

Beschluss Nr. 910/2011  
Schwyz, 13. September 2011 / bz

Teilrevision Personal- und Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen an der Volksschule  
Bericht und Vorlage an den Kantonsrat

## 1. Übersicht

Die aktuell gültige Personal- und Besoldungsverordnung für Lehrpersonen an der Volksschule (PBVL) datiert vom Jahr 2002. Seither ist nicht nur eine total revidierte Volksschulverordnung in Kraft getreten, sondern es haben sich auch die Ausbildungsgänge für Lehrpersonen sowie die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt für Lehrpersonen markant verändert. Im Sinne einer Wahrung der Attraktivität des Kantons Schwyz und seiner Schulträger auf dem Arbeitsmarkt schlägt der Regierungsrat daher Anpassungen nicht nur an der PBVL, sondern an den gesamten Rahmenbedingungen für die Unterrichtstätigkeit von Lehrpersonen vor.

Im Rahmen der PBVL werden folgende Massnahmen beantragt:

- Heranführen der Löhne der Kindergartenlehrpersonen an das Niveau der Primarlehrpersonen;
- Erhöhung der Löhne der Primar- und Sekundarschullehrpersonen um je drei Prozent;
- Konkretisierung der Regelung bezüglich Treueprämie.

Darüber hinaus werden weitere Massnahmen auf Stufe Vollzugsverordnung (Kompetenz Regierungsrat) und Weisungen (Kompetenz Erziehungsrat) ergriffen:

- Entlastung der Klassenlehrpersonen auf der Primar- und Sekundarschulstufe I um eine Wochenlektion;
- Einheitliche Regelung der Arbeitszeit/Unterrichtsverpflichtung für Lehrpersonen im Bereich Integrative Förderung (IF);
- Überarbeitung der Vorgaben an die Schulträger bezüglich Entlastung und Entlohnung von Lehrpersonen, die Schulleitungsaufgaben übernehmen;
- Anpassung der Entlohnung von Lehrpersonen mit einem Lehrdiplom für Hauswirtschaft und/oder technisches Gestalten auf die gehaltene Unterrichtsstufe;
- Moderate Anpassung der Richtzahlen für die Klassengrössen.

Insgesamt werden Massnahmen im finanziellen Umfang von knapp 11 Mio. Franken vorgeschlagen; davon fallen rund 5.4 Mio. Franken in die Kompetenz des Kantonsrates, die übrigen Massnahmen liegen in der Kompetenz des Regierungsrates. Diese zusätzlichen Mittel sind jedoch

nach Meinung des Regierungsrats gut investiert, kann doch der Kanton Schwyz damit seine Position im zunehmend härter werdenden Wettbewerb um qualifizierte Lehrpersonen deutlich stärken.

## 2. Ausgangslage

### 2.1 Auftrag

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

Im Bereich der Volksschule wurde primär aus folgenden Gründen ein Revisions- und Überprüfungsbedarf geortet:

- Die gesamte Lehrerausbildung und damit auch die Ausbildungsgänge haben seit der letzten Überarbeitung der PBVL und der entsprechenden Ausführungsbestimmungen entscheidende Veränderungen erfahren. Mit dem Wechsel der Ausbildung von den früheren Seminarien hin zu den pädagogischen Hochschulen (Stichwort Tertiarisierung der Lehrerbildung) haben sich nicht nur die Ausbildungssystematik, sondern auch die Ausbildungsgänge, die damit verknüpften Ausbildungsberechtigungen und deren Bezeichnungen merklich verändert. Am deutlichsten zeigt sich dies im Bereich der Kindergartenlehrpersonen, die heute auch eine Ausbildungsberechtigung für die Unterstufe der Primarschule erwerben. Der aktuell bestehende gravierende Lohnunterschied zwischen Kindergartenlehrperson und Primarschullehrperson lässt sich in dieser Höhe nicht mehr rechtfertigen und verlangt von daher eine Aktualisierung der PBVL.
- Im Herbst 2005 wurde vom Kantonsrat eine Totalrevision der Volksschulverordnung beschlossen, die per 1. August 2006 in Kraft trat. Diese total revidierte Verordnung über die Volksschule (SRSZ 611.210) sowie weitere Vollzugsverordnungen haben der Volksschule und damit auch den Lehrpersonen etliche neue Aufträge, insbesondere im Bereich der sonderpädagogischen Angebote übertragen. Nachdem diese Grundlagen nun seit knapp fünf Jahren in Kraft sind, ist es angezeigt, ihre Auswirkungen auf die Arbeitsbelastung und die geforderte Ausbildung der Lehrpersonen zu prüfen und wo nötig Korrekturen vorzunehmen. Als wesentliches Hilfsmittel für diese Beurteilung diente eine im Schuljahr 2007/2008 vom Bildungsdepartement in Zusammenarbeit mit dem Verein Lehrerinnen und Lehrer Schwyz (LSZ) durchgeführte Arbeitszeiterhebung, an welcher sich rund 140 Lehrpersonen während eines Schuljahres beteiligt haben.
- Die Lehrpersonen der Volksschule sind aufgrund von gesellschaftlichen Veränderungen zunehmend mit neuen Herausforderungen konfrontiert, die ihren Berufsauftrag zusätzlich belasten. Darunter fällt zum Beispiel der Umgang mit einer zunehmend heterogenen Schülerschaft, die einen integrativen und gleichzeitig individualisierenden Unterricht erfordert. Dieser bringt zudem einen erhöhten Kooperations- und Koordinationsaufwand für Besprechungen, Elterngespräche etc. mit sich. Im Rahmen der Teilrevision sollte daher überprüft werden, ob die heutigen Rahmenbedingungen diesen neuen Herausforderungen noch gerecht werden.
- Zudem hat sich seit der Auftragserteilung durch den Regierungsrat im Juni 2009 die Situation auf dem Arbeitsmarkt für Lehrpersonen deutlich verschärft. Etliche Kantone klagen bereits heute über einen gravierenden Mangel an Lehrpersonen und versuchen diesen durch Lohnmassnahmen, durch veränderte Ausbildungskonzepte oder veränderte Rahmenbedin-

gungen (z.B. Reduktion der Unterrichtsverpflichtung) zu bekämpfen. Im Einzugsgebiet des Kantons Schwyz hat sich diesbezüglich insbesondere der Kanton Zürich hervorgetan, der seine Einstiegsgehälter für Lehrpersonen der Primar- und Sekundarstufe I massiv angehoben hat (für Details vgl. Kapitel 3.1 dieser Vorlage). Im Zuge dieser Anpassung haben andere Kantone (darunter z.B. Luzern und St. Gallen) bereits angekündigt, bezüglich Entlohnung ihrer Volksschullehrer ebenfalls Massnahmen zu ergreifen. Vor diesem Hintergrund ist es auch für den Kanton Schwyz eine Pflicht, seine Attraktivität als Arbeitgeber für Lehrpersonen zu wahren, respektive zumindest nicht allzu stark ins Hintertreffen zu geraten.

## 2.2 Gewähltes Vorgehen

Zur Bearbeitung des Auftrags hat der Regierungsrat ein Projektteam unter der Leitung des Departementssekretärs des Bildungsdepartements eingesetzt. In dieses Projektteam wurden nebst Kadermitarbeitern der Verwaltung (aus Personalamt, Rechtsdienst und Amt für Volksschulen und Sport) folgende Interessengruppen eingebunden:

- Verband Schwyzer Gemeinden und Bezirke vszgb, vertreten durch je einen Säckelmeister und einen Schulpräsidenten;
- Verein Lehrerinnen und Lehrer Kanton Schwyz (LSZ);
- Vereinigung Schulleiterinnen und Schulleiter Schwyz (VLSZ).

Dieses achtköpfige Projektteam hat zuhanden des Lenkungsausschusses (zusammengesetzt aus dem Finanz- und Bildungsdirektor sowie dem Vorsteher des Personalamts) den Handlungsbedarf in den oben erwähnten Bereichen untersucht, mögliche Massnahmen priorisiert und deren finanziellen Folgen bewertet.

## 2.3 Geteilte Verantwortlichkeiten / Zuständigkeiten

Im Bereich der öffentlichen Volksschule herrschen geteilte Verantwortlichkeiten und sind verschiedene Organe für die Entscheide zuständig.

Dem Kantonsrat obliegen nur Entscheide auf Gesetzes- resp. Verordnungsstufe. Im vorliegenden Fall ist er also zuständig für den Erlass der Personal- und Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen an der Volksschule (SRSZ 612.110), die dazugehörige Vollzugsverordnung (SRSZ 612.111) fällt in die Zuständigkeit des Regierungsrates.

Im Rahmen des durch den Regierungsrat erteilten Projektauftrags galt es nebst den eigentlichen personalrechtlichen Bestimmungen auch noch die erweiterten Rahmenbedingungen für die Unterrichtstätigkeit der Lehrpersonen zu prüfen. Darunter fallen die Bestimmungen bezüglich zeitlicher Ressourcen im Bereich der geleiteten Volksschule sowie der Sonderpädagogik. Geregelt werden diese Bestimmungen in Weisungen des Erziehungsrates, der über die Volksschule die pädagogische Oberaufsicht hat. Sofern die Beschlüsse des Erziehungsrates zu erheblichen finanziellen Folgen führen, hat er diese jedoch dem Regierungsrat zur Genehmigung vorzulegen.

Das mit der Ausarbeitung der Vorlage betraute Projektteam hat die Anstellungsbedingungen sowie die Rahmenbedingungen für Lehrpersonen generell beurteilt und diese im Sinne einer Gesamtsicht einer umfangreichen Überprüfung unterzogen. Dies führt dazu, dass nebst der vorliegend beantragten Teilrevision der PBVL auch Vollzugsverordnungen in der Kompetenz des Regierungsrates bzw. Weisungen in der Kompetenz des Erziehungsrates angepasst werden sollen. Da Kanton, Bezirke und Gemeinden die Kosten der Volksschulen gemäss § 66 der Verordnung über die Volksschule (SRSZ 611.210) gemeinsam tragen, wurden die Schulträger eingeladen, sich im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens auch zu diesen Anpassungen zu äussern. Die politi-

schen Parteien hingegen wurden aufgefordert, sich in erster Linie zu den Anpassungen in der Zuständigkeit des Kantonsrats zu äussern.

### 3. Revisionsziele und Massnahmen im Überblick

Mit der Teilrevision der PBVL sowie der Anpassung der generellen Rahmenbedingungen für die Unterrichtstätigkeit der Lehrpersonen verfolgt der Regierungsrat die folgenden Ziele:

- Objektiv Gleiches wird gleich gestellt, berechnete Differenzen werden beibehalten. Dies gilt konkret für die neue Ausbildung und Lehrbewilligung der Kindergartenlehrpersonen, wo es gilt, sich nicht dem Vorwurf der Diskriminierung auszusetzen.
- Die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt für Lehrpersonen wird sichergestellt. Im Zuge der sich zuspitzenden Lehrerknappheit gilt es, im interkantonalen Lohnvergleich sowie auch bei den übrigen Anstellungsbedingungen, wie z.B. Unterrichtsverpflichtung etc., die Attraktivität als Arbeitgeber aufrechtzuerhalten.
- Die Anstellungsbedingungen werden gezielt und dosiert dort angepasst, wo der Handlungsbedarf am grössten ist. Im Sinne eines effizienten und haushälterischen Mitteleinsatzes wird nach Möglichkeit auf flächendeckende Massnahmen verzichtet. Vielmehr werden punktuelle Anpassungen dort vorgenommen, wo die Belastungssituation der Lehrpersonen dies tatsächlich rechtfertigt.

