



## Botschaft des Stadtrates an den Gemeinderat von Chur

Nr. 21/2002

P2.C

### Teilrevision der Personalverordnung (Anhang 1 a und weitere Artikel)

---

#### Antrag

Die Teilrevision der Personalverordnung der Stadt Chur wird genehmigt. Die Revision tritt auf den 1. August 2002 in Kraft.

#### Zusammenfassung

Der Revisionsvorschlag verfolgt drei Ziele:

- Mit der Änderung von Anhang 1 a, Art. 3 Abs. 1, wird eine Neubewertung der Berufsschullehrpersonen in ihren Besoldungsklassen angestrebt. Heute gelten Ausbildung und Beschäftigungsgrad als Hauptkriterien zur Einteilung in eine Lohnklasse. Neu soll die Ausbildung – in fachlicher und pädagogischer Art - die entscheidenden Daten liefern. Damit können auch hochqualifizierte Lehrpersonen mit einem Pensum von wenigen Wochenstunden lohnmässig den Vollzeitangestellten gleichgestellt werden. Zur Zeit stehen an der Gewerblichen Berufsschule Chur (GBC) rund 40 hauptberufliche Lehrpersonen rund 100 Teilzeitlehrpersonen gegenüber. Die vorgeschlagene Einteilung wird vom Kanton im Rahmen der heutigen Gesetzgebung subventioniert.
- Mit der Änderung von Art. 40 soll künftig sichergestellt werden, dass das Herbstsemester und das Frühlingsemester einander besoldungsmässig angeglichen werden.
- Die Änderung von Art. 107 Abs. 4 ermöglicht ein Ausscheiden von pensionsberechtigten Lehrpersonen nur noch auf Ende Schuljahr. Damit werden die Lehrpersonen der Berufsschule den übrigen Lehrpersonen gleichgestellt.

## Bericht

### 1. Ausgangslage

An der Sitzung vom 7. März 1990 hat der Gemeinderat den Anhang 1 a zur Personalverordnung beschlossen. Dieser Beschluss ging davon aus, dass an einer Gewerblichen Berufsschule Fachlehrkräfte (für einzelne Fächer), Berufsschullehrkräfte I (mit mindestens einem ½ Pensum in 4 Fächern) und Berufsschullehrkräfte II (mit einem Vollpensum, teilweise in verschiedenen Fächern) unterrichten. Somit gehen die verschiedenen Anstellungen gemäss bisherigem Einreichungsplan der Personalverordnung auch von unterschiedlichen Besoldungsklassen aus. Dieser Zustand ist heute nicht mehr haltbar.

Das Qualitätsbewusstsein der Schulen im Allgemeinen und die ISO-zertifizierte Berufsschule Chur im Besonderen führten dazu, dass die GBC heute auch für Kleinstpensen nur sehr gut qualifizierte Lehrpersonen mit der nötigen Fachausbildung einsetzt. Darum muss es in Zukunft möglich sein, auch kleinere Pensen (beispielsweise Informatik- oder Fremdsprachenunterricht) in der gleichen Lohnklasse zu entschädigen wie grössere Pensen.

Andererseits ist durch die gesellschaftliche Entwicklung ein aufgeteiltes Arbeiten einer Person an mehreren Stellen heute weit verbreitet und anerkannt, an der GBC sogar erwünscht. Dadurch geschieht ein permanenter Techniktransfer von der Wirtschaft in die Schule. Die frühere Argumentation, dass nur hauptamtliche Lehrpersonen auch tragende Elemente der Schule sein können und darum auch besser entlohnt sein sollen, kann heute nicht mehr in gleicher Form gewichtet werden.

