

**Einleitung,  
Ausgangslage**

Ein Lohnsystem muss vielen Anforderungen genügen, damit es in der Praxis seine volle Wirkung zugunsten aller eingeschlossenen Mitarbeitenden entfalten kann. Aus Sicht des Zürcher Lehrerinnen- und Lehrerverbands sind die folgenden Merkmale zentral:

**1. Transparenz**

Der Lohn ist unabhängig von der Finanzkraft der Gemeinden fest zu legen. Damit ist ein wesentlicher Beitrag zur Chancengerechtigkeit im Kanton festgeschrieben.

**2. Plausibilität**

Die Mechanismen, nach denen der Lohn berechnet wird, sind einfach und nachvollziehbar. Das Lohnsystem muss zuverlässig sein.

**3. Verhältnismässigkeit**

Der Lohn der Lehrpersonen muss in einem sinnvollen Verhältnis stehen zu anderen Staatsangestellten, insbesondere den anderen Lehrberufen, und zu vergleichbaren Berufen der Privatwirtschaft. Es ist eine Tatsache, dass Lehrpersonen im Vergleich mit Personen mit gleich verantwortungsvollen Tätigkeiten in der Privatwirtschaft zu wenig verdienen. Dies bestätigen Studien, die im Auftrag des LCHs von PricewaterhouseCoopers<sup>1</sup> und WillisTowersWatson<sup>2</sup> durchgeführt wurden.

**4. Perspektiven**

Berufseinsteiger/- innen müssen Sicherheit haben, dass ihr Lohn bei guten Leistungen angemessen steigen wird. Das 1. Maximum der Lohnstufen muss nach 27 Jahren erreichbar sein. Das Fehlen solcher Perspektiven sind Gründe, weshalb zu wenig junge Menschen den Beruf ergreifen und die durchschnittliche Verweildauer im Beruf sinkt. Den Lohnperspektiven wird künftig in Zusammenhang mit dem sich anbahnenden Lehrermangel, als Folge vieler Pensionierungen (Babyboomer) eine grosse Bedeutung zukommen.

**Forderungen****Teuerungszulagen**

Die Teuerungszulage soll jährlich aufgrund der UBS- Lohnumfrage gewährt werden. Zudem muss in den nächsten Jahren der Teuerungsrückstand seit 1993 aufgeholt werden. Die Kaufkraft muss erhalten bleiben.

**Stufenaufstieg**

Bei erfülltem MAB muss der Stufenaufstieg jährlich erfolgen. Das 1. Lohnmaximum muss nach 27 Jahren erreicht werden können. Es soll 160% des Einstiegslohnes betragen. Der Stufenaufstieg ist für Lehrpersonen ein zentraler Bestandteil des Lohnsystems. Er ist abhängig vom Dienstalter (auch Teilzeit ist voll anzurechnen) und Bestandteil des Berufsauftrages.

<sup>1</sup> Studie Salärvergleich: Löhne Lehrberufe – Privatwirtschaft PricewaterhouseCoopers PWC 12.06.2010 ([www.lch.ch](http://www.lch.ch))

<sup>2</sup> Salärvergleich Unterrichtswesen – Privatwirtschaft/Public, Bericht, Towers Watson, 10.06.2014 ([www.lch.ch](http://www.lch.ch))

### **Kantonale Anstellung**

Alle Lehrpersonen der Volksschule müssen kantonal angestellt werden, um die Ungleichheit zwischen den Gemeinden zu verhindern. Gleiche Ausbildung bedeutet gleicher Lohn. Alle Lehrpersonen der Zyklen 1 und 2 werden gleich eingestuft, so dass gleiche Anstellungsprozente gleicher Lohn bedeuten. Berufsrelevante Ausbildungen mit Masterabschluss (MA und MAS), DAS oder CAS müssen lohnwirksam sein.

### **Einstufung bei Wiedereintritt**

Bei einem Wiedereintritt in den Schuldienst soll das Salär mindestens aufgrund der beim Austritt massgebenden Lohnstufe bezahlt werden. Darum soll eine Neueinstufung ausgerechnet werden und nachher die höhere der beiden Lohnstufen gelten. Schuldienst in anderen Kantonen muss voll angerechnet werden.

Erfolgt der Wiedereintritt nach einer Erziehungspause, sollen pro Kind 3 Jahre so angerechnet werden, wie wenn die Person unterrichtet hätte.

### **Weitere Informationen und Rückfragen**

Zürcher Lehrerinnen- und Lehrerverband ZLV  
Ohmstrasse 14  
8050 Zürich  
Tel. 044 317 20 50  
sekretariat@zlv.ch