

## Allgemeine Bemerkungen

### *1. Welche Meinung haben Sie allgemein zum Entwurf?*

Grundsätzlich sieht der LUR im Reglement ein praktikables Instrument zur Umsetzung des NFA.

Generell möchten wir jedoch betonen, dass das Reglement nicht dazu führen darf, dass es zu (Rechts-)ungleichheiten zwischen den einzelnen Lehrpersonen in den verschiedenen Gemeinden kommt.

Im Einzelnen haben wir auch Einwände und Verbesserungsvorschläge, die im Folgenden aufgeführt sind.

## Fragen

### *1. Sind Sie damit einverstanden, dass Schulleitungen unter bestimmten Bedingungen auch in Lohnklasse 7 eingereiht werden dürfen?*

Ein 100%-Pensum darf nicht zur Bedingung gemacht werden. Wenn eine Schulleitung z.B. ihr Pensum freiwillig etwas reduziert, kann das die Qualität ihrer Arbeit sogar steigern. Den Ausschlag für eine höhere Einstufung müssen die Ausbildung, die Verantwortung und die Qualität der Arbeit einer Schulleitung geben. Schulleitungen müssen in die gleiche Lohnstufe eingereiht werden. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.

### *2. Wie stellen Sie sich zum Vorschlag, dass Familienarbeit bei der Einreihung in die Lohnklasse neu berücksichtigt werden soll?*

Diese Neuerung ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings ist der LUR der Meinung, dass die Familienarbeit nicht nur mit 25%, sondern mit 100% berücksichtigt werden muss.

Der LUR ist zudem der Meinung, dass eine solche Regelung rückwirkend eingeführt werden sollte. Lehrkräfte müssen die Möglichkeit zur Neueinstufung erhalten.

Ansonsten sind vor allem ältere Frauen benachteiligt.

Ebenfalls analog ist die Berufserfahrung von Umsteigerinnen und Umsteigern zu werten.

### *3. Sind Sie damit einverstanden, dass bei Lehrpersonen, die nicht das ganze Schuljahr unterrichten, der Lohn neu pro fehlende Woche um 1/40 gekürzt wird?*

Ja

*4. Sind Sie mit der Einführung einer Weiterbildungspauschale pro hundert Stellenprozent und deren Regelung einverstanden?*

Ja. Das Guthaben der nicht bezogenen Gelder sollte Ende Jahr jedoch nicht gekürzt werden. Zudem sollte die Gesamtsumme aller bisher von Kanton und Gemeinden für Weiterbildung aufgeworfenen Gelder nicht gekürzt werden.

*5. Wie stellen Sie sich zur Übertragung der Bewilligung und Kontrolle individueller Weiterbildung an die Schulleitung im Rahmen der Personalführung und Personalbeurteilung? Erscheint Ihnen die Abwicklung in den Schulen handhabbar?*

Die Abwicklung in den Schulen scheint uns handhabbar.

*6. Welche Meinung haben Sie zur Spesentragung durch den Arbeitgeber?*

Der LUR wünscht sich eine klare, für alle Gemeinden verbindliche Spesenregelung, analog der Spesenregelung der Verwaltungsangestellten.

*7. Wie stellen Sie sich zu den Änderungen im Anhang?*

Die neue Einteilung in die Besoldungsklassen ist teils fragwürdig. So erhält eine Primarlehrperson, die im Kindergarten Deutsch als Zweitsprache unterrichtet, den Lohn einer Kindergärtnerin, eine Kindergärtnerin, die in der Primarschule das gleiche Fach unterrichtet, den Lohn einer Kindergärtnerin. Entweder ist die Schulstufe, die man unterrichtet, für den Lohn ausschlaggebend oder das Diplom, das man besitzt, aber nicht einmal so und dann wieder umgekehrt.

Die Problematik der Lehrpersonen auf der Stufe Kindergarten (Lohnstufe 1) ist zu korrigieren. Es kann nicht sein, dass eine in der PHZ ausgebildete, aber auch bereits im Beruf stehende Kindergärtnerin in der Lohnklasse 1 figuriert. Ihr grosser Aufwand steht in keinem Verhältnis zum Aufwand einer Lehrperson für Deutsch. Unserer Meinung nach gehört sie mindestens in die Lohnklasse 2.

Lehrpersonen für TG, HW und Musik 1 sind in die Lohnklasse 4 einzustufen, sofern sie an der Oberstufe unterrichten. Schulmusik 2 sind in der Lohnklasse 5 zu belassen.