### 2. Revision der Personalverordnung Anhang 1 a, Art. 3 Abs. 1

Die Überarbeitung von Art. 3 Abs. 1 des Anhanges 1 a der Personalverordnung bezweckt eine korrekte, der heutigen Zeit angepasste Form der Einstufung und Besoldung. Die Revision richtet sich nach folgenden Grundideen:

## 2.1 Qualitative Aspekte

Die Gewerbliche Berufsschule Chur ist eine ISO-zertifizierte Institution. Qualität ist ihr eine Verpflichtung. Nur gut ausgebildete Lehrpersonen können diese Qualität sichern und weiter entwickeln. Darum müssen die Anstellungsbedingungen so gestaltet werden, dass auch bestqualifizierte Personen in den Anstellungsbedingungen einen Anreiz sehen.

Die angestellten Lehrpersonen sollen nicht nur durch das Schulführungshandbuch zur Fortbildung verpflichtet werden. Fortbildung bedeutet bessere Qualifikation. Damit wird die Unterrichtsqualität gesteigert. Auch dies führt in der Konsequenz zu besseren Anstellungsbedingungen.

## 2.2 Gesellschaftspolitische Aspekte

Die Zeiten des lebenslangen Vollzeitlehrers sind vorbei. Das Fachwissen (speziell in hochtechnischen Berufen) hat eine immer kürzere Halbwertszeit. Aus diesem Grunde ist es verständlich, dass Lehrpersonen oft eine mehrspurige Erwerbsform suchen. Fachliche Berufsausübung und Lehrtätigkeit verlaufen parallel und sind gegenseitig befruchtend. Die Anstellungsbedingungen müssen solche Synergien zulassen, ohne dass für die Lehrtätigkeit in dieser Form eine Lohneinbusse entsteht.

Erwartete Flexibilität, geringere Sicherheit in der Pensenzuteilung und laufende Weiterbildungsanforderungen (gemäss Prozessen der ISO-Zertifizierung) dürfen nicht zu Einkommensverminderungen führen.

Diverse Zusatzbelastungen von Vollzeitlehrpersonen neben dem Kerngeschäft „Unterricht“ führen heute immer öfter dazu, dass hauptamtliche Lehrkräfte eine Reduktion ihres Pensums wünschen. Diese Möglichkeit einer prozentualen Lohnreduktion in Abhängigkeit mit dem Beschäftigungsgrad ist heute aber ohne Klassenrückstufung nicht möglich.

## 2.3 Personalplanerische Aspekte

Die Berufsschule setzt bewusst auf einen Grundstock von Vollzeitlehrpersonen und einen grossen Teil von Teilzeitlehrkräften. Während die Vollzeitlehrpersonen die Kontinuität und Stabilität einer Schule sichern, sind die Teilzeitlehrkräfte oft näher an der Praxis. Die Schulleitung kann aber nie im Voraus abschätzen, wie viele Unterrichtspensen in welchen Berufen in den kommenden Schuljahren entstehen, da Pensen einzig von der Anzahl abgeschlossener Lehrverträge und der damit zu bildenden Klassenzahl abhängen.

In vielen Berufen ist zudem ein Vollpensum für eine Lehrperson gar nie möglich (z.B. Metzger/-innen). Trotzdem sollen auch in diesen Fällen bestausgebildete Lehrpersonen an unsere Institution gebunden werden.

In Art. 3 von Anhang 1 a sind auch Bestimmungen zu den Lehrkräften an der Realschule sowie zu Turnlehrkräften an der Volksschule enthalten. Diese Bestimmungen sind aufgrund der übergeordneten kantonalen Gesetzgebung (Lehrerbesoldungsverordnung, BR 421.080) in diesem Anhang nicht mehr relevant. Sie können ersatzlos gestrichen werden.

