

Vernehmlassung betreffend Vorlage zur Einführung eines eigenen Lohnsystems für die Lehrpersonen im Kanton Schaffhausen

Auswertungsbericht vom 27. März 2026

Inhaltsverzeichnis

1.	Vorgehen	2
2.	Vernehmlassungsadressaten	2
3.	Vernehmlassungsteilnehmende	4
4.	Quantitative Auswertung und Zusammenfassung der Bemerkungen	5
4.1	Vorbemerkungen	5
4.2	Systemwechsel Lohnsystem Lehrpersonen	5
4.3	Parameter des neuen Lohnsystems	7
4.4	Anrechenbare Dienstjahre	11
4.5	Weitere Fragen	13
4.6	Weitere Bemerkungen	14
5.	Zusammenfassende Würdigung der Vernehmlassungsantworten	15
6.	Schlussbemerkung	16

1. Vorgehen

Am 4. November 2025 wurde der erläuternde Bericht betreffend Einführung eines eigenen Lohnsystems für die Lehrpersonen vom Regierungsrat in die Vernehmlassung verabschiedet. Daraufhin wurden die Vernehmlassungsadressaten gemäss Liste des Erziehungsdepartements zur Stellungnahme mittels Fragebogen eingeladen. Der Fragebogen beinhaltete 14 Fragen zu den Kernbereichen des neuen Lohnsystems und die Möglichkeit, weitere Bemerkungen anzufügen. Die Vernehmlassungsfrist wurde auf den 15. Februar 2026 angesetzt. Gestützt auf die Vernehmlassung wird das Erziehungsdepartement die definitive Vorlage ausarbeiten. Ziel ist es, die Vorlage (Bericht und Antrag des Regierungsrates) im Spätsommer 2026 an den Kantonsrat zu überweisen.

2. Vernehmlassungsadressaten

Die nachstehende Zusammenstellung gibt einen Überblick über die Adressaten der Vernehmlassung. Zudem wurde die Vernehmlassung öffentlich freigegeben. Die entsprechenden Unterlagen wurden im Internet publiziert.

- Stadt- und Gemeinderäte
- Verband der Gemeindepräsidentinnen und Gemeindepräsidenten des Kantons Schaffhausen (VGGSH)
- Schulbehörden, Schulleitungen und Schulvorstehende
- Departemente und Staatskanzlei
- Personalamt
- Politische Parteien (im Kantonsrat vertreten)
- Erziehungsrat
- Stufen- und Fachkonferenzen
- Verband der Lehrpersonen Schaffhausen (LSH)
- Berufsbildung Schweiz Sektion Schaffhausen (BCH-SH)
- Verband Schaffhauser Kantonsschullehrer (VSHK)
- Verband Schulleiterinnen und Schulleiter Schaffhausen (VLSH)
- Schaffhauser Sonderschulen
- Sonderschulrat
- Kantonsschule
- Berufsbildungszentrum Schaffhausen (BBZ)
- Pädagogische Hochschule Schaffhausen (PHSH)
- Hochschulrat der PHSH
- Personalkommission (PEKO)
- Öffentlichkeit (Information und Unterlagen: mitwirkung.sh.ch)

3. Vernehmlassungsteilnehmende

Innert der Vernehmlassungsfrist bzw. bis zum 20. Februar 2026 gingen beim Erziehungsdepartement des Kantons Schaffhausen insgesamt 67 Stellungnahmen ein, wovon 66 Vernehmlassungsteilnehmende den Fragebogen ausgefüllt haben. Drei Vernehmlassungsadressaten haben explizit auf eine Stellungnahme verzichtet. An der Vernehmlassung haben sich die folgenden Teilnehmenden beteiligt:

Gemeinden (15)

- Barga
- Beringen
- Buch (Gemeinderat und Schulreferent je 1x)
- Buchberg
- Büttenhardt
- Dörflingen
- Merishausen
- Neuhausen am Rh.
- Rüdlingen
- Schaffhausen
- Siblingen
- Stein am Rhein
- Stetten
- VGGSH

Schulleitungen (5)

- SL OS Stein am Rhein
- SL Merishausen
- SL Primarschule Neuhausen
- Schulleitung BBZ
- Schulleitung Kantonsschule

Konferenzen / Verbände (9)

- LSH
- VSHK
- BCH-SH
- Konferenz Sekundarstufe I
- Kindergartenkonferenz
- Vorstand Konferenz TTG WAH
- Vorstand Konferenz KHL
- VSLSH
- Mitarbeitendenorganisation PSHH

Schulbehörden (5)

- Hallau
- Merishausen
- Siblingen
- Thayngen
- Verbandsschulbehörde GOSU

Weitere Akteure (25)

- PSHH
- Schaffhauser Sonderschulen und Sonderschulrat je 1x
- 21x einzelne Lehrperson (LP)
 - 9x LP Volksschule
 - 9x LP BBZ
 - 2x LP Sonderschulen
 - 1x LP Kantonsschule
- PEKO

Parteien (6)