Zum Erreichen dieser Ziele werden auf Stufe PBVL die folgenden Massnahmen beantragt:

- Die Löhne der Kindergartenlehrpersonen werden deutlich näher an das Niveau der Primarlehrpersonen herangeführt. Die unterschiedliche Arbeitsbelastung der beiden Lehrerkategorien rechtfertigt aus Sicht des Regierungsrates nach wie vor unterschiedliche Löhne. Die heute zwischen den beiden Lehrerkategorien bestehende (zu grosse) Lohndifferenz von mehr als 20 Prozent wird faktisch halbiert.
- Die Löhne der Primar- und Sekundarschullehrpersonen werden zur Sicherung der Attraktivität als Arbeitgeber je um drei Prozent erhöht. Um die Signalwirkung dieser Massnahme zu verstärken und den administrativen Aufwand für die Umsetzung in vernünftigem Umfang zu halten, wird auf die im Vernehmlassungsverfahren beantragte Staffelung über drei Jahre (dreimal jährlicher Anstieg um je ein Prozent) verzichtet.
- Die Regelung bezüglich Treueprämie wird konkretisiert. Gemäss einer Entscheidung des Verwaltungsgerichts ist die Treueprämie anteilmässig auch dann geschuldet, wenn sich eine Lehrperson aus eigenem Antrieb vorzeitig pensionieren lässt.

Des Weiteren sind auf Stufe Vollzugsverordnung und erziehungsrätlicher Weisungen nachgelagert zum Entscheid über die Teilrevision der PBVL folgende Anpassungen bzw. Überprüfungen vorgesehen:

- Für die Klassenführung verantwortliche Lehrpersonen auf der Primar- und Sekundarschulstufe I erhalten für diese Funktion neu eine Lektion Entlastung. Damit reduziert sich die Unterrichtsverpflichtung einer Klassenlehrperson auf neu 28 Lektionen pro Woche. Bei einer Penteilung oder im Fachlehrersystem ist eine Lehrperson als Klassenlehrperson zu bezeichnen; für diese gilt dann das reduzierte Pensum.
- Die Arbeitszeit/Unterrichtsverpflichtung für Lehrpersonen im Bereich Integrative Förderung (IF) wird klarer und einheitlich geregelt. Wie für die übrigen Lehrpersonen der Volksschule gilt auch für IF-Lehrpersonen neu ein Vollpensum von 29 Lektionen. Zudem wird geregelt, in welcher Form und in welchem Umfang der anfallende Besprechungsaufwand angerechnet werden kann.
- Die Vorgaben an die Schulträger bezüglich Entlastung und Entlohnung von Lehrpersonen, die Schulleitungsaufgaben übernehmen, werden gelockert.

- Lehrpersonen mit einem Lehrdiplom für Hauswirtschaft und/oder technisches Gestalten sollen neu für den Unterricht auf der Sekundarstufe I eine Entlöhnung gemäss Lohnklasse 1 der Sekundarstufe erhalten.
- Die Zeitressourcen für Schulleitungsaufgaben im Rahmen der geleiteten Volksschulen werden aufgrund des Vernehmlassungsergebnisses noch einmal überprüft.
- Ebenfalls noch einmal überprüft wird, in welcher Form Klassenlehrpersonen eine Entlastung aus dem Schulbetriebspool für Absprachen mit den Fachpersonen für integrative Förderung erhalten sollen.
- Das Reglement über die kantonalen Spezialdienste der Volksschule (SRSZ 614.211) wird angepasst, um aus der Departementsreform resultierende organisatorische Anpassungen korrekt abzubilden.
- Die Richtzahlen für die Klassengrössen werden moderat reduziert, respektive an die heutigen Verhältnisse angepasst. Neu sollen insbesondere auf der Sekundarstufe I unterschiedliche Richtzahlen für die Sekundarschule und Realschule (bzw. die Stammklasse A und Stammklasse B im kooperativen Modell) zur Anwendung kommen. Sämtliche Richtzahlen verbleiben aber deutlich über dem aktuell effektiven kantonalen Schnitt der Klassengrössen der einzelnen Stufen.

#### 4. Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens

##### Grundsätzliches

Der Entwurf zur Teilrevision der Personal- und Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen an der Volksschule wurde zusammen mit den Vorlagen zur Anpassung von Erlassen auf Stufe Vollzugsverordnung und erziehungsrätlichen Weisungen Ende März 2011 in eine breite Vernehmlassung gegeben. Eingeladen wurden nebst den politischen Parteien die Gemeinden und Bezirke als Schulträger, der Erziehungsrat, der Verband Schwyzer Gemeinden und Bezirke (VSZGB), der Verein Lehrerinnen und Lehrer Kanton Schwyz (LSZ), die Vereinigung Schulleiterinnen und Schulleiter Schwyz (VLSZ), die Gleichstellungskommission sowie der Personalverband des Kantons Schwyz. Bis zum Ende der Vernehmlassungsfrist sind insgesamt 41 Stellungnahmen eingegangen, davon deren 30 durch Schulträger, 5 durch Personal- und Stufenverbände, 4 durch die im Kantonsrat vertretenen Parteien sowie diejenigen des Erziehungsrates und der Gleichstellungskommission (Anhang D zu dieser Vorlage gibt im Wesentlichen die eingereichten Stellungnahmen zu den einzelnen Vorlagen sowie die Haltung des Regierungsrates wider).

Wie nicht anders zu erwarten war, werden die beantragten Massnahmen durchwegs kontrovers beurteilt. Mehrheitlich werden sie jedoch insbesondere von den Schulträgern als sinnvoll und notwendig erachtet. Am kritischsten aufgenommen werden dabei die Vorschläge zur Reduktion der Richtzahlen für die Klassengrössen (dies insbesondere durch die Bezirke als Schulträger der Sekundarstufe I), die Begrenzung des Besprechungsaufwands für Integrative Förderung (IF) und Therapie sowie die Regelung der Zulagen für Lehrpersonen mit Schulleitungsaufgaben.

Nachfolgend wird auf wesentliche Bemerkungen und Anträge zu den einzelnen Massnahmen eingegangen und die Stellungnahme des Regierungsrats aufgezeigt.

##### 4.1 Massnahmen innerhalb der PBVL, SRSZ 612.110 (vgl. Anhang E)

##### 4.1.1 Bemerkungen/Anträge zu den vorgeschlagenen Änderungen

Ad § 5 Bst. b, Anstellungsbehörde

Lediglich zwei Vernehmlassungspartner (eine Partei, ein Schulträger) äussern sich ablehnend gegenüber der geplanten Regelung der Anstellungskompetenz für die Lehrpersonen und das The-

rapiepersonal der heilpädagogischen Zentren. Ihres Erachtens ist die vorgeschlagene Zuständigkeit zu wenig klar, stelle eine unnötige Mischform dar.

*Stellungnahme des Regierungsrates:*

Die beantragte Fassung stellt im Wesentlichen nur eine Adaption der bisherigen Regelung an die neuen Zuständigkeiten dar. Da der Regierungsrat nur noch für die Anstellung von Führungskräften I und II zuständig ist, wird neu das zuständige Amt (vorliegend das Amt für Volksschulen und Sport) zur Anstellungsbehörde. Wie bis anhin hat dieses die Möglichkeit, die Anstellungskompetenz an die Schulleitung zu übertragen. Da die bisherige Regelung nie zu Problemen geführt hat, sieht der Regierungsrat keine Notwendigkeit, von der beantragten Fassung abzuweichen.

Ad § 35 Abs. 1, Jahreslohn

Weitgehend unbestritten ist die Massnahme der Anpassung der Löhne der Kindergartenlehrpersonen. Alle politischen Parteien sowie eine deutliche Mehrheit der Schulträger stimmen dieser Massnahme vollständig oder mehrheitlich zu, lediglich drei Schulträger lehnen sie insbesondere wegen der finanziellen Mehrbelastung sowie aufgrund von Zweifeln an der Notwendigkeit einer tertiären Ausbildung für Kindergartenlehrpersonen ab. Während insgesamt 6 Vernehmlassungspartner gar eine lohnmassige Gleichstellung der Kindergartenlehrpersonen mit derjenigen der Primarschullehrpersonen fordern, sind drei Vernehmlassungspartner der Meinung, dass lediglich die Kindergartenlehrpersonen mit der neuen PH-Ausbildung in den Genuss höherer Löhne kommen sollten.

Bezüglich Lohnerhöhungen bei den Primar- und Sekundarlehrpersonen fallen die Rückmeldungen weniger einheitlich aus. Mehrheitlich oder vollständig ablehnend äussern sich 10 Vernehmlassungspartner (davon zwei Parteien), bei insgesamt 25 Vernehmlassungspartnern (20 Schulträger, zwei Parteien, Erziehungsrat und zwei Personalverbände) stossen die Anträge des Regierungsrates hingegen auf Zustimmung.

Eine Partei und zwei Schulträger weisen in ihren Stellungnahmen darauf hin, dass ihres Erachtens vor allem die Einstiegsgehälter anzuheben seien und die weitere Lohnentwicklung degressiv auszugestalten sei. Dergestalt könne die Verbesserung der Wettbewerbssituation praktisch kostenneutral erfolgen.

Insgesamt sechs Vernehmlassungspartner (je zwei Parteien, Schulträger und Personalverbände) sprechen sich dafür aus, dass auch die Gehälter der Lehrpersonen im Bereich Sonderpädagogik/Therapie im Sinne einer Gleichbehandlung um drei Prozent anzuheben seien. Eine Partei spricht sich zudem dafür aus, dass für die Bereiche Sonderpädagogik / Sonderschulung auf der Sekundarstufe I je eine zusätzliche Lohnklasse (d.h. Werte der Stufen 1, 2 und 3 plus ca. Fr. 6000.- pro Jahr) zu schaffen sei.

Insgesamt sechs Vernehmlassungspartner (fünf Schulträger sowie eine Partei) sind schliesslich der Meinung, dass für Schulleiter unter § 35 Abs. 1 eine eigene Lohnklasse geschaffen werden sollte.

*Stellungnahme des Regierungsrates:*

Aufgrund der Vernehmlassungsantworten hält der Regierungsrat inhaltlich an seinen Anträgen der Vernehmlassungsfassung fest. Eine generelle Abkehr vom praktizierten Lohnsystem im Sinne von höheren Einstiegsgehältern und degressiver Lohnentwicklung lehnt der Regierungsrat ab. Im Rahmen der beantragten Teilrevision sieht der Regierungsrat keine generelle Anpassung des Lohnsystems, sondern vielmehr eine Beseitigung des Wettbewerbnachteils auf dem Arbeitsmarkt für Lehrpersonen vor. Ein Wechsel auf ein degressiv ausgestaltetes Lohnsystem oder auf ein System mit flexiblen Lohnzuschüssen hätte wohl auch Auswirkungen auf die Personal- und Besoldungs-

verordnung der Mitarbeiter des Kantons in Verwaltung, Anstalten und Gerichten. Entsprechend müsste solch ein (Paradigma-)Wechsel sinnvollerweise im Rahmen einer Totalrevision aller personalrechtlichen kantonalen Erlasse erfolgen.

