

Vernehmlassungsantwort zur Lohnverordnung

Verordnung über die Entlöhnung der Behördenmitglieder sowie des Staats- und Lehrpersonals (Lohnverordnung)

vom XX. September 2007

Der Landrat des Kantons Glarus,

gestützt auf Artikel 91 Buchstabe f der Kantonsverfassung sowie auf die Artikel 17 des Personalgesetzes und 74 des Bildungsgesetzes,

beschliesst:

1. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand

Die Lohnverordnung regelt die Entlöhnung und weitere finanzielle Massnahmen und Leistungen.

Art. 2 Geltungsbereich

¹ Die Lohnverordnung regelt die Anstellungsbedingungen der Behördenmitglieder abschliessend.

² Sie gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung, der Schulen, der Gerichte sowie der öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften des Kantons, soweit nicht Spezialvorschriften etwas anderes vorsehen.

Art. 3 Lohnbänder

¹ Die Jahresgehälter werden im Rahmen folgender Lohnbänder festgesetzt.

| | Lohnbandminimum | Lohnbandmaximum |
|-------------|-----------------|-----------------|
| Lohnband 1 | 39'364 Franken | 62'982 Franken |
| Lohnband 2 | 42'014 Franken | 67'223 Franken |
| Lohnband 3 | 44'844 Franken | 71'750 Franken |
| Lohnband 4 | 47'864 Franken | 76'582 Franken |
| Lohnband 5 | 51'088 Franken | 81'740 Franken |
| Lohnband 6 | 54'527 Franken | 87'244 Franken |
| Lohnband 7 | 58'200 Franken | 93'120 Franken |
| Lohnband 8 | 62'120 Franken | 99'391 Franken |
| Lohnband 9 | 66'303 Franken | 106'084 Franken |
| Lohnband 10 | 70'768 Franken | 113'229 Franken |
| Lohnband 11 | 79'769 Franken | 127'630 Franken |
| Lohnband 12 | 85'482 Franken | 136'771 Franken |
| Lohnband 13 | 91'604 Franken | 146'567 Franken |
| Lohnband 14 | 98'165 Franken | 157'064 Franken |
| Lohnband 15 | 105'196 Franken | 168'313 Franken |
| Lohnband 16 | 112'730 Franken | 176'760 Franken |

² Das Lohnbandminimum entspricht dem Funktionslohn, also dem jährlichen Grundlohn unabhängig von Leistung und Erfahrung.

³ Das Lohnbandmaximum entspricht zusätzlichen 60 Prozent, in Lohnband 16 zusätzlichen 56,8 Prozent, des Funktionslohnes.

⁴Die Lohnbänder werden in Ausrichtung auf den Arbeitsmarkt positioniert und segmentiert. Die Lohnbandsegmente ergeben fünf Bandpositionen. Das Weitere bestimmt der Regierungsrat.

⁵Das Lohnband bildet den Rahmen für die individuelle Lohnentwicklung aufgrund der erbrachten und beurteilten Leistungen. Der Regierungsrat bestimmt das Weitere, insbesondere die Positionierung und Ausgestaltung der Lohnbänder sowie die Grundsätze für eine zweckmässige Umsetzung des Leistungslohnes.

LGL

| | |
|---------------------------|--|
| Fazit/Feststellungen | LGL nimmt Kenntnis von den vorgeschlagenen Lohnbändern und der (provisorischen?) Zuordnung der Lehrpersonen. Gemäss Bulletin der Regierungsratssitzung vom 16. Februar 2007, welches von der Presse anderntags veröffentlicht wurde, sollen die Löhne der Kindergärtnerinnen neu denen der Primarlehrpersonen angenähert werden und zumindest teilweise Verbesserungen bei den Lehrpersonen an der Berufsschule vorgenommen werden. Die weitere Ankündigung, dass die unter dem Mittel liegenden Anfangslöhne der Primar- und Sekundarlehrpersonen erhöht werden sollen, wird mit Blick auf die vorliegenden Bänder allein noch nicht wahr gemacht und bleibt daher vorderhand ein vages Versprechen, auch wenn es an der Informationsveranstaltung vom 23. Februar 2007 von regierungsrätlicher Seite mündlich nochmals wiederholt wurde. |
| Erhöhung der Anfangslöhne | Wir erwarten, dass die Anfangslöhne in der Primar- und Sekundarschulstufe wie angekündigt angehoben werden. Die Anfangslöhne in der Kantons- und in der Berufsschule dürfen nicht tiefer als heute sein. |
| Lohnband Kindergarten | Die Annäherung der Löhne in der Kindergartenstufe an die Löhne der Primarlehrpersonen wird sehr begrüsst, da ein Lohnunterschied von je nach Rechnungsweise knapp bzw. deutlich mehr als zwanzig Prozent gegen die Gleichbehandlung verstösst und sich kaum mehr rechtfertigen lässt. Gemäss Berufsauftrag ist die Tätigkeit der Kindergartenlehrpersonen und der Primarlehrpersonen über weite Bereiche gleichwertig. |
| Lohnband Primarschule | Für bezüglich ihrer Tätigkeit bestens ausgewiesene und entsprechend auch eingestufte Primarlehrpersonen sollte der Aufstieg von Lohnband 9 in das nächst höher liegende Lohnband 10 möglich sein. Mit dieser Aufwertung könnte der Abwanderung der Männer aus der Primarschulstufe entgegengewirkt werden. Dass zwischen dem Lohnband 9 (Primarschule) und dem Lohnband 11 (Sekundarschule) ein zu grosser Graben liegt, wurde von der Lehrerschaft bereits an der Informationsveranstaltung vorgebracht. |
| Lohnband Sekundarschule | In der Sekundarschule ergeben sich Unterschiede, ob eine Lehrperson als Fachlehrperson oder als Klassenlehrperson eingesetzt wird. Die Klassenlehrperson trifft pädagogische Entscheidungen für die Elternarbeit, koordiniert die Informationen unter den Fachlehrpersonen, trägt die Hauptverantwortung in Projektwochen und Schullagern, bereitet auf die Aufnahmeprüfungen und Übertritte in weiterführende Schulen vor, unterstützt die Lernenden und Erziehungsberechtigten bei der Berufswahl usw. Erfahrene Klassenlehrpersonen der Sekundarschule sind deshalb ein Lohnband höher einzustufen. Bei der Sekundarschule muss man sich auch fragen, ob das vorgesehene Lohnband 11 wirklich marktkonform ist: Ausgeschriebene Stellen konnten in jüngster Zeit infolge mangelnder in Frage kommender Bewerberinnen und Bewerber nicht oder nur mit Mühe besetzt werden. |

