

Antrag des Regierungsrates vom 5. Mai 2010

4694

**Beschluss des Kantonsrates
über die Genehmigung der Änderung
der Lehrpersonalverordnung
und der Mittel- und Berufsschullehrerverordnung**

(Genehmigung vom)

Der Kantonsrat,

Nach Einsichtnahme in den Antrag des Regierungsrat vom 5. Mai 2010,

beschliesst:

I. Die Änderung vom 5. Mai 2010 der Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 (§ 14 und Anhang) wird genehmigt.

II. Die Änderung vom 5. Mai 2010 der Mittel- und Berufsschullehrerverordnung vom 7. April 1999 (§§ 6, 6a, 7 und Anhang) wird genehmigt.

III. Mitteilung an den Regierungsrat.

Weisung

**Teilrevision Lohnsystem Lehrpersonen,
Neuregelung der Lohnerhöhungen**

A. Ausgangslage

Mit Beschluss vom 29. März 2006 beauftragte der Regierungsrat die Finanzdirektion mit der Teilrevision des Lohnsystems. Im Februar 2008 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 Vertretungen der Finanzdirektion und der Bildungsdirektion gebildet. Von den beiden Direktionen wurde der Auftrag der Arbeitsgruppe wie folgt festgelegt:

- 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.

Mit Beschluss vom 20. August 2008 erteilte der Regierungsrat den Auftrag zur Teilrevision des Lohnsystems der Lehrpersonen. Dabei wurde der von der Bildungsdirektion und der Finanzdirektion festgelegte 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.» Zudem wurde festgelegt, die Teilrevision Lohnsystem Lehrerschaft 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 das Lohnsystem der Lehrerschaft unter Berücksichtigung der jeweiligen Besonderheiten und Problemstellungen, etwa im Hinblick auf die Konkurrenzfähigkeit des Arbeitgebers Kanton Zürich, anzupassen.

B. Unterschiede zwischen dem Lohnsystem der Lehrpersonen und dem Lohnsystem des Verwaltungspersonals

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

1. Verwaltungspersonal

a. Lohnstufenmodell

Am 18. Januar 2010 hat der Kantonsrat ein neues Lohnstufenmodell genehmigt, bei dem die bisherigen Lohnstufen halbiert wurden (Vorlage 4609). Es besteht aus zwei Anlaufstufen und 29 Lohnstufen. Die durchschnittliche Differenz zwischen den Anlaufstufen beträgt rund 3,7%, zwischen den Lohnstufen im Erfahrungsstufenbereich rund 1,5% und zwischen den Lohnstufen im Leistungsstufenbereich rund 1%. Die Lohnstufe 1 entspricht dem Lohnminimum, die oberste Lohnstufe 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 Lohnstufen der Einreihungsklasse festgesetzt. Dabei werden namentlich Erfahrungen in früheren Stellungen, ausgewiesene Fähigkeiten und die Eignung für die neue Stelle berücksichtigt. Erfahrungen in Haus-, Erziehungs- und Betreuungsarbeiten 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. Diese Regelung bietet den notwendigen Ermessensspielraum zur Festlegung des Anfangslohnes, der in der Praxis auch ausgeschöpft wird. Damit kann in beschränktem Ausmass die Lage des Arbeitsmarktes berücksichtigt und damit auch die Attraktivität als Arbeitgeber im Lohnbereich erhalten werden.

c. Lohnentwicklung und Mitarbeiterbeurteilung

Alle Angestellten sind von ihren Vorgesetzten jährlich 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» wurde bisher ein Stufenaufstieg in die nächsthöhere Lohnstufe und damit eine Lohnentwicklung von rund 3% gewährt, sofern der allgemeine Stufenaufstieg im Sinne von § 16 der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 (PVO, LS 177.11, in der Fassung gemäss OS 55, 196) nicht ausgesetzt wurde. Der allgemeine Stufenaufstieg wurde im Rahmen der Vorlage 4609 abgeschafft. Mit einer Qualifikation «Gut» kann eine Individuelle Lohn-erhöhung (Beförderung) um eine bis zwei Lohnstufen, also um rund

1,5 bis 3%, und im Bereich der Leistungsstufen um eine bis zwei Lohnstufen, also um rund 1 bis 2%, gewährt werden. Mit einer Qualifikation «Sehr gut» oder «Vorzüglich» kann eine Individuelle Lohnerhöhung um zwei bis fünf Stufen, also um rund 3 bis 7,5%, und im Bereich der Leistungsstufen um zwei bis fünf Stufen, also um rund 2 bis 5%, gewährt werden. Bei einer Qualifikation mit mindestens «Sehr gut» kann zudem eine Individuelle Lohnerhöhung (Beförderungen) in die 1. und 2. Leistungsklasse gewährt werden. Individuelle Lohnerhöhungen können nur im Rahmen der 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 wurde mit 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 auf 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 Lohnstufen eingefügt. Die Unterstufen führten dazu, dass es im Lohnstufenmodell neu zwei Lohnstufen unterhalb der Anlaufstufen gibt. Insgesamt entstanden 28 bzw. 27 reguläre Lohnstufen und zwei ausserordentliche Überstufen.

Die Lohnrevision, die auf 16. August 1999 in Kraft getreten ist, brachte die Einführung der Mitarbeiterbeurteilung für die Lehrpersonen. 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 ebenfalls gesetzlich geregelt. Während beim Verwaltungspersonal ein grosser Spielraum bezüglich Lohneinstufung besteht, ist beim Lehrpersonal die Ersteinstufung stärker reglementiert. Gemäss § 16 der Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 (LPVO, LS 412.311) werden neu in den Schuldienst eintretende Lehrpersonen in Stufe 1 eingestuft, wenn nicht die Anrechnung von Unterrichts- und Berufstätigkeiten zu einer höheren Einstufung verpflichtet. Unterrichts-, Schulleitungs- und andere Berufstätigkeiten, 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 Regelung keinen Ermessensspielraum. Dieser Unterschied führt dazu, dass das Verwaltungspersonal bei gleichen Voraussetzungen tendenziell höher eingestuft wird als die Lehrpersonen.

