

Drei Kernaussagen mit Begründung

1. Stufenaufstieg

Der Stufenaufstieg ist für Lehrpersonen unerlässlich. Er ist abhängig von: (Dienst)alter (auch Teilzeit wird voll angerechnet) und Weiterbildung.

- Mitarbeiterbeurteilung (MAB): Die Erfahrungen mit der MAB in den letzten acht Jahren haben gezeigt, dass diese keine Grundlage für eine allfällige Beförderung sein kann (siehe ZLV-Vernehmlassung MAB vom 13.1.2006). Die Bedenken des ZLV, dass bei der Beurteilung keine Objektivität möglich ist, ist auch aus einer Antwort des Regierungsrats (136/2005) ersichtlich: Die Erfahrung im Kanton zeige, dass vor allem die oberen Lohnklassen von Beförderungen profitieren.
- Lehrpersonen, die ihren Auftrag trotz Unterstützungsmassnahmen und Bewährungszeit nicht erfüllen, sollen nicht mehr unterrichten. Es ist ein Affront gegenüber den Schüler/-innen, dass Lehrpersonen, die die Leistung nicht erfüllen, weiterhin – wenn auch mit weniger Lohn – im Schuldienst bleiben sollen.
- Bereits heute können besondere Leistungen mit Einmalzulagen honoriert werden.
- «Leistungslohn ist letztlich eine Misstrauenserklärung an die Adresse der Mitarbeitenden. Wenn sie ihr Bestes geben würden, wäre der Leistungsanreiz ja gar nicht notwendig.» (Zitat Prof. Müller, Basel)

2. Abschaffung der Halbstufen

Die Halbstufen sollen abgeschafft werden.

- Nur Lehrpersonen der Volksschule kennen dreissig Stufen bis zum Maximum. Von der Sparrunde Betroffene werden im Vergleich zu den übrigen Staatsangestellten benachteiligt. De facto ist der Durchschnittslohn der Volksschullehrpersonen als einzige Gruppe der Staatsangestellten in den letzten drei Jahren gesunken.
- Da nur so viele Lehrpersonen aufsteigen wie Geld vorhanden ist, sind die Kosten kein Argument.
- Mit jedem ausfallenden Stufenaufstieg verschlechtert sich die Situation bezüglich der Vergleichslöhne zwischen den Kantonen. Bereits heute gehören die Löhne der Zürcher Lehrpersonen auf der Sekundarstufe I nur noch zum Mittelfeld. Auch bei den Primarlehrpersonen, die beispielsweise sechs Dienstjahre aufweisen, ist das Lohnniveau im Kanton Zürich bald nicht mehr konkurrenzfähig. Einzig die Mittelschul- und Berufsschullehrpersonen, die keine Halbstufen kennen, halten sich an der Spitze der Schweizer Lohnlisten. Dies ist eine Ungerechtigkeit innerhalb des Kantons!

3. Einstufung bei Wiedereintritt

Kein Unterbruch der Berechnung der Stufe bei einem Wiedereintritt.

- Lehrpersonen, die weniger als 10 Stunden arbeiten oder während mehr als zweier Jahre (ab 2007/08 dreier Jahre) nicht unterrichtet haben, werden bei einem Wiedereintritt in den Kanton neu eingestuft. Obwohl die Tätigkeiten ausserhalb des Unterrichts zur Hälfte angerechnet werden, erleiden Betroffene Einbussen. So kann zwischen einer Lehrperson, die konstant 9 Stunden unterrichtet hat, und ihrer Kollegin, die immer 10 Stunden unterrichtet hat, ein Unterschied von bis zu sechs Stufen entstehen.