| | |
|----------------------------------|--|
| Lohnband Berufsschule | LGL begrüsst die schon seit langem fällige Anhebung der Löhne an der Berufsschule, zumal deren Anwartschaft auf eine Lohnverbesserung klar ausgewiesen ist und die Benachteiligung seit über 20 Jahren besteht. Die Lehrerschaft an der Berufsschule erwartet nun eine rasche Überführung ihrer Löhne ins Lohnband 12. Sie wehrt sich nicht gegen eine lohnwirksame Leistungsbeurteilung, wünscht aber ein praktikables, einfaches und von ihr mitgestaltetes Beurteilungssystem. Die Berufsschule weist in einer separaten Eingabe auf die Schwierigkeiten hin, zwischen Berufsschullehrpersonen I und II zu unterscheiden. |
| Lohnband Kantonsschule | An der Kantonsschule erfolgt die Erweiterung der Bandbreite von bisher 49 auf 60% auf Kosten der Einstiegsgehälter: Einsteigende Lehrpersonen müssen mit deutlich tieferen Gehältern (über 6%) als bisher vorlieb nehmen. Nur noch der Kanton Bern würde dann in der Deutschschweiz einen spürbar tieferen Anfangslohn zahlen, der erreichbare Endlohn geht dort aber dafür weit über den von Glarus hinaus. Entsprechende Korrekturen erscheinen uns angebracht und wurden schon unter dem Stichwort Erhöhung der Anfangsgehälter erwähnt. |
| Generelle Befürchtungen | Die Zeitspanne bis zur Erreichung des Maximums wird auch bei guter Qualifikation gegenüber heute deutlich grösser. Das Lohnmaximum wird nicht mehr von allen, insbesondere aber nicht von den in Bandposition „c“ sich befindenden Lehrpersonen, was einem guten Leistungsverhalten entsprechen soll, erreicht werden können. |
| Offene Fragen und Erwartungen | Die präsentierten Lohnbänder zeigen nur die Anfangs- und Endwerte der Lohnbänder auf. LGL erwartet präzisere Angaben zu den Lohnbandsegmenten bzw. zu den Bandpositionen: Wie verlaufen die einzelnen Bandpositionen? Welche maximale Höhe erreichen die Bandpositionen „a“ bis „e“ prozentual im Vergleich zum Minimum und Maximum des betreffenden Lohnbandes? Welche altersabhängigen Veränderungen sind vorgesehen? Ab welchem Alter steigen die Bandpositionen nicht mehr weiter an bzw. ist das Maximum in der betreffenden Bandposition erreicht? Wie verläuft der Anstieg der einzelnen Bandpositionen vor Erreichen des Maximums bzw. der Horizontalen? Ist der Anstieg unterschiedlich steil? Wie verbindlich sind die anlässlich der Informationsveranstaltung in Ennenda gezeigten diesbezüglichen Grafiken? Wo wird deren Inhalt festgehalten? In der Verordnung? In noch zu erstellenden Ausführungsvorschriften? Die Vielzahl der offenen Fragen erschwert es uns, der vorgeschlagenen Verordnung positiv gegenüber zu stehen. Es sei denn, wir kaufen die Katze im Sack. |
| Konkrete Forderung I | Das Maximum sollte in jedem Lohnband 20 Jahre vor dem Pensionierungsalter erreicht werden können. |
| Konkrete Forderung II | Das Maximum von jedem Lohnband der neuen Verordnung muss höher angesetzt werden, damit die mit der Qualifikation gute Leistung (ausreichend für Bandposition „c“) beurteilten Lehrpersonen langfristig gesehen nicht schlechter als heute dastehen: Höher als das Maximum der vergleichbaren Lohnklasse in der bisherigen Lohnverordnung und höher, als es in Art. 3 Absatz 1 der neuen Lohnverordnung festgesetzt wird. |
| Mehr Lohnbänder | Ein Teil unserer Forderungen könnte erfüllt werden, wenn mehr Lohnbänder zur Verfügung stünden und der Abstand zwischen diesen kleiner wäre. |

