

Sekretariat: Hallwylstr. 29, 8004 Zürich
Telefon: 044 245 90 00
Telefax: 044 241 72 42
Mail: spkanton@spzuerich.ch
Internet: www.spzuerich.ch
Datum: 19. Juni 2009



Bildungsdirektion des Kantons Zürich
Regierungspräsidentin Regine Aeppli
Walcheplatz 2
Postfach
8090 Zürich

Vernehmlassungsantwort der SP Kanton Zürich zur Teilrevision Lohnsystem Lehrpersonen

Sehr geehrte Frau Regierungspräsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Sozialdemokratische Partei des Kantons Zürich dankt dem Regierungsrat, dass ihr Gelegenheit geboten wird, sich zur Vernehmlassung zur Teilrevision Lohnsystem Lehrpersonen zu äussern.

1. Grundsätzliche Stellungnahme

Nach eingehenden Diskussionen in unserer Partei nehmen wir wie folgt Stellung zu den Vernehmlassungen (detaillierte Begründung unter 2.):

- Wir begrüßen und unterstützen viele der vorgeschlagenen Änderungen in der LPVO und MBVO, insbesondere die Anhebung der Einstiegslohne, die Gestaltung der Lohnstufen, das korrigierende Einwirken auf die Lohnentwicklung bei den sogenannten „Verliererjahrgängen“ mit zusätzlichen Stufenanstiegen und auch die Flexibilität bei der Beförderung für besonders engagierte Angestellte.
- Kritische Bemerkungen haben wir zum Wegfall des ordentlichen Stufenanstiegs, zur Gestaltung der Vikariatslohne und – obwohl nicht Gegenstand dieser Vernehmlassung – zur verpassten Chance die „MAB-Problematik“ gezielt anzugehen.
- In der MBVO ist die bisherige Lohnstufe 3 unzweideutig als Einstiegs- und zusammen mit der Lohnstufe 4 als Anlaufstufe zu definieren.
- Die vorgeschlagene Regelung des Teuerungsausgleichs, welcher zwar in der Personalverordnung (PVO) geregelt wird, für Lehrpersonen an der Volks-,

Mittel- und Berufsschule aber weitreichende Konsequenzen hat, lehnen wir entschieden ab.

- Im gleichen Zusammenhang sind wir auch kritisch gegenüber der Orientierung der kantonalen Lohnentwicklung am Index von relevanten privaten Arbeitgebern (UBS-Index).

Grundsätzlich ist die SP den beiden Vorschlägen (LPVO und MBVO) gegenüber positiv eingestellt, weil er gegenüber der heutigen Praxis in einigen, für die Attraktivitätssteigerung des Lehrerberufes wichtigen Punkten Verbesserungen bringt. Wir fordern die Regierung auf, unseren kritischen Bemerkungen in der definitiven Vorlage Rechnung zu tragen, andernfalls sehen wir eine grosse Gefahr, dass die deklarierte Hauptzielsetzung der Revision – nämlich die kantonalen Lehrerlöhne gegenüber anderen Kantonen, aber auch gegenüber der Privatwirtschaft wieder konkurrenzfähig zu machen – verfehlt wird.

2. Stellungnahme zu den einzelnen Punkten

Einstiegslöhne

Die SP des Kantons Zürich beurteilt es als sehr positiv, dass die – infolge einer Sparmassnahme eingeführten – den ersten Lohnstufe vorangestellten Unterstufen wieder gestrichen werden sollen. Dies erhöht die Attraktivität der Anstellungsbedingungen für BerufseinsteigerInnen in einem entscheidenden Punkt und macht Zürich im interkantonalen Vergleich, aber auch gegenüber der Privatwirtschaft konkurrenzfähiger.

Position der SP des Kantons Zürich

- Die Einstiegslöhne sind wie in der Vernehmlassung vorgeschlagen festzulegen.

Gestaltung der Lohnstufen

Positiv bewerten wir, dass mit den Anlaufstufen der Know-how-Zuwachs in den ersten Jahren Berufserfahrungen honoriert werden soll. Dies entspricht der Realität und macht den Einstieg und das mittelfristige Verbleiben im Lehrerberuf attraktiver, was unbedingt nötig ist.

