REGIERUNGSRAT UND STAATSKANZLEI

**Kantonale Verwaltung und Gemeindeverwaltungen.
Schliessung der Büros nach Fronleichnam**

Kantonale Verwaltung
Freitag, 23. Mai 2008 Büros geschlossen

Gemeindeverwaltungen
Freitag, 23. Mai 2008
Die Büros der Gemeinden Sarnen, Kerns, Sachseln, Giswil und Lungern bleiben geschlossen.

Sarnen, 8. Mai 2008 **Staatskanzlei**

GESETZESSAMMLUNG

Verordnung über das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen (Lehrpersonenverordnung)

vom 25. April 2008

Der Kantonsrat des Kantons Obwalden,

gestützt auf Artikel 36 und 120 des Bildungsgesetzes vom 16. März 2006[1],

beschliesst:

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 *Geltungsbereich*

Diese Verordnung regelt das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen der kantonalen Schulen und der Schulen der Einwohnergemeinden (ausgenommen Musikschulen).

1 GDB 410.1

Art. 2 *Anwendbare Vorschriften*

Soweit diese Verordnung keine abweichenden Bestimmungen enthält, richtet sich das Anstellungsverhältnis nach Artikel 32 ff. des Staatsverwaltungsgesetzes[2], nach Artikel 26 bis 35 sowie 92 des Bildungsgesetzes[3] und nach der Personalverordnung[4].

II. Lehrbewilligung und beruflicher Auftrag

Art. 3 *Lehrbewilligung*

[1] Die Lehrbewilligung wird vom Bildungs- und Kulturdepartement zuhanden der Anstellungsinstanz in allgemeiner Form für jene Fälle erteilt, in welchen die Anforderungen gemäss Art. 27 Abs. 1 und 2 des Bildungsgesetzes[5] erfüllt sind.

[2] Werden die Anforderungen gemäss Art. 27 Abs. 1 und 2 des Bildungsgesetzes nicht erfüllt, so hat die Lehrperson unter Mitwirkung der Anstellungsinstanz an das Bildungs- und Kulturdepartement unaufgefordert ein Gesuch um Erteilung der befristeten Lehrbewilligung zu stellen.

[3] Mit der Erteilung der befristeten Lehrbewilligung ist die Auflage zu verbinden, innert angemessener Frist die Anforderungen gemäss Art. 27 Abs. 1 und 2 des Bildungsgesetzes zu erfüllen.

[4] Ausnahmsweise kann die Lehrbewilligung erteilt werden, auch wenn die Anforderungen gemäss Art. 27 Abs. 2 des Bildungsgesetzes nicht erfüllt sind, jedoch der Nachweis einer gleichwertigen Ausbildung oder einer langjährigen, erfolgreichen Lehrerfahrung mit entsprechender Weiterbildung erbracht wird.

Art. 4 *Beruflicher Auftrag der Lehrpersonen*

[1] Der berufliche Auftrag der Lehrpersonen umfasst die Auftragsfelder Unterricht, Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende, Schule und Lehrperson.

[2] Die Lehrpersonen arbeiten mit den Erziehungsberechtigten und weiteren an der Schule Beteiligten zusammen.

[3] Die prozentuale Verteilung der Jahresarbeitszeit gemäss Art. 10 dieser Verordnung auf die Auftragsfelder der Volksschullehrpersonen gilt wie folgt: Unterricht 82,5 %, Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende 5 %, Schule 7,5 %, Lehrperson 5 %. Diese Aufteilung kann im Einzelfall im Einverständnis mit der Schulleitung geändert werden.

2 GDB 130.1
3 GDB 410.1
4 GDB 141.11
5 GDB 410.1

[4] Der berufliche Auftrag gilt im Grundsatz für Vollzeit und Teilzeit arbeitende Lehrpersonen. Teilzeit arbeitende Lehrpersonen erfüllen die einzelnen Auftragsfelder anteilmässig und/oder im Rahmen von Sonderregelungen, die mit der Anstellungsinstanz getroffen werden.

[5] Der berufliche Auftrag gilt im Grundsatz für die Lehrpersonen aller Stufen. Er kann vom Bildungs- und Kulturdepartement in einem Reglement stufenspezifisch in den einzelnen Auftragsfeldern ergänzt werden. Für die Lehrpersonen der kantonalen Schulen gilt die Verteilung gemäss Absatz 3 sinngemäss.

[6] Die Lehrpersonen sind hinsichtlich der korrekten Umsetzung des beruflichen Auftrags dem Rektorat bzw. der Schulleitung gegenüber zur Rechenschaftslegung verpflichtet.

[7] Das Rektorat bzw. die Schulleitung überprüft die Erfüllung des beruflichen Auftrags.

[8] Aufgaben, insbesondere im Rahmen des Schulbetriebs- und Schulentwicklungspools gemäss Art. 31 dieser Verordnung, die über die vier Auftragsfelder im Sinne von Art. 5 bis 8 dieser Verordnung hinausgehen, vereinbart das Rektorat bzw. die Schulleitung mit der Lehrperson im gegenseitigen Einverständnis.

[9] Lehrpersonen sind verpflichtet, den Unterricht nach anerkannten methodischen und didaktischen Grundsätzen durchzuführen und die ihnen anvertrauten Schülerinnen und Schüler bzw. Studierenden ihren Fähigkeiten entsprechend zu fördern und zu fordern und ihnen mit Wertschätzung zu begegnen.

Art. 5 *Auftragsfeld Unterricht*

Das Auftragsfeld Unterricht umfasst:

a. den Unterricht planen, vorbereiten, organisieren, durchführen, auswerten und dokumentieren;
b. ausgerichtet auf die Selbst-, Sozial- und Sachkompetenz der Schülerinnen und Schüler bzw. Studierenden lehren und erziehen;
c. Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende regelmässig lernziel- und förderorientiert beurteilen;
d. unterrichtsbezogen mit andern Lehrpersonen zusammenarbeiten;
e. vor und nach dem Unterricht sowie in den Unterrichtspausen präsent sein.

Art. 6 *Auftragsfeld Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende*

Das Auftragsfeld Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende umfasst:

a. ausserhalb des Auftragsfeldes Unterricht lehren und beraten (Lernbegleitung);
b. regelmässig und bei Bedarf (je nach Stufe) mit den Erziehungsberechtigten und den Schülerinnen und Schülern bzw. Studierenden den Entwicklungsverlauf, den Lernerfolg und die Beurteilungsdokumentation besprechen;
c. mit Schuldiensten, andern Amtsstellen, abnehmenden Schulen und Institutionen zusammenarbeiten;
d. das Umfeld der Schülerinnen und Schüler bzw. Studierenden über Elternabende bzw. Elternanlässe fördern;
e. für die nötige Information und Kommunikation sorgen.

Art. 7 *Auftragsfeld Schule*

Das Auftragsfeld Schule umfasst:

a. an schulinternen Lehrerweiterbildungen (SCHILW) teilnehmen;
b. an Teamsitzungen und Schulentwicklungsprojekten teilnehmen;
c. einen Beitrag zum guten Schulklima leisten (beispielsweise durch Zusammenarbeit im Bereich des täglichen Lebens wie Ordnung, Anstand usw.);
d. einen aktiven Beitrag zum Profil der Schule leisten (beispielsweise durch Schulanlässe aller Art, in Schulentwicklungsprojekten usw.);
e. in der Stufe und in der Fachschaft zusammenarbeiten (beispielsweise in Arbeitssitzungen zu pädagogischen und organisatorischen Fragen);
f. an der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung der Schule mitarbeiten (zum Beispiel in Hospitationsgruppen und kantonal organisierten Veranstaltungen);
g. an Vernehmlassungen mit bildungspolitischem Inhalt teilnehmen;
h. allenfalls die Verantwortung für und die Betreuung von Arbeitsräumen, Geräten usw. übernehmen.

Art. 8 *Auftragsfeld Lehrperson*

Das Auftragsfeld Lehrperson umfasst:

a. die eigene Tätigkeit als steter Beitrag zur Sicherung und Entwicklung der Schulqualität evaluieren, reflektieren und weiterentwickeln;
b. sich fachlich und pädagogisch weiterbilden;
c. institutionalisierte und nicht institutionalisierte Angebote (schulinterne, kantonale und interkantonale) zur Weiterbildung nutzen.

III. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub

Art. 9 *Grundsatz*

[1] Die Zahl der Unterrichtslektionen, die wöchentlich innerhalb der ordentlichen Arbeitszeit zu leisten sind, ist in Anhang 1 für jede Kategorie von Lehrpersonen festgelegt.