| | |
|------------------------------|---|
| Mitsprache bei der Umsetzung | Die Lehrerschaft erwartet bei der gemäss Verordnungstext dem Regierungsrat vorbehaltenen Positionierung und Ausgestaltung der Lohnbänder und der entsprechenden Bandpositionen sowie bei der Umsetzung des Leistungslohnes mitbestimmen und mitwirken zu können. |
| Formale Mängel | <p>In der Verordnung wird nicht erwähnt, dass und wie die in Artikel 3 erwähnten Lohnbandminima und Lohnbandmaxima der Teuerung und der allgemeinen Lohnentwicklung angepasst werden sollen. Dies ist aber zwingend nötig. Die in der Verordnung erwähnten Löhne sind an einen Lohn- oder Preisindex zu binden.</p> <p>Es fehlt auch ein Hinweis, auf welchen Zeitpunkt sich die im Entwurf erwähnten Jahresgehälter beziehen: Datum des Inkrafttretens oder Datum des Erlassens?</p> <p>Um wenigstens einen Teil dieser Mängel zu beheben, schlagen wir in Anlehnung an die entsprechenden Artikel in den bisherigen Lohnverordnungen für die Lehrpersonen und die Angestellten des Kantons neu einen Artikel 3bis vor:</p> |
| Art.3bis | Die Lohnbänder sind regelmässig der Teuerung anzupassen. Als Grundlage gilt der Landesindex der Konsumentenpreise. |
| Auswirkungen der Bolognaform | Mit der Bolognaform der Universitäten und Fachhochschulen wurden nicht zuletzt im Bildungswesen zum Teil völlig neue Ausbildungsgänge, Studienabschlüsse und Anerkennungsnormen geschaffen. Tragen die vorgeschlagenen Lohnbänder und das vorgeschlagene Funktionsraster bereits diesen Entwicklungen Rechnung? Sind die heute noch bestehenden und, wie uns scheint, ohne grosses Hinterfragen ins neue System übernommenen beachtlichen Differenzen zwischen den einzelnen Schulstufen nach wie vor oder erst recht angebracht? |
| Systemimmanente Widersprüche | Mit der Formulierung „Die Jahresgehälter werden im Rahmen folgender Lohnbänder festgesetzt“ und der expliziten Aufzählung der entsprechenden Lohnbandminima und Lohnbandmaxima sind die Lohnbänder bereits positioniert. Die Ausrichtung der Löhne auf den Arbeitsmarkt erfolgt unserer Auffassung nach primär über die Einreihung der einzelnen Lehrerinnen und Lehrer ihrer Schulstufe entsprechend in die vorgenannten Lohnbänder bzw. in das im Anhang wiedergegebene Funktionsraster. Eine zusätzliche Ausrichtung der Lohnbandpositionen auf den Arbeitsmarkt würde für jedes Lohnband und selbst innerhalb eines Lohnbandes zu einem unterschiedlichen Verlauf der Bandpositionen führen. Im Lohnband 9 beispielsweise sind neben der Primarlehrerin auch der Verhörschreiber, die Sozialarbeiterin, der Fachstellenleiter IV usw. eingereiht, die Ausrichtungen müssten demzufolge auf sehr unterschiedliche Arbeitsmärkte vorgenommen werden. Von einer Zusammenführung und Vereinheitlichung der beiden bisherigen Besoldungsverordnungen kann dann sicher nicht mehr ernsthaft die Rede sein: Ein Grund mehr, um bei der bisherigen Lohnverordnung für die Lehrpersonen zu bleiben und diese allenfalls punktuell zu überarbeiten und zu verbessern. |

Art. 4 Zuordnung zu den Lohnbändern

¹ Der Regierungsrat bestimmt Instrument und Methode der Funktionsbewertung.

² Der Funktionswert und daraus abgeleitet die Lohnbandzuordnung der Funktionen ergibt sich aus der Bewertung der Anforderungen und Belastungen.

³ Ändern sich die Aufgaben einer Funktion unbefristet und wesentlich, ist die Zuordnung zu überprüfen und nötigenfalls anzupassen.

⁴ Der Regierungsrat bzw. die Verwaltungskommission der Gerichte legt die Lohnbandzuordnung der Funktionen und damit den Einreihungsplan im Rahmen des im Anhang zu dieser Verordnung erstellten Funktionsrasters abschliessend fest.

LGL

| | |
|---------------|---|
| Fazit | Die Zuordnung zu den Lohnbändern wird neu (abschliessend) durch den Regierungsrat und nicht mehr durch den Landrat erfolgen. |
| Konsequenzen | Die Zuordnung zu den Lohnbändern dürfte damit künftig weniger durch tagespolitische Vorfälle, gesellschafts- und/oder stammpolitisch orientierte Meinungsmache und ähnliches bestimmt sein. Auf wechselnde Marktkräfte kann schneller und effizienter reagiert werden. |
| Offene Fragen | Wird der Landrat die erwähnte Kompetenzverschiebung akzeptieren? |
| Definitionen | Im Verordnungstext vorkommende Begriffe wie Funktion, Funktionslohn, Funktionswert, Funktionsbewertung, Funktionsraster, Einreihungsplan, Lohnband, Lohnbandsegment, Bandposition, Gesamtbeurteilung, Leistung, Leistungslohn usw. müssen vorgängig sorgfältig eingeführt und definiert werden, um allfälligen Missverständnissen und Verwechslungen vorzubeugen. |

Art. 5 Anpassung der Lohnsumme

¹ Der Landrat setzt jährlich mit dem Budget die Lohnsumme aufgrund des Indexanstiegs bei den Lebenskosten, des wirtschaftlichen Umfeldes sowie der finanziellen Lage von Kanton und Gemeinden fest.