Der Regierungsrat verzichtet bewusst auf eine Anhebung der Löhne des Personals im Bereich Sonderpädagogik, Sonderschulung sowie Therapie. Zum einen ist er der Meinung, dass die Belastungssituation sowie die Verantwortung der Lehrpersonen in diesen Bereichen die heute bestehende Lohndifferenz in der Höhe von 8.2 Prozent gegenüber den Primarlehrpersonen kaum rechtfertigen lässt. Mit der beantragten Fassung wird diese Lohndifferenz auf neu 5.4%, noch immer rund Fr. 6000.- jährlich reduziert. Im interkantonalen Vergleich positionieren sich die Löhne im Bereich Sonderpädagogik, Sonderschulung und Therapie damit genau beim Mittelwert der Zentralschweizer Kantone (Fr. 86 649.--), gegenüber den Kantonen Zürich und St. Gallen verbleibt jedoch eine Differenz von 10 respektive 13%.

Der Regierungsrat verzichtet auf die Schaffung einer eigenen Kategorie für Schulleiter innerhalb der PBVL. Die Schulträger im Kanton Schwyz unterscheiden sich bezüglich ihrer Grösse, organisatorischen Ausgestaltung und internen Aufgabenverteilung innerhalb der Schulleitungen derart stark, dass eine einheitliche Lohnkategorie Schulleitung eindeutig zu kurz greifen, bzw. allzu verallgemeinernd wirken würde. Zudem spricht sich eine Mehrheit der Vernehmlassungsteilnehmer dafür aus, dass die Entlohnung für Schulleitungspersonen individuell zwischen Arbeitnehmer und Schulträger verhandelbar bleiben soll. Der Regierungsrat ist jedoch bereit, im Rahmen der geplanten Anpassung der Vollzugsverordnung zur PBVL die Möglichkeit zu schaffen, dass Schulleiter im Hauptamt nach kantonalen Personal- und Besoldungsverordnung (SRSZ 145.110) resp. der entsprechenden kommunalen Verordnung angestellt werden können. Um diese Möglichkeit zu schaffen, die im Übrigen einer vereinzelt bereits gelebten Praxis entspricht, soll § 35 Abs. 2 der PBVL entsprechend angepasst werden.

Ad § 42 Abs. 2, Treueprämie

Eine Partei verlangt die Gleichstellung mit der Personal- und Besoldungsverordnung für die Staatsangestellten und kann sich auch vorstellen, die anteilmässige Auszahlung der Treueprämie in der PBVL generell auszuschliessen.

*Stellungnahme des Regierungsrates:*

Die beantragte Regelung ist mit derjenigen der PBV für das Staatspersonal deckungsgleich, bzw. entspricht der gelebten Praxis. Ein Verzicht auf die Ausrichtung der anteilmässigen Treueprämie kommt für den Regierungsrat unter dem Aspekt der Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber nicht infrage.

Ad II., Übergangsbestimmung

Etliche Vernehmlassungsteilnehmer melden zurück, dass sie die beabsichtigten Lohnanpassungen von 3% für Lehrpersonen der Primar- und Sekundarstufe für eher zu gering halten, um die Wettbewerbsfähigkeit längerfristig aufrechterhalten zu können. Neun Vernehmlassungsteilnehmer (darunter eine Partei, der Erziehungsrat sowie zwei Personalverbände) schlagen daher vor, im Sinne einer stärkeren Signalwirkung (sowie auch einer Reduktion des Vollzugsaufwands) anstelle einer dreimaligen Erhöhung um je ein Prozent die Lohnanpassung um 3% in einem Schritt vorzunehmen. Ein weiterer Schulträger kann sich vorstellen, stattdessen eine zweimalige Erhöhung um je 2% vorzunehmen.

#### *Stellungnahme des Regierungsrates:*

Der Regierungsrat hält insgesamt eine Lohnerhöhung von 3% für angemessen. Eine solche bringt den Kanton Schwyz im interkantonalen Lohnranking zwar nicht massgeblich nach vorne. Sie ist jedoch auf alle Fälle dazu geeignet, im direkten Vergleich mit den hauptsächlichsten Konkurrenten im Arbeitsmarkt der Lehrpersonen (Benchmark-Kantone LU, ZG, ZH und SG) den Anschluss zu halten, respektive die Differenz bei der Entlöhnung nicht allzu stark anwachsen zu lassen. Die Signalwirkung einer einmaligen Anpassung ist zweifelsohne stärker als diejenige einer über drei Jahre gestaffelten Einführung und führt auch zu weniger administrativer Belastung für die Schulträger (z.B. für die Anpassung der Anstellungsverträge). Da der Regierungsrat für das Inkrafttreten der teilrevidierten PBVL den 1. Januar 2013 vorsieht, ist er im Sinne einer unverzüglichen Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit bereit, die Lohnanpassung von 3% in einem Schritt vorzunehmen und auf die Übergangsbestimmung zu verzichten. Als Konsequenz daraus erhöhen sich die Zahlenwerte in der Tabelle unter § 35 Abs. 1.

#### 4.1.2 Weitere Bemerkungen/Anträge

Verzicht auf automatischen Lohnanstieg und Einführung eines Lohnwirksamen Qualifikationssystems für Lehrpersonen (LQS)

Kaum ein Thema wurde innerhalb des Vernehmlassungsverfahrens derart kontrovers diskutiert, wie dasjenige eines Verzichts auf den automatischen Lohnanstieg und den Ersatz durch ein LQS. Insgesamt fünf Vernehmlassungsteilnehmer (eine Partei, vier Schulträger) fordern explizit die Ablösung des automatischen Stufenanstiegs durch ein LQS, fünf Vernehmlassungspartner (eine Partei, der Erziehungsrat sowie drei Schulträger) widersetzen sich dieser Forderung vehement. Immerhin fordern aber zwölf Vernehmlassungspartner (zwei Parteien, zehn Schulträger) die Möglichkeit, dass bei nachweislich ungenügender Leistung der Lohnanstieg ausgesetzt oder zumindest aufgeschoben werden könne.

#### *Stellungnahme des Regierungsrates:*

Der Regierungsrat hat als eine der Rahmenbedingungen für das mit der Ausarbeitung der Vorlage betraute Projektteam ausdrücklich festgehalten, dass von einem Wechsel auf ein LQS abgesehen werden soll. Diese Rahmenbedingung hat er nicht etwa leichtfertig, sondern nach reiflicher Überlegung und dem Abwägen möglicher Vor- und Nachteile und einer im Regierungsrat geführten Aussprache gefällt.

Den Ausschlag für diesen Entscheid gab die Tatsache, dass sich Qualität in der Lehrertätigkeit nicht einfach definieren, und schon gar nicht einfach messen und vergleichen lässt. Wer definiert die Qualität einer Lehrperson und anhand welcher Kriterien geschieht dies? Sind es vielleicht Eltern, die für und in ihr Kind übertriebene Ansprüche und Erwartungen haben und daher mit der „ungenügenden Förderung“ durch die Lehrperson unzufrieden sind und sich darüber bei der Schulleitung beklagen? Sind es vielleicht die Ergebnisse einer Vergleichsprüfung wie z.B. Klassencockpit, bei welcher die unterschiedlichen Voraussetzungen der einzelnen Schülerinnen und Schüler keine Berücksichtigung finden? Oder ist es der Schulleiter, der allenfalls aufgrund persönlicher Vorlieben gleiches (fehlerhaftes) Verhalten nicht bei allen Lehrpersonen gleichermaßen sanktioniert?

Der Regierungsrat ist überzeugt, dass mittels eines LQS die Qualität der Volksschule nicht wirklich erhöht wird. Was aber mit Sicherheit gesteigert wird, ist die Unsicherheit, das Misstrauen und mögliche Konflikte und Rechtsfälle zwischen Lehrpersonen und Schulleitungen/Schulträgern. Als Folge davon werden sich Lehrpersonen hüten, schwierige Kinder in ihrer Klasse aufzunehmen, grosse Klassen zu unterrichten oder kritisch bei der Schulentwicklung mitzuarbeiten. Die bereits heute exponierte Funktion des Schulleiters, der Schulleiterin würde unnötig um ein weiteres Konfliktfeld angereichert.

Ungeachtet dieser Beurteilung teilt der Regierungsrat jedoch die Meinung derjenigen Vernehmlassungsteilnehmer, die für nachweislich ungenügende Lehrpersonen die Möglichkeit eines Aussetzens des Lohnanstiegs verlangen. Ist es doch in der Tat stossend, wenn solche Lehrpersonen gleichwohl in den Genuss einer Lohnerhöhung kommen.

Der Regierungsrat hält es im Sinne einer einheitlichen Handhabung jedoch für zwingend, das Aussetzen des Lohnanstiegs an ein klar definiertes Kriterium zu binden. Er schlägt daher neu unter § 36 Abs. 4 vor, dass Lehrpersonen, gegen welche nach § 12 Abs. 1 PBVL eine Bewährungsfrist angesetzt worden ist, vom Lohnanstieg ausgeschlossen werden können. Damit erhalten die Anstellungsbehörden der Gemeinde und Bezirke nebst den bewährten bestehenden Instrumenten (regelmässige förderorientierte Mitarbeiterbeurteilung, Möglichkeit eines Verweises) ein weiteres Instrument zur Verfügung, um effektiv „schwarze Schafe“ im Lehrkörper zu identifizieren und diese (auch finanziell) zur Rechenschaft ziehen zu können.

#### Definition von detaillierten Berufsaufträgen

Zwölf Schulträger schliessen sich der Empfehlung des VSZGB an, für die Lehrpersonen seien detaillierte Berufsaufträge zu erarbeiten, in welche verschiedene Präzisierungen zu Auftrag und Arbeitsleistung einfließen können, beispielsweise betreffend die Berechnung der Arbeitszeit oder die Belastung von Lehrpersonen ausserhalb der Unterrichtszeit. Begründet wird dieses Anliegen damit, dass bereits etliche Kantone (als Beispiele genannt werden die Kantone Luzern und Aargau) über ein solches Instrument verfügen und damit gute Erfahrungen gemacht hätten. Die sich so äussernden Schulträger sehen im Berufsauftrag ein geeignetes Instrument als Orientierungsrahmen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, als Führungsinstrument, das Qualität erzeugt und die Transparenz erhöht.

#### *Stellungnahme des Regierungsrates:*

Es ist natürlich nicht so, dass heute Volksschullehrpersonen im Kanton Schwyz gänzlich ohne Berufsauftrag, ohne definierte Rechte und Pflichten tätig sind. Nebst den in der PBVL unter § 28 formulierten Aufgaben finden sich diesbezüglich weitere Bestimmungen im Reglement über die Rechte und Pflichten der Lehrpersonen und Schülerinnen und Schüler an der Volksschule (SRSZ 611.212) sowie in der Verordnung über die Volksschule (SRSZ 611.210). Tatsache ist jedoch, dass der Kanton Schwyz für seine Lehrpersonen keine detaillierten Berufsaufträge kennt, wie sie in einigen Kantonen in letzter Zeit entwickelt wurden.

Der Regierungsrat verschliesst sich solch einer Erarbeitung eines detaillierten Berufsauftrags, respektive der Ausarbeitung differenzierter Berufsaufträge je Stufe und/oder Funktion grundsätzlich nicht. Eine grobe Aufteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitsfelder (z.B. Arbeitsfeld Klasse, Arbeitsfeld Lernende, Arbeitsfeld Schule sowie Arbeitsfeld Lehrperson) kann im Sinne einer Richtschnur durchaus hilfreich sein.