[2] Im Anstellungsvertrag setzt die Anstellungsinstanz die tatsächliche Lektionenzahl der Lehrperson fest. Bei variablen Pensen ist die Lektionenzahl innerhalb einer Bandbreite von vier Lektionen festzulegen.

[3] Befristete Anstellungsverträge können höchstens zweimal verlängert werden. Sie sind bei einer anschliessenden Weiterbeschäftigung der Lehrperson in einen unbefristeten Anstellungsvertrag umzuwandeln.

Art. 10 *Arbeitszeit*

Die Arbeitszeit beträgt bei einem Vollpensum 1907 effektive Arbeitstunden pro Jahr und umfasst den gesamten beruflichen Auftrag der Lehrperson gemäss Art. 4 bis 8 dieser Verordnung. Sie wird im Rahmen eines Jahresarbeitszeitmodells und aufgeteilt auf die vier Auftragsfelder geleistet.

Art. 11 *Mehrlektionen*

[1] Als Mehrlektionen gelten jene Lektionen, die nach Stundenplan regelmässig über die vertraglich vereinbarte Unterrichtsverpflichtung hinaus geleistet werden. Die Anstellungsinstanz kann eine Lehrperson mit einem Vollpensum zu höchstens einer Mehrlektion verpflichten. Mehrlektionen sind innerhalb von drei Schuljahren auszugleichen.

[2] Weitere Mehrlektionen sind im gegenseitigen Einvernehmen für eine befristete Zeit möglich, sofern das gesamte Pensum nicht bereits 100 Prozent beträgt.

[3] Eine Vergütung von Mehrlektionen erfolgt nur, wenn als Folge der Auflösung des Arbeitsverhältnisses kein Ausgleich möglich ist. In begründeten Fällen kann die Anstellungsinstanz die Vergütung von Mehrlektionen beschliessen.

Art. 12 *Umlagerungen der Arbeitszeit zwischen den Auftragsfeldern*

[1] Lehrpersonen, die innerhalb des beruflichen Auftrags Aufgaben im Sinne von Art. 30 und 31 dieser Verordnung übernehmen, erhalten hierfür von der Anstellungsinstanz eine Pensenreduktion im Auftragsfeld Unterricht.

[2] In Ausnahmefällen können Aufgaben im Sinne von Art. 30 und 31 dieser Verordnung ganz oder teilweise zu Lasten eines unterrichtsfreien Auftragsfeldes geleistet werden.

[3] Grundsätzlich sollen beruflicher Auftrag und Aufgaben im Sinne von Art. 30 und 31 dieser Verordnung zusammen ein 100 Prozent-Pensum nicht übersteigen.

Art. 13 *Herabsetzung der Unterrichtsverpflichtung*

[1] Für Lehrpersonen, die im Verlauf des Schuljahrs das 50. Altersjahr vollenden, vermindert sich die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung rückwirkend ab Beginn des Schuljahrs ohne Herabsetzung der Besoldung um eine Lektion. Die Unterrichtsverpflichtung wird für Lehrpersonen ab dem 55. Altersjahr um zwei und ab dem 60. Altersjahr um drei Lektionen herabgesetzt.

[2] Bei Teilpensen erfolgt die Herabsetzung anteilmässig.

[3] Eine nicht beanspruchte Herabsetzung der Unterrichtsverpflichtung wird nicht finanziell vergütet.

Art. 14 *Erteilung von Unterricht an einer anderen Klasse oder Stufe*

Die Anstellungsinstanz kann eine Lehrperson verpflichten, im Rahmen des vertraglich vereinbarten Pensums vorübergehend eine andere Klasse oder an einer anderen Stufe ihrer Schule zu unterrichten, wenn in der eigenen Klasse nicht das volle Pensum erfüllt werden kann.

Art. 15 *Schulausfälle*

[1] Für voraussehbare Schulausfälle ist bei der Schulleitung bzw. beim Rektorat eine Bewilligung einzuholen. Die Schulleitung bzw. das Rektorat entscheidet über die Berechtigung des Schulausfalls sowie über ein allfälliges Nachholen der ausgefallenen Unterrichtszeit.

[2] Nicht voraussehbare Schulausfälle sind sofort der Schulleitung oder dem Rektorat zu melden. Dauert der Schulausfall länger als drei Tage, so ist er mit entsprechenden Beweismitteln wie Arztzeugnis usw. zu begründen.

Art. 16 *Ferien*

[1] Die gemäss dem beruflichen Auftrag berechneten Ferien sind während der Schulferien zu beziehen.

[2] Die Schulleitung kann während der Schulferien Präsenzzeiten zur Erledigung von schulinternen Aufgaben und für Weiterbildungen anordnen.

Art. 17 *Bezahlter und unbezahlter Urlaub*
a. Allgemeines

[1] Bei Urlaub werden Lehrpersonen ohne Veränderung ihres Anstellungsverhältnisses für beschränkte Zeit ganz oder teilweise von der Pflicht zur Arbeitsleistung befreit.

[2] Bezahlter oder unbezahlter Urlaub kann bewilligt werden, wenn besondere Umstände vorliegen, insbesondere gesundheitliche oder private Gründe sowie freiwillige gemeinnützige Dienstleistungen.

[3] Urlaubsgesuche sind schriftlich zu begründen. Bei Entscheiden über Urlaubsgesuche ist neben den Leistungen und dem Verhalten zu berücksichtigen, ob der Unterricht weiterhin sichergestellt ist.

[4] Intensivweiterbildungen richten sich nach Art. 35 dieser Verordnung.

Art. 18 *b. bezahlter Urlaub*

[1] Ein bezahlter Urlaub kann zusammenhängend, in Teilen oder in Form einer Lektionsentlastung gewährt werden.

[2] Wenn folgende private Ereignisse und Verpflichtungen in die Unterrichtszeit fallen, haben Lehrpersonen Anspruch auf bezahlten Urlaub:

a. einen freien Tag für die eigene Trauung, die Geburt eines eigenen Kindes, die Trauung eines eigenen Kindes oder für den Umzug des eigenen Haushalts;
b. bis drei Tage bei Todesfällen in der eigenen Familie (Ehe- oder Lebenspartner, Kinder, Eltern oder Schwiegereltern).

[3] Für die Bewilligung von zusätzlichem bezahltem Urlaub sind zuständig:

a. die Schulleitung für einen Arbeitstag pro Jahr;
b. die Departementsvorsteherin oder der Departementsvorsteher bis zu zehn Arbeitstagen pro Jahr;
c. der Regierungsrat bzw. der Einwohnergemeinderat bei mehr als zehn Arbeitstagen.

Art. 19 *c. unbezahlter Urlaub*

[1] Bei unbezahltem Urlaub von mehr als einer Woche pro Jahr tritt anstelle der Ferienkürzung eine entsprechende Lohnkürzung.

[2] Für die Bewilligung von unbezahltem Urlaub ist das Rektorat bzw. die Schulleitung zuständig.

Art. 20 *Mutterschaftsurlaub*

Mutterschaftsurlaub, welcher in die Schulferien fällt, kann nicht nachbezogen werden.

IV. Beurteilung

Art. 21 *Grundsatz*

Die Beurteilung hat zum Ziel, die Lehrpersonen zu fördern und damit zur Unterrichts- und Schulentwicklung beizutragen.

Art. 22 *Beurteilungssystem*

Grundlage der Lehrpersonenbeurteilung bildet für die kantonalen Schulen und die Schulen der Einwohnergemeinden ein Beurteilungssystem nach den Vorgaben des Bildungs- und Kulturdepartements.

Art. 23 *Eckwerte des Beurteilungssystems*

Das Beurteilungssystem berücksichtigt folgende Eckwerte:

a. die Beurteilung der Lehrpersonen erfolgt auf zwei Arten:
   – jährliches Personalgespräch,
   – periodische, umfassende Beurteilung im Sinne von Buchstabe b und c;
b. die umfassende Beurteilung erfolgt ganzheitlich und berücksichtigt die didaktischen und methodischen Fähigkeiten sowie das Lehr- und Teamverhalten;
c. die umfassende Beurteilung durch das Rektorat bzw. die Schulleitung stützt sich insbesondere auf deren eigene Beobachtungen, auf die Selbstevaluation durch die Lehrperson sowie auf die Rückmeldung der Schülerinnen und Schüler bzw. der Studierenden, der Erziehungsberechtigten und allfälliger weiterer Partner der Schule;
d. die Lehrpersonen werden anhand von mindestens drei Beurteilungsstufen beurteilt.

