



Sitzung vom 8. Juni 2011

Versandt am Datum

Konsul AgS#239 LNr. 30

Arbeitsplatz Schule – Berufsauftrag Lehrpersonen

**Der Bildungsrat,**

gestützt auf § 65 Abs. 2 des Schulgesetzes vom 27. September 1990 (BGS 412.11)

**beschliesst:**

1. Die zeitliche und inhaltliche Priorisierung der Entwicklungsbereiche wird gutgeheissen.
2. Das Amt für gemeindliche Schulen wird beauftragt, ein Umsetzungsprojekt "Arbeitsplatz Schule" vorzubereiten und die entsprechenden Projektkosten im Budget für das Jahr 2012 vorzusehen.
3. Mit der Leitung dieses Projektes ist eine externe Fachperson zu beauftragen.
4. Mitteilung an:
  - Schulpräsidien der gemeindlichen Schulen
  - Rektoren der gemeindlichen Schulen
  - Privatschulen
  - Sonderschulen
  - Heilpädagogischer Dienst Zug
  - Projektleitung QM, G. Brägger
  - Präsidien der Stufenkonferenzen
  - Präsidium Kantonsschulen KSZ und kgm
  - Präsidium Fachmittelschulen Zug
  - Präsidium Lehrerinnen- und Lehrerverein (LVZ)
  - Präsidium Vereinigung der Schulleiterinnen und Schulleiter (VSL)
  - Direktion der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz (PHZ), Zug
  - Amt für Mittelschulen
  - Personalamt
  - Amt für gemeindliche Schulen
  - Regierungsrat (Infomappe)

Bildungsrat

  
Stephan Schleiss  
Präsident

  
i. V. GSKM  
Michèle Kathriner  
Generalsekretärin

A. An der Sitzung vom 29. April 2009 hat der Bildungsrat das Amt für gemeindliche Schulen beauftragt, eine Prospektivplanung „Arbeitsplatz Schule - Berufsauftrag Lehrpersonen“ zu erstellen. Erste Umsetzungsschritte sollten schon ab Schuljahr 2010/11 geplant werden. Bei dieser Prospektivplanung sollte im Sinne der Weiterentwicklung des Arbeitsplatzes Schule geprüft werden, ob und in welchem Ausmass die Arbeitszeit flexibilisiert und die Arbeitsbedingungen der Lehrpersonen (unter Berücksichtigung der aktuellen wissenschaftlichen Erhebungen aus verschiedenen Kantonen) angepasst werden müssen.

B. Am 15. Dezember 2010 beschloss der Bildungsrat, die durch die kantonale Projektgruppe „Gute Schulen“ erarbeitete Prospektivplanung. Die in Auftrag gegebene Prospektivplanung begründete der Bildungsrat damit, dass der in der „Orientierungshilfe“ zum „Berufsauftrag und Arbeitszeitmodell für die Lehrpersonen der gemeindlichen Schulen“ (2009) festgelegte Berufsauftrag nur den Status quo abbilde, jedoch die aktuellen gesellschaftlichen und schulischen Entwicklungen noch nicht hinreichend berücksichtige. Die Umsetzung des unterrichtszentrierten Qualitätsmanagements an den gemeindlichen Schulen beinhalte einen eigentlichen Paradigmenwechsel hin zu Unterrichtsteams und systematischer Unterrichtsentwicklung. Damit dieser Paradigmenwechsel auch konsequent vollzogen werden könne, bedürfe es weiterer Entwicklungen am Arbeitsplatz Schule. Aus diesen Gründen enthielt die erarbeitete Prospektivplanung folgende Entwicklungsbereiche:

- Flexibles Arbeitszeitmodell mit Auftragseinheiten
- Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen der Lehrpersonen (Generelle Arbeitszeit und besondere Arbeitsbedingungen, Stärkung der Funktion der Klassenlehrperson, Arbeitszeit von Fachlehrpersonen, Teilzeitangestellte)
- Stärkung des Arbeitsfelds „Unterricht und Klasse“ (Unterrichtsteams: Entlastung durch effektive Zusammenarbeit und Teamleitung, Effizienzsteigerung der Unterrichtsvorbereitung durch geeignete Lehrmittel)
- Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen der Schulleitungen (Stärkung der operativen Führung)

C. Der Bildungsrat beauftragte das AgS, bis Mitte 2011 entsprechende Entscheidungsgrundlagen für eine Priorisierung der Entwicklungsbereiche bereitzustellen, auf der Basis der Meilensteinplanung eine konkrete zeitliche Planung zur Konkretisierung und Umsetzung der genannten Entwicklungsbereiche zu erstellen und dabei politische Relevanz und allfällige Kostenfolgen aufzuzeigen und bei der Priorisierung der Entwicklungsbereiche zu berücksichtigen. Zusätzliche Fachpersonen sowie die Lehrerschaft seien in geeigneter Weise einzubinden.

