



Arbeitsplatz Schule

Schlussbericht Konzeption und Umsetzung

Bildungsratssitzung vom 4. Dezember 2019



Kanton Zug

Direktion für Bildung und Kultur
Amt für gemeindliche Schulen

Impressum

Dr. Myriam Ziegler
Leiterin Amt für gemeindliche Schulen (AgS)
Geschäftsführung Projekt Arbeitsplatz Schule

Evelyne Kaiser, lic. phil.
Wissenschaftliche Mitarbeiterin AgS
Projektleitung Arbeitsplatz Schule

Mitarbeit Arbeitsgruppe Arbeitsplatz Schule

Sylvia Binzegger, Schulpräsidentinnen- und Schulpräsidentenkonferenz des Kantons Zug (SPKZ)
Stefan Hermann, Schulpräsidentinnen- und Schulpräsidentenkonferenz des Kantons Zug (SPKZ)

Urban Bossard, Rektorenkonferenz der gemeindlichen Schulen (REKO)
Urs Landolt, Rektorenkonferenz der gemeindlichen Schulen (REKO)
Erich Schönbächler, Rektorenkonferenz der gemeindlichen Schulen (REKO)

Barbara Engweiler, Verband der Schulleiterinnen und Schulleiter des Kantons Zug (VSL ZG)
Georges Raemy, Verband der Schulleiterinnen und Schulleiter des Kantons Zug (VSL ZG)

Tekla Hahin, Lehrerinnen- und Lehrerverein Kanton Zug (LVZ)
Barbara Kurth, Lehrerinnen- und Lehrerverein Kanton Zug (LVZ)

René Hartmann, Pädagogische Hochschule Zug

Gever DBK AGS 3.4 / 9 / 24281

Inhaltsverzeichnis

1.	Ausgangslage	4
1.1.	Ergebnisse aus der Analyse des IST-Standes	4
1.2.	Auftrag an das Projekt Arbeitsplatz Schule	7
1.3.	Gestaltungsraum im Rahmen des Berufsauftrags	8
2.	Anpassung der rechtlichen Grundlagen	9
2.1.	Schulgesetz	9
2.2.	Lehrpersonalgesetz	10
3.	Berufsaufträge	11
3.1.	Berufsauftrag für Lehrpersonen und Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen	12
3.2.	Berufsauftrag für Fachpersonen Logopädie und Psychomotorik	14
4.	Zusammensetzung der Gesamtarbeitszeit	16
5.	Umsetzungsplanung	17
5.1.	Handreichung Berufsauftrag und Gesamtarbeitszeit	17
5.2.	Meilensteinplan Anpassung Rechtsgrundlagen	17
5.3.	Finanzielle Auswirkungen	18
5.4.	Meilensteinplan Umsetzungsbegleitung	20

Literaturverzeichnis

Rechtserlasse und Bildungsratsbeschlüsse

Anhang

1. Ausgangslage

Der vorliegende Bericht zur Konzeption und Umsetzung des Projekts Arbeitsplatz Schule nimmt Bezug auf die Ergebnisse des **Berichts zur Analyse des IST-Standes an den gemeindlichen Schulen**. Diese bildeten die Ausgangslage zur Erarbeitung der Änderungen am Berufsauftrag der Lehrpersonen¹ sowie am derzeit gültigen Arbeitszeitmodell. Die von der Schulpräsidentinnen- und Schulpräsidentenkonferenz des Kantons Zug (SPKZ) und vom Bildungsrat im 2018 gemeinsam beschlossenen **«Strategischen Entwicklungslinien für die Zuger Volksschulen 2018 bis 2022»** verweisen ebenfalls auf den gültigen Auftrag zur Modernisierung des Berufsauftrags und des Arbeitszeitmodells. In einer von fünf Hauptentwicklungslinien soll dabei die Schule als attraktive Arbeitgeberin gestärkt werden. Die Verantwortung dafür liegt bei der Direktion für Bildung und Kultur (Berufsauftrag und Arbeitszeitmodell) und bei den Gemeinden (Personalentwicklungskonzept, Weiterbildungsmöglichkeiten, Spezialaufgaben für Lehrpersonen).

1.1. Ergebnisse aus der Analyse des IST-Standes

Der Bericht zur Analyse des IST-Standes an den gemeindlichen Schulen wurde dem Bildungsrat im Dezember 2017 vorgelegt. Dabei wurde die Ausgangslage, der Projektauftrag sowie die Projektplanung des Projekts Arbeitsplatz Schule aufgezeigt.² Die Ergebnisse in untenstehender Tabelle 1 zeigen auf, dass Handlungsbedarf bei den Rahmenbedingungen für die Aktualisierung des Berufsauftrags der Lehrpersonen sowie bei der Umsetzung des Arbeitszeitmodells besteht. Der inhaltliche Auftrag der Lehrpersonen steht nicht zur Diskussion. Dieser wird von den Lehrpersonen in der vorliegenden Formulierung gemäss § 47 des Schulgesetzes³ als umfassend und zutreffend bezeichnet.

Tabelle 1: Zusammenfassung der relevanten Ergebnisse aus der Analyse des IST-Standes.

Themen aus den Ergebnissen	Inhalte	Beibehalten	Ändern
Aufwand- Proportionen gemäss Orientierungshilfe⁴	Die heutige Gliederung der Gesamtarbeitszeit ⁵ in die vier Arbeitsfelder entspricht nicht mehr der Realität. Die Tätigkeiten können kaum trennscharf inhaltlich sowie zeitlich visualisiert und umgesetzt werden. Im Gegenteil, die zeitliche Umsetzung dieser Aufgaben in die Praxis erfolgt personenspezifisch unterschiedlich und vernetzt innerhalb der Jahresarbeitszeit von netto 1932h.		Kanton

¹ Bei der Bezeichnung «Lehrperson» sind an dieser Stelle jeweils auch die Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen sowie die Fachpersonen für Logopädie und Psychomotorik mitgemeint.

² Arbeitsplatz Schule. Bericht zur Analyse des IST-Standes. Projektbericht, Direktion für Bildung und Kultur, August 2017.

³ Schulgesetz vom 27. September 1990.

⁴ Orientierungshilfe Berufsauftrag und Arbeitszeitmodell, Direktion für Bildung und Kultur, Kanton Zug 2009.

⁵ Die Lehrpersonen der gemeindlichen Schulen haben ihren Berufsauftrag (100 %) in den vier Arbeitsfeldern «Unterricht und Klasse» (rund 80 %), «Schülerinnen, Schüler und Schulpartner» (rund 10 %), «Schule» (rund 5 %) und «Lehrpersonen» (rund 5 %) zu erfüllen. Den vier Arbeitsfeldern des Berufsauftrages wird je ein bestimmter Prozent- und Stundenanteil zugeordnet. Bei den genannten Prozentzahlen handelt es sich um Richtzahlen, die eine gemeinsame Orientierung über die Handlungsspielräume und Leistungserwartungen abbilden sollen. Der Anstellungsgrad bemisst sich dabei ausschliesslich am Arbeitsfeld «Unterricht und Klasse» und wird durch die Anzahl der Pflichtlektionen bestimmt.

