

Beschluss Nr. 939/2012

Schwyz, 25. September 2012 / ju

Totalrevision des Personal- und Besoldungsreglements für die Lehrpersonen an Mittel- und Berufsfachschulen; Richtlinien zur Langzeitweiterbildung

Erläuterungsbericht

1. Ausgangslage

Das aktuell gültige Reglement für Lehrpersonen der Mittel- und Berufsschulen datiert vom Jahr 2000. Seither ist nicht nur das neue Bundesgesetz über die Berufsbildung sowie die neue kantonale Verordnung über Berufsbildung, Berufsberatung und Weiterbildung, SRSZ 622.110, in Kraft getreten, sondern es haben sich auch die Ausbildungsgänge für Lehrpersonen sowie die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt für Lehrpersonen markant verändert. Im Sinne einer Wahrung der Attraktivität des Kantons Schwyz und seiner Schulträger auf dem Arbeitsmarkt wurden die Rahmenbedingungen für Lehrpersonen überprüft.

Mit Beschluss Nr. 719 vom 30. Juni 2009 hat der Regierungsrat das Bildungsdepartement beauftragt, mit Unterstützung des Personalamtes die Teilrevision der personal- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen für Lehrpersonen an der Volksschule sowie der Berufs- und Mittelschulen vorzunehmen.

Um die Revisionspunkte denjenigen der Volksschule anzupassen, wurde das Teilprojekt Berufs- und Mittelschulen nachgelagert bearbeitet. Im Rahmen des Auftrags hat der Regierungsrat ein Projektteam unter der Leitung des Personalamtes eingesetzt. In dieses Projektteam wurden nebst Kadermitarbeitern der Verwaltung (aus Departementssekretariat Bildungsdepartement, Rechtsdienst, Amt für Mittel- und Hochschulen und Amt für Berufsbildung) folgende Interessengruppen eingebunden:

- Verein Schwyzer Berufsschullehrkräfte;
- Schwyzer Kantonaler Mittelschullehrer-Verband;
- Rektorenvertretung Mittelschulen;
- Rektorenvertretung Berufsschulen.

Dieses neunköpfige Projektteam hat den Handlungsbedarf untersucht, mögliche Massnahmen priorisiert und deren finanzielle Folgen bewertet.

2. Reformpunkte

Aufgrund der verabschiedeten Teilrevision der personal- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen für Lehrpersonen an der Volksschule, welche von einer generellen Lohnanpassung absah, wurde ebenfalls beim Reglement für die Mittel- und Berufsschullehrpersonen von einer solchen Anpassung Abstand genommen.

Ziel der Reform war es, die unterschiedlichen Anstellungsbedingungen innerhalb der beiden Lehrpersonengruppen bei gleicher Ausbildung anzugleichen und Anpassungen an die Bestimmungen der Lehrpersonen der Volksschule vorzunehmen.

Ein Schwerpunkt dafür stellte die Angleichung der Unterrichtsverpflichtung innerhalb der Berufsschulen dar. Die Differenzierung der Unterrichtsverpflichtung der gewerblichen und kaufmännischen Berufsschulen ist nicht mehr zeitgemäss. Weiter stand die Forderung seitens der Personalverbände für die Einführung einer Langzeitweiterbildung analog der Volksschule im Raum. Ausserdem wurde eine kostenneutrale Neuregelung der Altersentlastung angestrebt und das Einreihungssystem überarbeitet.

3. Mitberichte

Der vorliegende Bericht sowie das Reglement und die Richtlinien zur Langzeitweiterbildung wurden den betroffenen Departementen und Ämtern, dem Rechts- und Beschwerdedienst sowie den Personalverbänden zum Mitbericht vorgelegt. Aufgrund der Mitberichte wurden geringfügige Anpassungen der Mitberichtsversionen vorgenommen. Diese betreffen die folgenden Punkte.

