

Beschluss Nr. 857/2024

Schwyz, 19. November 2024 / jh

Teilrevision Personal- und Besoldungsgesetz für die Lehrpersonen an der Volksschule
Bericht und Vorlage an den Kantonsrat

1. Übersicht

Aufgrund diverser Rückmeldungen aus dem Schulumfeld, dass die Rekrutierungssituation für Lehrpersonen zunehmend schwieriger werde, hat der Erziehungsrat im Juni 2022 eine Projektgruppe zum Thema Lehrpersonenmangel eingesetzt. Die aus Vertretungen des Verbands Schwyzer Gemeinden und Bezirke (VSZGB), des Verbands Lehrerinnen und Lehrer Kanton Schwyz (LSZ), des Verbands Schulleiterinnen und Schulleiter Schwyz (VLSZ), des kantonalen Gewerbeverbands (KSGV), der Pädagogischen Hochschule Schwyz (PHSZ) und des Amts für Volksschulen und Sport (AVS) zusammengesetzte Gruppe wurde beauftragt, einen Bericht zu möglichen Massnahmen zur Eindämmung des Lehrpersonenmangels sowie zur Attraktivierung des Lehrberufs zu erarbeiten.

Im Februar 2023 beschloss der Erziehungsrat, dass der Bericht mit einer flächendeckenden Befragung aller Lehrpersonen der Volksschule im Kanton Schwyz zu ergänzen sei, bei welcher insbesondere die Belastungssituation der Lehrpersonen detailliert zu erfragen sei. Im Dezember 2023 wurden dem Erziehungsrat die zentralen Ergebnisse der durch die Firma ValueQuest durchgeführten Lehrpersonenbefragung zur Kenntnis gebracht und der Erziehungsrat diskutierte, ergänzte, priorisierte und beurteilte anlässlich einer Klausur im Januar 2024 mögliche Massnahmen zur Bekämpfung des Lehrpersonenmangels bzw. zur Attraktivierung des Lehrberufs.

An seiner Sitzung vom 15. Februar 2024 hat der Erziehungsrat basierend auf diesen Bericht und die erfolgten Analysen und Auswertungen ein Massnahmenpaket geschnürt, mit welchem die Problematik des Lehrpersonenmangels, bzw. der mangelnden Attraktivität des Lehrberufs möglichst nachhaltig angegangen werden soll. Das Paket beinhaltet verschiedene Massnahmen, die zum Teil in der Kompetenz des Erziehungsrates, teilweise in derjenigen des Regierungsrates und bezüglich Anpassung des Personal- und Besoldungsgesetzes für die Lehrpersonen an der Volksschule vom 27. Juni 2002 (PGL, SRSZ 612.110) in der Kompetenz des Kantonsrates liegen.

Aufgrund der zeitlichen und inhaltlichen Zusammenhänge hat der Regierungsrat in der Folge beschlossen, die in seiner Kompetenz liegenden Massnahmen nicht losgelöst vom Gesamtpaket umzusetzen, sondern dieses so aufzubereiten, dass darüber gesamthaft ein Vernehmlassungs- bzw. Anhörungsverfahren stattfinden kann. Nachdem die Schulträger zu 50 Prozent von allfälligen Mehrkosten aus dem Gesamtpaket (mit-) betroffen sein werden, sollen sie auch umfassend in den Prozess einbezogen werden.

Vorliegender Bericht und Vorlage beinhaltet die aus dem Massnahmenpaket abgeleiteten Anpassungen auf Gesetzesstufe, die einer Vernehmlassung unterzogen wurden. Parallel dazu fand für die vorgeschlagenen Anpassungen auf Stufe Verordnung ein erweitertes Anhörungsverfahren statt.

2. Das Massnahmenpaket als Ganzes in der Übersicht

Im Sinne einer einleitenden Übersicht über das vom Erziehungsrat erarbeitete Massnahmenpaket als Ganzes werden nachstehend die einzelnen Massnahmenvorschläge aufgeschlüsselt nach Zuständigkeit summarisch aufgeführt. In der Tabelle werden der geplante Zeitpunkt der Umsetzung sowie die mit der Massnahme verbundenen mutmasslichen Kosten (in der Regel jährliche Kosten) aufgezeigt. Die Massnahmen, die Anpassungen auf Gesetzesstufe nach sich ziehen, werden anschliessend in den Kapiteln 3 und 5 näher beschrieben bzw. konkretisiert.

2.1 Massnahmen in der Kompetenz des Erziehungsrates

Massnahme	Umsetzung	Kosten in Fr. ¹
Reformstopp Erziehungsrat; Moratorium für zwölf Monate	ab sofort	keine
Befristete Lehrbewilligungen unbeschränkt bis 31. Juli .2029	ab sofort	keine
Weiterführung Starter-Kit an der PHSZ bis Sommer 2028	laufend	40 000.--
Einsetzung einer Arbeitsgruppe zur Prüfung einer Reduktion der administrativen Aufwände von Lehrpersonen und Schulleitungen	ab sofort	keine
Einsetzung einer Arbeitsgruppe AVS/PHSZ mit dem Ziel, mehr Studienabgänger in den Beruf zu bringen	ab sofort	keine
Recht auf schulinternes Mentorat für Junglehrpersonen	ab sofort	keine
Prüfung des Vorhabens, Französisch als 2. Fremdsprache auf den Zyklus 3 zu verschieben	noch offen	noch offen

¹ Kosten, die durch den Kanton zu tragen sind.