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 wird auch nicht einer Beförderungquote angerechnet. Damit wird der Erfahrungszuwachs der Berufseinsteigenden berücksichtigt. Ab Lohnstufe 4 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 (Lohnstufen 4–18) ist für eine Lohn-erhöhung um eine Stufe eine Qualifikation von mindestens «Gut» erforderlich. In den Leistungsstufen (Lohnstufen 19–30) ist für eine Lohnerhöhung um eine Stufe eine Qualifikation von mindestens «Sehr gut» erforderlich. Gestützt auf § 25 Abs. 2 LPVO legt die Bildungsdi- rektion die Aufteilung der für Stufenaufstieg und Beförderung zur Verfügung stehenden Lohnsumme fest. Sie bestimmt jährlich, welche

Lehrpersonen aufgrund ihrer bisherigen Einstufung und unter Voraussetzung der Qualifikation in der Mitarbeiterbeurteilung aufsteigen bzw. befördert werden. Die Umsetzung erfolgt abwechselungsweise in verschiedenen Lohnstufen, sodass alle Lehrpersonen im gleichen Zeitabstand in den Genuss einer Lohnentwicklung kommen.

Die Lehrpersonen machen im Verlauf ihrer Berufskarriere eine Lohnentwicklung mit, die sich von derjenigen des Verwaltungspersonals unterscheidet. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass die Lehrpersonen der Volksschule ihre Lohnentwicklung praktisch immer in derselben Lohnklasse machen, in der sie eingereiht sind. Die Leistungsklassen, die für das Verwaltungspersonal bestehen, 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 Mittel- 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.

Auf 1. Januar 1997 wurde im Rahmen von Sparmassnahmen das Lohnmodell der Lehrpersonen an Mittelschulen wie auch dasjenige der Lehrpersonen an Berufsfachschulen geändert, indem die Lohnskalen von 20 auf 29 Stufen ausgebaut wurden. Dabei wurde eine zusätz-

liche Stufe eingebaut, indem die Stufe 1 der Skala des Verwaltungspersonals übernommen wurde. Zudem wurden gegenüber den bisherigen Lohnskalen fünf zusätzliche Wartephase 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.

Auf 1. Juli 1999 trat die Mittel- und Berufsschullehrerverordnung vom 7. April 1999 (MBVO, LS 413.111) 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 auf den 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 ist wie diejenige im Verwaltungsbereich gesetzlich geregelt. Während beim Verwaltungspersonal ein grosser Spielraum bezüglich Lohneinstufung besteht, lässt die Regelung gemäss § 7 MBVO keinen wesentlichen Ermessensspielraum offen. Die Stufe wird aufgrund der 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 neu eintretende 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 Einreihung übernommen. Bei einem Wiedereintritt nach mehr als einem Jahr wird die frühere Einreihung überprüft. Mit der gesetzlich klar strukturierten Lohneinreihung bei den Lehrpersonen führt das häufig dazu, dass das Verwaltungspersonal bei vergleich-

baren 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 erhalten alle Lehrpersonen mit der Qualifikation «Gut» und «Sehr gut» eine automatische Lohnentwicklung um eine Stufe. Mit der Qualifikation «Sehr gut» kann eine Lehrperson zudem im Rahmen der Beförderungsquote um eine zusätzliche Stufe befördert werden. Infolge des seit 1991 mehrfach ausgesetzten Stufenaufstiegs erfolgte die Verteilung der Beförderungsquote unter Wahrung des Quervergleichs, sodass die Lohnentwicklung für alle Lehrpersonen ungefähr gleich erfolgte. Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt hat aus diesem Grunde im Rahmen der Beförderungsquote per 1. Januar 2008 nur die Lehrpersonen in den Stufen 1–12 berücksichtigt. Eine Lohnentwicklung erfolgte zudem im Rahmen der bewilligten Stufenaufstiege.

C. Abschaffung des Stufenaufstiegs, Auswirkungen auf das Lohnsystem der Lehrpersonen

1. Grundsatz

Aufgrund der Vorgabe zur Erarbeitung eines flexibleren und verstärkt leistungsorientierten Konzepts der Lohnentwicklung soll der allgemeine Stufenaufstieg gemäss der früheren Regelung in § 16 PVO auch im Lohnsystem der Lehrpersonen abgeschafft werden. Diesem Grundsatz hat der Kantonsrat für das Verwaltungspersonal am 18. Januar 2010 zugestimmt (Vorlage 4609). Aus Gründen der Rechtsgleichheit sollen für das Lohnsystem der Lehrpersonen dieselben Vorgaben wie für das Verwaltungspersonal gelten. Dabei sind Besonderheiten des Lohnsystems der Lehrpersonen sowohl der Volksschulen als auch der Mittel- und Berufsfachschulen angemessen zu berücksichtigen.

2. Auswirkungen auf das Lohnsystem der Lehrpersonen

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 welchem 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. Dies widerspricht dem Grundgedanken des kantonalen Lohnsystems.

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 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 Lohn-

maximums 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 entsprechend der Einreihung der Funktionen der Lehrerschaft.

Da der allgemeine Stufenaufstieg in den letzten Jahren mehrheitlich ausgesetzt werden musste, ist eine Beibehaltung des bestehenden Systems für die Lehrpersonen keine taugliche Lösung. Die Abschaffung des Stufenaufstieges bei den Lehrpersonen soll deshalb ausgemieden werden. Als Massnahmen drängen sich eine Anhebung der aus heutiger Sicht zu tiefen Lohnminima sowie eine Anpassung und weitgehende Angleichung der Lohnstufenmodelle an diejenigen des Verwaltungspersonals gemäss der Vorlage 4609 auf. Damit werden einheitliche Lohnklassen und Lohnstufenmodelle für alle Personalgruppen geschaffen. Hingegen sollen die 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. Neben den leistungsorientierten Individuellen Lohnerhöhungen ist deshalb für die Lehrerschaft ein zusätzliches Instrument für die Lohnentwicklung zu erarbeiten.