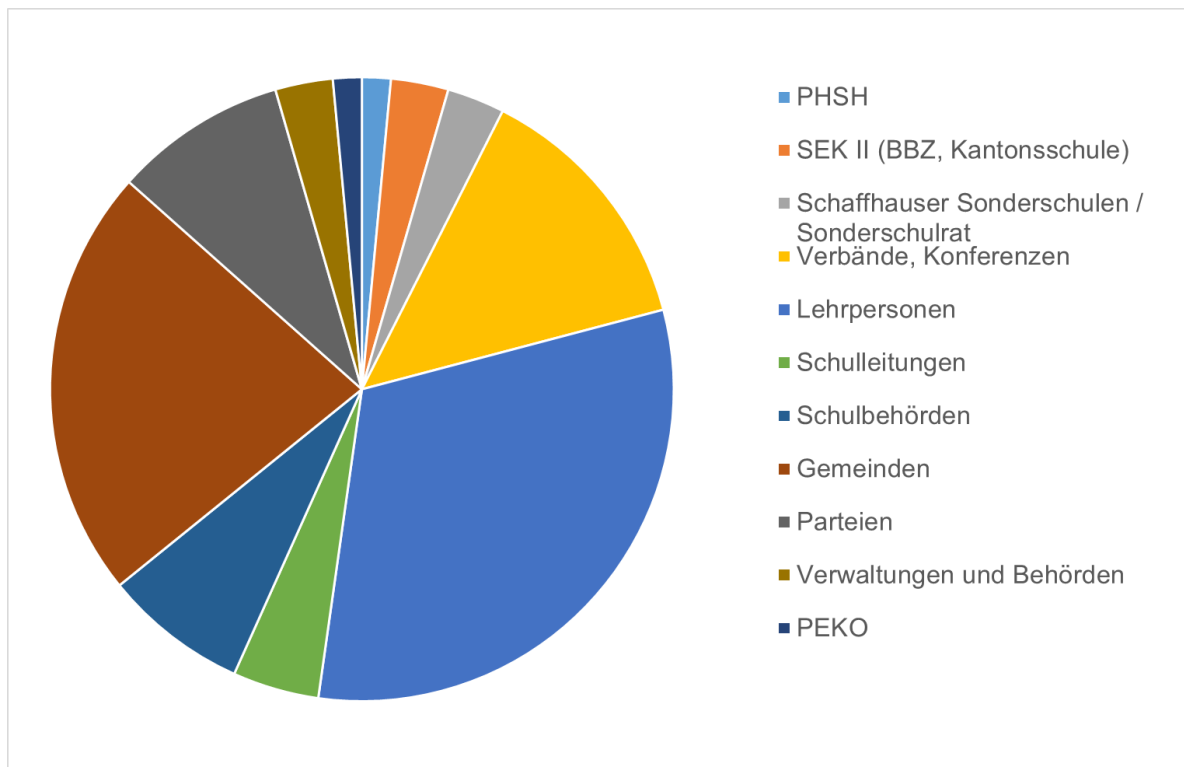
- EDU
- EVP
- FDP
- GLP
- SP
- SVP

Verwaltungen und Behörden (2)

- Personalamt
- Erziehungsrat

Jede Vernehmlassungsantwort wurde als eine Stimme erfasst.

Die Möglichkeit der Stellungnahme wurde hauptsächlich von Anspruchsgruppen aus dem Bildungsbereich und von den Gemeinden genutzt. So stammen rund 31 % der Rückmeldungen von Lehrpersonen, weitere 25 % aus dem Schulumfeld (u.a. Schulleitungen, Verbände und Konferenzen) und 22 % von den Gemeinden.



4. Auswertung des Fragebogens und Zusammenfassung der Bemerkungen

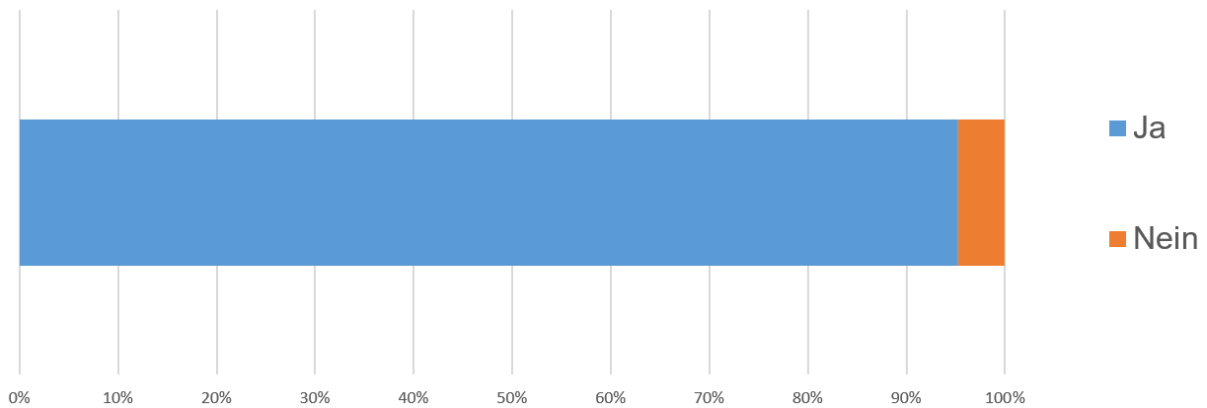
4.1 Vorbemerkungen

Mit Bezug auf die Fragen 1 bis 13 finden sich nachfolgend eine Auswertung des Fragebogens sowie eine Zusammenfassung der dazu eingegangenen Bemerkungen. Bei der Frage 14 hatten die Vernehmlassungsteilnehmenden die Möglichkeit, weitere Kommentare und/oder Fragen zu notieren. Kommentare, welche dabei mehrfach genannt wurden, sind unter Kapitel 4.6 zusammengefasst. Im Kapitel 5 erfolgt eine zusammenfassende Würdigung der Vernehmlassungsantworten.

4.2 Systemwechsel Lohnsystem Lehrpersonen

Frage 1:

Sind Sie mit dem Umstieg auf ein Lohnsystem mit automatischen Stufenanstiegen einverstanden?



Beinahe alle Vernehmlassungsteilnehmenden befürworten einen Umstieg auf ein Lohnsystem mit automatischen Stufenanstiegen.

