

KANTONSRATSPROTOKOLL

Sitzung vom 18. September 2023
Kantonsratspräsidentin Schmutz Judith

P 932 Postulat Cozzio Mario und Mit. über die Förderung der Arbeitsplatzattraktivität für Luzerner Lehrpersonen durch faire Einreihung in die jeweiligen Lohnklassen und Lohnstufen / Bildungs- und Kulturdepartement i. V. mit Finanzdepartement

Der Regierungsrat beantragt Erheblicherklärung.
Lisa Zanolla beantragt Ablehnung.
Mario Cozzio hält an seinem Postulat fest.

Mario Cozzio: Ich danke der Regierung, dass sie auch in dieser eher monetär gefärbten Angelegenheit Handlungsbedarf sieht und mein Postulat unterstützt. Wir haben letzte Woche bereits über die Löhne der Verwaltungsangestellten diskutiert. Dabei wurde auch mehrfach das Lohnsystem der Lehrpersonen bemängelt. Für die GLP-Fraktion ist es klar, dass unser Rat auf allen Ebenen der kantonalen Angestellten fair, transparent und konkurrenzfähig bleiben muss. Das bedeutet, dass das Lohnsystem der Lehrpersonen genauer unter die Lupe genommen werden muss. Leider ist es tatsächlich so – das gibt die Regierung im letzten Abschnitt ihrer Stellungnahme auch offen zu –, dass das Lohnsystem für manche Lehrpersonen, aber auch Schulleitungen und vermutlich noch viele andere nicht mehr nachvollziehbar ist. Diverse Faktoren rund um Lohnklassen, Lohnstufen und Erfahrungsjahre sind bereits so komplex, dass es einem beim Studieren einer solchen Lohnabrechnung schon fast schwindlig wird. Das liegt aber definitiv nicht an der Höhe des ausbezahlten Lohnes. Das heutige Lohnsystem des Kantons und die ständigen Strukturanpassungen führen beispielsweise dazu, dass erfahrene Lehrpersonen in tiefere Lohnstufen zurückgestuft werden. Es ist doch stossend, dass eine Lehrperson, die etliche Jahre auf gymnasialer Stufe unterrichtet hat und sich dafür entscheidet, an einer Sekundarschule zu unterrichten, massiv tiefer eingestuft wird. Gerade bei einem solchen Wechsel dürfte das Interesse bestehen, dieser Person eine möglichst ausgewogene und faire Lohneinreihung zu garantieren. Wieso soll der Job einer Primarlehrperson einfacher sein als der einer Sekundarlehrperson? Das aktuelle Lohnsystem suggeriert leider genau das. In der Stellungnahme lässt sich – wenn auch nur sehr schwer verständlich – herauslesen, dass Lehrtätigkeiten bei der Einstufung respektive der Erfahrungsbemessung stets angerechnet werden. Im gleichen Absatz steht aber auch, dass heutige Lehrpersonen trotzdem zurückgestuft werden mussten beziehungsweise mittels eines gewissen Umrechnungstools einige Ungereimtheiten hätten beseitigt werden sollen. Das habe aber nicht oder nicht immer funktioniert. Es herrscht ein bisschen viel Chaos. Wir sind uns bewusst, dass der Lohn nur eine Komponente eines Jobs ist und nicht nur der Lohn allein für oder gegen eine Stelle spricht. Im ganzen Konstrukt ist er aber ein relevantes

Puzzleteil. Wir dürfen es nicht verpassen, auch diesbezüglich unsere Attraktivität als Arbeitgeber nicht zu verlieren. Regierungsrat Armin Hartmann hat es heute schon gesagt: Wir müssen gesamtheitliche Massnahmen gegen den Lehrpersonenmangel erarbeiten. Mit einer gerechten Einreihung in Lohnklassen und Lohnstufen sowie wirksameren Anreizen und Bedingungen auf allen Ebenen des Lehrberufs sollen fähige Personen im Kanton gehalten werden. Der administrative Aufwand und die undurchsichtige Einreihung in Lohnklassen und Lohnstufen müssen dringend vereinfacht werden. Deshalb ist es höchste Zeit, die Anstellungsbedingungen und das Lohnsystem für Lehrpersonen im Kanton Luzern grundlegend zu überarbeiten. Ich bitte Sie daher, der Erheblicherklärung zuzustimmen.