D. Anpassungen am Lohnsystem der Lehrpersonen

1. «Laufbahnbeförderung» für Lehrpersonen

Für die Lehrpersonen ist neben den Individuellen Lohnerhöhungen ein zusätzliches Instrument für die Lohnentwicklung einzuführen, um sicherzustellen, dass die Lehrpersonen grundsätzlich das Lohnmaximum der Einreihungsklasse erreichen können. Dies ist umso mehr gerechtfertigt, als gemäss der Vorlage 4609 für das Verwaltungspersonal bereits mit einer Qualifikation mit «Gut» das Maximum der Einreihungsklasse grundsätzlich erreicht werden kann.

Mit der Gewährung von zusätzlichen Stufenaufstiegen, die im Sinne einer Art «Laufbahnbeförderung» ausgestaltet werden, soll die Lohnkurve bei den Lehrpersonen entsprechend ihrer Lernkurve gestaltet werden. Dabei soll der Erfahrungszuwachs insbesondere in den ersten Berufsjahren honoriert werden. Diese zusätzlichen Beförderungen sollen ausserdem in den mittleren Berufsjahren – zusätzlich zur

jährlich festzulegenden Quote für die Individuelle Lohnerhöhung – eine Lohnentwicklung ermöglichen, um die Attraktivität des Berufes aufrechtzuerhalten. Damit wird eine gewisse Berechenbarkeit bei der Lohnentwicklung der Lehrpersonen sichergestellt. Diesem Umstand kommt bei Monopolberufen mit sehr begrenzten Möglichkeiten eines beruflichen Aufstieges besondere Bedeutung zu.

Das Korps der Kantonspolizei verfügt über Laufbahnbeförderungen. Diese Beförderungen bedeuten einen Lohnklassenwechsel, die im Rahmen einer standardisierten und bei Erreichen der Leistungsanforderungen garantierten beruflichen Laufbahn (Funktionswechsel) erfolgen. Für diese Laufbahnbeförderungen kann die Kantonspolizei zusätzliche finanzielle Mittel für Beförderungen verwenden. Ein ähnliches Verfahren soll auch für die Lehrpersonen geschaffen werden (vgl. Abschnitt G).

Wenn davon ausgegangen wird, dass die Lohnstufenmodelle der Lehrpersonen denjenigen des Verwaltungspersonals angeglichen werden, so beträgt die Bandbreite vom Lohnminimum zum Lohnmaximum – ohne die bestehenden Überstufen – rund 46%. Bei einer angenommenen durchschnittlichen Quote für die Individuelle Lohnerhöhung von jährlich 0,8% der Lohnsumme 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. Dafür sind jährlich Mittel im Umfang von rund 0,6% der Lohnsumme der Lehrpersonen einzuplanen. Zur Standardisierung dieser zusätzlichen Beförderungen sind im Lohnstufenmodell der Volksschulen sowie der Mittel- und Berufsfachschulen diejenigen Stufen festzulegen, bei denen zwingend ein Stufenaufstieg erfolgt. Als Voraussetzung zur Gewährung einer solchen Lohnstufe ist eine Qualifikation von mindestens «Gut» festzulegen. Die Lohnentwicklung zwischen diesen «Laufbahnstufen» soll durch Individuelle Lohnerhöhungen erfolgen. Damit wird dem Grundsatz der Leistungsorientierung Rechnung getragen.

2. Lehrpersonen im Volksschulbereich

a. Lohnstufenmodell

Das Lohnstufenmodell der Volksschullehrpersonen soll soweit möglich und sinnvoll dem Lohnstufenmodell des Verwaltungspersonals angepasst werden. Damit wird grundsätzlich auf die bisher vorhandenen Unterstufen verzichtet. Dies führt zu einem höheren An-

fangslohn. Die drei bisherigen halben Lohnstufen im Erfahrungsbereich sollen aufgehoben 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 ordentlichen Lohnstufen: zwei Anlaufstufen, 21 Lohnstufen und vier Überstufen. 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. Im Erfahrungsbereich der Lohnstufen werden somit im Gegensatz zum Verwaltungspersonal die Lohnstufen nicht halbiert, sondern vielmehr durchgängig ganze Lohnstufen beibehalten oder eingeführt. Dieses Vorgehen ist angezeigt, weil die Lohnentwicklung im Volksschulbereich stärker standardisiert ist als beim Verwaltungspersonal. Und die Mitarbeiterbeurteilung als Grundlage für die Lohnentwicklung wird nicht jährlich wie beim Verwaltungspersonal, sondern alle vier Jahre von der Schulpflege unter Mitwirkung der Schulleitung durchgeführt. Aus diesen Gründen besteht im Volksschulbereich auch weniger Flexibilität bezüglich der Anzahl Lohnstufen, die bei Lohnerhöhungen gewährt werden können. Für Individuelle Lohnerhöhungen können eine bis höchstens zwei Lohnstufen gewährt werden.

Die Berechnung der Vikariatslöhne beruht auf der untersten Lohnstufe. Mit dem Wegfall von zwei bzw. drei Lohnstufen werden auch die Vikariatslöhne angehoben. Sie bleiben auf dem Niveau, in dem Lehrpersonen ohne Berufserfahrung bei Aufnahme der Unterrichtstätigkeit eingestuft werden.

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 bei der Berufseinführung durch die Pädagogische Hochschule Zürich 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 erfolgen. Bei der Qualifikation «Sehr gut» kann eine Individuelle Lohnerhöhung um eine bis zwei Lohnstufen gewährt 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 (vgl. § 24 Abs. 3 LPVO, in der Fassung gemäss Beschluss des Regierungsrates vom 5. Mai 2010).

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 eine Individuelle Lohnerhöhung um eine weitere Stufe gewährt werden (vgl. § 24 Abs. 2 LPVO, in der Fassung gemäss Beschluss des Regierungsrates vom 5. Mai 2010, vgl. auch Abschnitt G).

Ab Lohnstufe 23 benötigt die Lehrperson eine Qualifikation «Sehr gut», um bis zur Lohnstufe 27 befördert werden zu können (vgl. § 24 Abs. 4 LPVO in der Fassung gemäss Beschluss des Regierungsrates vom 5. Mai 2010).