V. Entlöhnung, Sozialleistungen, Versicherungen

Art. 24 *Einreihung*
a. Grundsatz

[1] Jede Lehrperson wird grundsätzlich aufgrund ihrer Funktion gemäss Anhang 1 einer Funktionsstufe zugeordnet.

[2] Der individuelle Lohn wird nach den Funktionsstufen gemäss Anhang 2 festgelegt.

[3] Die jährliche Anpassung des individuellen Lohnes wird aufgrund der Position innerhalb der Funktionsstufe anhand der Lohnentwicklungsmatrix gemäss Anhang 3 berechnet.

Art. 25 *b. Ausnahmen*

[1] Lehrpersonen mit einer Lehrbewilligung, welche nicht für die unterrichtete Stufe gilt, werden ein Lohnband tiefer eingereiht.

[2] Personen ohne Lehrdiplom werden unter Berücksichtigung von Vorbildung und beruflicher Erfahrung mindestens zwei Lohnbänder tiefer eingestuft.

Art. 26 *Lohnvergleiche und Lagebeurteilung*

Vor der Erarbeitung des neuen Voranschlags orientiert das Bildungs- und Kulturdepartement in Verbindung mit dem Personalamt aufgrund der jährlichen Lohnvergleiche und einer Lagebeurteilung die Einwohnergemeinden und die Lehrpersonenverbände über die für das kommende Jahr geplanten Massnahmen bezüglich genereller und individueller Lohnerhöhungen sowie allfälliger weiterer Vorkehrungen bezüglich Erhaltung des Lohnsystems.

Art. 27 *Lohnentwicklung*

[1] Nach Anhörung der Einwohnergemeinden und Lehrpersonenverbände legt der Regierungsrat die Funktionsstufen (Anhang 2) und die Lohnentwicklungsmatrix mit Berechnungsfaktor für Lehrpersonen (Anhang 3) fest.

[2] Nachdem der Kantonsrat mit dem Voranschlag über die Entwicklung der individuellen Löhne entschieden hat, berechnet das Personalamt des Kantons die Lohnvorschläge für das folgende Jahr aufgrund der für die generelle und individuelle Lohnentwicklung zur Verfügung stehenden Mittel.

[3] Die vom Personalamt berechneten Lohnvorschläge werden den Rektoraten bzw. Schulbehörden schriftlich mitgeteilt. Sie können diese Lohnvorschläge anpassen, sind dabei jedoch an die ihnen zur Verfügung stehende Lohnsumme gebunden.

Art. 28 *Entlöhnung von Stellvertretungen*

[1] Stellvertretungen, die höchstens drei Wochen im Einsatz stehen, werden in der Regel im untersten Teil des zutreffenden Lohnbandes eingereiht.

[2] Stellvertretungen, die mehr als drei Wochen im Einsatz stehen, erhalten in der Regel einen Lohn, der höchstens jenem der Lohnleitlinie des zutreffenden Lohnbandes entspricht.

[3] Die Entlöhnung je Lektion wird wie folgt berechnet:

$$\frac{\text{Jahreslohn einschliesslich 13. Monatslohn}}{\text{Schulwochen} \times \text{volle Unterrichtsverpflichtung}}$$

[4] Mit diesem Lohn sind die Entschädigungen für Ferien und der Anteil des 13. Monatslohns abgegolten.

[5] Stellvertretungen, deren Einsatz mehr als drei Monate dauert, werden mit einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsvertrag ordentlich angestellt.

[6] Festangestellte Lehrpersonen, die eine Stellvertretung übernehmen, erhalten für die Zeitdauer der Stellvertretung eine Pensenerweiterung zu den Anstellungsbedingungen der festen Anstellung.

Art. 29 *Steuerung des Lohnaufwandes*

[1] Der Lohnaufwand für die Lehrpersonen wird gestützt auf die Pflichtstundenzahl der Lehrpersonen gemäss Stundentafel sowie den Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool festgelegt.

[2] Der Kanton und die Einwohnergemeinden können aufgrund schul- bzw. ortsspezifischer Besonderheiten den Schulleitungspool sowie den Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool angemessen erhöhen.

Art. 30 *Schulleitungspool*

[1] Die Einwohnergemeinde stellt für die Schulleitungsaufgaben (ausgenommen Sekretariatspensen) einen Schulleitungspool zur Verfügung, der mindestens 1¼ Lektionen bzw. 4.31 Stellenprozente pro Abteilung je Klasse beträgt.

[2] Der Kanton stellt für die Schulleitungsaufgaben der Kantonsschule und der Berufsfachschule die notwendigen Stellenprozente zur Verfügung.

[3] Als Schulleitungsaufgaben gelten im Volksschulbereich die Aufgaben gemäss Art. 127 des Bildungsgesetzes. Für die Rektorate der kantonalen Schulen gelten sie sinngemäss.

Art. 31 *Betriebs- und Schulentwicklungspool*

[1] Die Einwohnergemeinde stellt für Schulbetriebs- und Schulentwicklungsaufgaben ihrer Schulen, die im Sinne von Zusatzaufgaben ausserhalb der Auftragsfelder der Lehrperson im Sinne von Art. 5 bis 8 dieser Verordnung liegen, einen Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool zur Verfügung, der mindestens eine halbe Lektion bzw. 1.72 Stellenprozente pro Vollpensum beträgt.

[2] Der Kanton stellt für Schulbetriebs- und Schulentwicklungsaufgaben an der Kantonsschule und der Berufsfachschule, die im Sinne von Zusatzaufgaben ausserhalb der Auftragsfelder der Lehrperson im Sinne von Art. 5 bis 8 dieser Verordnung liegen, die notwendigen Stellenprozente zur Verfügung.

[3] Die Schulbetriebs- und Schulentwicklungsaufgaben umfassen im Wesentlichen kantonale Zusammenarbeits- und Vernetzungsaufgaben sowie gemeindespezifische und schulhausspezifische Aufgaben.

Art. 32 *Unfallversicherung*

Lehrpersonen sind gegen Berufsunfall versichert. Beträgt das Unterrichtspensum pro Woche mehr als 240 Minuten Nettounterrichtsdauer, so sind sie zusätzlich gegen Nichtberufsunfall versichert.

VI. Weiterbildung

Art. 33 *Grundsätze*

[1] Die Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung hat zum Ziel, sowohl die berufsbezogene persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Lehrpersonen wie auch die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung des Unterrichts und der ganzen Schule nachhaltig zu fördern und zu unterstützen.

[2] Die Mitglieder der Rektorate bzw. der Schulleitungen können an den Veranstaltungen der Weiterbildung teilnehmen.

Art. 34 *Formen der Weiterbildung*

[1] Die Weiterbildung umfasst folgende Formen:

a. schulinterne Weiterbildungen,
b. kantonale Bildungstage,
c. thematisch verpflichtende Weiterbildungskurse,
d. thematisch frei wählbare Weiterbildungskurse,
e. Zusatzausbildungen zur Ausübung einer Kaderfunktion,

f. Zusatzausbildungen zur Ausübung einer Spezialfunktion,

g. Berufseinführungen,

h. Intensivweiterbildungen.

[2] Nachqualifikationen für die Erlangung der Lehrbewilligung in einzelnen Unterrichtsfächern gelten als Ausbildungen und sind nicht Gegenstand dieser Verordnung.

[3] Die Weiterbildungsangebote sind regelmässig zu evaluieren.

Art. 35 *Intensivweiterbildung*

[1] Intensivweiterbildungen dauern in der Regel drei Monate. Während dieser Zeit sind die Lehrpersonen von der Unterrichtstätigkeit befreit und beziehen den ordentlichen Lohn.

[2] Intensivweiterbildungen können die Rektorate bzw. Schulleitungen in Absprache mit dem Bildungs- und Kulturdepartement im Rahmen der zur Verfügung stehenden Voranschlagskredite jenen Lehrpersonen gewähren, die mindestens zehn Jahre unterrichtet haben. Eine wiederholte Gewährung von Intensivweiterbildung ist möglich.

[3] Es besteht kein Anrecht auf Intensivweiterbildung.

Art. 36 *Zuständigkeiten bei der Bereitstellung der Weiterbildungsangebote*

[1] Für die Bereitstellung der Weiterbildungsangebote sind zuständig:

a. die Rektorate bzw. Schulleitungen für schulinterne Weiterbildungen,

b. das zuständige Amt für die kantonalen Bildungstage,

c. das zuständige Amt bzw. die Rektorate und Schulleitungen für die thematisch verpflichtenden Weiterbildungen.