3.1 Inkraftsetzung

Die Revision des Personal- und Besoldungsreglements für die Lehrpersonen an Mittel- und Berufsfachschulen war eng an die Teilrevision der personal- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen für die Lehrpersonen an der Volksschule angebunden. Aufgrund der Anpassung der wöchentlichen Lektionenzahl sowie dem Faktum, dass die Bestimmungen für die Volksschullehrpersonen auf den 1. August 2013 umgesetzt werden, ist es angezeigt, die Inkraftsetzung ebenfalls auf Beginn des nächsten Schuljahres zu legen.

3.2 Probezeit für Lehrpersonen

Die Lehrpersonen an Mittel- und Berufsfachschulen unterstehen grundsätzlich der Personal- und Besoldungsverordnung der Kantonalen Verwaltung. Es ist daher wichtig, dass die Lehrpersonen keine Sonderstellung erhalten, sondern mit ihren besonderen Eigenheiten grundsätzlich gleiche Anstellungsbedingungen haben. Die neue Regelung bezüglich Probezeit bringt für die Schule mehr Flexibilität und für die Lehrperson eine grössere Sicherheit. Die Probezeit wurde deshalb so gewählt, dass die heutige Praxis, wonach eine neue Lehrperson häufig für das erste Jahr eine befristete Anstellung erhielt, abgelöst werden kann. Bei einer befristeten Anstellung für ein Jahr wird im Falle von Krankheit und Unfall eine Lohnfortzahlung von drei Monaten, längstens jedoch bis zum Ende der Anstellungszeit, gewährt. Hingegen beträgt diese zu Beginn der Probezeit sechs Monate und ab dem fünften Monat, wie bei allen Angestellten, zwei Jahre. Die befristete Anstellung, beispielsweise wenn die Lehrperson gewisse Ausbildungen absolvieren muss, bleibt weiterhin möglich. Mit der Dauer der Probezeit sowie der jeweils auf Semesterende möglichen Auflösung mit einer Frist von zwei Monaten, ist für beide Seiten genügend Sicherheit vorhanden, nicht kurzfristig neue Lösungen suchen zu müssen.

3.3 Dienstaltersgeschenk

Die Einschränkung, das Dienstaltersgeschenk nicht als Urlaub beziehen zu können, begründet sich in der Schulorganisation. Für die Schulleitung ist es teilweise schwierig, solch zusätzliche Abwesenheit mit Aushilfen kompensieren zu können. Den Lehrpersonen steht es jedoch frei, für eine bestimmte Zeit einen unbesoldeten Urlaub zu beantragen und die daraus resultierende Lohnreduktion mit dem Dienstaltersgeschenk zu kompensieren. Dieselbe Regelung kennt die Volksschule.

3.4 Übergangsbestimmungen

Mit der Einführung der gestaffelten Altersentlastung werden Lehrpersonen, welche zwischen 58 und 60 Jahre alt sind, gegenüber der bisherigen Altersentlastung schlechter gestellt. Aus diesem Grund wurde eine flexible Übergangsregelung geschaffen. Dabei fallen keine zusätzlichen Kosten an, weil die Änderung bei der Altersentlastung kostenneutral ist.

3.5 Richtlinien zur Langzeitweiterbildung

Es wurde geltend gemacht, sechs Langzeitweiterbildungen pro Jahr seien zu wenig, da auch ein gewisser Aufholbedarf bestehe. In den vergangenen Jahren wurden für Lehrpersonen der Volksschule durchschnittlich 20 Langzeitweiterbildungen pro Jahr gewährt, davon tragen die Schulträger wesentliche Kosten. Bei rund 1800 Lehrkräften entspricht dies rund einem Prozent. Mit den vorgesehenen sechs Langzeitweiterbildungen bei den Mittel- und Berufsfachschulen mit den rund 500 Lehrkräften liegt die Quote ebenfalls bei rund einem Prozent.

4. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

4.1 Personal- und Besoldungsreglement für die Lehrpersonen an Mittel- und Berufsfachschulen

§ 1

Die Bestimmungen gelten für die Lehrpersonen an den kantonalen Mittel- und Berufsfachschulen. Aufgrund des Berufsmaturitätsunterrichts gibt es vermehrt Lehrpersonen, die an beiden Schultypen Unterricht erteilen. Wie bis anhin kommen bei den kantonalen Lehrpersonen grundsätzlich die Personal- und Besoldungsverordnung (PBV) sowie die Vollzugsverordnung zur Anwendung. Den besonderen Arbeitsbedingungen der Lehrpersonen (wie beruflicher Auftrag, Arbeitszeit, Kündigungstermine) wird durch das vorliegende Reglement Rechnung getragen.

§ 3

Der Regierungsrat erlässt den Stellenplan für die kantonalen Schulen. Es gelten diesbezüglich wie bisher die Bestimmungen der PBV und der Vollzugsverordnung.

§ 4

In den Spezialerlassen wird die Anstellungskompetenz der Schulen geregelt. Hier wird nochmals klar darauf hingewiesen, dass diese weiterhin gelten. Der Regierungsrat stellt den Rektor und die Mitglieder der Schulleitung an, die Lehrkräfte und die weiteren Mitarbeiter werden vom Rektor der Schule angestellt.

§ 5

Neu wird eine Probezeit eingeführt. Diese dauert ein Semester und ist kündbar mit einer Frist von zwei Monaten auf Ende des Semesters. Damit kann verhindert werden, dass im ersten Dienstjahr

jeweils befristete Anstellungen „zur Probe“ erfolgen, obwohl es sich um Dauerstellen handelt. Während eines Semesters zeigt sich schon bald, ob sich eine Lehrperson bewährt oder nicht. Die Schulen können so flexibler handeln, wenn eine Lehrperson den Anforderungen nicht entspricht. Damit ist auch keine Schlechterstellung der Lehrpersonen verbunden. Die Lohnfortzahlung in der Probezeit wird gemäss § 21 Abs. 3 der Vollzugsverordnung zur Personal- und Besoldungsverordnung vom 4. Dezember 2007, SRSZ 145.111, VVzPBV, längstens für die Dauer der Probezeit gewährt (hier sechs Monate). Wird aber ein befristetes Arbeitsverhältnis zur Probe eingegangen, gilt die Lohnfortzahlung nur für ein Viertel der vertraglichen Dauer (§ 21 Abs. 2 VVzPBV), bei einem Jahr folglich drei Monate.

Erfolgt der Eintritt während des Semesters soll die Probezeit im Einzelfall festgelegt werden, damit die Dauer des Probeverhältnisses bei Bedarf in etwa gleich festgelegt werden kann, wie bei einem ordentlichen Eintritt auf Schulanfang.

§ 6

Die Kündigungsbestimmung entspricht der bisherigen Regelung.

§ 7

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung bei Erreichen der Altersgrenze. Im Semester, in welchem die Altersgrenze nach PBV erreicht wird, endet auch das Arbeitsverhältnis infolge Pensionierung wie bisher auf Ende dieses Semesters.

§§ 8 und 9

Der berufliche Auftrag und der reduzierte berufliche Auftrag der Lehrpersonen an den kantonalen Schulen bleiben unverändert und entsprechen der aktuellen Regelung.

§ 10

Es besteht weiterhin ein Unterschied zwischen der Unterrichtsverpflichtung an den Mittelschulen und an den Berufsfachschulen. Mittelschullehrpersonen erfüllen wie bisher ein Vollpensum mit 23 Lektionen pro Woche. Ausnahmen gelten für Bildnerisches Gestalten, Sport und Musik (25 Lektionen) sowie Instrumentalunterricht (29 Lektionen). Bei den Berufsfachschulen erfolgt eine Vereinheitlichung auf 25 Lektionen pro Woche für alle Schulen.