Ab Schuljahr 2014/15 sind die Realisierung der beschlossenen personalpolitischen Massnahmen und die Umsetzung der erarbeiteten Elemente eines neuen Arbeitszeitmodells bzw. eines differenzierten Berufsauftrages für verschiedene Lehrpersonengruppen geplant.

Die Projektgruppe "Gute Schulen" erarbeitete folgende zeitliche Priorisierung:

#### Kurzfristige Massnahmen (bis Ende 2011):

C. Stärkung des Arbeitsfelds „Unterricht und Klasse“ (Unterrichtsteams: Entlastung durch effektive Zusammenarbeit und Teamleitung)					
Priorität	Massnahme	Politische Relevanz	Schulische Relevanz	Kostenfolgen	Umsetzung
1	Broschüre „Arbeit in Unterrichtsteams“ (Beschreibung der Aufgaben, der Organisation, der Führung und der Arbeitsweise von Unterrichtsteams)	gering	gross	Keine zusätzlichen Kosten	Projekt QM
1	Qualifizierung von Moderatoren für Unterrichtsteams	gering	gross	Kosten für Gemeinden	Projekt QM

Die kurzfristigen Massnahmen im Bereich C werden über das Projekt „Gute Schulen – Qualitätsmanagement an den gemeindlichen Schulen“ umgesetzt bzw. koordiniert.

#### Mittelfristige Massnahmen (2011 – 2012):

B. Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen der Lehrpersonen D. Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen der Schulleitungen					
Priorität	Massnahme	Politische Relevanz	Schulische Relevanz	Kostenfolgen	Umsetzung
1	Expertise mit Lehrpersonen- und Schulleitungs-Befragung zur Erstellung von datengestützten Entscheidungsgrundlagen für personalpolitische Massnahmen im Kanton Zug.	gross	gross	Erste Tranche 2011: 60'000 Zweite Tranche 2012: 60'000	Projektleiter des neuen Projekts „Arbeitsplatz Schule“

Die Expertise soll Hinweise liefern, durch welche Massnahmen die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte und der Schulleitungen verbessert werden können. Um für diese Massnahmen eine objektivere Grundlage zu erhalten und damit dort anzusetzen, wo dem schulischen Personal wirklich „der Schuh drückt“, soll die Expertise zu folgenden Fragen datengestützte Antworten liefern und Empfehlungen machen:

#### Lehrpersonen:

- Wie zufrieden sind die Lehrpersonen mit der jetzigen Arbeitssituation, wie attraktiv beurteilen sie ihr berufliches Tätigkeitsfeld, wie ist ihre Leistungsbereitschaft und ihre Motivation?
- Welche Faktoren haben eine positive Wirkung auf die Berufszufriedenheit und sind deshalb besonders zu fördern?

- Welche Faktoren haben eine negative Wirkung auf die Berufszufriedenheit? Wie kann den festgestellten Belastungsfaktoren entgegengewirkt werden?
- Wo sind aus Sicht der Lehrpersonen kurzfristige Entlastungsmöglichkeiten (z.B. bei schwierigen Klassensituationen) nötig und sinnvoll?
- Wie können die Arbeitsplatzattraktivität und die beruflichen Laufbahnperspektiven der Lehrpersonen durch die Übernahme von pädagogischen Spezialfunktionen verbessert werden?
- Wo sehen die Lehrpersonen Verbesserungspotentiale für den Arbeitsplatz Schule?
- Wie sind die Pflichtpensen der Zuger Lehrpersonen im Schweizerischen Vergleich und mit vergleichbaren europäischen Ländern zu verorten?
- Wie sind die Nominallöhne der Zuger Lehrpersonen im Schweizerischen Vergleich zu verorten? Sind bestimmte Lohnbereiche (z.B. die Einstiegsgehälter von Junglehrpersonen) im Vergleich zu benachbarten Kantonen noch konkurrenzfähig?

#### ***Unterrichtsteams:***

- Das Rahmenkonzept „Gute Schulen“ sieht den Aufbau von Unterrichtsteams als zentrales Element einer unterrichtszentrierten Qualitätsentwicklung vor. Wie kann der Aufbau von Unterrichtsteams durch die Etablierung pädagogischer Leitungs- und Expertenrollen unterstützt werden?
- Was sind funktionale Stellenbeschreibungen und Aufgabenprofile? Welche Ressourcen und Qualifikationen sind dienlich?
- Welche berufliche Differenzierung und Vernetzung braucht eine Gute Schule?