[2] Die thematisch frei wählbaren Weiterbildungskurse, die Berufseinführungen und die Intensivweiterbildungen werden in der Regel von den anerkannten Aus- und Weiterbildungsinstitutionen, allenfalls auf Bestellung des zuständigen Amts, angeboten.

Art. 37 *Kostentragung, Teilnehmendenbeiträge, Weiterbildungsvertrag*

[1] Grundsätzlich werden im Volksschulbereich die Kurskosten, die Spesen (nach der Regelung für die kantonale Verwaltung) und allfällige Stellvertretungskosten nach Abzug der Teilnehmendenbeiträge zwischen Kanton und Einwohnergemeinde hälftig aufgeteilt. Bei Intensivweiterbildungen wird der Gemeindeanteil jener Gemeinde verrechnet, in welcher die betreffende

Lehrperson unterrichtet. Im Gymnasial- und Berufsbildungsbereich werden die Weiterbildungskosten nach Abzug der Teilnehmendenbeiträge vom Kanton getragen.

[2] Schulinterne Weiterbildungen gehen in Abweichung von Absatz 1 zu Lasten der Einwohnergemeinde, kantonale Bildungstage zu Lasten des Kantons.

[3] Für die thematisch frei wählbaren Weiterbildungskurse werden Teilnehmendenbeiträge erhoben, die vom Bildungs- und Kulturdepartement festgelegt werden.

[4] Zusatzausbildungen werden vom Kanton und von der Einwohnergemeinde mitfinanziert, sofern die Teilnehmenden für die entsprechende Kader- bzw. Spezialfunktion vorgängig bestimmt worden sind.

[5] Bei Zusatzausbildungen und Intensivweiterbildungen ist ein Weiterbildungsvertrag abzuschliessen.

Art. 38 *Verfahren*

[1] Die Rektorate bzw. Schulleitungen ermitteln im Rahmen der Personalführung zusammen mit den Lehrpersonen den Weiterbildungsbedarf. Sie bewilligen den Besuch von Weiterbildungsangeboten gemäss Art. 34 Abs. 1 Bst. c, d und g dieser Verordnung.

VII. Stellenausschreibung und Anstellungsbefugnisse

Art. 39 *Stellenausschreibung*

Offene Stellen werden grundsätzlich durch das Personalamt (für die kantonalen Schulen) oder die Schulleitung (für die Schulen der Einwohnergemeinden) gemäss Art. 8 der Personalverordnung[6] ausgeschrieben.

Art. 40 *Anstellungsinstanz*

[1] Der Rektor oder die Rektorin der kantonalen Schulen wird in Zusammenarbeit mit dem Personalamt vom Bildungs- und Kulturdepartement angestellt, die Schulleiterin bzw. der Schulleiter und die stellvertretende Schulleiterin bzw. der stellvertretende Schulleiter der Schulen der Einwohnergemeinden vom Einwohnergemeinderat.

[2] Der Prorektor oder die Prorektorin der kantonalen Schulen werden vom zuständigen Amt angestellt.

6 GDB 141.11

[3] Die Lehrpersonen der kantonalen Schulen werden in Zusammenarbeit mit dem Personalamt von der Rektorin oder vom Rektor, jene der Schulen der Einwohnergemeinden vom Einwohnergemeinderat angestellt, sofern diese Befugnis nach erfolgter Änderung von Art. 94 Ziff. 9 der Kantonsverfassung nicht einer andern Instanz übertragen ist.

VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 41 *Vollzug*

Das Bildungs- und Kulturdepartement überwacht den einheitlichen Vollzug dieser Verordnung. Es kann Weisungen oder Vollzugsrichtlinien erlassen.

Art. 42 *Übergangsbestimmungen*

[1] Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung bestehenden Anstellungsverträge endigen spätestens auf den 31. Juli 2009. Im Verlaufe des Schuljahres 2008/2009 sind neue Anstellungsverträge nach dieser Verordnung abzuschliessen.

[2] Die Beurteilung der Lehrpersonen gemäss Art. 21 bis 23 dieser Verordnung wird auf den 1. Januar 2010 eingeführt.

Art. 43 *Aufhebung bisherigen Rechts*

Es werden aufgehoben:

a. die Verordnung über den Kindergarten und die Volksschule (Schulverordnung) vom 30. Juni 1978[7]
b. Art. 28, 28a, 28b, 28c, 28d, 29, 29a, 29b und 30 der Verordnung über die Kantonsschule vom 11. Oktober 1984[8]
c. die Ausführungsbestimmungen über das Arbeitsverhältnis der Lehrer an der Kantonsschule vom 14. Mai 1985[9]
d. die Ausführungsbestimmungen über das Arbeitsverhältnis der Lehrer an der kantonalen Berufsschule vom 10. Januar 1989[10];
e. der Erziehungsratsbeschluss betreffend die Lehrerpflichtstunden und Lektionsdauer vom 30. November 1988[11].

7 LBXVI, 153
8 GDB 414.21
9 LB XIX, 192, XX, 52, XXI, 1 und 209, XXII, 40 und 179, XXV, 107, ABl 2003, 331 und 1300
10 LB XX, 285, XXI, 117, XXII, 181, XXV, 109, ABl 2003, 333, und ABl 2005, 1476
11 Nicht veröffentlicht

Art. 44 *Inkrafttreten*

Der Regierungsrat bestimmt, wann diese Verordnung in Kraft tritt[12].

Sarnen, 25. April 2008

Im Namen des Kantonsrats
Der Ratspräsident: Franz Enderli
Der Ratssekretär: Urs Wallimann

12 Der Regierungsrat hat die Verordnung auf den 1. August 2008 in Kraft gesetzt.

ANHANG 1 zur Lehrpersonenverordnung: Unterrichtsverpflichtung und Funktionsstufenzuteilung

1. Allgemeine Bestimmungen

1.1 Bei Klassenlehrpersonen von Klassen bis zum Abschluss der obligatorischen Schulpflicht vermindert sich die Unterrichtsverpflichtung jeweils um eine Lektion. Das Pflichtenheft wird vom Bildungs- und Kulturdepartement erlassen. Die Aufgaben der Klassenlehrpersonen werden dem Auftragsfeld Unterricht gemäss Art. 5 der Verordnung zugeordnet.

1.2 Die Zuordnung der Lehrpersonen zu einer Funktionsstufe erfolgt gemäss Art. 24 bis 26 der Verordnung.

1.3 Das Vollpensum einer Lehrperson wird über die Unterrichtsverpflichtung definiert, die aber nur eines der vier Auftragsfelder des beruflichen Auftrages gemäss Art. 4 bis 8 der Verordnung abdeckt.

2. Einstufung der Lehrpersonen

2.1. Lehrperson für den Kindergarten

Unterrichtsverpflichtung:	29 Lektionen
Funktionsstufe:	L 9
Ergänzungen zum beruflichen Auftrag:	In der Unterrichtsverpflichtung sind fünf Lektionen für die Abdeckung der Empfangszeiten am Morgen und zwei Lektionen für die geleiteten Pausen am Morgen inbegriffen

2.2. Lehrperson für den Heilpädagogischen Kindergarten

Unterrichtsverpflichtung:	29 Lektionen
Funktionsstufe:	L 10
Ergänzungen zum beruflichen Auftrag:	keine

2.3. Lehrperson Deutsch für fremdsprachige Kinder

Unterrichtsverpflichtung	29 Lektionen
Funktionsstufe:	L 10
Ergänzungen zum beruflichen Auftrag:	keine

2.4. Lehrperson für die Primarschule und Basisstufe

Unterrichtsverpflichtung:	29 Lektionen
Funktionsstufe:	L 10
Ergänzungen zum beruflichen Auftrag:	keine

Gilt auch für Lehrpersonen der Musikschulen, die bei der integrierten musikalischen Grundschulung mitwirken.

2.5. Schulische Heilpädagogin und Schulischer Heilpädagoge (Kiga und PS)

Unterricht als Lehrperson für integrative Förderung oder als Kleinklassen- und Sonderschullehrperson

Unterrichtsverpflichtung:	29 Lektionen
Funktionsstufe:	L 12
Ergänzungen zum beruflichen Auftrag:	Behandlung von Lernbehinderungen, Verhaltensauffälligkeiten, Interkulturalität, Umgang mit bildungsfernen Schichten, Begabtenförderung

Bei Lehrpersonen für integrative Förderung reduziert sich die Unterrichtsverpflichtung je zu betreuende Klasse um eine halbe Lektion.

