

Lohn- und Anstellungs- empfehlungen

für Fachpersonal in Kindertagesstätten



kibesuisse

Vorbemerkungen

Die vorliegenden Lohn- und Anstellungsempfehlungen für Fachpersonal¹ in Kindertagesstätten ersetzen die kibesuisse-Lohnempfehlungen aus dem Jahr 2014. Sie richten sich an Trägerschaften und Arbeitnehmer/-innen sowie an Aufsichts- und Bewilligungsbehörden.

Für jede Funktion und Ausbildung sind Lohnbänder mit einem Minimal- und Maximallohn (regionale Lohnunterschiede) sowie Lohnstufen für die Erfahrungskomponente und für Funktionen mit Zusatzanforderungen definiert.

Für Funktionen mit nicht-pädagogischen Tätigkeiten (Hauswirtschaft, Kochen, Fahrdienste etc.) verweist der Verband auf Empfehlungen der entsprechenden Branchenverbände.

Die vorliegenden Lohn- und Anstellungsempfehlungen setzen sich aus einem deskriptiven Teil und einer Lohn-tabelle zusammen.

¹ Die Lohnempfehlungen gelten für die deutschsprachige Schweiz und richten sich auch an das entsprechende Personal in der schulergänzenden Betreuung

Lohnreglement

Die Frühe Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE) von Kindern ist eine anspruchsvolle Aufgabe mit grosser Verantwortung. Nur ein Betrieb, der über ausreichend qualifiziertes und motiviertes Personal verfügt und dieses fair entlohnt, kann diesem Anspruch gerecht werden.

Kibesuisse empfiehlt den Trägerschaften ein eigenes Lohnreglement zu erlassen. Bei der Lohnfestlegung werden Funktion, Erfahrung, Leistung und Verantwortung angemessen berücksichtigt.

In der angefügten Lohn-tabelle sind 20 Lohnstufen pro Beruf/Funktion vorgesehen. Die Lohnstufen stehen für Berufs- oder Erfahrungsjahre sowie für die Einstufung von Personal mit Zusatzverantwortung (Gruppenleitung, Ausbildungsverantwortung, Stellvertretung etc.). Die Stufen können auch individuell gemäss eigenem Reglement angewendet werden. Ob und

wann ein Stufenanstieg für den einzelnen Mitarbeitenden erfolgt, ist Sache des Arbeitgebers.

Bei der Evaluation eines Lohnes müssen immer die gesamten Lohnleistungen in Betracht gezogen werden. Neben der effektiven monetären Vergütung beeinflussen weitere Lohnkomponenten den Gesamtlohn. Mahlzeitenentschädigung, Übernahme von Aus- und Weiterbildungskosten, zusätzliche Ferienwochen, reduzierte Wochenarbeitszeiten, vorteilhafte Pensionskassenlösungen, grosszügiges Spesenreglement, Übernahme von Versicherungskosten etc. müssen bei Lohnvergleichen unbedingt mit berücksichtigt werden.

Massgebend ist der Jahreslohn. Die von kibesuisse empfohlenen Löhne sind auf der Basis von 13 Monatsgehältern berechnet. Es handelt sich überall um Bruttolöhne bei 42 Wochenstunden und vier Wochen Ferien für Betriebe, die für das Mittagessen einen Verpflegungsabzug machen. Betriebe, die für das Mittagessen keinen Abzug machen, können den Lohn in der Tabelle je nach kantonaler Vorgabe um den entsprechenden Betrag reduzieren.

Für die Umrechnung verschiedener Lohnvorgaben können folgende Faktoren verwendet werden:

Von 42- auf 40- Stunden-Woche: 0.952	Von 40- auf 42- Stunden-Woche: 1.05
Von 4 auf 5 Wochen Ferien: 0.98	Von 5 auf 4 Wochen Ferien: 1.02
Von 13 auf 12 Monatslöhne: 1.083	Von 12 auf 13 Monatslöhne: 0.923

Umrechnungsbeispiel anhand eines Bruttomonatslohns von CHF 4'200 bei 100% Beschäftigung bei einer 42h-Woche und 4 Wochen Ferien:

Bedingungen	Berechnungsformel ausgehend vom Bruttolohn laut Tabelle in CHF	Äquivalenter Bruttolohn unter veränderten Bedingungen in CHF
13 Monatslöhne, 4 Wochen Ferien, 42-Stunden-Woche	4'200	4'200
13 Monatslöhne, 4 Wochen Ferien, 42-Stunden-Woche, ohne Lohnabzug für Mittagessen	4'200 minus 160 bis 200	4'000 bis 4'040
13 Monatslöhne, 4 Wochen Ferien, 40-Stunden-Woche	$4'200 \times 0,952$	4'000
13 Monatslöhne, 5 Wochen Ferien, 40-Stunden-Woche*	$4'200 \times 0,952 \times 0,98$	3'920
13 Monatslöhne, 5 Wochen Ferien, 42-Stunden-Woche	$4'200 \times 0,98$	4'116
12 Monatslöhne, 4 Wochen Ferien, 42-Stunden-Woche	$4'200 \times 1,083$	4'550

* **Lesebeispiel:** Der Monatslohn von CHF 4'200 bei einer 42-Stunden-Woche, bei 4 Wochen Ferien und bei 13 Monatslöhnen entspricht einem Lohn von CHF 3'920 bei 13 Monatslöhnen, 5 Ferienwochen und einer 40-Stunden-Woche.

Löhne

Pädagogisch ausgebildetes Fachpersonal

Das Fachpersonal ist im kibesuisse-Positionspapier zur Berufsbildung, Abschnitt Fachpersonal-Empfehlungen definiert.

Sie finden in der Lohntabelle Angaben für folgende Berufe und Funktionen:

- Fachperson Betreuung EFZ (FaBe)
- Kindererzieherin Höhere Fachschule (KE HF)
- Kitaleitung mit Führungsausbildung ohne tertiäre pädagogische Ausbildung
- Kitaleitung mit Führungsausbildung und tertiärer pädagogischer Ausbildung (oder mit kibesuisse-Branchenzertifikat «Leitung von Kindertagesstätten»)
- Geschäftsleitung (betriebswirtschaftliche Gesamtleitung)

Mitarbeitende in Ausbildung

Studierende Höhere Fachschule (HF) Berufsfachleute (Anschluss-HF)

Diese werden im Rahmen einer FaBe-Funktion im Betreuungsschlüssel eingerechnet und unter Berücksichtigung der Erfahrungsjahre aufgrund der effektiv geleisteten Stellenprozente entlohnt.

Quereinsteiger/-innen (Regel-HF)

Diese zählen im Personalschlüssel im letzten Jahr der Ausbildung als pädagogisch ausgebildetes Fachpersonal. Davor zählen sie zu den Mitarbeitenden in Ausbildung.

Kibesuisse empfiehlt für Quereinsteiger/-innen folgende Löhne, basierend auf einem 100% Pensum:

- CHF 2'000 im ersten,
- CHF 2'400 im zweiten,
- CHF 3'000 im dritten und
- CHF 3'800 im vierten Studienjahr

Bei einem dreijährigen Studium sind die Löhne der Jahre 1 bis 3 anzuwenden.

Lernende berufliche Grundbildung EFZ

Lernende, welche die berufliche Grundbildung EFZ FaBe Kinderbetreuung absolvieren, übernehmen nur delegierte Verantwortung und gelten als nicht ausgebildet.

3-jährige Lehre

SAVOIRSOCIAL² macht auf eidgenössischer Ebene Lohnempfehlungen für Lernende. Kibesuisse empfiehlt, sich bei der dreijährigen Lehre an diese Empfehlungen zu halten. Aktuell liegen die SAVOIRSOCIAL-Empfehlungen bei

- CHF 750 im ersten
- CHF 950 im zweiten und
- CHF 1'270 im dritten Lehrjahr.

