

## **Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich**

Sitzung vom 4. März 2009

### **337. Teilrevision Lohnsystem Lehrpersonen, Neuregelung der Lohnerhöhungen (Vernehmlassung, Ermächtigung)**

#### **A. Ausgangslage**

Mit RRB Nr. 490/2006 beauftragte der Regierungsrat die Finanzdirektion mit der Teilrevision des Lohnsystems mit folgenden Schwerpunkten:

- Überprüfung der Einreihung einzelner Richtpositionen,
- Erarbeitung eines flexibleren und verstärkt leistungsorientierten Konzepts der individuellen Lohnentwicklung, verbunden mit der Einführung halber Stufen,
- Überprüfen des Zulagenkonzepts.

Mit RRB Nr. 1367/2007 erstattete die Finanzdirektion dem Regierungsrat einen Zwischenbericht zum Stand der Arbeiten. Am 13. Februar 2008 wurde der Regierungsrat anlässlich seiner Sitzung durch das Personalamt über die ausgearbeitete Vernehmlassungsvorlage orientiert. Im Anschluss an diese Präsentation erteilte der Regierungsrat den Auftrag, die im Teilprojekt 2 zur Anpassung des Konzeptes Individueller Lohnerhöhungen (Beförderungen) und Einmalzulagen gefundenen Lösungsansätze nicht nur auf das gemäss Personalgesetz angestellte Personal der Verwaltung, der Polizei und des Gesundheitsbereichs anzuwenden, sondern auch die Lehrerschaft in die geplante Revision des Zulagen- und Beförderungssystems einzubeziehen. In der Folge wurde eine Arbeitsgruppe mit Vertretern der Finanzdirektion und der Bildungsdirektion gebildet. Von den beiden Direktionen wurde der Auftrag der Arbeitsgruppe wie folgt definiert:

- Analyse der Unterschiede zwischen dem Lohnsystem der Lehrerschaft an der Volksschule und an den Mittel- und Berufsfachschulen gegenüber demjenigen des Verwaltungspersonals in den jeweiligen Lohnklassen,
- Analyse der Auswirkungen der Abschaffung des Stufenaufstiegs auf das Lohnsystem der Lehrerschaft und Bezeichnung allfälliger Kompensationen sowie der Berechnung der Kostenfolgen,
- Ausarbeitung der allfälligen Änderungen in der Spezialgesetzgebung für die Lehrerschaft.

Es zeigte sich schon bald, dass die Abschaffung des Stufenaufstiegs umfangreiche Änderungen im Lohnsystem der Lehrerschaft nach sich ziehen würde. Der Regierungsrat wurde am 11. Juni 2008 darüber infor-

miert. Mit RRB Nr. 1285/2008 wurde in der Folge der Auftrag zu einer Teilrevision des Lohnsystems der Lehrpersonen erteilt. Dabei wurde einerseits der von der Bildungs- und der Finanzdirektion definierte Auftrag bestätigt und wie folgt ergänzt: «Insbesondere sind die Stufenarchitektur und die Folgen der gesetzlichen Einstufung zu analysieren und den für das Verwaltungspersonal geltenden Rahmenbedingungen soweit möglich und sinnvoll anzupassen.» Andererseits wurde festgelegt, die Teilrevision Lohnsystem Lehrerschaft im Hinblick auf die Anpassung des Konzeptes Individueller Lohnerhöhungen (Beförderungen) und Einmalzulagen von der Teilrevision des Lohnsystems für das übrige Verwaltungspersonal gemäss Teilprojekt 2 abzutrennen. Dieses Vorgehen ermöglichte, sowohl mit der Revision des Verwaltungspersonals fortzufahren und die Vernehmlassung zu dieser Vorlage zu eröffnen, als auch die Lohnsysteme der Lehrerschaft unter Berücksichtigung der jeweiligen Besonderheiten und Problemstellungen, etwa im Hinblick auf die Konkurrenzfähigkeit des Arbeitgebers Kanton Zürich, anzupassen.

## **B. Erwägungen**

### ***I. Unterschied zwischen dem Lohnsystem der Lehrpersonen und dem Lohnsystem des Verwaltungspersonals***

Die Darstellung der Unterschiede zwischen dem Lohnsystem der Lehrerschaft und demjenigen des Verwaltungspersonals konzentrieren sich auf die Lohnstufenmodelle, die Regelungen zur Lohneinstufung und die Regelungen für die Lohnentwicklung. Diese drei Komponenten des Lohnsystems bestimmen einerseits die Höhe des Lohnes und andererseits den Verlauf der Lohnentwicklung.

#### *1. Verwaltungspersonal*

##### a) Lohnstufenmodell

Die Funktionen des Verwaltungspersonals sind in 29 Lohnklassen eingereiht. Jede Lohnklasse besteht aus zwei Anlaufstufen, neun Erfahrungsstufen und sechs Leistungsstufen. Die durchschnittliche Differenz zwischen den einzelnen Anlaufstufen beträgt rund 3,5%, zwischen den Erfahrungsstufen rund 3% und zwischen den Leistungsstufen rund 2%. Die unterste Erfahrungsstufe entspricht dem Lohnminimum, die oberste Erfahrungsstufe dem ersten und die oberste Leistungsstufe dem zweiten Lohnmaximum der Lohnklasse. Die Anlaufstufen sind dem Lohnminimum vorangestellt. Für Stellen, die bis zur Einreihungsklasse 27 eingereiht sind, gelten die beiden nächsthöheren Lohnklassen als Leistungsklassen.

#### b) LohnEinstufung

Der Anfangslohn wird in der Regel in den Erfahrungsstufen der Einreihungskategorie festgesetzt. Bei der LohnEinstufung werden namentlich Erfahrungen in früheren Stellungen, ausgewiesene Fähigkeiten und die besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt. Erfahrungen in Haus-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit werden angemessen berücksichtigt. Der Lohn wird in vom Gesetz vorgesehenen Ausnahmefällen in einer Anlaufstufe festgesetzt. Der Lohn ist innerhalb von drei Jahren in die Erfahrungsstufen zu überführen. Eine Mitarbeiterbeurteilung ist dazu nicht erforderlich. Wenn der Anfangslohn in einer Leistungsstufe festgesetzt wird, ist dies besonders zu begründen. Die bestehende Regelung zur LohnEinstufung bietet den notwendigen Ermessensspielraum zur Festlegung des Anfangslohnes, der in der Praxis auch ausgeschöpft wird. Mit dieser Regelung können bei der Festlegung des Anfangslohnes in beschränktem Ausmass auch die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes berücksichtigt und damit die Attraktivität als Arbeitgeber im Lohnbereich erhalten werden.

