

Regierungsratsbeschluss

vom 12. Januar 2016

Nr. 2016/19

KR.Nr. I 0183/2015 (FD)

Interpellation Rolf Sommer (SVP, Olten): Teilzeitstellen Stellungnahme des Regierungsrates

1. Interpellationstext

Eine Teilzeitanstellung wäre Mitte des 19. Jahrhundert undenkbar gewesen. In vielen Familien arbeitete der Mann zu 100% und viele Frauen führten eine Heimarbeit (z.B. Uhrenindustrie) aus. Die Teilzeitarbeit kannte man nicht oder sie war sehr selten. Aber die menschlichen Bedürfnisse und Interessen haben sich in den letzten Jahren sehr stark verändert. Die Heimarbeit verminderte sich durch die industrielle Automation und damit trotzdem ein Zusatzverdienst erwirtschaftet werden konnte, nahmen die Anstellungen als Teilzeitarbeiterinnen, hauptsächlich im Verkauf und Dienstleistungen, zu. Heute in der modernen und sozialen Zeit, wird die Teilzeitarbeit von vielen Männern und Frauen gewünscht oder in einigen Bereichen, Gesundheit, aber extrem im Bildungssektor (MA/P: Volksschule 321/192, Mittelschulbildung 429/294.5), sogar gefordert.

Die Entwicklung der Teilzeitstellen hat in den letzten Jahren zugenommen und wird von den jungen Leuten als eine Selbstverständlichkeit erwartet oder angesehen. Aber die Entwicklung der gesamten Infrastruktur hat nicht mit der massiven Zunahme der Teilzeitstellen (2014, 49.3%, 1904 von 3858 MA) mitgehalten. Der öffentliche und private Verkehr ist am Kollabieren. Ein sehr grosser Teil der heutigen Gebäudeinfrastrukturen ist ungeeignet für Teilzeitjobs. Aber auch die Mentalität von vielen Teilzeitarbeitern ist noch nicht in der Realität angekommen. Eigener Büroarbeitsplatz, vom Büromöbel, persönlichen PC und bis zum persönlichen Kleiderschrank, wird dennoch erwartet. Der Kundenservice leidet unter den Teilzeitjobs. Oft hört man: „Er/Sie ist erst wieder am Montag erreichbar!“. Aber was uns die ganze Teilzeitjobmanie eigentlich kostet, zum Vergleich des wirtschaftlichen Nutzens, wird selten angesprochen oder hinterfragt.

Die Teilzeitarbeit hat nicht nur Vorteile sondern auch Nachteile, zu nennen sei der administrative Mehraufwand und die Infrastrukturkosten. Die Globalbudgets weisen in der Statistik „Personaldaten“ die Pensen, die Anzahl Mitarbeitende und Teilzeitarbeitende aus. ZB. Oft wird 80%-Teilzeitjob gewählt, das heisst, ein Tag ist das Büro leer oder der Arbeitsplatz nicht besetzt.

Extrem ist der Bildungssektor: da einige Lehrer in verschiedenen Schulen/Gemeinden lehren und weil jede Gemeinde nach ihren Subventionen abrechnet, wird die Teilzeitverrechnung sehr aufwendig und teuer. Die Bewältigung der vermehrten Personaldaten, die Betreuung, die gesamten Raum- und Infrastrukturkosten, bis und mit dem Personalausflug oder –essen verursachen Kosten.

Fragen:

1. Wie viele Staatsangestellte arbeiten Voll- oder Teilzeit (Verwaltung, Schulen; m/w, 2004-2014, Pensen)?
2. Welche Teilzeitmodelle werden angewendet (Tabelle, 2014, m/w)?

3. Wie hoch schätzt der Kanton die Vollkostenrechnung (100%) einer 80%-Teilzeitstelle im Vergleich zu einer Vollzeitstelle und die Mehrkosten aller Teilzeitstellen?
4. Welche Massnahmen kann der Kanton sich vorstellen, um die Teilzeitstellen zu optimieren (kein leerer Büroraum oder Arbeitsplatz, bauliche Massnahmen, etc) um Kosten zu sparen?
5. Wie sieht der Kanton im Bildungssektor die Möglichkeit die administrativen Kosten, den Verrechnungsaufwand oder Verwaltungskosten, zu reduzieren?