² Der Regierungsrat bestimmt das Verhältnis zwischen genereller und individueller Lohnanpassung.

LGL

| | |
|-------------|--|
| Befürchtung | Der durchschnittliche Lohnanstieg bleibt, wenn der von Regierungsrat und Landrat eingeschlagene Sparkurs beibehalten wird, hinter dem bisherigen Anstieg zurück. Die an der Informationsveranstaltung gezeigten Grafiken belegen das, verläuft doch die der Mehrzahl der Lehrpersonen vorbehaltene Lohnbandposition „c“, welche einem arbeitsmarktgerechten Lohn bei guter Leistung entsprechen soll, deutlich unter dem bisherigen und künftigen Lohnmaximum. Wenn die Mehrheit der Lehrpersonen mit dem neuen System aber über Jahre hinweg gesehen nicht schlechter als bisher gestellt sein soll, müssten die Lohnbandpositionen und damit auch die Lohnbänder für die mit „gut“ oder darüber Qualifizierten in allen Schulstufen höher sein als die Maxima der noch geltenden Lohnverordnung vom 26. Juni 2002. |
| Konsequenz | Die erreichbaren Lohnhöchstwerte sind gegenüber den bisherigen Maxima anzuheben bzw. die betreffenden Personen in ein höheres Lohnband einzuordnen. |

Sparopfer Die Lehrerschaft ist nicht mehr bereit, das grösste Sparopfer des Kantons zu tragen.

Pro memoria: Der Auftrag zur Ausarbeitung der Lohnvorlage war/ist Bestandteil des Sparmassnahmenplans 2004.

Im Sommer 2002 wurde eine Verbesserung der Besoldungen der Lehrpersonen vom Landrat beschlossen, ein halbes Jahr später nur zur Hälfte umgesetzt und schliesslich gänzlich aufs Eis gelegt. Das Vertrauen der Lehrerschaft in angemessene Anstiege und auf den vollen Ausgleich der Teuerung ist erschüttert. Wir sind nicht mehr bereit, weiterhin das grösste „Sparopfer“ des Kantons zu tragen.

Im erläuternden Begleittext der regierungsrätlichen Personalkommission wird zum Teuerungsausgleich festgehalten vgl. 3.3 Individuelle Lohnentwicklung neu (S.6 oben):

“Ausserdem können Mittel zum Ausgleich der Teuerung verwendet werden. Der Schwerpunkt liegt auf dem leistungsbezogenen Lohnanteil.“

Befürchtung Der Ausgleich der Teuerung wird zweitrangig.

Art. 6 Lohnauszahlung

Monatlich gelangt ein Dreizehntel des Jahreslohnes, der dreizehnte Teil je zur Hälfte zusätzlich in den Monaten Juni und Dezember zur Auszahlung.

LGL

Eine Mehrheit der Lehrpersonen möchte an der bisherigen Regelung mit Auszahlung der Jahresbesoldung in zwölf Raten festhalten.

Die Umstellung des Zahlungsmodus wird bei einigen Lehrpersonen zu kurzfristigen Engpässen führen.

Das jetzige System ist einfacher zu handhaben: Bei Teilzeitbeschäftigten ändern die Pensen jeweils im Februar und im August. Nachzahlungen erübrigen sich.

2. Abschnitt Entlohnung der Behördenmitglieder

Art. 7 Jahresgehalt der Regierungsräte

¹ Das Jahresgehalt entspricht 110 Prozent des Lohnmaximums in Lohnband 16.

² Landammann und Landesstatthalter beziehen eine Zulage. Sie entspricht für den Landammann 12 Prozent und für den Landesstatthalter 3 Prozent des Lohnmaximums in Lohnband 16.

LGL

Die Lehrerschaft nimmt zur Kenntnis, dass das ihr im Rahmen der Sparmassnahmen bis zum Ende der Finanzperiode 2007 verordnete Solidaritätsoffer (bloss zur Hälfte umgesetzte Lohnerhöhung) weitergeführt wird, während die Regierungsmitglieder bei ihren Besoldungen auf den von ihnen geleisteten Beitrag künftig verzichten können.

Art. 8 Spesenpauschale der Regierungsräte

¹ Als Entgelt für tägliche kleine Auslagen gelangt eine Spesenpauschale von 5 Prozent des Lohnmaximums in Lohnband 16 jährlich zur Auszahlung.

² Ausserordentliche Spesen werden gemäss effektivem Aufwand vergütet.

Art. 9 Jahresgehalt der Gerichtspräsidien

¹ Das Jahresgehalt für ein vollamtliches Gerichtspräsidium beträgt:
im ersten Dienstjahr 99 Prozent des Lohnmaximums in Lohnband 16;
im zweiten Dienstjahr 100,5 Prozent des Lohnmaximums in Lohnband 16;
im dritten Dienstjahr 102 Prozent des Lohnmaximums in Lohnband 16;
im vierten Dienstjahr 103,5 Prozent des Lohnmaximums in Lohnband 16;
ab dem fünften Dienstjahr 105 Prozent des Lohnmaximums in Lohnband 16.