2.2 Massnahmen in der Kompetenz des Regierungsrates

Massnahme	Umsetzung	Kosten in Fr. ²
Entlastung Klassenlehrpersonen durch eine zusätzliche Entlastungslektion auf allen Stufen (Teilrevision PVL)	SJ 2025/26	ca. 4.5 Mio.
Erhöhung Besprechungszeit für Fachpersonen der Integrativen Förderung (grundsätzlich 2 Lektionen bei Vollpensum; Teilrevision PVL)	SJ 2025/26	ca. 540 000.--
Ermöglichen von Förderklassen (Mischformen von Kleinklassen) unter Erhöhung der Pool-Ressourcen für die integrative Förderung für Schulträger, die Förderklassen führen (Teilrevision VSV)	ab SJ 2025/26	max. 5.8 Mio. ³

² Gesamtkosten; anfallend je hälftig beim Kanton und den Schulträgern, inkl. Sozialleistungen des Arbeitgebers im Umfang von 21.5 %.

³ In Abhängigkeit von der effektiven Nutzung der Möglichkeit; angegebene Kosten entsprechen denjenigen bei flächendeckender Ausschöpfung, inkl. Sozialleistungen des Arbeitgebers im Umfang von 21.5 %.

2.3 Massnahmen in der Kompetenz des Kantonsrates

Massnahme	Umsetzung	Kosten in Fr. ⁴
Vorverlegung des Kündigungstermins auf den 31. Januar per Ende Schuljahr (Teilrevision PGL)	1.1.2026	keine
Gestaffelte Lohnerhöhung für Lehrpersonen, welche mit Pensen zwischen 70 – 100 % angestellt sind (Teilrevision PGL) ⁵	1.1.2026	ca. 2.6 Mio.

4 Gesamtkosten; anfallend je hälftig beim Kanton und den Schulträgern, inkl. Sozialleistungen des Arbeitgebers im Umfang von 21.5 %.

5 Umsetzung der Massnahme vom Beschluss des Erziehungsrates abweichend.

Zusätzlich zum vom Erziehungsrat erarbeiteten Massnahmenpaket hat der Regierungsrat im Rahmen der Vernehmlassung eine Variante zur Lohnanpassung auf Stufe PGL (vgl. dazu Ziffer 3.3.2) bzw. weitere Anpassungen auf Stufe Vollzugsverordnung vorgeschlagen.

3. Revisionsziele und Grundzüge der Vorlage

3.1 Vorverlegung des Kündigungstermins

Ein aktueller Nachteil für die Schulträger des Kantons Schwyz besteht darin, dass der Kündigungstermin auf Ende Schuljahr für Lehrpersonen im Kanton Schwyz auf den 31. März des laufenden Schuljahres festgelegt ist. Zug als Nachbarkanton hat diesen Termin auf den 31. Januar gelegt und hat somit bei Kündigungen während des laufenden Schuljahres den Vorteil, offene Stellen im Hinblick auf das nächste Schuljahr früher ausschreiben zu können. Damit auch die Schulen im Kanton Schwyz frühzeitig auf Kündigungen reagieren können, soll die Kündigungsfrist für die beiden jährlichen Kündigungstermine von aktuell vier auf neu sechs Monate festgelegt und die Termine vorverlegt werden. Aus dieser Massnahme erwachsen keine Kostenfolgen.

3.2 Anpassungen aufgrund der Teilrevision Personalgesetz (Nachvollzug)

Im Rahmen der im Jahre 2022 beschlossenen Teilrevision des kantonalen Personalgesetzes vom 26. Juni 1991 (PG, SRSZ 145.110) wurden einzelne Auswirkungen daraus in den Bestimmungen im PGL nicht korrekt umgesetzt. Betroffen davon sind die Ausführungen zur AHV-Ersatzrente (§ 17 PGL), die bei den Lehrpersonen der Volksschule nicht durch den Regierungsrat, sondern durch die jeweilige Anstellungsbehörde zu gewähren ist. Zudem hat sich die Höhe der AHV-Ersatzrente nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad beim jeweiligen Schulträger und nicht beim Kanton zu richten, ist doch der Kanton für Lehrpersonen der Volksschule gar nicht Anstellungsbehörde.

Weiter ist in § 46 PGL auch der bisherige Begriff der «Überbrückungsrente» durch die neue Bezeichnung «AHV-Ersatzrente» abzulösen.

Auf eine Anpassung von § 42 PGL (Treueprämie wie bei Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung erst bei Erfüllung des zehnten Dienstjahres) wird vorliegend explizit verzichtet. Während kantonale Angestellte häufig Funktionswechsel innerhalb der Verwaltung machen (ohne Auswirkung auf die Anstellungsdauer), erfolgt dies bei den Lehrpersonen meist durch den Wechsel der Schule bzw. des Schulträgers, womit die Berechnung ihrer Anstellungsdauer wieder von Neuem beginnt. Insofern ist im Bereich der kantonalen Verwaltung das zehnte Beschäftigungsjahr einfacher zu erreichen als für Lehrpersonen, woraus sich die Berechtigung für eine abweichende Regelung ergibt.

3.3 Anpassung der Entlöhnung

Im Bereich der Entlöhnung unterbreitete der Regierungsrat im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens zwei alternative Massnahmen, die zur Attraktivierung des Lehrberufs beitragen sollen. Dem Vorschlag des Erziehungsrates – einer in Abhängigkeit des geleisteten Pensums gestaffelten Lohnerhöhung – wurde alternativ die Anhebung der Einstiegslohne bei abgeflachtem Lohnanstieg gegenübergestellt. Es ergaben sich somit für die Teilrevision des PGL zwei Varianten, die einander im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens gegenübergestellt wurden.

3.3.1 Variante 1: Gestaffelte Lohnerhöhung in Abhängigkeit vom Pensum

Eine häufig genannte Massnahme gegen den Lehrpersonenmangel ist die Lohnerhöhung. Die letzte (Real-) Lohnerhöhung bei den Volksschullehrpersonen ist über 20 Jahre her (mit Ausnahme des Lohns für Kindergartenlehrpersonen, der per 1. Januar 2022 auf das Niveau von Primarlehrpersonen angehoben wurde). Im Vergleich mit den umliegenden Kantonen zeigt sich, dass der Kanton Schwyz im Durchschnitt hinter den angrenzenden Kantonen Zürich, Zug, Luzern, St. Gallen und Glarus steht. Die Verbände LSZ und VLSZ haben mit ihrer am 21. Februar 2024 überreichten Petition ebenfalls gefordert, die Löhne der Volksschullehrpersonen im Kanton Schwyz (linear) anzuheben, damit der Kanton wieder konkurrenzfähig wird.