2. Begründung (Vorstosstext)

3. Stellungnahme des Regierungsrates

3.1 Vorbemerkung

Gesellschaftliche Entwicklungen in der Arbeitswelt und im Familienleben fordern vermehrt eine ausgeglichene Work-Life Balance. In der Arbeitswelt werden Mobilität und Flexibilität gefordert. Die Technologien entwickeln sich rasant und bieten neue Möglichkeiten, aber auch Herausforderungen. Das Familienleben hat sich durch die höhere Erwerbstätigkeit von Müttern, andere Familienformen wie z.B. der Patchworkfamilie und dem Wunsch von Vätern, Betreuungsaufgaben zu übernehmen, verändert. Es ist für Arbeitnehmende zunehmend schwieriger, Beruf, Familie und Freizeit unter einen Hut zu bringen.

Tragen wir als Arbeitgeber dieser Situation nicht Rechnung, laufen wir Gefahr, die Gesundheit der Mitarbeitenden und das Wohl der Familien zu gefährden. Im Rahmen der sozialen Verantwortung sind wir gefordert, durch geeignete familienfreundliche Anstellungsbedingungen zu einer ausgewogenen Work-Life-Balance der Mitarbeitenden beizutragen. Wir müssen als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt attraktiv auftreten, damit wir weiterhin das geeignete Personal für die Aufgabenerfüllung finden und erhalten können. Dabei gehen wir davon aus, dass der Wunsch der Arbeitnehmenden nach einer geeigneten Work-Life-Balance sowie der Fachkräftemangel sich in Zukunft noch akzentuieren werden. Aus diesem Grund bieten wir die Möglichkeit flexibler Arbeitsbedingungen wie Teilzeitarbeit, Job Sharing und auch Heimarbeit an und haben mit der gleitenden Arbeitszeit und einer grosszügigen Regelung der Kompensation von Mehrarbeitszeit schon seit langer Zeit gute Voraussetzungen für flexiblere Arbeitsmodelle im Rahmen der Jahresarbeitszeit geschaffen. Klar ist für uns, dass die betrieblichen Bedürfnisse den individuellen Wünschen vorgehen und die Dienstleistungen nicht unter diesen neuen Arbeitsformen leiden dürfen. Wir kennen in der Verwaltung Bereiche, in denen die Teilzeitarbeit nur eingeschränkt möglich ist. So z. B. bei der Polizei, welche die Teilzeitarbeit auf mindestens 50% festsetzt oder im Führungsbereich, wo sich in der Regel die minimale Teilzeitbeschäftigung auf 80% eingespielt hat.

Es trifft zu, dass bei Teilzeitmitarbeitenden gewisse Fixkosten in der gleichen Höhe wie bei Vollzeitangestellten anfallen. So beispielsweise bei Ausbildungen, bei Sitzungen und Konferenzen und oftmals auch bei Infrastrukturkosten wie Büroraum, Büromöbel und EDV-Mittel. Hier geht es darum, eine Optimierung zwischen der Arbeitsplatzattraktivität unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Entwicklung und den Kosten zu finden.

Für die Beantwortung der Interpellation haben wir uns auf die Daten der Mitarbeitenden in unserem Personalinformationssystem SAP abgestützt. Somit fehlen die entsprechenden Werte der Mitarbeitenden der Solothurer Spitäler AG und der Volksschullehrkräfte.

3.2 Zu den Fragen

3.2.1 Zu Frage 1:

Wie viele Staatsangestellte arbeiten Voll- oder Teilzeit (Verwaltung, Schulen; m/w, 2004-2014, Pensen)?

Das Personalinformationssystem SAP wurde auf 1. Januar 2006 eingeführt. Auswertungen mit gleichen Parametern sind somit seit dem Jahr 2006 möglich.