#### c) Lohnentwicklung und Mitarbeiterbeurteilung

Alle Angestellten sind von ihren Vorgesetzten mindestens alle zwei Jahre zu beurteilen. Bei der Mitarbeiterbeurteilung kann mit «Ungenügend», «Genügend», «Gut», «Sehr gut» und «Vorzüglich» qualifiziert werden. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbeurteilung bilden die Grundlage für die Lohnentwicklung. Angestellten in den Erfahrungsstufen mit einer Qualifikation von mindestens «Gut» wird ein Stufenaufstieg in die nächsthöhere Lohnstufe und damit eine Lohnentwicklung von rund 3% gewährt, sofern der Stufenaufstieg aufgrund der kantonalen Finanzlage nicht ausgesetzt wird. Bei ausgesetztem Stufenaufstieg kann mit einer Qualifikation «Gut» im Bereich der Erfahrungsstufen eine Individuelle Lohnerhöhung (Beförderung) um eine Lohnstufe, also um rund 3% gewährt werden. Mit einer Qualifikation «Sehr gut» oder «Vorzüglich» kann im Bereich der Erfahrungsstufen eine Individuelle Lohnerhöhung um ein bis drei Stufen, also um rund 3 bis 9% und im Bereich der Leistungsstufen um ein bis zwei Stufen, also um rund 2 bis 4% gewährt werden. Bei einer Qualifikation mit «Vorzüglich» kann zudem eine Individuelle Lohnerhöhung (Beförderungen) in die 1. und 2. Leistungskategorie gewährt werden. Individuelle Lohnerhöhungen können indessen nur im Rahmen der vom Regierungsrat festgelegten Beförderungsquoten gewährt werden.

### *2. Lehrpersonen der Volksschule*

#### a) Lohnstufenmodell

Die Funktionen der Lehrpersonen der Volksschule sind in Lohnkategorien eingereiht, die den Lohnklassen 18 bis 21 des Verwaltungspersonals entsprechen.

Die Struktur der Lohnstufentabelle Volksschule wurde anlässlich der strukturellen Lohnrevision vom 1. Juli 1991 gebildet. Dabei wurden auf der Primarstufe gegenüber dem Verwaltungspersonal zusätzliche Stufen eingefügt: Eine Unterstufe und zwei Wartephasen (mit je zwei zusätzlichen Lohnstufen), was zu insgesamt 22 regulären Lohnstufen führte. Zusätzlich wurden zwei ausserordentliche Überstufen – anstelle der für das Verwaltungspersonal vorgesehenen zwei Leistungsklassen – gebildet. Auf der Sekundarstufe wurden eine Unterstufe, zwei Wartephasen, also insgesamt 21 reguläre Lohnstufen sowie zwei ausserordentliche Überstufen vorgesehen.

Dieses System wurde erstmals per 1. Januar 1997 geändert. Auf der Primar- und der Sekundarstufe wurden im Rahmen von Sparmassnahmen zwei zusätzliche Unterstufen und zwei zusätzliche Wartephasen (mit je zwei zusätzlichen Lohnstufen) im oberen Bereich der Lohntabelle eingefügt. Die Unterstufen führten dazu, dass es im Lohnstufenmodell der Volksschule neu zwei Lohnstufen unterhalb der Anlaufstufen des Verwaltungspersonals gibt. Insgesamt entstanden so 28 bzw. 27 reguläre Lohnstufen und zwei ausserordentliche Überstufen.

Die Lohnrevision per 16. August 1999 brachte die Einführung der Mitarbeiterbeurteilung für die Lehrpersonen im Volksschulbereich. Die Wartephasen wurden in diesem Zeitpunkt wieder abgeschafft, dafür wurden insgesamt acht halbe Lohnstufen eingeführt. Die ausserordentlichen Überstufen wurden zu regulären Überstufen. Es blieb daher bei gleich vielen Lohnstufen wie vorher, nämlich 30 für die Lehrpersonen der Primarstufe bzw. 29 für die Lehrperson der Sekundarstufe.

#### b) Lohneinstufung

Die Einstufung der Lehrpersonen im Volksschulbereich ist wie diejenige des Verwaltungspersonals gesetzlich geregelt. Während beim Verwaltungspersonal ein grosser Spielraum bezüglich Lohneinstufung besteht, ist beim Lehrpersonal die Ersteinstufung viel stärker reglementiert. § 16 der Lehrpersonalverordnung legt die Lohneinstufung so fest, dass praktisch kein Spielraum besteht. Neu in den Schuldienst eintretende Lehrpersonen werden in Stufe 1 eingestuft, wenn nicht die Anrechnung von Unterrichts- und Berufstätigkeiten zu einer höheren Einstufung verpflichtet. Unterrichts-, Schulleitungs- und andere Berufstätigkeiten sowie Aus- und Weiterbildungen sowie Haus-, Erziehungs- und Betreuungsarbeiten werden gemäss gesetzlichen Vorgaben unterschiedlich angerechnet. Beim Wechsel der Gemeinde oder beim Wiedereintritt in den Zürcher Schuldienst innerhalb von drei Jahren wird die bisherige Einstufung der kantonalen Anstellung übernommen. Lohnwirksame Beschlüsse aufgrund einer Mitarbeiterbeurteilung bleiben gültig. Um amtierende Lehrpersonen nicht gegenüber neu eintretenden Lehrpersonen zu benachteiligen, führt eine nicht gewährte Lohnentwicklung

zur Anpassung in der Einstufung. Im Unterschied zur Einstufung im Verwaltungsbereich gibt es aufgrund dieser klaren Regelung keinen Ermessenspielraum. Dieser Unterschied führt dazu, dass das Verwaltungspersonal bei gleichen Voraussetzungen tendenziell höher eingestuft wird als das Lehrpersonal.

#### c) Lohnentwicklung und Mitarbeiterbeurteilung

Im Lohnsystem der Lehrpersonen der Volksschule sind die Lohnstufen 1 bis 3 sogenannte Anlaufstufen. Seit 2001 kann einer Lehrperson in den Anlaufstufen eine jährliche Lohnentwicklung von einer Stufe gewährt werden, ohne dass eine Mitarbeiterbeurteilung mit einer bestimmten Qualifikation gefordert wäre. Diese Aufstufung muss auch nicht einer Beförderungsquote angerechnet werden. Damit wird der Erfahrungszuwachs der Berufseinsteigenden berücksichtigt. Ab Lohnstufe 4, die im Bereich des Verwaltungspersonals immer noch eine Anlaufstufe wäre, ist eine Lohnentwicklung über den automatischen Stufenaufstieg oder eine Beförderung möglich. Die Grundlage für die Lohnentwicklung bildet die Mitarbeiterbeurteilung. Die Mitarbeiterbeurteilung wird alle vier Jahre durch die Schulpflege unter Mitwirkung der Schulleitung durchgeführt. Im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung kann mit «Ungenügend», «Genügend», «Gut» und «Sehr gut» qualifiziert werden. In den Erfahrungsstufen, das sind die Lohnstufen 4 bis 18, ist für eine Lohnerhöhung um eine Stufe eine Qualifikation von mindestens «Gut» erforderlich. Die Lohnstufen 19 bis 30 sind Leistungsstufen. Ab Lohnstufe 18 ist darum für eine Lohnerhöhung um eine Stufe eine Qualifikation von mindestens «Sehr gut» erforderlich. Gestützt auf § 25 Abs. 2 der Lehrpersonalverordnung ist die Bildungsdirektion ermächtigt, die Aufteilung der für Stufenaufstieg und Beförderung zur Verfügung stehenden Lohnsumme festzulegen. Die Bildungsdirektion bestimmt mittels einer Direktionsverfügung jährlich, welche Lehrpersonen aufgrund ihrer bisherigen Einstufung und unter Voraussetzung der Qualifikation in der Mitarbeiterbeurteilung aufsteigen bzw. befördert werden. Die Umsetzung erfolgte bisher abwechslungsweise in verschiedenen Lohnstufen, sodass alle Lehrpersonen im gleichen Zeitabstand in den Genuss einer Lohnentwicklung kommen konnten.