Grundsätzliches

Ein Lohnsystem muss vielen Anforderungen genügen. Aus Sicht des ZLV sind die folgenden vier Merkmale zentral:

- 1. Transparenz** In der Volksschule des Kantons Zürich arbeiten über zehntausend Menschen. Nur ein transparentes, übersichtliches Lohnsystem kann den Rahmen und damit die nötige Rechtssicherheit bieten. Unabhängig von der Finanzkraft der Gemeinden ist der Lohn festgesetzt. Damit ist ein wesentlicher Beitrag zur Chancengerechtigkeit im Kanton festgeschrieben.
- 2. Plausibilität** Die Mechanismen, nach denen der Lohn berechnet wird – auch der Vorgang der Einstufungen – müssen einfach und nachvollziehbar sein. Allfällige Lohnunterschiede müssen begründet sein (Zusatzausbildungen).
- 3. Verhältnismässigkeit** Der Lohn der Lehrpersonen muss in einem sinnvollen Verhältnis stehen zu
 - anderen Staatsangestellten, insbesondere den anderen Lehrberufen, und zu
 - vergleichbaren Berufen in der Privatwirtschaft..
- 4. Perspektiven** Berufseinsteiger/-innen müssen eine gewisse Sicherheit haben, dass ihr Lohn bei guten Leistungen angemessen ansteigen wird. Das Fehlen einer solchen Perspektive ist einer der Gründe, weshalb immer weniger Männer den Beruf ergreifen und die durchschnittliche Verweildauer im Beruf sinkt. Den Lohnperspektiven wird künftig in Zusammenhang mit dem sich anbahnenden Lehrermangel eine grosse Bedeutung zukommen.

Rückblick

- 1987 bis 1991** Reglement vor der Strukturellen Besoldungsrevision (SBR):
Die Aufstiegsmöglichkeiten und die Anzahl der Stufen führten dazu, dass eine Lehrperson nach 24 Jahren das Maximum erreichen konnte. Im Alter von 45 Jahren, wenn die eigenen Kinder am meisten Kosten verursachten, war der Höchstlohn erreicht. Betroffen von den ausfallenden Halbstufenanstiegen sind vor allem die 28- bis 45-jährigen Lehrpersonen und damit Familien, die oft mehrere Kinder in der Ausbildung haben und mit einem einzigen Lohn auskommen müssen.
- 1991: Besoldungsrevision** Auf den 1. Juli 1991 wurden Neuerungen eingeführt, die die Lohnskalen der Lehrpersonen den entsprechenden Lohnklassen der übrigen Berufe der Verwaltung anpassten. Die SBR beruhte auf einer Arbeitsplatzbewertung nach den Kriterien der Vereinfachten Funktionsanalyse (VFA). Diese VFA umfasste:
- Ausbildung und Erfahrung
 - Geistige Anforderungen
 - Verantwortung
 - Psychische Belastungen und Anforderungen
 - Beanspruchung der Sinnesorgane und spezielle Arbeitsbedingungen



Die Ausbildung erhielt somit einen sehr hohen Stellenwert. Wegen der verlängerten Ausbildung der Primar- und Oberstufenlehrpersonen um zwei beziehungsweise drei Semester wurden die Primarlehrpersonen aufgrund der VFA höher eingereiht (von 18 auf 19). Die Handarbeit und Hauswirtschaft-Lehrpersonen wurden neu in die Lohnklassenskala des Kantons aufgenommen, allerdings zuerst zu tief, was nach 1995 zu massiven Nachzahlungen führte.

Im Rahmen von Sparmassnahmen wurden 1995 für Lehrpersonen drei (Sekundarstufe zwei) zusätzliche Anlaufstufen geschaffen. Damit ist der Anfangslohn in den Anlaufstufen im Vergleich zur Zeit vor 1991 um 7 bis 10 Prozent niedriger. Im gleichen Zug wurden auch die Vikariatslöhne massiv gesenkt.

1997: Lohnreglement in dreissig Stufen Auf den 1. Januar 1997 trat ein neues Lohnreglement ausschliesslich für die Volksschullehrpersonen in Kraft. Mit Halbstufen wurde die Skala auf 30 (Oberstufe 29) erweitert und dafür wurden die so genannten Wartejahre gestrichen. Damit wurde die Lohnkarriere auch für bestqualifizierte Lehrpersonen entscheidend verzögert.

1997 – 2000: Lineare Lohnkürzung Von 1997 bis 2000 wurde allen Staatsangestellten (einschliesslich der Lehrpersonen) der Lohn um drei Prozent gekürzt.

1999: Mitarbeiterbeurteilung Seit dem Jahr 1999 gibt es die lohnwirksame Mitarbeiterbeurteilung (MAB). Nun ist nach den ersten vier Stufen der Anstieg von der Mitarbeiterbeurteilung abhängig. Für Lehrpersonen ist der Begriff Stufenaufstieg geblieben, denn die Lehrpersonalverordnung (LPVO) kennt den Begriff Beförderung nicht.