		Total		Verwaltung				Kantonale Schulen			
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	W	M	Anzahl	Anteil	W	M
Personen	2006	3420		2571		1138	1433	849		372	477
	2014	3858		2764		1327	1437	1102		628	474
	Zunahme	438	12.8%	193	7.5%	189	4	253	29.8%	256	-3
davon	2006	1300	38.0%	774	30.1%	605	169	526	62.0%	272	254
Personen	2014	1904	49.4%	1060	38.4%	849	211	854	77.5%	569	285
Teilzeit	Zunahme	604	11.3%	286	8.2%	244	42	328	15.5%	297	31

Anmerkung: Einzelne Differenzen entstehen aus Doppelanstellungen in der Verwaltung sowie den kantonalen Schulen. Weiter ist zu beachten, dass in den Daten im Jahr 2014 die Heilpädagogischen Schulen integriert sind.

3.2.2 Zu Frage 2:

Welche Teilzeitmodelle werden angewendet (Tabelle, 2014, m/w)?

In aller Regel werden Teilzeitmodelle in 5% Schritten angewendet. Für Frauen und Männer werden die gleichen Teilzeitmodelle angeboten. Die nachfolgende Tabelle gibt Auskunft über die Verteilung der Anzahl Mitarbeitenden nach Pensenhöhe.

Pensum	Kant. Verwaltung (w)		Kant. Verwaltung (m)		Kant. Schulen (w)		Kant. Schulen (m)		Total	
	Personen	Anteil	Personen	Anteil	Personen	Anteil	Personen	Anteil	Personen	Anteil
>=80	240	28.3 %	119	56.4 %	106	18.6 %	102	35.8 %	561	29.5 %
>=60 / <80	209	24.6 %	33	15.6 %	133	23.4 %	61	21.4 %	435	22.8 %
>=40 / <60	250	29.4 %	31	14.7 %	151	26.5 %	28	9.8 %	458	24.1 %
>=20 / <40	94	11.1 %	14	6.6 %	114	20.0 %	50	17.5 %	271	14.2 %
<20 / >0	56	6.6 %	14	6.6 %	65	11.4 %	44	15.4 %	179	9.4 %
Total	849	100.0 %	211	100.0 %	569	100.0 %	285	100.0 %	1904	100.0 %

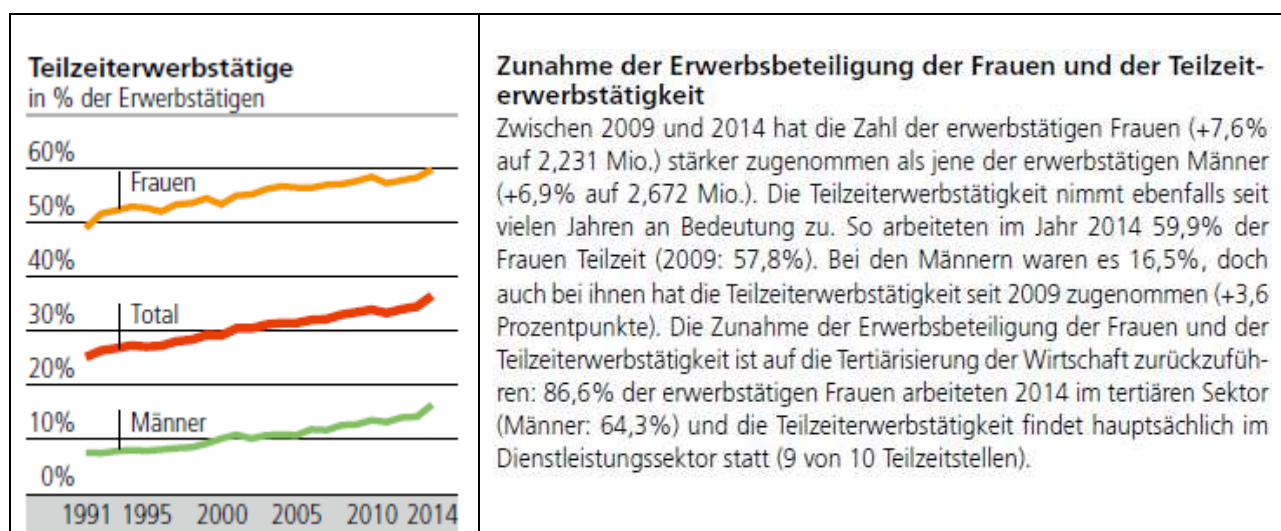
3.2.3 Zu Frage 3:

