

Vernehmlassung Nachtrag zur Lehrpersonenverordnung

FRAGEBOGEN:

(Dieses Dokument kann auch heruntergeladen werden unter: www.ow.ch (siehe unter Direktzugriff „Vernehmlassungen“))

Vernehmlassungsteilnehmer/in (Organisation, Stelle, etc):

Lehrerinnen- und Lehrerverein Obwalden LVO

Mit diesem Fragebogen möchten wir Ihre Meinung zu den Erläuterungen des Bildungs- und Kulturdepartements und zum Nachtrag zur Lehrpersonenverordnung erfahren.

1. Allgemeine Fragen zu den Erläuterungen

Erachten Sie die Erläuterungen als umfassend und vollständig?

ja eher ja eher nein nein

Kommentar:

Wir erwarten bei einer Anpassung der Anstellungsbedingungen eine Gesamtschau.

Wenn eine Kürzung bei den Altersentlastungs-Lektionen damit begründet wird, dass die Lehrpersonen gegenüber der Verwaltung und den Nachbarkantonen privilegiert seien, braucht es einen genauen und ehrlichen Vergleich.

Aus unserer Sicht fehlen hier wichtige Fakten. Beispielsweise braucht es genaue Vergleiche mit den anderen Kantonen bezüglich Lohn-Niveau, Altersentlastung und Treueprämien. Wir gehen im Punkt 2.2. nochmals darauf ein.

Im Vergleich mit der Verwaltung finden wir die Auswertung der Arbeitszeiterhebung des LCH aus dem Jahr 2019 wichtig. Diese zeigt auf, dass die Lehrpersonen je nach Stufe und Pensum zwischen 9 bis 25 Prozent Gratisarbeit leisten. Anders als Verwaltungsangestellte, haben Lehrpersonen keine Möglichkeit, Überstunden zu kompensieren. Zudem zeigt eine schweizerische Studie auf, dass Lehrpersonen deutlich grösseren psychosozialen Belastungen ausgesetzt sind als Verwaltungsangestellte (Studie BASS, Bern 2016).

Eine Reduktion der Altersentlastung ist eine klare Verschlechterung der Arbeitsbedingungen.

2. Einzelfragen

2.1 Haben Sie Bemerkungen/Anliegen zu den Massnahmen ohne Verordnungsanpassung (Kapitel 4)?

Löhne

Unsere Anliegen beim Thema Lohn werden nicht ernst genommen:

- Die geplanten strukturellen Lohnmassnahmen vermögen das Defizit gegenüber den Nachbarkantonen keinesfalls aufzuholen.
- In OW gibt es keine gesetzlichen Vorgaben bezüglich Einstiegslohne: Einzige Vorgabe ist, dass der Lohn zwischen dem Minimum und Maximum angesetzt werden muss. Also ein Spielraum

von 3000 Franken. Dies hat in den vergangenen Sparjahren dazu geführt, dass sich das Lohnniveau bei den jüngeren Lehrpersonen weit von der Leitlinie entfernt hat und aus Gründen der internen Gerechtigkeit werden neue Lehrpersonen oft zu sehr tiefen Löhnen eingestellt.

Aus unserer Sicht braucht es wie in Nidwalden die Regelung, dass Lehrpersonen grundsätzlich im Lohnband c eingestellt werden.

- Artikel 21 der Personalverordnung bietet keine verlässliche Grundlage für unsere Löhne:
“Massgebend für die Entlohnung der Angestellten sind grundsätzlich:
a. Die interne Lohngerechtigkeit
sprich: bei tiefem Niveau wird auch tief eingestellt!

b. Die Arbeitsmarktlage: Die arbeitsmarktgerechte Entlohnung wird durch systematische Lohnvergleiche mit öffentlichen und privaten Arbeitgebern sichergestellt.”
Der Vergleich mit den Nachbarkantonen zeigt, dass unsere Löhne nicht arbeitsmarktgerecht sind.

c. Der objektiv ausgewiesene Verwaltungserfolg.
Welcher Verwaltungserfolg gilt für uns Lehrpersonen? Die Gemeinden wären finanziell in der Lage, arbeitsmarktgerechte Löhne zu zahlen. Aber der Kanton bewilligt die nötigen Mittel nicht.

Anhang 2 zur LPVO definiert für jede Stufe den Erfahrungslohnanteil. Es darf nicht sein, dass aus Spargründen der vorgesehene Erfahrungszuwachs nicht abgegolten wird.