Bei der Neufassung des Anhanges 1 a war zunächst vorgesehen, neben den neuen Einreihungskriterien weiterhin auch die Kategorien „Berufsschullehrer“ sowie „Lehrbeauftragte II und I“ zu umschreiben. Dazu äusserte das Amt für Berufsbildung und Berufsberatung Graubünden mit Schreiben vom 28. März 2002 deutliche Bedenken. Diesen Einwänden Rechnung tragend, will der Stadtrat in der Neufassung von Art. 3 des Anhanges auf die Umschreibung der bisherigen Lehrerkategorien verzichten. Damit können die Vorgaben des Kantons erfüllt werden. Mit der alleinigen Definition der Einreihungskriterien ohne eine zusätzliche Umschreibung der bisherigen drei Lehrerkategorien an der Berufsschule wird eine klare und eindeutige Lösung erreicht, die auch einfacher zu handhaben sein wird.

### **3. Revision von weiteren Artikeln der Personalverordnung**

Neben dem Anhang 1 a sollen zwei weitere Artikel der Personalverordnung revidiert werden, welche die Lehrpersonen der Gewerblichen Berufsschule betreffen.

#### **3.1 Artikel 40**

Auf Grund der gesetzlich vorgegebenen Ausbildungsreglemente und Stoffpläne ergeben sich bei verschiedenen Berufsausbildungen zum Teil Stundenvolumen für nur ein einzelnes Semester. Somit erteilen immer wieder Lehrbeauftragte während einzelner Semester unterschiedliche Lektionenzahlen.

Durch die unterschiedliche Verteilung der Ferien während des Jahres dauert heute das Herbstsemester 5 Monate (September bis Ende Januar), das Frühlingsemester 7 Monate (Februar bis Ende August). Diese Praxis ist störend, sind doch beide Semester mit 19 Arbeitswochen gleich lang und darum auch gleich arbeitsintensiv. Lehrbeauftragte, welche im Frühlingsemester ein grösseres Stundenvolumen unterrichten, werden mit 7 Monatsauszahlungen nach heutiger Praxis bevorteilt. Lehrbeauftragte, die im Herbstsemester mehr Unterrichtsstunden zugeteilt haben, erhalten hingegen nur während 5 Monaten den höheren Lohn.

Mit der Einführung von 2 mal 6 Monatsentschädigungen wird die beschriebene Ungerechtigkeit beseitigt. Auch buchhalterisch ist diese Neuregelung einfacher zu handhaben.

Mit der Ergänzung in der Personalverordnung ist die Gehaltszahlung klar deklariert und für die Lehrpersonen nachvollziehbar. Andere Kantone wenden diese Auszahlungspraxis seit Jahren an.

#### **3.2 Artikel 107 Absatz 4**

Das heute mögliche Ausscheiden einer pensionierten Lehrperson nach dem Herbstsemester (Termin Ende Januar) führt regelmässig zu einer erhöhten Per-

sonalrekrutierungsnot. Lehrerinnen und Lehrer arbeiten normalerweise pro Schuljahr und sind somit in der Regel im Sommer (August) verfü- und vermittelbar. Neu ausgebildete Berufsschullehrpersonen werden mit ihrer Ausbildung im Frühsommer fertig. Die Berufsschule kann somit auf das neue Schuljahr ein existenzsicherndes Lektionsvolumen bieten.

Die Neuformulierung erleichtert der Schulleitung die Personalplanung. Die Lehrpersonen können auf Schuljahresbeginn engagiert werden und wandern nicht an andere Institutionen ab, weil sie von der GBC auf den darauffolgenden Januar vertröstet werden müssen.

Lehrpersonen, welche früh im Schuljahr ihr Pensionsalter erreichen, werden sich in Zukunft zu überlegen haben, ob sie kurz vor dem offiziellen Rentenalter in Pension gehen oder ob sie fast ein Jahr über den Pensionierungstag hinaus beschäftigt sein wollen.

Mit der Umwandlung vom Leistungs- zum Beitragsprimat bei der Pensionskasse wird auch das Argument der Beitragsjahre und somit der Rentenkürzungen hinfällig.

Die Stadtschullehrpersonen und die Berufsschullehrpersonen haben den gleichen Arbeitgeber. Die heute unterschiedliche Anwendung der Pensionierungsregelung ist weder gerecht noch sinnvoll. Der Kanton kennt für seine Lehrpersonen auf der Sekundarstufe II die analoge Regelung der Pensionierung immer nur auf Schuljahresende.

