

Anhang «Begriffserklärungen»

zum erläuternden Bericht betreffend Vorlage zur Einführung eines eigenen Lohnsystems für die Lehrpersonen im Kanton Schaffhausen

Zum besseren Verständnis werden gewisse Fachbegriffe, welche im erläuternden Bericht erwähnt werden, in diesem Anhang genauer erläutert.

Aktuelles Lohnsystem

Das heute im Einsatz stehende Lohnsystem beim Kanton Schaffhausen wird im folgenden Merkblatt detailliert beschrieben:

<https://sh.ch/CMS/get/file/3177593d-d491-44e7-abe3-26c37563e65e>

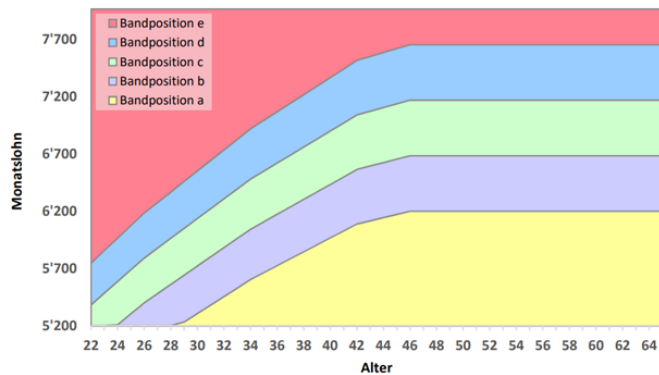
Es werden grundsätzlich die folgenden Lohnerhöhungen unterschieden:

- Teuerung (generelle Lohnerhöhungen):
Die Teuerung wird bedingungslos jedem/r Mitarbeitenden gewährt.
- Individuelle Lohnerhöhungen:
Diese sind abhängig von diversen Parametern, welche in die **Lohnformel** einfließen.

In der Grafik auf der folgenden Seite wird die Lohnformel dargestellt und aufgezeigt, wie sich die verschiedenen Parameter innerhalb der Lohnformel herleiten lassen.

Grundsätzlich hängt die individuelle Lohnentwicklung ab von

- dem aktuellen Lohn und dem Alter der Person (und somit der Position innerhalb des Lohnbandes),
- der Ziel- und Leistungsbeurteilung,
- der zur Verfügung stehenden Mittel und
- der Lohnentwicklungsmatrix.



Das Lohnbandminimum ergibt sich aus dem Lohnband, welchem die Funktion des/der Mitarbeitenden zugeordnet ist (Hier: Fr. 5'200)

Die zur Verfügung stehenden Mittel entspricht dem Prozentsatz, welcher der Regierungsrat für die individuelle Lohnentwicklung zur Verfügung gestellt hat.

Mit dieser Formel wird bestimmt, ob und wie stark die Steigung der Lohnkurve im jeweiligen Alter des/der Mitarbeitenden für die Berechnung der individuellen Lohnentwicklung berücksichtigt wird.

Individuelle Lohnentwicklung =

$$\frac{\text{Lohnbandminimum} \times \text{bereinigte Indexzahl (LEM)} \times (\text{zur Verfügung stehende Mittel in \%} + \text{Steigung (Alter) in \%} \times \text{Gewichtungsfaktor})}{100}$$

Verwaltung		Gesamtbeurteilung				Lehrpersonen	
		A	B	C	D*	erfüllt	nicht erfüllt
Bandposition	a	400	300	250	-25	300	0
	b	328	246	205	-50	246	0
	c	260	195	163	-75	195	0
	d	188	141	118	-100	141	0
	e	120	90	75	-125	90	0

Die bereinigte Indexzahl ist aus der **Lohnentwicklungsmatrix (LEM)** herauszulesen:
Die Indexzahl ergibt sich aus

- der Gesamtbeurteilung (bei Lehrpersonen: erfüllt / nicht erfüllt) sowie
- aus der Bandposition

Die Bandposition ergibt sich aus der Position des Lohnes und des Alters des/der Mitarbeitenden innerhalb des Lohnbandes.