Lisa Zanolla: Die aktuelle Situation bezüglich Lehrermangel ist immer noch sehr herausfordernd. Der Fachkräftemangel beschränkt sich nicht nur auf Lehrpersonen im Kanton Luzern, sondern ist branchenübergreifend und in der ganzen Schweiz zu beobachten. Im Postulat wird der Regierungsrat gebeten, die Förderung der Arbeitsplatzattraktivität für Luzerner Lehrpersonen der Volksschulen durch eine faire Einreihung in die jeweiligen Lohnklassen und Lohnstufen zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Es sollen effektivere und nachhaltigere Anreize geschaffen werden, damit Lehrpersonen aus dem Kanton Luzern weiterhin im Kanton arbeiten. Dass überall Lehrerinnen und Lehrer fehlen, hat auch mit dem Lehrplan 21 zu tun. Das ist der eigentliche Grund für den aktuellen Mangel an Lehrkräften. Seit einiger Zeit brodelt es in verschiedenen Schulen, weil Schulbehörden, aber auch Schulleiter den Lehrkräften Lernkonzepte verordnen wollen, die sich am Lehrplan 21 orientieren. Die Lehrkräfte werden dazu in Weiterbildungskurse geschickt, um auf ihre neue Rolle als Coaches oder Lernbegleiter getrimmt zu werden. Zudem werden sie kontrolliert und evaluiert und mit Lernberichten, Beobachtungsbögen, Protokollen und Koordinationssitzungen belastet, sodass sie kaum mehr zum Unterrichten kommen, geschweige denn Zeit für den zwischenmenschlichen Kontakt mit den Schülern finden. Wen wundert es da noch, dass immer mehr Lehrkräfte die Freude an ihrem Beruf verlieren? Nun hat das Bundesamt für Statistik neue Zahlen darüber publiziert, wie viel in der Schweiz gearbeitet wird. Im Bereich «Erziehung und Unterricht» fällt Folgendes auf: Gesamtschweizerisch hat die wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitlehrkräften mit unbefristetem Vertrag in den letzten zehn Jahren von 43,3 auf heute 39,8 Stunden kontinuierlich abgenommen. Gemäss Berufsauftrag wurden vor zehn Jahren im Schnitt rund 1900 Arbeitsstunden pro Jahr geleistet. Während der Sparmassnahmen waren es 1942 Stunden, das entspricht einer Arbeitswoche mehr. Im aktuellen Jahr sind es 1886 Arbeitsstunden. Die Lehrpersonen arbeiten demnach nicht weniger als vor zehn Jahren. Könnte es an den unattraktiven Löhnen liegen, dass der Lehrerberuf an Glanz eingebüsst hat? Alle Volksschullehrpersonen sind seit 2012 mindestens eine Lohnklasse höher eingereiht worden, Kindergartenlehrpersonen sogar zwei Lohnklassen. Es kann also generell gesagt werden, dass eine systematische Lohnentwicklung stattgefunden hat. Jährlich gab es Lohnanpassungen zwischen 0,5 und 1,5 Prozent. Natürlich ist es der SVP-Fraktion wichtig, dass Lehrpersonen den Kanton Luzern gerne als Arbeitsgeber wählen und die Besoldung fair ist. Damit Anstellungen im Kanton Luzern für qualifiziertes Lehrpersonal attraktiv bleiben, sind für das Verbleiben an einer Stelle oder im Beruf nebst dem Lohn auch weitere Faktoren wichtig. Überfüllte Klassen, integrativer Unterricht und ständig neue administrative Aufgaben sind auch Komponenten, welche die Lehrpersonen dazu bewegen, ihren Beruf aufzugeben. Die SVP-Fraktion lehnt das Postulat ab, da aus unserer Sicht das Problem ein Systemfehler und hausgemacht ist.

Gerda Jung: Das Postulat nimmt ein hochsensibles und wichtiges Thema im Bereich der gesamten Anstellungsbedingungen inklusive des Besoldungssystems der Lehrpersonen auf.

Gemäss Stellungnahme der Regierung sind die Anstellungsbedingungen veraltet und nicht mehr attraktiv. Eine Analyse soll Klarheit schaffen, um daraus Massnahmen treffen zu können, damit die Anstellungen für Lehrpersonen attraktiver werden. Die Mitte-Fraktion stimmt der Erheblicherklärung zu. Wir wollen ein guter und fairer Arbeitgeber sein.