Der LUR wünscht sich eine klare Regelung bezüglich Dienstaltersgratifikation bei einem Schulwechsel zwischen kantonalen Schulen und der Volksschule.

Grundsätzlich ist die Diskrepanz zwischen den Lohnklassen zu gross, zumal insbesondere die Anforderungen in der Ausbildung der Kindergartenlehrpersonen und der Volksschullehrpersonen in den letzten Jahren stark gestiegen sind, ohne dass dies in der Entlohnung Niederschlag gefunden hätte.

## Bemerkungen zu einzelnen Artikeln

### Art. 3

Die Einstufung der Lehrpersonen muss weiterhin zentral durch die BKD vorgenommen werden. Die Lehrpersonen müssen im ganzen Kanton einheitlich eingestuft und gleich behandelt werden. Einzelne Schulverwaltungen könnten überfordert sein.

Insbesondere bei der Einreihung bei Lehrpersonen mit Kleinpensen an verschiedenen Stufen muss gesunder Menschenverstand walten. Es darf kein Wildwuchs in den verschiedenen Gemeinden entstehen.

### Art. 4

#### Absatz 1

Die Veränderung gegenüber der heute geltenden Regelung wird ausführlich erklärt und berechnet: man kommt auf einen Teiler von 1/41. Dieser Teiler wird aber auf die "runde" Zahl von 1/40 heruntergebrochen. Dies ist für uns nicht nachvollziehbar und nicht gerechtfertigt.

#### Absatz 3

Die heute geltenden Werte von Lehrpersonen, welche bis und mit 5 Monaten befristet angestellt sind (Aushilfen) sollen mit verschlechterten pauschalen Ansätzen entschädigt werden. Wir halten fest, dass dies dem heutigen Trend in den Anstellungsverhältnissen entgegenläuft. Auf der Sekundarstufe I besteht nach wie vor ein akuter Mangel an Aushilfskräften. Die Studenten der PH können nicht mehr einfach wochenweise ihr Studium unterbrechen.

### Art. 5

Die zusätzlichen Entschädigungen für Mehrklassen sind unabhängig vom Pensum an alle Lehrpersonen (auch Fachlehrpersonen) auszuzahlen. Die vorgeschlagene Lösung ist ungerecht. Die Führung einer Mehrklassenschule ist unabhängig vom Pensum mit Mehrarbeit verbunden, diese kleine Entschädigung honoriert das. Niveaustufen, die auf der Oberstufe zusammen geführt werden müssen, müssen gleich behandelt werden wie Mehrklassen.

### Art. 6

Dieser Artikel soll wie folgt ergänzt werden:

Neu:

Artikel 6 b oder 7 Altersentlastung

Die Altersentlastung bei Lehrpersonen auf der Volksschule sowie von kantonalen Schulen soll auf jeden Fall wie in den beiden Verordnungen 10.1222 und RB 2.4211 umgesetzt werden. Es muss aber in beiden dazu zu erstellenden Reglemente wie folgt ergänzt werden.

***Erreicht eine Lehrperson die zu einem 100 % Pensum angestellt ist, nach dem 55. Altersjahr in einem Schuljahr die Pflichtlektionen nicht, so darf der Entlastungsgrad nicht minimiert werden. Dafür ist ein Pool zu schaffen, und die Lehrperson ist im nächsten Jahr verpflichtet, eine Mehrlektion zu unterrichten.***

*Mehrlektionen werden grundsätzlich nicht mehr ausbezahlt, sondern werden in das Pool gelegt und sind baldmöglichst zu kompensieren.*

Begründung:

Diese Regelung gibt dem Arbeitgeber mehr Spielraum, verhindert Härtefälle und lässt zu, die für geleistete Dienste verdiente Anerkennung, respektive Wertschätzung umzusetzen.

Art. 8

Absatz 3

Die Regelung, wonach nur Spesen für Weiterbildungen ausserhalb des Kantons bezahlt werden, ist für Lehrpersonen aus abgelegenen Gebieten ungerecht und bedeutet eine Verschlechterung gegenüber dem heutigen Stand. Eine Lehrperson aus Andermatt, welche einen Kurs in Altdorf besucht, bezahlt höhere Spesen als eine Lehrperson aus Flüelen, welche einen Kurs in Nidwalden besucht. Kriterium für die Übernahme der Spesen sollte nicht der Kursort, sondern die Verbindlichkeit der Weiterbildung sein.