² Das Jahresgehalt für das Obergerichtspräsidium beträgt 40 Prozent des Jahresgehalts der vollamtlichen Gerichtspräsidien.

Art. 10 Jahresgehalt weiterer Behördenmitglieder

Das Jahresgehalt der nachstehenden Behördenmitglieder beträgt:
für die Staatsanwaltschaft 39,5 Prozent des Lohnmaximums in Lohnband 16;
für die Jugendanwaltschaft 15 Prozent des Lohnmaximums in Lohnband 16;
für das Präsidium der Steuerrekurskommission 15 Prozent des Lohnmaximums in Lohnband 16.

Art. 11 Besoldungsnachgenuss

¹ Wird ein Behördenmitglied nicht mehr gewählt, hat es Anspruch auf einen Besoldungsnachgenuss von sechs Monaten.

² Verstirbt ein Behördenmitglied im Amt und hinterlässt es Familienangehörige, für die es im Zeitpunkt des Ablebens zu sorgen hatte, haben diese Anspruch auf einen Besoldungsnachgenuss von sechs Monaten. Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Lohnfortzahlung bei Todesfall.

Art. 12 Taggelder und Reiseentschädigungen

¹ Die Mitglieder der Gerichte, der Schlichtungsbehörde in Mietsachen, der Schlichtungsstelle gemäss dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, der Rekurskommission gemäss Artikel 8 Energiegesetz, der Anwaltskommission (einschliesslich der Anwaltsprüfungskommission) und der Steuerrekurskommission beziehen für eine Sitzung ein Taggeld von 125 Franken, die nicht vollamtlichen Präsidenten ein solches von 150 Franken.

² Die Gerichte und die obgenannten Schlichtungsbehörden und Kommissionen können für das Studium umfangreicher Akten oder Rechtsschriften ein zusätzliches Taggeld, in besonders aufwändigen Fällen auch ein doppeltes Taggeld beschliessen.

³ Die in Absatz 2 aufgeführten Schlichtungsbehörden und Kommissionen, deren Vorsitzende kein Jahresgehalt beziehen, können für den Vorsitz in besonders aufwändigen Fällen eine Entschädigung nach einschlägigen Tarifen beschliessen.

⁴ Sind Augenscheine auf Bergen und Alpen mit einem Fussmarsch von mindestens 1 Stunde verbunden, kann zur Reiseentschädigung eine Zulage von 10 Franken in Rechnung gestellt werden.

⁵ Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Personalverordnung.

3. Abschnitt Entlöhnung des Staats- und Lehrpersonals**Art. 13 Lohnfindung bei Neuanstellungen**

¹ Die Anstellungsinstanz legt das Anfangsgehalt im Einvernehmen mit dem zuständigen Personaldienst fest.

² Das Anfangsgehalt hängt von der Funktion und der nutzbaren Erfahrung ab. Ergänzend werden interne Lohnvergleiche und die Lage auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt. Für besondere Berufsgruppen kann die zuständige Instanz Richtlinien erlassen.

³ Das Anfangsgehalt kann unter dem für eine Funktion vorgesehenen Lohnband liegen, wenn noch nicht alle nötigen Voraussetzungen erfüllt werden. Der Lohn wird in diesem Fall innerhalb von drei Jahren schrittweise angehoben.

⁴ Es kann befristet ein festes Gehalt vereinbart werden.

LGL

| | |
|--------------------|---|
| Feststellung/Fazit | Personaldienst für die Lehrerschaft: Wir begrüssen, dass für die Lehrpersonen eine Stelle bestimmt wird, welche das Anfangsgehalt im Einvernehmen mit der Anstellungsinstanz festlegt. Diese Stelle kann unseres Erachtens zurzeit nur das Departement für Bildung und Kultur bzw. die ihm unterstellte Abteilung für Volksschule sein. Zu regeln ist überdies die für die Berufs- und die Kantonsschule zuständige Stelle. |
| Forderung | Auf keinen Fall soll in den Gemeinden eine unterschiedliche Einstufung der Lehrpersonen möglich sein. Unterschiedliche Löhne werden sich nach der Einführung der Beurteilungen vermutlich von selbst ergeben. |

Art. 14 Lohnfestsetzung

¹ Individuelle Lohnerhöhungen sowie Lohnkürzungen sind vom Ergebnis der Gesamtbeurteilung (Leistung, Verhalten, Zielerreichung) sowie von der Bandposition abhängig.

² Die Lohnvorschläge werden auf Grund der Budgetvorgaben innerhalb der vom Regierungsrat bestimmten Abrechnungskreise rechnerisch ermittelt. In begründeten Fällen kann die Anstellungsinstanz im Einvernehmen mit dem Personaldienst von den berechneten Lohnvorschlägen abweichen. Dabei ist die den betreffenden Abrechnungskreisen zur Verfügung stehende Lohnsumme einzuhalten.

³ Erfolgt der Eintritt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters oder die Festlegung eines neuen Lohnes in der zweiten Jahreshälfte, so tritt die erste individuelle Lohnanpassung in der Regel auf Beginn des übernächsten Kalenderjahres ein.

⁴ Auf eine Lohnerhöhung kann verzichtet werden, wenn die Abwesenheit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters vom Arbeitsplatz sechs Monate übersteigt oder wenn aus anderen Gründen eine Leistungsbeurteilung nicht sinnvoll ist.

⁵ Im gekündigten Arbeitsverhältnis und, soweit nichts anderes geregelt oder vereinbart ist, im befristeten Arbeitsverhältnis wird keine Lohnerhöhung gewährt.

