehrpersonen

1.1. Ausserunterrichtliche Aufgaben (23 % der Jahresarbeitszeit)

- **Administrative Arbeiten:**
Koordination mit anderen Lehrpersonen (klassen-, fach-, team-, schulhausweise), Lernberichte, Zeugnisse, Selektion, Dokumentationen, Information und Rechenschaftslegung, Zusammenarbeit mit Schulleitung, Informationsveranstaltungen, Schulordnung, Lager leiten, Daten erheben und für Statistik ausfüllen, Selbstevaluation usw.
- **Betreuung / Beratung:**
Absprachen und Abstimmung mit Partnern vornehmen:
Mit anderen Lehrpersonen (Jahrgangsstufe, Schulstufe und stufenübergreifend), mit Erziehungsberechtigten im Rahmen von Beurteilen und Fördern, mit Schülerinnen und Schülern, Sozialarbeitseinsätze, Betreuungs- und Selektionsaufgaben, Integrationsfragen.
- **Gemeinschaftsarbeit:**
Gestaltung und Organisation der Schule im Team sowie Mitwirkung bei der Schulentwicklung. Teilnahme an Evaluationen, Konferenzen, Übernahme von Aufträgen im Gesamtinteresse. Gespräche mit Eltern und Schülern; Zusammenarbeit mit Jahrgangs- und Stufenteams sowie mit schulischen Spezialdiensten und Fachstellen.
- **Weiterbildung:**
Individuelle Weiterbildung und Teilnahme an kollektiver Weiterbildung (Teamentwicklung, Q-Gruppen, Schilw.)
- **Wintersportwoche:**
Mitwirkung im Rahmen von Skilagern oder anderen gemeindlichen Wintersportangeboten ist bis zum 50. Altersjahr Pflicht und wird als Schulwoche angerechnet.

1.2. Unterrichtliche Aufgaben (77 % der Jahresarbeitszeit)

- **Unterricht:**
Die Unterrichtsverpflichtung in Zeiteinheiten (Lektionen) bestimmt den Anstellungsgrad. Unterricht kann in der Praxis auch in anderen Formen stattfinden z.B.: Projekte, Lehrausgänge, Exkursionen, Teamteaching.
- **Planung / Auswertung:**
Zielorientierte Grobplanung, Lehrausgänge, Exkursionen, Schulreisen, Klassenlager, Projektwochen usw. Arbeit innerhalb von Qualitätsgruppen: Hospitationen; Selbst- und Fremdevaluation.
- **Vor- und Nachbereitung**
Die Vor- und Nachbereitung ist in einem festen Verhältnis an die Unterrichtsverpflichtung zu binden. Dazu gehören: längerfristige Unterrichtsplanung (Jahres- und Semesterplanung), Lektionsvorbereitung, Material und Unterrichtsmittel bereitstellen und retablieren, Planung spezieller Veranstaltungen, Korrigieren und Auswerten von Schülerarbeiten, Reflektion und Evaluation des eigenen Unterrichts.