

Regierungsrat

Luzern, 4. Juli 2023

ANTWORT AUF ANFRAGE

A 1058

Nummer: A 1058
Protokoll-Nr.: 775
Eröffnet: 30.01.2023 / Bildungs- und Kulturdepartement i.V. mit Finanzdepartement

Anfrage Schneider Andy und Mit. über Probleme mit den Personaldossiers und der Administration der Lehrpersonen

Zu Frage 1: Warum wurden die von den Gemeinden zu zahlenden Beträge in diesem Umfang erhöht (zusätzlich neu Fr. 50.– pro Funktion neben den Fr. 150.– pro Dossier)?

Die generelle Entwicklung der letzten Jahre zeigt eine starke Zunahme der Mehrfachanstellungen. Dies rührt daher, dass Lehrpersonen für jede erteilte Lektion exakt ihrer Ausbildung gemäss angestellt sind. Lehrpersonen, die bezüglich der Anforderungen an die Fachkompetenz nicht über das entsprechende Lehrdiplom oder die entsprechende Fachausbildung verfügen, werden im Ausmass der Abweichung eine bis drei Lohnklassen unterhalb der Lohnklasse gemäss Funktionsumschreibung eingereiht (BVOL, SRL Nr. 75, § 6 Abs. 1).

Lehrpersonen können auch in eine höhere Lohnklasse eingereiht werden, bei Erfüllung von zusätzlichen Aufgaben mit Führungsverantwortung oder in Ausnahmefällen bei erfolgreicher Wahrnehmung von zusätzlichen Aufgaben an der Schule nach Abschluss einer dem Schulbetrieb dienenden umfangreichen Zusatzausbildung (BVOL, SRL Nr. 75, § 6 Abs. 6).

In den letzten Jahren hat die Volksschule weitere Aufgaben übernommen, wie die Einführung von Tagesstrukturen. Die vermehrte Integration von Kindern mit Sonderschulbedarf bedeutet weiter eine Zunahme von spezifischen Funktionen für deren Betreuung (z. B. Klassenassistenten). Neue Bereiche bedeuten mehr Funktionen und diese tragen zu einer höheren Komplexität bei.

Jede Mehrfachanstellung generiert bei der Dienststelle Personal einen zusätzlichen Aufwand:

- Pflege von Pensen und Funktionen
- Lohneinreichungen und -anpassungen
- Aufsplittung von Sozialversicherungsleistungen
- Administrieren von Stellvertretungen
- Eröffnen und Beenden von Anstellungen
- Beantworten von Fragen seitens Lehrpersonen, Schulleitungen und Sekretariaten

Deshalb brauchte es neben der Verrechnung auf der Basis Lehrperson auch eine Verrechnung der zusätzlichen Anstellungen. Mit den 50 Franken pro Funktion kann die Dienststelle Personal wieder kostendeckend arbeiten. Zumindest die Personalkosten können damit getragen werden. Die Kosten für Lizenzen wie zum Beispiel SAP HCM oder das ePersonaldossier werden nicht verrechnet und vom Kanton übernommen.

Zu Frage 2: Wie viele Lohnzahlungen von Lehrpersonen beziehungsweise Stellvertretungen konnten nicht fristgerecht ausbezahlt werden?

Die Löhne der Lehrpersonen konnten grundsätzlich immer fristgerecht ausbezahlt werden. Bei den nicht fristgerecht ausbezahlten Zahlungen handelte es sich in der Regel um Stellvertretungen oder Pensenänderungen, das heisst zusätzliche Aufträge, aufgrund von Mutationen, welche eine Anpassung des bestehenden Lohnes zur Folge hatten. Die Anzahl der nicht rechtzeitig verarbeiteten Aufträge beziehungsweise Verspätungen kann für das erste Quartal 2023 wie folgt beziffert werden (in Bezug auf Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste mit Lohnzahlung im Bereich der Volksschulen):

- Januar 2023: 28 Dokumente/Aufträge bei total 7376 Lohnzahlungen (0.37 %)
- Februar 2023: 228 Dokumente/Aufträge bei total 7441 Lohnzahlungen (3.06 %)
- März 2023: 63 Dokumente/Aufträge bei total 7473 Lohnzahlungen (0.84 %)

Zu Frage 3: Was unternimmt die Regierung, um zukünftig lohnrelevante Eingaben der Schulen wieder fristgerecht bearbeiten und auszahlen zu können?

Zum jetzigen Zeitpunkt erfolgen alle Lohnzahlungen termingerecht. Dies konnte aufgrund von verschiedenen Massnahmen erreicht werden. Um eine zeitnahe Verbesserung zu erzielen, wurden zusätzliche HR-Assistenzen (3,6 Vollzeitäquivalente) angestellt. Neben der Komplettierung des Personalbestandes und einer neuen Führung sind folgende Massnahmen bereits umgesetzt worden:

- Verbesserung der Pensenmeldungen (Zusammenfassungen und digitales Einlesen der Daten bei grösseren Schulen)
- Vereinfachung des Eintrittsprozesses
- Pauschale bei Kurzzeitstellvertretungen

Zudem wurde von der Dienststelle Volksschulbildung ein externer Berater engagiert, welcher Massnahmen zur Reduktion der Komplexität und Menge eruiert und an der Schnittstelle zwischen der Dienststelle Personal, der Dienststelle Volksschulbildung und den Schulleitungen (Gemeinden) tätig ist. Dieses Engagement führt zu laufendem Anstossen beziehungsweise Umsetzen von kurzfristigen Verbesserungsmassnahmen, u.a. die Zusammenlegung einzelner Anstellungen, das klare Abgrenzen der Aufgaben und der Verantwortlichkeiten zwischen Dienststelle Volksschulbildung, Dienststelle Personal und der Gemeinden (Schulleitungen) oder die Neudefinition beziehungsweise Vereinfachung von Prozessen (wie beispielsweise DaZ, Weiterbildung oder Sammelmeldungen). Zudem gilt es die Digitalisierung weiter voranzutreiben. Hier sind neue Lösungen geplant (SAP HCM 2023+ sowie die Beschaffung der Schuladministrationssoftware StabiLU), welche mittelfristig eine Effizienzsteigerung in den Abläufen mit sich bringen werden (vgl. Antwort zu Frage 8).