Anrechenbare Dienstjahre

Die Anzahl anrechenbare Dienstjahre dienen in allen analysierten Kantonen dazu, die Anfangsbesoldung festzulegen.

Bei der Festlegung der anrechenbaren Dienstjahre werden die Anstellungsdauer, der Beschäftigungsgrad und die Art der Tätigkeit aller bisherigen beruflichen und ausserberuflichen Tätigkeiten berücksichtigt.

In Abhängigkeit von der Art der Tätigkeit, d.h. unter Berücksichtigung der Frage, wie relevant die bisherige Tätigkeit für den Lehrberuf ist, wird der Gewichtungsfaktor (0 bis 1) festgelegt.

Bei der Festlegung der Anzahl Dienstjahre im Kanton Schaffhausen, wird für bisherige Lehrtätigkeiten ein Gewichtungsfaktor von 1 verwendet. Das heisst, wenn eine Lehrperson bereits vorab als Lehrperson tätig war, wird die bisherige Tätigkeit mit einem Gewichtungsfaktor 1 angerechnet. Des Weiteren sind das Pensum und die Anstellungsdauer relevant. War jemand z.B. während drei Jahren zu 50 % als Lehrperson tätig, so werden die drei Jahre zu 2/3 als Dienstjahre angerechnet, d.h. die dreijährige Tätigkeit als Lehrperson würde zwei Dienstjahren entsprechen. Die Anrechnung der Lehrtätigkeit ist in § 16 Abs. 2 lit. a der Verordnung über die Arbeitsverhältnisse der Lehrpersonen an den öffentlichen Schulen vom 25. Oktober 2005 (Lehrerverordnung; SHR 410.401) geregelt.

Jahre, in denen nicht als Lehrperson gearbeitet wurde (auserschulische (Berufs-)Erfahrungen), werden mit einem Faktor zwischen 0 und 0.75 gewichtet. Beispiele für auserschulische Erfahrungen sind:

- Erziehung von Kindern
- Arbeiten in anderen Berufen
- Lebenserfahrung

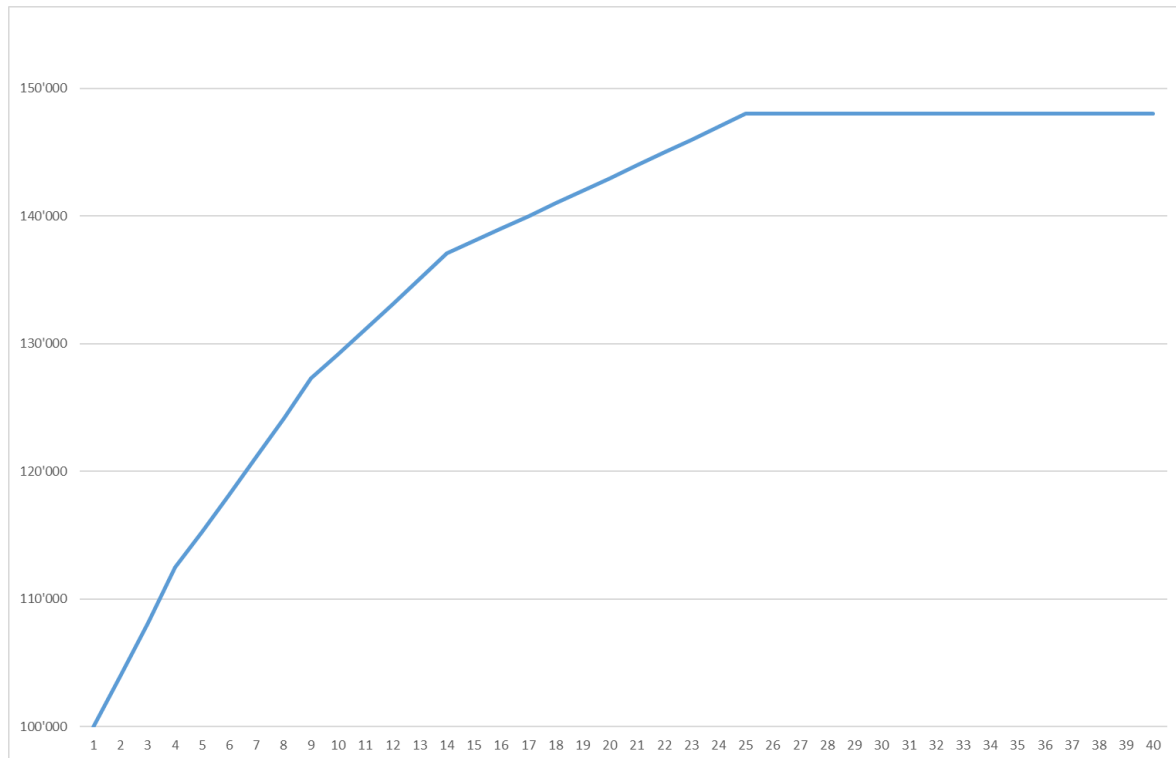
Die Anrechnung als Dienstjahre erfolgt dabei ebenfalls in Abhängigkeit zur Dauer (bei Berufstätigkeiten auch in Abhängigkeit zum Pensum) dieser Tätigkeit (vgl. § 16 Abs. 2 lit. b bis d Lehrerverordnung).

