



# Lohnsystem Volksschule

## 1. Lohnstufenmodell

Die vier Lohnkategorien der Volksschullehrpersonen sind identisch aufgebaut und basieren auf folgenden Lohnklassen des übrigen Staatspersonals:

- Lohnkategorie II = Lohnklasse 18
- Lohnkategorie III = Lohnklasse 19
- Lohnkategorie IV = Lohnklasse 20
- Lohnkategorie V = Lohnklasse 21

Jede Lohnkategorie besteht aus 27 Lohnstufen:

- Bei den Lohnstufen 1 bis 10 beträgt die jeweilige Differenz je rund 3.6% bis 3.7%. Ab Lohnstufe 11 ist der Zuwachs pro Lohnstufe noch ca. 1.5% bis 1.6%. Die Basis für diese Berechnung bildet die Lohnstufe 3.
- Die Lohnstufen 1 und 2 sind Anlaufstufen.
- Speziell sind die Lohnstufen 3, 5, 7, 9, 11 und 12. Sie bilden die Ausgangsstufe für sogenannte ‚automatische Stufenerhöhungen‘ (vgl. dazu Kapitel 3. Lohnentwicklung)
- Die Lohnstufe 23 bildet das 1. Lohnmaximum, was auch dem Maximum der entsprechenden Lohnklasse des übrigen Staatspersonals entspricht.
- Die Lohnstufen 24 bis 27 werden als Überstufen bezeichnet. Die Lohnstufe 27 bildet das 2. Lohnmaximum. Diese Überstufen fehlen im Lohnstufenmodell des übrigen Staatspersonals. Entsprechend sind sie Ersatz zu den in der Volksschule fehlenden Leistungsklassen.

## 2. Lohneinstufung

Das Volksschulamt legt bei einem Eintritt einer Lehrperson, einer Schulleiterin oder eines Schulleiters die Lohneinstufung nach einheitlichen Kriterien fest.

Unterrichts- und Berufserfahrung werden je nach Tätigkeit zu 100 %, zu 75 % oder zu 50 % angerechnet, wobei die Tätigkeiten unabhängig vom Beschäftigungsgrad zeitlich berücksichtigt werden:

- Zu 100 % angerechnet werden: Unterrichtstätigkeit in Klassen und als IF-Lehrperson sowie Schulleitungstätigkeit an der Volksschule.
- Zu 75 % angerechnet werden: Anderweitiger Unterricht mit Schülerinnen und Schülern der Volksschulstufe (z. B. Aufnahmeunterricht DaZ, Stütz- und Fördermassnahmen), Schulische Therapien (z. B. Logopädie, Psychomotorik), Unterricht mit Schülerinnen

und Schülern der Sekundarstufe II oder in der Lehrerausbildung, sofern diese Zeitspanne nicht bereits bei den Tätigkeiten zu 100 % angerechnet wurde.

- Zu 50 % angerechnet werden: Die übrigen Tätigkeiten (Erwachsenenbildung, Familien-tätigkeit, Studium, andere Berufstätigkeiten etc.), sofern diese Zeitspanne nicht bereits bei den Tätigkeiten zu 100 % oder zu 75 % angerechnet wurde.

Vorgängig werden aufgrund des Alters und des in der Lehrpersonalverordnung festgelegten Ausbildungsalters die maximal anrechenbaren Jahre festgelegt.

Bei einem Wiedereintritt wird mindestens die letzte kantonale Lohneinstufung garantiert (unter Berücksichtigung der Überführung ins Lohnsystem 2011).

### 3. Lohnentwicklung

Die Lohnentwicklung orientiert sich an zwei Zielen:

- In den ersten Jahren der Berufstätigkeit ist der Erfahrungszuwachs im Beruf am grössten. Deshalb soll in dieser Phase auch der Lohn überproportional zunehmen.
- Eine Lehrperson soll bei einer ununterbrochenen Tätigkeit und mit einer Mitarbeiterbeurteilung „Gut“ mit Alter 60 und 30 Berufsjahren das 1. Lohnmaximum erreichen.

#### 3.1 Teuerung

Die Teuerungszulage wird jährlich vom Regierungsrat festgelegt und jeweils per 1. Januar in den Grundlohn eingebaut.

#### 3.2 Anlaufstufen

Die Lohnstufen 1 und 2 gelten als Anlaufstufen. Bei Lehrpersonen und Schulleitenden in den Anlaufstufen wird der Lohn per 1. Januar um eine Lohnstufe erhöht. Für diese Lohnerhöhung ist weder eine Mitarbeiterbeurteilung notwendig, noch muss die dafür verwendete Lohnsumme an die festgelegte Quote für die Individuellen Lohnerhöhungen angerechnet werden.