#### **4. Finanzielle Auswirkungen**

Die Änderung von Anhang 1 a der Personalverordnung soll weitmöglichst kostenneutral erfolgen. Dem Überführungsvorschlag 1 des Personalamtes kann entnommen werden, dass eine Überführung in eine höhere Besoldungsklasse mit einer Verminderung von Lohnstufen zum Teil abgefangen werden kann. Der Vorschlag des Personalamtes zeigt zudem auf, dass durch die Neueinstufung einerseits Lehrpersonen mit vielen Dienstjahren, in welchen sie eigentlich zu tief eingestuft waren, nun etwas aufholen können. Andererseits werden

Lehrpersonen mit wenig Dienstjahren kostenneutral in die neuen Lohnklassen übernommen. Gesamthaft fallen jährliche Mehrkosten von rund Fr. 40'000.-- an. Davon hat die Stadt aufgrund der Subventionierung durch den Kanton rund 18 % zu übernehmen, womit für die Stadt Chur jährliche Mehrkosten von rund Fr. 7'500.- entstehen. Nach dem neuen Ansatz zu hoch eingestuftem Lehrpersonen bleibt der Besitzstand gewahrt, bis die Besoldung den effektiven Gegebenheiten wieder entspricht.

Die beantragten Änderungen der Artikel 40 und 107 der Personalverordnung sind rein administrativer Art und haben für die Stadt kaum zusätzliche finanzielle Kosten zur Folge.

Wir bitten Sie, sehr geehrte Frau Präsidentin, sehr geehrte Mitglieder des Gemeinderates, dem Antrag des Stadtrates zuzustimmen.

Chur, 8. April 2002

NAMENS DES STADTRATES

Der Stadtpräsident

Der Stadtschreiber



Christian Boner

Markus Frauenfelder

**Anhang:** Teilrevision Personalverordnung (inkl. Anhang 1 a)

**Aktenauflage Gemeinderat:**

- Stellungnahme Personalamt
- Stellungnahme Amt für Berufsbildung und Berufsberatung Graubünden, 28. März 2002
- Überführungsvorschlag 1 des Personalamts
- Lehrerbesoldungsverordnung (BR 421.080)

## Teilrevision der Personalverordnung der Stadt Chur, Anhang 1 a

Bisherige Fassung	Revisionsvorschlag	
<p><b>Art. 3 Abs. 1</b></p> <p>Die Lehrkräfte werden nach Art. 41 der Personalverordnung wie folgt in die Gehaltskassen eingereiht:</p> <p><b>Fachlehrkräfte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nebenamtliche Berufsschullehrkräfte, die nur in einzelnen Fächern Unterricht erteilen.</li> </ul> <p><b>Berufsschullehrkräfte I</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nebenamtliche Berufsschullehrkräfte, die mindestens ein halbes Pensum in 4 Fächern unterrichten.</li> </ul> <p><b>Berufsschullehrkräfte II</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Berufsschullehrkräfte für berufskundlichen oder allgemeinbildenden Unterricht mit Diplom des Schweizerischen Instituts für Berufspädagogik (SIBP) oder mit einer als gleichwertig anerkannten Ausbildung.</li> <li>- Turn- und Sportlehrkräfte, die für weitere berufskundliche oder allgemeinbildende Fächer ausgebildet sind und in diesen mindestens 5 Lektionen unterrichten.</li> </ul> <p><b>Reallehrkräfte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lehrkräfte an der Realschule, die nach kantonalem Schulgesetz wählbar sind.</li> </ul> <p><b>Turnlehrkräfte II</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Turn- und Sportlehrkräfte an der Gewerblichen Berufsschule, die ausschliesslich Turnunterricht erteilen.</li> <li>- Fachlehrkräfte für den Turnunterricht an der Volksschule, die Unterricht auf allen Stufen erteilen.</li> </ul>	<p><b>Art. 3, Abs. 1</b></p> <p>Die <b>Lehrpersonen der Gewerblichen Berufsschule</b> werden nach Art. 41 der Personalverordnung ausbildungsabhängig nach folgenden Kriterien eingereiht:</p>	
	<p><b>Klasse 20</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- eidg. Diplom als Berufsschullehrperson oder gleichwertig anerkannte Ausbildung</li> <li>- fachlich und didaktisch abgeschlossenes Hochschulstudium (FH/Universität) oder gleichwertig anerkannte Ausbildung (fachlich und didaktisch)</li> </ul>
	<p><b>Klasse 19</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- abgeschlossenes Hochschulstudium im Fachbereich (FH/Universität) oder gleichwertig anerkannte Ausbildung</li> <li>- Sekundarlehrpersonen</li> <li>- Turn- und Sportlehrpersonen (FH/Universität)</li> </ul>
	<p><b>Klasse 18A</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reallehrer mit didaktischer Ausbildung (Sekundarstufe II)</li> <li>- BWS-Lehrpersonen</li> <li>- höhere Fachausbildung (Meisterprüfung/Technikerschule) mit didaktischer Grundausbildung</li> </ul>