Unterschied automatische und individuelle Stufen- bzw. Lohnanstiege

Die Stufenanstiege können auf automatischer oder individueller Basis erfolgen.

Um den Unterschied zwischen diesen beiden Arten von Stufenanstiegen zu erklären, folgen anbei Grafiken, welche den Unterschied aufzeigen.

Automatische Stufenanstiege



In diesem fiktiven Beispiel steigt der Lohn **automatisch** mit der Anzahl an Dienstjahren an, bis das Lohnmaximum erreicht wird. Jedes Jahr erfolgt ein Stufenanstieg mit entsprechendem Lohnanstieg. Dieser Lohnanstieg kann in relativen Prozentsätzen oder in absoluten Beträgen erfolgen.

Für eine Lehrperson ist somit jederzeit klar, wie sich ihr Lohn über die nächsten Jahre entwickelt.

Nach 24 Dienstjahren kommt die Lehrperson in die höchste Lohnstufe 25 und verbleibt dort für die restlichen Jahre als Lehrperson. Abgesehen von der Teuerung erfolgt auf dieser Stufe keine weitere Lohnerhöhung.

Individuelle Lohnanstiege

Bei einem System mit individueller Lohnentwicklung erfolgt der Lohnanstieg aufgrund diverser Parameter. Dabei kann es sehr viele mögliche Ausgestaltungen geben:

- Im Kanton Schaffhausen erfolgt die Lohnentwicklung individuell anhand verschiedener Parameter (siehe obige Erläuterungen zum heutigen Lohnsystem). Daraus erfolgt eine Lohnentwicklung, welche sich von Lehrperson zu Lehrperson unterscheiden kann.
- Ein Lohnsystem kann aus festgelegten Lohnstufen bestehen, wobei die Gewährung eines Anstiegs auf die nächste Lohnstufe (mit entsprechendem Lohnanstieg) abhängig ist von den gesprochenen Mitteln. Das heisst, dass die Gewährung von Stufenanstiegen nicht automatisch erfolgt.
- Vor allem in der Privatwirtschaft kennt man Lohnsysteme, bei welchen die Höhe der zu verteilenden Mittel für individuelle Lohnanstiege pro Organisationseinheit festgelegt wird, und die Mittel dann zum Beispiel von der vorgesetzten Stelle individuell auf die Mitarbeitenden dieser Organisationseinheit verteilt werden. Diese individuelle Verteilung der Mittel kann nach vorgegebenen Kriterien oder völlig frei erfolgen.