#### 3.3 Automatische Stufenerhöhungen

In den Lohnstufen 3, 5, 7, 9, 11 und 12 wird jeweils auf 1. Juli eine automatische Stufenerhöhung um eine Lohnstufe gewährt. Die Lehrperson, die Schulleiterin oder der Schulleiter muss über eine gültige Mitarbeiterbeurteilung mit Gesamtwürdigung „Gut“ oder „Sehr gut“ und über eine Anstellung verfügen, die vor dem 1. Januar begonnen hat und nach dem 1. Juli endet. Die automatische Stufenerhöhung wird unabhängig von der festgelegten Quote für die Individuellen Lohnerhöhungen festgelegt, d.h. sie ist faktisch garantiert. Damit wird zwei besonderen Umständen Rechnung getragen: Die Lohneinstufung der Lehrpersonen wird aufgrund eines strukturierten Verfahrens festgelegt und nicht – wie in der Verwaltung üblich – vereinbart. Der Erfahrungszuwachs im Beruf ist in den ersten Jahren am grössten. Entsprechend soll in dieser Phase auch der Lohn überproportional zunehmen. Die automatische Stufenerhöhung unterstützt dieses Ziel des neuen Lohnsystems.

### 3.4 Individuelle Lohnerhöhungen

Der Regierungsrat legt jährlich die Quote für die Individuellen Lohnerhöhungen fest. Die Aufteilung der zur Verfügung stehenden Lohnsumme auf die amtierenden Lehrpersonen und Schulleitenden liegt in der Kompetenz der Bildungsdirektion.

In den Lohnstufen 4, 6, 8, 10 sowie 13 bis 22 kann den Lehrpersonen oder Schulleitenden eine Individuelle Lohnerhöhung um eine Lohnstufe jeweils auf 1. Juli gewährt werden. Die Lehrperson, die Schulleiterin oder der Schulleiter muss über eine gültige Mitarbeiterbeurteilung mit Gesamtwürdigung „Gut“ oder „Sehr gut“ und über eine Anstellung verfügen, die vor dem 1. Januar begonnen hat und nach dem 1. Juli endet. Die dafür notwendige Lohnsumme darf nicht höher sein als die zur Verfügung stehende Quote.

### 3.5 Beschleunigte Lohnentwicklung und Überstufen

Eine Mitarbeiterbeurteilung mit „Sehr gut“ kann einerseits bis zur Lohnstufe 23 (1. Lohnmaximum) zu einer beschleunigten Lohnentwicklung führen: Neben einer automatischen Stufenerhöhung oder einer Individuellen Lohnerhöhung um eine Lohnstufe kann eine weitere (zusätzliche) Individuelle Lohnerhöhung um eine weitere Lohnstufe gewährt werden („beschleunigte Lohnentwicklung“). Andererseits kann Lehrpersonen oder Schulleitenden ab Lohnstufe 23 eine Individuelle Lohnerhöhung (um eine Lohnstufe) gewährt werden („Überstufen“).

Auch diese besondere Lohnentwicklung muss innerhalb der Quote für die Individuellen Lohnerhöhungen realisiert werden. Deshalb kommt sie bei einer tiefen Quote nicht zur Anwendung. Zudem sollen dazu auch die wirklich sehr guten Lehrpersonen und Schulleitenden berücksichtigt werden. Entsprechend kann die besondere Lohnentwicklung mit der Qualifikation „Sehr gut“ nur dann gewährt werden, wenn diese Differenzierung in den Gemeinden umgesetzt ist.

## 4. Schulleitende

Schulleitende mit Zusatzqualifikation werden in die Lohnkategorie V eingereiht. Fehlt die Zusatzqualifikation, erfolgt die Einreihung in die Lohnkategorie IV.

Die Lohneinstufung wird grundsätzlich analog zu den Lehrpersonen vorgenommen. Darüber hinaus wird ausserschulische Führungserfahrung bei der Einstufung als Schulleiterin oder als Schulleiter berücksichtigt.

Verfügt die Schulleiterin oder der Schulleiter über ein Primarlehrdiplom, wird die ermittelte Lohnstufe um eine Lohnstufe (bis max. Lohnstufe 23) erhöht. Liegt ein Sekundarlehrdiplom vor, wird die ermittelte Lohnstufe um zwei Lohnstufen (bis max. Lohnstufe 23) erhöht.

## 5. Vikarinnen und Vikare

Der Lektionsansatz der Vikarinnen und Vikare basiert auf der Lohnstufe 1 der jeweiligen Lohnkategorie. Die Berechnung wird nach der folgenden Formel in zwei Schritten vorgenommen:

Allgemein (Ansatz bei 25 Tagen Ferien)

1.  $365 : 9.83 \times 27.3 =$  Zwischenresultat (wird auf 2 Nachkommastellen gerundet)
2. Jahresgrundlohn : Zwischenresultat = Lektionsansatz

Regelklassen der Kindergartenstufe (Ansatz bei 25 Tagen Ferien)

1.  $365 : 9.83 \times 26.67 =$  Zwischenresultat (wird auf 2 Nachkommastellen gerundet)
2. Jahresgrundlohn : Zwischenresultat = Lektionsansatz

Berechnung Ansatz bei 27 Tagen Ferien

Ansatz für 25 Tage Ferien: 115.55% x 116.59%

Berechnung Ansatz bei 32 Tagen Ferien

Ansatz für 25 Tage Ferien: 115.55% x 119.27%

Im Lektionsansatz sind sowohl der Anteil des 13. Monatslohns als auch der Feiertage- und (Schul-)Ferienanteil abgegolten.

## 6. Weitere Auskünfte

Volksschulamt, Abteilung Lehrpersonal

Mail: [lehrpersonal@vsa.zh.ch](mailto:lehrpersonal@vsa.zh.ch)

Telefon: 043 259 22 66