Allerdings teilt der Regierungsrat die in den detaillierten Berufsauftrag gesetzten Erwartungen nicht in gleichem Umfang. So eignet sich der Berufsauftrag in der Praxis kaum als Führungsinstrument und sorgt auch nicht per se für mehr Qualität. Wollte man den detaillierten Berufsauftrag tatsächlich im Sinne eines Führungsinstruments nutzen, so würde dies von den Lehrpersonen eine permanente Zeit- und Leistungserfassung erfordern und damit zu einer wesentlichen Steigerung des administrativen Aufwands und zu einer Beschneidung der „unternehmerischen Freiheit“ der Lehrpersonen führen. Zudem sind auch der Kontrolle bzw. Überwachung einer solchen Leistungserfassung klare Grenzen gesetzt. Ein Berufsauftrag dient von daher viel eher als grobe Richtschnur und zur Kommunikation des Lehrerauftrags gegen aussen. Eine Integration eines solchen Berufsauftrags würde den Rahmen der PBVL sprengen und ist aus Sicht des Regierungsrates für die Umsetzung der vorgeschlagenen Massnahmen zur Wahrung der Attraktivität als Arbeitgeber von Lehrpersonen nicht eine unmittelbare Notwendigkeit.

Der Regierungsrat ist jedoch bereit, das Amt für Volksschulen und Sport in Zusammenarbeit mit dem LSZ mit der Ausarbeitung eines detaillierten Berufsauftrags ausserhalb der PBVL zu beauftragen. Ein solcher Berufsauftrag soll nach der Erarbeitung den Schulleitungen als Empfehlung zur Verfügung gestellt werden.

#### Besserstellung von Quereinsteigern in den Lehrerberuf

Vier Schulträger stellen im Rahmen der Vernehmlassung die Forderung nach einer Besserstellung von Quereinsteigern in den Lehrerberuf. Sie bemängeln, dass solchen Quereinsteigern die Berufserfahrung lediglich zu einem Drittel, maximal jedoch mit sechs Dienstjahren angerechnet wird und diese „Umsteiger“ so zeitlebens eine Lohndiskriminierung in Kauf zu nehmen hätten. Sie sehen in dieser Praxis einen Hinderungsgrund, der potenzielle Quereinsteiger (insbesondere Männer) von einem Wechsel aus der Privatwirtschaft in den Bereich Schule/Bildung abhält. Damit werde bis zu einem gewissen Grad verunmöglicht, dass in vielen Bereichen neue Ideen und Erfahrungen aus vergangenen Tätigkeiten in die Schulen eingebracht werden könnten.

#### *Stellungnahme des Regierungsrates:*

Grundsätzlich ist die geltende Regelung für Quereinsteiger im interkantonalen Vergleich als grosszügig und weitreichend zu bezeichnen. Zudem spielen beim Entscheid für einen Wechsel aus der Berufswelt in die Lehrerbildung monetäre Anreize gegenüber der intrinsischen Motivation meist eine untergeordnete Bedeutung. Es ist aber in der Tat so, dass Quereinsteiger aufgrund ihrer anderen Laufbahn zeitlebens einen Lohnunterschied hinzunehmen haben. Der Regierungsrat ist bereit, im Rahmen der Anpassungen an der Vollzugsverordnung zur PBVL zu prüfen, in welchem Rahmen diese Lohn disparität mit fortlaufender Erfahrung zumindest teilweise reduziert werden könnte.

#### Streichen der Besserstellung von Lehrpersonen gegenüber den kantonalen Angestellten

Eine Partei bemängelt in ihrer Vernehmlassungsantwort die (vermeintliche) Besserstellung der Lehrpersonen gegenüber den kantonalen Angestellten, moniert z.B. den höheren Kündigungsschutz für Lehrpersonen, die Bestimmungen bezüglich Abfindung und Entschädigung im Kündigungsfall, die Entschädigung für eine Nebenbeschäftigung sowie die gewährten Sozialzulagen. Sie fordert eine Anpassung an die Anstellungsbedingungen der kantonalen Angestellten und hält Sonderrechte für nicht weiter gerechtfertigt.

#### *Stellungnahme des Regierungsrates:*

Eine erneute Überprüfung der beanstandeten Bestimmungen hat ergeben, dass die Versionen für die kantonalen Angestellten und diejenige der PBVL nahezu auf den Wortlaut identisch sind. Von einer Besserstellung gegenüber den kantonalen Angestellten kann daher mitnichten die Rede sein und entsprechend sieht der Regierungsrat diesbezüglich auch keinen Handlungsbedarf. Er verweist des Weiteren auf seine Ausführungen unter Kapitel 8. Parlamentarische Vorstösse.

#### 4.2 Massnahmen in der Zuständigkeit des Regierungs- und Erziehungsrates

Nachfolgend werden diejenigen Massnahmen des Revisionspakets aufgeführt, deren Umsetzung in der Zuständigkeit des Regierungsrates (Vollzugsverordnung) oder des Erziehungsrates (Weisungen) liegen. Die Massnahmen werden so umschrieben, wie sie in die Vernehmlassung gegeben wurden, danach wird kurz auf die jeweiligen Ergebnisse aus dem Vernehmlassungsverfahren sowie das beabsichtigte weitere Vorgehen eingegangen.

#### 4.2.1 Vollzugsverordnung zur Verordnung über die Volksschule

##### Reduktion der Klassengrößen als zentrale Rahmenbedingung

Von zentraler Bedeutung als Gelingensbedingung für ein erfolgreiches Bildungssystem ist das Thema der Klassengrößen. Auf die Frage, was Lehrpersonen zur Entlastung der Alltagssituation wünschen, werden kleinere Klassen am meisten genannt. Im Zusammenhang mit den Erwartungen an die Revision der Personal- und Besoldungsverordnung wurde vom Verband Schulischer Heilpädagogen Schwyz (VSHS) die Forderung eingereicht, bei Integrativer Förderung (IF) die Klassengröße auf maximal 20 Schüler und bei integrierter Sonderschulung (IS) gar nur auf 18 Schüler zu beschränken. In Anbetracht der Tatsache, dass die aktuelle Richtzahl bei 25 Schülern liegt und es heute kaum noch Schulklassen ohne IF gibt, würde dies bedeuten, dass eine Vielzahl von zusätzlichen Klassen geschaffen werden müsste. Allein schon von der Infrastruktur her wäre diese Forderung an vielen Schulorten im Kanton nicht oder nur mit massiven Investitionen umsetzbar.

Auch wenn die erwähnte Forderung des VSHS über das Ziel hinausschiesst, anerkennt der Regierungsrat gleichwohl einen Handlungsbedarf in Bezug auf die Klassengrößen. Im Januar 2010 hat er bereits einen entsprechenden Antrag des Erziehungsrats behandelt, dannzumal aber beschlossen, den Entscheid zurückzustellen bzw. im Gesamtkontext des vorliegenden Projekts zu fällen. Nachfolgend sei der Antrag des Erziehungsrats kurz vorgestellt, respektive begründet:

##### *a) Klassengrößen an der Volksschule (Kindergarten, Primarschule, Sekundarschule respektive für die Stammklasse A)*

Die Klassengrößen in der Volksschule werden in der Vollzugsverordnung zur Verordnung über die Volksschule (SRSZ 611.211) in kantonalen Richtwerten festgelegt und sollen ausnahmsweise nur leicht (bis max. 10%) überschritten werden. Die aktuell geltenden Richtzahlen für Klassengrößen entsprechen immer noch denjenigen Werten, wie sie der Erziehungsrat bereits am 11. Mai 1976, also vor 35 Jahren festgelegt hat.

Die kantonalen durchschnittlichen Klassengrößen haben sich in den letzten zehn Jahren kaum wesentlich verändert und liegen zurzeit in keiner Volksschulstufe über 21. Grundsätzlich sollen die Richtwerte für Klassengrößen den aktuellen Bedingungen der Volksschule angepasst, respektive leicht reduziert und auf 22 Schülerinnen und Schüler pro Klasse festgelegt werden. Fakt ist, dass in den letzten Jahren das Verhalten und die individuellen Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler sowie die Erwartungen an die Schule deutlich zugenommen haben. Damit sind auch Anforderungen an die Lehrpersonen spürbar gewachsen. Obwohl viele Klassen bereits über angemessene Größen verfügen, gibt es immer noch Klassen, deren Grösse nahe bei bestehenden Richtzahlen liegen. Um einen Beitrag zu guten Rahmenbedingungen für eine möglichst gezielte ganzheitliche Förderung und Entwicklung der Schülerinnen und Schüler zu leisten, sollen die Richtzahlen für Klassengrößen von 25 generell auf 22 gesenkt werden.

##### *b) Klassengröße für die Realschule respektive für die Stammklasse B*

Durch die systemischen Veränderungen in den letzten drei Jahren (Reduktion oder Abschaffung von Klein- und Werkschulklassen) wird das Spektrum der Lernfähigkeit und des Arbeitsverhaltens der Schülerinnen und Schüler in der Realschule respektive der Stammklasse B deutlich breiter. Damit steigen die Anforderungen und die Belastungen der betreffenden Lehrpersonen. Durch die zwangsläufige Anpassung des Lern- und Unterrichtsarrangements an die Leistungsfähigkeit der Klasse besteht zumindest die Gefahr einer Nivellierung nach unten. Dies könnte nebst geringerer Lerneffizienz auch zu einem Imageverlust dieser Stufe führen, was sich wiederum nachteilig auf die Berufswahlchancen der Jugendlichen auswirken würde.

Als grösste Belastung wird von den Lehrpersonen dieser Stufe die Klassengrösse genannt. Der aktuelle Durchschnitt der Klassengrösse auf der Realschulstufe beträgt zwar nur 16.6 Schülerinnen und Schüler. Hingegen zeigt die Statistik, dass kantonal eine beträchtliche Anzahl Klasse mit mehr als 19 Schülerinnen und Schülern geführt werden. Die Richtzahlen der Klassengrösse für Klein- und Werkschulklassen betragen 14. Wenn nun Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen, welche statt in eine Klein- oder Werkschulklasse zugewiesen, in einer Realschule integriert werden, ist es angezeigt, die aktuelle Richtzahl von 25 für die Realschule bzw. B-Klassen zu reduzieren und bei 18 festzulegen.

Die Praxis des Regierungsrates, die Klassengrösse in kantonalen Richtwerten festzulegen und auf Minimal- und Maximalwerte wie sie die meisten anderen Kantone kennen zu verzichten, hat sich in der Vergangenheit grundsätzlich bewährt. Aufgrund der unterschiedlichen Grösse und Strukturen unserer Schulträger lässt der Richtwert eine gewisse Flexibilität in der Schulorganisation offen. Eigentliche Missbräuche waren in der Vergangenheit nicht zu verzeichnen. Die bisherige Praxis, wonach eine leichte Überschreitung eines Richtwertes zulässig ist und etwa 10 % betragen kann, bedarf keiner Änderung. Fixe Minimal- oder Maximalwerte laufen Gefahr, nicht genau eingehalten werden zu können, was Ausnahmeregelungen notwendig macht. Aufgrund dieser Überlegungen soll weiterhin an Richtwerten festgehalten werden.