Themen aus den Ergebnissen	Inhalte	Beibehalten	Ändern
Zusammenarbeit der Lehrpersonen in Unterrichtsteams	Von den Lehrpersonen wird die selbst terminierte, vorwiegend unterrichts- und schülerbezogene Arbeitszeit im Unterrichtsteam geschätzt.		
Belastungen	Von den Lehrpersonen wird ein zunehmend grösserer Aufwand (z.B. Selektion, Sozialisation) aufgrund des Drucks im Arbeitsfeld Schülerinnen, Schüler und Schulpartner (z.B. Zusammenarbeit mit Eltern und therapeutischen Fachpersonen) wahrgenommen, als dies die Stundenangaben in der Orientierungshilfe ⁶ ausweisen. Mit Beschluss und Inkrafttreten per 1. August 2016 einer zweiten Klassenlehrerstunde wurde dieser Belastungssituation Rechnung getragen. ⁷		
	Die zunehmende inhaltliche und zeitliche Belastung im Arbeitsfeld Schule resultiert aus der Grundproblematik der Überbelastung der Lehrpersonen während der 38 Unterrichtswochen.		Kanton und Gemeinden
Präsenzzeiten	Präsenzzeiten während der unterrichtsfreien Arbeitszeit in den Schulwochen sind bei den Lehrpersonen akzeptiert.		
	Von der Schule definierte Arbeitstage in den Schulferien sind bei zielführender Organisation im aktuell vorgegebenen Ausmass (ca. 2-3 Tage) akzeptiert – aber explizit nicht mehr!		
Zeitautonomie	Die Zeitautonomie der Lehrpersonen in den Schulferien ist ein wichtiger Attraktivitäts- und Bedingungsfaktor für Effizienz und Kreativität in ihrer Berufstätigkeit.		
Besprechungszeiten für die Zusammenarbeit	Die Lehrpersonen sind auf Besprechungszeiten für die Zusammenarbeit angewiesen. Die unterschiedlichen Handhabungen in den Gemeinden bezüglich der Anrechnung der Besprechungszeit der Beteiligten sind unbefriedigend.		Gemeinden
Berufsauftrag Schulleitungen	Frage nach dem Bedürfnis und Nutzen eines kantonalen Berufsauftrags für Schulleitungen in Ergänzung zu § 63 des Schulgesetzes ⁸ bleibt offen. Die Umsetzungen erfolgen kommunal. Daher wird dies nicht mehr als projektrelevant eingestuft.		Gemeinden

⁶ Ebenda.

⁷ Die Auswirkungen der zweiten Klassenlehrerstunde auf die Entlastung der Lehrpersonen konnten in die Ergebnisse der Analyse des IST-Standes nicht einfließen, da diese erst ab August 2016 erlassen wurde. Die LCH Arbeitszeiterhebung 2019 (AZE'19) zeigt jedoch im Vergleich zu andern Kantonen eine Verbesserung der Belastung der Zuger Lehrpersonen auf.

⁸ Ebenda.

Themen aus den Ergebnissen	Inhalte	Beibehalten	Ändern
Schulleitungspensen	Die notwendigen Pensenerhöhungen für Schulleitungen mit (zu) hohen Führungsspannen sind aufgrund des Entscheids des Regierungsrates zum Verzicht auf eine Anpassung der Schulsubventions-Verordnung ⁹ nicht mehr projektrelevant.		Gemeinden

Im Rahmen der Analyse des IST-Standes wurde zusätzlich der Nutzen einer Arbeitszeiterfassung hinterfragt. Eine umfassende Arbeitszeiterfassung in den Arbeitsfeldern wird von allen befragten Teilnehmenden bzw. Vertretenden Anspruchsgruppen abgelehnt. Die Fragen nach Umsetzung und Nutzen können nicht zielführend beantwortet werden, da Effizienz und Qualität im Lehr- und Therapieberuf nicht zeitlich messbar sind. Ein Instrument für Schulleitende zur individuellen Arbeitszeiterfassung von Lehrpersonen könnte – mit Vorbehalten bezüglich Messbarkeit und Interpretation gegenüber einer solchen Umsetzung – personenspezifische Arbeitsbelastungen aufzeigen und zur individuellen Nutzung zur Verfügung gestellt werden. Dies könnte der Selbstkontrolle dienen, nicht aber dem Vergleichszweck.

Aus der in Tabelle 1 dargestellten Einschätzung der Ergebnisse aus dem Bericht zur Analyse des IST-Standes zeigt sich folgendes **Fazit**:

1. Die Direktion für Bildung und Kultur erarbeitet die Rahmenbedingungen für die Aktualisierung des Berufsauftrags der Lehrpersonen sowie des Arbeitszeitmodells. Die diesbezüglichen Inhalte sind im vorliegenden Bericht zur Konzeption aufgeführt.
2. In Zusammenarbeit mit den Gemeinden sind Möglichkeiten vorzulegen, die zur Lösung der Grundproblematik der Überbelastung der Lehrpersonen während der 38 Unterrichtswochen beitragen. Ein Vorschlag ist die in Teilen alternative Nutzung der verpflichtenden Sportwoche, die in Kapitel 2.2. beschrieben ist.
3. Eine gemeindeübergreifend einheitliche Anrechnung der Besprechungszeit für die Zusammenarbeit zwischen Lehrpersonen und Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen sowie Fachpersonen für Logopädie und Psychomotorik wird in der Rektorenkonferenz der gemeindlichen Schulen auf ihre Umsetzbarkeit geprüft.
4. Die Frage nach dem Bedürfnis und Nutzen einer Ergänzung des Berufsauftrags für Schulleitungen zu § 63 des Schulgesetzes¹⁰ soll auf Gemeindeebene geprüft werden. Dies könnte mit möglichen Pensenerhöhungen für Schulleitungen mit (zu) hohen Führungsspannen kombiniert werden.

⁹ Verordnung betreffend Pauschalbeiträge an die Besoldungen des gemeindlichen Lehrpersonals (Schulsubventions-Verordnung) vom 25. November 2008 (BGS 412.312).

¹⁰ Ebenda.

1.2. Auftrag an das Projekt Arbeitsplatz Schule

Auf der Basis der Ergebnisse aus der Analyse des IST-Standes erfolgte die Erarbeitung der vorliegenden Konzeption gemeinsam mit den Projektmitgliedern. In dieser Zeit erarbeitete der Bildungsrat zusammen mit der Schulpräsidentinnen- und Schulpräsidentenkonferenz des Kantons Zug (SPKZ) im 2018 die «**Strategischen Entwicklungslinien für die Zuger Volksschulen 2018 bis 2022**». In einer von fünf Hauptentwicklungslinien soll dabei die Schule als attraktive Arbeitgeberin gestärkt werden. Diesbezüglich wurden folgende Zielsetzungen sowie Umsetzungs-massnahmen beschlossen:

Tabelle 2: Strategische Hauptentwicklungslinie «Schule als attraktive Arbeitgeberin stärken».

4. Schule als attraktiven Arbeitgeber stärken			
Zielsetzungen	<ul style="list-style-type: none"> – Die Gemeinden betreiben eine aktive Personalpolitik, die mögliche Entwicklungsperspektiven für Lehrpersonen beinhaltet. – Die Anstellungsbedingungen sind attraktiv ausgestaltet. – Die Schulen anerkennen gesellschaftliches Engagement ihrer Mitarbeitenden. – Die Schulen verfügen über optimale Infrastrukturen. 		
Massnahmen	Erwartete Ergebnisse	Verantwortlich	Termine
Personalentwicklung	Jede Schulgemeinde verfügt über ein Personalentwicklungskonzept. Darin werden Weiterbildungsmöglichkeiten aufgezeigt. Die Ressourcen der Lehrpersonen sollen gestärkt werden (Spezialaufgaben übernehmen).	Gemeinden / SPKZ	
Arbeitsplatz Schule	Arbeitsplatz Schule – Berufsauftrag und Arbeitszeitmodell modernisieren.	DBK /AGS (laufendes Projekt)	Voraussichtlich Ende 2020
Vereinbarkeit Familie und Beruf	Teilzeit ermöglichen. 100 % Jobs sollen machbar und attraktiv bleiben.	Gemeinden / SPKZ	Laufend
Schulraumstrategie und Schulraumplanung	Austausch	Gemeinden / SPKZ	Laufend

Leitend für die vorliegende Konzeption und Umsetzung sind die obenstehend aufgeführten **Verantwortlichkeiten**. Insofern ist das Ziel, die Anstellungsbedingungen für Lehrpersonen attraktiv auszugestalten, ein **gemeinsames Vorhaben**.