Wie hoch schätzt der Kanton die Vollkostenrechnung (100%) einer 80%-Teilzeitstelle im Vergleich zu einer Vollzeitstelle und die Mehrkosten aller Teilzeitstellen?

Es ist davon auszugehen, dass die Vollkosten einer Vollzeitstelle im Verhältnis zu einer Teilzeitstelle tiefer sind, da gewisse Fixkosten unabhängig eines Pensums entstehen. Um die Vollkosten zu berechnen, ziehen wir Kosten für EDV, Telefonie, Möbel, Büroraummiete sowie Unterhalt und Büromaterial als Fixkostenanteil mit ein. Aufgrund der uns bekannten Werte aus dem Geschäftsbericht 2014 sowie einzelnen getroffenen Annahmen kostet eine Vollzeitstelle rund 995 Franken pro Monat. Der nicht beanspruchte oder genutzte Anteil an Infrastruktur- und Querschnittskosten beträgt also bei einer 80%-Anstellung 20% und somit monatlich rund 200 Franken. Wird jedoch der Arbeitsplatz während der Abwesenheit genutzt, so können die entstandenen Fixkosten wieder auf eine Vollzeitstelle verteilt werden.

Den Mehrkosten stehen aber Minderkosten aus der höheren Produktivität von Teilzeitmitarbeitenden und weniger Fehlzeiten gegenüber. Die Ursache liegt in der geringeren Ermüdung während einer kürzeren Arbeitszeitspanne und einer möglichen höheren Motivation der Teilzeitbeschäftigten. Ein weiterer Vorteil der Teilzeitarbeit besteht darin, dass der Personaleinsatz flexibler auf die Arbeitslast und somit auf die betrieblichen Bedürfnisse angepasst werden kann. Diese Minderkosten sind jedoch nicht zu beziffern. Letztlich erreichen wir durch das Angebot der Teilzeitarbeit, dass Mitarbeitende länger beim Arbeitgeber Staat angestellt bleiben, weil ihnen diese Arbeitsform entspricht. Somit werden Einsparungen wegen verminderter Fluktuation, weniger Personalsuche und Einarbeitung erzielt. Möchte beispielsweise eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter das Pensum um 20% reduzieren, ist eine Pensenreduktion mit dem Erhalt des Mitarbeitenden allenfalls günstiger, als der durch den Abgang verursachte Know-How-Verlust und die Kosten der Neurekrutierung. Berechnungen zeigen, dass für eine Neurekrutierung und Einarbeitung mit Kosten, abhängig von Pensum, Lohn und Tätigkeitsfeld zwischen 50'000 – 130'000 Franken gerechnet werden muss. In dieser Hochrechnung sind Kosten infolge Minderleistungen und Know-How-Verlust, Einsatz von Interimpersonal, Rekrutierungsaufwand sowie Zusatzaufwendungen während der Einarbeitungszeit berücksichtigt. Sofern es betrieblich sinnvoll und möglich ist, sind wir deshalb an dem Erhalt eines Mitarbeitenden trotz Pensenreduktion durchaus interessiert.

Zu einigen statistischen Werten aus der Taschenstatistik der Schweiz 2015 des Bundesamtes für Statistik:



Diese Zahlen zeigen den allgemeinen Trend zu mehr Teilzeitarbeit auf.

Der Anteil der Teilzeitmitarbeitenden in der Kantonalen Verwaltung (ohne Lehrpersonen) beträgt im Total 38,4%; somit liegen wir praktisch genau auf dem schweizerischen Trend. Im Bereich der Kantonalen Schulen beträgt der Anteil Teilzeitmitarbeitende 49,4%.