Der Erziehungsrat hat sich intensiv mit dem Lohn der Volksschullehrpersonen auseinandergesetzt und kam zum Schluss, dass anstelle einer flächendeckenden Lohnerhöhung für alle, insbesondere Lehrpersonen, die hohe Pensen übernehmen, von einer Lohnerhöhung profitieren sollen. Er schlug dazu eine gestaffelte Erhöhung zwischen eins und vier Prozent für Lehrpersonen vor, die in einem Pensum von 70 % und mehr tätig sind. Das sollte bewirken, dass Lehrpersonen vermehrt von den Teilpensen wegkommen oder zumindest einen Anreiz erhalten, höhere Unterrichtspensen zu übernehmen.

In Abweichung vom Antrag des Erziehungsrates schlug der Regierungsrat aus Praktikabilitätsgründen vor, die gestaffelte Lohnerhöhung nicht bei Erreichen eines fixen Pensums (70/80/90/100 %) zu gewähren. Stattdessen sollte die Staffelung innerhalb einer Bandbreite erfolgen und die gestaffelte Lohnerhöhung zwei bis vier Prozent betragen. Lehrpersonen mit einem Pensum zwischen 70 und 80 % sollten somit eine Lohnzulage von 2 %, solche mit einem Pensum zwischen 81 und 90 % eine Zulage von 3 % bzw. zwischen 91 und 100 % eine Zulage von 4 % erhalten. Mit dieser Anpassung würde auch dem Umstand besser Rechnung getragen werden, dass die Anstellung von Lehrpersonen meist innerhalb von Flexibilität bietenden Bandbreiten erfolgt.

Gemäss Lehrpersonenstatistik 2023/24 kann davon ausgegangen werden, dass zirka 1000 Lehrpersonen (von deren total 1979) im besagten Umfang beschäftigt und somit von der Neuregelung betroffen sind. Bei der progressiven Ausgestaltung zwischen zwei und vier Prozent Erhöhung wäre inklusive Sozialleistungen der Arbeitgeber mit Gesamtkosten von rund 2.6 Mio. Franken zu rechnen. Diese sind je hälftig durch den Kanton bzw. die Schulträger zu tragen.

3.3.2 Variante 2: Anhebung der Einstiegslohne bei abgeflachtem Lohnanstieg

Treten Lehrpersonen altersbedingt in den Ruhestand, so sind sie in aller Regel durch neue, junge Lehrpersonen zu ersetzen. Ein Grossteil dieser jungen Lehrpersonen wird direkt im Anschluss an das Studium an einer Pädagogischen Hochschule rekrutiert, welches grundsätzlich die Anstellung in allen Kantonen der Schweiz erlaubt. Wie die jährlich durchgeführte Lohndatenerhebung der Lehrkräfte der Deutschschweizer Kantone (Auswertung 2024) zeigt, liegt der Kanton Schwyz bezüglich der Einstiegslohne deutlich hinter den angrenzenden Kantonen Zürich, St. Gallen, Luzern, Zug und auch Glarus (in absteigender Reihenfolge) zurück.

Bezogen auf den Einstiegslohn einer Primarlehrperson präsentiert sich die Situation im laufenden Kalenderjahr wie folgt:

Kanton:	Vollpensum:	Einstiegslohn:	Differenz zum Kanton Schwyz:
Zürich	27.3 Lektionen	97 839.--	19 318.--
St. Gallen	28 Lektionen	84 023.--	5 502.--
Luzern	29 Lektionen	82 650.--	4 129.--
Zug	30 Lektionen ¹	81 225.--	2 704.--
Glarus	30 Lektionen	79 560.--	1 039.--
Schwyz	29 Lektionen	78 521.--	-
Uri	29 Lektionen	77 757.--	- 764.--
Nidwalden	29 Lektionen	75 933.--	- 2 588.--
Obwalden	29 Lektionen	75 270.--	- 3 251.--

¹ Frühzeitige Altersentlastung bereits ab 45 Jahren

Aufgrund dieser grossen Lohndifferenz, insbesondere zum Kanton Zürich, ist es naheliegend, dass sich junge, frisch von der Ausbildung kommende Lehrpersonen vielfach ungeachtet der übrigen Rahmenbedingungen für eine Anstellung in Kantonen mit höheren Einstiegsgehältern anstelle einer solchen im Kanton Schwyz entscheiden. D.h. im Wettbewerb um Studienabgänger weist der Kanton Schwyz und im Besonderen der Raum Ausserschwyz klar einen Wettbewerbsnachteil auf.

Um diesen Wettbewerbsnachteil zu beseitigen, schlug der Regierungsrat im Rahmen der durchgeführten Vernehmlassung vor, den im PGL geregelten Jahreslohn sowie den Lohnanstieg wie folgt neu zu regeln:

- Wie bis anhin soll der Lohnanstieg vom Minimum zum Maximum in insgesamt 18 Lohnstufen erfolgen. Unverändert soll dies bis und mit dem 15. Dienstjahr jährlich, und anschliessend periodisch im 18., 21., 24. und 27. Dienstjahr geschehen.
- Anstelle des Anstiegs von 3 Prozent von einer Lohnstufe zur anderen soll der Einstiegslohn so erhöht werden, dass danach bei einem jährlichen Anstieg von jeweils 2 Prozent bis zum 15. Dienstjahr der gleiche Lohn wie aktuell erreicht wird. Die Lohnanstiege in den Dienstjahren 18, 21, 24 und 27 soll danach bei 3 Prozent liegen, sodass der Maximallohn gegenüber heute um rund Fr. 1000.-- ansteigt.