Aufgrund der neuen Richtzahlen und der aktuellen Klassenbestände wurde für die Sekundarstufe I ein theoretischer Mehrbedarf von sechs zusätzlichen Klassen ermittelt. Es ist jedoch davon auszugehen, dass mit organisatorischen Massnahmen (z.B. andere Schulorts-/Schulhauszuteilung) dieser Mehrbedarf deutlich geringer gehalten, respektive gar aufgefangen werden kann.

#### *Ergebnis der Vernehmlassung:*

Bei 17 Schulträgern stösst die beantragte Reduktion der Klassengrössen auf vollständige oder mehrheitliche Zustimmung, 9 Schulträger äussern sich hingegen ablehnend. Zustimmung findet die beantragte Reduktion wenig überraschend auch beim Erziehungsrat, geht diese doch auf einen Antrag desselben zurück. Eine Pattsituation herrscht aufseiten der politischen Parteien, bei welchen zwei die Anpassung begrüssen, die anderen beiden eine solche ablehnen. Unter den Schulträgern äussern sich in erster Linie die Bezirke als Schulträger der Sekundarstufe I kritisch. So schlagen denn die Bezirke March und Schwyz vor, die Klassengrössen seien moderat auf 23 Schüler (bisher 25) auf der Sekundarschulstufe und auf 20 Schüler (bisher 25) auf der Realschulstufe zu senken. Drei Personalverbände fordern schliesslich gar eine stärkere Senkung der Richtzahlen, bei welchen lernzielbefreite Kinder oder solche mit integrierter Sonderschulung doppelt resp. dreifach zu zählen seien.

#### *Stellungnahme des Regierungsrates:*

In Anbetracht der Rückmeldungen vonseiten Schulträger ist der Regierungsrat bereit, die Anpassung der Richtzahlen noch einmal im Erziehungsrat diskutieren zu lassen, insbesondere unter Berücksichtigung der Anträge der beiden grossen Schulträger der Sekundarstufe I.

#### 4.2.2 Vollzugsverordnung zur Personal- und Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen an der Volksschule

##### Entlastung der Klassenlehrpersonen

Klassenlehrpersonen tragen eine besondere Verantwortung und sind im gesamten Schulsystem mitunter die Lehrpersonen mit der grössten Belastung. Um dieser speziellen Belastung, die wesentlich auch durch gesellschaftliche Veränderungen mitbegründet ist, gerecht werden zu können, soll die Unterrichtsverpflichtung für Klassenlehrpersonen der Primar- und Sekundarstufe I um eine Lektion von 29 auf 28 Lektionen à 45 Minuten gesenkt werden. Es handelt sich dabei um eine Massnahme, die in verschiedenen Kantonen (u.a. BE, NW, TG und ZG) bereits seit Län-

gerem umgesetzt wurde, weitere Kantone kennen demgegenüber eine finanzielle Abgeltung des Mehraufwands.

Mit der vorgeschlagenen Entlastung der Klassenlehrpersonen wird auch auf die im Kanton Schwyz bei den Lehrpersonen durchgeführte Arbeitszeiterhebung reagiert. Diese hatte ergeben, dass Lehrpersonen im Kanton Schwyz im Vergleich zur Sollarbeitszeit von kantonalen Angestellten durchschnittlich eine etwas höhere Arbeitszeit ausweisen. Wenngleich in der Erhebung nicht zwischen Klassenlehrpersonen und anderen Lehrpersonen unterschieden wurde, so ist davon auszugehen, dass insbesondere Klassenlehrpersonen zu diesem Ergebnis wesentlich mit beigetragen haben. Mit einer Senkung der Unterrichtsverpflichtung gezielt für Klassenlehrpersonen kann die durchschnittliche Arbeitszeit der Lehrpersonen auf ein mit Verwaltungsangestellten vergleichbares Niveau reduziert werden. Darüber hinaus erfolgt eine gezielte Attraktivierung dieser wichtigen Aufgabe. Diese Attraktivierung ist umso bedeutsamer, als dass die Aufgabe der Klassenlehrperson vornehmlich noch in einem Voll- oder zumindest Hauptpensum ausgefüllt wird, was bildungspolitisch einem weitverbreiteten Bedürfnis entspricht.

Bei einer Pensenteilung oder im Fachlehrersystem ist durch die Schulleitung eine Lehrperson als verantwortliche Klassenlehrperson zu bezeichnen. Nur für diese soll anteilmässig ebenfalls das reduzierte Pensum gelten.

#### Klare Regelung der Anstellung spezialisierter Lehrpersonen und des Therapiepersonals

Im Bereich der Anstellungen von Lehrpersonen für Integrative Förderung (IF) und Integrierte Sonderschulung (IS) wird eine neue einheitliche Regelung getroffen. Die Bestimmungen werden dahin gehend präzisiert, dass auch für diese spezialisierten Lehrpersonen im Vollpensum eine Unterrichtsverpflichtung von 29 Lektionen gilt. Bei einem Vollpensum kann künftig höchstens eine Lektion für Besprechungsaufwand angerechnet werden, bei einem Teilpensum der anteilmässige Wert einer Lektion. Gegenüber heute wird damit die effektive Arbeitszeit mit den Schülerinnen und Schülern erhöht, haben doch etliche dieser spezialisierten Lehrpersonen mit ihren Schulträgern aufgrund fehlender kantonalen Vorgaben eine höhere Stundenabgeltung des Besprechungsaufwands ausgehandelt, die sich im Quervergleich vielfach nicht wirklich rechtfertigen liess.

#### Spezialfall der Besoldung von Lehrpersonen mit einer definitiven Lehrbewilligung im Bereich integrative Förderung und Kleinklasse

Die Bereiche Legasthenie und Dyskalkulie wurden per Schuljahr 2010/2011 in die Zuständigkeit der Schulträger resp. in das Angebot der Integrativen Förderung überführt. Entsprechende Fachpersonen erhielten im Hinblick auf diese Überführung die Möglichkeit, mittels kursorischer Nachqualifikation eine Lehrbewilligung als „Fachperson für integrative Förderung und für den Unterricht in Kleinklassen“ zu erwerben. Bereits bei der Konzipierung dieser Nachqualifikation (die in dieser Form heute nicht mehr angeboten wird) legte der Regierungsrat fest, dass Personen mit dieser Nachqualifikation gemäss dem Prinzip der Mischbesoldung in eine spezielle Lohnklasse zwischen Primarlehrperson und Schulische Heilpädagogin / Schulischer Heilpädagoge eingereiht werden sollen. Dies entsprach der bisherigen Lohnklasse 2 im Therapiebereich, die mit der vorliegenden Teilrevision aufgehoben wird. Anstelle der nun entfallenden Lohnklasse Therapie 2 tritt eine speziell formulierte Regelung, die inhaltlich einem status quo entspricht.

#### Zulage für Schulleitungspersonen

Die aktuell gültige Fassung des entsprechenden Paragraphen sieht eine Zulage für Schulleitungspersonen zwischen 3 und 15% des Lohnmaximums der Sekundarstufe I vor. In der Praxis ist diese Zulage jedoch vielfach nicht ausreichend, resp. wird zwischen Schulträger und Schulleitungsperson individuell verhandelt und die entsprechenden Verträge werden dem Kanton nicht zur

Kenntnis gebracht. Aus diesem Grund soll auf die Fixierung einer Obergrenze der Zulage verzichtet werden und im Sinne einer minimalen Chancengleichheit lediglich die Untergrenze der Zulage (mindestens 3% des Lohnmaximums der Sekundarstufe I) definiert werden.

Anpassung der Besoldung für Lehrpersonen im Bereich Technisches Gestalten / Hauswirtschaft auf der Sekundarstufe I

Bei den früher als Monofachlehrpersonen für Technisches Gestalten Ausgebildeten besteht die Situation, dass diese von der Ausbildung her lediglich über eine Unterrichtsberechtigung für die Primarschule verfügen, aufgrund der Lehrplangestaltung im Kanton Schwyz aber auch auf der Sekundarstufe I zum Einsatz kommen können. Es besteht daher eine Diskrepanz zwischen der Unterrichtsstufe und der aktuellen Entlohnung (Primarlehrerlohn). Um diese Diskrepanz, die nicht den Lehrpersonen angelastet werden kann (gibt es doch in diesem Bereich keine Zusatzausbildung für die Sekundarstufe I) zu beseitigen, wird beantragt, diese Fachlehrpersonen im Sinne einer Kompromisslösung für ihren Einsatz auf der Sekundarstufe I künftig mit der Lohnklasse 1 der Sekundarstufe I zu entlohnen. Lehrpersonen für Technisches Gestalten, die auf der Primarstufe unterrichten, sollen hingegen weiterhin mit dem Primarlehrerlohn entschädigt werden (Primat der Entlohnung nach Unterrichtsstufe).

*Ergebnis der Vernehmlassung:*

Die gezielte Stärkung der Funktion der Klassenlehrperson durch eine Unterrichtsentlastung findet in der Vernehmlassung mehrheitlich Zustimmung (alle Parteien, Erziehungsrat, drei Personalverbände, 18 Schulträger). 10 Schulträger äussern sich eher ablehnend, acht würden es begrüßen, wenn anstelle einer Unterrichtsentlastung eine finanzielle Funktionsentschädigung ausgerichtet werden könnte. Zwei Vernehmlassungsteilnehmer fordern gar eine generelle Entlastung für alle Lehrpersonen auf 28 Wochenlektionen sowie eine zusätzliche Unterrichtsentlastung für Klassenlehrpersonen auf 27 Lektionen. Vier Vernehmlassungsteilnehmer lehnen die anteilmässige Entlastung ab und sind der Meinung, dass ungeachtet des Anstellungsmodells, also z.B. auch beim Jobsharing eine Lektion Entlastung pro Klasse gesprochen werden sollte.

Die Pensenanpassung im Bereich Integrative Förderung / Therapie wird mit Ausnahme von einer Partei durch sämtliche sich dazu äussernde Vernehmlassungspartner gutgeheissen.

Kontrovers fallen die Rückmeldungen zur Begrenzung des Besprechungsaufwands für die IF-Lehrpersonen und das Therapiepersonal aus. Während sich zwei Parteien und acht Schulträger zustimmend äussern, lehnen 11 Schulträger eine starre Regelung ab und wünschen mehr Flexibilität. In eine ähnliche Richtung geht die Rückmeldung des Erziehungsrates der verlangt, dass den Schulträgern die Flexibilität zugestanden werden müsse, aus dem Schulbetriebspool zusätzliche Ressourcen für den Besprechungsaufwand zuteilen zu können.

Ebenfalls kontrovers sind die Rückmeldungen zur Regelung der Zulage für Schulleitungspersonen, wenngleich mehrheitlich der Vorschlag des Regierungsrates gestützt wird (12 Schulträger äussern sich zustimmend, deren 9 ablehnend). Einige Vernehmlassungsteilnehmer sprechen sich für eine vollständige Flexibilisierung aus, andere wünschen weiterhin eine Regulierung mit einer klaren Unter- und Obergrenze und andere sprechen sich gar für eine separate Lohnklasse für Schulleitungsmitglieder aus (vgl. dazu auch die Ausführungen unter Ziffer 4.1.1). Seitens eines Schulträgers der Sekundarstufe I wird die Forderung gestellt, dass Schulleitungspersonen ohne Unterrichtsverpflichtung als Verwaltungsangestellte gemäss kantonaler Personal- und Besoldungsverordnung bzw. der entsprechenden kommunalen Verordnung angestellt werden können.