Positiv bewerten wir auch die Einführung von geklärten und uneinschränkbaren Laufbahnbeförderungen auf den Stufen 3, 5, 7, 9, 11 und 12. Dies kann wesentlich dazu beitragen, dass die Lohnentwicklung wieder berechenbarer wird und würde in Zukunft verhindern, dass ein massiver und dauernder Lohnrückstand zwischen den verschiedenen Alterskategorien entstehen kann. Insbesondere begrüssen wir, dass vor allem die unteren Lohnklassen von diesem Vorschlag profitieren können.

Wir bedauern auf der anderen Seite den Wegfall des ordentlichen Stufenanstiegs, sehen aber ebenfalls das Problem, dass der Lohnstufenanstieg mit seiner Koppelung an eine entsprechende Mitarbeiterbeurteilung nicht zur gewünschten Wirkung der Honorierung von ausgezeichneter Arbeit geführt hat (siehe unten MAB). In der Praxis hatte der ordentliche Stufenanstieg tatsächlich keine grosse Bedeutung (in den letzten 15 Jahren wurden nur 4 Stufenanstiege gewährt), er war eher ein theoretisches Gebilde. Die Einführung von uneingeschränkten Laufbahnbeförderungen in den Stufen 3, 5, 7, 9, 11 und 12 setzt dagegen den Hebel am richtigen Ort an.

Position der SP des Kantons Zürich

- Die SP fordert die Regierung unbedingt auf, in der Gestaltung der Lohnstufen 2 Anlaufsstufen zu verankern. (siehe dazu unten Bemerkungen zur MBVO)

- Für die SP ist die Verlässlichkeit der Lohnentwicklung wichtig. Wir lehnen den Wegfall des ordentlichen Stufenanstiegs ab, begrüßen aber als partiellen Ersatz die Sicherheit eines automatischen und uneinschränkbar ansteigenden in den Beförderungsstufen 3, 5, 7, 9, 11 und 12.

„Verliererjahrgänge“

Die SP unterstützt, dass die „Verliererjahrgänge“, welche trotz grosser Berufserfahrung immer noch in tiefen Lohnstufen klassiert sind, angehoben werden. Weil in den letzten Jahren nur selten Stufenanstiege gewährt wurden, ist diese Korrektur dringend nötig.

Position der SP des Kantons Zürich

- Wir fordern die Regierung auf, die Korrektur der Lohnstufen bei den „Verliererjahrgängen“ rasch und konsequent umzusetzen. Diese Massnahme darf auch angesichts einer angespannten finanziellen Situation nicht herausgeschoben werden.

Flexibilität der Beförderung

Die SP stellt sich grundsätzlich hinter die Absicht, dass ausgezeichnete Leistungen und grosses Engagement der Mitarbeitenden auch mit einer zusätzlichen Lohnstufe honoriert werden sollen. Aber angesichts der zu erwartenden knappen Beförderungsquoten wird die vermeintlich höhere Flexibilität (zusätzliche Stufen bei Qualifikation «sehr gut») blosser Theorie bleiben, weil nach allen Erfahrungen an den Schulen die Knappheit verteilt und nicht individuelle Leistung honoriert werden. Hier bleibt die Revision in einem zentralen Punkt eine Mogelpackung. Die Verantwortung in diesem Punkt ganz den Anstellungsbehörden (mit sehr unterschiedlich gefärbtem Schulqualitätsverständnis) zu überlassen garantiert sicher keine Rechtsgleichheit. (siehe auch unter MAB)

Position der SP des Kantons Zürich

- Wir begrüßen grundsätzlich die Möglichkeit zusätzliche Lohnstufen für ausgezeichnete Arbeit gewähren zu können. Dem vorgeschlagenen System fehlt jedoch jegliche Verbindlichkeit und Rechtssicherheit.

Vikariatslöhne

Es ist für die SP absolut nicht einsichtig, warum sich die Ansätze der Vikariatslöhne an der Lohnstufe 1 orientieren. Damit pflegt der Kanton Lohnungleichheiten und bestraft alternative Lebensmodelle (z.B. Phasenarbeit, allmählicher Einstieg nach der Babypause, saisonale Beschäftigungen ausserhalb der Lehrertätigkeit, Reisen etc.). Nach unserer Ansicht sind gerade solche Horizonsverbreiterungen oft sehr gewinnbringend für die Lehrertätigkeit. Die Teilung des Jahreslohnes der entsprechenden Lohnstufe durch die Jahreslektionen kann kein unüberwindbarer administrativer Aufwand sein.