Die Lehrpersonen der Volksschule machen im Verlauf ihrer Berufskarriere eine Lohnentwicklung mit, die sich von derjenigen des Verwaltungspersonals unterscheidet. Zu beachten ist, dass die Lehrpersonen der Volksschule ihre Lohnentwicklung praktisch immer in derselben Lohnklasse machen, in der sie eingereiht sind. Die Leistungsklassen fehlen. Die beiden Überstufen bilden eine gewisse, finanziell aber wesentlich geringere Kompensation. Lehrpersonen der Primarstufe bleiben für ihre ganze Karriere in der Lohnklasse 19, Lehrpersonen der Sekundarstufe in der Lohnklasse 20. Mit der Schaffung der geleiteten Schulen

ist es für Lehrpersonen, die Schulleiterin oder Schulleiter werden, möglich, im Rahmen ihrer Berufskarriere die Klasse zu wechseln, da Schulleitungen in der Lohnklasse 21 eingereiht sind.

### *3. Lehrpersonen der Mittel- und Berufsfachschulen*

#### a) Lohnstufenmodell

Die Funktionen der Lehrpersonen der Mittel- und Berufsfachschulen sind in den Lohnklassen 20 bis 22 eingereiht, sofern sie in den Fächern, in denen sie unterrichten, über den entsprechenden Hochschulabschluss und das Diplom für das höhere Lehramt verfügen.

Die Lohnskalen der Lehrpersonen an Mittelschulen sowie Berufsfachschulen wurden anlässlich der strukturellen Besoldungsrevision vom 1. Juli 1991 gebildet. Für die Mittelschul- und Berufsschullehrpersonen bestanden getrennte Lohnreglemente, die jedoch bezüglich der Stufenarchitektur identisch waren. Die Lohnskalen umfassten 20 Stufen. Gegenüber der Lohnskala des Verwaltungspersonals begann das Lohnminimum bei Stufe 2, zudem wurden zwei Wartephasen eingebaut, d. h. je zwei Stufen mit gleichen Beträgen. Die Stufen 1–18 konnten im Rahmen des Stufenaufstiegs erreicht werden. Bei sehr guten Leistungen konnte der Aufstieg zweimal um je ein Jahr verkürzt werden, indem auf das Durchlaufen der Wartephasen verzichtet wurde. In die Stufen 19 und 20 konnten Lehrpersonen mit sehr guten Leistungen befördert werden.

Ab dem 1. Januar 1997 wurde im Rahmen der Sparmassnahmen sowohl das Lohnmodell der Lehrpersonen an Mittelschulen wie auch dasjenige der Lehrpersonen an Berufsfachschulen revidiert, indem die Lohnskalen von 20 auf 29 Stufen ausgebaut wurden. Dabei wurde eine zusätzliche Stufe eingebaut, indem die Stufe 1 der Skala des Verwaltungspersonals übernommen wurde. Im Weiteren wurden gegenüber den bisherigen Lohnskalen fünf zusätzliche Wartephasen eingebaut (drei mit je einer zusätzlichen Stufe und zwei mit je zwei zusätzlichen Stufen). Der Aufstieg von Stufe 1–28 erfolgte im Rahmen des Stufenaufstiegs. Der Aufstieg in die Stufe 29 erfolgte im Rahmen einer Beförderung.

Per 1. Juli 1999 trat die Mittel- und Berufsschullehrerverordnung (MBVO) in Kraft. Lehrpersonen an Mittelschulen und an Berufsfachschulen haben seither das gleiche Lohnreglement. Mit der Inkraftsetzung der MBVO wurde die Mitarbeiterbeurteilung bei den Lehrpersonen eingeführt. Im Rahmen einer Übergangsregelung wurde die MBVO per 1. September 2000 umgesetzt. Die Lohnskala wurde auf diesen Zeitpunkt von 29 auf 19 Stufen herabgesetzt. Dabei wurden sämtliche Wartejahre gestrichen. Gleichzeitig wurde auf eine Unterteilung in Erfahrungs- und Leistungsstufen verzichtet. Die Stufen 1–17 entsprechen der Skala des Verwaltungspersonals mit der Ausnahme, dass die Stufen 1 und 2

ordentliche Lohnstufen sind. Beim Verwaltungspersonal handelt es sich um Anlaufstufen. Das Lohnminimum liegt damit um zwei Stufen tiefer als beim Verwaltungspersonal. Aufgrund der gesetzlichen LohnEinstufung werden Lehrpersonen auch tatsächlich in dieser Lohnstufe eingestuft. Die obersten beiden Stufen gehen über das Lohnmaximum hinaus, es handelt sich um sogenannte Überstufen, die anstelle der für das Verwaltungspersonal vorgesehenen zwei Leistungsklassen gebildet wurden.

#### b) LohnEinstufung

Die LohnEinstufung der Lehrpersonen im Bereich Mittelschulen und Berufsfachschulen ist zwar wie diejenige im Verwaltungsbereich gesetzlich geregelt. Während beim Verwaltungspersonal ein grosser Spielraum bezüglich LohnEinstufung besteht, lässt die Regelung gemäss § 7 MBVO aber nur einen sehr geringen Ermessensspielraum offen. Die Stufe wird aufgrund der mitgebrachten Berufserfahrung sowie der weiteren Qualifikationen berechnet. Die Berufserfahrung für Tätigkeiten als Lehrperson auf der Sekundarstufe II wird voll angerechnet. Alle übrigen Tätigkeiten werden angemessen berücksichtigt. Nicht anrechenbar sind Jahre, in denen der Kanton keinen Stufenaufstieg gewährte. Mit dieser Regelung wird sichergestellt, dass neueintretende Lehrpersonen nicht höher als bereits angestellte Lehrpersonen eingestuft werden. Bei einem Wechsel an eine andere Mittelschule oder Berufsfachschule oder bei einem Wiedereintritt innerhalb eines Jahres wird die letzte Einstufung übernommen. Bei einem Wiedereintritt nach mehr als einem Jahr wird die frühere Einstufung überprüft. Mit der gesetzlich klar strukturierten LohnEinreihung bei den Lehrpersonen führt das häufig dazu, dass das Verwaltungspersonal bei vergleichbaren Voraussetzungen (z. B. Alter, Dienstjahre) höher eingestuft wird.