Das Amt für gemeindliche Schulen hat im Auftrag des Bildungsrates das Umsetzungsprojekt Arbeitsplatz Schule ausgearbeitet.¹¹ Die Ergebnisse daraus sind der Bericht zur Analyse des IST-Standes sowie der vorliegende Bericht zur Konzeption und Umsetzung.

¹¹ Bildungsratsbeschluss vom 8. Juni 2011: Arbeitsplatz Schule – Berufsauftrag Lehrpersonen.

Die Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzepts sowie das Anbieten und Aufzeigen von Weiterbildungsmöglichkeiten für Lehrpersonen gehören zur Personalführung. Diese liegt beim Arbeitgeber der Lehrpersonen und damit in der Verantwortung der Gemeinden. Für die Umsetzung des Berufsauftrags und Arbeitszeitmodells in den Schulen sind demnach die Gemeinden zuständig. Unterstützend bei der Umsetzung dient ein Personalentwicklungskonzept sowie das Aufzeigen von Weiterbildungsmöglichkeiten für die Lehrpersonen. Dies ermöglicht es den Gemeinden, eine aktive Personalpolitik zu betreiben, die mögliche Entwicklungsperspektiven für Lehrpersonen beinhaltet sowie das gesellschaftliche Engagement ihrer Mitarbeitenden anerkennt.

1.3. Gestaltungsraum im Rahmen des Berufsauftrags

Zentral ist der Umstand, dass sich die Schulleitungen und Lehrpersonen ihrer Rolle sowie ihres **hohen Gestaltungsraums im Rahmen des Berufsauftrags** bewusst sind. Dies zeigt sich für die Lehrpersonen in der teilweise vorgegebenen zeitlichen Einteilung¹², in der inhaltlichen Planung ihres Unterrichts, in der methodisch-didaktischen Vorbereitung und Abstimmung im Unterrichtsteam, in der Mitgestaltung ihrer Schule, auch in der Planung der Elternarbeit. Und doch – wissen die Schulleitungen und Lehrpersonen auch, dass dieser Gestaltungsraum und damit die Freiheit in der Gestaltung des Berufsauftrags ihre Grenzen haben. Lehrpersonen und Arbeitgeber sind sich bewusst, dass die Arbeitswochen nicht «homöopathisch» über die 52 Wochen des Jahres verteilt werden können. Dies führt zu Mehr- und Minderbelastungen oder eben zu einer unausgewogenen Gesamtbelastung. Und diese «zeitliche Unausgewogenheit» bleibt Teil des Berufsauftrages der Lehrpersonen. **Vieles – Geplantes und Ungeplantes – muss daher sowohl in den 38 Schulwochen, wie auch während der Schulferien stattfinden.** Dieses **geänderte Verständnis der Arbeitszeit** ermöglicht den Schulleitungen und Lehrpersonen – in Abstimmung zu ihren Kolleginnen und Kollegen und zum Gesamtauftrag – weiterhin Freiheit in der Gestaltung der Ausübung ihres Berufsauftrages. Diese bleibt Teil der Attraktivität des Lehrerinnen- und Lehrerberufs. Daher muss die eigene Einteilung der Arbeitszeit und die vom Arbeitgeber vorgegebene Arbeitszeit ausgewogener übers Jahr verteilt werden. Mit dem Ziel, im Berufsalltag Überbelastungen von Lehrpersonen als Teil des gesamten Schulteam zu reduzieren, gesundheitsfördernder zu wirken und damit auf Dauer eine hohe Berufszufriedenheit aller zu erwirken. **Dieser Gestaltungsprozess ist ein dialogischer.** Es braucht alle an der Schule Beteiligten, ganz besonders die Schulleitungen und die Lehrpersonen: Aber auch die Pädagogischen Hochschulen, welche die angehenden Lehrpersonen über diesen Gestaltungsraum in der Ausbildung schulen, sowie die Eltern und das Umfeld, welche diesen Gestaltungsprozess mittragen und unterstützen. Heute und morgen. Für übermorgen.

Aufgrund dieser Ausgangslage bleibt der Berufsauftrag der Lehrpersonen gemäss Schulgesetz¹³ bestehen. Dies bedeutet, dass sich an den rechtlich verankerten Inhalten des Berufsauftrags nichts ändert. Mit dem Ziel, unterstützend zu wirken, sollen dabei die **Rechtsgrundlagen** so angepasst werden, dass diese für die Umsetzung des Berufsauftrags verständlich sind, klärend wirken und eine Gleichbehandlung der Lehrpersonen auch gemeindeübergreifend ermöglichen. Diese Setzung erfolgt aufgrund der obengenannten Ergebnisse aus der Analyse des IST-Standes. Die

¹² Teilweise vorgegeben ist die zeitliche Einteilung während der 38 Schulwochen und der Sportwoche, allenfalls noch am Donnerstag oder/und Freitag vor Schuljahresbeginn.

¹³ Ebenda.

Grundproblematik der Überbelastung der Lehrpersonen während der 38 Unterrichtswochen¹⁴ wird dadurch berücksichtigt. Diesbezüglich sollen die untenstehenden Anpassungen der rechtlichen Grundlagen die Weiterentwicklung des Erfüllens des Berufs-Auftrags hin zur Umsetzung einer Berufs-Kultur und eines modernen Berufs-Verständnisses ermöglichen.

Geführt werden die Lehrpersonen, Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen sowie die Fachpersonen für Logopädie und Psychomotorik von den Schulleitungen. In ihrem Zuständigkeitsbereich sind sie als Führungspersonen für die Beurteilung und Weiterentwicklung der Unterrichts- und Schulqualität ebenso verantwortlich wie für die dialogische Gestaltung einer Arbeitszeit, die auf Überbelastungen in der Auftragserfüllung Rücksicht nehmen. Sie beurteilen die Auftragserfüllung der ihnen zugeteilten Lehrpersonen. Zentral ist dabei die beidseitig selbstkritische **Eigenverantwortung der «Führungspersonen» und der «Geführten» im Umgang mit ihrer und der gemeinsam zu gestaltenden Arbeitszeit.**

2. Anpassung der rechtlichen Grundlagen

2.1. Schulgesetz

Das **Schulgesetz**¹⁵ hält in **§ 47 Abs. 1** fest, dass sich der **berufliche Auftrag der Lehrpersonen** nach dem allgemeinen Bildungs- und Erziehungsauftrag gemäss **§ 3 Abs. 1–3** und den Lehrplänen richtet. In **§ 47 Abs. 2** sind die Teilbereiche des Auftrags aufgeführt. Im Weiteren ist die Verantwortung der Lehrperson für die ihr anvertrauten Schülerinnen und Schüler sowie die Sorge für eine gute Schumatmosphäre (**§ 47 Abs. 3**), die Erfüllung ihrer Aufgaben unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben und der Weisungen der Schulbehörden sowie die Methodenfreiheit (**§ 47 Abs. 4**) und die Handhabung zur Erteilung der Hausaufgaben (**§ 47 Abs. 5**) genannt. Diese Angaben bleiben auch künftig bestehen und bedürfen keiner Anpassung, fassen diese doch die Kernaufgaben der Profession Lehrerin, Lehrer treffend zusammen.