Vaterschaftsurlaub

Die ersten Stunden im Leben eines Kindes sind für beide Elternteile sowie auch für das Neugeborene eine prägende Zeit. Das ist unbestritten. Der am 9. Januar veröffentlichte Entwurf schlägt neu zwei statt wie bisher nur einen bezahlten Urlaubstag vor. Damit sind wir keineswegs zufrieden. Der Kanton Luzern gewährt den Lehrer- Vätern 5 Tage Urlaub, ebenso der Kanton Nidwalden. Die Obwaldner Kantonalbank gönnt ihren Vätern sogar 10 Tage. Auf nationaler Ebene sind zwei Wochen Vaterschaftsurlaub in Diskussion.

Zwei Wochen Urlaub für Väter sind auch unser Ziel! Obwalden sollte hier ein Zeichen setzen für eine familienfreundliche Politik!

2.2 Stimmen Sie der vorgeschlagenen Reduktion der Altersentlastung zwischen 55 und 60 Jahren zu (Kapitel 5.1)?

ja **nein!!** keine Haltung

Kommentar:

Wir wehren uns entschieden gegen diese Massnahme!

Das Argument, hier sei eine Anpassung an die Verwaltung und an die Nachbarkantone lassen wir nicht gelten:

Lehrpersonen sind gegenüber anderen Berufsgruppen (beispielsweise gegenüber der Verwaltung) deutlich grösseren psychosozialen Belastungen ausgesetzt. Die berufsbedingten Krankheitskosten

sind aus eben diesem Grund in den letzten Jahren deutlich angestiegen (Studie BASS, Bern 2016). Einsparungen bei den Altersentlastungen könnten sich zu einem Bumerang entwickeln.

Es ist auch nicht richtig, wenn ältere Lehrpersonen aufgrund zu grosser Belastung freiwillig das Pensum reduzieren und grosse Einbussen beim Lohn und bei der Rente in Kauf nehmen.

Wir können keine Überzeit geltend machen. **Überstunden** werden weder bezahlt noch können sie kompensiert werden. Die Arbeitszeiterhebung zeigt, dass auch die Lehrpersonen in Obwalden (bei einem 100 % Pensum im Schnitt 9 bis 16 Prozent gratis arbeiten. Bei Lehrpersonen in einem Pensum unter 50 Prozent sind es 22 bis 25 Prozent Gratisarbeit! Eine 40jährige Lehrperson (fast 20 Jahre Erfahrung) in einem Pensum unter 50 Prozent hat somit einen ungefähren **Brutto-Stundenlohn von 40 bis 43 Franken, eine mit einem 100 Prozent Pensum zwischen und 44 und 47 Franken.**

Der Vergleich mit den Nachbarkantonen hinkt ebenfalls. Nur vordergründig sind unsere Lehrerinnen und Lehrer privilegiert. Beim genaueren Hinsehen wird erkennbar, dass wir in einer Gesamtschau der Anstellungsbedingungen die schlechteste Situation haben.

Bezüglich Lohn-Niveau sind wir im Vergleich mit den Nachbarkantonen auf dem allerletzten Platz.

Kanton	vollendetes 30. Altersjahr/ 8 Dienstjahre	vollendetes 40. Altersjahr/ 18 Dienstjahre	vollendetes 50. Altersjahr/ 28 Dienstjahre	Bemerkungen, geplante Massnahmen
ZG	7339 (7639)	8528 (9184)	8966 (9658)	in Klammern: Lohn mit Treuezulage
SZ	7067	8468	8994	
UR	7209	8038	8453	
NW	6904	7983	8301	Dies sind die Lohnleitlinien-Zahlen, nach welchen sich die Schulleitungen grundsätzlich richten.
BE	6866	7887	8653	2020 Lohnsummenwachstum 1,5 % Gehaltsklassenerhöhung im Aug. dann kommen 200.- bis 450.- pro Lehrperson dazu .
AG	6785	7926	8669	ab 2021 Erhöhung für jüngere Lehrpersonen
LU	6510	7456	8220	bis 2023 je 1,5 Prozent Lohnsummenentwicklung geplant, für alle Klassenlehrpersonen 2 L Entlastung
OW	6473	7451	8048	Angaben gemäss Einstufungsliste des Kantons, viele Löhne sind tiefer!

In den meisten anderen Nachbarkantonen sind auch die Dienstaltersgeschenke grosszügiger: Uri und Nidwalden beispielsweise machen damit unsere Altersentlastungslektion mit 55 Jahren wieder wett.