#### c) Lohnentwicklung und Mitarbeiterbeurteilung

Wie beim Verwaltungspersonal bildet die Mitarbeiterbeurteilung die Grundlage für die Lohnentwicklung durch Stufenaufstiege und Beförderungen. Systematische Mitarbeiterbeurteilungen werden mindestens alle sechs Jahre durch die Anstellungsbehörde, d. h. die Schulleitung bzw. die Schulkommission, durchgeführt. In diesem Zeitraum wird zusätzlich alle drei Jahre eine summarische Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt. Im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung kann mit «Ungenügend», «Genügend», «Gut» und «Sehr gut» qualifiziert werden. Bei einem allgemeinen Stufenaufstieg kommen alle Lehrpersonen mit der Qualifikation «Gut» und «Sehr gut» in den Genuss einer automatischen Lohnentwicklung um eine Stufe. Mit der Qualifikation «Sehr gut» kann eine Lehrperson zudem im Rahmen der Beförderungsquote um eine zusätzliche Stufe befördert werden. Aufgrund des seit 1991 jedoch

mehrfach ausgesetzten Stufenaufstiegs erfolgte die Verteilung der Beförderungquote unter Wahrung des Quervergleichs, sodass die Lohnentwicklung für alle Lehrpersonen in etwa gleich erfolgte. Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt hat aus diesem Grund im Rahmen der Beförderungquote auf den 1. Januar 2008 nur die Lehrpersonen in den Stufen 1–12 berücksichtigt. Eine Lohnentwicklung erfolgte zudem im Rahmen der bewilligten Stufenaufstiege.

## ***II. Abschaffung des Stufenaufstiegs, Auswirkungen auf das Lohnsystem der Lehrpersonen***

### *1. Grundsatz*

Aufgrund der Vorgabe zur Erarbeitung eines flexibleren und verstärkt leistungsorientierten Konzepts der individuellen Lohnentwicklung soll der automatische Stufenaufstieg auch im Lohnsystem der Lehrpersonen abgeschafft werden (vgl. RRB Nrn. 490/2006, 1367/2007 und 900/2008). Grundsätzlich gelten für die Lohnsysteme der Lehrpersonen dieselben Vorgaben wie für das Verwaltungspersonal. In diesem Zusammenhang sollen jedoch Besonderheiten des Lohnsystems der Lehrpersonen sowohl der Volksschulen als auch der Mittel- und Berufsfachschulen angemessen berücksichtigt werden.

### *2. Auswirkungen auf das Lohnsystem der Volksschulen und der Mittel- und Berufsfachschulen*

Das bestehende Lohnsystem der Lehrpersonen ist wesentlich geprägt durch den Stufenaufstieg. Bei einem jährlich gewährten Stufenaufstieg würden – bei Erreichen der Leistungsanforderungen – die Lehrpersonen der Volksschulen nach rund 27 Dienstjahren das Maximum ihrer Lohnklasse – ohne die bestehenden Überstufen – erreichen, die Lehrpersonen der Mittel- und Berufsfachschulen nach rund 16 Dienstjahren. Bei einer Abschaffung des Stufenaufstieges oder mit jedem Jahr, in dem der Stufenaufstieg ausgesetzt wird, sind zusätzliche Dienstjahre für das Erreichen des Lohnmaximums erforderlich. Dabei kann die Abschaffung oder Aussetzung des Stufenaufstieges, der bei den Lehrpersonen zu einer durchschnittlichen Lohnentwicklung von knapp 2% führt, nur zu einem geringen Teil durch die Beförderungquoten kompensiert werden. Bei einer Abschaffung oder regelmässigen Aussetzung des Stufenaufstieges ist es den Lehrpersonen nicht mehr möglich, das vorgesehene Lohnmaximum zu erreichen. Dass Lehrpersonen bei Erreichen entsprechender Leistungen grundsätzlich das Maximum ihrer Lohnklasse erreichen können, wurde jedoch im Rahmen der durch Sparmassnahmen geprägten Änderungen der Lohnsysteme der Lehrpersonen der Volks-, Mittel- und Berufsfachschulen ab Januar 1997 erneut festgehalten. Dies entspricht bei Erbringen der entsprechenden

Leistung auch dem Grundgedanken des kantonalen Lohnsystems. Im Folgenden wird dargestellt, weshalb die Lehrpersonen der Volksschulen, sowie der Mittel- und Berufsfachschulen alleine aufgrund von Beförderungsquoten das Lohnmaximum im Gegensatz zum Verwaltungspersonal nicht erreichen können.

Die Lohnminima im Bereich der Volksschulen sowie der Mittel- und der Berufsfachschulen sind tiefer als diejenigen beim Verwaltungspersonal vergleichbarer Lohnklassen. Die Bandbreite innerhalb der bestehenden Lohnklassen der Volksschulen vom Lohnminimum zum Lohnmaximum – ohne die bestehenden zwei Überstufen – beträgt über 68% ausgehend vom Anfangslohn in den Anlaufstufen. Automatische Aufstiege in den Anlaufstufen erfolgen bis Stufe 4. Ausgehend von der Stufe 4 bis zum Lohnmaximum – ohne die bestehenden beiden Überstufen – beträgt die Bandbreite über 50%. Die Bandbreite innerhalb der bestehenden Lohnklassen der Mittel- und Berufsfachschulen vom Lohnminimum zum Lohnmaximum beträgt – ohne die bestehenden beiden Überstufen – rund 56%. Beim Verwaltungspersonal beträgt die Bandbreite vom Lohnminimum zum Lohnmaximum hingegen nur rund 46%. Ausserdem bestehen bei den Lehrpersonen der Volks-, Mittel- und Berufsfachschulen im Gegensatz zum Verwaltungspersonal starre Vorgaben zur Anfangseinstufung, während beim Verwaltungspersonal der Anfangslohn grundsätzlich flexibel festgelegt werden kann. Bei einer angenommenen durchschnittlichen Quote für die Individuelle Lohnerhöhung (Beförderung) von 0,8% kann über 30 Dienstjahre eine durchschnittliche Lohnentwicklung von rund 27% erzielt werden. Die Bandbreite der Lohnklassen des Verwaltungspersonals (46%), der Volksschulen (50%) sowie der Mittel- und Berufsfachschulen (56%) ist demnach zu gross, als dass aufgrund dieser Quote für die Individuelle Lohnerhöhung eine Lohnentwicklung bis zum Lohnmaximum erfolgen könnte. Dennoch ist beim Verwaltungspersonal im Gegensatz zu den Lehrpersonen das Erreichen des Lohnmaximums während rund 30 Dienstjahren möglich, sofern eine Anfangseinstufung bei der Erfahrungsstufe 4 erfolgt, da in diesem Fall die Bandbreite bis zum Lohnmaximum noch 27% beträgt. Diese Anfangseinstufung des Verwaltungspersonals ist in den Lohnklassen 19 bis 22 im Alter ab 30 Jahren durchaus realistisch. Diese Lohnklassen entsprechen der Einreihung der Funktionen der Lehrerschaft.