2.6. Lehrperson für die Orientierungsschule

Unterrichtsverpflichtung:	29 Lektionen
Funktionsstufe:	L 13
Ergänzungen zum beruflichen Auftrag:	keine

2.7. Schulische Heilpädagogin und Schulischer Heilpädagoge (OS)

Unterricht als Lehrperson für integrative Förderung oder als Kleinklassen- und Sonderschullehrperson

Unterrichtsverpflichtung:	29 Lektionen
Funktionsstufe:	L 13
Ergänzungen zum beruflichen Auftrag:	Behandlung von Lernbehinderungen, Verhaltensauffälligkeiten, Interkulturalität, Umgang mit bildungsfernen Schichten, Begabtenförderung

Bei Lehrpersonen für integrative Förderung reduziert sich die Unterrichtsverpflichtung je zu betreuende Klasse um eine halbe Lektion.

2.8. Lehrperson für die Kantonsschule

Unterrichtsverpflichtung:	23 Lektionen 25 Lektionen (Turnen, Hauswirtschaft)
Funktionsstufe:	L 16
Ergänzungen zum beruflichen Auftrag:	keine

2.9. Lehrperson für die Berufsmaturitätsschule

Unterrichtsverpflichtung:	23 Lektionen 25 Lektionen (Turnen, Hauswirtschaft)
Funktionsstufe:	L 16
Ergänzungen zum beruflichen Auftrag:	keine

2.10. Lehrperson für das Berufs- und Weiterbildungszentrum

Unterrichtsverpflichtung:	26 Lektionen
Funktionsstufe:	L 16
Ergänzungen zum beruflichen Auftrag:	keine

ANHANG 2 zur Lehrpersonenverordnung: Entlöhnung nach Funktionsstufen

1. Funktionsstufen Lehrpersonen

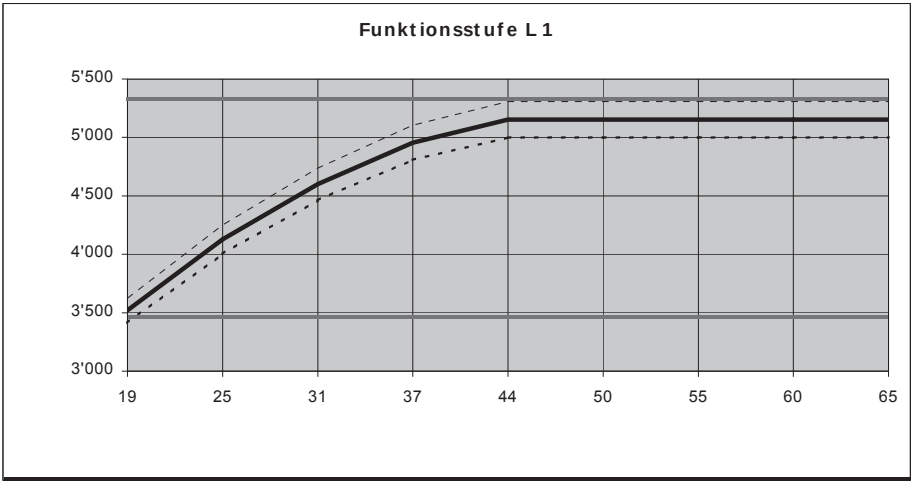
Funktionsstufe	Funktions-wert	Funktionslohn	Erfahrungs-lohnanteil	Funktionsstufen-maximum
L 1	18	3'520	1'788	5'308
L 2	19	3'700	1'879	5'579
L 3	20	3'880	1'971	5'851
L 4	21	4'070	2'067	6'137
L 5	22	4'270	2'169	6'439
L 6	23	4'480	2'275	6'755
L 7	24	4'700	2'387	7'087
L 8	25	4'930	2'504	7'434
L 9	26	5'180	2'631	7'811
L 10	27	5'440	2'763	8'203
L 11	28	5'710	2'900	8'610
L 12	29	6'000	3'047	9'047
L 13	30	6'300	3'200	9'500
L 14	31	6'610	3'357	9'967
L 15	32	6'940	3'525	10'465
L 16	33	7'290	3'703	10'993

2. Parameter für die Berechnung der Lohnleitlinien

Die Bandbereiche b, c und d umfassen je 6%, bezogen auf die Lohnleitlinie.

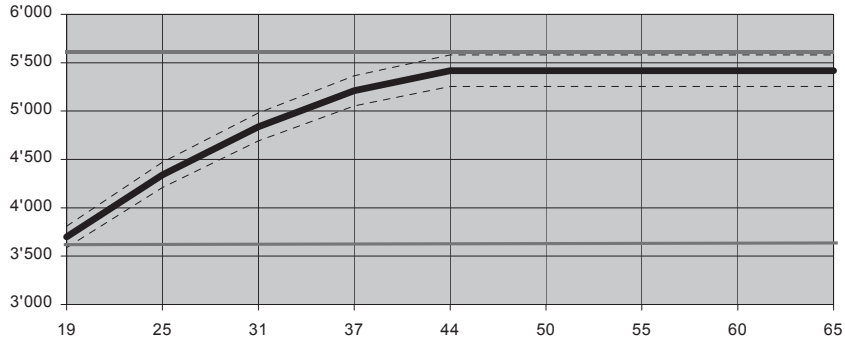
Lohn-band	massgebendes Lebensalter (Startjahr)	Minimallohn je Monat	jährlicher Anstieg in den Jahren 1 - 6	jährlicher Anstieg in den Jahren 7 - 12	jährlicher Anstieg in den Jahren 13 - 18	jährlicher Anstieg in den Jahren 19 - 25
L 1	19	3'520	2.88%	2.24%	1.68%	0.80%
L 2	19	3'700	2.88%	2.24%	1.68%	0.80%
L 3	20	3'880	2.88%	2.24%	1.68%	0.80%
L 4	20	4'070	2.88%	2.24%	1.68%	0.80%
L 5	21	4'270	2.88%	2.24%	1.68%	0.80%
L 6	21	4'480	2.88%	2.24%	1.68%	0.80%
L 7	22	4'700	2.88%	2.24%	1.68%	0.80%
L 8	22	4'930	2.88%	2.24%	1.68%	0.80%
L 9	22	5'180	2.88%	2.24%	1.68%	0.80%
L 10	22	5'440	2.88%	2.24%	1.68%	0.80%
L 11	22	5'710	2.88%	2.24%	1.68%	0.80%
L 12	25	6'000	2.88%	2.24%	1.68%	0.80%
L 13	25	6'300	2.88%	2.24%	1.68%	0.80%
L 14	25	6'610	2.88%	2.24%	1.68%	0.80%
L 15	28	6'940	2.88%	2.24%	1.68%	0.80%
L 16	28	7'290	2.88%	2.24%	1.68%	0.80%

3. Funktionsstufen 1 – 16 für Lehrpersonen



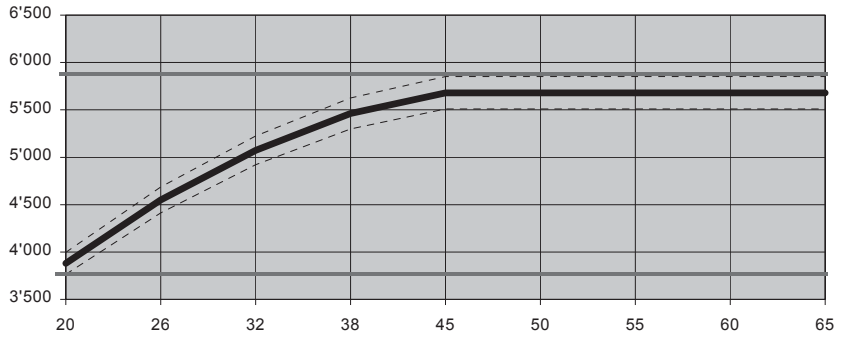
Massgebendes Lebensalter	**19**	**25**	**31**	**37**	**44**	**50**	**55**	**60**	**65**
Bandposition c oben	3'626	4'252	4'739	5'105	5'308	5'308	5'308	5'308	5'308
Lohnleitlinie	**3'520**	**4'128**	**4'601**	**4'956**	**5'153**	**5'153**	**5'153**	**5'153**	**5'153**
Bandposition c unten		4'004	4'463	4'807	4'999	4'999	4'999	4'999	4'999