Neu hat das Bildungsdepartement eine Weisung bezüglich der Handhabung von ausfallenden Lektionen während der Unterrichtswochen zu erlassen. In einem kürzlich ergangenen Urteil des Verwaltungsgerichts bezüglich Lektionenbuchhaltung am Berufsbildungszentrum Goldau (BBZG) hat das Gericht den Regierungsrat bei dieser Ausgangslage eingeladen: *“diesbezüglich in allen kantonalen (bzw. dem Kanton nahe stehenden) Schulen eine einheitliche Regelung zu prüfen.“* Mit dieser Bestimmung ist gewährleistet, dass eine entsprechende Weisung erlassen wird.

§ 11

Die Mitwirkung bei Prüfungen gehört zur Unterrichtsverpflichtung und wird wie bisher nicht speziell entschädigt.

§ 12

Es wird nicht mehr vorgegeben, wie viel ein Schulleitungsmitglied zu unterrichten hat. Es ist davon auszugehen, dass Lehrpersonen mit einer Leitungstätigkeit unter 50% auch unterrichten und für die Führungstätigkeit eine Lohnklasse höher eingereiht werden als für die Unterrichtstätigkeit. Dies ist berechtigt, da die Führungstätigkeit mit Personalführung und mehr Verantwortung ausgestattet ist.

§ 13

Die Altersentlastung gab es bereits bisher (drei Lektionen ab 60. Altersjahr). Neu wird sie abgestuft ausgerichtet, was gegenüber der heutigen Lösung kostenneutral erfolgt. Ab dem 58. Altersjahr gibt es eine Lektion Entlastung, ab dem 60. Altersjahr zwei und ab dem

62. Altersjahr drei Lektionen. Im Übrigen wird die Regelung derjenigen der Volksschule angepasst. Es wird eine Übergangsregelung erlassen, damit eine allfällige Schlechterstellung vermieden werden kann.

§§ 14 und 15

Die Regelungen betreffend zusätzlicher Unterrichtsverpflichtung und Einzellektionen entsprechen der bisherigen, bewährten Lösung.

§ 16

Es gibt immer wieder Aufgaben in inner- oder interkantonalen Gremien, die Lehrpersonen von kantonalen Schulen übernehmen. Erfolgt diese Aufgabe ausserhalb des beruflichen Auftrages nach § 8, also im übergeordneten Sinn für den Kanton und nicht nur für die einzelne Schule, erfolgt eine Entschädigung nach der erwähnten Verordnung.

Übernehmen Lehrpersonen neben ihrem beruflichen Auftrag besondere Funktionen oder Aufgaben (Betreuung Sprachaufenthalte, Arbeitsgruppen usw.) werden sie nach entsprechender Richtlinie des Regierungsrates entschädigt.

§§ 17 und 18

Die arbeitsfreien Tage entsprechen den vom Kanton festgesetzten arbeitsfreien Tage für die Kantonsangestellten. Die Ferien richten sich nach den Schulferien. Die Lehrpersonen können jedoch während eines Teils der Schulferien zur Weiterbildung oder Teilnahme an Schulkonferenzen verpflichtet werden.

§ 19

Diese Bestimmung wurde unverändert übernommen.

§ 20

Neu wird die Langzeitweiterbildung geregelt. Lehrpersonen an kantonalen Schulen können eine besoldete Langzeitweiterbildung bewilligt bekommen, sofern sie mindestens zehn Jahre an einer kantonalen Schule ununterbrochen zu durchschnittlich mindestens 50% unterrichtet haben und höchstens 58 Jahre alt sind. Es besteht kein Anspruch auf Langzeitweiterbildung. Der Vorsteher des Bildungsdepartements entscheidet über entsprechende Gesuche. Weitere Details regelt der Regierungsrat in einer Richtlinie. Damit wird auch den Lehrpersonen der Sekundarstufe II ermöglicht – ähnlich wie bei der Intensivweiterbildung auf der Volksschulstufe – einen längeren Unterbruch zu machen und sich intensiv über eine längere Zeit pädagogisch-didaktischen Fragen zu widmen.