Gemäss den zustimmenden Voten lassen sich durch die automatischen Stufenanstiege viele der heutigen Probleme lösen:

- Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt
- Transparenz der Löhne und der Lohnentwicklung
- Prognostizierbarkeit und Planbarkeit der Lohnentwicklung
- Verbesserung der Löhne im Vergleich mit anderen Kantonen

Drei Teilnehmende (je eine Gemeinde, eine Lehrperson sowie ein Schulpräsidium) stehen dem Vorhaben im Grundsatz negativ gegenüber. Sie bemängeln die fehlende Abhängigkeit der Stufenanstiege von den Leistungsbeurteilungen. Eine Teilnehmende ist der Ansicht, dass alle anderen Funktionen beim Kanton und den Gemeinden keine automatischen Stufenanstiege hätten und dies zu Unzufriedenheit führen könne.

Frage 2:

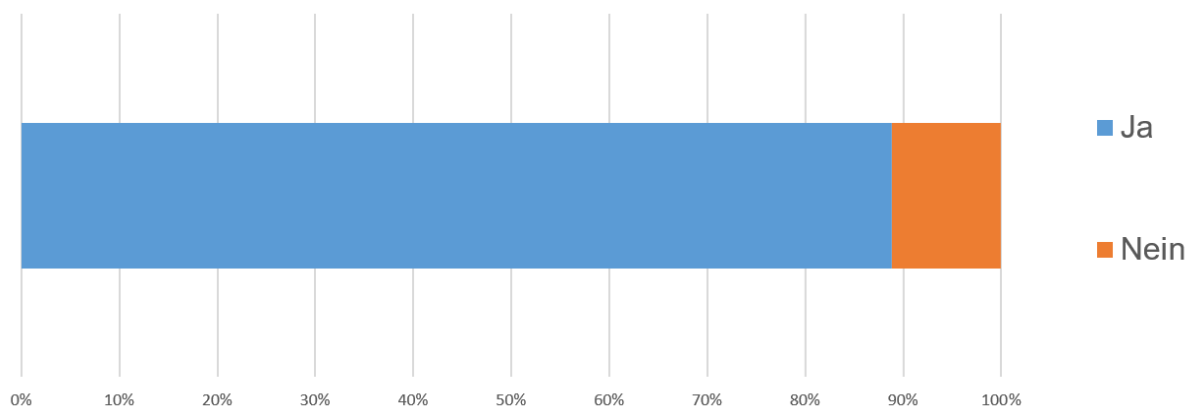
Wenn nein: Welche der anderen Varianten befürworten Sie und weshalb?

Die drei Nein-Stimmen befürworten je einmal die übrigen Varianten:

- Heutiges Lohnsystem mit garantiertem Mittelzufluss
- Lohnsystem mit automatischen und individuellen Stufenanstiegen
- Lohnsystem mit automatischen und individuellen Stufenanstiegen, jedoch mit garantiertem Erreichen des Maximallohns nach einer gewissen Anzahl Dienstjahre

Frage 3:

Sind Sie der Meinung, dass mit einem Lohnsystem mit automatischen Stufenanstiegen die Ziele des Projektes erreicht werden?



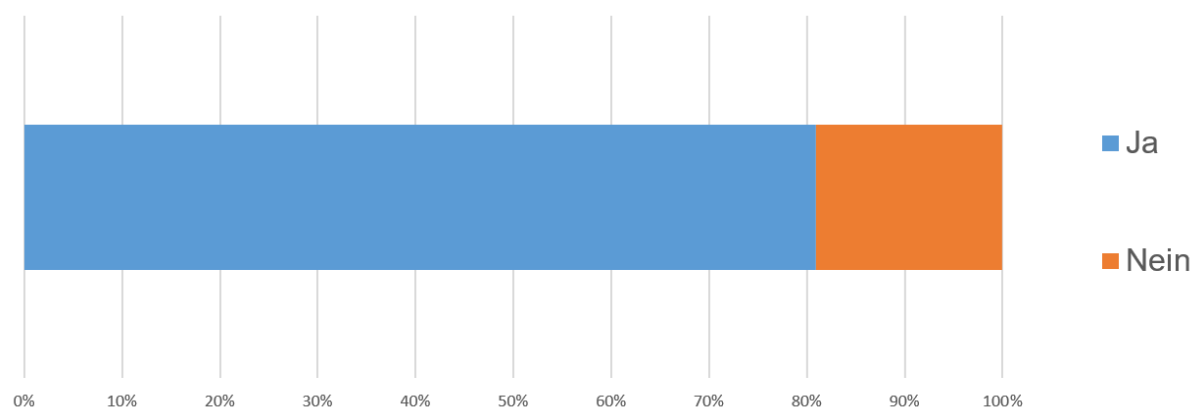
Die grosse Mehrheit bejaht diese Frage. Vor allem der Umstand, dass nicht jährlich über die Lohnentwicklung im Kantonsrat entschieden wird, empfindet die Mehrheit als attraktiv.

Sieben Teilnehmende haben bei dieser Frage mit «Nein» geantwortet. Diese machen vor allem darauf aufmerksam, dass automatische Stufenanstiege alleine nicht reichen würden und die Löhne im Vergleich zu heute auch deutlich steigen müssten, sprich: Die Einstiegsgehälter müssten entsprechend hoch sein.

4.3 Parameter des neuen Lohnsystems

Frage 4:

Sind Sie mit der vorgesehenen Anzahl Lohnstufen (25) einverstanden?