In **§ 53 Abs. 1–3 des Schulgesetzes** ist die **Mitverantwortung der Lehrpersonen** vorgegeben. Diese tragen sie für das Schulwesen und sind insbesondere berechtigt, in Gremien mitzuarbeiten sowie eine Vertretung in die Schulkommission vorzuschlagen (**§ 53 Abs.1**). Im Weiteren sind sie verpflichtet, an obligatorischen kantonalen Anlässen während maximal einem halben Tag pro Jahr auch ausserhalb ihrer Unterrichtszeit (Anzahl Lektionen) teilzunehmen (**§ 53 Abs. 2**), wobei für diese Anlässe besondere Bestimmungen gelten (**§ 53 Abs. 3**). Auch diese Angaben verdeutlichen die Mitarbeit der Lehrpersonen an der Schulkultur und bleiben künftig bestehen.

¹⁴ Ebenda.

¹⁵ Ebenda.

2.2. Lehrpersonalgesetz

Das **Lehrpersonalgesetz (LPG)**¹⁶ regelt die Vorgaben zu den Arbeitszeiten und die Besoldung der Lehrpersonen. Die in **§ 4 Abs. 1 (LPG)** genannte **Gesamtarbeitszeit umfasst** die Unterrichtszeit gemäss § 6^{ter} (LPG) (Anzahl Lektionen) sowie die vom Arbeitgeber festgelegte und die von der Lehrperson frei gestaltbare Arbeitszeit. Diese Angaben sollen im Lehrpersonalgesetz mit dem Hinweis auf den beruflichen Auftrag der Lehrpersonen gemäss § 47 Abs. 2 des Schulgesetzes ergänzt werden. Dies verdeutlicht den eingangs erwähnten Kulturwandel von der Erfüllung eines Berufs-Auftrags – insbesondere über die Arbeitszeitenregelungen – hin zur Umsetzung einer Berufskultur, in der die Lehrpersonen in ihrem gesamten Auftrag und in ihrer anspruchsvollen Aufgabe zugunsten der Bildung der Schülerinnen und Schüler bestätigt werden.

Unverändert soll **§ 4 Abs. 2 (LPG)** beibehalten werden, in dem die **vom Arbeitgeber festgelegte Arbeitszeit** von maximal 150 Stunden pro Jahr festgehalten ist. Dieses Zeitkontingent dient den Schulleitungen zur transparenten Organisation und Kommunikation von Aufgaben, die vom gesamten Lehrpersonenteam für die Weiterentwicklung der Schulkultur zielführend eingesetzt werden kann und durch die Schulleitungen gezielt zur Entlastung der Lehrpersonen während der 38 Unterrichtswochen dienen können.

Die für Lehrpersonen **verpflichtende Sportwoche**, welche in **§ 4 Abs. 3 (LPG)** definiert ist, soll künftig **besser genutzt werden**. Dies soll den Schulleitungen ermöglichen, diejenigen Lehrpersonen, die nicht in Sportlagern oder an Sporttagen eingesetzt werden, für klar definierte und bereits bestehende (!) Arbeiten wie beispielsweise für Projektarbeiten im Interesse der gesamten Schule einzusetzen. Dadurch kann die **Entlastung der Lehrpersonen in den 38 Schulwochen begünstigt werden**. Somit könnten diese – ausser denjenigen Lehrpersonen, die im Verlaufe des Schuljahres das 50. Altersjahr erfüllt haben – während der Sportwoche für die Ausführung von festgelegten Arbeiten des Arbeitgebers zur Verfügung stehen.

Für die **Anrechnung von Arbeiten**, welche Lehrpersonen im Auftrag und auf Kosten des Kantons übernehmen, kann die Direktion für Bildung und Kultur in Absprache mit den gemeindlichen Schulbehörden gemäss **§ 6^{ter} Abs. 5 (LPG)** Lehrpersonen entlasten. Für diese Freistellung vom Unterricht von einer Lektion während eines Schuljahres mussten Lehrpersonen bisher 50 Jahresarbeitsstunden leisten. Diese Arbeiten sind Teil des Berufsauftrags der Lehrpersonen gemäss § 47 Abs. 2 des Schulgesetzes. Neu sollen **58 Jahresarbeitsstunden** angerechnet werden, die für eine Freistellung vom Unterricht von einer Lektion während eines Schuljahres zu leisten sind – **unabhängig ob diese Arbeiten im Schulfeld oder in Zusammenarbeit mit der Direktion für Bildung und Kultur geleistet werden**. Der Ausgangspunkt für diese Berechnung bleibt ein 100%-Pensum von max. 30 Lektionen. Ausgehend von der Nettojahresarbeitszeit von 1932 Stunden pro Jahr mit Abzug der Sportwoche (eine durchschnittliche Arbeitswoche von 42 Stunden), bleiben 1890 Stunden. Davon wird die vom Arbeitgeber festgelegte Arbeitszeit von 150 Stunden gemäss § 4 Abs. 2 (LPG)

¹⁶ Gesetz über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Lehrpersonen an den gemeindlichen Schulen (Lehrpersonalgesetz) vom 21. Oktober 1976 (BGS 412.31).

abgezogen, da diese in jedem Fall von allen Lehrpersonen geleistet werden müssen.¹⁷ Daraus ergeben sich 1740 Stunden, die durch 30 Lektionen geteilt werden. Dies ergibt einen Betrag von 58 Stunden Arbeit pro Lektion im Jahr, was einer Jahresarbeitsstunde entspricht.¹⁸ Die finanziellen Auswirkungen aufgrund der Anpassung der Jahresarbeitsstunde von bisher 50 Stunden in neu 58 Stunden sind in Kapitel 5 aufgeführt.

Für die **Übernahme von schulischen Zusatz- und Spezialfunktionen**, welche von den Schulen vorgegeben sind, sollen Lehrpersonen mit Zulagen zu ihrem Jahresgehalt entschädigt werden können. Im Rahmen des Projekts Arbeitsplatz Schule wurde im März 2018 eine detaillierte Analyse¹⁹ der bestehenden Zusatz- und Spezialfunktionen an den gemeindlichen Schulen vorgenommen. Die Ergebnisse zeigen eine grosse Varianz an schulischen Zusatz- und Spezialfunktionen sowie im Umgang mit den dazu benötigten Ressourcen (zeitlich, personell). Im **Lehrpersonalgesetz** soll deshalb **neu § 17 Abs. 2 (LPG)** aufgenommen werden: Lehrpersonen, welche von der Gemeinde innerhalb des Berufsauftrags vorgegebene Zusatz- oder Spezial-funktionen ausführen, können mit einer Zulage zum Jahresgehalt entschädigt werden.