Funktionsstufe L 2

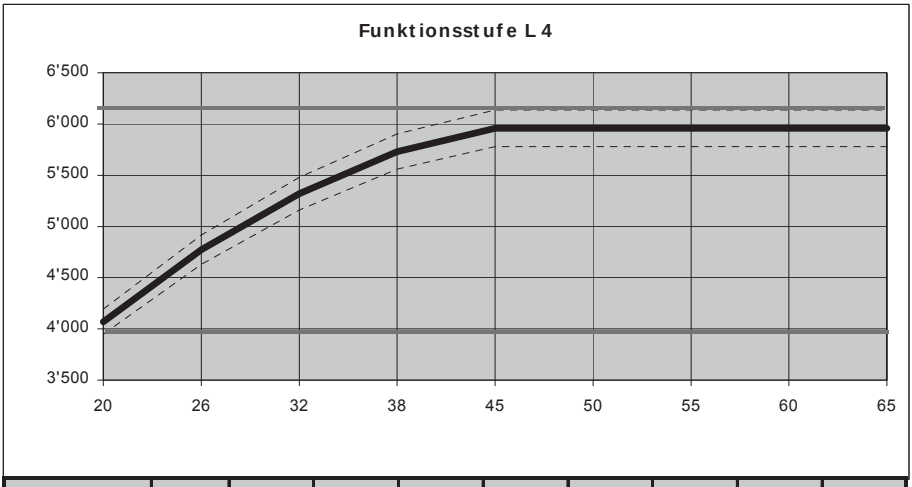


Massgebendes Lebensalter	19	25	31	37	44	50	55	60	65
Bandposition c oben	3'811	4'470	4'982	5'366	5'579	5'579	5'579	5'579	5'579
Lohnleitlinie	**3'700**	**4'339**	**4'837**	**5'210**	**5'417**	**5'417**	**5'417**	**5'417**	**5'417**
Bandposition c unten		4'209	4'692	5'053	5'254	5'254	5'254	5'254	5'254

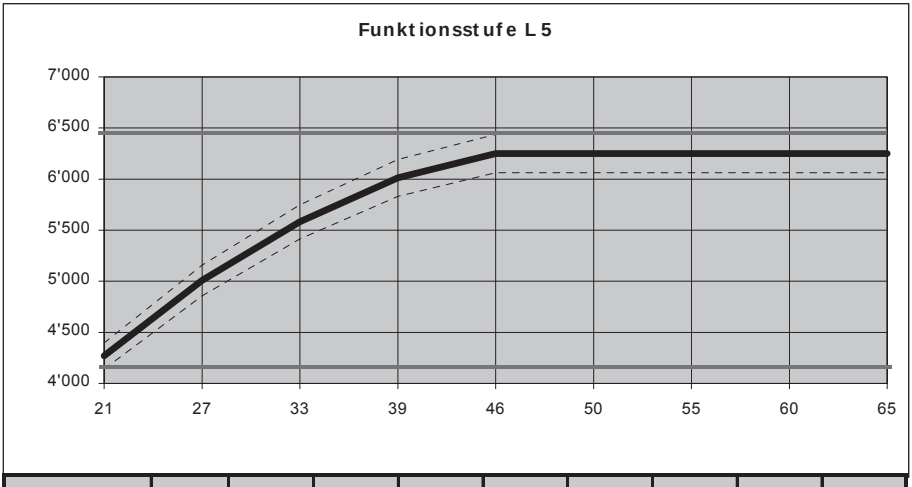
Funktionsstufe L 3



Massgebendes Lebensalter	20	26	32	38	45	50	55	60	65
Bandposition c oben	3'996	4'687	5'224	5'627	5'851	5'851	5'851	5'851	5'851
Lohnleitlinie	**3'880**	**4'550**	**5'072**	**5'463**	**5'680**	**5'680**	**5'680**	**5'680**	**5'680**
Bandposition c unten		4'414	4'920	5'299	5'510	5'510	5'510	5'510	5'510

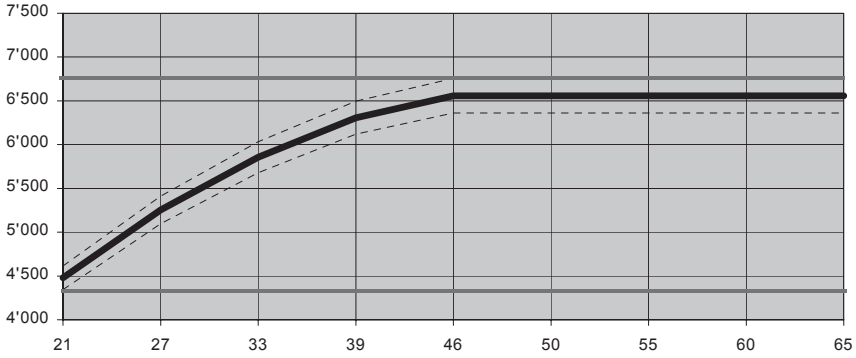


Massgebendes Lebensalter	20	26	32	38	45	50	55	60	65
Bandposition oben	4'192	4'916	5'480	5'902	6'137	6'137	6'137	6'137	6'137
Lohnleitlinie	**4'070**	**4'773**	**5'320**	**5'731**	**5'958**	**5'958**	**5'958**	**5'958**	**5'958**
Bandposition unten		4'630	5'161	5'559	5'780	5'780	5'780	5'780	5'780



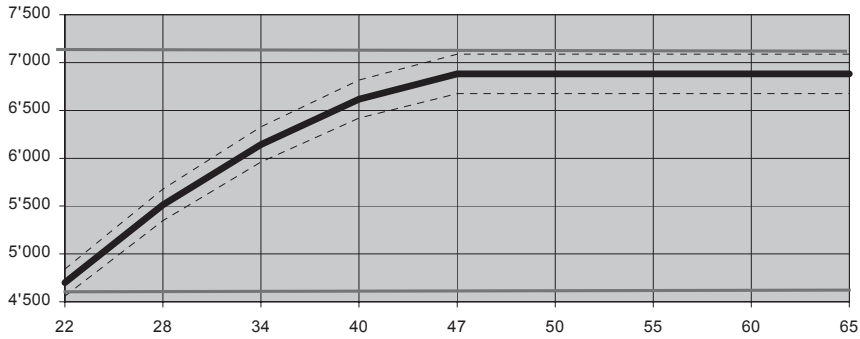
Massgebendes Lebensalter	21	27	33	39	46	50	55	60	65
Bandposition oben	4'398	5'158	5'749	6'193	6'439	6'439	6'439	6'439	6'439
Lohnleitlinie	**4'270**	**5'008**	**5'582**	**6'012**	**6'251**	**6'251**	**6'251**	**6'251**	**6'251**
Bandposition unten		4'858	5'414	5'832	6'064	6'064	6'064	6'064	6'064

Funktionsstufe L 6



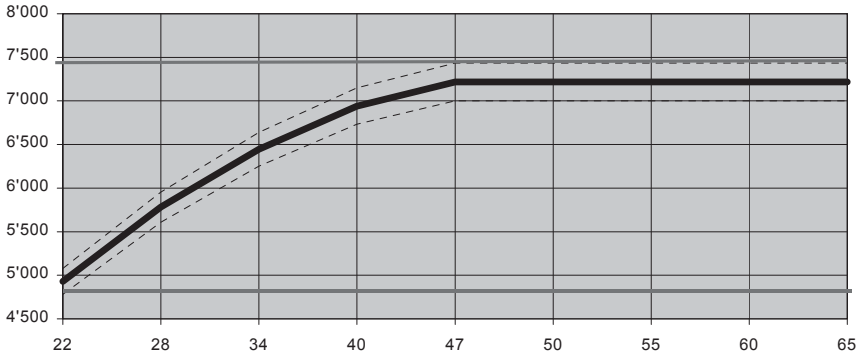
Massgebendes Lebensalter	21	27	33	39	46	50	55	60	65
Bandposition c oben	4'614	5'412	6'032	6'497	6'755	6'755	6'755	6'755	6'755
Lohnleitlinie	**4'480**	**5'254**	**5'856**	**6'308**	**6'559**	**6'559**	**6'559**	**6'559**	**6'559**
Bandposition c unten		5'097	5'681	6'119	6'362	6'362	6'362	6'362	6'362