Altersentlastungs-Lektion, die Obwalden mehr hat, als umliegende Kantone:

1 Lektion bezahlt von 50 bis 54 Jahren: **Total: ca. 18'500.-**

Dienstaltersgeschenke in **OW**:
ab 10 Jahren, alle weiteren 5 Jahre 1500.- **Total bis 62: 10'500.-**

Dienstaltersgeschenke in **Uri**:
20, 30, 35 Jahre je ein Monatsgehalt,
25 Jahre 1,5 Monatsgehalt, 40 Jahre 2 Monatsgehälter **Total bis 62: ca. 54'000.-**

Dienstaltersgeschenke in **NW**:
10, 15 J. ¼. Monatsgehalt, 20 J. ½. MG, 25, 30, 30
40 J, 1 MG **Total bis 62.- ca. 40'500.-**

Zudem sind wir der Ansicht, dass die Schulen von den Lehrpersonen mit langjähriger Erfahrung viel profitieren. Motivierte 50jährige und ältere Lehrpersonen sind für die gesunde Durchmischung der Teams und für das Weitergeben von nachhaltigem, pädagogischem Wissen wertvoll. Sie sind in jedem Team eine tragende Säule bezüglich Beständigkeit und brauchen auch Perspektiven und Wertschätzung.

2.3 Stimmen Sie der vorgeschlagenen Neueinstufung der Kindergartenlehrpersonen grundsätzlich zu?

ja nein keine Haltung

Kommentar:

Die Arbeit der Kindergärtnerinnen ist schon seit Jahren ebenso anspruchsvoll wie jene der Primarlehrpersonen. Mit der gleichen Ausbildung ist es nur richtig, dass die Funktionsstufe auch angepasst wird. Das wird nun auch von den politischen Gremien nicht mehr in Frage gestellt. Dieses Puzzleteil gibt der so wichtigen Schuleingangsstufe den angemessenen Stellenwert.

Wichtig ist, dass die Kindergartenlehrerinnen richtig eingestuft werden innerhalb der Lohnbänder. Sie sollen, wie wir es generell für alle Lehrpersonen fordern, im Lohnband c eingestuft werden.

Auf keinen Fall darf diese längst fällige Anpassung mit der Reduktion der Altersentlastung bezahlt werden!!

2.4 Stimmen Sie der vorgeschlagenen Schaffung eines Klassenpools grundsätzlich zu?

ja nein keine Haltung

Kommentar:

Wir stimmen grundsätzlich zu. Die vorgeschlagene Massnahme alleine reicht aber noch nicht.

Um die von Klassenlehrpersonen geleistete Arbeit richtig abzugelten, braucht es unbedingt 2 Entlastungs-Lektionen.

Bei besonderem Bedarf sollen Lehrpersonen (auch Fach- oder IF-Lehrpersonen) mit Lektionen aus dem Pool entlastet werden können.

Die AZE des LCH von 2019 hat klar ergeben, dass wir LP über 150 Stunden Gratisarbeit (Überstunden) leisten. Viele dieser Stunden werden in der Elternarbeit, interdisziplinären Zusammenarbeit und in der Unterrichtsvorbereitung im Zusammenhang mit der Integration geleistet.

Die Praxis der letzten Jahre hat auch aufgezeigt, dass SuS mit Verhaltensauffälligkeiten die Arbeit der Lehrpersonen intensivieren. Die Zusammensetzung der Lerngruppe hat also einen Einfluss auf die Belastung der begleitenden Lehrpersonen. Es ist ein Schritt in die richtige Richtung, dass Klassen durch Poolstunden unterstützt werden.

2.4.1 Stimmen Sie zu, dass diese Ressourcen aus dem Klassenpool nicht flächendeckend verteilt, sondern durch die Schulleitungen zeitlich befristet gesprochen werden sollen?

ja nein keine Haltung

Kommentar:

Aus gewerkschaftlicher Sichtweise ist eine flächendeckende Verteilung der Ressourcen des Klassenpool richtig, da alle LP viel Gratisarbeit leisten.

Definieren, welche Klassen arbeitsintensiver als andere sind, ist aber sehr schwierig. Da werden viele subjektive, weiche Kriterien entscheidend Einfluss nehmen. Es ist ein hoher Anspruch, bei der Umsetzung des Poolprinzips, gerecht zu entscheiden. Die Teamkolleginnen ohne Poolstunden-Unterstützung müssen nachvollziehen können, weshalb sie weiterhin ohne Entlastungsunterstützung den Schulalltag bestreiten müssen.

2.4.2 Stimmen Sie der Höhe der Minimalvorgabe von $\frac{3}{4}$ Lektionen pro Klasse zu?

ja nein keine Haltung

Kommentar:

Wir unterstützen, dass es eine **Minimalvorgabe** ist.

Es ist ein Schritt in die richtige Richtung. Das Ziel **2 Klassenlehrpersonen-Lektionen plus die Klassenpool – Stunden** muss im Auge behalten werden.

3. Weitere Bemerkungen

Bitte senden Sie Ihre Antworten bis spätestens am **9. April 2020** per **E-Mail** an: [bildungskulturdepartement@ow.ch](mailto:bildungs-kulturdepartement@ow.ch)