Da der Stufenaufstieg aufgrund des mittelfristigen Ausgleichs mehrheitlich ausgesetzt werden musste, ist eine Beibehaltung des bestehenden Systems für die Lehrpersonen keine Alternative. Die Abschaffung des Stufenaufstieges bei den Lehrpersonen soll jedoch mit entsprechenden Massnahmen aufgewogen werden. Als Massnahmen drängen sich einerseits eine Anhebung der aus heutiger Sicht zu tiefen Lohnminima, sowie

eine Anpassung und Angleichung der Lohnstufenmodelle an diejenigen des Verwaltungspersonals auf. Damit werden einheitliche Lohnklassen und Lohnstufenmodelle für alle Personalgruppen geschaffen. Hingegen sollen die starren Vorgaben zu den Anfangseinstufungen zur Sicherstellung einheitlicher Anfangslöhne bei den Lehrpersonen der Volksschulen sowie der Mittel- und Berufsfachschulen beibehalten werden. Eine Flexibilisierung der Anfangseinstufung würde eine grundlegende und umfassende Änderung des Lohnsystems der Lehrpersonen bedeuten, die im Rahmen einer Teilrevision des Lohnsystems nicht vollzogen werden kann. Aus diesen Gründen ist neben den leistungsorientierten individuellen Lohnerhöhungen zwingend ein zusätzliches Instrument für die Lohnentwicklung der Lehrpersonen zu erarbeiten.

### ***III. Anpassungen am Lohnsystem der Lehrpersonen***

Im Folgenden werden die Anpassungen am Lohnsystem der Lehrpersonen, die auf der Grundlage der ebenfalls in Vernehmlassung gegebenen Anpassungen am Lohnsystem des Verwaltungspersonals erarbeitet wurden, dargestellt. Zunächst werden die entsprechenden Anpassungen am Lohnsystem des Verwaltungspersonals zusammengefasst.

#### ***1. Verwaltungspersonal***

##### ***a) Lohnstufenmodell***

Zur Festlegung des Stufenkonzeptes und der damit verbundenen möglichen Lohnentwicklung bei leistungsabhängigen individuellen Lohnerhöhungen wurden zwei Varianten erarbeitet.

Bei Variante A werden die Stufen zwischen der bisherigen obersten Erfahrungsstufe und der bisherigen sechsten Leistungsstufe, also dem Maximum der Lohnklasse, halbiert. Ausserdem wird die Unterscheidung in Erfahrungs- und Leistungsstufen aufgehoben. Die Lohnklasse besteht neu aus 21 Stufen sowie den unveränderten Anlaufstufen. Die Stufendifferenz beträgt durchschnittlich rund 3% in den Stufen 1 bis 9 (ehemalige Erfahrungsstufen) und durchschnittlich rund 1% in den Stufen 9 bis 21 (ehemalige Leistungsstufen).

Bei Variante B werden alle Stufen im Erfahrungs- und im Leistungsbereich halbiert. Ausserdem wird die Unterscheidung in Erfahrungs- und Leistungsstufen aufgehoben. Die Lohnklasse besteht neu aus 29 Lohnstufen ohne die unveränderten Anlaufstufen. Die Stufendifferenz beträgt durchschnittlich rund 1,5% in den Stufen 1 bis 17 (ehemaliger Bereich der Erfahrungsstufen) und durchschnittlich rund 1% in den Stufen 17 bis 29 (ehemaliger Bereich der Leistungsstufen).

Bei beiden Varianten bleiben das Lohnminimum und das Lohnmaximum innerhalb der Lohnklassen unverändert. Ausserdem werden die beiden nächsthöheren Lohnklassen oberhalb der Einreihungsklasse als Leistungsklassen beibehalten.

b) Lohneinstufung

Die Regelungen zur Festlegung des Anfangslohnes bleiben bestehen. Sie bieten den erforderlichen Spielraum und haben sich bewährt. Einzig bei der Festlegung des Anfangslohnes in den Leistungsstufen soll die Begründungspflicht entfallen, da die vorgesetzte Direktion diese nicht genehmigen muss und da die Unterscheidung von Erfahrungs- und Leistungsstufen aufgehoben wird.

c) Lohnentwicklung und Mitarbeiterbeurteilung

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbeurteilungen bleiben die Grundlage für die Lohnentwicklung. Zur Stärkung einer leistungsorientierten Lohnentwicklung und der Chancengleichheit sind alle Mitarbeitenden von ihren Vorgesetzten neu jährlich zu beurteilen. Abgeschafft werden soll der Automatismus des Stufenaufstieges. Die Lohnentwicklung soll nicht mehr durch das Lohnsystem vorgegeben werden, sondern bei Erreichen der Leistungsanforderungen ausschliesslich auf der Grundlage individueller Führungsentscheide erfolgen.

Gemäss dem Lohnstufenmodell von Variante A kann bei einer Qualifikation mit «Gut» eine individuelle Lohnerhöhung um eine Lohnstufe bis zum Maximum der Einreihungsklasse gewährt werden. Die durchschnittliche Lohnentwicklung beträgt somit 3% in den Stufen 1 bis 9 und 1% in den Stufen 9 bis 21. Bei einer Qualifikation mit «Sehr gut» oder «Vorzüglich» kann eine Individuelle Lohnerhöhung um eine bis vier Stufen gewährt werden. Die durchschnittliche Lohnentwicklung beträgt somit 3 bis 12% in den Stufen 1 bis 9 und 1 bis 4% in den Stufen 9 bis 21.

Gemäss dem Lohnstufenmodell von Variante B kann bei einer Qualifikation mit «Gut» eine individuelle Lohnerhöhung um ein bis zwei Lohnstufen bis zum Maximum der Einreihungsklasse gewährt werden. Die durchschnittliche Lohnentwicklung beträgt somit 1,5 bis 3% im Bereich der Stufen 1 bis 17 und 1 bis 2% im Bereich der Stufen 17 bis 29. Bei einer Qualifikation mit «Sehr gut» oder «Vorzüglich» kann eine individuelle Lohnerhöhung um zwei bis fünf Stufen gewährt werden. Die durchschnittliche Lohnentwicklung beträgt somit 3 bis 7,5% im Bereich der Stufen 1 bis 17 und 2 bis 5% im Bereich der Stufen 17 bis 29.

Bei beiden Varianten kann neu bei einer Qualifikation mit «Sehr gut» eine Lohnerhöhung in die 1. Leistungsklasse gewährt werden. Für eine individuelle Lohnerhöhung in die 2. Leistungsklasse ist wie bisher eine Qualifikation mit «Vorzüglich» erforderlich. Individuelle Lohnerhöhungen können wie bisher nur im Rahmen der vom Regierungsrat festgelegten Beförderungsquoten gewährt werden.

## 2. Laufbahnbeförderung für Lehrpersonen

Wie bereits ausgeführt wurde, ist für die Lehrpersonen neben den individuellen Lohnerhöhungen ein zusätzliches Instrument für die Lohnentwicklung zu konzipieren, um sicherzustellen, dass die Lehrpersonen unter Beibehaltung der starren Regelung zur Anfangseinstufung grundsätzlich das Lohnmaximum der Einreihungsklasse erreichen können. Dies ist umso mehr gerechtfertigt, als gemäss der Vorlage zur Anpassung des Konzeptes *Individuelle Lohnerhöhungen (Beförderungen) und Einmalzulagen* für das Verwaltungspersonal bereits mit einer Qualifikation mit «Gut» das Maximum der Einreihungsklasse grundsätzlich erreicht werden können soll. Das neue Instrument soll in Anlehnung an ein Instrument zur Lohnentwicklung im Korps der Kantonspolizei *Laufbahnbeförderung* heissen.