LGL

| | |
|--------------------|---|
| Feststellung/Fazit | Die bisherige Besoldungsverordnung berücksichtigte die spezielle Situation im Schulbereich, welche den Anstellungsbeginn und das Anstellungsende auf Beginn und Ende des Schuljahres bzw. auf Beginn und Ende eines Semesters vorsah. Die ganze Planung stellt auf den Schuljahresbeginn ab, die Mehrzahl der Lehrpersonen nimmt im Gegensatz zu den übrigen Angestellten des Kantons ihre besoldete Tätigkeit auf Beginn des Schuljahres am 1. August auf, vgl. dazu auch die entsprechenden Bestimmungen des Schulgesetzes. |
| Forderung | Die Lehrpersonen dürfen infolge des ihnen systembedingt fehlenden Monats keine besoldungsrelevanten Nachteile erfahren. |
| Art.14 Absatz 3 | Bei Anstellung auf den 1. August oder früher wird die erste individuelle Lohnanpassung auf Beginn des nächsten Kalenderjahres gewährt. Gegebenenfalls Sonderregelung für Lehrpersonen in Abschnitt 4. |
| Art. 14 Absatz 5 | Darf für Lehrpersonen nicht gelten, da eine frühzeitige Kündigung von Seiten der Arbeitnehmenden im Interesse des Arbeitgebers ist. Erfolgt eine administrative Kündigung (z.B. wegen Stellenreduktion), dürfen die Arbeitnehmenden nicht noch zusätzlich durch ein Nichtgewähren der generellen und individuellen Lohnerhöhung bestraft werden. Ähnliche Überlegungen gelten für die befristeten Anstellungen, welche im Schul- |

bereich in den meisten Fällen ebenfalls im Interesse des Arbeitgebers bzw. der Stellenplanung liegen.

Art. 15 Zulagen und Entschädigungen

¹Zulagen und Entschädigungen für unregelmässige oder zusätzliche Dienstleistungen werden vom Regierungsrat festgelegt.

²Zur Gewinnung und Erhaltung hervorragend qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann der Regierungsrat bzw. die Verwaltungskommission der Gerichte ab dem 12. Lohnband ausnahmsweise eine angemessene Zulage von maximal 10 Prozent des Lohnbandmaximums beschliessen.

³Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im Ausmass ihrer Anspruchsberechtigung auf Kinderzulagen Anspruch auf eine Familienzulage von 840 Franken pro Jahr.

LGL

Hoffnung/Wunsch Wir würden es begrüssen, wenn auch die Lehrpersonen in den Genuss von Zulagen und Entschädigungen für unregelmässige oder zusätzliche Dienstleistungen kommen.

Fragen zu Absatz 2 Warum soll „zur Gewinnung und Erhaltung hervorragend qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ erst ab dem 12. Lohnband ausnahmsweise eine angemessene Zulage von maximal 10 Prozent des Lohnbandmaximums beschlossen werden können? Wird damit nicht eine willkürliche Zäsur zwischen den einzelnen Lohnbändern bzw. Funktionen vorgenommen? Sollen einzelne Schulstufen oder gar die ganze Lehrerschaft von der Regelung ausgeschlossen sein?

Art. 16 Leistungsprämien

¹Einmalige Leistungen oder besondere Belastungen können speziell belohnt werden, insbesondere durch Ausrichtung von Einzel- oder Gruppenprämien oder Gewährung von zusätzlichen freien Tagen.

²Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Lohnmaximum kann eine Anerkennungsprämie entrichtet werden, wenn ihre Gesamtbeurteilung sehr gut ist.

³Der Regierungsrat beantragt dem Landrat mit dem Voranschlag die für Prämien zur Verfügung stehenden Mittel. Er beschliesst über die Zuteilung der Mittel und die Grundsätze der Verteilung.

LGL

Anerkennungsprämien Wie hoch ist die erwähnte Anerkennungsprämie? Wird sie nur einmal ausbezahlt oder wird sie dauerhaft in die Besoldung überführt?

Die Klausel „wenn ihre Gesamtbeurteilung sehr gut ist“ setzt voraus, dass die Beurteilung in einem ordentlichen Beurteilungsverfahren zustande gekommen sein muss, welches für die Lehrpersonen vorderhand noch gar nicht vorhanden ist. Werden die Lehrpersonen dadurch diskriminiert?

Art. 17 Treueprämien

¹Bei pflichtgetreuer Erfüllung des 10. und danach aller weiteren fünf Dienstjahre erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Treueprämie. Diese beträgt für das 10. und 15. Dienstjahr ein Vierundzwanzigstel, ab dem 20. Dienstjahr ein Zwölftel der Jahresbesoldung. Als Bemessungsgrundlage gilt der Durchschnitt des Beschäftigungsumfanges der letzten fünf Jahre. Anstelle des Barbetrages kann den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sofern es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, bezahlter Urlaub gewährt werden.

²Bei Teilzeitbeschäftigung im Stundenlohn ist für die Berechnung der Treueprämie der in den letzten sechs Monaten bezogene Lohn massgebend.

³ Bei Wiedereintritt werden frühere Dienstjahre angerechnet. Ausbildungszeiten gelten nicht als Dienstzeit.