#### ***Schulleitungen:***

- Sind die bestehenden Führungspensen ausreichend, um die gewachsenen Aufgaben im Bereich der Personalführung und –entwicklung (z.B. Mitarbeitergespräche), in der Unterrichtsentwicklung und im Qualitätsmanagement bewältigen zu können?
- Ist die Ressourcenausstattung der Schulleitungen (Arbeitszeit, administrative Unterstützung, Schulentwicklungs- und Schulbetriebspool etc.) angemessen?
- Wie sind die Führungspensen, die Verantwortungsbereiche und die Kompetenzen der Zuger Schulleitenden im internationalen Vergleich zu verorten? Wo besteht Entwicklungsbedarf?
- Welche Möglichkeiten haben Schulleitungen im Kanton Zug, um Formen erweiterter Schulleitung zu etablieren? Welche Möglichkeiten haben sie, um Lehrpersonen mit pädagogischen Leitungsrollen zu beauftragen (mit entsprechender umfassender Delegation von Kompetenzen, Aufgaben und Arbeitszeit)?

**Längerfristige Massnahmen (2012 – 2014):**

A. Flexibles Arbeitszeitmodell mit Auftragseinheiten B. Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen der Lehrpersonen					
Priorität	Massnahme	Politische Relevanz	Schulische Relevanz	Kostenfolgen	Umsetzung
1	<u>Arbeitszeiterhebung bei allen Lehrkräfte-Berufsgruppen</u> (inkl. spezifische Berufsgruppen wie Schulische Heilpädagog/innen). Damit soll eine differenzierte, datengestützte Grundlage geschaffen werden für die unten aufgeführten personalpolitischen Massnahmen.	gross	gross	Externe Projektleitung: 50'000	Leiter/in des Projekts „Arbeitsplatz Schule“
2	Erstellen von <u>differenzierten Berufsaufträgen</u> für alle Berufsgruppen (Schulische Heilpädagog/innen, Logopäd/innen etc.)	mittel	gross	dito: 50'000	dito
1	Prüfung von <u>kostenneutralen bzw. kostengünstigen Lösungen durch Kostenumlagerungen</u> (z.B. Stellvertretungen, Wochenstundenzahlen für Schüler, Wahlfachangebot, Assistenzpersonen, Umgang mit Schulmaterial (Lehrbücher), Infrastruktur)	gross	gross	10'000	dito
1	Prüfung der Verbesserung der <u>Ressourcenausstattung der Schulleitungen</u> für die Wahrnehmung erweiterter Aufgaben im Rahmen der Personalführung (Mitarbeitergespräche, Führung von Unterrichtsteams), der pädagogischen Führung (Ausrichtung der Schulentwicklung auf Lernerfolg und Kompetenzerwerb der Schüler) und der finanziellen und betrieblichen Führung <i>Kostenfolgen noch offen</i>	gross	gross		dito
1	Prüfung der <u>Reduktion der Pflichtpensen für alle Lehrpersonen</u> (inkl. finanzielle und rechtliche Folgen) Die bei der Unterrichtsverpflichtung reduzierte Arbeitszeit soll für die drei Bereiche eingesetzt werden: <ul style="list-style-type: none"> <li>- die individuelle Beratung/Betreuung von Schüler/innen</li> <li>- Kooperation mit den Eltern und schulischen Beratungsdiensten</li> <li>- Zusammenarbeit im Unterrichtsteam.</li> </ul> <i>Kostenfolgen noch offen</i>	gross	gross		dito
1	Prüfung der Möglichkeiten, wie den speziellen <u>Arbeitsbedingungen von verschiedenen Lehrpersonen-Gruppen</u> besser Rechnung getragen werden kann: <ul style="list-style-type: none"> <li>- der speziellen Situation von bestimmten Lehrpersonen-Kategorien: Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen, Kindergärtnerinnen, Therapeuten und Therapeutinnen u.w.</li> <li>- der berufsbiographischen Situation von Lehrpersonen: Lehrpersonen ab dem 50ten Altersjahr (z.B. Altersentlastung), Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger u.w.</li> <li>- dem Beschäftigungsgrad der Lehrpersonen: Vollzeit- und Teilzeitlehrpersonen (z.B. Anstellungsanreize für Vollzeitlehrpersonen mit 80- 100%-Pensen)</li> <li>- Regelklassenlehrpersonen (Arbeitsbedingungen: Klassengrösse, Heterogenität u.w.)</li> <li>- Lehrpersonen mit pädagogischen und betrieblichen Spezialfunktionen</li> <li>- Regelung für das Problem der schwierig zu koordinierenden Präsenzzeiten der Lehrpersonen.</li> <li>- Schulentwicklungs- und Schulbetriebspool: Überprüfen der Rahmenbedingungen und Ressourcen für</li> </ul>	mittel	gross		dito