Nahezu unbestritten ist die Massnahme zur stufengerechten Entlohnung der Lehrpersonen Technisches Gestalten / Hauswirtschaft. Lediglich zwei Schulträger äussern sich ablehnend.

#### *Stellungnahme des Regierungsrates:*

Von der Stossrichtung her hält der Regierungsrat an seinen Anträgen fest. Insbesondere die Frage der Klassenlehrerentlastung (welche Regelung soll bei Pensenteilung vorgesehen werden; ist auch eine finanzielle Funktionsentschädigung denkbar), die Frage der Begrenzung des Besprechungsaufwands im Bereich IF und Therapie (kann allenfalls den Schulträgern mehr Flexibilität zugestanden werden) sowie die Frage der Entschädigung der Schulleitungspersonen wird der Regierungsrat jedoch noch einmal einer vertieften Überprüfung unterziehen.

#### 4.2.3 Weisungen für geleitete Volksschulen

##### Einheitliche Regelung der Zeitressourcen für Schulleitungsaufgaben

Die aktuellen Weisungen lassen den Schulträgern bezüglich zeitlicher Ressourcen für Schulleitungsaufgaben Handlungsspielraum (zwischen 0.8 bis 1.0 Lektion pro Regelklasse). Im Sinne einer einheitlichen, von den finanziellen Ressourcen unabhängigen Handhabung und um die heute vielfach feststellbare Belastungssituation für Schulleitungspersonen zu entschärfen, sollen die Schulträger dazu verpflichtet werden, pro Regelklasse einheitlich 1 Lektion Zeitressource einzusetzen.

Der gewährte Handlungsspielraum wurde den Schulträgern ursprünglich eingeräumt, um auf unterschiedliche Belastungssituationen adäquat reagieren zu können. Die in der Zwischenzeit seit der Einführung der geleiteten Volksschulen (GELVOS) gemachten Erfahrungen zeigen aber, dass die zur Verfügung gestellten Zeitressourcen primär aufgrund der finanziellen Möglichkeiten der Gemeinden respektive Bezirke, und nicht wirklich aufgrund pädagogischer Notwendigkeiten definiert werden. Vor diesem Hintergrund macht es aus Sicht Regierungsrat Sinn, die Schulträger zu einer einheitlichen Handhabung zu verpflichten.

#### *Ergebnis der Vernehmlassung:*

Die Äusserungen zur geplanten Anpassung fallen eher spärlich, insgesamt aber wohlwollend aus. Lediglich zwei Parteien äussern sich ablehnend: die eine aufgrund eines generellen Vorbehalts gegenüber GELVOS, die andere möchte die Flexibilität der Gemeinden belassen. Erziehungsrat sowie 10 Schulträger sprechen sich mehrheitlich für die vorgeschlagene Änderung aus. Ein Schulträger sowie der Schulleiterverband sprechen sich dafür aus, dass nebst der klassenabhängigen Dotation ein Sockelbeitrag in Form einer Zeitressource einzuführen sei.

#### *Stellungnahme des Regierungsrates:*

Der Regierungsrat ist bereit, die Idee eines solchen Sockelbeitrags in seine Überlegungen mit einzubeziehen, hält im Grundsatz jedoch daran fest, dass die zur Verfügung gestellten Zeitressourcen nicht in erster Linie von den finanziellen Möglichkeiten eines Schulträgers abhängen dürfen.

#### 4.2.4 Weisungen über das sonderpädagogische Angebot

##### Besprechungslohn IF einheitlich mit einer halben Lektion entlöhen

Gemäss den aktuell gültigen Weisungen können die Schulträger den Klassenlehrpersonen von Kindern/Jugendlichen mit Bedarf an integrativer Förderung für den regelmässigen Austausch ein Besprechungspensum im Umfang von maximal 0.5 Wochenlektionen aus dem Schulbetriebspool zur Verfügung stellen.

Diese Kann-Formulierung hat sich in der Praxis ebenfalls als störend erwiesen, wird ihr Einsatz doch primär von den finanziellen Ressourcen eines Schulträgers abhängig gemacht, und nicht wirklich vom effektiv mit der integrativen Förderung verbundenen Mehraufwand (der sich übri-

gens meist auch nicht scharf messen respektive beziffern lässt). Letztlich führt die aktuell gültige Weisung zu einer Ungleichbehandlung, die kaum zu rechtfertigen ist. Um eine einheitliche Entschädigung zu erreichen, soll die Weisung daher neu in Form einer Soll-Formulierung abgefasst werden.

*Ergebnis der Vernehmlassung:*

Zwei Parteien sowie fünf Schulträger lehnen die vorgeschlagene Vereinheitlichung als zu einseitig ab und beantragen, die Kompetenz für die Festlegung weiterhin beim Schulträger zu belassen. Demgegenüber stehen der Erziehungsrat, eine Partei, der LSZ sowie neun Schulträger der Massnahme zustimmend gegenüber.

*Stellungnahme des Regierungsrates:*

Der Regierungsrat gedenkt, an seinem Vorschlag einer verbindlichen Regelung des Besprechungslohns IF für Klassenlehrpersonen festzuhalten.

#### 4.2.5 Reglement über die kantonalen Spezialdienste der Volksschule

Nachvollzug von organisatorischen Anpassungen; Regelung der Arbeitszeit der Logopädinnen

Im Bereich der kantonalen Spezialdienste der Volksschule wurden etliche organisatorische Anpassungen vorgenommen. So wurde beispielsweise die Leitung der Abteilung Logopädie nach Personalrecht des Kantonspersonals (und nicht mehr als Lehrperson) angestellt. Zudem sind die Spezialdienste Legasthenie und Dyskalkulie per Ende Schuljahr 2009/2010 weggefallen, respektive in die Integrativen Förderangebote der Schulträger überführt worden. Die Kompetenzen zur Anstellung von Personal wurden im Zuge der Departementsreform ebenfalls neu geregelt. Diese Änderungen gilt es nun im Reglement über die kantonalen Spezialdienste der Volksschule nachzuvollziehen, was jedoch ohne finanzielle Konsequenzen bleibt.

Im Sinne einer Gleichstellung mit den übrigen Lehrpersonen sowie den IF-/IS-Lehrpersonen haben neu auch Logopädinnen und Logopäden wöchentlich 21.75 Stunden (äquivalente 29 Lektionen) Arbeit mit dem Kind bzw. therapeutische Tätigkeit zu leisten. Die bisherige Regelung sah dafür 22.5 Stunden (äquivalente 30 Lektionen) vor, was aber aufgrund der Anwesenheitszeiten der Schülerinnen und Schüler effektiv gar nicht leistbar war.

*Ergebnis der Vernehmlassung:*

Eine deutliche Mehrheit der Vernehmlassungsteilnehmer verzichtet darauf, sich zu den geplanten Anpassungen zu äussern. Lediglich zwei Parteien äussern sich bezüglich der Neuregelung der Arbeitszeit der Logopädinnen und Logopäden ablehnend, weil sie dahinter eine unzulässige Verkürzung der Arbeitszeit vermuten.

*Stellungnahme des Regierungsrates:*

Der Regierungsrat gedenkt, an der vorgeschlagenen Massnahme festzuhalten. Aufgrund der Verfügbarkeit der Kinder lassen sich insgesamt gar nicht mehr als 21.75 Stunden (äquivalent mit 29 Lektionen) für die Arbeit mit dem Kind bzw. die therapeutische Tätigkeit einsetzen. Die Regelung in Stunden anstelle von Lektionen macht vorliegend Sinn, finden doch Logopädie-Therapien in aller Regel in kleineren Zeiteinheiten als in Lektionen von 45 Minuten Dauer statt.

## 5. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen der PBVL

### 5.1 § 5 Bst. b Anstellungsbehörde

Der Regierungsrat ist Anstellungsbehörde für die Führungskräfte I und II gemäss Einreihungsplan. Für alle übrigen Angestellten hat er die Kompetenzen als Anstellungsbehörde an die Vorsteher der Departemente und Anstalten sowie an die Amtsvorsteher delegiert. Mit der vorgeschlage-

nen Anpassung wird letztlich die bereits vorher bestehende Kompetenzdelegation an die nächst nachfolgende Behörde, vorliegend das Amt für Volksschulen und Sport, übertragen.

## 5.2 § 35 Abs. 1, 2 und 3 Jahreslohn

Die Jahreslöhne der Lehrpersonen der Primar- und Sekundarstufe I werden einmalig um 3% erhöht. Die Löhne der Kindergartenlehrpersonen werden generell angepasst, sodass sie auf einen Mittelwert zwischen heutiger Entlohnung und neuer Entlohnung für Lehrpersonen der Primar- und Sekundarstufe I zu liegen kommen. In den Bereichen „Sonderpädagogik, Sonderschulung“ sowie „Therapie“ erfolgt keine Anpassung der Löhne.

Auf die Nennung der Lehrerkategorie Handarbeit/Hauswirtschaft kann verzichtet werden. Neu werden diese mit der Lohnklasse 1 der Sekundarstufe I entlohnt, falls sie ihr Fach auf der Sekundarstufe I unterrichten.

Die Lehrpersonen der bisherigen Kategorie „Kleinklasse, Heilpädagogische Tagesschule, Heilpädagogische Schülerhilfe“ werden neu unter dem Begriff „Sonderpädagogik, Sonderschulung“ zusammengefasst. Es handelt sich dabei lediglich um eine begriffliche Vereinfachung.

Die bislang geführte Unterscheidung der Richtpositionen im Bereich Therapie ist nach dem Wegfall der Dyskalkulie- und Legasthenietherapie aus dem Leistungsangebot des Kantons nicht mehr erforderlich. Es verbleibt damit lediglich noch das Logopädie- sowie Ergotherapie-Personal, welches gemäss bisheriger Regelung in der obersten Richtposition „Therapie 3“ eingestuft war.

Absatz 2 weist in der aktuell gültigen Formulierung dem Regierungsrat u.a. die Kompetenz zu, die Zulagen für Lehrpersonen zu regeln, die Schulleitungsaufgaben wahrnehmen. Gedacht wurde dabei in erster Linie an Lehrpersonen, die nebst ihrer Unterrichtstätigkeit auch noch Schulleitungsaufgaben innehaben.

Mit der beantragten neuen Formulierung wird der Regierungsrat ermächtigt, generell die Besoldung von Lehrpersonen mit Schulleitungsaufgaben zu regeln. Konkret vorgesehen ist, den Gemeinden und Bezirken in den Weisungen über die geleiteten Volksschulen die Möglichkeit einzuräumen, Schulleiter im Hauptamt nach kantonaler Personal- und Besoldungsverordnung bzw. der entsprechenden kommunalen Verordnung anstellen zu können.

In Absatz 3 erfolgt schliesslich eine Nachführung auf den per Dezember 2009 geltenden Landesindex der Konsumentenpreise von 160.6 Punkten.