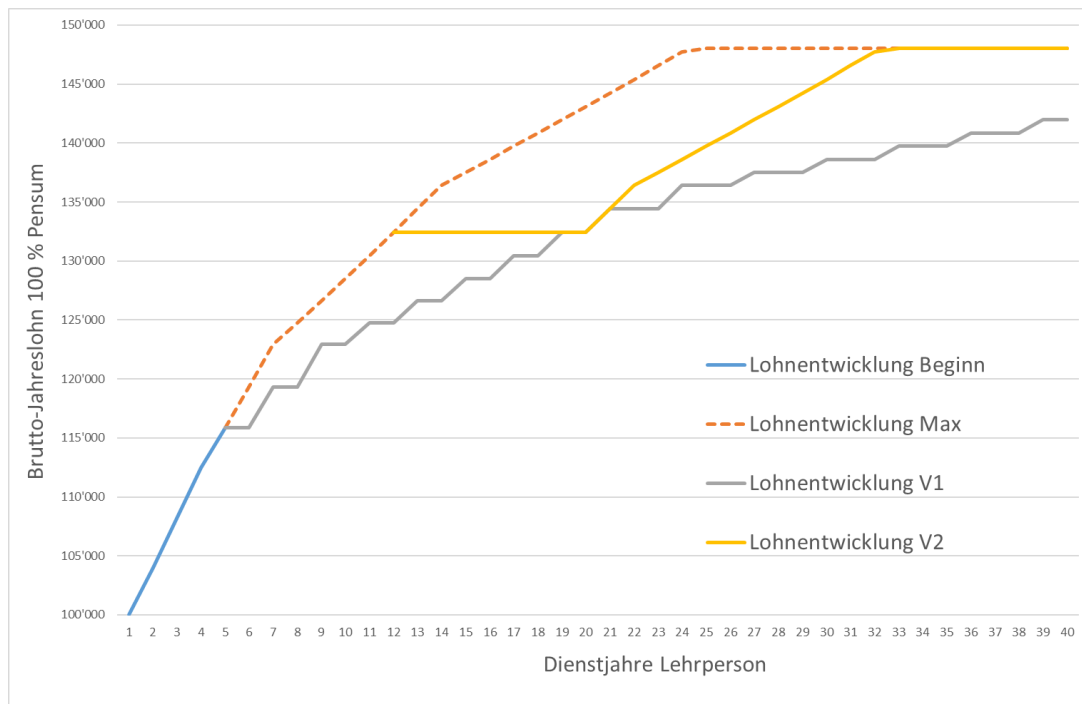
Kombination von automatischen und individuellen Stufen- bzw. Lohnanstiegen

Bei einer Kombination von automatischen und individuellen Stufen- bzw. Lohnanstiegen, wie sie im Kanton Zürich angewendet wird, wird definiert, welche Stufenanstiege automatisch erfolgen und für welche Stufenanstiege zusätzliche Mittel budgetiert werden müssen.

Befindet sich die Lehrperson auf einer Stufe mit automatischem Stufenanstieg, bekommt sie in diesem Jahr (bei genügender Qualifikation) automatisch eine Lohnerhöhung und kommt auf die nächste Stufe.

Befindet sich die Lehrperson auf einer Stufe mit individuellem Stufenanstieg, kommt sie nur auf die nächste Stufe, sofern entsprechende finanzielle Mittel gesprochen und die Mittel auch für ihre Stufe eingesetzt werden. Je nach gesprochenem Betrag kann es sein, dass nicht allen individuellen Stufen ein Anstieg gewährt werden kann. In diesem Fall wird entschieden, bei welchen individuellen Stufen die Lehrpersonen auf die nächste Stufe kommen und bei welchen Stufen die Lehrpersonen auf der Stufe bleiben.

In der folgenden Grafik sind drei fiktive, aber realistische Szenarien dieses Systems abgebildet:



In der obigen Grafik beinhalten die Lohnstufen 1 bis und mit 4 automatische Stufenanstiege, wobei die Lohnstufe 1 dem Minimallohn entspricht. Die Lohnstufen 1 bis 4 bilden somit einen automatischen Stufenanstieg ab. Die Lohnstufen 5 bis und mit 25 sind individuelle Lohnstufen. Damit ist die Lohnstufe 25 die höchste Stufe und entspricht dem Maximallohn.