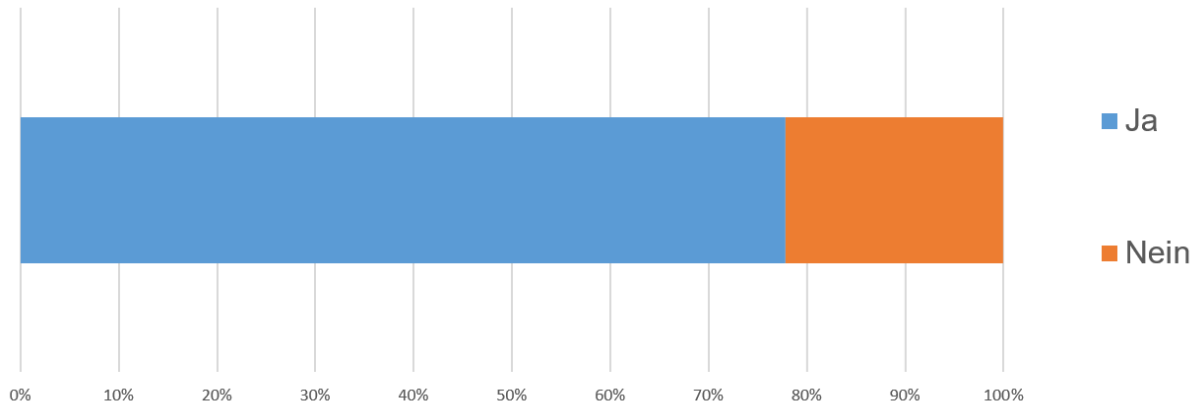


Auch bei dieser Frage lag die Zustimmung bei über 80 %. Lediglich eine Minderheit von 12 Teilnehmenden (überwiegend Gemeinden und Schulpräsidenten) antwortete mit «Nein».

Die Mehrheit der Teilnehmenden, welche mit «Nein» geantwortet haben, befürworten mehr Lohnstufen, damit auch im höheren Alter noch eine Lohnentwicklung stattfinden kann. Dies erlaube ebenfalls flachere jährliche Anstiege, was sowohl aus finanzpolitischer als auch aus systemischer Sicht sinnvoll erscheine.

Frage 5:

Sind Sie mit den vorgesehenen prozentualen Stufenanstiegen einverstanden?

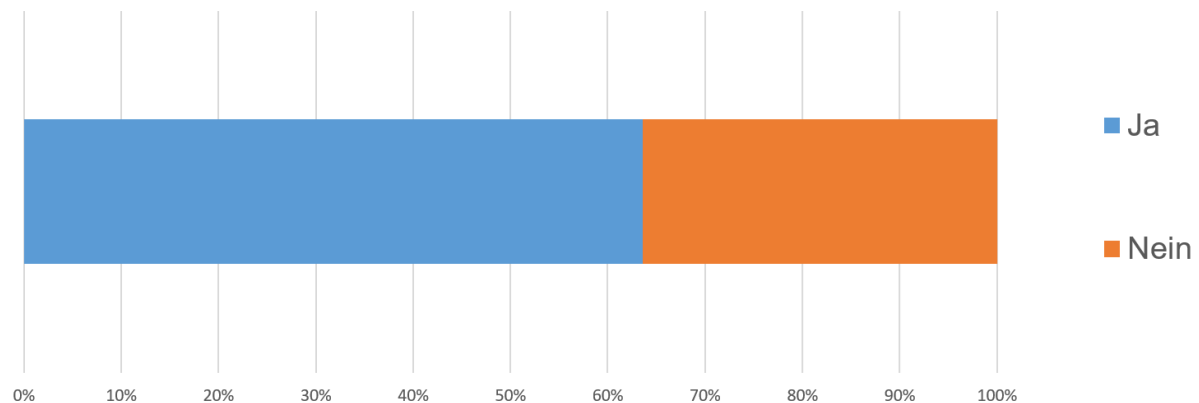


Eine deutliche Mehrheit stimmt der vorgeschlagenen prozentualen Lohnentwicklung zu. Die Nein-Stimmen möchten eine ausgeglichene Lohnkurve, das heisst, der Anstieg zu Beginn sollte kleiner ausfallen, dafür sollen die Lohnanstiege am Schluss höher ausfallen, um die Wertschätzung langjähriger Lehrpersonen zu würdigen.

Des Weiteren wurde ein technischer Einwand eingebracht: Ein prozentualer Anstieg bezüglich der jeweiligen vorherigen Lohnstufe macht den Frankenbetrag pro Stufe variabel. Besser wäre es, wenn der prozentuale Anstieg für alle Lohnstufen basierend auf der Lohnstufe 1 (Minimumlohn) vorgenommen würde. Somit würden bei gleichen Prozentanstiegen auch die Frankenbeträge identisch ausfallen.

Frage 6:

Sind sie mit der Lohnklassen-Kategorisierung der Lehrpersonen-Funktionen einverstanden?



Mit Ausnahme der Vernehmlassungsteilnehmenden seitens BBZ (diese machen rund die Hälfte der Nein-Stimmen aus), sprach sich eine Mehrheit für die gewählte Lohnklassen-Kategorisierung aus.

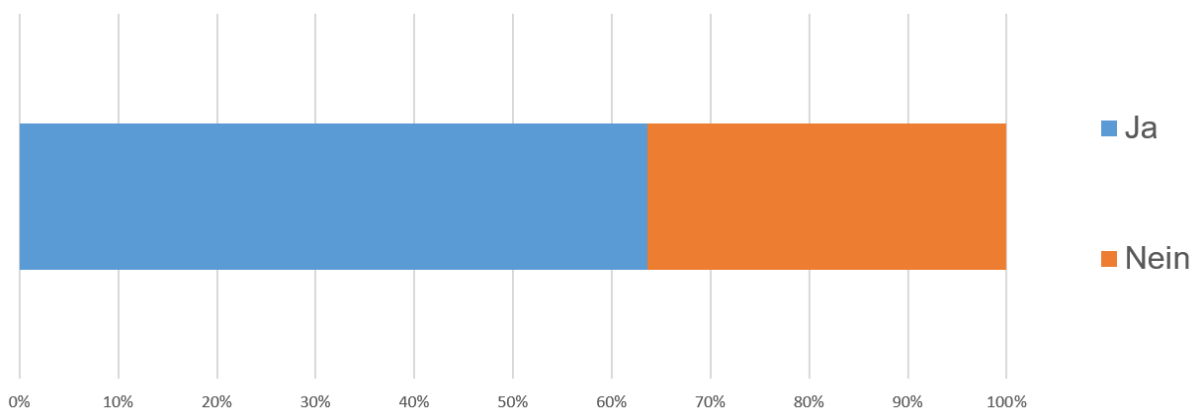
Einzelne Voten plädieren dafür, dass das neue Lohnsystem als Chance genutzt werden soll, die Höherbewertung der Lehrpersonen auf der Sekundarstufe I gegenüber den Lehrpersonen am Kindergarten und an der Primarschule aufzuheben. Ausserdem wird von einzelnen Teilnehmenden bemängelt, dass die Funktionen Logopädie und Psychomotorik höher eingestuft werden als die Funktionen Lehrpersonen Kindergarten und Primarschule, da es sich bei allen Funktionen um Bachelor-Studiengänge handle.