Mit Laufbahnbeförderungen soll die Lohnkurve bei den Lehrpersonen entsprechend ihrer Lernkurve gestaltet werden. Dabei soll der Erfahrungszuwachs insbesondere in den ersten Berufsjahren honoriert werden. Laufbahnbeförderungen sollen ausserdem in den mittleren Berufsjahren – zusätzlich zur jährlich festzulegenden Quote für die individuelle Lohnerhöhung – eine Lohnentwicklung ermöglichen, um die Attraktivität des Berufes aufrechtzuerhalten. Laufbahnbeförderungen schaffen so eine gewisse Berechenbarkeit bei der Lohnentwicklung der Lehrpersonen. Diesem Umstand kommt bei Monopolberufen mit sehr begrenzten Möglichkeiten eines beruflichen Aufstieges besondere Bedeutung zu. Wie bereits erwähnt, verfügt auch das Korps der Kantonspolizei über Funktions- und Laufbahnbeförderungen. Diese Beförderungen bestehen dabei in Funktions- und damit verbundenen Lohnklassenwechseln, die im Rahmen einer standardisierten und bei Erreichen der Leistungsanforderungen garantierten beruflichen Laufbahn erfolgen. Für diese Funktions- und Laufbahnbeförderungen kann die Kantonspolizei zusätzliche finanzielle Mittel für Beförderungen verwenden. Diese Möglichkeit soll auch für die Lehrpersonen geschaffen werden.

Wenn davon ausgegangen wird, dass die Lohnstufenmodelle der Lehrpersonen der Volksschulen sowie der Mittel- und Berufsfachschulen denjenigen des Verwaltungspersonals angeglichen werden, so beträgt die Bandbreite vom Lohnminimum zum Lohnmaximum – ohne die bestehenden Überstufen – rund 46%. Bei einer angenommenen durchschnittlichen jährlichen Quote für die individuelle Lohnerhöhung von jährlich 0,8% erfolgt in 30 Dienstjahren eine durchschnittliche Lohnentwicklung von rund 27%. Zum Erreichen des Lohnmaximums nach rund 30 Dienstjahren fehlen den Lehrpersonen somit rund 19%. Eine Lohnentwicklung in diesem Umfang ist mit Laufbahnbeförderungen zu gewährleisten. Dazu sind für Laufbahnbeförderungen jährlich

Mittel im Umfang von rund 0,6% der Lohnsumme der Lehrpersonen einzuplanen. Zur Standardisierung der Laufbahnbeförderungen sind im Lohnstufenmodell der Volksschulen sowie der Mittel- und Berufsfachschulen diejenigen Stufen festzulegen, bei denen Laufbahnbeförderungen erfolgen können. Als Voraussetzung zur Gewährung einer Laufbahnstufe ist eine Qualifikation von mindestens «Gut» festzulegen. Ausserdem soll die Lohnentwicklung zwischen den Laufbahnstufen durch individuelle Lohnerhöhungen erfolgen. Damit wird dem Grundsatz der Leistungsorientierung Rechnung getragen.

### *3. Lehrpersonen im Volksschulbereich*

#### *a) Lohnstufenmodell*

Das Lohnstufenmodell der Volksschullehrpersonen soll weitgehend dem Lohnstufenmodell des Verwaltungspersonals gemäss Variante A und nicht gemäss Variante B angepasst werden, da im Bereich der Lehrpersonen die Möglichkeiten für eine flexible Lohnentwicklung geringer sind. Damit wird grundsätzlich auf die bisher vorhandenen Unterstufen verzichtet. Dies führt zu einem höheren Anfangslohn. Die drei bisherigen halben Lohnstufen im Erfahrungsbereich sollen gestrichen werden. Eine neue halbe Lohnstufe soll zwischen dem heutigen Erfahrungs- und Leistungsbereich eingefügt werden. Der Aufstieg in den Überstufen soll mit zwei zusätzlichen Lohnstufen halbiert werden.

Das neue Lohnstufenmodell besteht damit aus 27 ordentliche Lohnstufen: Zwei Anlaufstufen, 21 Lohnstufe und vier Überstufen. Die Stufen Differenz beträgt rund 3,5% in den Anlaufstufen, durchschnittlich rund 3% in den Lohnstufen 3 bis 11 und durchschnittlich rund 1% in den Lohnstufen 11 bis 27.

#### *b) Lohneinstufung*

Die Berufseinsteigerin bzw. der Berufseinsteiger wird grundsätzlich in den beiden Anlaufstufen eingestuft, da im Volksschulbereich der Einstieg in den Schuldienst regelmässig ohne Schulerfahrung erfolgt und die Lehrpersonen in dieser Phase durch die Berufseinführung der Pädagogischen Hochschule unterstützt werden.

Die strukturierte Lohneinstufung soll in ihren Grundzügen erhalten bleiben. Um einer Lehrperson bei einem Wiedereinstieg nicht eine tiefere Lohneinstufung als bei ihrem vormaligen Austritt gewähren zu müssen, werden zwei Massnahmen vorgesehen: Einerseits wird die Tätigkeit im Rahmen des Unterrichts an Volksschulklassen, unabhängig vom Beschäftigungsgrad, zu 100% angerechnet. Andererseits wird garantiert, dass die Lohneinstufung nicht tiefer ausfällt als die letzte, beim Austritt gewährte Lohnstufe.

c) Lohnentwicklung und Mitarbeiterbeurteilung

Der Aufstieg in den Anlaufstufen erfolgt jährlich auf den 1. Januar. Dafür muss keine schriftliche Mitarbeiterbeurteilung vorliegen. Die dazu notwendigen finanziellen Mittel werden nicht an die Quote für die individuelle Lohnerhöhung angerechnet.

Mit einer Qualifikation «Gut» kann eine individuelle Lohnerhöhung um eine Lohnstufe bis zur Stufe 23 gewährt werden. Bei der Qualifikation «Sehr gut» kann eine individuelle Lohnerhöhung um eine bis zwei Lohnstufen ausgesprochen werden. Bei einer Qualifikation mit «Gut» kann damit eine individuelle Lohnerhöhung von rund 3% bis Stufe 11 und von rund 1% ab Stufe 11 gewährt werden. Bei einer Qualifikation mit «Sehr gut» kann eine individuelle Lohnerhöhung von rund 3 bis 6% bis Stufe 11 und von 1 bis 2% ab Stufe 11 gewährt werden.

Die Lohnstufen 3, 5, 7, 9, 11 und 12 bilden die sogenannten Laufbahnstufen. In diesen Lohnstufen erhalten die Lehrpersonen bei einer Qualifikation «Gut» einen Lohnaufstieg um eine Lohnstufe. Mit der Qualifikation «Sehr gut» kann zusätzlich zur Laufbahnstufe eine individuelle Lohnerhöhung um eine weitere Stufe gewährt werden. Ab Lohnstufe 23 benötigt die Lehrperson eine Qualifikation «Sehr gut» um bis zur Lohnstufe 27 befördert werden zu können.