Mit diesem Vorschlag würde der Minimallohn einer Primarlehrperson im Kanton Schwyz auf den neuen Wert von Fr. 87 109.-- ansteigen, womit die Wettbewerbssituation gemäss obenstehender Tabelle deutlich verbessert werden könnte. Auf den Maximallohn hätte dies lediglich einen geringen Einfluss; bei diesem bliebe der Kanton Schwyz gegenüber den Kantonen Zürich, Zug, St. Gallen und Luzern noch immer zurück. Aufgrund der im Alter eher abnehmenden Mobilität der Arbeitnehmenden stellt dies jedoch gegenüber der grossen Differenz bei den Einstiegsgehältern aus Sicht des Regierungsrates ein geringeres Problem dar.

Unter der Annahme, dass jährlich rund 48 Vollzeitstellen an den Schwyzer Volksschulen durch Neueinstellungen und somit durch Junglehrpersonen zu ersetzen sind, resultieren aus dieser Erhöhung insgesamt Kosten von ca. 3.3 Mio. Franken, die je hälftig durch den Kanton bzw. die Schulträger zu tragen sind.

4. Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens

Im Rahmen des zwischen dem 16. Mai und 15. September 2024 durchgeführten Vernehmlassungsverfahrens sind insgesamt 56 Stellungnahmen eingegangen. Mit Ausnahme der Gemeinden Rothenthurm (expliziter Verzicht auf Stellungnahme) und Sattel haben sich sämtliche Gemeinden und Bezirke als Schulträger geäußert (teilweise mehrfache Stellungnahmen seitens Schulrat und Gemeinde-/Bezirksrat). Darüber hinaus haben sich sechs Parteien (Fraktionen des Kantonsrats sowie Junge Mitte), vier Verbände / Kommissionen (VSZGB, VSLSZ, LSZ und Gleichstellungskommission) sowie die Hochschule für Heilpädagogik (HfH) zu den Massnahmen geäußert.

Hinsichtlich des Vorschlags zur Vorverlegung des Kündigungstermins ergibt sich aus der Vernehmlassung weitgehend eine Pattsituation. Von den eingegangenen 55 Rückmeldungen dazu sprechen sich 27 für eine Vorverlegung des Termins und 28 dagegen aus. Gegen eine Vorverlegung sprechen sich explizit die beiden Verbände VSZGB und LSZ aus. Zwar sehen sie in der Massnahme die Möglichkeit zur Schaffung einer erhöhten Planungssicherheit für die Arbeitgeber, beurteilen die Massnahme aus Sicht der Arbeitnehmenden jedoch als Verschlechterung bzw. den Bemühungen für die Attraktivierung des Lehrberufs zuwiderlaufend.

Die sich äussernden Parteien stimmen der Vorverlegung des Kündigungstermins mit Ausnahme der SP allesamt zu. Sie begründen dies vor allem mit der Wichtigkeit für die Schulträger, die Planungssicherheit zu erhöhen, bzw. die freien Stellen früher ausschreiben zu können. Interessanterweise wird diese Beurteilung jedoch nur von rund der Hälfte der sich äussernden Schulträger geteilt, während sich die andere Hälfte gegen die Massnahme ausspricht.

In Abwägung der verschiedenen Rückmeldungen spricht sich der Regierungsrat dafür aus, dem Kantonsrat die Massnahme der Vorverlegung des Kündigungstermins zur Umsetzung zu empfehlen. Für einen solch früheren Termin von jeweils Ende Januar spricht auch der Umstand, dass Abgängerinnen und Abgänger der PHSZ gemäss der Schulleitung hinsichtlich ihrer Stellensuche anfangs des Frühjahrssemesters aktiv werden, d.h. sich bereits im Januar / Februar auf dem Stellenmarkt orientieren bzw. sich für eine Anstellung bewerben. Mit der früheren Stellenausschreibung können so allenfalls mehr Schwyzer Studierende der PHSZ für eine Anstellung im Wohn- bzw. Ausbildungskanton gewonnen werden.

Klarer präsentiert sich die Situation bezüglich der Lohnvarianten. Während sich lediglich fünf Stellungnahmen (drei Bezirks- / Gemeinderäte; ein Bezirksschulrat und die HfH) für die Variante 1 und somit für eine Bonifikation von hohen Arbeitspensen aussprechen, bevorzugen 45 Stellungnahmen die Variante 2, welche eine Anhebung der Einstiegslohne vorsieht. Davon sehen jedoch 25 in dieser Massnahme eine einseitige Bevorzugung jüngerer Lehrpersonen und beantragen daher auch eine Erhöhung der Maximallöhne. Der LSZ dagegen lehnt beide Varianten ab und fordert stattdessen eine gleichmässige und für alle nachvollziehbare Lohnerhöhung.

Grundsätzlich ist es korrekt, dass mit dem Variantenvorschlag 2 primär die Lehrpersonen profitieren, die sich in den ersten 14 Anstellungsjahren befinden. Dazu gilt es festzuhalten, dass dies genau der Intention des Vorschlags entspricht. Gleichwohl ist aufgrund des höheren Einstiegslohns auch in den höheren Anstellungsjahren ein kleiner Lohnanstieg feststellbar. Im Rahmen der Erarbeitung der Vorlage hat der Regierungsrat einen zusätzlichen Lohnanstieg nach dem 27. Dienstjahr geprüft, diesen jedoch aufgrund der damit verbundenen Kosten (mindestens weitere 1.4 Mio. Franken) verworfen. Zudem gilt es festzuhalten, dass der reine Vergleich der Maximallöhne zwischen den Kantonen zu kurz greift. Während im Kanton Schwyz die Lohnentwicklung für Lehrpersonen aufgrund der gesetzlich geregelten, regelmässigen Lohnanstiege garantiert ist, ist in manchen Kantonen aufgrund eines Systems von Lohnbändern bzw. von finanzkraftabhängigen Beförderungsquoten der theoretisch mögliche Maximallohn vielfach gar nicht erreichbar.

5. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

§ 11 Abs. 1 und 2

Die Kündigungsfrist von unbefristeten Arbeitsverhältnissen wird von bisher vier auf neu sechs Monate ausgedehnt. Es bestehen weiterhin zwei Kündigungstermine, diese werden zeitlich jedoch vorverschoben, auf 31. Januar und 31. Juli. Zudem wird den Schulträgern neu die Möglichkeit eingeräumt, bei befristeten Arbeitsverhältnissen eine der Vertragsdauer angemessene Kündigungsfrist vorzusehen. Bei einer Jahresstellvertretung wird diese ein bis zwei Monate sein. Wird keine Kündigungsfrist festgelegt oder wird nicht gekündigt, endet das befristete Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Vertragsdauer.

§ 17 Abs. 1 und 3

Es werden im Rahmen der Teilrevision des PG nicht korrekt übernommene Anpassungen korrigiert. Für die Gewährung einer AHV-Ersatzrente für Lehrpersonen der Volksschule liegt die Zuständigkeit bei der Anstellungsbehörde sowie richtet sich die Höhe der AHV-Ersatzrente nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad beim Schulträger während der letzten zehn Jahre vor der Pensionierung.

§ 35 Abs. 1 und 3

Der Minimallohn der verschiedenen Lehrerkategorien wird je so erhöht, dass mit dem 14-maligen jährlichen Lohnanstieg um je zwei Prozent im 15. Dienstjahr der identische Lohn wie mit der aktuellen Lohntabelle resultiert. Bis zum 27. Dienstjahr erfolgt danach alle drei Jahre ein Lohnanstieg um 3 Prozent (ausgehend vom erhöhten Minimallohn). Gegenüber der heutigen Entlohnung steigen dergestalt die Maximallöhne um gut Fr. 1000.--.

Durch diese deutliche Anhebung der Minimum-Löhne kann die diesbezügliche Wettbewerbssituation des Kantons Schwyz merklich verbessert werden. Zudem werden die Lohnansätze auf den aktuellen Landesindex der Konsumentenpreise von 166.5 Punkten nachgeführt.

§ 36 Abs. 1

Der Lohnanstieg gemäss Abs. 1 wird neu definiert. Der Lohnanstieg vom neu erhöhten Minimum zum Maximum erfolgt weiterhin in 18 Lohnstufen. Bis zum 15. Dienstjahr erfolgt jährlich ein Lohnanstieg um zwei Prozent, danach erfolgt bis zum 27. Dienstjahr alle drei Jahre eine Erhöhung um drei Prozent.

§ 46

Der Begriff der Überbrückungsrente, die es nicht mehr gibt, wird ersetzt mit der neu geregelten AHV-Ersatzrente, die möglich ist, wenn eine Lehrperson vorzeitig in den Ruhestand versetzt wird. Weiterhin kommen die Schulträger natürlich für die Überbrückungsrenten auf, die gemäss Übergangsbestimmung § 51a noch ausgerichtet werden.

6. Auswirkungen

6.1 Finanzielle Auswirkungen

Die finanziellen Auswirkungen bewegen sich im Umfang, wie sie im Rahmen der Vernehmlassung dargestellt wurden. Insgesamt ist für die Anpassung der Lohnentwicklung mit Kosten in der Grössenordnung von rund 3.3 Mio. Franken zu rechnen. Diese Kosten sind je hälftig durch den Kanton bzw. die Schulträger zu tragen und entsprechen bezogen auf die Gesamtlohnsumme im Volksschulwesen einer Kostensteigerung um rund 2 Prozent.

6.2 Personelle Auswirkungen

Dank der Verbesserung der Wettbewerbssituation insbesondere für Berufseinsteiger kann davon ausgegangen werden, dass die Rekrutierung bzw. Besetzung der benötigten Lehrpersonenstellen künftig den Schulträgern leichter fallen wird. Auf den Personalbedarf per se haben die Anpassungen der Lohnentwicklung keinen Einfluss.

6.3 Auswirkungen auf die Wirtschaft

Es ist mit keinen unmittelbaren Auswirkungen auf die Wirtschaft zu rechnen.

6.4 Auswirkungen auf die Gesellschaft

Mit der Verbesserung der Attraktivität des Lehrberufs im Kanton Schwyz kann die Erfüllung des wichtigen Bildungsauftrags für Kinder und Jugendliche sichergestellt werden.

6.5 Auswirkungen auf die Bezirke und Gemeinden

Die Bezirke und Gemeinden und Schulträger haben gemäss Kostenteiler für die Volksschule 50 Prozent der mit den vorgeschlagenen Massnahmen verbundenen Mehrkosten zu tragen. Im Gegenzug kann davon ausgegangen werden, dass sie künftig als Anstellungsbehörde ihre notwendigen Lehrpersonenspenden einfacher und auch (qualitativ) besser besetzen können.

7. Behandlung im Kantonsrat und Referendum

7.1 Ausgabenbremse

Beim vorliegenden Beschluss handelt es sich nicht um eine Ausgabenbewilligung. Für die Schlussabstimmung gilt das einfache Mehr gemäss § 87 Abs. 1 der Geschäftsordnung des Kantonsrates vom 17. April 2019 (GOKR; SRSZ 142.110).

7.2 Referendum

Gemäss §§ 34 Abs. 2 und 35 der Kantonsverfassung vom 24. November 2010 (KV, SRSZ 100.100) unterstehen:

- a) Erlass, Änderung und Aufhebung von Gesetzen;
- b) internationale und interkantonale Vereinbarungen mit Gesetzesrang;
- c) Ausgabenbeschlüsse über neue einmalige Ausgaben von mehr als 5 Mio. Franken und Ausgabenbeschlüsse über neue jährlich wiederkehrende Ausgaben von mehr als Fr. 500 000.--; dem obligatorischen oder fakultativen Referendum.