Diese Formulierung gibt den Gemeinden die rechtliche Grundlage für ihre Entschädigung von Zusatz- und Spezialfunktionen und lässt die Definition der Funktionen sowie die Höhe der Entschädigung offen. Die Regelungen liegen weiterhin im Kompetenzbereich der Gemeinden und betreffen deren Handlungsspielraum (vgl. Kapitel 1.3.). Als Empfehlung werden den Gemeinden in einer Handreichung ein mögliches Vorgehen zur Bestimmung von Zusatz- und Spezialfunktionen sowie Varianten zur Berechnung der Entlohnung aufgezeigt (vgl. Anhang).²⁰

3. Berufsaufträge

Das Schulgesetz legt den Bildungs- und Erziehungsauftrag²¹ als Grundlage für die Berufsaufträge für Lehrpersonen fest. Die Aufgabe der Schule ist es nach wie vor, den Schülerinnen und Schülern Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten sowie Werthaltungen für ihre persönliche und berufliche Zukunft zu vermitteln. Dabei fördert die Schule sowohl die Fachkompetenzen der Schülerinnen und Schülern, wie auch ihre überfachlichen Kompetenzen. Wegweisend ist, dass die Bildung auf lebenslanges Lernen ausgerichtet ist²² – bei den Kindern und Jugendlichen, den Lehrpersonen, den Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen sowie den Fachpersonen für Logopädie und Psychomotorik, den Schulleitungen und allen an der Schule Beteiligten gleichermaßen.

¹⁷ Bei Teilpensen reduziert sich diese vom Arbeitgeber festgelegte Arbeitszeit anteilmässig.

¹⁸ Der Kanton Zürich verrechnet im Schuljahr 2019/20 58 Stunden Arbeit pro Jahr im Arbeitsfeld Unterricht. Der Kanton St. Gallen gibt dafür 59.9 Stunden und der Kanton Luzern auf der Kindergarten- und Primarstufe 65 Stunden und auf der Sekundarstufe 67 Stunden vor, wobei keine vom Arbeitgeber festgelegte Arbeitszeit abgezählt wird.

¹⁹ Kaiser, E. (2018): Empfehlungen für eine Systematisierung von schulrelevanten Funktionen und Spezialfunktionen an den gemeindlichen Schulen des Kantons Zug. Wissenschaftsbasierte Seminararbeit im Rahmen des CAS Leadership Basic, eingereicht am Institut für Angewandte Psychologie, IAP, Departement Angewandte Psychologie der ZHAW. Unveröffentlicht.

²⁰ Ebenda.

²¹ § 3 Abs. 3 des Schulgesetzes vom 27. September 1990 (BGS 412.11).

²² § 3 und § 47 des Schulgesetzes vom 27. September 1990 (BGS 412.11).

3.1. Berufsauftrag für Lehrpersonen und Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen

Die Aktualisierung des Berufsauftrags für Lehrpersonen und Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen unterstützt diese in ihrem bisherigen Wirken. Wie eingangs erwähnt, bleiben die **Inhalte des Berufsauftrags gemäss § 47 Abs. 2 des Schulgesetzes grundsätzlich bestehen**. Der Unterricht und die Erziehung der Schülerinnen und Schüler stehen weiterhin im Zentrum. Dazu gehören die Planung, Vorbereitung, Organisation und Auswertung ihres Unterrichts. Zur Erfüllung des obenstehend genannten Bildungs- und Erziehungsauftrags ist die Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten, Schuldiensten, Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen erforderlich. Die Mitwirkung der Lehrpersonen bei der Gestaltung des Schullebens und bei der Erfüllung organisatorischer Aufgaben der Schule sowie die Zusammenarbeit im Lehrerkollegium der Schule bleiben zentral. Dazu gehört deren Mitwirkung an der Qualitätsentwicklung ihrer Schule.²³

Verändert wird die inhaltliche Gliederung der Gesamtarbeitszeit in den bisherigen vier Arbeitsfeldern²⁴ gemäss «Orientierungshilfe – Berufsauftrag und Arbeitszeitmodell»²⁵.

Auf die inhaltliche und zeitliche Aufteilung wird dabei verzichtet. Dies wird dadurch begründet, dass die Tätigkeiten in den einzelnen Arbeitsfeldern grösstenteils nur vernetzt und koordiniert geleistet werden können und nicht zeitlich messbar sind.²⁶ Neu dient den Lehrpersonen zur **Umsetzung des Berufsauftrags der Referenzrahmen Schulqualität**²⁷. Dieser beschreibt, was im Kanton Zug unter einer guten Schule verstanden wird und benennt dabei die wesentlichen schulischen **Qualitätsbereiche «Unterricht», «Schulkultur» und «Schulführung»**. Dadurch bildet der Referenzrahmen die inhaltliche Ausgestaltung des Berufsauftrags ab und operationalisiert den bestehenden Bildungs- und Erziehungsauftrag gemäss § 3 und § 47 des Schulgesetzes. Dies ermöglicht es den Lehrpersonen, die Qualität ihrer Bildungs- und Erziehungsarbeit eigenständig zu überprüfen und zu bewerten. Alle an der Schule Beteiligten können damit unterstützt werden, über Handlungs- und Veränderungsmöglichkeiten fundiert miteinander ins Gespräch zu kommen.

In untenstehender Abbildung 1 **sind die Qualitätsbereiche mit ihren Inhalten visualisiert**. Die Inhalte der Qualitätsbereiche «Unterricht» und «Schulkultur» gemäss Referenzrahmen Schulqualität dienen den Lehrpersonen sowie den Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen vollumfänglich als Grundlage für ihre Berufsausführung; den Fachpersonen für Logopädie und Psychomotorik nur im Qualitätsbereich «Schulkultur», was in Kapitel 3.2. aufgezeigt ist.

Im **Qualitätsbereich «Schulführung»** wird von den Lehrpersonen sowie den Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen eine Mitwirkung erwartet. Diese beinhaltet die einzelnen Bereiche

²³ § 47 Abs. 2 des Schulgesetzes vom 27. September 1990 (BGS 412.11).

²⁴ Ebenda.

²⁵ Ebenda.

²⁶ Arbeitsplatz Schule. Bericht zur Analyse des IST-Standes. Projektbericht, Direktion für Bildung und Kultur, August 2017.

²⁷ Referenzrahmen Schulqualität. Zweite, nach Lehrplan 21 überarbeitete Auflage, Mai 2019.

<https://www.zg.ch/behoerden/direktion-fur-bildung-und-kultur/amt-fur-gemeindliche-schulen/inhalte-ags/externe-schulevaluation/inhalte-externe-schulevaluation/3-zyklus-2020-2025>

des Qualitätsmanagements und diejenigen der organisatorischen Führung, nicht aber der personellen Führung, welche den Schulleitungen vorbehalten ist.

Die Lehrpersonen sowie Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen können zusätzlich institutionell definierte **Zusatz- und Spezialfunktionen** übernehmen, deren Inhalte alle drei Qualitätsbereiche betreffen können. Ihr Kernauftrag bleibt jedoch unverändert und ist in allen Schweizer Kantonen vergleichbar. Innerhalb dessen ist eine geringe Weiterqualifizierung möglich, wie beispielsweise die Leitung eines Unterrichtsteams oder die Mitarbeit in einer Steuergruppe für Schul- und Unterrichtsentwicklung. Diese Weiterentwicklungsmöglichkeiten gehören, wie in Kapitel 1.2. beschrieben, in ein Personalentwicklungskonzept des Arbeitgebers und liegen somit in der Verantwortung der Gemeinden. Eine zusätzlich anerkannte Qualifizierung können die Lehrpersonen durch den Erwerb eines anerkannten Diploms erreichen, was zu einer beruflichen Mobilität führen kann. Dies bedeutet, dass die Lehrpersonen durch ihre Weiterqualifizierung auch in anderen Kantonen dieselben Aufgaben wahrnehmen können. Die in Kapitel 2.2. genannte Analyse zur Bestimmung von Zusatz- und Spezialfunktionen zeigt entsprechende Kriterien auf, die von Lehrpersonen erfüllt werden müssen, um eine solche berufliche Mobilität zu erreichen (vgl. Anhang). Dies kann ein möglicher Attraktivitätsfaktor für die Weiterqualifizierung und damit für die Übernahme von bestimmten Zusatz- und Spezialfunktionen durch Lehrpersonen sein.²⁸

Eine zeitgemässe **Weiterbildung**, die weiterhin individuell und kollektiv erfolgen soll, legt die Basis für das professionelle Handeln der Lehrpersonen und Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen. Die mit den Pfeilen markierten Übergänge verdeutlichen den ständigen Transfer der erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Generell werden für die Qualitätsbereiche neu keine Anzahl Stunden oder Prozente festgelegt, da diese nicht messbar sind. Die **Vorgaben zur Gesamtarbeitszeit** sind im Lehrpersonalgesetz²⁹ enthalten und in Kapitel 4 beschrieben.