- **Lohnentwicklung Max:**
Die ersten vier Stufen werden automatisch gewährt. Die individuellen Lohnstufenanstiege werden jedes Jahr und bei allen Stufen gewährt. Die Lohnentwicklung entspricht dadurch faktisch einem System mit automatischen Stufenanstiegen. Die Lehrperson erreicht nach 24 Dienstjahren die Lohnstufe 25 und erhält den Maximallohn.
- **Lohnentwicklung V1:**
Die ersten vier Stufen werden automatisch gewährt. In den Dienstjahren 5 bis und mit 20 erfolgt nur jedes zweite Jahr ein Stufenanstieg, in den Dienstjahren 21 bis 40 nur jedes dritte Jahr ein Stufenanstieg. Die Lehrpersonen verbleiben damit jeweils zwei bzw. drei Jahre auf derselben Stufe, bis sie auf die nächste Stufe kommen. Nach 40 Dienstjahren wären die Lehrpersonen somit erst auf der Lohnstufe 19, der Maximallohn wird nicht erreicht.
- **Lohnentwicklung V2:**
Die ersten vier Stufen werden automatisch gewährt. Auf den Stufen 5 bis 12 werden die individuellen Anstiege jedes Jahr und für alle Stufen gewährt. Bei der Lohnstufe 12 wird der Anstieg erst nach acht Jahren gewährt, d.h., die Lehrperson bleibt während acht Dienstjahren auf der Lohnstufe 13 stehen. Anschliessend werden wieder alle individuellen Lohnstufenanstiege jährlich gewährt. Die Lehrperson erreicht in diesem Beispiel nach 33 Dienstjahren die Lohnstufe 25 und erhält den Maximallohn.

Teuerung im neuen Lohnsystem

Wenn der Kantonsrat den Ausgleich der Teuerung (generelle Lohnerhöhung) beschliesst, wäre dies im neuen Lohnsystem wie folgt geregelt:

Der Teuerungsausgleich wird zum Minimallohn auf der Lohnstufe 1 addiert. Durch den Mechanismus der prozentual festgelegten Anstiege je Lohnstufe erhöhen sich somit die Löhne sämtlicher Lohnstufen und somit auch der Maximallohn (Stufe 25). Diese generelle Lohnerhöhung würde sämtlichen Lehrpersonen gewährt werden.

Lohntrichter

Sobald in einem Lohnsystem neben automatischen Stufenanstiegen zusätzlich individuelle Stufenanstiege und/oder Phasen mit individuellen Lohnentwicklungen eingebaut werden, ergibt sich in der Regel ein Lohntrichter.

Der Lohntrichter definiert sich als wachsende Differenz zwischen einer theoretisch möglichen maximalen Lohnentwicklung (alle Stufenanstiege werden gewährt) und einer theoretisch möglichen minimalen Lohnentwicklung (es werden keine Stufenanstiege gewährt). Diese Differenz wächst über die Jahre und es entsteht ein Lohntrichter.

Bruttogehaltslohn

Der Bruttogehaltslohn entspricht 13 Monatslöhnen, vor Abzug der Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherungen.

Die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen sind im Bruttogehaltslohn nicht enthalten und kommen zusätzlich hinzu.

Gesamtlohnsumme

Die Gesamtlohnsumme entspricht der Summe der Löhne aller Mitarbeitenden, welche im heutigen Lohnsystem administriert werden.

Dies sind insbesondere

- alle Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung des Kantons Schaffhausen,
- alle Mitarbeitenden der Spitäler Schaffhausen,
- alle Lehrpersonen der Primar- und Sekundarstufe I des Kantons Schaffhausen,
- alle Lehrpersonen bzw. Dozierenden der Pädagogischen Hochschule Schaffhausen, der Kantonsschule, des Berufsbildungszentrums Schaffhausen sowie der Schaffhauser Sonderschulen.