Der vorliegende Beschluss hat den Erlass oder die Änderung oder Aufhebung eines Gesetzes zum Gegenstand und unterliegt somit bei Zustimmung von weniger als drei Viertel der an der Schlussabstimmung teilnehmenden Mitglieder des Kantonsrates, dem obligatorischen oder bei Zustimmung von drei Viertel und mehr der an der Abstimmung teilnehmenden Mitglieder des Kantonsrates, dem fakultativen Referendum.

8. Parlamentarische Vorstösse

Rund um die Thematik des Lehrpersonenmangels wurden vom Kantonsrat im November 2022 bzw. im Februar 2023 zwei Postulate erheblich erklärt. Es handelt sich dabei um die Postulate

P 4/22 «Attraktivität für Lehrpersonen im Kanton Schwyz steigern» und P 7/22 «Studierende der PH Schwyz im Kanton behalten: Arbeitsbedingungen verbessern».

Mit der beantragten Vorlage zum PGL bzw. den bereits vom Regierungsrat vorgenommenen Anpassungen auf Verordnungsstufe sind die entsprechenden Anliegen (teilweise) umgesetzt, weshalb die beiden Postulate als erledigt abgeschrieben werden.

Beschluss des Regierungsrates

1. Dem Kantonsrat wird beantragt, die beiliegende Vorlage anzunehmen.
2. Die Postulate P 4/22 und P 7/22 werden gemäss § 65 Abs. 3 GOKR als erledigt abgeschrieben.
3. Zustellung: Mitglieder des Kantonsrates.
4. Zustellung elektronisch: Mitglieder des Regierungsrates; Staatsschreiber; Sekretariat des Kantonsrates; Bildungsdepartement; Amt für Volksschulen und Sport; Kommunikation.

Im Namen des Regierungsrates:

Michael Stähli
Landamann



Dr. Mathias E. Brun
Staatsschreiber

Beschluss Nr. 121/2025

Schwyz, 11. Februar 2025 / ju

Teilrevision Personal- und Besoldungsgesetz für die Lehrpersonen an der Volksschule
Stellungnahme zum Ergebnis der Kommissionsberatung

1. Ausgangslage

Der Regierungsrat hat dem Kantonsrat mit Beschluss Nr. 857 vom 19. November 2024 Bericht und Vorlage zu einer Teilrevision des Personal- und Besoldungsgesetzes für die Lehrpersonen an der Volksschule vom 27. Juni 2002 (PGL, SRSZ 612.110) unterbreitet. Diese Teilrevision ist Teil des Massnahmenpakets zur Abmilderung des Lehrpersonenmangels und zur Attraktivierung des Lehrberufs. Die Bildungs- und Kulturkommission (BKK) hat die Teilrevision an ihrer Sitzung vom 22. Januar 2025 beraten.

Eintreten auf die Vorlage war unbestritten. In der Detailberatung sind diverse Minderheitsanträge gestellt worden. Diese sind in der Synopse zu diesem Beschluss dargestellt. Die BKK beantragt dem Kantonsrat, die Vorlage in der Regierungsfassung anzunehmen.

2. Abänderungsanträge der BKK und Stellungnahme des Regierungsrates

Hinsichtlich des Wortlauts der Kommissionsanträge (Minderheitsanträge) wird auf die beigelegte Synopse verwiesen.

§ 16 Abs. 1 Vorzeitige Pensionierung

Die Anpassung des Zeitpunktes, um in die vorzeitige Pension zu gehen, soll nach Meinung einer Kommissionsminderheit ebenfalls zur Abmilderung des Lehrpersonenmangels beitragen. Sie beantragt daher, das jetzige 59. Altersjahr auf das 62. Altersjahr zu erhöhen. Lehrpersonen könnten sich daher erst nach Vollendung des 62. Altersjahres unter Einhaltung der Kündigungsfrist auf Ende eines Semesters vorzeitig pensionieren lassen.

Dieser Punkt war im Massnahmenpaket nicht vorgesehen und daher auch nicht in der Vernehmlassung aufgeführt. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass die gleiche Bestimmung in § 21d des Personalgesetzes vom 26. Juni 1991 (PG, SRSZ 145.110) enthalten ist. Mit der Revision des

PG, welche am 1. Januar 2023 in Kraft trat, wurde die Überbrückungsrente abgeschafft. Die Altersgrenze der vorzeitigen Pensionierung war damals überhaupt kein Thema. Die Grenze von 59 Jahren gilt auch vielerorts in der Privatwirtschaft. Da die Bestimmung sicher in beiden Personalgesetzen anzupassen wäre, darüber keine Vernehmlassung stattfand und dies vor zwei Jahren auch nicht beanstandet wurde, lehnt der Regierungsrat den Minderheitsantrag ab. Im Weiteren trägt diese Regelung nicht zur Attraktivierung des Lehrberufs bei.

§§ 35 und 36 Jahreslohn, Lohnanstieg

Die Kommission unterstützt den regierungsrätlichen Antrag, den Einstiegslohn anzuheben bei abgeflachtem Lohnanstieg. Eine Kommissionsminderheit will keine Lohnanpassung und spricht sich für die bisherige Regelung in den §§ 35 und 36 aus. Sie findet, der Lohn sei nicht der wichtigste Aspekt für eine Anstellung und im Vergleich zur Privatwirtschaft sei die Besoldung bereits hoch.