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.

3. Lehrpersonen der Mittel- und Berufsfachschulen

a. Lohnstufenmodell

Das Lohnstufenmodell der Mittel- und Berufsschullehrpersonen soll soweit möglich und sinnvoll dem Lohnstufenmodell des Verwaltungspersonals angepasst werden. 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 Lohnstufenmodell besteht damit aus 27 Lohnstufen: zwei 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. Im Erfahrungsbereich der Lohnstufen werden somit im Gegensatz zum Verwaltungspersonal die Lohnstufen nicht halbiert, sondern vielmehr durchgängig ganze Lohnstufen beibehalten. Dieses Vorgehen ist angezeigt, da bei den Mittel- und Berufsfachschulen systematische Mitarbeiterbeurteilungen nicht jährlich wie beim Verwaltungspersonal, sondern mindestens alle sechs Jahre durch die Anstellungsbehörde, d.h. die Schulleitung bzw. die Schulkommission, durchgeführt werden. Drei Jahre nach der Systematischen Beurteilung wird eine Zwischenbeurteilung durchgeführt, die der Überprüfung des Ergebnisses der Systematischen Beurteilung dient. Aus diesen Gründen besteht im Bereich der Mittel- und Berufsfachschulen auch weniger Flexibilität bezüglich der Anzahl Lohnstufen, die bei Lohnerhöhungen gewährt werden können. Für Individuelle Lohnerhöhungen können eine bis höchstens zwei Lohnstufen gewährt werden.

Die Anhebung der Lohnminima führt zu keinen Anpassungen der Vikariatslöhne. Die Vikarinnen und Vikare werden weiterhin auf der Grundlage der Lohnstufe 3 eingestuft. Damit werden sie künftig wie in der Volksschule auf dem Niveau der Lehrpersonen ohne Berufserfahrung eingestuft.

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. Eine Festlegung des Anfangslohnes in den Anlaufstufen ist nicht vorzusehen, da Lehrpersonen, welche die Voraussetzungen nicht vollumfänglich erfüllen, in eine tiefere Lohnklasse eingereiht werden.

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 (vgl. § 11 Abs. 2 MBVVO in der Fassung gemäss Beschluss des Regierungsrates vom 5. Mai 2010).

Die Lohnstufen 3, 5, 7, 9, 11 und 12 bilden die sogenannten Laufbahnstufen. In diesen Lohnstufen erhalten die Lehrpersonen mit der Qualifikation «Gut» einen Lohnaufstieg um eine Lohnstufe. Mit der Qualifikation «Sehr gut» kann zusätzlich eine Individuelle Lohnerhöhung um eine weitere Stufe gewährt werden (vgl. § 11 Abs. 1 MBVVO in der Fassung gemäss Beschluss des Regierungsrates vom 5. Mai 2010, vgl. auch Abschnitt G).

Ab Lohnstufe 23 benötigt die Lehrperson eine Qualifikation «Sehr gut», um bis zur Lohnstufe 27 befördert werden zu können (vgl. § 11 Abs. 3 MBVVO in der Fassung gemäss Beschluss des Regierungsrates vom 5. Mai 2010).

Lehrpersonen können damit bei guter Qualifikation nach rund 30 Jahren im Alter von 55 bis 60 Jahren mindestens die Lohnstufe 23 erreichen.

E. Kosten und Finanzierung

Die gestaffelte Anhebung der Lohnminima führt zu Kosten von insgesamt rund 1,5 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. Zurzeit würden die Kosten für «Laufbahnstufen» rund 5 Mio. Franken betragen. Da rund 70% der Lohnsumme der Lehrpersonen durch die Gemeinden finanziert werden, betragen die Kosten für den Kanton rund 1,6 Mio. Franken. Bei den Lehrpersonen der Mittel- und Berufsfachschulen betra-

gen die Kosten rund 2,4 Mio. Franken. Die gesamten Kosten 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 in den Jahren 2005 bis 2008 für das gesamte Staatspersonal erhoben. 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 0,8% der Lohnsumme anfielen. Grundsätzlich sollen 0,4% der Lohnsumme aus Rotationsgewinnen für Individuelle Beförderungen verwendet werden können. Somit bleiben bei den Lehrpersonen Rotationsgewinne im Umfang von 0,6 bis 0,7% zur Finanzierung der Kosten der «Laufbahnbeförderungen».

F. Ergebnisse der Vernehmlassung

Mit Beschluss vom 4. März 2009 ermächtigte der Regierungsrat die Bildungsdirektion, eine Vernehmlassung zur Änderung der Lehrpersonalverordnung, der Mittel- und Berufsschullehrerverordnung und der Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung vom 26. Mai 1999 (MBVVO, LS 413.112) durchzuführen.

Die Vorlage wird grundsätzlich positiv beurteilt. Vorbehalte oder ablehnende Stellungnahmen beziehen sich einerseits auf die mit der Vorlage verbundenen Mehrkosten – insbesondere aufgrund des derzeitigen Finanzhaushalts. Andererseits bestehen Bedenken, dass der Kanton die notwendigen Mittel für die angestrebte Lohnentwicklung nicht zur Verfügung stellen kann.

Die politischen Parteien (CVP, EVP, FDP, SP), die überwiegende Mehrheit der Gemeinden, Schulgemeinden, Organisationen und Verbände sowie Konferenzen im Bildungswesen stimmen der geplanten Angleichung der Lohnminima der Lehrpersonen an diejenigen der Lohnklassen des Verwaltungspersonals zu. Diese Massnahme ist im Hinblick auf die in der Vergangenheit wiederholte Aussetzung und die geplante Abschaffung des allgemeinen Stufenaufstieges angezeigt. Mit der Anhebung der Lohnminima der Lehrpersonen werden auch einheitliche Lohnklassen innerhalb der Lehrpersonalgruppen geschaffen.