Vorschlag für eine Neuformulierung:

Der Arbeitgeber ersetzt den Lehrpersonen die Spesen von Kursen und Weiterbildungen, sofern diese von der Schulleitung oder der BKD bewilligt bzw. als obligatorisch erklärt werden.

Art. 11

Schulinterne Weiterbildung sollte ausnahmsweise und nach Bewilligung durch den Kanton auch in der Unterrichtszeit stattfinden können. Entsprechend sollte an solche Weiterbildung auch Beiträge ausgezahlt werden. Mit der starren Formulierung, wie sie im Vorschlag steht, werden gewisse Weiterbildungen, welche z.B. mit Hospitationen verbunden sind, verunmöglicht.

Vorschlag für Neuformulierung:

Absatz 1

Schulinterne Weiterbildung ist wenn möglich in der unterrichtsfreien Zeit anzusetzen.

Absatz 2

Beiträge an die schulinterne Weiterbildung werden in der Regel nur ausgerichtet, wenn diese in der unterrichtsfreien Zeit stattfindet.

Zur Supervision:

Die Streichung der Beitragsleistung an Supervision geht an den Bedürfnissen vorbei. In einem immer anspruchsvolleren Berufsumfeld ist es unabdingbar bei schwierigen Situationen externe Beratung beizuziehen. Hier müssen Schulhäuser, Teams oder Einzelpersonen weiter unterstützt werden, insbesondere beim Umsetzen der grossen Veränderungen in den Schulen. Ideen und Konzepte sind bald geschrieben, aber die Lehrpersonen dürfen sich nicht allein gelassen fühlen, wenn es um die konkrete Umsetzung geht. Ein einziger Fall von Burn-out ist teurer als die Kosten für die Supervision.

Die Evaluation der eigenen Tätigkeit gehört zudem zum Amtsauftrag. Supervision, welche die Evaluation der Unterrichtstätigkeit und den besseren Umgang mit alltäglichen Problemen beim Unterrichten zum Ziel hat, bringt einer Klasse eine

grössere Qualitätssteigerung als irgendein Kurs zu einem bestimmten Thema, das unter Umständen nur bedingt einen Bezug zum eigentlichen Unterrichten hat. In der Beilage finden Sie Unterschriften diverser Lehrpersonen, die fordern, dass Supervision als eine Form der Weiterbildung anerkannt und vom Kanton gleich finanziert wird, wie andere Weiterbildungselemente.

weitere Bemerkung:

Der Besuch einer Ausstellung (Worlddidact Basel, 29.-31. Oktober 2008) ist in diesem Vorschlag gar nicht vorgedacht. Diese neuen Impulse sind wertvoll und sollten deshalb im vernünftigen Rahmen trotzdem möglich sein.

### Allgemeine Bemerkungen

1. Welche Meinung haben Sie allgemein zum Entwurf?

Der LUR stimmt dem Entwurf grundsätzlich zu.

### Fragen

2. Welche Meinung haben Sie zu den Mindestpensen in Artikel 5 und 6?

Damit die Schulleitungen effizient arbeiten können, sollten sie auch die entsprechenden Pensen zur Verfügung haben. Die Pensen sollten regelmässig überprüft werden, damit baldmöglichst eine Anpassung vorgenommen werden kann.

Die Berechnung des Schulleitungspenums nur anhand der Abteilungen ist nicht gerecht. Es müsste ein Sockelpensum für jede Schule geben, denn eine Schulleitung hat gewisse Aufgaben unabhängig von der Zahl der Abteilungen zu erledigen, z.B. Schulratssitzungen, Leitbilderarbeit, etc. Auch ist die administrative Arbeit stark davon abhängig, ob eine Gemeinde ein Schulsekretariat hat oder nicht. Für Schulleitungen ohne Schulsekretariat müsste das Pensum infolge Mehraufwand im administrativen Bereich aufgestockt werden.

Das Pensum für die Personalbeurteilung sollte sich an der Anzahl der Lehrpersonen (inklusive Fach- und Teilzeitlehrpersonen) orientieren und nicht an den Abteilungen.

3. Welche Meinung haben Sie zur Umschreibung der Aufgaben in Artikel 3?

Die Aufgaben sind zu umfangreich. Es sollten Möglichkeiten und Ressourcen geprüft werden, um einzelne Teile dieser Aufgaben extern zu vergeben.

### Bemerkungen zu einzelnen Artikeln

Wer evaluiert die im Teilpensum unterrichtenden Schulleiterinnen und Schulleiter?