Zu Frage 4: Welches sind die Gründe für die äusserst hohe Fluktuation der Mitarbeitenden im Bereich Administration Lehrpersonen?

Ein möglicher Grund ist der sehr hohe Leistungs- und Zeitdruck der Mitarbeitenden. Dieser ist auf die hohe Komplexität des Besoldungssystems, auf zeitaufwändige Prozesse und Medienbrüche sowie auf die starke Zunahme der Arbeitslast in den letzten fünf Jahren zurückzuführen:

- | | |
|----------------------------------|----------|
| – 20'450 Stellvertretungen | (+105 %) |
| – 3'260 Lohneinreihungen | (+24 %) |
| – 12'890 Anstellungen | (+27 %) |
| – 16'000 Mutationen Anstellungen | (+54 %) |
| – 1'222 Eintritte | (+26 %) |
| – 1'500 Entschädigungen | (+153 %) |

Die personellen Ressourcen waren zu knapp, um die schnell wachsende Arbeitslast zu bewältigen. Das führte schliesslich zu einer gewissen Unzufriedenheit bei den Mitarbeitenden. Um die grosse Arbeitslast bewältigen zu können, mussten zusätzlich einige befristete Mitarbeitende eingestellt werden, welche aufgrund der anhaltend steigenden grossen Arbeitslast nach Ablauf der Befristung laufend wieder ersetzt werden mussten. Dieser Umstand hatte einen massgeblich grossen Einfluss auf die Fluktuationsrate.

In der Zwischenzeit hat sich die Situation signifikant verbessert: Mit der neuen Führung und den bereits umgesetzten Verbesserungen hat sich die Zufriedenheit der Mitarbeitenden markant verbessert und die Fluktuation konnte deutlich reduziert werden.

Zu Frage 5: Was unternimmt die Regierung gegen diese hohe Fluktuation bei der Administration Lehrpersonen?

Vgl. dazu die Antwort zu Frage 3. Die Massnahmen, welche fristgerechte Auszahlungen sicherstellen sollen, führen auch zu einer Entlastung der zuständigen Mitarbeitenden und zu besseren Arbeitsbedingungen. Es ist zudem Aufgabe der zuständigen Leitung, Stabilität zu gewährleisten und die Lastenbewältigung zu managen.

Zu Frage 6: Welche Massnahmen sind geplant, um die Dienstleistungen für die Gemeinden und Schulen wieder in gewohnter Qualität sicherstellen zu können?

Mit den geplanten sowie den bereits umgesetzten Massnahmen kann die gewohnte Qualität wieder erbracht werden. Für eine reibungslose Zusammenarbeit ist es aber auch wichtig, dass die Gemeinden ihrerseits daran arbeiten, ihre Prozesse und Datenqualität zu verbessern beziehungsweise hochzuhalten. Zudem werden die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung der involvierten Organisationen Dienststelle Volksschulbildung, Gemeinden und Dienststelle Personal überprüft und angepasst.

Zu Frage 7: Das Besoldungssystem mit seinen vielen Funktionen und Einstufungen ist zu kompliziert. Wie und wann kann es vereinfacht werden?

Das Besoldungssystem kann nicht einfach an wenigen einzelnen Stellen angepasst werden. Um eine Vereinfachung zu erreichen, bedarf es einer grundsätzlichen Neukonzipierung über alle Schulstufen hinweg. Ein solches Unterfangen muss mit der notwendigen Sorgfalt angegangen werden. Eine Reduktion der bisherigen feingliedrigen Einstufung auf weniger Stufen bedingt ein Zusammenlegen von Stufen, die sich auch finanziell niederschlagen wird.

Zu Frage 8: Wann wird der digitale Datenaustausch zwischen den Schulen und der Dienststelle Personal in Betrieb genommen?

Die Einführung von SAP HCM 2023+ ist 2025 vorgesehen, anschliessend muss der Rollout der neuen Schuladministrationssoftware StabiLU abgewartet werden. Derzeit arbeitet die Dienststelle Personal in Absprache mit der Dienststelle Informatik, der Dienststelle Volksschulbildung und mit Vertretungen des Verbandes der Schulleitungen mit Hochdruck an einer professionellen Zwischenlösung (Stand Juni 2023).

Zu Frage 9: Warum verwendet die Dienststelle Personal für das Erfassen von Daten seitens der Schulen oder für den Datenaustausch zwischen der Dienststelle und den Schulen nicht heute schon vorhandene einfache Instrumente wie beispielsweise MS Forms oder One Drive?

Die Schulen haben M365 für Aufgabensammlungen im Einsatz. Die Nutzung dieser Produkte für das Transferieren von Personendaten zwischen Kanton und Gemeinden ist aus Datenschutzgründen nicht erlaubt.