Urban Sager: Der Postulant nimmt ein sehr wichtiges Thema auf, über das in der Lehrerschaft auch immer wieder diskutiert wird. Die Einreihung anhand der Diplome ist ein schwieriges Thema. Als Sekundarlehrperson verfügt man über einen Master, als Primarlehrperson über einen Bachelor. Was das konkret bei der Umsetzung heisst, muss geklärt werden, wenn beispielsweise jemand mit einem Masterabschluss auf Primarstufe unterrichtet. Die Regierung führt in ihrer Stellungnahme aus, dass das Lohnsystem auch an anderen Stellen Probleme zeigt, und schlägt eine grundsätzliche Analyse vor. Die SP-Fraktion kann dieses Vorgehen unterstützen. Die Arbeitsbedingungen müssen verbessert werden, der Lohn ist ein Teil davon. Es ist nicht der einzige, aber ein sehr wichtiger Teil. Ich staune, wenn die bürgerliche Rechte nun findet, dass es nicht so wichtig ist, wie viel man verdient. Gerade Sie sagen doch sonst immer, dass bei einer kleinen Änderung an der Steuerschraube gleich alle Unternehmen in einen anderen Kanton ziehen würden. Damit zeigen Sie ja, dass die monetären Anreize doch eine Wirkung haben. Ich behaupte, dass Sie übertreiben, wenn es um Steuern und Unternehmen geht, und Sie untertreiben, wenn es um Anstellungsbedingungen geht, wo wir als Kanton in der Pflicht stehen. Es ist richtig, die entsprechenden Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen zu überprüfen, das System fairer auszugestalten und Fehlanreize zu vermindern. Wir brauchen möglichst viele Lehrpersonen, die unterrichten. Auf welcher Stufe sie das tun, können wir ihnen und ihren Fähigkeiten überlassen. Wir sollten sie aber nicht über den Lohn daran hindern, auf einer anderen Stufe zu unterrichten.

Heidi Scherer: Obwohl gewisse Behauptungen aus dem Postulat von der Regierung nicht vollends bestätigt wurden, macht es Sinn und zeigt es einen grundsätzlichen Handlungsbedarf beim Lohnsystem auf. Die Regierung anerkennt dies. Offenbar ist das heutige Lohnsystem der Luzerner Lehrpersonen am Ende seines Lebenszyklus angelangt. Das Lohnsystem soll einfach, transparent und fair sein. Neue Erkenntnisse sollen bei der Gewichtung ins Besoldungssystem einfließen. Wir haben letzten Montag die Botschaft B 159 über die Revision des Lohnsystems der Verwaltung behandelt. In einem nächsten Schritt dürfte nun eine Revision des Lohnsystems der Lehrpersonen anstehen. Wie der Regierungsrat in seiner Stellungnahme ausführt, besteht bei den Lohneinstufungen und den Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen Handlungsbedarf. Wir sind alle an qualifizierten und fähigen und an genügend Lehrpersonen für die Schulen im Kanton Luzern interessiert, die ihren Beruf gerne und längerfristig ausüben. Die FDP-Fraktion stimmt einstimmig der Erheblicherklärung zu.

Daniel Rüttimann: Unser Rat hat letzte Woche die Botschaft B 159 überwiesen. In diesem Zusammenhang wurde wiederholt erwähnt, dass die Besoldung der Lehrpersonen als Nächstes überprüft werden soll. Die Regierung sieht die Problematik und gibt auf das vorliegende Postulat wie auch auf weitere Vorstösse zum Thema Bildung gute und zutreffende Antworten. Das ist sehr erfreulich. In der Stellungnahme der Regierung auf das vorliegende Postulat heisst es am Schluss: «Zusammenfassend halten wir fest, dass die gesamten Anstellungsbedingungen inklusive des Besoldungssystems der Lehrpersonen einer umfassenden Analyse unterzogen werden müssen.» Wir haben heute bereits mehrfach gehört, dass es Optimierungen braucht. Wir haben letzte Woche einen ersten guten Schritt zugunsten der Arbeitgeberattraktivität des Kantons gemacht. Es ist wichtig, für das weitere Personal einen nächsten Schritt zu tun – je schneller, desto besser. Ich erwarte von der Regierung, dass sie diese Aufgabe zeitnah angeht.