Die Einführung des neuen Stufenmodells trifft im Bereich der Volksschule auf breite Zustimmung. Im Mittel- und Berufsschulbereich überwiegt die Befürchtung, dass die Lohnentwicklung nicht mehr im gleichen Mass stattfinden kann wie bisher. Dem ist entgegenzuhal-

ten, dass die Halbierung der Lohnstufen im oberen Bereich der Lohnklassen zu keinen Nachteilen bei der Lohnentwicklung führt, da die Quote für Individuelle Lohnerhöhungen unabhängig vom Lohnstufenmodell festgelegt wird. Eine Vereinheitlichung der Lohnsysteme für alle Lehrpersonalgruppen ist daher wesentlich. Mit halben Lohnstufen kann häufiger eine Lohnerhöhung gewährt und damit mehr Kontinuität geschaffen werden.

Zur Abschaffung des allgemeinen Stufenaufstiegs fallen die Stellungnahmen unterschiedlich aus. Während die politischen Parteien (CVP, FDP, SVP) der Abschaffung des Stufenaufstiegs mehrheitlich zustimmen (Ausnahme SP: mit Vorbehalt), lehnt ein Teil der Personalverbände die Abschaffung des Stufenaufstiegs ab (Verband des Personals Öffentlicher Dienste [VPOD], Mittelschullehrerverband Zürich [MVZ], Lehrpersonenkonferenz der Mittelschulen des Kantons Zürich [LKM], Lehrerinnen- und Lehrerkonferenz der Berufsschulen des Kantons Zürich [LKB]). Bei den Gemeinden und Schulgemeinden sind die befürwortenden Stellungnahmen deutlich in der Überzahl. Von den ablehnenden Stimmen wird bezweifelt, dass eine ausreichende Gewähr besteht, dass jemand innert überschaubarer Frist das Maximum seiner Lohnklasse erreicht. Dazu ist auszuführen, dass seit 1991 nur sechs allgemeine Stufenaufstiege gewährt wurden, d. h., das bisherige System führte nicht zu einer kontinuierlichen Lohnentwicklung. Wären seit 1991 anstelle von Stufenaufstiegen «Laufbahnbeförderungen» gewährt worden, so hätte dies zu einer kontinuierlichen und tendenziell etwas höheren Lohnentwicklung geführt als derjenigen, die infolge der gewährten allgemeinen Stufenaufstiege tatsächlich erfolgte.

Der Einführung von «Laufbahnbeförderungen» wird mehrheitlich zugestimmt. Von den politischen Parteien stimmen CVP, EVP und SP zu. Vorbehalte äussern die FDP sowie der Gemeindepräsidentenverband (GPV), einige Schulgemeinden, der VPOD und der MVZ. Ein grosser Teil der Vorbehalte zielt dahin, dass diese Beförderungen keinen zureichenden Ersatz für den Stufenaufstieg darstellen. Es wird zudem als zu unsicher beurteilt, wie lange man auf Lohnstufen zwischen den «Laufbahnstufen» bis zur nächsten Lohnerhöhung warten muss. Die FDP könnte sich eine weiter gehende Lösung mit Quoten vorstellen, die Individuelle Lohnerhöhungen unter noch stärkerer Berücksichtigung von ausserordentlichen Leistungen erlaubt. Verschiedentlich wird darauf hingewiesen, dass das Verhältnis von «Laufbahnbeförderung» und Individueller Lohnerhöhung nicht klar geregelt sei. Der GPV befürchtet aufgrund der Einführung von «Laufbahnstufen» ein Auseinanderdriften der Lohnordnungen des Verwaltungspersonals und der Lehrpersonen. Dazu gilt es auszuführen, dass Lehrpersonen etwas mehr vom allgemeinen Stufenaufstieg

profitiert haben als das Verwaltungspersonal und dass bei den Lehrpersonen im Gegensatz zum Verwaltungspersonal eine Regelung zur Lohneinstufung besteht. Mit dem Instrument der «Laufbahnbeförderungen» wird dieser Tatsache Rechnung getragen, d. h., es verhindert ein Auseinanderfallen der Lohnsysteme des Verwaltungspersonals und der Lehrpersonen. Gegenüber Bedenken, dass Lehrpersonen zu lange auf einer Stufe, die keine «Laufbahnstufe» ist, verweilen müssen, ist festzuhalten, dass die Bildungsdirektion im Bereich der Volksschule bereits heute die Lohnstufen festlegt, in denen eine Individuelle Lohnerhöhung gewährt werden kann, falls die erforderlichen Qualifikationen erreicht werden. Im Bereich der Mittel- und Berufsfachschulen wird mittels Weisung geregelt, dass die Mittel für Individuelle Lohnerhöhungen gleichmässig in den unteren und den oberen Lohnstufen verteilt werden.

Den nach Leistung differenzierten Lohnerhöhungen stimmen die politischen Parteien EVP und SP, die Schulgemeinden und die Verbände grundsätzlich zu. Vorbehalte äussert die FDP. Sie fordert mehr Einflussmöglichkeiten für die Schulleitungen bei Lohnerhöhungen. Kritisiert wird die bestehende Mitarbeiterbeurteilung (MAB). Die SP bedauert, dass nicht auch die MAB der Lehrpersonen überarbeitet wurde. Die Koppelung der Lohnentwicklung an die MAB führe zu Willkür und Rechtsunsicherheit. Diese Koppelung lehnen auch einige Schulgemeinden und Personalverbände ab. Die Überarbeitung des Systems der Mitarbeiterbeurteilung ist nicht Gegenstand dieser Vorlage. Die bestehenden Möglichkeiten einer nach Leistung differenzierten Lohnentwicklung sollen gestärkt werden, wie dies im Rahmen der Neuregelung der Lohnerhöhung und der Einmalzulagen auch für das Verwaltungspersonal erfolgte. Darum ist auch die Koppelung der Lohnentwicklung an die Mitarbeiterbeurteilung beizubehalten.