Es ist eine Tatsache, dass der Kanton Schwyz bezüglich der Einstiegsgehälter deutlich hinter den angrenzenden Kantonen Zürich, St. Gallen, Luzern, Zug und Glarus zurückliegt. Aufgrund dieser teilweisen sehr grossen Lohndifferenz ist es naheliegend, dass sich junge PH-Abgängerinnen und -Abgänger häufig – ungeachtet der weiteren Rahmenbedingungen – für eine Anstellung in Kantonen mit höheren Einstiegsgehältern entscheiden. Hier besteht ein klarer Wettbewerbsnachteil für den Kanton Schwyz. Starten junge Lehrpersonen ihre Arbeitstätigkeit in einem anderen (Nachbar-)Kanton, wechseln sie den Arbeitsort nicht sofort wieder und fehlen dem Kanton Schwyz über Jahre. Dieser Situation muss zusammen mit anderen Massnahmen entgegengewirkt werden. Insgesamt besteht mit dem regierungsrätlichen Vorschlag eine vertretbare Lösung und die Position des Kantons Schwyz im interkantonalen Rekrutierungswettbewerb wird deutlich verbessert. Der Regierungsrat lehnt daher den Minderheitsantrag ab.

3. Erledigung parlamentarischer Vorstösse

Rund um die Thematik des Lehrpersonenmangels wurden vom Kantonsrat im November 2022 bzw. im Februar 2023 zwei Postulate erheblich erklärt. Es handelt sich dabei um die Postulate P 4/22 «Attraktivität für Lehrpersonen im Kanton Schwyz steigern» und P 7/22 «Studierende der PH Schwyz im Kanton behalten: Arbeitsbedingungen verbessern». Mit der vorliegenden Gesetzesänderung bzw. den bereits vom Regierungsrat vorgenommenen Anpassungen auf Verordnungsebene wird diesen Anliegen mehrheitlich Rechnung getragen und die beiden Postulate können mit der Verabschiedung der Vorlage durch den Kantonsrat als erledigt abgeschrieben werden.

Beschluss des Regierungsrates

1. Dem Kantonsrat wird beantragt:

- a) die Minderheitsanträge zu den §§ 16, 35 und 36 abzulehnen;
- b) die Vorlage in der Fassung des Regierungsrates anzunehmen.

2. Zustellung: Mitglieder des Kantonsrates.

3. Zustellung elektronisch: Mitglieder des Regierungsrates; Staatsschreiber; Sekretariat des Kantonsrates; Bildungsdepartement; Amt für Volksschulen und Sport.

Im Namen des Regierungsrates:

Michael Stähli
Landammann



Dr. Mathias E. Brun
Staatsschreiber

Teilrevision Personal- und Besoldungsgesetz für die Lehrpersonen an der Volksschule: Vorlage an den Kantonsrat – Anträge der Kommission (Synopsis)

Vorlage an den Kantonrat (RRB Nr. 857 vom 19. November 2024)	Anträge der Kommission (Ohne Bemerkung Zustimmung zur Vorlage; <i>Minderheitsanträge</i>)	Stellungnahme des Regierungsrates (RRB Nr. 121 vom 11. Februar 2025)
Personal- und Besoldungsgesetz für die Lehrpersonen an der Volksschule (PGL) ¹ (Änderung vom ...) <i>Der Kantonsrat des Kantons Schwyz,</i> nach Einsicht in Bericht und Vorlage des Regierungsrates, <i>beschliesst:</i>		
§ 11 Abs. 1 und 2 ¹ Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann seitens der Lehrperson und seitens der Anstellungsbehörde unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten jeweils auf den 31. Januar und den 31. Juli jeden Jahres schriftlich gekündigt werden. ² Im Arbeitsvertrag kann das Recht zur Auflösung des befristeten Arbeitsverhältnisses mit einer der Vertragsdauer angepassten Kündigungsfrist vorgesehen werden. Das befristete Arbeitsverhältnis endet in diesen Fällen ohne Kündigung spätestens durch Ablauf der Vertragsdauer.		
<i>(Aktuelle Fassung kein Bestandteil der Vorlage)</i> § 16 Abs. 1 ¹ Die Lehrpersonen können sich nach Vollendung des 59. Altersjahres unter Einhaltung der Kündigungsfrist jeweils auf Ende eines Semesters vorzeitig pensionieren lassen.)	<i>Minderheitsantrag</i> § 16 Abs. 1 ¹ Die Lehrpersonen können sich nach Vollendung des 62. Altersjahres unter Einhaltung der Kündigungsfrist jeweils auf Ende eines Semesters vorzeitig pensionieren lassen.	Ablehnung