Position der SP des Kantons Zürich

- Wir fordern die Regierung unbedingt auf, die Vikariatslöhne nach der entsprechenden Lohnstufe der Vikarinnen und Vikare (vgl. §16 LPVO, §7 MBVO) festzusetzen.

MAB

Der Umgang mit einer lohnwirksamen Mitarbeiterbeurteilung wird von den verschiedenen Gemeinden sehr unterschiedlich gehandhabt. Gewisse Gemeinden verteilen überaus grosszügig bei den MAB's die beste Qualifikationsstufe, andere schliessen die oberste Kategorie von vornherein aus und nur wenige Gemeinden differenzieren die Leistungen ihrer Mitarbeitenden wirklich in der ganzen Bandbreite. Das schafft Ungleichheiten, je nach dem wo man angestellt ist. Auch ist der MAB-Aufwand für Behörde und Schulleitung viel zu gross und bindet Kräfte, welche dann für andere Herausforderungen fehlen.

Die Regierung hat es verpasst sich mit der Vorlage dieser Diskussion zu stellen und Alternativen zu prüfen. Kann eine lohnwirksame MAB ihren Anspruch auf Förderorientierung einlösen? Wäre es nicht sinnvoller, in einem einfachen Verfahren nur noch zwischen „erfüllt“ und „nicht erfüllt“ unterschieden wird? Gibt es Möglichkeiten, dass ausgezeichnete Arbeitsleistungen der Mitarbeitenden an objektiven Kriterien (z.B. Handbuch Schulqualität) und vor allem auch von einheitlicher Stelle festgehalten werden kann?

Einziger positiver Punkt in diesem Bereich ist, dass die Möglichkeit einer Rückstufung bei ungenügender Qualifikation gestrichen wurde. Dies ist wegen der erwähnten grossen Unterschiede und subjektiven Ausgestaltung bei der MAB und der offensichtlichen Undurchführbarkeit zu begrüssen.

Position der SP des Kantons Zürich

- Wir begrüssen die Abschaffung der Rückstufung aufgrund von ungenügenden MAB's.
- Die heutige Form der MAB ist äusserst subjektiv geprägt. Die Koppelung solch zufälliger MAB's an die Lohnentwicklung führt zu Willkür und Rechtsunsicherheit und muss behoben werden.
- Die SP fordert die Regierung dringend auf, den Stellenwert der MAB und ihre Koppelung an die Lohnentwicklung grundsätzlich zu überarbeiten.

Lohnsystem MBVO

In der LPVO wird mit den Anlaufstufen dem Umstand, dass in den ersten Jahren Berufserfahrungen ein wesentliches Know-how Zuwachs entsteht, Rechnung getragen. In der MBVO definiert der §7 Abs. 1, dass Einsteiger ohne Unterrichts und Berufserfahrung „in der Regel“ in der Lohnstufe 3, dem Lohnminimum eingereiht werden. Es geht nirgends hervor, wann jemand auch in den Anlaufstufen 1 oder 2 eingereiht werden kann. Damit entstehen Unklarheiten, welche zu Rechtsunsicherheiten führen können. Zudem fallen mit der Einreihung in die Lohnstufe 3 die sinnvollen Anlaufstufen (siehe oben) weg.

Die SP fordert deswegen,

- dass die Lohnstufe 3 für Mittelschul- und Berufsschullehrpersonen eindeutig als Einstiegsstufe definiert wird, für diese Berufsgruppe also die Stufen 1 und 2 abgeschafft werden.
- dass die Lohnstufen 3 und 4 für Mittelschul- und Berufsschullehrpersonen als Anlaufsstufen definiert werden. (zwar ist in der Lohnstufe 3 eine automatische Laufbahnbeförderung vorgesehen, in der Lohnstufe 4 aber nicht)
- dass die vorgesehenen Lohnstufen mit automatischer Laufbahnbeförderung dementsprechend angepasst werden (heute: 3,5,7,9,11,12 > z.B. 5,7,9,11,13,14)

Diese Anpassung ist aus unserer Sicht unbedingt nötig, damit die Mittelschul- und Berufsschullehrpersonen dem Verwaltungspersonal und den Lehrpersonen an der