	<p>besondere Aufgaben und pädagogische und betriebliche Spezialfunktionen</p> <p><i>Kostenfolgen noch offen</i></p>				
1	<p>Prüfung der Möglichkeiten, wie den gestiegenen zeitlichen und inhaltlichen Anforderungen an die <u>Klassenlehrpersonen</u> besser Rechnung getragen werden kann:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definition der gewachsenen Aufgaben der Klassenlehrpersonen: Lehrpersonen mit Verantwortung für eine Klasse: Elternarbeit, Integration, Administration, Zeugniserstellung etc.</li> <li>- Aufwertung der Funktion der Klassenlehrperson, damit genügend Zeit für den Aufbau von stabilen Beziehungen zu den Schülerinnen und Schülern zur Verfügung steht und vereinbarte Abmachungen und Regeln besser eingehalten werden.</li> <li>- Für den zusätzlichen Aufwand und zur Stärkung der Rolle und Funktion der Klassenlehrperson sollen reservierte Zeitgefässe zur Verfügung stehen.</li> <li>- Klassenlehrfunktion soll neu auf allen Stufen gleich berücksichtigt und entsprechend angerechnet werden.</li> <li>- Änderung des Lehrpersonalgesetzes (im Zusammenhang mit der Ermöglichung flexiblerer Arbeitszeitmodelle).</li> </ul> <p><i>Kostenfolgen noch offen</i></p>	mittel	gross		dito
2	<p>Erarbeitung <u>neuer flexiblerer Arbeitszeitmodelle</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhebung der Bedürfnisse im Hinblick auf ein neues Arbeitszeitmodell (Rektorenkonferenz, LVZ, Schulpräsidentenkonferenz, AgS)</li> <li>- Entwicklung der zentralen Elemente eines Jahresarbeitszeitmodell mit der Rektorenkonferenz</li> <li>- Inhaltliche und zeitliche Definition der Auftragseinheiten im Rahmen des Berufsauftrags und der dort definierten Arbeitsfelder</li> <li>- Inhaltliche und zeitliche Definition der Auftragseinheiten für Spezialfunktionen (Klassenlehrerfunktion, Leitung von Unterrichtsteams, Mentoratsfunktion u.a.)</li> <li>- Entwicklung von Präsenzzeitenmodellen: Einrichtung von Arbeitsräumen für Unterrichtsteams, Anwesenheitsverpflichtung, über den bestehenden Rahmen hinaus</li> <li>- Berücksichtigung des Prinzips „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“: z.B. Auftragseinheiten Schulentwicklung KG und Sek</li> <li>- Einrichten von Arbeitszeitkonten, die einen Übertrag vereinbarter Überzeit auf das Folgejahr ermöglichen</li> <li>- praktikable Regelungen bezüglich der geleisteten Überzeit, der Aufteilung der Arbeitsbereiche bei reduzierten Pensen sowie der Zuteilung und kohärenten Entschädigung von Spezialfunktionen.</li> <li>- Planungs- und Organisationsoftware</li> <li>- Durchführen von Pilotprojekten als Schulversuch, in denen in Abweichung vom geltenden Personalgesetz neue Arbeitszeitmodelle entwickelt, umgesetzt und evaluiert werden können.</li> <li>- Berücksichtigung von Erfahrungen des Schulversuchs am Schulischen Brückenangebot (SBA Zug)</li> <li>- Prüfen der rechtlich notwendigen Anpassungen.</li> </ul>	mittel	gross	dito: 100'000	dito

Die bei den mittelfristigen und bei den langfristigen Massnahmen aufgeführten Aufgaben sind zeitlich aufwendig und in den Detailfragen eng miteinander verknüpft. Um die damit verbundenen bildungs- und personalpolitisch höchst bedeutsamen Sachfragen kompetent und auf gesicherter Datenbasis entscheiden zu können, bedarf es einer integralen Bearbeitung, die im Rahmen eines neuen Projekts „Arbeitsplatz Schule“ professionell realisiert werden soll. Der Bildungsrat beauftragt das Amt für gemeindliche Schulen, auf Beginn 2012 das Projekt „Arbeitsplatz Schule“ vorzubereiten und über das ordentliche Budget für dessen Finanzierung zu sorgen.

**Information nötig**

nein

ja, intern

ja, extern

---

**Zuständig**

Direktion

Amt

Schulpräsidien / Rektoren

**mittels**

Medienkonferenz

Medienmitteilung

Sonstiges

---

**Veröffentlichung auf**

Internet

Intranet

Sonstiges

---