### Begründung der Massnahme:

Bei den Kindergartenlöhnen besteht grundsätzlicher Handlungsbedarf. Die neuen Ausbildungsgänge an den Pädagogischen Hochschulen im Bereich Kindergarten eröffnen den Absolventinnen die Möglichkeit, nebst dem Kindergarten auch auf der Unterstufe der Primarschule zu unterrichten. Die aktuell hohe Differenz zwischen den Löhnen einer Kindergartenlehrperson und Primarlehrperson (beim Einstiegslohn nahezu Fr. 13 000.--; mehr als 20%) lässt sich vor diesem Hintergrund nicht mehr rechtfertigen. Demgegenüber lässt sich jedoch festhalten, dass sich die Arbeitsbelastung einer Kindergartenlehrperson auch heute noch von derjenigen einer Unterstufenlehrperson unterscheidet. Zurückzuführen ist dies auf die geringere Präsenzzeit von Kindergartenlehrpersonen sowie auf den kleineren Nachbereitungsaufwand (z.B. keine Korrekturarbeiten). Zudem sind in die Arbeitszeit von Kindergartenlehrpersonen sogenannte Auffangzeiten integriert, in denen eine Kindergartenlehrperson lediglich eine Aufsichtsfunktion wahrzunehmen hat. In Anbetracht dieser Umstände erachtet es der Regierungsrat für angezeigt, die Lohndifferenz zwischen den beiden Stufen gegenüber heute merklich zu reduzieren. Im interkantonalen Lohnvergleich, basierend auf den Daten der LCH-Besoldungsstatistik 2010, resultiert damit für die Kindergartenlehrpersonen im Kanton Schwyz eine wieder konkurrenzfähige Positionierung. Im Ver-

gleich zur heutigen Situation verbessert man sich von „Ranglistenplatz“ 19 neu auf Position fünf und liegt somit vor den als Benchmark definierten Kantonen Luzern, Zug, Zürich und St. Gallen (für Details vgl. Anhänge A bis C).

Die Lohnanpassungen im Bereich Primar- und Sekundarstufe I werden vor dem Hintergrund der Aufrechterhaltung der interkantonalen Konkurrenzfähigkeit der Lehrerröhne beantragt. In Anbetracht des sich zunehmend verschärfenden Lehrpersonenmangels gilt es diesem Kriterium zweifelsohne die notwendige Aufmerksamkeit zu schenken. Insbesondere im direkten Vergleich mit den hauptsächlichsten Konkurrenten im Arbeitsmarkt der Lehrpersonen (Benchmark-Kantone LU, ZG, ZH und SG) gilt es unbedingt den Anschluss zu halten, respektive die Differenz bei der Entlöhnung nicht allzu stark anwachsen zu lassen.

Zur Beurteilung dieses Sachverhalts wurden die Daten aus der LCH-Besoldungsstatistik 2010 herangezogen und die Auswirkungen verschiedener Lohnanpassungen (status quo, + 2%, + 3%, + 4%) überprüft (vgl. Anhänge A bis C). Im Vordergrund der Betrachtung stehen dabei in erster Linie die Einstiegslohne (Anhang A). Sind diese doch zum einen relevant für den Berufseinstieg nach abgeschlossener Ausbildung (in welchem Kanton werde ich als Lehrperson erstmals tätig?), zum anderen ist bei diesen der direkte Lohnvergleich am ehesten möglich. Da sich die kantonalen Lohnsysteme bezüglich Ausgestaltung der Stufenanstiege resp. der Lohnentwicklung teilweise beträchtlich unterscheiden, ist ein fairer Lohnvergleich zu einem späteren Zeitpunkt kaum oder nur noch eingeschränkt möglich.

Im Rahmen der Projektarbeiten wurde auch die Idee unterschiedlicher Lohnanpassungen für die unterschiedlichen Schulstufen geprüft, allerdings rasch wieder verworfen. Zum einen soll das bewährte Lohngefüge zwischen den einzelnen Schulstufen nicht aus dem Gleichgewicht gebracht werden, zum anderen zeigt sich der Handlungsbedarf in etwa auf beiden Stufen in gleichem Masse. Auf der Basis der getätigten Lohnvergleiche beantragt der Regierungsrat für beide Stufen eine einmalige Erhöhung der Jahreslohne um 3%. Eine geringere Anpassung macht aus Sicht des Regierungsrates wenig Sinn, muss doch die Anpassung danach wieder für einige Jahre ausreichen (die letzte Revision der PBVL liegt rund 8 Jahre zurück) und die Attraktivität als Arbeitgeber über diesen Zeitraum hinweg sicherstellen.

Zwar resultiert aus der dreiprozentigen Erhöhung der Löhne der Primarlehrpersonen für den Kanton Schwyz im interkantonalen Vergleich keine Rangverschiebung, jedoch kann die teilweise markante Schlechterstellung gegenüber den Löhnen in den genannten Benchmark-Kantonen deutlich reduziert werden (z.B. Differenz zu den Einstiegslohnen Primarschule im Kanton Zug neu noch Fr. 180.-- anstatt wie bisher Fr. 2452.--). Dass die beantragte Erhöhung um 3% durchaus moderat ist, beweist unter anderem die Tatsache, dass der erhöhte Schwyzer Einstiegslohn von Fr. 78 011.-- weit hinter dem Ende 2010 durch den Zürcher Kantonsrat beschlossenen Einstiegslohn von Fr. 90 000.-- zurückbleibt. Im Gegensatz zum Kanton Zürich kennt der Kanton Schwyz für seine Lehrpersonen der Volksschule jedoch eine gesicherte Lohnentwicklung, an welcher der Regierungsrat auch in Zukunft festhalten will. Diese sorgt dafür, dass sich mit zunehmendem Dienstalter die Differenz in der Entlöhnung reduziert. Somit bleibt es für eine Lehrperson trotz geringerem Einstiegslohn auch finanziell interessant, eine Stelle im Kanton Schwyz anzutreten.

Gar noch wichtiger als auf der Primarstufe ist die Konkurrenzfähigkeit für die Sekundarstufe I. Ist dies doch der Bereich, in welchem die Rekrutierung bereits heute am meisten Probleme bereitet und sich zudem der Lehrermangel in den kommenden Jahren am stärksten akzentuieren wird. Aktuell liegt der Kanton Schwyz mit seinem Einstiegslohn für die Sekundarlehrpersonen im interkantonalen Vergleich lediglich auf Platz zwölf, deutlich hinter Zug (Platz drei, plus Fr. 4316.--) und auch hinter dem Kanton St. Gallen (Platz neun, plus Fr. 1471.--).

Mit einer Erhöhung der Sekundarlehrerlöhne um 3% kann eine markante Rangverbesserung erreicht werden (neu bei den Einstiegsgehältern von Rang zwölf auf Rang sieben), die grosse Lücke zum Kanton Zug wird damit deutlich reduziert (neu Fr. 1640.-- anstatt wie bisher Fr. 4316.--). Zudem kann man sich auch vor die Benchmark-Kantone SG und LU setzen, die jedoch ihrerseits angekündigt haben, ihre Gehältereihenungen demnächst ebenfalls einer Überprüfung zu unterziehen. Auch im Bereich der Sekundarstufe I vermag man ganz klar nicht mit den neuen Einstiegsgehältern des Kantons Zürich in Höhe von Fr. 95 000.-- Schritt zu halten. Der Attraktivitätsverlust als Arbeitgeber kann aber gegenüber einem Verharren auf heutigem Gehälterniveau immerhin in Grenzen gehalten werden.

### 5.3 § 36 Abs. 4 (neu)

Den Anstellungsbehörden wird neu die Möglichkeit eingeräumt, nachweislich ungenügenden Lehrpersonen den Gehälternstieg aussetzen zu können. Um eine einheitliche Handhabung sicher zu stellen, wird diese Möglichkeit jedoch an das enge Kriterium gebunden, dass die Aussetzung nur bei Lehrpersonen zur Anwendung kommt, gegen welche eine Bewährungsfrist angesetzt ist.

### 5.4 § 42 Abs. 2

Auf Klage einer Lehrperson hin hat das Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz im Jahr 2008 entschieden, dass einer Lehrperson auch im Falle einer vorzeitigen Pensionierung der anteilmässige Anspruch auf eine Treueprämie zusteht. Es handelt sich demnach um einen Nachvollzug der gültigen Rechtsprechung.

## 6. Weitere geprüfte Massnahmen ohne Antrag auf Umsetzung

Etliche weitere Massnahmen wurden innerhalb des Projekts ebenfalls geprüft, letztlich aber mit dem Attribut „kein Handlungsbedarf“ versehen. Dies entweder aufgrund der Tatsache, dass die beantragte Wirkung bereits heute mit den bestehenden Regelungen erreicht werden kann, die spezifische Fragestellung ausschliesslich eine kleine Personengruppe betrifft, die Thematik in einen anderen Zuständigkeitsbereich fällt oder aber eine Regelung organisatorisch und/oder administrativ zu kompliziert wäre. Auf detaillierte Ausführungen zu sämtlichen geprüften Massnahmen wird an dieser Stelle verzichtet. Einige wenige verworfene Massnahmen von grösserer Bedeutung seien hier aber doch kurz erwähnt:

### 6.1 Generelle Pensenreduktion für alle Lehrpersonen

Als eines der Hauptanliegen des LSZ wurde die Frage nach der Notwendigkeit einer Pensenreduktion für alle Lehrpersonen wiederholt und intensiv diskutiert. Der Regierungsrat schliesst sich der klaren Meinung des mit der Ausarbeitung beauftragten Projektteams an, dass mit der vorgesehenen Lektionentlastung für Klassenlehrpersonen die aus der Arbeitszeiterhebung hervorgegangene übermässige Arbeitsbelastung der Lehrpersonen in ausreichendem Masse reduziert wird. Mit einer (zusätzlichen) flächendeckenden Pensenreduktion für alle Lehrpersonen im Umfang von einer Lektion wären deutliche Mehrkosten in der Grössenordnung von 5.2 Mio. Franken verbunden, was insgesamt als finanziell nicht verkraftbar angesehen wird. Zudem würde eine zweifache Entlastung der Klassenlehrpersonen, die im Falle einer generellen Pensenreduktion lediglich noch 27 Lektionen zu leisten hätten, auch organisatorische Probleme nach sich ziehen.

## 6.2 Entschädigung an LSZ für Gewerkschaftsarbeit

Verworfen wurde auch die Forderung nach einer Gleichstellung von Gewerkschaftsarbeit mit politischer Arbeit. Der LSZ vertrat die Meinung, dass die gewerkschaftliche Arbeit als öffentliches Amt anerkannt werden sollte mit der Möglichkeit, dafür bei Bedarf eine vom Kanton zu bezahlende Stellvertretung zu erhalten. Da bereits heute die LSZ-Vertreter für längerfristige, projektbezogene Mitarbeit nach den Spesenansätzen von nicht kantonsrätlichen Kommissionen entschädigt werden, besteht jedoch aus Sicht des Regierungsrates in diesem Punkt kein Handlungsbedarf.

## 7. Auswirkungen

### 7.1 Allgemein

Der Regierungsrat ist davon überzeugt, dass die zur Umsetzung beantragten Massnahmen wesentlich zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Kantons Schwyz auf dem Arbeitsmarkt für Lehrpersonen beitragen. Nebst dem Entscheid für die Aufrechterhaltung einer eigenen Lehrerinnen- und Lehrerausbildungsstätte in Goldau handelt es sich um ein zweites wesentliches Element mit welchem sichergestellt werden kann, dass die Schwyzer Kinder und Jugendlichen auch in Zukunft in den Genuss einer qualitativ hochwertigen Ausbildung kommen werden.