§ 21

Die Einreihung und Besoldung der Lehrpersonen erfolgt nach den Richtpositionen, die insofern eine Änderung erfahren haben, als dass kein Unterschied mehr aufgrund des Schultyps, an welchem unterrichtet wird, gemacht wird, sondern vielmehr die Ausbildung (Master, Bachelor, Berufsschullehrerdiplom usw.) ausschlaggebend für die Einreihung ist.

Eine oder zwei Lohnklassen tiefer eingereiht wird, wer den verlangten Ausbildungsabschluss oder/und die didaktische Ausbildung nicht vorweisen kann. Ausserdem werden Lehrpersonen mit reduziertem beruflichem Auftrag sowie Stellvertretungen jeweils generell eine Lohnklasse tiefer eingereiht.

Die Lohnklassen bewegen sich weiterhin zwischen Lohnklasse 17 und 22. Da im Bereich Volksschule eine Lohnerhöhung vom Parlament abgelehnt wurde und momentan der Massnahmenplan mit verschiedenen Einsparungen beim Kanton zur Debatte steht, wird auch bei den kantonalen Lehrpersonen vorläufig auf eine Lohnklassenerhöhung verzichtet.

§ 22

Die Regelung der Entlöhnung der befristet angestellten Lehrpersonen bzw. der Stellvertretungen wird unverändert beibehalten.

§ 23

Da neu eine Langzeitweiterbildung möglich ist, kann das Dienstaltersgeschenk nicht mehr in Form eines besoldeten Urlaubs bezogen werden. Dies ist insgesamt eine Erleichterung im Zusammenhang mit der Unterrichtsorganisation für die Schulen. Kurzurlaube von ein bis zwei Wochen sind im Schulbetrieb eher schwierig zu organisieren. Im Weiteren liegt es in der Kompetenz der Schulleitung, auf Gesuch hin einer Lehrperson einen unbesoldeten Urlaub zu gewähren.

§ 24

Die Altersentlastung wird neu geregelt und würde auch die Lehrpersonen betreffen, die bereits 60-jährig sind und schon eine Altersentlastung nach alter Regelung erhalten. Neu würden diese von drei Entlastungslektionen auf zwei zurückgehen, obwohl sie nicht bereits ab 58. Altersjahr in Genuss der Entlastung kamen. Daher bleibt für diese Lehrpersonen die alte Regelung in Kraft. Zudem können Lehrpersonen, die in den ersten zwei Jahren nach Inkrafttreten der neuen Bestimmung in den Genuss der Altersentlastung kommen, wählen, nach welcher Regelung sie Altersentlastung erhalten, schon ab 59 oder erst ab 60 Jahren.

§§ 25 und 26

Mit Inkrafttreten dieses Reglements wird das Personal- und Besoldungsreglement für die Lehrpersonen an Mittel- und Berufsschulen vom 4. Juli 2000, SRSZ 145.112, aufgehoben. Das neue Reglement tritt am 1. August 2013 zusammen mit den Änderungen des Teilprojektes „Teilrevision der Personal- und Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen an der Volksschule“ in Kraft.

4.2 Richtlinien zur Langzeitweiterbildung der Lehrpersonen an Mittel- und Berufsfachschulen

§ 1

Die Langzeitweiterbildung ist ein langjähriges Anliegen der Mittel- und Berufsfachschullehrpersonen. Lehrpersonen sollen die Möglichkeit erhalten, eine gewisse Zeit vom Unterricht und Tagesgeschäft dispensiert zu sein und sich intensiv über einen längeren Zeitraum weiterzubilden oder einem spezifischen Thema zu widmen. Dies eröffnet neue Aspekte und Inputs für den Unterricht und kann auch allfälligen burn-outs vorbeugen.

§ 2

Für die Bewilligung einer Langzeitweiterbildung müssen die aufgeführten Voraussetzungen kumulativ erfüllt sein.