Als grosser Arbeitgeber kommen wir nicht darum herum, unser Stellenangebot auch auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt auszurichten. Es ist eine Tatsache, dass viele Arbeitnehmende in Teilzeit arbeiten wollen. Wenn wir dabei auch aus diesem Reservoir die am besten qualifizierten Personen finden, nehmen wir in Kauf, dass Mehrkosten entstehen. Oftmals sind es auch organisatorische Gründe, welche dazu führen, dass Aufgaben sinnvollerweise nur mit einem reduzierten statt mit einem vollen Pensum erledigt werden. Selbstverständlich achten wir darauf, dass dort, wo eine Arbeitsplatzteilung möglich und auch sinnvoll ist, diese realisiert wird. Wir gehen davon aus, dass auch andere Arbeitgeber mit der gleichen Problematik und den daraus resultierenden Arbeitsplatzmehrkosten konfrontiert sind. Nicht zu unterschätzen sind dabei Werte wie Produktivität, Motivation und Flexibilität.

3.2.4 Zu Frage 4:

Welche Massnahmen kann der Kanton sich vorstellen, um die Teilzeitstellen zu optimieren (kein leerer Büroraum oder Arbeitsplatz, bauliche Massnahmen, etc) um Kosten zu sparen?

Wir haben im Rahmen des Massnahmenplans 2014 das Hochbauamt beauftragt, ein Büroraumkonzept zur Reduzierung der Kosten zu erarbeiten. Mit RRB 2015/835 vom 19. Mai 2015 wurde das Büroraumkonzept 2015 genehmigt und zur Realisierung freigegeben. In diesem Büroraumkonzept sind entsprechende Standards zu Flächen und Ausbauten im Bürobereich definiert worden. Im Weiteren wurden folgende Zielsetzungen festgelegt:

- Reduktion der Mietobjekte und –kosten
- effiziente Belegung der Verwaltungsliegenschaften
- Reduktion des Anteils an Einzelbüros zugunsten von Mehrpersonenbüros
- Desk-Sharing
- gemeinsame Nutzung von allgemeinen Räumen.

Insbesondere wurde auch festgelegt, dass für Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad bis und mit 50% oder mit einer Funktion ohne Bedarf nach einem ständigen Büroarbeitsplatz das Desk-Sharing gilt.

Die Umsetzung dieses Konzeptes in der allgemeinen Verwaltung ist bereits am Laufen.

In der Praxis wird bei einem Zusatzbedarf an Arbeitsplätzen zuerst geprüft, ob die bestehenden Flächen optimal ausgenutzt werden. Kann ein Arbeitsplatzpotential ausgewiesen werden, realisiert das Hochbauamt entsprechende räumliche Optimierungen durch Verdichtung von bereits belegten Raumeinheiten. Dazu kommen in der Regel auch Raumrochaden zur Optimierung der betrieblichen Abläufe. Dabei wird auch auf das Desk-Sharing und die gemeinsame Nutzung von allgemeinen Räumen durch verschiedene Amtsstellen gesetzt. Wo es erforderlich ist, werden auch kleinere bauliche Anpassungen zur Verbesserung der Abläufe und der Sicherheit vorgenommen. Ohne zusätzliche Flächenbeschaffung konnten bereits folgende Verdichtungen vorgenommen werden:

- Kantonalisierung der Vormundschaftsbehörden (KESB), räumliche Optimierungen durch Verdichtung und Desk-Sharing.
- Aufhebung der Veranlagungsbehörde (VB) Grenchen und Verlegung nach Solothurn, räumliche Optimierungen im Kantonalen Steueramt durch Aufgabe des „Pförtnerhauses“ verbunden mit zusätzlicher Verdichtung im Gebäude „Schanzmühle“ (2014)
- Zusammenlegung der Zivilstandsämter Grenchen, Bucheggberg-Wasseramt sowie Solothurn im Kaiserhaus
- Arbeitsplatzzuteilung der neuen Sachbearbeitenden Sektionschefwesen AMB mit Teilzeitstellen zwischen 20-60 Stellenprozent, räumliche Optimierungen durch Verdichtung und Desk-Sharing an sechs verschiedenen Standorten.