Volksschule rechtlich gleichgestellt werden. Dass die Mittelschul- und Berufsschullehrpersonen damit weniger Stufen als die in den gleichen Lohnklassen eingereihten Verwaltungsangestellten haben, rechtfertigt sich mit dem erfahrungsgemäss späteren Berufseinstieg und mit der gegenüber den Verwaltungsangestellten fehlenden Möglichkeit der Beförderung in eine andere Lohnklasse. Auf diese Weise erhalten die Mittel- und Berufsschullehrpersonen eine reellere Chance im Laufe ihrer Berufstätigkeit das Lohnmaximum zu erreichen. Mit der Erhöhung von heute 19 auf 27 (real 25) Lohnstufen wird diese Berufsgruppe sowieso schon wesentlich schlechter gestellt. Wir bitten deshalb die Regierung diese Anpassungen unbedingt vorzunehmen.

Position der SP des Kantons Zürich

- Die Abschaffung der Lohnstufen 1 und 2 und die Definition der Lohnstufen 3 und 4 als Anlaufstufen sind für uns ausschlaggebend für einen Erfolg dieser Vorlage.

Teuerungsausgleich

Nicht akzeptabel ist die vorgesehene Regelung des Teuerungsausgleichs. Die Obergrenze von 2% für die auszugleichende Teuerung (§16.2 PVO) ist willkürlich (oder zumindest in der regierungsrätlichen Vorlage mit keinem Argument wirklich begründet). Zudem ist nicht einzusehen, wieso die Angestellten nicht den vollen Teuerungsausgleich erhalten sollen. Wird jeweils – wie vorgesehen – lediglich die Hälfte gewährt, entsteht ein konstanter realer Kaufkraftverlust, welcher sich im Laufe der Jahre massiv kumulieren wird. Wo stehen die Löhne da in 10, 20 oder mehr Jahren? In den letzten 18 Jahren mit einer Teuerung von insgesamt 24.6% wären das bereits mehr als 12% Kaufkraftverluste gewesen. (Tatsächlich wurden in dieser Periode 7.85% der Teuerung nicht ausbezahlt). Nehmen wir die Besoldungspraxis der vergangenen 15 Jahre zum Massstab (mit in der Regel ausgesetzten Stufenanstiegen und Beförderungsquoten von 0.4 bis 0.8 Lohnsummenprozenten) bedeutet dies in letzte Konsequenz für alle Lehrerkategorien eine Senkung der Lebenslohnsumme um rund 15%.

Dass der Kanton die Teuerung nur über die individuelle Beförderung und damit für einen beträchtlichen Teil des Personal nicht voll ausgleichen will, ist empörend und alles andere als leistungsfördernd.

Position der SP des Kantons Zürich

- Wir fordern eine Vorlage, welche den vollen Teuerungsausgleich festsetzt.
- Eine Plafonierung der Obergrenze des jeweiligen Teuerungsausgleichs auf 2% ist willkürlich und muss fallen gelassen werden.
- Wir bekämpfen mit aller Schärfe eine Vorlage, mit welcher der Kanton einen realen Kaufkraftverlust für ihre Angestellten festsetzen und zu einem Automatismus werden lassen will.

Orientierung des kantonalen Lohnsystems am UBS-Index

Es ist für uns nicht ersichtlich, warum der Kanton sich an der UBS-Lohnumfrage orientieren soll. Diese erfasst ausschliesslich die festen Saläre und schliesst damit wesentliche zusätzliche Lohnbestandteile aus, von denen das Staatspersonal nicht profitieren kann. Es geht nicht an, dass der Kanton als bedeutendster Arbeitgeber seine Verantwortung an die Privatwirtschaft delegiert. Die Lohnpolitik des Staates soll Vorbildwirkung haben und nicht der Markt. Wie viel würden sonst umgekehrt unsere Chefbeamten verdienen müssen?

Position der SP des Kantons Zürich

- Der Kanton nimmt weiterhin seine Verantwortung als sozialer Arbeitgeber wahr und übernimmt so eine Vorbildwirkung für die Privatwirtschaft.

Für die Berücksichtigung der Stellungnahme der SP danken wir Ihnen bestens.

Freundliche Grüsse

Sozialdemokratische Partei des Kantons Zürich



Stefan Feldmann, Präsident



Daniel Frei, Generalsekretär