### 7.2 Finanzielle Auswirkungen

Die finanziellen Auswirkungen der einzelnen Massnahmen werden nachfolgend unter der Annahme unveränderter Schüler-/Klassenzahlen dargestellt. In Anbetracht der Prognosen des Bundesamtes für Statistik, die bis zum Schuljahr 2016 einen Schülerrückgang von rund 7% im Kanton Schwyz erwarten lassen, kann aber davon ausgegangen werden, dass der Netto-Mehraufwand eher geringer ausfallen wird.

Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, ist mit Gesamtkosten im Umfang von knapp 11 Mio. Franken zu rechnen. In Relation zu den heutigen Lohnkosten der Volksschule von knapp 140 Mio. Franken führen die beantragten Massnahmen zu einer Verteuerung des Gesamtsystems um insgesamt rund 7.8%. Diese zusätzlichen Mittel sind jedoch nach Meinung des Regierungsrats gut investiert, kann doch der Kanton Schwyz damit seine Position im zunehmend härter werdenden Wettbewerb um qualifizierte Lehrpersonen deutlich stärken.

Massnahme	Mehrkosten
<i>Stufe Kantonsrat: Personal- und Besoldungsverordnung für Lehrpersonen der Volksschule</i>	
Generelle Lohnanpassung im Bereich Kindergarten	1 200 000.00
Lohnanpassung im Bereich Primarstufe	2 700 000.00
Lohnanpassung im Bereich Sek I	1 500 000.00
<i>Zwischentotal Stufe Kantonsrat</i>	<i>5 400 000.00</i>
<i>Stufe Regierungsrat: Vollzugsverordnungen zur VSV und PBVL</i>	
Reduktion der Klassengrössen	variabel <sup>*)</sup>
Eine Lektion Entlastung für Klassenlehrpersonen	4 000 000.00
Reduktion Pensenverpflichtung Therapiepersonal	Keine
Lohn für TG auf Sek I – Stufe anpassen	510 000.00
<i>Zwischentotal Stufe Regierungsrat</i>	<i>4 510 000.00</i>
<i>Stufe Erziehungsrat: Weisungen geleitete Volksschulen und sonderpädagogisches Angebot</i>	
Regelung Zeitressourcen für Schulleitungen	450 000.00
Klare Regelung Besprechungslohn IF/IS	600 000.00
<i>Zwischentotal Stufe Erziehungsrat</i>	<i>1 050 000.00</i>
<b>Gesamtkosten der beantragten Massnahmen</b>	<b>10 960 000.00</b>
Kostenanteil Gemeinden und Bezirke (80%)	8 768 000.00
Kostenanteil Kanton (20%)	2 192 000.00

<sup>\*)</sup> Die Kosten der Reduktion der Klassengrössen sind abhängig von der effektiven Anzahl neu zu bildender Klassen. Aktuell liegen die durchschnittlichen effektiven Klassengrössen deutlich unter den beantragten Richtgrössen; diese werden nur in Einzelfällen überschritten. Es ist davon auszugehen, dass mit organisatorischen Massnahmen (z.B. andere Schulorts-/Schulhauszuteilung) durch die Schulträger die Neubildung von Klassen verhindert werden kann. Dort wo dies nicht der Fall ist, ist mit durchschnittlichen Kosten von rund Fr. 150 000.-- pro zusätzliche Klasse zu rechnen.

Da sich der Kanton an den Kosten des Volksschulwesens mit 20% beteiligt, entfallen auf den Kanton von den erwähnten Mehrkosten knapp 2.2 Mio. Franken, die restlichen 8.8 Mio. Franken sind durch die Gemeinden resp. Bezirke als verantwortliche Schulträger zu tragen.

Wie der kantonale Personalverband in seiner Vernehmlassungsantwort richtig erkannt hat, bleiben die Änderungen der Besoldung der an den öffentlichen Volksschulen tätigen Lehrpersonen nicht ohne Auswirkungen auf das Lohngefüge der Mitarbeitenden des Kantons, insbesondere der kantonalen Lehrpersonen der Mittel- und Berufsfachschulen. Aus diesem Grund hat der Regierungsrat parallel zur Erarbeitung des vorliegenden Teilprojekts Volksschule ein Projektteam beauftragt, sich mit dem Handlungsbedarf bei der Entlohnung der Lehrpersonen der Sekundarstufe II zu befassen. Deren Anstellung richtet sich nach dem Personal- und Besoldungsreglement für die Lehrpersonen an Mittel- und Berufsschulen (SRSZ 145.112), welches als Vollzugsverordnung zur PBV in die Zuständigkeit des Regierungsrats fällt.

Gemäss aktuellem Projektfortschritt besteht Handlungsbedarf (in Abhängigkeit von der konkreten Ausgestaltung der Massnahmen im Bereich PBVL) in folgenden Bereichen:

- Anpassungen der Grundeinreihungen der Lehrpersonen;
- Korrektur der Pensenverpflichtungen;
- Langzeit-Weiterbildungsurlaub;
- Diverse kleinere Anpassungen.

Die in den genannten Bereichen erarbeiteten Vorschläge sind für den Kanton mit Mehrkosten von voraussichtlich rund 2.4 Mio. Franken verbunden.

### 7.3 Personelle Auswirkungen

Mit den diversen vorgeschlagenen Massnahmen sind auf Stufe Kanton keine unmittelbaren personellen Konsequenzen verbunden. Bei den Schulträgern können die Massnahmen der Reduktion der Klassengrössen (betrifft nur sehr vereinzelt Schulträger) sowie die Lektionenentlastung für Klassenlehrpersonen zu veränderten Pensen führen.

### 7.4 Auswirkungen auf Wirtschaft, Gesellschaft, Umwelt, Bezirke und Gemeinden

Die Teilrevision der PBVL bleibt kurzfristig ohne wirtschaftliche Auswirkungen. Bekanntlich ist jedoch die Bildung der einzige in der Schweiz verfügbare Rohstoff, weshalb Investitionen in das Bildungswesen auch für die Wirtschaft von hoher Bedeutung sind. Gleiches gilt letztlich auch für unsere Gesellschaft, die darauf aufbaut, dass ein jeder entsprechend seiner Begabungen und Fähigkeiten von einer optimalen Bildung profitieren und sich sinnvoll in die Gesellschaft einbringen kann.

Die Auswirkungen auf die Bezirke und Gemeinden sind einerseits finanzieller Natur (vgl. dazu die Ausführungen unter Ziffer 7.2). Andererseits ist jedoch auch davon auszugehen, dass sich nach der Umsetzung der beantragten Massnahmen offene Lehrstellen besser und rascher besetzen lassen, allenfalls sich gar die Fluktuationsrate der Lehrpersonen rückläufig entwickeln wird.

## 8. Parlamentarische Vorstösse

8.1 Motion M 11/08: Anpassen der Personal- und Besoldungsverordnung für Lehrpersonen an der Volksschule an die neuen Personalführungswerkzeuge der geleiteten Schulen, (vom Kantonsrat am 16. September 2009 als Postulat erheblich erklärt; RRB Nr. 766/2009)

Der Regierungsrat hat der Motionärin KR Sibylle Ochsner bei der Beantwortung der Motion in Aussicht gestellt, dass im Rahmen der anstehenden Revision der PBVL die gesetzliche Regelung des Kündigungsschutzes und der Abfindung geprüft werde.

In der Zwischenzeit hat die Motionärin eine praktisch identische Motion im Bereich der Anstellungsbedingungen für das kantonale Verwaltungspersonal (Motion M 19/09: Neue Kündigungsregelung) eingereicht. In seiner ausführlichen Antwort (RRB Nr. 270/2010) hat der Regierungsrat umfassend dargelegt, dass das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis an spezielle Verfassungsgrundsätze gebunden ist, die nicht über Bord geworfen werden dürfen. Der Regierungsrat hat daher dem Kantonsrat beantragt, auf Anpassungen an der PBV zu verzichten und die Motion nicht erheblich zu erklären. Diesem Antrag hat der Kantonsrat an seiner Sitzung vom 21. April 2010 statt gegeben.

Da die Regelungen bezüglich Kündigungsschutz in der PBV und PBVL praktisch deckungsgleich sind, erachtet es der Regierungsrat nicht für angezeigt, einseitig in der PBVL abweichende Bestimmungen einführen zu wollen. Dies umso mehr, als die verfassungsrechtlichen Bedenken gegenüber solchen Anpassungen nicht ausgeräumt werden können. Dem Kantonsrat wird somit beantragt, die in ein Postulat umgewandelte Motion M 11/08 als erledigt abzuschreiben.

### 8.2 Motion M 5/10: Berufsauftrag der Volksschul-Lehrpersonen

Die Kantonsrätinnen Verena Vanomsen und Karin Schwiter haben am 17. Februar 2010 die oben erwähnte Motion eingereicht. Dies primär als Reaktion auf die mittels Motion M11/08 eingereichte Forderung nach einer Lockerung des Kündigungsschutzes bei Lehrpersonen. Die beiden Motionärinnen verlangen, dass vor dem Erwägen einer Orientierung an der Privatwirtschaft der Berufsauftrag von Lehrpersonen im Kanton Schwyz klar geregelt werden müsse. Nur wenn dieser geklärt

sei, könne auch sachlich über die (Unterrichts-/Schul-) Qualität diskutiert und befunden werden. Der Regierungsrat wurde daher aufgefordert, dem Kantonsrat eine Änderung der entsprechenden Volksschulgesetzgebung (VSV oder PBVL) vorzulegen, welche diese um eine klare Definition des Berufsauftrags für Lehrpersonen ergänzt.

Der Regierungsrat ist gegenüber den Erwartungen, die an die Formulierung eines Berufsauftrags gestellt werden, eher zurückhaltend eingestellt (vgl. dazu die Ausführungen unter Ziffer 4.1.2 dieses Berichts) und hat von daher auf die Einbindung eines solchen in die Teilrevision PBVL verzichtet. Der Regierungsrat ist jedoch wie dargestellt bereit, das Amt für Volksschulen und Sport in Zusammenarbeit mit dem LSZ mit der Ausarbeitung eines detaillierten Berufsauftrags ausserhalb der PBVL zu beauftragen. Ein solcher Berufsauftrag soll nach der Erarbeitung den Schulleitungen im Sinne einer Handreichung, einer Empfehlung den Schulträgern zur Verfügung gestellt werden. Dem Kantonsrat wird daher beantragt, die Motion nicht erheblich zu erklären.

### Beschluss des Regierungsrates

1. Dem Kantonsrat wird beantragt:

- a) beiliegende Vorlage anzunehmen;
- b) die in ein Postulat umgewandelte Motion M 11/08 als erledigt abzuschreiben;
- c) die Motion M 5/10 nicht erheblich zu erklären.

2. Zustellung: Mitglieder des Kantons-, Regierungs- und Erziehungsrates; Bildungsdepartement (2); Amt für Volksschulen und Sport; Rechtsdienst; Finanzdepartement; Staatskanzlei.

Im Namen des Regierungsrates:

Armin Hüppin, Landammann

Dr. Mathias E. Brun, Staatsschreiber

### Beilagen

- Anhang A: Auswirkungen Lohnanpassungen auf das Lohnranking Einstiegslohn
- Anhang B: Auswirkungen Lohnanpassungen auf das Lohnranking 11. Dienstjahr
- Anhang C: Auswirkungen Lohnanpassungen auf das Lohnranking Maximallohn
- Anhang D: Zusammenfassung der im Vernehmlassungsverfahren eingereichten Stellungnahmen
- Anhang E: Synopse SRSZ 612.110, Personal- und Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen an der Volksschule