Den nach Leistung differenzierten Lohnmaxima stimmen die politischen Parteien CVP und EVP sowie die Mehrheit der Schulgemeinden zu. Die Personalverbände im Volksschulbereich stimmen zu, sofern das 1. Lohnmaximum erreicht werden kann. Im Volksschulbereich bestehen Vorbehalte, dass für das 2. Lohnmaximum, also die Überstufen, eine MAB «Sehr gut» erforderlich ist. Die Organisationen und Verbände und die Konferenzen der Lehrpersonen Mittel- und Berufsfachschulen lehnen die nach Leistung differenzierten Lohnmaxima ab. Sie sehen die Senkung ihres 1. Lohnmaximums als Sparmassnahme, welche ältere Lehrpersonen diskriminiere. Dem ist entgegenzuhalten, dass mit der Einführung des 1. Lohnmaximums, welches mit einer MAB «Gut» erreicht werden kann, einerseits das Lohnsystem der Volksschullehrpersonen und der Mittel- und Berufsfachschullehrpersonen vereinheitlicht wird. Andererseits wird das 1. Lohnmaximum der Lehrpersonen demjenigen des Verwaltungspersonals

angezogen, wie dies auch im Hinblick auf die Lohnminima erfolgen soll. Die neue Festlegung des 1. Lohnmaximums ist keine Sparmassnahme. Die Kosten der Lohnentwicklung sind abhängig von der Quote für Individuelle Lohnerhöhungen und nicht von den festgelegten Lohnmaxima.

Die Aufhebung der Regelung zur Rückstufung wird grundsätzlich begrüsst. Vereinzelt wird betont, dass dieses Instrument in bestimmten Situationen sinnvoll sein kann, auch wenn es in der Praxis kaum angewendet wird. Diesen Bedenken soll Rechnung getragen werden. Die Möglichkeit der Rückstufung soll wie bei der Vorlage 4609 beibehalten werden.

Von den Kompensationsmassnahmen zur Abschaffung des allgemeinen Stufenaufstieges, also den höheren Lohnminima und der zusätzlichen Lohnentwicklung aufgrund der «Laufbahnstufen», profitieren Lehrpersonen, die ab 2011 neu in den Schuldienst beim Kanton eintreten, vollumfänglich. Bei den amtierenden Lehrpersonen können hingegen Lehrpersonen in gewissen Altersgruppen trotz der mit der mit dem neuen Lohnsystem geschaffenen «Laufbahnstufen» bei einer angenommenen jährlichen Beförderungsquote von 0,8% der Lohnsumme das 1. Lohnmaximum aufgrund des bisherigen Lohnsystems nicht erreichen. Als ausserordentliche Lohnmassnahmen sollen deshalb den Lehrpersonen der Volksschule sowie der Mittel- und Berufsfachschulen zusätzliche Lohnstufen gewährt werden. Von diesen ausserordentlichen Lohnstufen sollen nur Lehrpersonen derjenigen Altersgruppen profitieren, die ohne diese Massnahme aufgrund ihres derzeitigen durchschnittlichen Lohns nach insgesamt rund 30 Dienstjahren das 1. Lohnmaximum voraussichtlich nicht erreichen können. Den ausserordentlichen Lohnmassnahmen wird mehrheitlich zugestimmt. Vereinzelt Vorbehalte kommen vom MVZ und von der LKM. Die Vorbehalte betreffen die Methodik zur Ausrichtung der ausserordentlichen Lohnmassnahmen und die Frage, ob die finanziellen Mittel von 16 Mio. Franken ausreichen.

Verschiedene Stellungnahmen haben allgemein kritisch auf die mit dieser Vorlage verbundenen Mehrkosten hingewiesen. Die FDP betont, dass diese Mehrkosten die Staatsrechnung zu einem ungünstigen Zeitpunkt belasten, die SVP lehnt die Vorlage darum ab, weil sie zu Mehrkosten führt. Mehrkosten entstehen bei dieser Vorlage in erster Linie aufgrund der geplanten ausserordentlichen Lohnmassnahmen. Die übrigen Massnahmen können aus den Rotationsgewinnen finanziert werden (vgl. Abschnitt E). Die Kosten für die ausserordentlichen Lohnmassnahmen betragen für den Kanton rund 16 Mio. Franken und die Gemeinden rund 20 Mio. Franken. Dies entspricht den Kosten für die Gewährung eines Stufenanstieges.

G. Änderungen gegenüber der Vernehmlassungsvorlage

Die Kompensation von Lohnrückständen bereits 2011 ist aufgrund der angespannten Lage des Finanzhaushaltes nicht angezeigt. Die Gewährung von ausserordentlichen Lohnmassnahmen für amtierende Lehrpersonen ist auf 2012 zu verschieben. Die ausserordentlichen Lohnmassnahmen sind gestaffelt von 2012 bis 2014 auszurichten. Die Kosten für die Laufbahnbeförderungen können hingegen mittels Rotationsgewinnen finanziert werden und die Mehrkosten aufgrund der Anhebung der Lohnminima sind vernachlässigbar.

Zudem soll die Möglichkeit der Rückstufung beibehalten werden.

In den Verordnungen werden die Begriffe «Laufbahnbeförderung» und «Laufbahnstufen» nicht mehr verwendet. Die Lohnstufen, bei denen zwingend Lohnerhöhungen vorgesehen sind, werden in der Verordnung bezeichnet (Lohnstufen 3, 5, 7, 9, 11 und 12). Dies aus folgenden Gründen: Die in der Vernehmlassung verwendeten Begriffe sind gesetzlich nicht definiert. Der Begriff «Laufbahnbeförderung» findet Verwendung beim Korps der Kantonspolizei. Diese Beförderungen bedeuten dort Lohnklassenwechsel, die im Rahmen einer standardisierten und bei Erreichen der Leistungsanforderungen garantierten beruflichen Laufbahn (Funktionswechsel) erfolgen (vgl. § 24 LPVO und § 11 MBVVO in der Fassung gemäss Beschluss des Regierungsrates vom 5. Mai 2010).

Das Zusammenwirken von zwingenden und individuellen Lohnerhöhungen wurde verdeutlicht. Zudem wurden die Verordnungsänderungen formal grundlegend überarbeitet.

