

LSZ Lehrerinnen und Lehrer Kanton Schwyz  
Lümpenenstrasse 19  
8849 Alpthal

Finanzdepartement  
des Kantons Schwyz  
Bahnhofstrasse 15  
Postfach 1230  
6431 Schwyz

Alpthal, 21.10.2021

### **Kanton Schwyz: Teilrevision Personal- und Besoldungsgesetz**

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Zustellung der Unterlagen zur Teilrevision des Personal- und Besoldungsgesetzes. Wir haben die Vorlage geprüft und mussten leider feststellen, dass es sich dabei in grossen Teilen um eine eigentliche Abbauvorlage handelt. Aufgrund der derzeitigen finanziellen Lage des Kantons Schwyz (Steuersenkung von 20% vorgesehen) fehlt uns dafür jegliches Verständnis. Es wird den Kanton Schwyz im Wettbewerb um Fachleute weiter schwächen. Nichtsdestotrotz nimmt die GL der Lehrerinnen und Lehrer LSZ wie folgt Stellung:

- **§ 1**

Kein Kommentar.

- **§ 2 & 3**

Weshalb wird keine genderneutrale Formulierung verwendet? Auch sprachlich sollten die Geschlechter in diesem wichtigen kantonalen Dokument gleichgestellt sein.

- **§ 4**

Kein Kommentar.

- **§ 5 Abs. 1-3**

Die Definition von «begründeten Fällen» ist zu wenig präzise, es fehlt die Transparenz. Auf alle Fälle soll die Stellenausschreibung öffentlich erfolgen. Ansonsten braucht es klare, sachliche Kriterien, die aus Transparenzgründen aufgeführt werden müssen.

Antrag: Beispiele für begründete Fälle aufführen.

- **§ 6 - 17**

Kein Kommentar.

- **§ 18**

Auf diese Anpassung ist zu verzichten. Das Rentenalter in der CH ist zum jetzigen Zeitpunkt mit 65 erreicht. Wir sehen keinen Anlass dafür, dass der Kanton hier dem Bund vorgeift.

Antrag: Rentenalter bei 65 Jahren belassen.

- **§ 19 - 20**

Kein Kommentar.

- **§ 21 Abs. 3**

Hier erkennen wir einen Widerspruch. Eine Bewährungsfrist muss zwingend gewährt werden. Ansonsten braucht es eine klare Definition, weshalb dies nicht der Fall ist. Dies erfolgt anschliessend bei den Präzisierungen des § 21a-j. Hier wäre bereits im Abs. 3 ein sprachlicher Kurzverweis auf die folgenden Ausnahmefälle sinnvoll.

Antrag: Bewährungsfrist einräumen.

- **§ 21a**

Kein Kommentar.

- **§ 21 b**

Für den Arbeitnehmerschutz ist es wichtig, auf die Anpassung c) zu verzichten.

Antrag: ursprüngliche Regelung beibehalten.

- **§ 21 c-d**

Kein Kommentar.

- **§ 21 e**

Für die Attraktivität des Arbeitgebers ist es wichtig, auf die Anpassung zu verzichten.

Antrag: ursprüngliche Regelung beibehalten.

- **§ 21 f**

Kein Kommentar.

- **§ 21 g**

Auch hier ist zu beanstanden, dass die Änderungen eine Verschlechterung für die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden bedeuten. Es gilt zu bedenken, dass Lehrpersonen im Normalfall erst am Anfang des Schuljahres eine neue Festanstellung antreten können. Je nach konkreter Ausgangslage ist die Kürzung der Abfindung und zusätzlichen Entschädigung auf lediglich vier Monate nicht tragbar, wobei bereits die bisherige Handhabung von sechs Monaten wenig grosszügig ist.

Antrag: ursprüngliche Regelung beibehalten.

- **§ 21 h-j**

Kein Kommentar.

- **§ 22 - 40**

Kein Kommentar.

