



Art des Vorstosses:

 Interpellation

### Interpellation betreffend Überprüfung der Lohnentwicklung und des Lohnsystems der Lehrpersonen

#### Ausgangslage

Der Kanton Obwalden verfügt über ein komplexes Lohnsystem für Lehrpersonen. Für jede Funktionsstufe ist im Anhang der Lehrpersonenverordnung ein Startlohn definiert. Dazu ein Erfahrungszuwachs, der die jährlichen Weiterbildungen und die dazugewonnene Erfahrung abgeltet. In der Anwendung fehlen aber seit Jahren die notwendigen Mittel, so dass die meisten Lehrpersonen für deutlich tiefere Löhne arbeiten. Lohnentwicklungen sind in diesem dynamischen System weder für die Betroffenen noch für die Entscheidungsträger nachvollziehbar.

Nun soll eine Gesamtschau Klarheit bringen und den Boden für eine konstruktive und sachliche Diskussionen ebnet.

#### Auskunftsbegehren/Fragen:

1. Wo stehen die Löhne der Obwaldner Lehrpersonen im Vergleich zu den anderen Innerschweizer Kantonen Nidwalden, Luzern, Uri und Schwyz? Wie im gesamtschweizerischen Vergleich?
2. Wofür steht die Lohnleitlinie? Wurde sie in den letzten Jahren überprüft und angepasst? Welche Parameter sind für eine Anpassung massgebend? Welche Rolle spielt die Teuerung?
3. Welche jährliche Lohnsummenanpassung ist notwendig, damit das Lohnsystem für die Volksschullehrpersonen bzw. für die kantonalen Lehrpersonen so erhalten wird, wie es gemäss Anhang 1 der LPVO vorgesehen ist? (Damit der Erfahrungsanteil auch tatsächlich realisiert werden kann.)
4. Inwieweit entspricht der im System aufgezeigte Erfahrungsanteil mit dem entsprechenden jährlichen Anstieg in den ersten 25 Berufsjahren, der effektiven Entwicklung seit 2012?
5. Weshalb steigen die Löhne der Verwaltung schneller an als die der Lehrpersonen?
6. Wie wird mit den Mutationsgewinnen, die entstehen, verfahren, wenn im Juli die in Pension gehenden Lehrpersonen durch neue Lehrpersonen ersetzt werden? Wie hoch ist der Mutationsgewinn durchschnittlich pro Jahr?
7. Wie sieht ein Vergleich zu den anderen Innerschweizer Kantonen bezüglich Pensionskassenbeiträge und Treueprämien aus?
8. In der Antwort auf die Interpellation "Umsetzung/Anpassung Lohnsystem Personal vom 5. Nov. 2019 führt der Regierungsrat aus, dass in den nächsten Jahren eine marktgerechte Entlöhnung von 95 bis 97% der Benchmarkregion erreicht werden soll. Als Benchmarkregion wird NW, OW, LU, ZG, UR und SZ aufgeführt.  
Wie ist der Stand? Ist das Ziel durch die strukturellen Massnahmen erreicht worden?  
Weshalb wird nicht 100% angestrebt?
9. Wie ist der Vergleich zu Löhnen im öffentlichen Sektor, in der Industrie und in der Finanzbranche nach 10, 20 oder 30 Jahren Erfahrung in anforderungsähnlichen Berufen?

**Begründung**

- Im kommenden August wird die letzte Tranche der geplanten Strukturellen Massnahmen (0,5%) umgesetzt, dann sind die geplanten 3% in die Lohnsumme eingefügt. Der Regierungsrat soll wie versprochen aufzeigen, ob die gesetzten Ziele damit erreicht sind.
- Der Fachkräftemangel führt dazu, dass sich die umliegenden Kantone lohnmassig gut positionieren. Der Regierungsrat soll deshalb aufzeigen, wie sich OW in diesem Wettbewerb verhält.
- Eine transparente Lohnpolitik und verlässliche Lohnperspektiven zeichnen einen verantwortungsbewussten Arbeitgeber aus.

Datum: 25. Mai 2023

Urheber/-in: Annemarie Schnider und Josef Allenbach