H. Zu den einzelnen Bestimmungen

1. Lehrpersonalverordnung

Gemäss § 28 Abs. 2 des Lehrpersonalgesetzes vom 10. Mai 1999 (LPG, LS 412.31) bedürfen Verordnungsbestimmungen zu § 13 Abs. 1 LPG der Genehmigung durch den Kantonsrat. Dies betrifft § 14 und den Teil A des Anhanges der Lehrpersonalverordnung.

§ 14 (Einreihung und Lohnkategorien)

Die Ergänzung zur Beschreibung der Kategorie I mit dem Begriff «Regelklasse» ist eine Präzisierung und eine konsequente sprachliche Formulierung.

Anhang zur Lehrpersonalverordnung

A. Lohnskala

Die ergänzenden Beschreibungen der einzelnen Kategorien wurden weggelassen, weil sie bereits in § 14 erwähnt sind. Die einzelnen Skalen können deshalb neu in einer Skala dargestellt werden.

Das Lohnstufenmodell der Lehrpersonen wird weitgehend an das Lohnstufenmodell der Verwaltung angeglichen. Es umfasst zwei Anlaufstufen. Die bisherigen Unterstufen werden gestrichen.

Die bisherige Erfahrungsstufe 0 des Verwaltungspersonals entspricht der Lohnstufe 3 (bisher Stufe 8). Bis zur Lohnstufe 11 (heutige Erfahrungsstufe 8) sind ganze Schritte vorgesehen. Damit fallen die bisherigen halben Stufen 5, 7 und 13 weg. Ab Lohnstufe 11 erfolgen die weiteren Lohnschritte in halben Stufen. Da die Lohnkategorien der Volksschule bereits bisher über halbe Lohnstufen verfügt haben, müssen nur drei zusätzliche halbe Stufen (12, 24 und 26) eingeführt werden.

2. Mittel- und Berufsschullehrerverordnung

Gemäss § 56 Abs. 1 Satz 2 des Personalgesetzes vom 17. September 1998 (PG, LS 177.10) bedarf die Mittel- und Berufsschullehrerverordnung der Genehmigung durch den Kantonsrat.

§ 6 (Lohnklassen und -stufen), § 6a (Einreihung)
und Teil B des Anhangs zur Mittel- und Berufsschullehrerverordnung (Lohnskala)

Das Lohnstufenmodell der Lehrpersonen wird weitgehend an das Lohnstufenmodell der Verwaltung angepasst. Die Lohnstufen 1 und 2 werden neu zu Anlaufstufen. Die bisherige Erfahrungsstufe 0 des Verwaltungspersonals entspricht der vorliegenden Lohnstufe 3. Bis zur Lohnstufe 11 sind ganze Schritte vorgesehen. Ab Lohnstufe 11 erfolgen die weiteren Lohnschritte in halben Stufen. Das neue Lohnstufenmodell besteht damit aus 27 Lohnstufen. Die Lohnstufe 3 bildet das Minimum. Die Stufe 23 das erste und die Stufe 27 das zweite Lohnmaximum.

§ 7 (Einstufung)

Der Lohn soll grundsätzlich oberhalb der Anlaufstufen im Lohnminimum festgesetzt werden. Wird der Lohn in den Anlaufstufen festgesetzt, ist er innerhalb von zwei Jahren in das Lohnminimum (Lohnstufe 3) zu führen.

An der gesetzlich geregelten Einstufung wird festgehalten. Unterrichtstätigkeit wurde bisher entsprechend dem Beschäftigungsgrad

angerechnet. Um neu eintretende Teilzeit-Lehrpersonen gegenüber bereits angestellten Teilzeit-Lehrpersonen gleichzustellen, soll die Anrechnung der Unterrichtstätigkeit unabhängig vom Beschäftigungsgrad erfolgen. Der Wegfall des allgemeinen Stufenaufstiegs erfordert eine angepasste Regelung der Lohnfestsetzung.

§ 11 (Mitarbeiterbeurteilung)

Es gilt die Regelung gemäss § 21 PVO. §11 MBVO kann daher aufgehoben werden.

Anhang A. Einreihungsplan

Mit der Änderung der Lohnskala ist Kapitel III aufzuheben.

I. Inkrafttreten

Die Änderung der Lehrpersonalverordnung und der Mittel- und Berufsschullehrerverordnung tritt unter dem Vorbehalt der Genehmigung durch den Kantonsrat am 1. Januar 2011 in Kraft.

K. Antrag

Der Regierungsrat beantragt dem Kantonsrat, die Änderung des § 14 sowie Teil A des Anhangs der Lehrpersonalverordnung und der §§ 6, 6a, und 7 sowie Teile A und B des Anhangs der Mittel- und Berufsschullehrerverordnung zu genehmigen.

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:	Der Staatsschreiber:
Hollenstein	Husi

Anhang 1

Lehrpersonalverordnung (LPVO)

(Änderung vom 5. Mai 2010)

Der Regierungsrat beschliesst:

I. Die Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 wird wie folgt geändert:

Einreihung und
Lohnkategorien

§ 14. ¹ Die Lehrpersonen werden aufgrund ihrer Anstellung in folgende Lohnkategorien gemäss Anhang eingereiht:

Kategorie I: Lehrpersonen in Regelklassen auf der Kindergartenstufe;

Kategorie II–V unverändert.

Abs. 2–4 unverändert.