Es ist richtig, dass Lehrpersonen bei guter Qualifikation nach rund 30 Jahren mit ungefähr Alter 55–60 mindestens die Lohnstufe 23 erreichen.

d) Schulleiterinnen und Schulleiter

Mit der Annäherung des Lohnstufenmodells der Volksschullehrpersonen an jenes des Verwaltungspersonals ist die Einreihung der Schulleitenden in Verwaltungslohnklassen nicht mehr angezeigt. Nach den ersten Erfahrungen hat sich diese Trennung auch nicht bewährt. Schulleitende mit der Zusatzausbildung sollen neu in der Lohnkategorie V, jene ohne Zusatzausbildung in der Lohnkategorie IV eingereiht werden.

*4. Lehrpersonen der Mittel- und Berufsfachschulen*

a) Lohnstufenmodell

Das Lohnstufenmodell der Mittel- und Berufsschullehrpersonen soll weitgehend dem Lohnstufenmodell des Verwaltungspersonals gemäss Variante A und nicht gemäss Variante B angepasst werden, da im Bereich der Lehrpersonen die Möglichkeiten für eine flexible Lohnentwicklung geringer sind. Die Stufen 1 und 2 werden neu zu Anlaufstufen. Die Stufen 3 bis 11 bleiben gegenüber der heutigen Lohnskala gemäss Anhang zur MBVO unverändert. Die heutigen Stufen 12 bis 19 hingegen werden halbiert und bilden neu die Stufen 12 bis 27. Das neue Lohnstufen-

modell besteht damit aus 27 Lohnstufen: 2 Anlaufstufen (Stufen 1 und 2), 21 Lohnstufen (Stufen 3–23) und vier Überstufen (Stufen 24–27). Die Stufendifferenz beträgt rund 3,5% in den Anlaufstufen, durchschnittlich rund 3% in den Lohnstufen 3 bis 11 und durchschnittlich rund 1% in den Lohnstufen 11 bis 27.

b) LohnEinstufung

Die strukturierte LohnEinstufung gemäss §7 MBVO soll in ihren Grundzügen erhalten bleiben. Um einer Lehrperson bei einem Wiedereinstieg nicht eine tiefere LohnEinstufung als bei ihrem Austritt gewähren zu müssen, werden zwei Massnahmen vorgesehen: Einerseits wird die Tätigkeit im Rahmen des Unterrichts auf Sekundarstufe II unabhängig vom Beschäftigungsgrad zu 100% angerechnet. Andererseits wird garantiert, dass die LohnEinstufung nicht tiefer ausfällt als die letzte, beim Austritt gewährte Lohnstufe. Mit dem Wegfall des Stufenaufstiegs ist in der MBVO eine Übergangsregelung zu schaffen, damit der Quervergleich bei der LohnEinstufung grundsätzlich gewahrt bleibt. Die Einstufung orientiert sich neu am System der Laufbahnbeförderungen. Eine Festlegung des Anfangslohnes in den Anlaufstufen ist nicht vorzusehen, da Lehrpersonen, welche die Voraussetzungen nicht vollumfänglich erfüllen, in eine tiefere Lohnklasse eingereiht werden. Die Bildungsdirektion regelt die Einzelheiten der LohnEinstufung.

c) Lohnentwicklung und Mitarbeiterbeurteilung

Der Aufstieg in den Anlaufstufen erfolgt jährlich auf den 1. Januar. Dabei muss keine schriftliche Mitarbeiterbeurteilung vorliegen. Die dazu notwendigen Lohnkosten werden nicht an die Quote für die individuelle Lohnerhöhung angerechnet.

Mit einer Qualifikation «Gut» kann eine individuelle Lohnerhöhung um eine Lohnstufe bis zur Stufe 23 gewährt werden. Bei der Qualifikation «Sehr gut» kann im Rahmen der Beförderungsquote eine individuelle Lohnerhöhung um eine bis zwei Lohnstufen ausgesprochen werden. Bei einer Qualifikation mit «Gut» kann damit eine individuelle Lohnerhöhung von rund 3% bis Stufe 11 und von rund 1% ab Stufe 11 gewährt werden. Bei einer Qualifikation mit «Sehr gut» kann eine individuelle Lohnerhöhung von rund 3 bis 6% bis Stufe 11 und von 1 bis 2% ab Stufe 11 gewährt werden.

Die Lohnstufen 3, 5, 7, 9, 11 und 12 bilden die sogenannten Laufbahnstufen. In diesen Lohnstufen erhalten die Lehrpersonen einen Lohnaufstieg um eine Lohnstufe. Mit der Qualifikation «Sehr gut» kann zusätzlich zur Laufbahnbeförderung eine individuelle Lohnerhöhung um eine weitere Stufe gewährt werden. Ab Lohnstufe 23 benötigt die Lehrperson eine Qualifikation «Sehr gut» um bis zur Lohnstufe 27 befördert werden zu können.

Es ist richtig, dass Lehrpersonen bei guter Qualifikation nach rund 30 Jahren mit ungefähr Alter 55–60 mindestens die Lohnstufe 23 erreichen.

#### *IV. Kosten und Finanzierung*

Die Anpassungen am Lohnsystem der Lehrpersonen im Bereich der Volksschulen sowie der Mittel- und Berufsfachschulen führen in erster Linie wegen der geplanten Einführung der Laufbahnstufen zu Mehrkosten. Die zusätzlichen Aufwendungen für die Anhebung der Lohnminima führen zu Kosten von weniger als 1 Mio. Franken für den Kanton. Die Aufwendungen für Laufbahnstufen betragen sowohl bei den Lehrpersonen der Volksschulen als auch bei den Lehrpersonen der Mittel- und Berufsfachschulen jährlich rund 0,6% ihrer Lohnsumme. Gegenwärtig würden die Lohnkosten für Laufbahnstufen bei den Lehrpersonen der Volksschule rund 5 Mio. Franken betragen. Da rund 70% der Lohnsumme der Lehrpersonen durch die Gemeinden finanziert wird, betragen die Lohnkosten für den Kanton rund 1,6 Mio. Franken. Bei den Lehrpersonen der Mittel- und Berufsfachschulen betragen die Lohnkosten rund 2,4 Mio. Franken. Die gesamten Lohnkosten für Laufbahnbeförderungen betragen somit 7,4 Mio. Franken, wobei die Aufwendungen des Kantons rund 4 Mio. Franken betragen. Hinzu kommen Lohnnebenkosten im Umfang von rund 20%. Diese zusätzlichen Aufwendungen können grundsätzlich durch die bei den Lehrpersonen jährlich anfallenden Rotationsgewinne finanziert werden. Die Rotationsgewinne wurden zum ersten Mal von 2005 bis 2007 für das gesamte Staatspersonal erhoben (vgl. RRB Nr. 1294/2008, Berichterstattung Rotationsgewinne 2005 bis 2007). Dabei entstanden bei den Lehrpersonen jährliche Rotationsgewinne im Umfang von rund 1,0 bis 1,1% der Lohnsumme, während beim Verwaltungspersonal Rotationsgewinne im Umfang von rund 0,6 bis 0,7% der Lohnsumme anfielen. Gemäss dem erwähnten Beschluss können für die künftige Finanzplanung allgemein 0,4% der Lohnsumme aus Rotationsgewinnen verwendet werden. Somit bleiben bei den Lehrpersonen Rotationsgewinne im Umfang von 0,6 bis 0,7% zur Finanzierung der Kosten der Laufbahnbeförderungen.