Funktionsstufe L 7



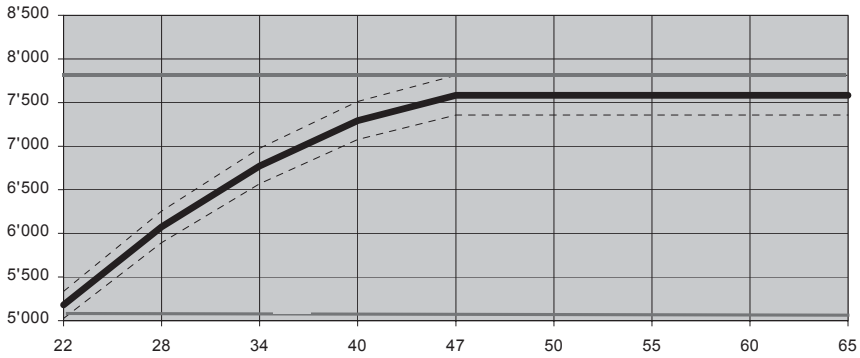
Massgebendes Lebensalter	22	28	34	40	47	50	55	60	65
Bandposition c oben	4'841	5'678	6'328	6'816	7'087	7'087	7'087	7'087	7'087
Lohnleitlinie	**4'700**	**5'512**	**6'144**	**6'618**	**6'881**	**6'881**	**6'881**	**6'881**	**6'881**
Bandposition c unten		5'347	5'960	6'419	6'674	6'674	6'674	6'674	6'674

Funktionsstufe L 8

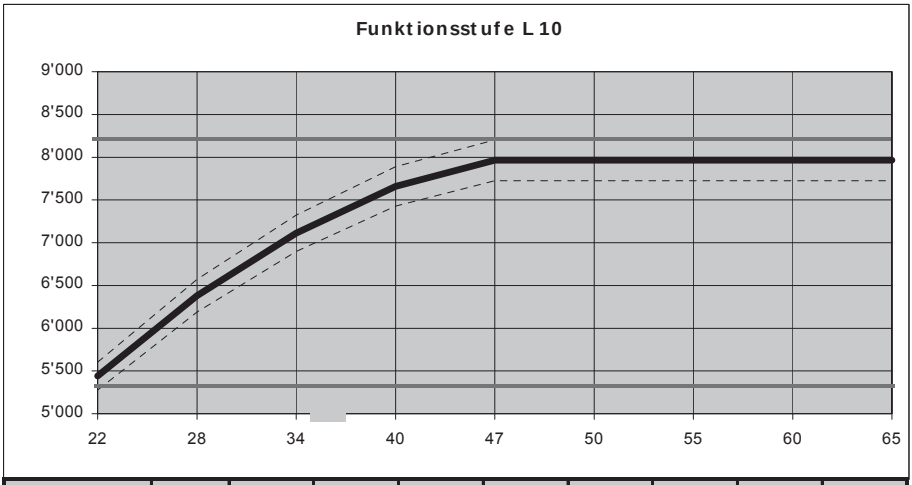


Massgebendes Lebensalter	22	28	34	40	47	50	55	60	65
Bandposition c oben	5'078	5'955	6'638	7'150	7'434	7'434	7'434	7'434	7'434
Lohnleitlinie	**4'930**	**5'782**	**6'444**	**6'941**	**7'218**	**7'218**	**7'218**	**7'218**	**7'218**
Bandposition c unten		5'608	6'251	6'733	7'001	7'001	7'001	7'001	7'001

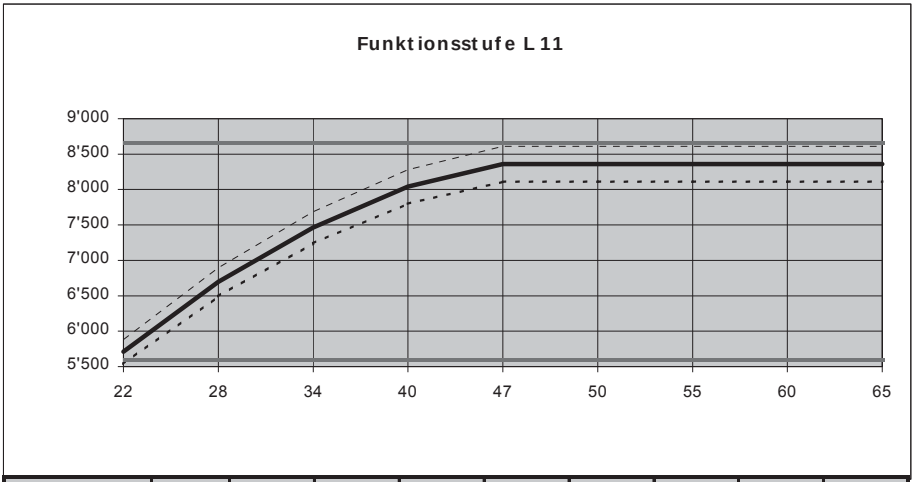
Funktionsstufe L 9



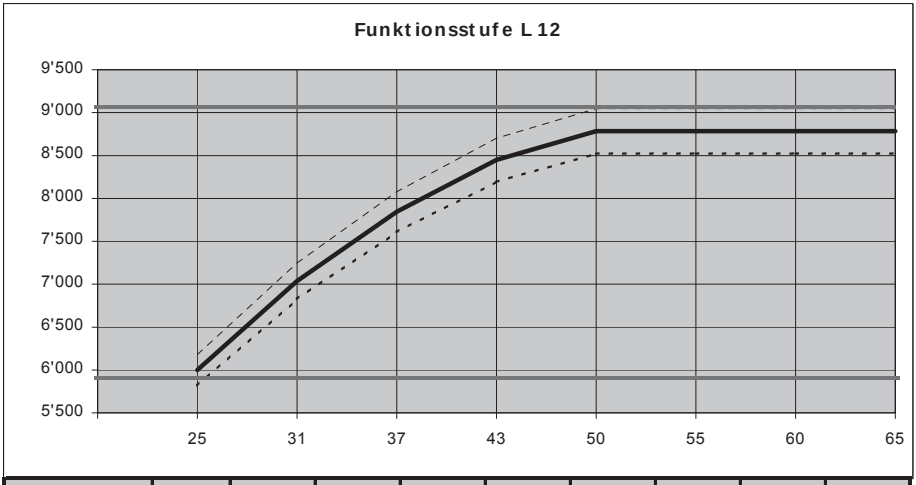
Massgebendes Lebensalter	22	28	34	40	47	50	55	60	65
Bandposition c oben	5'335	6'257	6'974	7'512	7'811	7'811	7'811	7'811	7'811
Lohnleitlinie	**5'180**	**6'075**	**6'771**	**7'293**	**7'584**	**7'584**	**7'584**	**7'584**	**7'584**
Bandposition c unten		5'893	6'568	7'075	7'356	7'356	7'356	7'356	7'356



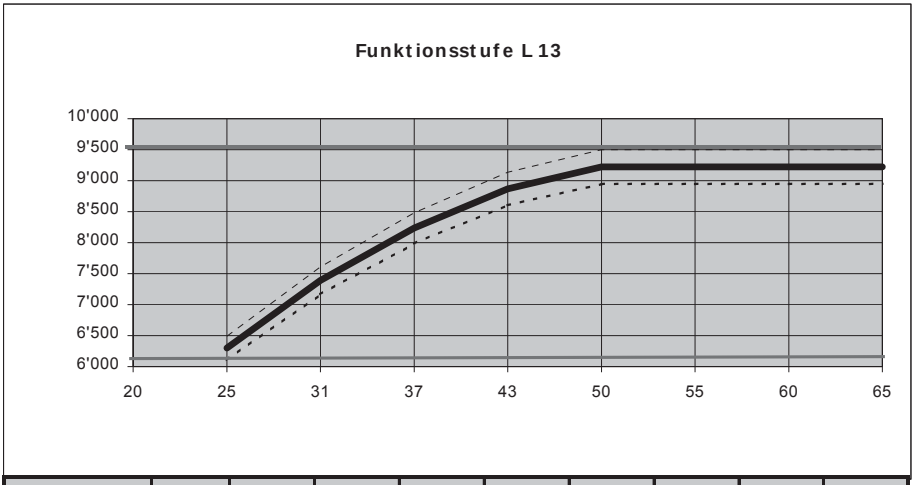
Massgebendes Lebensalter	22	28	34	40	47	50	55	60	65
Bandposition c oben	5'603	6'571	7'325	7'889	8'203	8'203	8'203	8'203	8'203
Lohnleitlinie	**5'440**	**6'380**	**7'111**	**7'660**	**7'964**	**7'964**	**7'964**	**7'964**	**7'964**
Bandposition c unten		6'189	6'898	7'430	7'725	7'725	7'725	7'725	7'725



Massgebendes Lebensalter	22	28	34	40	47	50	55	60	65
Bandposition c oben	5'881	6'898	7'688	8'281	8'610	8'610	8'610	8'610	8'610
Lohnleitlinie	**5'710**	**6'697**	**7'464**	**8'040**	**8'359**	**8'359**	**8'359**	**8'359**	**8'359**
Bandposition c unten		6'496	7'240	7'798	8'109	8'109	8'109	8'109	8'109