Stufenaufstiege	1992	generell
	1993	gestrichen
	1994	gestrichen
	1995	generell
	1996	gestrichen
	1997	gestrichen
	1998	gestrichen
	1999	Stufen 1 bis 5, 12,15 und 16, übrige gestrichen
	2000	generell
	2001	generell, Beförderungsrunde eins teilweise (Eintritt vor 1. Januar 2001)
	2002	Beförderungsrunde eins, Stufenaufstieg 0,4 Prozent (Stufen 1 bis 10), übrige gestrichen
	2003	Stufen 11 bis 15
	2004	Stufen 16 bis 25
	2005	Stufen 4 bis 14
	2006	Stufen 9 bis 18
	2007	Stufen 4 bis 8 und ab Stufe 18
2008	Stufen 4 bis 29	

Aus der Zusammenstellung ist ersichtlich, dass es den so genannten generellen Stufenaufstieg seit 1992, also seit fünfzehn Jahren, genau viermal gab.



Teuerungsausgleich	1992	5,3 %	
	1993	teilweise: bis 85'000.–	CHF 1'420.–
		bis 100'000.–	CHF 710.–
		ab 100'001.–	CHF 0.–
	1995	1 %	
	1996	1 %	
	2001	2,5 %	
	2002	0,5 % (Rückstand: 7,8 %)	
	2003	0,7 %	
	2004	0 %	
	2005	0,75 %	
	2006	0 %	
	2007	0,5 % (Rückstand: 7,55 %)	
2008	1,8 %		

1999–2005: Umsetzung SBR Die Liste der Stufenaufstiege und der Teuerungs-Überblick zeigen ein Bild der Besoldungsentwicklung seit der Strukturellen Besoldungsrevision (SBR). Die Stufenaufstiege wurden nicht von Jahr zu Jahr vorgenommen. Der Anstieg ist nach den Anlaufstufen von der Beförderungsquote abhängig, durch die festgelegt wird, welche Stufen ansteigen können.

Der ZLV stellt fest, dass das Ziel der SBR nicht erreicht wurde. Völlig ausserhalb jeder Vernunft sind im Hinblick auf den bevorstehenden Lehrermangel auch die derzeit gültigen Einstufungsreglemente, die dazu führen, dass beispielsweise bestqualifizierte, 50-jährige Wiedereinsteiger/-innen höchstens in Stufe 17 (nicht einmal in die Leistungsstufe 1) eingereiht werden können, und dies auch nur dann, wenn sie zuvor vom Kanton besoldet wurden. Eine identische Arbeit, beispielsweise als Gemeindelehrperson, wird nur zur Hälfte angerechnet und führt nur in die Stufe 11 (=E3).

2006: Teilrevision des Lohnsystems Unter der Federführung der Finanzdirektion wurde eine Teilrevision des Lohnsystems in Angriff genommen. Die für Lehrpersonen der Volksschule bereits eingeführten Halbstufen sollen für alle Staatsangestellten Realität werden. Von erheblicher Tragweite ist das Ziel, unter Berücksichtigung einer verstärkten Leistungsorientierung das bestehende Lohnsystem zu flexibilisieren. Gemäss Aussagen des Personalchefs sollen die Stufenaufstiege gänzlich abgeschafft werden.

Rotationsgewinne An dieser Stelle sei mit Nachdruck darauf hingewiesen, dass ein Stufenaufstieg unter Berücksichtigung der Rotationsgewinne im Prinzip kostenneutral ist. (Unter Rotationsgewinne versteht man die Einsparungen bei der Gesamtlohnsumme, die durch das Ersetzen von älteren – und somit höher eingestuft – durch jüngere, «billigere» Lehrpersonen entsteht.) Dies zeigen Lohnsummenvergleiche in den Rechnungen bis 2006 deutlich.

Weitere Informationen und Rückfragen: Zürcher Lehrerinnen- und Lehrerverband ZLV
Ohmstrasse 14, Postfach
8050 Zürich
Tel. 044 317 20 50
sekretariat@zlv.ch
www.zlv.ch