Weitere Verdichtungsmassnahmen sind im Gange und sollen dazu führen, dass weitere Mietliegenschaften gekündigt werden können, um so externe Mietkosten zu reduzieren.

Bei den Verdichtungsprojekten hat sich aber auch gezeigt, dass einige kantonseigene Gebäude aufgrund ihrer vorhandenen Struktur nicht optimal belegt werden können. Einige der kantons-eigenen Gebäude sind ursprünglich nicht als reine Verwaltungsgebäude erstellt worden und deshalb sind hier einer Büroraum-Verdichtung teilweise bauliche Grenzen gesetzt.

3.2.5 Zu Frage 5:

Wie sieht der Kanton im Bildungssektor die Möglichkeit die administrativen Kosten, den Verrechnungsaufwand oder Verwaltungskosten, zu reduzieren?

Wir halten die Folgen aus den Teilzeitanstellungen der Lehrpersonen derzeit für vertretbar, im Sinne der Einsatzpolyvalenz sogar als günstig, was wir im Folgenden anhand der beiden Bildungsstufen Volksschule und Sekundarstufe II näher begründen.

Volksschule: Primarstufe (inkl. Kindergarten) und Sekundarstufe I

Die Teilzeitarbeit von Lehrpersonen an der Volksschule hat in den letzten fünf bis zehn Jahren erheblich zugenommen. Einerseits liegt das daran, dass Teilzeitarbeitende eigene Lebensschwergewichte setzen, andererseits bildet die Teilzeitarbeit von Lehrpersonen die Grundlage für den zugenommenen Fachunterricht - also die Spezialisierung - und gewährleistet diesen. Solche Fachlehrer für ein oder mehrere Fächer, kombiniert mit Teilzeitanstellungen, ermöglichen die Erfüllung der Lehrplanunterrichtspflicht eines Schulträgers optimal. Das bringt Polyvalenz und Einsatzdispositionsmachbarkeit. Diese Veränderungen des Arbeitsmarktes (Änderungen hinsichtlich der Unterrichtsanforderungen) führten wohl in erheblichem Masse mit zu vermehrten Teilzeitanstellungen bei Lehrpersonen der Volksschule.

Als Hypothese angenommen, es würden alle Lehrpersonen der Volksschule eine Teilzeitanstellung anstreben oder ausüben, dann wären die Schulträger tatsächlich mit erheblichen Einsatzdispositions Herausforderungen zur Gewährleistung des Unterrichts konfrontiert und die Menge der Lehrpersonen würde, wenn überhaupt möglich, erheblich und notwendiger Weise ansteigen. Das ist heute nicht der Fall und ist als Ziel keinesfalls zu verfolgen.

Der administrative Aufwand für Lehrpersonen mit Teilzeitanstellung unterscheidet sich nicht von dem der Lehrpersonen mit Vollzeitanstellung. Hingegen war der administrative Aufwand bei Schulträgern, Gemeinden und der kantonalen Verwaltung bis zum 31. Dezember 2015 als gewaltig (oder im Sinne des Interpellanten gar als "extrem") zu bezeichnen. Das lag zum Einen daran, dass die einheitlichen kantonalen Prozesse - diese standen unmittelbar mit den Staatsbeitragswesen und den Lehrpersonenanstellungen und -besoldungen im Zusammenhang - sehr aufwändig waren, und zum Anderen, dass die Rechtsgrundlagen lange nicht auf neuzeitlichere Prozesse ausgerichtet werden konnten. Das Gesamtsystem „Prozesse, Verwaltung und Staatsbeiträge“ war zu einem Dickicht für Spezialisten verschmolzen und zu komplex, was die administrativen Aktivitäten aller Beteiligten immer mehr ansteigen liess.