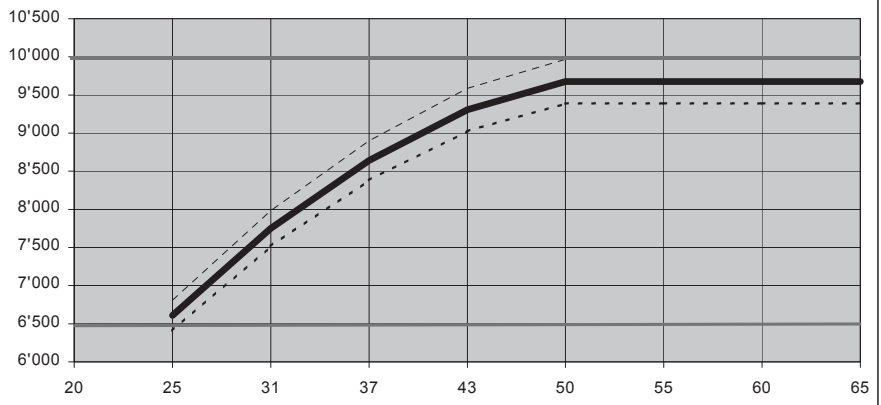


Massgebendes Lebensalter		25	31	37	43	50	55	60	65
Bandposition c oben		6'180	7'248	8'078	8'701	9'048	9'048	9'048	9'048
Lohnleitlinie		**6'000**	**7'037**	**7'843**	**8'448**	**8'784**	**8'784**	**8'784**	**8'784**
Bandposition c unten			6'826	7'608	8'195	8'520	8'520	8'520	8'520



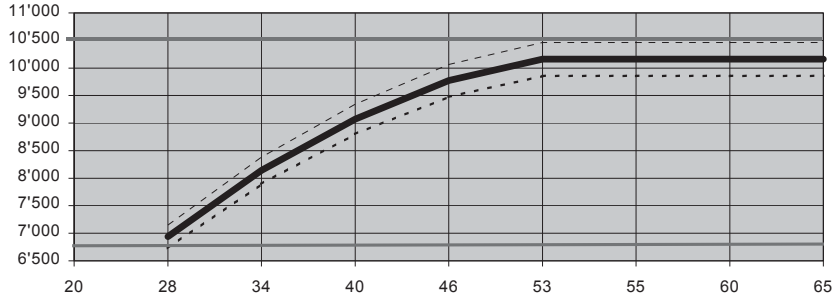
Massgebendes Lebensalter	20	25	31	37	43	50	55	60	65
Bandposition c oben		6'489	7'610	8'482	9'137	9'500	9'500	9'500	9'500
Lohnleitlinie		**6'300**	**7'389**	**8'235**	**8'870**	**9'223**	**9'223**	**9'223**	**9'223**
Bandposition c unten			7'167	7'988	8'604	8'947	8'947	8'947	8'947

Funktionsstufe L 14

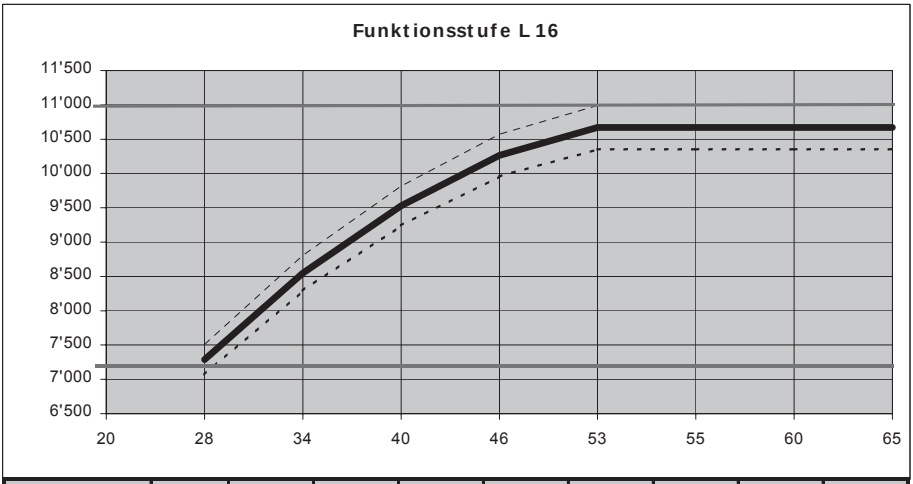


Massgebendes Lebensalter	20	25	31	37	43	50	55	60	65
Bandposition c oben		6'808	7'985	8'900	9'586	9'967	9'967	9'967	9'967
Lohnleitlinie		**6'610**	**7'752**	**8'641**	**9'307**	**9'677**	**9'677**	**9'677**	**9'677**
Bandposition c unten			7'520	8'381	9'028	9'387	9'387	9'387	9'387

Funktionsstufe L 15



Massgebendes Lebensalter	20	28	34	40	46	53	55	60	65
Bandposition c oben		7'148	8'383	9'344	10'065	10'465	10'465	10'465	10'465
Lohnleitlinie		**6'940**	**8'139**	**9'072**	**9'772**	**10'160**	**10'160**	**10'160**	**10'160**
Bandposition c unten			7'895	8'800	9'478	9'855	9'855	9'855	9'855



Massgebendes Lebensalter	20	28	34	40	46	53	55	60	65
Bandposition c oben		7'509	8'806	9'815	10'572	10'993	10'993	10'993	10'993
Lohnleitlinie		**7'290**	**8'550**	**9'529**	**10'264**	**10'673**	**10'673**	**10'673**	**10'673**
Bandposition c unten			8'293	9'244	9'956	10'352	10'352	10'352	10'352

ANHANG 3 zur Lehrpersonenverordnung: Lohnentwicklungsmatrix und Lohnberechnung

Gemäss Art. 27 der Verordnung legt der Regierungsrat die Lohnentwicklungsmatrix und den Berechnungsfaktor fest.

1. Lohnentwicklungsmatrix

Leistung / Bandposition	A	B
a	200	0
b	150	0
c	100	0
d	75	0
e	50	0

Berechnungsfaktor: 50 Prozent

2. Lohnberechnung

Die Lohnberechnung erfolgt in zwei Schritten:

a. Berechnung der Lohnvorschläge aufgrund der Bandposition gemäss Lohnentwicklungsmatrix sowie aufgrund des Berechnungsfaktors, wobei die Lohnerhöhung, welche von den für die individuelle Lohnentwicklung bewilligten Mitteln und der Indexzahl der Lohnentwicklungsmatrix abhängt, sich auf der Basis des Funktionslohnes errechnet;

b. Entspricht die Summe aller Lohnvorschläge nicht den zur Verfügung gestellten Mitteln, so werden die Indexzahlen der Lohnentwicklungsmatrix um den Prozentsatz korrigiert, der sich aus dem Verhältnis zwischen finanzieller Vorgabe und der Summe aller Lohnvorschläge gemäss Rechenschritt nach Buchstabe a ergibt. Die Monatslöhne werden auf zehn Franken gerundet.

3. Berechnungsbeispiel:

Bewilligte Mittel:	1,2 Prozent der budgetierten Lohnsumme (individuelle Lohnentwicklung)
2 Personen:	**Person 1** (Alter: 30 Jahre) bzw. **Person 2** (Alter 50 Jahre)
Funktionsstufe:	beide L 10
Bandposition:	beide c
Lohnenwicklungsmatrix:	Indexwert für beide 100
Steigung der Lohnleitlinie:	Person 1: 2,24Prozent Person 2: 0,0 Prozent
Berechnungsfaktor:	auf 50 Prozent eingestellt
Lohnentwicklung:	Person 1: **2,32 Prozent** Person 2: **1,20 Prozent**

Berechnung je Person 1 und 2:	(1,2 Prozent x 100) / 100 = **1,20 Prozent**
zusätzlich nur für Person 1:	(2,24 Prozent x 100 x 50 Prozent) / 100 = 1,12 Prozent 1,20 Prozent + 1,12 % = **2,32 Prozent**

FINANZDEPARTEMENT

Kantonsarzt. Hepatitis B: Impfinformation für Jugendliche

Hepatitis B ist eine durch ein Virus verursachte Lebererkrankung, die bei schwerem Verlauf zu Leberschrumpfung (Zirrhose) oder Leberkrebs führen kann. Die Übertragung des Krankheitserregers erfolgt durch Blut oder andere Körperflüssigkeiten. Da sich hauptsächlich junge Menschen mit dem Hepatitis-B-Virus anstecken, kommt der Information und der Hepatitis-B-Impfung in diesem Alter grösste Bedeutung zu. In der Schweiz tragen etwa