Anhang zur Lehrpersonalverordnung

A. Lohnskala (§§ 14–29 d)

	Stufe	Kategorie I in Franken	Kategorie II in Franken	Kategorie III in Franken	Kategorie IV in Franken	Kategorie V in Franken
2. Lohnmaximum	27	117 728	135 317	144 576	154 641	165 565
	26	116 566	133 983	143 149	153 116	163 930
	25	115 404	132 648	141 722	151 591	162 295
	24	114 243	131 314	140 295	150 065	160 661
1. Lohnmaximum	23	113 081	129 980	138 867	148 539	159 027
	22	112 314	128 644	137 441	147 012	157 396
	21	111 546	127 309	136 016	145 486	155 762
	20	110 383	125 973	134 588	143 960	154 127
	19	109 222	124 636	133 161	142 432	152 492
	18	108 059	123 303	131 735	140 906	150 858
	17	106 899	121 968	130 307	139 381	149 225
	16	105 734	120 631	128 880	137 855	147 591
	15	104 573	119 296	127 453	136 329	145 957
	14	103 412	117 961	126 029	134 803	144 325
	13	102 251	116 624	124 601	133 278	142 690
	12	101 089	115 290	123 174	131 752	141 056
	11	99 926	113 955	121 747	130 226	139 421
	10	97 217	111 627	118 417	126 665	135 610
	9	95 294	108 510	115 088	123 103	131 796
	8	92 582	105 395	111 760	119 540	127 985
	7	89 872	102 277	109 219	115 981	124 173
6	87 161	99 162	105 890	112 421	120 360	
5	84 451	96 048	102 560	109 648	116 548	
4	81 738	93 718	99 232	106 086	112 738	
3	79 028	90 601	95 903	102 528	109 711	
Anlaufstufen	2	76 318	87 484	93 361	98 965	105 900
	1	73 607	84 371	90 032	95 404	102 087

II. Diese Änderung tritt unter Vorbehalt der Genehmigung durch den Kantonsrat am 1. Januar 2011 in Kraft.

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:
Hollenstein

Der Staatsschreiber:
Husi

Anhang 2

Mittel- und Berufsschullehrerverordnung

(Änderung vom 5. Mai 2010)

Der Regierungsrat beschliesst:

I. Die Verordnung über das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen an Mittel- und Berufsschulen vom 7. April 1999 wird wie folgt geändert:

Titel:

Mittel- und Berufsschullehrerverordnung (MBVO)

§ 6. ¹ Der Einreihungsplan für die Entlohnung der Lehrpersonen weist sechs Lohnklassen auf. Lohnklassen
und -stufen

² In jeder Lohnklasse bestehen 27 Lohnstufen.

³ Die Lohnstufe 3 einer Lohnklasse bildet das Lohnminimum, die Lohnstufe 23 das erste und die Lohnstufe 27 das zweite Lohnmaximum. Bei den Lohnstufen 1 und 2 handelt es sich um Anlaufstufen.

⁴ Die Lohnhöhe pro Lohnklasse und Lohnstufe ist in Teil B des Anhanges festgelegt.

§ 6 a. Die Lehrpersonen werden gemäss Teil A des Anhangs in die Lohnklasse eingereiht. Einreihung

§ 7. ¹ Hat eine Lehrperson keine Unterrichts- und Berufserfahrung, wird sie in der Regel in der Lohnstufe 3 (Lohnminimum) eingestuft. Ist die Lehrperson in einer Anlaufstufe eingestuft worden, ist sie innerhalb von zwei Jahren in die Lohnstufe 3 zu führen. Einstufung

² Unterrichts- und andere Berufstätigkeit werden wie folgt angerechnet:

- a. Voll angerechnet wird unabhängig vom tatsächlichen Beschäftigungsgrad der Schuldienst, den die Person nach Abschluss der Fachausbildung an einer öffentlichen Mittel- oder Berufsschule des Kantons Zürich oder einer andern gleichwertigen Schule als Lehrperson geleistet hat.

Abs. 1 lit. b wird zu Abs. 2 lit. b.

lit. c wird aufgehoben.

³ Beim Wechsel der Schule oder beim Wiedereintritt an einer Mittel- und Berufsschule innert zwei Jahren wird die bisherige Einstufung übernommen. Bei einem späteren Wiedereintritt wird mindestens die bisherige Einstufung gewährt.

Abs. 2 wird zu Abs. 4.

§ 11 wird aufgehoben.

Anhang

A. Einreihungsplan (§ 6 a)

Einleitungssatz und Kapitel I und II unverändert.

Kapitel III wird aufgehoben.

B. Lohnskala (§ 6)

	Lohn- stufen	Klasse 17	Klasse 18	Klasse 19	Klasse 20	Klasse 21	Klasse 22
2. Maximum	27	126 839	135 319	144 576	154 641	165 565	177 379
	26	125 587	133 984	143 149	153 116	163 930	175 630
	25	124 334	132 648	141 722	151 591	162 295	173 881
	24	123 084	131 314	140 295	150 065	160 661	172 130
1. Maximum	23	121 833	129 980	138 867	148 539	159 027	170 378
	22	120 581	128 645	137 442	147 013	157 395	168 628
	21	119 329	127 309	136 016	145 486	155 762	166 877
	20	118 078	125 973	134 589	143 959	154 127	165 126
	19	116 827	124 636	133 161	142 432	152 492	163 375
	18	115 575	123 302	131 734	140 907	150 859	161 626
	17	114 323	121 968	130 307	139 381	149 225	159 876
	16	113 071	120 632	128 880	137 855	147 591	158 126
	15	111 819	119 296	127 453	136 329	145 957	156 375
	14	110 961	117 960	126 027	134 804	144 324	154 625
	13	110 102	116 624	124 601	133 278	142 690	152 875
	12	108 852	115 290	123 174	131 752	141 056	151 124
	11	107 601	113 955	121 747	130 226	139 421	149 373
	10	104 680	111 627	118 417	126 665	135 610	145 288
	9	101 759	108 510	115 088	123 103	131 796	141 202
	8	98 836	105 395	111 760	119 540	127 985	137 119
	7	95 918	102 277	109 219	115 981	124 173	133 037
6	93 785	99 162	105 890	112 421	120 360	128 952	
5	90 866	96 048	102 560	109 648	116 548	124 865	
4	87 943	93 718	99 232	106 086	112 738	120 781	
Minimum	3	85 024	90 601	95 903	102 528	109 711	116 698
Anlaufstufen	2	82 102	87 484	93 361	98 965	105 900	112 614
	1	79 180	84 371	90 032	95 404	102 087	109 317

II. Diese Änderung tritt unter Vorbehalt der Genehmigung durch den Kantonsrat am 1. Januar 2011 in Kraft.

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:
Hollenstein

Der Staatsschreiber:
Husi