- **§ 41 – 45**

Diese Änderung ist klar abzulehnen. Einstufungen in Lohnbänder sind intransparent und können sehr willkürlich erscheinen, sowohl innerhalb eines Teams als auch im kantonsinternen Vergleich. Klare, sachliche Kriterien, die für alle Arbeitnehmenden transparent und nachvollziehbar und für Arbeitgebende fair und objektiv zu beurteilen sind, sind wünschenswert, in der Praxis allerdings utopisch. Lohnbänder sind für Arbeitgeber kompliziert zu handhaben. Für Arbeitnehmende sind Einstufungen oft nicht nachvollziehbar und eine Lohnentwicklung kann nicht abgelesen werden. Dies verursacht Unsicherheit und wirkt sich nachteilig bezüglich der Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber aus. Der Kanton Schwyz sieht sich im Bildungswesen bereits jetzt mit einer nicht konkurrenzfähigen finanziellen Ausgangslage mit den Nachbarkantonen Zürich, St. Gallen und Zug konfrontiert. Insbesondere im äusseren Kantonsteil führt dieser Zustand dazu, dass ausgeschriebene Stellen gar nicht oder nur mangelhaft besetzt werden können. Die Argumentation, dass Lohnbänder auch in dieser Hinsicht eine erhöhte Flexibilisierung ermöglichen, ist unzulässig, solange nicht deutlich höhere Beträge von den Arbeitgebenden/vom Kanton gesprochen werden.

Antrag: bisheriges Lohnsystem (Lohnstufen) beibehalten

- **§ 46**

Kein Kommentar.

- **§ 47 lit. a**

Inwiefern wird das Verhalten als Kriterium zur Lohnentwicklung auf eine sachliche, kriterienorientierte Art und Weise berücksichtigt? Diskussionen aufgrund von Ungleichheiten bei der Entschädigung für dieselbe Arbeit sind zu befürchten.

Antrag: Das Verhalten als Kriterium zur Lohnentwicklung ist intransparent und soll nicht umgesetzt werden.

- **§ 47 a-b**

Kein Kommentar.

- **§ 48 – 64**

Kein Kommentar.

- **§ 65**

Siehe Stellungnahme zu §41-45

- § 65 a

Der LSZ spricht sich gegen diese Bestimmung aus, da die Überbrückungsrente aus Gründen der Attraktivität der Arbeitsbedingungen erhalten bleiben muss. Ansonsten ist hier ein klarer Qualitätsverlust der Anstellungsbedingungen für Lehrpersonen zu erkennen. Der Lehrberuf in all seinen Facetten (Unterricht, Administration, Beziehungsarbeit, etc.) ist psychisch äusserst herausfordernd. Beim Lehrpersonal bilden die Überbrückungsrenten ein zentrales Instrument, um ausgebrannten und psychologisch belasteten Lehrpersonen eine zielführende, individuelle Karriereplanung zu ermöglichen. Verfolgt man die Absicht, Lehrpersonen länger im Beruf zu halten und das Rentenalter im Allgemeinen zu erhöhen, braucht es gar zusätzliche Entlastungs- und Fördermassnahmen (weitere Entlastungslektionen, Erhöhung des Maximallohns bzw. Ermöglichung eines kontinuierlichen Lohnanstiegs im Gegensatz zur aktuellen Stagnation nach 27. Dienstjahren), um Lehrpersonen im Kanton langfristig attraktive Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. So kann auch einer Ungleichbehandlung mit der zusätzlichen Ferienwoche für die öffentliche Verwaltung präventiv vorgebeugt werden. Die demographisch bedingte Verschärfung des Lehrermangels wird durch die nicht konkurrenzfähige Lohnsituation in Kombination mit der Streichung der Überbrückungsrenten nochmals deutlich verstärkt. Die vorgesehene Übergangsfrist von drei Jahren wird den Kanton Schwyz nicht vor den Konsequenzen einer Pensionierungswelle (Lehrermangel) schützen können.

Antrag: Bisherige Regelung mit Überbrückungsrente beibehalten.

- § 65 b

Kein Kommentar.

- § 66

Kein Kommentar.

Bei Fragen oder Unklarheiten stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Präsidentin LSZ