Art. 18 Lohnfortzahlung bei Todesfall

¹ Hinterlassen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Familienangehörige, für die sie im Zeitpunkt des Ablebens zu sorgen hatten, so haben sie Anspruch auf einen Besoldungsnachgenuss, der dem zuletzt bezogenen Gehalt (ohne Zulagen) entspricht. Der Besoldungsnachgenuss wird bei weniger als 15 Dienstjahren für drei Monate, ab dem 15. Dienstjahr für sechs Monate ausgerichtet; ein angebrochener Monat wird nicht mitgezählt.

² Allfällige Leistungen der Sozialversicherungen werden mit dem Besoldungsnachgenuss verrechnet.

4. Abschnitt Ergänzende Bestimmungen für das Lehrpersonal

Art. 19 Lohnfindung bei Neuanstellung

¹ Der Regierungsrat bestimmt die zuständige Instanz für die Lohnfestsetzungen von Lehrpersonen und regelt die Besoldung von Lehrpersonen ohne entsprechende Ausbildung.

² Lehrpersonen, die an einem Schultypen unterrichten, für den sie die erforderlichen Abschlüsse nicht besitzen, werden ein Lohnband tiefer eingereiht.

LGL

Forderung Die Löhne der Neueinsteigerinnen dürfen nicht unter die bisherigen Einsteigerlöhne fallen.

Einstieg in Lohnbandposition „c“ Wenn es der Regierung ernst ist mit ihrem Versprechen, dass die Anfangslöhne der Primar- und Sekundarlehrpersonen angehoben werden sollen, müssten diese in Lohnbandposition „c“ zu liegen kommen.

Vorschlag für eine stilistisch verbesserte Formulierung des Art.19 Absatz 2:

² Unterrichtet eine Lehrperson an einem Schultypus, für den sie den erforderlichen Abschluss nicht besitzt, wird sie ein Lohnband tiefer eingereiht.

Art. 20 Lohnfestsetzung

Liegen keine Leistungsbeurteilungen vor, orientiert sich der vom Regierungsrat gemäss Artikel 5 Absatz 2 für individuelle Lohnanpassungen festgesetzte Wert am Durchschnitt der Beurteilungen des Staatspersonals.

LGL

Forderung LGL erwartet in die Ausarbeitung der Grundsätze der Leistungsbeurteilung miteinbezogen zu werden, wie auch mitbestimmen zu können, wie und durch wen die Leistungsbeurteilung erfolgen soll. Diese Mitsprache ist eine Voraussetzung für eine faire und akzeptierte Form der Leistungsbeurteilung. Art. 73 des Schulgesetzes sieht die Mitwirkung der Lehrpersonen bei der Beurteilung ausdrücklich vor.

Gemäss mündlichen Ausführungen anlässlich der Vorstellung des neuen Modells durch den Bildungsdirektor soll die Leistungsbeurteilung des Lehrpersonals erst mit der Gemeindestrukturereform Gestalt annehmen.

Befürchtung LGL befürchtet, dass auf diesem Weg das lohnwirksame Qualifizierungssystem LQS durch die Hintertüre eingeführt wird, ohne dass je eine grundsätzliche Diskussion und Auseinandersetzung darüber geführt

| | |
|---|---|
| | wurde. Die diesbezüglichen Erfahrungen in anderen Kantonen sind im übrigen alles andere als ermutigend. |
| Zusätzliche Fragen | Wann, durch wen, nach welchen Grundsätzen und Kriterien erfolgen lohnwirksame Leistungsbeurteilungen erstmals an den Kantonalen Schulen (Kantons-, Berufs-, Pflegeschule, ...?) |
| FQS ade? | Soll das mit grossem Elan an der Kantonsschule eingeführte förderorientierte Qualifikationssystem FQS zum alten Eisen geworfen werden? Die Volksschule ist unter Anleitung des Bildungsamtes daran, dieses auf ihre Bedürfnisse hin weiterzuentwickeln. |
| Durchschnittlichkeit als Übergangslösung? | An der Informationsveranstaltung wurde die fürs Erste in Betracht gezogene Orientierung am Durchschnitt der Beurteilungen des Staatspersonals skeptisch bis ungnädig aufgenommen. |
| Konsequenz | Das Lohnbandmodell sollte für Lehrpersonen erst eingeführt werden dürfen, wenn individuelle Beurteilungen vorliegen, welche sich nicht am Durchschnitt der Beurteilungen des Staatspersonals orientieren. |

Art. 21 Zusatzlektionen

Lektionen, welche die wöchentlichen Pflichtunterrichtslektionen übersteigen, gelten als Zusatzlektionen. Es dürfen höchstens vier Zusatzlektionen erteilt werden.

LGL

Auszahlung der Zusatzlektionen An der Kantonsschule werden im Sinne einer Sparmassnahme die Zusatzlektionen nicht ausbezahlt, sondern auf unbestimmte Zeit gutgeschrieben. Will man daran weiterhin festhalten?

Art. 21bis Klassenlehrperson

LGL

Wir schlagen einen zusätzlichen Verordnungsartikel 21bis vor, der die Abgeltung der Verantwortung und der zusätzlichen Aufgaben und Belastungen, welche eine Klassenlehrperson im Vergleich zur Fachlehrperson zu tragen hat, regeln soll.

5. Abschnitt Schlussbestimmungen

Art. 22 Überführung in die neue Lohnstruktur

¹ Gestützt auf die Zuordnung der Funktionen zu den Lohnbändern werden die aktuellen IST-Löhne in die Lohnbänder überführt.