²⁸ Kaiser, E. (2018): Empfehlungen für eine Systematisierung von schulrelevanten Funktionen und Spezialfunktionen an den gemeindlichen Schulen des Kantons Zug. Wissenschaftsbasierte Seminararbeit im Rahmen des CAS Leadership Basic, eingereicht am Institut für Angewandte Psychologie, IAP, Departement Angewandte Psychologie der ZHAW.

²⁹ Ebenda.

Berufsauftrag Lehrpersonen, Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen: Jahresarbeitszeit netto 1932h = 100%



Abbildung 1: Berufsauftrag für Lehrpersonen, Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen.

3.2. Berufsauftrag für Fachpersonen Logopädie und Psychomotorik

Gemäss **§ 43 des Schulgesetzes** sind die Gemeinden verpflichtet, unter anderem die Logopädietherapie und die psychomotorische Therapie anzubieten.³⁰ Diese gemeindlichen Schuldienste sind im Sinne des Schulgesetzes Einrichtungen, welche die Schulen unterstützen und ergänzen.³¹ Für die Logopädinnen und Logopäden sowie die Psychomotoriktherapeutinnen und -therapeuten besteht ein **ergänzender Berufsauftrag**. Beide Berufsgruppen unterrichten nicht bzw. sind nicht als Lehrpersonen tätig, sondern als **therapeutische Fachpersonen**. Ihr Berufsauftrag richtet sich dennoch gemäss **§ 3 des Schulgesetzes** und damit nach dem allgemeinen Bildungs- und Erziehungsauftrag. Dieser umfasst – analog zum Berufsauftrag für Lehrpersonen sowie für Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen – drei Qualitätsbereiche. Es sind dies die Qualitätsbereiche «Schülerin und Schüler», «Schulkultur» und «Mitwirkung in den Therapiestellen».

³⁰ § 43 Abs. 1 des Schulgesetzes vom 27. September 1990 (BGS 412.11).

³¹ § 42 Abs. 1 des Schulgesetzes vom 27. September 1990 (BGS 412.11).

Die inhaltliche Ausgestaltung des Berufsauftrags im **Qualitätsbereich «Schulkultur»** orientiert sich, wie in Kapitel 3.1. erwähnt an demjenigen, der Lehrpersonen, da die Logopädinnen und Logopäden sowie die Psychomotoriktherapeutinnen und -therapeuten im Schulbetrieb involviert sind und teilweise identische Aufgaben übernehmen wie die Lehrpersonen.

Für die **Qualitätsbereiche «Schülerin und Schüler» sowie «Mitwirkung in den Therapiestellen»** sind die Inhalte in der «Orientierungshilfe für die gemeindlichen Schulen zur Umsetzung der integrativen Förderung»³² formuliert. Zusammen mit den Ergänzungen zur Logopädietherapie und zur Psychomotoriktherapie bilden diese Ausführungen in den «Richtlinien Besondere Förderung»³³ die Grundlage für den Berufsauftrag der Logopädinnen und Logopäden sowie der Psychomotoriktherapeutinnen und -therapeuten.

Betreffend die Übernahme von **Zusatz- und Spezialfunktionen**, der **Weiterbildung** sowie der **Vorgaben zur Gesamtarbeitszeit** gilt das gleiche Vorgehen wie beim Berufsauftrag für Lehrpersonen und Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen.

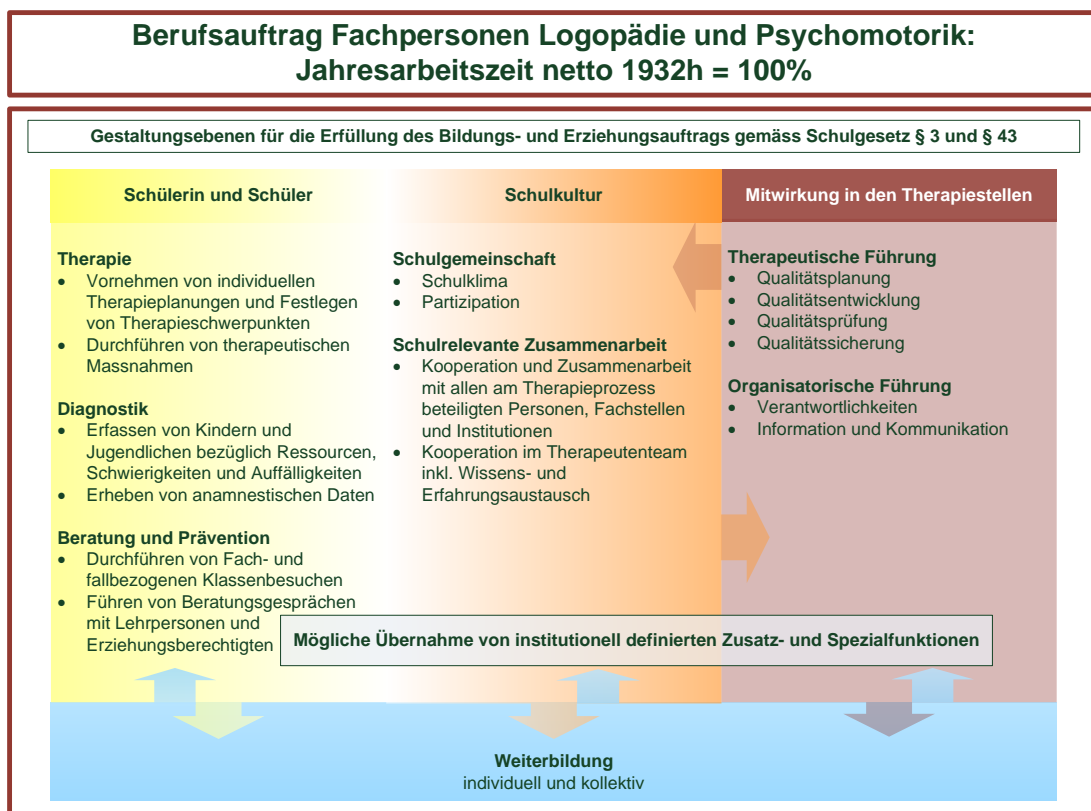


Abbildung 2: Berufsauftrag für Fachpersonen für Logopädie und Psychomotorik.

³² Orientierungshilfe für die gemeindlichen Schulen zur Umsetzung der integrativen Förderung, Direktion für Bildung und Kultur, Kanton Zug 2013, S. 9.

³³ Richtlinien Besondere Förderung, Sonderpädagogische Angebote der gemeindlichen Schulen, Direktion für Bildung und Kultur, Kanton Zug 2. Auflage 2016.