	<b>Klasse 18</b> <b>Klasse 17</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Reallehrpersonen</b></li> <li>- <b>höhere Fachausbildung (Meisterprüfung/ Technikerschule)</b></li> <li>- <b>Primarlehrpersonen mit didaktischer Ausbildung (Sekundarstufe II)</b></li> <li>- <b>Fachlehrpersonen mit didaktischer Ausbildung (Sekundarstufe II)</b></li> <li>- <b>Berufsfachpersonen mit didaktischer Ausbildung (Sekundarstufe II)</b></li> </ul>
	<b>Klasse 16</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Primarlehrpersonen</b></li> <li>- <b>Fachlehrpersonen</b></li> <li>- <b>Berufsfachpersonen</b></li> </ul>

## Teilrevision der Personalverordnung der Stadt Chur

Bisherige Fassung		Revisionsvorschlag	
Personalverordnung der Stadt Chur		Personalverordnung der Stadt Chur	
Monatsgehalt	<p><b>Art. 40</b></p> <p><sup>1</sup>Das Personal hat für seine Dienstleistung Anspruch auf ein monatlich auszahlendes Gehalt von einem Zwölftel des Jahreslohns.</p>	Monatsgehalt	<p><b>Art. 40</b></p> <p><sup>1</sup>Das Personal hat für seine Dienstleistung Anspruch auf ein monatlich auszahlendes Gehalt von einem Zwölftel des Jahreslohns.</p>
Bargeldlose Auszahlung	<p><sup>2</sup>Das Gehalt wird in der Regel in der zweiten Hälfte jedes Kalendermonats auf ein Bank- oder Postcheckkonto überwiesen.</p>	Bargeldlose Auszahlung	<p><b><sup>2</sup>Für Lehrpersonen der Gewerblichen Berufsschule erfolgt die Auszahlung für das Herbstsemester in 6 gleichen Raten, erstmals Ende September, für das Frühlingsemester in 6 gleichen Raten erstmals Ende März.</b></p> <p><sup>3</sup>Das Gehalt wird in der Regel in der zweiten Hälfte jedes Kalendermonats auf ein Bank- oder Postcheckkonto überwiesen.</p>
Altersgrenze Pensionierung	<p><b>Art. 107</b></p> <p><sup>4</sup>Die Lehrkräfte der Stadtschule haben das laufende Schuljahr, diejenigen der Gewerblichen Berufsschule das laufende Semester zu beenden.</p>	Altersgrenze Pensionierung	<p><b>Art. 107</b></p> <p><sup>4</sup><b>Lehrpersonen (...)</b> haben das laufende Schuljahr (...) zu beenden.</p>