Von den Teilnehmenden seitens PHSH wird bemängelt, dass z.B. die Funktion «wissenschaftliche Mitarbeitende» an der PHSH nicht in das neue Lohnsystem überführt werden soll. Zudem wird bei der Kategorisierung eine engere Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung gewünscht. In einer Rückmeldung wird die Notwendigkeit zweier Lohnklassen bei den PHSH-Dozierenden in Frage gestellt.

Für Unmut sorgte hauptsächlich die geplante Aufteilung der Funktionen am BBZ bei den Teilnehmenden seitens BBZ. Diese haben die Frage 6 alle mit Nein beantwortet. Sowohl die Lehrpersonen des BBZ, als auch die Schulleitung BBZ und der BCH-SH wollen am heutigen System, welches eine Ausdifferenzierung der Funktionen nach der Anzahl Pflichtlektionen je Funktion handhabt, festhalten.

Frage 7:

Sind Sie einverstanden, dass die Minimallöhne pro Lohnklasse so angesetzt werden sollten, dass sich die Löhne mit der festgeschriebenen Lohnentwicklung im interkantonalen Vergleich (ohne Kanton Zürich) im oberen Drittel bewegen?



Über 60 % der Teilnehmenden haben bei dieser Frage mit «Ja» geantwortet.

Bei den Nein-Antworten ist der Hauptgrund, dass die Löhne des Kantons Zürich aus dem Vergleich ausgenommen wurden. Der Kanton Zürich sei de facto unser Nachbarkanton und unser Mitbewerber, wenn es um die Besetzung von Lehrpersonenstellen gehe.

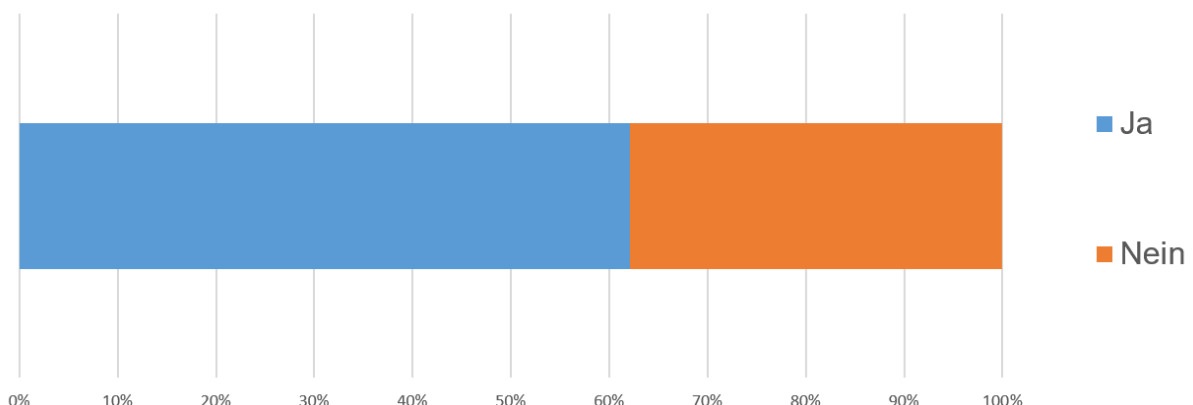
Es werden vor allem zwei Punkte vorgeschlagen, um einen Einbezug der deutlich höheren Löhne des Kantons Zürich finanziell abzufedern:

- Besser den Kanton Zürich miteinbeziehen und als benchmark nicht «oberes Drittel», sondern «in der Mitte» vorgeben.
- Neben dem reinen Vergleich der Löhne sollen auch die Klassengrößen verglichen werden. So könnte man, als Beispiel, die Klassengrößen auf das Niveau des Kantons Zürich um 10 % erhöhen und damit einen Teil der Mehrkosten zumindest teilweise ausgleichen.

Allgemein wurde der Einbezug der Klassengrößen vor allem in den Antworten der Gemeinden kontrovers beurteilt. Mehrere der teilnehmenden Gemeinden begrüßen es ausdrücklich, dass sich das Projekt auf das Lohnsystem beschränkt und keine weiteren Themen wie z.B. Klassengrößen miteinbezogen werden. Andere Gemeinden sprachen sich dezidiert für den Einbezug der Klassengrößen aus; eine Erhöhung der Klassengrößen könnte zumindest einen Teil der Mehrkosten bei einem Lohnsystemwechsel ausgleichen.

Frage 8:

Sind Sie einverstanden mit der Aufnahme eines Ausnahmeartikels, welcher dem Regierungsrat erlaubt, bei schlechten Kantonsfinanzen die automatischen Stufenanstiege zeitlich begrenzt auszusetzen?



Fast 40 % der Teilnehmenden erachten die Aufnahme eines Ausnahmeartikels als problematisch. Auch zahlreiche Teilnehmende, welche hier mit «Ja» geantwortet haben, argumentieren, dass dies politisch notwendig, aber mit dem Grundsatz der automatischen Stufenanstiege nicht vereinbar sei.