#### *V. Zu den einzelnen Bestimmungen*

Zu den einzelnen Bestimmungen betreffend Lehrpersonen Volksschulen:

Vgl. die Ausführungen in der Synopsis (Anhang 1).

Zu den einzelnen Bestimmungen betreffend Lehrpersonen Mittel- und Berufsfachschulen:

Vgl. die Ausführungen in der Synopsis (Anhang 2).

*VI. Ausserordentliche Lohnmassnahmen  
für amtierende Lehrpersonen*

Es ist geplant, die oben erwähnten Anpassungen gemäss der Vorlage Teilrevision Lohnsystem Lehrpersonen auf den 1. Januar 2010 einzuführen. Von den dargestellten Kompensationsmassnahmen zur Abschaffung des Stufenaufstieges, also den höheren Lohnminima und der zusätzlichen Lohnentwicklung aufgrund der Laufbahnstufen, profitieren Lehrpersonen, die ab 2010 neu in den Schuldienst beim Kanton eintreten, vollumfänglich.

Bei den amtierenden Lehrpersonen können hingegen Lehrpersonen in gewissen Altersgruppen trotz der mit dem neuen Lohnsystem geschaffenen Laufbahnstufen und einer angenommenen jährlichen Beförderungquote von durchschnittlich 0,8% der Lohnsumme das 1. Lohnmaximum aufgrund des bisherigen Lohnsystems bis zu ihrer Pensionierung nicht erreichen. Um die amtierenden Lehrpersonen gegenüber den neu eintretenden Lehrpersonen nicht zu benachteiligen, sind Massnahmen zu treffen, die es ihnen bei entsprechender Qualifikation ermöglichen, dass auch sie nach rund 30 Dienstjahren, also im Lebensalter von ungefähr 55 bis 60 Jahren, das 1. Lohnmaximum erreichen können. Zu diesem Zweck sind bei den Lehrpersonen der Volksschule sowie der Mittel- und Berufsfachschule in Abhängigkeit vom durchschnittlichen Lohn der einzelnen Altersgruppen bei Bedarf ausserordentliche Lohnmassnahmen zu gewähren. Ein aktueller Lohnvergleich zeigt, dass der Kanton bei den Lehrpersonen der Volksschule sowie der Mittel- und Berufsfachschulen gegenüber vergleichbaren Kantonen wie Bern, Aargau oder Baselland nicht durchwegs konkurrenzfähig ist. Daher sind ausserordentliche Lohnmassnahmen bei einzelnen Altersgruppen der Lehrpersonen zum Erhalt der Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber und zur Gewinnung qualifizierter Lehrkräfte sinnvoll.

Als ausserordentliche Lohnmassnahme sollen deshalb den Lehrpersonen der Volksschule sowie der Mittel- und Berufsfachschulen neben den Laufbahnstufen und der mit der Beförderungquote festgelegten Lohnentwicklung zusätzliche Lohnstufen gewährt werden. Diese ausserordentlichen Lohnstufen werden nicht allen Altersgruppen ausgerichtet, sondern nur den Lehrpersonen derjenigen Altersgruppen, die ohne diese Massnahme aufgrund ihres derzeitigen durchschnittlichen Lohns nach insgesamt rund 30 Dienstjahren das 1. Lohnmaximum voraussichtlich nicht erreichen können. Bei den Altersgruppen, die ausserordentliche Lohnstufen erhalten, werden die zur Erreichung des Ziels erforderlichen Lohnstufen gewährt. Diese Lehrpersonen erhalten pro Jahr höchstens eine ausserordentliche Lohnstufe. Die Umsetzung dieser Massnahme erstreckt sich über drei Jahre bis 2012. Die Zahl der ausser-

ordentlichen Lohnstufen kann erst endgültig festgelegt werden, wenn die Auswertung vorliegt, wie sich die für 2009 getroffenen Lohnmassnahmen auf das Lohngefüge ausgewirkt haben.

Die ausserordentlichen Lohnstufen sollen in den betreffenden Altersgruppen zudem nur Lehrpersonen erhalten, die über eine aktuell gültige Qualifikation von mindestens «Gut» verfügen. Ausserdem erhalten Lehrpersonen nur bis zur Erreichung des 1. Lohnmaximums ihrer Lohnklasse eine ausserordentliche Lohnstufe. Mit der Gewährung ausserordentlicher Lohnmassnahmen wird kein Rechtsanspruch auf Erreichen des 1. Lohnmaximums begründet.

Berechnungen des Personalamtes haben ergeben, dass für ausserordentliche Lohnmassnahmen für Lehrpersonen der Volksschulen dem Kanton Kosten von rund 10 Mio. Franken und den Gemeinden zusätzliche Kosten von rund 20 Mio. Franken entstehen. Für die Lehrpersonen der Mittelschulen entstehen dem Kanton Kosten von rund 4 Mio. Franken und für die Lehrpersonen der Berufsschulen von rund 2 Mio. Franken. Durch die Gewährung der ausserordentlichen Lohnstufen entstehen dem Kanton Mehrkosten im Umfang von rund 16 Mio. Franken jährlich. Diese Kosten sind in den Entwurf zum Budget 2010 und in den Konsolidierten Entwicklungs- und Finanzplan (KEF) 2010–2013 einzustellen.

Ausserordentliche Lohnstufen sind in den ersten drei Jahren nach Einführung der Vorlage Teilrevision Lohnsystem Lehrpersonen, also bis 2012 zu gewähren. Die 2011 und 2012 stattfindenden Aufstufungen werden gemäss dem vom Regierungsrat für diese Jahre festgelegten Teuerungsausgleich angepasst.

Die Gewährung der ausserordentlichen Lohnmassnahmen für die Lehrpersonen der Volksschule und der Mittel- und Berufsfachschulen erfolgt unter Vorbehalt der Umsetzung der Teilrevision Lohnsystem Lehrpersonen.

Auf Antrag der Bildungsdirektion und der Finanzdirektion

**b e s c h l i e s s t d e r R e g i e r u n g s r a t :**

I. Die Bildungsdirektion wird ermächtigt, eine Vernehmlassung zur Änderung der Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000, der Verordnung über das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen an Mittel- und Berufsschulen (Mittel- und Berufsschullehrerverordnung) vom 7. April 1999 und der Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung vom 26. Mai 1999 sowie zu den ausserordentlichen Lohnmassnahmen für Lehrpersonen durchzuführen.

II. Die Bildungsdirektion wird ermächtigt, für die ausserordentlichen Lohnmassnahmen im Budgetentwurf 2010 und im KEF 2010–2013 10 Mio. Franken zulasten der Erfolgsrechnung der Leistungsgruppe Nr. 7200, Volksschule, 4 Mio. Franken zulasten der Erfolgsrechnung der Leistungsgruppe Nr. 7301, Mittelschulen, und 2 Mio. Franken zulasten der Erfolgsrechnung der Leistungsgruppe Nr. 7303, Berufsschulen und Lehrabschlussprüfungen, einzustellen.

III. Mitteilung an die Bildungsdirektion und die Finanzdirektion.



Vor dem Regierungsrat  
Der Staatsschreiber:

**Husi**