§ 3

Es besteht kein Anspruch auf Langzeitweiterbildung. Das heisst, nicht jede Lehrperson die die Voraussetzungen nach § 2 erfüllt, kann automatisch in die Langzeitweiterbildung. Ausserdem kann während der Anstellung an einer kantonalen Schule höchstens zweimal eine Langzeitweiterbildung beansprucht werden.

§ 4 und 5

Es ist ein klares Verfahren für die Gesuchseinreichung festgelegt. Der Vorsteher des Bildungsdepartements ist zuständig für die Bewilligung und hat diese im Rahmen des Kontingents von sechs Bewilligungen pro Kalenderjahr zu bewilligen. Damit können auch die finanziellen Auswirkungen in Grenzen gehalten werden.

§ 6

Die Besoldung während der Langzeitweiterbildung beträgt 80% des aktuellen Lohnes aufgrund des durchschnittlichen Pensums der letzten fünf Jahre. Hat jemand vier Jahre 100% und ein Jahr 50% gearbeitet, dann ergibt dies ein durchschnittliches Pensum von 90% und davon erhält die Lehrperson 80% Besoldung.

§ 7

Hat die Lehrperson während der Weiterbildung z.B. einen Lehrauftrag und erhält eine Entschädigung dafür, so wird die Besoldung durch den Kanton um den Teil gekürzt, welcher die 20% der nicht übernommenen Besoldung übersteigt.

§ 8

Die Lehrperson hat die Kosten der Weiterbildung sowie die Spesen für Reise, Kost, Logis usw. selber zu tragen.

§ 9

Die Lehrperson ist verpflichtet, einen Abschlussbericht zu verfassen.

§ 10

Mit Bewilligung der Langzeitweiterbildung ist automatisch die Rückzahlungsklausel gültig, mit den hier aufgeführten Bedingungen.

5. Auswirkungen

5.1 Finanzielle Auswirkungen

Die finanziellen Auswirkungen der vorgesehenen Anpassungen sind in Bezug auf die Lohnkosten gering. Die Kosten für die Einführung einer Langzeitfortbildung betragen im Falle einer vollständigen Kontingentsausschöpfung rund Fr. 300 000.--. Dies sind rund 0.8% der Lohnkosten. Die Angleichungen der Unterrichtsverpflichtung bei den Berufsschulen führen zu Mehrkosten von rund Fr. 150 000.--. Die Neuregelung der Altersentlastung als dritter grösserer Reformpunkt ist kostenneutral. Damit betragen die maximalen Mehrkosten rund Fr. 450 000.--, dies entspricht rund 1.2% der Lohnkosten.

5.2 Personelle Auswirkungen

Mit den diversen vorgeschlagenen Massnahmen sind auf Stufe Kanton keine unmittelbaren personellen Konsequenzen verbunden. Bei den Schulen kann die Massnahme der Altersentlastung zu veränderten Pensen führen (nur in ganz geringem Ausmass).

Beschluss des Regierungsrates

1. Erlass des beiliegenden Personal- und Besoldungsreglements für die Lehrpersonen an Mittel- und Berufsfachschulen

2. Erlass der beiliegenden Richtlinien zur Langzeitweiterbildung der Lehrpersonen an Mittel- und Berufsfachschulen.

3. Die Erlasse treten am 1. August 2013 in Kraft.

4. Zustellung: Verein Schwyzer Berufsschullehrkräfte, Walter Schönbächler, Präsident, Stelzliweg 11, 6430 Schwyz; Schwyzer Kantonaler Mittelschullehrpersonenverband, Daniela Imfeld, Präsidentin, Kantonsschule Auszerschwyz, Gwattstrasse 2, 8808 Pfäffikon; Rechtsdienst Bildungsdepartement; Finanzdepartement; Personalamt; Bildungsdepartement; Amt für Berufsbildung (5, für sich und zuhanden der Berufsfachschulen); Amt für Mittel- und Hochschulen (3, für sich und zuhanden der Mittelschulen).

Im Namen des Regierungsrates:

Walter Stählin, Landammann

Dr. Mathias E. Brun, Staatsschreiber