Das Departement für Bildung und Kultur konnte nach jahrelangen Vorarbeiten und der vom Volk angenommenen Neuausrichtung des Staatsbeitragswesens in der Volksschule (Schülerpau-schale) ab 1. Januar 2016 ein einfaches und transparentes neues System zur Umsetzung bringen. Das heisst, dass heute

- rund 4'500 Anträge mit 4'500 Verfügungen und 4'500 Abrechnungen wegfallen;
- die aufwändigen kantonal vorgegebenen Einheitsprozesse auch im Zusammenhang mit Staatsbeiträgen wegfallen;
- das neue Staatsbeitragswesen hinsichtlich Prozessen, Komplexität, etc. entzerrt und praktisch papierlos gestaltet werden kann;

- Kompetenzen, Verantwortung, Rechte und Pflichten nach dem Gesetzesprinzip der „Geleiteten Schule“ beim Schulträger liegen;
- der Administrativaufwand für diese Tätigkeiten um 80 bis 95 Prozent bei allen Beteiligten reduziert wird;

Weitere Massnahmen, im Sinne der Rationalisierung und Wirtschaftlichkeit, sehen wir in den nächsten zwei bis drei Jahren keine, denn die Neuausrichtung der Vorgänge und der Paradigmenwechsel ab 1. Januar 2016 müssen erst verdaut und konsolidiert sein. Wir bezeichnen die Neuausrichtung der Prozesse als wegweisend und als Erfolg für den gesamten Kanton Solothurn.

Sekundarstufe II (Gymnasium, Fachmittelschule, Berufsfachschule)

Grundsätzlich stellen wir fest, dass der Anteil an mitarbeitenden Frauen und Männer auf der Sekundarstufe II ausgeglichen ist. Die Anzahl Mitarbeitenden an unseren Schulen der Sekundarstufe II ist in den letzten fünf Jahren an den Kantonsschulen konstant, an den Berufsfachschulen rückläufig. Sowohl an den Berufsbildungszentren wie auch an den Kantonsschulen werden gemäss eidgenössischer und kantonaler Vorgaben (inkl. Lehrplänen) Fächer oder Fachkombinationen unterrichtet, die aufgrund des Mengengerüstes oft nur eine Teilzeitanstellung oder mehrere Teilzeitanstellungen an verschiedenen Institutionen ermöglichen.

Da auf der Sekundarstufe II in aller Regel Fachunterricht erteilt wird (z.B. Unterrichtsberechtigung in 1-2 Fächern an den Mittelschulen), können diese Fachlehrpersonen explizit nur für ihren berufsfachbezogenen Unterricht eingesetzt werden. An unseren Berufsbildungszentren werden über 80 Berufe ausgebildet, mit der Konsequenz, dass die Anzahl der Pensen für diesen Fachunterricht oft beschränkt ist und von Schuljahr zu Schuljahr variiert. Als Folge davon hat man auf der Sekundarstufe II deshalb seit mehreren Jahren bereits erfolgreich die Bandbreitenverträge eingeführt, um den administrativen Aufwand bei schwankendem Stellenangebot zu reduzieren und die Flexibilität der Anstellungsbehörde zu erhöhen. Wenn immer möglich wird versucht, Kleinstpensen zu vermeiden (z.B. durch Aufstockung bereits bestehender TZ-Anstellungen). Aus unserer Sicht ist der administrative Aufwand deshalb heute verhältnismässig und vertretbar.

Die Raum- und Infrastrukturkosten richten sich vor allem nach der Anzahl Klassen resp. nach dem Fächerangebot. Mit Ausnahme der Schulleitungen haben die meisten Lehrpersonen an den verschiedenen Kantonalen Schulen keinen eigenen Arbeitsplatz zur Verfügung. Viele Lehrpersonen im Teilpensum arbeiten daher zu Hause und entlasten somit die Schulen und deren Raumbedarf.

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of a series of connected loops and strokes, likely representing the name 'Andreas Eng'.

Andreas Eng
Staatsschreiber

Verteiler

Finanzdepartement
Personalamt
Departement für Bildung und Kultur
Hochbauamt
Parlamentsdienste
Traktandenliste Kantonsrat