Als Hauptgrund für die Ablehnung wird genannt, dass dies de facto die Probleme des heutigen Lohnsystems «über die Hintertür» wiedereinführe, nämlich, dass die Lohnentwicklung der Lehrpersonen an jeder Budgetsitzung des Kantonsrats thematisiert werden könne.

Um diese Befürchtung zu entkräften werden folgende, begleitenden Massnahmen vorgeschlagen:

- Die Anwendung des Ausnahmeartikels muss zwingend an strenge, transparente und objektiv nachvollziehbare Bedingungen geknüpft sein.
- Es muss ein Mechanismus eingebaut werden, mit welchem ausgesetzte Stufenanstiege in den Folgejahren nachgeholt werden.

Ein weiterer Punkt wurde in der Vernehmlassung unterschiedlich beantwortet:

Einige begrüßen, dass die Verantwortung für das Anwenden des Ausnahmeartikels beim Regierungsrat angesiedelt wurde, andere sehen diese Verantwortung beim Kantonsrat.

Frage 9:

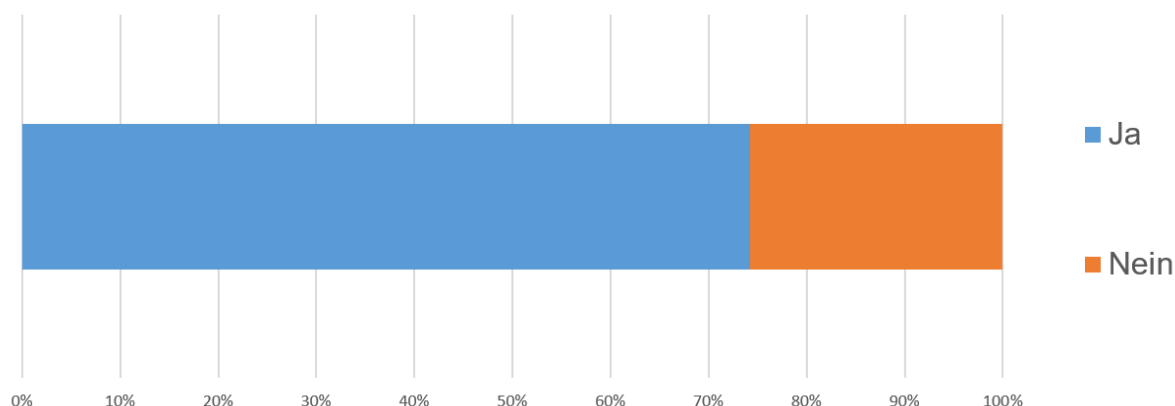
Haben Sie weitere Bemerkungen zu den Parametern des neuen Lohnsystems?

Da bei dieser Frage generelle Anmerkungen zum neuen Lohnsystem angebracht wurden, werden die Antworten zu dieser Frage im Kapitel 4.6. sowie im Kapitel 5 aufgeführt.

4.4 Anrechenbare Dienstjahre

Frage 10:

Sind Sie für eine Änderung bezüglich der anrechenbaren Dienstjahre?



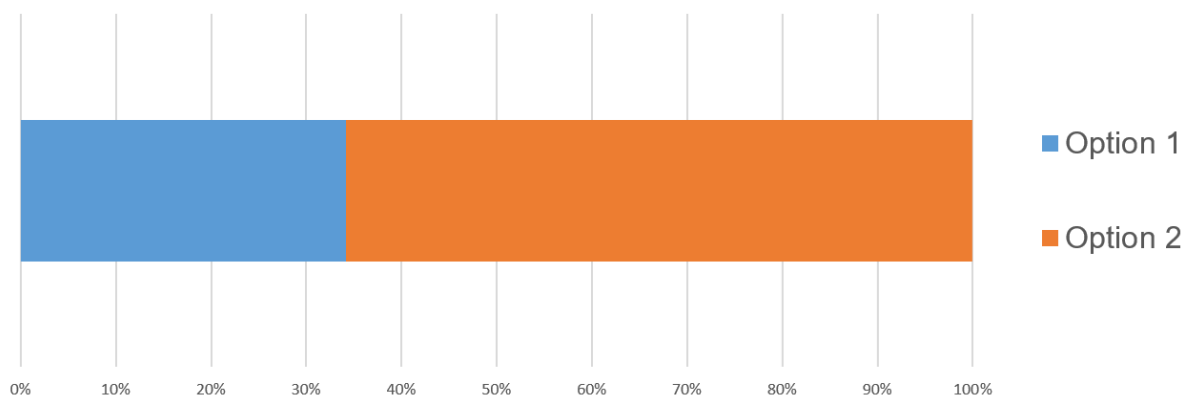
Eine deutliche Mehrheit der Teilnehmenden befürwortet eine Änderung betreffend die Regelung zu den anrechenbaren Dienstjahren.

Die Teilnehmenden tun dies vor allem aus den folgenden Gründen:

- Die heutige Regelung wird von vielen als «black box» empfunden, welche nicht wirklich transparent und nachvollziehbar sei.
- Die heutige Regelung wird als zu nachteilig für Quer- und Späteinsteigende in den Lehrberuf empfunden. Ausserschulische Tätigkeiten werden als Gewinn für das Schulumfeld, vor allem auf der Sekundarstufe II (BBZ und Kantonsschule) empfunden, eine Höhergewichtung dieser Tätigkeiten entsprechend gewünscht.
- Besser wäre es, wenn anstelle der Dienstjahre das Alter herangezogen würde.

Frage 11:

Wenn ja, welche der beiden Optionen bevorzugen Sie und weshalb?