<p>§ 17 Abs. 1 und 3</p> <p>¹ Die Anstellungsbehörde kann Lehrpersonen, welche vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden, eine monatliche AHV-Ersatzrente gewähren, wenn sie nach Massgabe des Gesetzes über die Pensionskasse des Kantons Schwyz vom 21. Mai 2014² ganze Altersleistungen erhalten.</p> <p>³ Die Höhe der AHV-Ersatzrente entspricht grundsätzlich der maximalen AHV-Altersrente, multipliziert mit dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad beim Schulträger während der letzten zehn Jahre vor der Pensionierung.</p>																																												
<p>§ 35 Abs. 1 und 3</p> <p>¹ Der Jahreslohn der vollbeschäftigten Lehrpersonen beträgt:</p> <table data-bbox="159 686 1016 1133"> <thead> <tr> <th></th><th>Minimum</th><th>Maximum</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Primarstufe (Kindergarten und Primarschule):</td><td>87 109</td><td>121 953</td></tr> <tr> <td>Sonderpädagogik, Sonderschulung:</td><td>94 847</td><td>132 786</td></tr> <tr> <td>Therapie:</td><td>94 847</td><td>132 786</td></tr> <tr> <td>Sekundarstufe I: Die Schulträger reihen die Lehrkräfte in eine dieser Lohnklassen ein.</td><td>98 714</td><td>138 200</td></tr> <tr> <td>Massgebend für die Einreihung sind die vom Regierungsrat nach der Art und Dauer der Ausbildung sowie der Funktion festzulegenden Richtposi- tionen.</td><td>100 648</td><td>140 907</td></tr> <tr> <td></td><td>102 583</td><td>143 616</td></tr> </tbody> </table> <p>³ Die Lohnansätze gemäss Absatz 1 entsprechen dem Landesindex der Konsumentenpreise von 166.5 Punkten (Basisindex Dezember 1982 = 100).</p>		Minimum	Maximum	Primarstufe (Kindergarten und Primarschule):	87 109	121 953	Sonderpädagogik, Sonderschulung:	94 847	132 786	Therapie:	94 847	132 786	Sekundarstufe I: Die Schulträger reihen die Lehrkräfte in eine dieser Lohnklassen ein.	98 714	138 200	Massgebend für die Einreihung sind die vom Regierungsrat nach der Art und Dauer der Ausbildung sowie der Funktion festzulegenden Richtposi- tionen.	100 648	140 907		102 583	143 616	<p><i>Minderheitsantrag: bisheriger § 35 beibehalten (auf Niveau Löhne 2024)</i></p> <p><i>Für das bessere Verständnis wird nachfolgend der bisherige § 35 Abs. 1 und 3 aufgeführt:</i></p> <p>§ 35 Abs. 1 und 3</p> <p>¹ Der Jahreslohn der vollbeschäftigten Lehrpersonen beträgt:</p> <table data-bbox="1016 686 1865 1133"> <thead> <tr> <th></th><th>Minimum</th><th>Maximum</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Primarstufe (Kindergarten und Primarschule):</td><td>78 521</td><td>120 922</td></tr> <tr> <td>Sonderpädagogik, Sonderschulung:</td><td>85 496</td><td>131 663</td></tr> <tr> <td>Therapie:</td><td>85 946</td><td>131 663</td></tr> <tr> <td>Sekundarstufe I: Die Schulträger reihen die Lehrkräfte in eine dieser Lohnklassen ein.</td><td>88 982</td><td>137 032</td></tr> <tr> <td>Massgebend für die Einreihung sind die vom Regierungsrat nach der Art und Dauer der Ausbildung sowie der Funktion festzulegenden Richtposi- tionen.</td><td>90 725</td><td>139 717</td></tr> <tr> <td></td><td>92 469</td><td>142 402</td></tr> </tbody> </table> <p>³ Die Lohnansätze gemäss Absatz 1 entsprechen dem Landesindex der Konsumentenpreise von 166.5 Punkten (Basisindex Dezember 1982 = 100).</p>		Minimum	Maximum	Primarstufe (Kindergarten und Primarschule):	78 521	120 922	Sonderpädagogik, Sonderschulung:	85 496	131 663	Therapie:	85 946	131 663	Sekundarstufe I: Die Schulträger reihen die Lehrkräfte in eine dieser Lohnklassen ein.	88 982	137 032	Massgebend für die Einreihung sind die vom Regierungsrat nach der Art und Dauer der Ausbildung sowie der Funktion festzulegenden Richtposi- tionen.	90 725	139 717		92 469	142 402	<p>Ablehnung</p>
	Minimum	Maximum																																										
Primarstufe (Kindergarten und Primarschule):	87 109	121 953																																										
Sonderpädagogik, Sonderschulung:	94 847	132 786																																										
Therapie:	94 847	132 786																																										
Sekundarstufe I: Die Schulträger reihen die Lehrkräfte in eine dieser Lohnklassen ein.	98 714	138 200																																										
Massgebend für die Einreihung sind die vom Regierungsrat nach der Art und Dauer der Ausbildung sowie der Funktion festzulegenden Richtposi- tionen.	100 648	140 907																																										
	102 583	143 616																																										
	Minimum	Maximum																																										
Primarstufe (Kindergarten und Primarschule):	78 521	120 922																																										
Sonderpädagogik, Sonderschulung:	85 496	131 663																																										
Therapie:	85 946	131 663																																										
Sekundarstufe I: Die Schulträger reihen die Lehrkräfte in eine dieser Lohnklassen ein.	88 982	137 032																																										
Massgebend für die Einreihung sind die vom Regierungsrat nach der Art und Dauer der Ausbildung sowie der Funktion festzulegenden Richtposi- tionen.	90 725	139 717																																										
	92 469	142 402																																										

<p>§ 36 Abs. 1</p> <p>¹ Der Lohnanstieg vom Minimum zum Maximum erfolgt insgesamt in 18 Lohnstufen. Diese betragen jährlich bis und mit 15. Dienstjahr je 2 Prozent, anschliessend periodisch im 18., 21., 24. und 27. Dienstjahr je 3 Prozent.</p>	<p><i>Minderheitsantrag: Bisheriger § 36 Abs. 1 beibehalten</i></p> <p><i>Für das bessere Verständnis wird nachfolgend der bisherige § 36 Abs. 1 aufgeführt:</i></p> <p>§ 36 Abs. 1</p> <p>¹ Der Lohnanstieg vom Minimum zum Maximum erfolgt insgesamt in 18 Lohnstufen von je 3 Prozent, und zwar jährlich bis und mit 15. Dienstjahr und anschliessend periodisch im 18., 21., 24. und 27. Dienstjahr.</p>	<p>Ablehnung</p>
<p>§ 46</p> <p>Die Schulträger kommen für den Besoldungsaufwand ihrer Lehrpersonen und Stellvertretungen, für die Versicherungsbeiträge der Arbeitgeber sowie für die AHV-Ersatzrente bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand auf.</p>		
<p>II.</p> <p>¹ Dieser Beschluss unterliegt dem Referendum gemäss §§ 34 oder 35 der Kantonsverfassung.</p> <p>² Er wird im Amtsblatt veröffentlicht und nach Inkrafttreten in die Gesetzsammlung aufgenommen.</p> <p>³ Der Regierungsrat wird mit dem Vollzug beauftragt. Er bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.</p>		

¹ SRSZ 612.110.

² SRSZ 145.210.