4. Zusammensetzung der Gesamtarbeitszeit

Die **Gesamtarbeitszeit** der Lehrpersonen setzt sich gemäss Lehrpersonalgesetz³⁴ und wie in Kapitel 2 aufgeführt aus der Unterrichtszeit, der vom Arbeitgeber festgelegten Zeit und der von der Lehrperson frei gestaltbaren Zeit zusammen. Grundsätzlich gilt für ein 100%-Pensum ein Orientierungswert von netto 1932 Stunden und brutto 2184 Stunden pro Jahr, der sich wie folgt ergibt:

Grössenangaben im Ø	pro Jahr:	pro Tag:
brutto 52 Wochen à 42h	= 2184h	bei 42h/W = 8.4h/d
→ minus 4 Wochen Ferien	= 168h	
→ minus 2 Wochen Feiertage	= 84h	
netto 46 Wochen à 42h	= 1932h	

Bei **Teilzeitarbeit** reduziert sich die zeitliche Umsetzung des Berufsauftrags entsprechend der Pensengrösse und den gemeindlichen Regelungen.

Die **Lehrpersonen sollen befähigt werden**, ihren Auftrag innerhalb der Gesamtarbeitszeit bzw. im Rahmen der ihnen zur Verfügung stehenden Arbeitszeit umzusetzen. Ebenso gehört es – wie in Kapitel 1.3. beschrieben – zur Personalführung, dass die Schulleitungen mit den Lehrpersonen bei der entsprechenden Umsetzung im Dialog bleiben. Dazu ist ein Verständnis der Zusammensetzung der Gesamtarbeitszeit erforderlich, was untenstehende Abbildung 3 verdeutlicht:

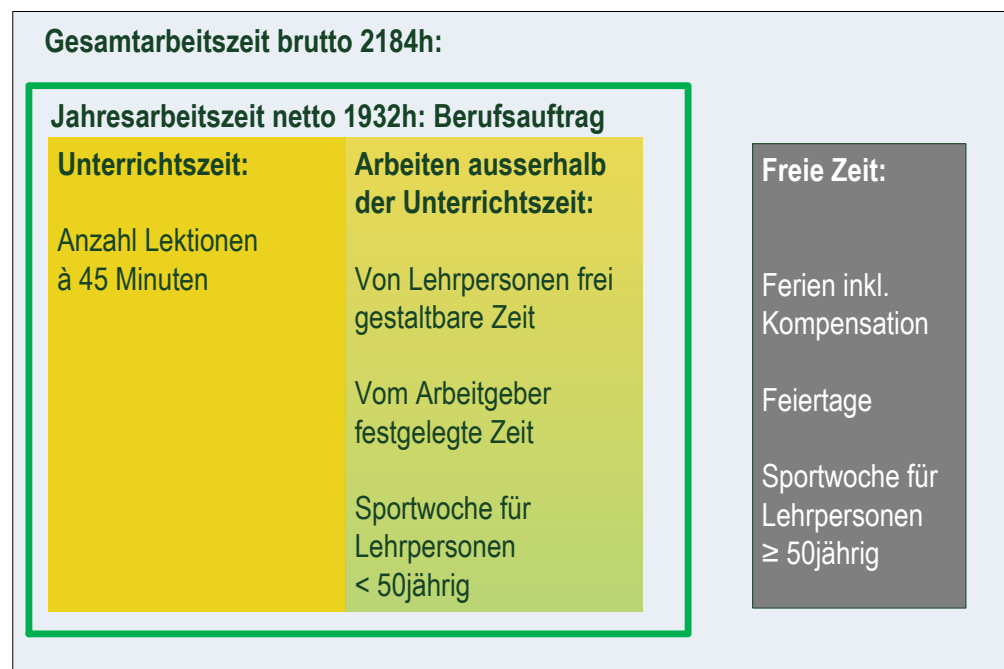


Abbildung 3: Anteile der Gesamtarbeitszeit für Lehrpersonen.

³⁴ Ebenda.

5. Umsetzungsplanung

Die Umsetzung der Ergebnisse aus der Konzeption im Rahmen des Projekts Arbeitsplatz Schule erfolgt in **zwei Schwerpunkten**. Dazu werden die Inhalte der Handreichung für die Information und Kommunikation in den Schulen werden erarbeitet. Diese ersetzen die bestehende Orientierungshilfe Berufsauftrag und Arbeitszeitmodell aus dem 2009.³⁵ Gleichzeitig werden die Anpassungen der Rechtsgrundlagen vorgenommen.

5.1. Handreichung Berufsauftrag und Gesamtarbeitszeit

Die Begleitung der operativen Umsetzung an den gemeindlichen Schulen wird zusammen mit den Beteiligten geplant. Dabei werden die im Projekt Arbeitsplatz Schule vertretenen Anspruchsgruppen einbezogen. In einer Handreichung werden beispielsweise folgende Themen erläutert:

- Visualisierung und Digitalisierung der Berufsaufträge inkl. Verlinkung mit dem Referenzrahmen Schulqualität als Ersatz für die Orientierungshilfe Berufsauftrag und Arbeitszeitmodell
- Anteile der Gesamtarbeitszeit für Lehrpersonen
- Wichtigkeit der Prävention zur Gesundheitsförderung der Lehrpersonen³⁶
- Varianten zur Verlagerung von Arbeiten ausserhalb der 38 Schulwochen
- Umgang mit den vom Arbeitgeber festgelegten Arbeitszeiten während der 38 Schulwochen
- Effektivere Nutzung der Sportwoche³⁷
- Vorgehen für die Bestimmung und Skizze eines Modells zur Entlohnung der jährlichen Zulagen für Zusatz- und Spezialfunktionen³⁸
- Konkrete Aufgaben in der Zusammenarbeit zwischen Lehrpersonen und Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen gemäss «Orientierungshilfe für die gemeindlichen Schulen zur Umsetzung der integrativen Förderung»³⁹

5.2. Meilensteinplan Anpassung Rechtsgrundlagen

Die Anpassung der in diesem Bericht (Kapitel 2) erläuterten rechtlichen Anpassungen werden zeitlich mit den aktuellen Anpassungen des Schulgesetzes gekoppelt. Diese können daher frühestens ab Schuljahr 2021/22 in Kraft treten, was in Tabelle 3 aufgrund folgender Meilensteinplanung des Rechtsdienstes der DBK ersichtlich ist:

³⁵ Ebenda.

³⁶ Gesundheit von Lehrpersonen, Leitfaden für Schulen, Behörden, Aus- und Weiterbildung. LCH, Zürich August 2017.

³⁷ § 4 Abs. 3 des Gesetzes über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Lehrpersonen an den gemeindlichen Schulen (Lehrpersonalgesetz) vom 21. Oktober 1976.

³⁸ Kaiser, E. (2018): Empfehlungen für eine Systematisierung von schulrelevanten Funktionen und Spezialfunktionen an den gemeindlichen Schulen des Kantons Zug. Wissenschaftsbasierte Seminararbeit im Rahmen des CAS Leadership Basic, eingereicht am Institut für Angewandte Psychologie, IAP, Departement Angewandte Psychologie der ZHAW.

³⁹ Orientierungshilfe für die gemeindlichen Schulen zur Umsetzung der integrativen Förderung, Direktion für Bildung und Kultur, Kanton Zug 2013, S. 9.