Option 1	Nicht oder nur teilweise anrechenbare Dienstjahre werden nach vier Jahren Unterrichtstätigkeit als ganze Dienstjahre angerechnet
Option 2	Pauschaler Lohnabzug von 10 %, bis vier Jahre mit einem Pensum von mind. 50 % unterrichtet wurde

Bei der obigen Auswertung wurden nur die Stimmen gezählt, welche bei Frage 10 mit «Ja» geantwortet haben.

Eine Zwei-Drittel-Mehrheit würde bei einem Systemwechsel Option 2 bevorzugen.

Einzelne Stimmen können weder mit dem Status Quo noch mit den beiden vorgeschlagenen Optionen etwas anfangen. Sie würden ein System bevorzugen, mit dem die nicht angerechneten Jahre schrittweise aufgehoben würden. Dies könnte, als Beispiel, wie folgt umgesetzt werden:

- Die vollständige Anrechnung der nicht angerechneten Jahre erfolgt in zwei bis drei Etappen; zum Beispiel nach vier Jahren die erste Hälfte und nach sechs Jahren die zweite Hälfte.

- Es findet nach vier Jahren eine beschleunigte Lohnstufenerhöhung statt, bei der jedes Jahr zwei Lohnstufenanstiege statt einer gewährt werden, so lange, bis die nicht angerechnete Berufserfahrung aufgeholt wurde.

4.5 Weitere Fragen

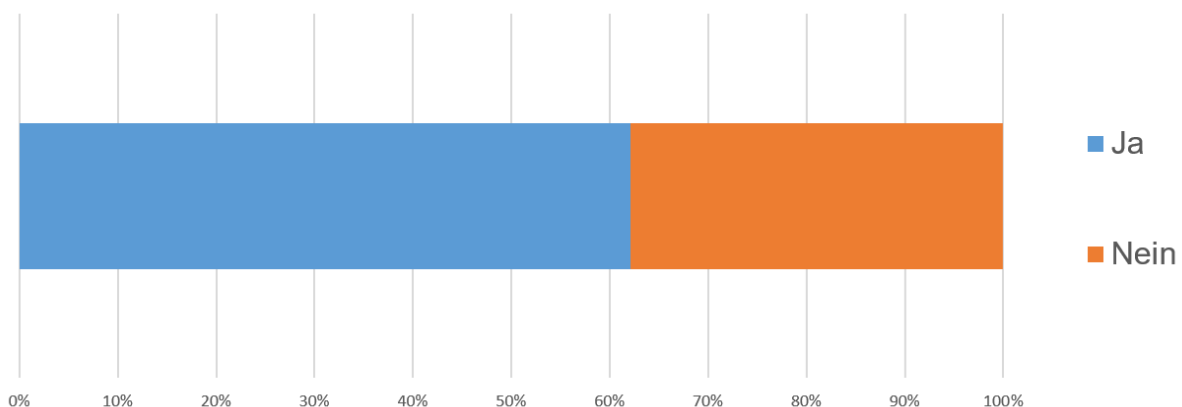
Frage 12:

War der erläuternde Bericht für Sie verständlich und nachvollziehbar?

61 von 63 Teilnehmenden haben diese Frage mit «Ja» beantwortet. Die beiden «Nein»-Antworten verweisen auf die Komplexität des Themas, welches in der Natur der Sache liegt.

Frage 13:

Sind Sie einverstanden mit der Dauer der Besitzstandswahrung von drei Jahren derjenigen Lehrpersonen, bei welchen die bestehenden Löhne über den Löhnen des neuen Lohnsystems liegen?



Auch bei dieser Frage ist eine Mehrheit einverstanden mit einer Besitzstandswahrung von drei Jahren, da es wenige Lehrpersonen betrifft und aus sozialpolitischer Sicht nachvollziehbar und angemessen erscheint.

Die Gegner argumentieren mit nicht vorhandener Wertschätzung vor allem gegenüber langjährigen Lehrpersonen. Bei diesen wenigen Lehrpersonen sollen die Löhne bis zur Pensionierung respektive bis zum Austritt garantiert werden.

4.6 Weitere Bemerkungen

Bei der Frage 14 hatten die Vernehmlassungsteilnehmenden die Möglichkeit, weitere Kommentare und/oder Fragen zu notieren. Die erfassten Kommentare betreffen weitestgehend bereits gemachte Kommentare zu den jeweiligen Fragen. Konkrete, zusätzliche Bemerkungen sind die folgenden:

- **Regelmässiger Lohnvergleich**

Im Gesetz respektive in der Lohnverordnung müsse die Regelmässigkeit der Überprüfung der Löhne mit anderen Kantonen respektive der Wirksamkeit des neuen Lohnsystems festgelegt werden.

- **Zu überführende Funktionen im Schulumfeld**

Es wird bemängelt, dass nicht alle Funktionen im Schulumfeld im neuen Lohnsystem abgebildet werden sollen. Konkret wird gewünscht, dass auch Schulleitungen, Direktoren und Direktorinnen an der PHS, am BBZ und an der Kantonsschule sowie weitere Funktionen in das neue Lohnsystem überführt werden.

- **Gemeindezulagen**

Um gerade in den ländlichen Gemeinden einen zusätzlichen Anreiz zu schaffen, dass Lehrpersonen in diesen Gemeinden arbeiten, sollten die Gemeindezulagen als aktives Instrument wieder gefördert werden.

- **Lebenslohn / Nachzahlungen**

Da mit dem Vorhaben, ein neues Lohnsystem einzuführen, klar sei, dass die Löhne in den letzten Jahren deutlich zu tief lagen, wird vorgeschlagen, zumindest einen Teil dieser zu tiefen Löhne mittels einer Nachzahlung an die betroffenen Lehrpersonen auszugleichen (Stichwort Lebenslohn).