² Der Regierungsrat legt die Einzelheiten fest, insbesondere den Einbau allfälliger Entschädigungen und Zulagen, welche in den für die Überführung massgebenden Lohn einzurechnen sind.

³ Die Anstellungsinstanz gibt die Einreihung durch schriftliche Mitteilung bekannt.

⁴ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Lohn unter dem Minimum des neu vorgesehenen Lohnbands liegt, werden abgestuft so angehoben, dass nach drei Jahren das Minimum des neuen Lohnbandes erreicht wird.

⁵ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Lohn über dem Maximum des für ihre Funktion bestimmten Lohnbands liegt, erhalten so lange keine generellen und individuellen Lohnerhöhungen, bis ihr Lohn innerhalb des Lohnbands liegt. Ist dies nach drei Jahren nicht der Fall, wird der Lohn auf das Maximum des für ihre Funktion bestimmten Lohnbands festgesetzt.

LGL

| | |
|--------------------|---|
| Feststellung/Fazit | Für Lehrpersonen, deren Lohn über dem Maximum des für sie bestimmten Lohnbandes liegt, ist der Besitzstand gewahrt. Für Lehrpersonen, deren Lohn unter dem Minimum des neu vorgesehenen Lohnbands liegt, ist die Anhebung auf „das Minimum des neuen Lohnbandes“ nicht genügend, zumindest, wenn es sich bei den Betroffenen um Lehrpersonen mit entsprechender Berufserfahrung handelt. |
| Forderung: | Lehrpersonen, deren Lohn unter dem Minimum des neu vorgesehenen Lohnbands liegt, müssen über das Lohnbandminimum angehoben werden. Die Bandposition „a“ des neuen Lohnsystems entspricht in den meisten Fällen gar nicht deren Qualifikation, insbesondere dann nicht, wenn sie sich seit Jahren für die Schule engagiert und entsprechend weitergebildet haben. LGL fordert eine Einstufung, welche die Betroffenen innerhalb von drei Jahren entsprechend ihrer Qualifikation in die Bandposition „c“ bringt. |

Art. 23 Informationsunterlagen

Die folgenden Unterlagen sind öffentlich zugänglich und können von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über den Personaldienst bezogen werden

- eine Übersicht der Lohnbänder;
- der Funktionsraster;
- die Lohnentwicklungsmatrix mit Berechnungsbeispielen.

LGL

| | |
|---------------------------|--|
| Hinweis | Die Lohnentwicklungsmatrix ist als Systemgrundlage in der Verordnung ausser obigem Hinweis unter 5. Schlussbestimmungen gar nicht näher definiert und/oder explizit verankert. |
| Forderung | Die Matrix ist eine Grundlage der neuen Lohnverordnung, darum muss sie in der Verordnung genau definiert und der Umgang mit ihr nachvollziehbar und gewissenhaft erklärt werden. |
| | In den Erläuterungen wird festgehalten, dass der Regierungsrat die Lohnentwicklungsmatrix jährlich festlegt. |
| Forderung | Wir erwarten, dass der Regierungsrat und die Regierungsrätliche Personalkommission erst nach Rücksprache mit bzw. nach Konsultation der Sozialpartner (LGL, Staatspersonalverband) die Lohnentwicklungsmatrix festlegen. |
| Forderung | Nicht nur die Lohnbänder, auch der Verlauf der Bandpositionen innerhalb der Lohnbänder müssen öffentlich zugänglich sein. Der Verlauf der Lohnbandpositionen muss zudem in der Verordnung geregelt werden. Stichwort: Wir wollen keine Katze im Sack kaufen. |
| Forderung | Nicht nur das Funktionsraster, auch der Einreihungsplan muss öffentlich zugänglich sein. |
| Fehlende Berufskategorien | Im Funktionsraster fehlen die Fachlehrpersonen für Hauswirtschaft, Textiles Gestalten, Bildnerisches Gestalten, Werken, Turnen usw. nicht aufgeführt sind die Lehrpersonen des Sonderschulbereichs. Einzustufen |

| | |
|----------------|---|
| | sind zudem die Förderlehrpersonen. Erwähnt werden sollten schliesslich auch die Schulleiterinnen und Schulleiter. |
| Noch zu klären | Der Verein Hauswirtschaft Textiles Gestalten HTG geht davon aus, dass die Fächergruppenlehrpersonen mit Primarschulabschluss im gleichen Lohnband wie die Primarschullehrpersonen und die Fächergruppenlehrpersonen mit Sekundarstufe I Abschluss im gleichen Lohnband wie die Sekundarschullehrpersonen I eingestuft werden. Vgl. die Zusatzeingabe HTG. |

Art. 24 Aufhebung bisherigen Rechts

Mit in Kraft treten dieser Verordnung werden aufgehoben:

- a. Verordnung über die Besoldungen der Staatsbediensteten, vom 26. Juni 1996;
- b. Verordnung über die Besoldung der Lehrpersonen, vom 26. Juni 2002;
- c. Beschluss über die Besoldungen und Entschädigungen für die Mitglieder des Regierungsrates, vom 2. Dezember 1987;
- d. Beschluss über die Besoldungen der Behördemitglieder, vom 2. Dezember 1987;
- e. Beschluss über die Taggelder und Reiseentschädigungen für Behörden- und Kommissionsmitglieder, vom 16. Dezember 1981.

Art. 25 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.