Tabelle 3: Meilensteinplanung Anpassung Rechtsgrundlagen

Nr.	Arbeitsschritte	Wann
M 1	Erlass, Bericht und Antrag für verwaltungsinterne Vernehmlassung erstellt.	Januar 2020
M 2	Verwaltungsinterne Vernehmlassung ist abgeschlossen und ausgewertet.	März 2020
M 3	Erlass ist in 1. Lesung genehmigt - Auftrag zur Durchführung der verwaltungsexternen Vernehmlassung.	April 2020
M 4	Vernehmlassungsverfahren ist abgeschlossen und ausgewertet.	Juli 2020
M 5	Erlass ist in 2. Lesung genehmigt. Kenntnisnahme Verordnungsentwurf. Überweisung an BIKO durch SKA.	September 2020
M 6	Arbeiten der vorberatenden Kommission sind abgeschlossen.	
	1. Lesung KR	Januar 2021
	2. Lesung KR	Februar 2021
M 7	Gesetz ist in Kraft.	1. August 2021

Die Anpassung der Anstellungsbedingungen für Kindergartenlehrpersonen werden im Rahmen des Projekts Anstellungsbedingungen⁴⁰ behandelt.

5.3. Finanzielle Auswirkungen

Aufgrund der in Kapitel 2.2. aufgeführten Neuberechnung einer Jahresarbeitsstunde gemäss § 6^{ter} Abs. 5 (LPG) ergeben sich für den Kanton bei der Anstellung der Fachgruppenleitenden höhere Kosten. Für die **Entlöhnung der Fachgruppenleitenden**, die ihre Arbeit im Auftrag und auf Kosten des Kantons übernehmen, müssen derzeit 50 Jahresarbeitsstunden geleistet werden. Diese Arbeiten sind Teil des Berufsauftrags der Lehrpersonen gemäss § 47 Abs. 2 des Schulgesetzes⁴¹. In Absprache mit den gemeindlichen Schulbehörden werden diese Lehrpersonen entlastet. Neu sollen 58 Jahresarbeitsstunden angerechnet werden, die für eine Freistellung vom Unterricht von einer Lektion während eines Schuljahres zu leisten sind. Tabelle 4 gibt einen Überblick der daraus resultierenden Mehrkosten für den Kanton ab Schuljahr 2021/22:

⁴⁰ Regierungsratsbeschluss vom 5. Juni 2019. Projekt Anstellungsbedingungen (Projektauftrag: nach aktuellem Zeitplan mit Inkrafttreten per 1. Januar 2024).

⁴¹ Ebenda.

Tabelle 4: Entlöhnung Fachgruppenleitende ab Schuljahr 2021/22 und Mehrkosten für den Kanton

Fachgruppen	Entlastungen	Aktueller Lohn bei 50 Jahresarbeitsstunden in Fr.	Neuer Lohn bei 58 Jahresarbeitsstunden in Fr.	Mehrkosten pro Jahr in Fr.
Mathematik	4 Lektionen	23'000	26'680	3'680
Deutsch	4 Lektionen	23'000	26'680	3'680
Natur, Mensch, Ge- sellschaft	4 Lektionen	24'000	27'840	3'840
Besondere Förderung	4 Lektionen	21'500	24'940	3'440
Fremdsprachen	4 Lektionen	20'000	23'200	3'200
Gestalten / Musik	4 Lektionen	20'000	23'200	3'200
ICT (4 Personen)	20 Lektionen	116'000	134'560	18'560
Total	44 Lektionen	247'500	287'100	39'600

Der Umfang der Entlastungslektionen für Fachgruppenleitende wird aufgrund der bisherigen Erfahrungen als weiterhin notwendig erachtet.

5.4. Meilensteinplan Umsetzungsbegleitung

Tabelle 5: Meilensteinplanung für die Umsetzungsbegleitung

Thema Budget 2019, 2020 Kosten in Fr.	Teilschritte	2019	2020											
		Dez.	Jan.	Feb.	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.
Information	Information der Anspruchsgruppen zur Aktualisierung der Berufsaufträge		PL AG A				PL A, SL							
Handreichung	Entwurf Handreichung Berufsaufträge und Gesamtarbeitszeit schreiben Entwurf der Arbeitsgruppe Arbeitsplatz Schule vorlegen Rückmeldungen einarbeiten Handreichung finalisieren	PL	PL											
Digitale Aufbereitung Berufsauftrag → 3'000	Visualisierung Berufsaufträge inkl. Verlinkung mit Referenzrahmen Schulqualität			PL, G										
Kurzanimationsfilm → 37'000	Anfrage bei Grafiker: Ziel, Inhalte und Zeitplan vorlegen Offerte einholen Auftrag vergeben Konzepterarbeitung Erste Version Überarbeitung: Erste Version Finale Version	PL PL, G PL PL, G		G G, PL	G, PL									
Kommunikation in den Schulen	Unterstützung der Schulleitungen bei der Kommunikation in den Schulen bei Bedarf					PL SL								

Legende:

A: Anspruchsgruppen, AG: Arbeitsgruppe Arbeitsplatz Schule, G: Grafiker, PL: Projektleitung, SL: Schulleitungen

Literaturverzeichnis

Arbeitsplatz Schule. Bericht zur Analyse des IST-Standes. Projektbericht. Direktion für Bildung und Kultur, Kanton Zug 2017.

Brägger, M. (2019): LCH Arbeitszeiterhebung 2019 (AZE'19). Bericht zur Erhebung bei 10'000 Lehrpersonen im Auftrag von Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH.

Gesundheit von Lehrpersonen, Leitfaden für Schulen, Behörden, Aus- und Weiterbildung. LCH, Zürich August 2017.

Kaiser, E. (2018): Empfehlungen für eine Systematisierung von schulrelevanten Funktionen und Spezialfunktionen an den gemeindlichen Schulen des Kantons Zug. Wissenschaftsbasierte Seminararbeit im Rahmen des CAS Leadership Basic, eingereicht am Institut für Angewandte Psychologie, IAP, Departement Angewandte Psychologie der ZHAW. Unveröffentlicht.

Orientierungshilfe Berufsauftrag und Arbeitszeitmodell, Direktion für Bildung und Kultur, Kanton Zug 2009.

Orientierungshilfe für die gemeindlichen Schulen zur Umsetzung der integrativen Förderung, Direktion für Bildung und Kultur, Kanton Zug 2013.

Referenzrahmen Schulqualität. Zweite, nach Lehrplan 21 überarbeitete Auflage, Mai 2019.
<https://www.zg.ch/behoerden/direktion-fur-bildung-und-kultur/amt-fur-gemeindliche-schulen/inhalte-ags/externe-schulevaluation/inhalte-externe-schulevaluation/3-zyklus-2020-2025>

Richtlinien Besondere Förderung, Sonderpädagogische Angebote der gemeindlichen Schulen, Direktion für Bildung und Kultur, Kanton Zug 2. Auflage 2016.

Rechtserlasse und Bildungsratsbeschlüsse

Bildungsratsbeschluss vom 29. April 2009: Orientierungshilfe Berufsauftrag und Arbeitszeitmodell, Direktion für Bildung und Kultur, Kanton Zug 2009.

Bildungsratsbeschluss vom 8. Juni 2011: Arbeitsplatz Schule – Berufsauftrag Lehrpersonen

Gesetzes über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Lehrpersonen an den gemeindlichen Schulen (Lehrpersonalgesetz) vom 21. Oktober 1976 (BGS 412.31)

Regierungsratsbeschluss vom 5. Juni 2019: Projekt Anstellungsbedingungen (Projektauftrag)

Schulgesetz vom 27. September 1990 (BGS 412.11)

Verordnung betreffend Pauschalbeiträge an die Besoldungen des gemeindlichen Lehrpersonals (Schulsubventions-Verordnung) vom 25. November 2008 (BGS 412.312)

Anhang Mögliches Vorgehen zur Bestimmung von Zusatz- und Spezialfunktionen