- **Parallele Lohnsysteme in der kantonalen Verwaltung**

Mit einem eigenen Lohnsystem für die Lehrpersonen würden neu zwei Lohnsysteme parallel in der kantonalen Verwaltung angewendet. Es bestehe die Gefahr, dass die Löhne sich im Vergleich mit den anderen Kantonen unterschiedlich entwickeln.

Es wird deshalb vorgeschlagen, die zwei Lohnsysteme insofern zu koppeln, als dass sich die Durchschnittslöhne bei beiden Lohnsystemen auf einem Niveau von mittel- bis längerfristig rund 96 % des schweizerischen Mittels bewegen sollen. Diese Zahl findet sich im «Bericht und Antrag des Regierungsrates des Kantons Schaffhausen an den Kantonsrat betreffend Umsetzung der Postulate im Personalbereich (Prüfung einer zukunftsge-

richteten und konkurrenzfähigen Besoldung)» (Vorlage des Regierungsrates vom 5. September 2023; ADS 23-92).

Dabei sollen auch die temporären Lohnmassnahmen mitberücksichtigt werden, bei welchen ebenfalls nur Teile der Mitarbeitenden (unter anderem die Lehrpersonen) begünstigt werden.

- **Temporäre Lohnmassnahmen**

Es müsse sichergestellt werden, dass – wenn das neue Lohnsystem an der Urne scheitert –, die temporären Lohnmassnahmen weitergeführt werden.

5. Zusammenfassende Würdigung der Vernehmlassungsantworten

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Vorschläge des Regierungsrates von einer Mehrheit der Vernehmlassungsteilnehmenden befürwortet und unterstützt werden. Es gibt jedoch einzelne Fragestellungen, bei denen es eine bedeutende Minderheit gibt, welche dem Vorschlag des Regierungsrates kritisch gegenübersteht bzw. diesen ablehnt. Diese sind untenstehend aufgeführt inklusive der mehrheitlich genannten Gründe.

- **Stufenanstiege:**

Es sollen mehr Stufen eingeplant werden, damit auch die älteren Lehrpersonen noch eine Lohnentwicklung erfahren dürfen. Ausserdem sollen die Stufenanstiege im späteren Verlauf höher ausfallen als angedacht. Dafür sollen die ersten Stufenanstiege nicht so steil ausfallen.

Ein wichtiges Votum betrifft die Systematik der Lohnstufenanstiege: Diese sollen jeweils nicht auf der vorangegangenen Lohnstufe sondern auf der ersten Lohnstufe aufbauen. Damit würde sichergestellt, dass bei jeweils gleichen Prozentanstiegen auch die Frankenbeträge gleich sind. Ausserdem lassen sich so auch die Prozentzahlen mit den anderen Kantonen vergleichen, welche die Lohnstufenanstiege ebenfalls in Prozent der ersten Lohnstufe berechnen.

- **Miteinbezug der Klassengrössen**

Als Mittel zur Kostenreduktion sollen die Klassengrössen miteinbezogen werden. Durch die Anpassung nach oben in Richtung der Klassengrössen im Kanton Zürich könnte ein Teil der Mehrkosten durch den grundsätzlich positiv bewerteten Systemwechsel kompensiert werden. Um eine Vernehmlassungsantwort zu zitieren:

Es ist aber sehr darauf zu achten, dass die finanziellen Mittel nicht zu stark ansteigen und die Budgets der Gemeinden und des Kantons nicht übermässig belasten. Wenn die Kantonsfinanzen oder besonders auch die Gemeindefinanzen finanziell zu arg strapaziert

werden, wird ein neues Lohnsystem in der politischen Debatte nicht mehrheitsfähig sein. Deshalb muss das Hauptaugenmerk auf die Klassengrösse gerichtet werden.

Anzumerken ist, dass es einige Voten gibt, welche explizit keine Vermischung der Themen Lohnsystemwechsel und Klassengrössen möchten.

- **Abhängigkeit der Lohnentwicklung zur Leistungsbeurteilung**

Einige Teilnehmenden bemängeln die fehlende Abhängigkeit der Stufenanstiege zur Leistungsbeurteilung. Es wird auch vom Giesskannenprinzip gesprochen. In diesem Zusammenhang wird zudem verlangt, dass die Regelmässigkeit der Leistungsbeurteilung an die jährliche Beurteilung bei den übrigen kantonalen Verwaltungsmitarbeitenden angepasst wird.

- **Lohnvergleich mit Kantonen**

Zahlreiche Voten sind nicht einverstanden mit der expliziten Ausklammerung der Löhne des Kantons Zürich. Besser wäre es, die Löhne des Kantons Zürich würden miteinbezogen, dafür würde die Prämisse, dass die Löhne «im oberen Drittel» der untersuchten Kantone zu liegen kommen, angepasst auf «in der Mitte» der untersuchten Kantone.

- **Funktionen Berufsschule**

Alle Vernehmlassungsteilnehmenden seitens BBZ sprechen sich gegen eine Aufteilung der Funktionen am BBZ mit entsprechend unterschiedlichen Lohnklassen aus.

- **Ausnahmeartikel**

Damit das neue Lohnsystem nicht mit denselben Problemen zu kämpfen hat wie das heutige System, müsse der Ausnahmeartikel mit strengen Kriterien hinterlegt werden. Dass dieser wirklich nur im Ausnahmefall angewendet wird, entscheide über den Erfolg oder Misserfolg des neuen Lohnsystems.

6. Schlussbemerkung

Zum Schluss bedanken wir uns bei allen Vernehmlassungsteilnehmenden für die intensive Auseinandersetzung und die zahlreichen Rückmeldungen zur vorgeschlagenen Einführung eines eigenen Lohnsystems für die Lehrpersonen des Kantons Schaffhausen.

Schaffhausen, 27. März 2026

Das Erziehungsdepartement