Samuel Zbinden: Das Lohnsystem der Lehrpersonen ist komplex. Das Postulat kritisiert einen Fehlanreiz für gewisse Fachkräfte. Für Gymnasiallehrpersonen lohnt es sich im Kanton Luzern aufgrund der schlechteren Einstufung im Lohnsystem kaum, an der Sekundarstufe zu unterrichten. Die Regierung differenziert und erläutert, dass das nicht immer der Fall ist. Der Teufel liegt im Detail. Gute Löhne und eine gute Lohnentwicklung sind ein zentrales Puzzleteil, damit der Kanton Luzern in der aktuellen, hochangespannten Situation gegenüber anderen Kantonen, aber auch gegenüber anderen Berufsfeldern konkurrenzfähig bleiben kann. Dazu sind zwar auch andere Massnahmen nötig, aber der Lohn ist dabei zentral. Wenn die Mieten, die Krankenkassenprämien und die Energiekosten steigen, müssen auch die Löhne folgen. Diese Massnahmen werden Geld kosten, das es uns aber wert sein sollte. Die Grüne Fraktion stimmt der Erheblicherklärung zu.

Für den Regierungsrat spricht Bildungs- und Kulturdirektor Armin Hartmann.

Armin Hartmann: Wir scheinen keine grösseren Differenzen zu haben. Das Lohnsystem für die Lehrpersonen ist historisch gewachsen und hat verschiedene Veränderungen erfahren, die es kompliziert gemacht haben. Wir müssen es komplett überarbeiten und im Detail analysieren. Das wird eine gewisse Zeit in Anspruch nehmen. Ich möchte nicht auf einzelne Massnahmen eingehen, denn diese sind durchaus kompliziert. Das hat auch unsere Stellungnahme gezeigt. Aber das Lohnsystem hat Fehler, die wir korrigieren müssen. Wir wollen den Kanton Luzern dabei wettbewerbsfähig machen, soweit er das nicht schon ist. Wir müssen ein möglichst einfaches und nachvollziehbares System generieren können. Dieses System muss ausgewogen und fair sein, da gebe ich Mario Cozzio recht. Es reicht aber nicht, wenn die Lehrpersonen ausgebildet sind, sondern sie müssen adäquat ausgebildet sein. Unser Ziel ist es, dass sie auch fachdidaktisch die optimalen Voraussetzungen mitbringen. Da reicht es nicht, wenn man einfach sagt, man sei überqualifiziert, sondern die adäquate Ausbildung ist das, was zählt. Lisa Zanolla hat nochmals das Argument der Einengung genannt. Aus kantonaler Sicht ist die Chancengerechtigkeit das zentrale Element. Wir müssen sicherstellen, dass der Lernerfolg bei den abnehmenden Schulen, aber auch in der Arbeitswelt erreicht werden kann, egal, welche Schule man besucht hat und ob sie in der Stadt, in der Agglomeration oder auf der Landschaft war. Das ist das Ziel des Kantons. Deshalb gibt es auch gewisse Vorgaben. Es muss aber auch bestimmte Freiheiten geben. Die Schulen müssen sich auch entwickeln können. Innovation entsteht immer am Rand und kann nicht von oben herab aufgezwungen werden. Das ist wichtig, und diese Freiheiten wollen wir auch geben. Während der ganzen Debatte habe ich immer wieder gehört, dass die Verbleibquote zu klein sei und zu viele Lehrpersonen ihren Beruf aufgeben würden. Das kann ich so nicht bestätigen. Die Drop-outs sind relativ gering. Sehr viele Lehrpersonen sind nach fünf bis zehn Jahren weiterhin in ihrem angestammten Beruf tätig. Das Problem ist, dass sie bereits mit geringen Pensen in die Arbeitswelt hinausgehen. Deshalb ist es wichtig, dass wir die Lehrpersonen befähigen, in die Arbeitswelt hinauszugehen, ihren Beruf auszuüben und sie in der Anfangsphase zu begleiten, damit sie auch den Mut haben, mit einem Vollzeitpensum zu beginnen. Wer mit einem Teilzeitpensum von 80 Prozent beginnt, wird kaum auf ein 100-Prozent-Pensum erhöhen. Deshalb ist die Begleitung beim Berufseinstieg sehr wichtig. Daniel Rüttimann hat zeitnahe Massnahmen gefordert. Das wollen wir auch. Ich muss Ihnen aber klar sagen, dass es sich hier um ein Grossprojekt handelt, das Zeit in Anspruch nehmen wird. Wir beeilen uns so schnell wie möglich, das kann ich Ihnen zusichern, aber das wird Jahre dauern. Ich empfehle Ihnen, das Postulat erheblich zu erklären.

Der Rat erklärt das Postulat mit 79 u 26 Stimmen erheblich.