



Postulat Zurbriggen Roger über die Gleichbehandlung von Staatsangestellten in den Bereichen Schulwesen und Verwaltung hinsichtlich einer Entlastung aus gesundheitlichen Gründen in den fünf Jahren vor der Pensionierung

eröffnet am 10. September 2018

Wir beauftragen die Regierung, Lösungsvarianten auszuarbeiten, wie die Entlastung eines Staatsangestellten, um seinen krankheitsbedingten Ausfall in den letzten fünf Jahren vor der Pensionierung abzuwenden, in den verschiedenen Anstellungssystemen ausgestaltet werden kann. Wir fordern, dass im Personalgesetz zum öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis und/oder in der Personalverordnung ein Wortlaut oder sogar mehrere Varianten für die Ratsdiskussion ausgearbeitet werden, die keine Angestelltengruppe benachteiligt.

Begründung:

Am 10. September 2018 hat der Kantonsrat die grundsätzlich unbestrittene Botschaft B 118 überwiesen, damit mit dem Inkrafttreten des neuen LUPK-Reglements auf den 1. Januar 2019 zeitgerecht das Personalrecht angepasst werden kann. Darin regelt Paragraph 12a Abschnitt 2 die Funktionsänderung im Rahmen einer Entlastung. Die Postulanten erkennen im bestehenden Wortlaut eine Diskriminierung der Lehrerinnen und Lehrer gegenüber den Verwaltungsangestellten, weil die Änderung der Anstellung einer Lehrerin beziehungsweise eines Lehrers im Regelfall durch eine Pensenveränderung, im Fall einer Reduktion, zu einer Teilzeitanstellung führt. Die dadurch bedingte Lohneinbusse kann finanziell nicht abgegolten werden, weil der Gegenwert der Teilzeit die freie Zeit ist. Wir betonen hier den Regelfall, weil es zum Beispiel im Spezialfall eines Schulleiters beziehungsweise einer Schulleiterin durchaus die Möglichkeit einer Funktionsänderung gemäss Anhang 1 der BVOL (Besoldungsverordnung für Lehrpersonen) gibt. Die damit verbundene Herabstufung des Verantwortungsgrades hin zu einer Anstellung als Lehrer/Lehrerin bedeutet eine Änderung der Lohnklasse, muss aber keine Pensenreduktion zur Folge haben.

Im Rahmen der Vorberatungen zur Botschaft B 118 ist es nicht gelungen, eine Formulierung des Paragraphen 12a Abschnitt 2 zu finden, die beiden Anstellungssystemen, dem der Lehrerinnen und Lehrer und dem der Verwaltungsangestellten, gleichermaßen gerecht wird. Die Knacknuss liegt im Begriff der Funktion. Bei den Lehrerinnen und Lehrern ist «Primarlehrer» eine Funktion, die aufgrund der Studienabschlüsse die Lohnklasse vorgibt. Einmal festgelegt, bleibt man immer in derselben Funktion, in derselben Lohnklasse. Bei den Staatsangestellten kann die Funktion und somit der Verantwortungsgrad geändert werden. So ist im Anstellungssystem der Verwaltungsangestellten der Verantwortungsgrad ein Kriterium für die Hierarchiestufe. Diese bestimmt unter anderem seinen Lohn. Entlastungen durch eine Herabstufung im Verantwortungsgrad bei gleichbleibendem Anstellungsgrad (Funktionsänderung bei Verwaltungsangestellten) führen zu einer Lohneinbusse und können gemäss jetzigem Gesetzestext finanziell abgegolten werden. Bei Lehrerinnen und Lehrern ist eine vergleichbare Abgeltung nicht möglich. Darin liegt eine Ungleichbehandlung von Verwaltungsangestellten und Lehrpersonen vor.

Zurbriggen Roger