2-jährige Lehre

Für die verkürzte berufliche Grundbildung EFZ Fachperson Betreuung empfiehlt SAVOIRSOCIAL über alle Betreuungsbereiche für Personen mit Erstausbildung und über 22-jährig einen Lohn von CHF 3'681 pro Monat während beider Ausbildungsjahre (bei 100% Beschäftigungsgrad). Die kibesuisse-Empfehlungen liegen aus Gründen der personellen und finanziellen Rahmenbedingungen der familienergänzenden Betreuungsbranche unter den Empfehlungen von SAVOIRSOCIAL. Der Verband empfiehlt

- CHF 1'100 im ersten und
- CHF 1'500 im zweiten Lehrjahr.³

² www.savoirsocial.ch;
Schweizerische Dachorganisation
der Arbeitswelt Soziales

³ Siehe dazu auch gemeinsamer Kommentar
Savoirsocial-kibesuisse (März 2016)

Mitarbeitende im Praktikum

Es wird zwischen folgenden Praktikatyten unterschieden:

Praktikum während Studium

Studienbegleitendes Praktikum wie beispielsweise während dem Studium an einer pädagogischen Hochschule.

Kibesuisse empfiehlt einen Monatslohn von CHF 1'200.

Praktikum vor Studium

Praktikum, welches beispielsweise von Quereinsteiger/-innen HF Kindererziehung oder von angehenden Sozialpädagogen/-innen FH vor dem Studium verlangt wird.

Kibesuisse empfiehlt einen Monatslohn von CHF 1'200.

Es gilt dabei zu beachten, dass sämtliche Lohnkomponenten in Betracht gezogen werden müssen (bspw. ob und wie sich der Arbeitgeber an den Ausbildungskosten beteiligt).

Praktikum im Rahmen eines Berufsvorbereitungsjahres

Für Schulabgänger/-innen, die ein Berufsvorbereitungsjahr absolvieren, empfiehlt der Verband einen Monatslohn von CHF 800 bis 950 × 13 (gerechnet bei einem 100% Pensum). Zusätzlich wird eine Beteiligung an den Schul- und eine Übernahme der Mahlzeitenkosten empfohlen. Die Anstellung soll bei maximal 80% liegen.

Ein Praktikum dieser Art soll maximal ein Jahr dauern. Es sollen nicht mehr Praktika als Lehrstellen angeboten werden. Für Praktikant/-innen, die bereits über ein EFZ aus einer anderen Branche verfügen, empfehlen wir einen Monatslohn von CHF 1'200.

Funktionen mit Zusatzverantwortung

Die Übernahme von speziellen Verantwortungsbereichen wird durch eine höhere Lohnstufe abgegolten. Die Einstufungen dieser verschiedenen Zusatzerfordernissen sollen im betriebseigenen Lohnreglement festgehalten werden.

Diese können sein:

Stellvertretung

Die Aufgaben dieser Funktion sind in einem Pflichtenheft definiert und werden entsprechend entlohnt. Es wird zwischen «Platzhalter-Stellvertretung» und wirklicher aufgabenbezogener Stellvertretung unterschieden.

Ausbildungsverantwortung

Hier ist zwischen gesamthaft berufsbildungsverantwortlicher Person (BBV) und Berufsbildner/-innen (BB) zu unterscheiden. Gibt es eine übergeordnete ausbildungsverantwortliche Person und ihr unterstellte Berufsbildner/-innen oder gibt es nur eine ausbildungsverantwortliche Person ohne weitere Unterstellte, resp. wird die Verantwortung für die Berufsbildung alleine getragen oder geteilt?

Gruppenleitung

Die Aufgaben und Kompetenzen der Gruppenleitung sind in einem Pflichtenheft definiert und werden entsprechend entlohnt.

Führungsfunktionen

Kitaleitung

Die Arbeit einer Kitaleitung ist sehr komplex und anspruchsvoll geworden. Im Vergleich zu vor zehn Jahren sind die Aufgaben und Anforderungen stark gestiegen. Deshalb fordert kibesuisse, dass ab 2025 alle Kitaleitungen über eine tertiäre Ausbildung im pädagogischen Bereich oder über ein kibesuisse-Branchenzertifikat «Pädagogische Leitung in Kindertagesstätten» mit zusätzlicher Führungsausbildung verfügen.

Die Kitaleitung ist verantwortlich für den Betrieb, welchem sie vorsteht. Die Aufgaben einer Kitaleitung liegen in der Regel in der pädagogischen und betriebswirtschaftlichen Führung (Administration, Personal, Finanzen, Marketing). Je nachdem hat sie in einem oder mehreren dieser Bereiche Unterstützung. Die Kitaleitung verfügt über mehrere Jahre Berufserfahrung als FaBe, über eine Führungsweiterbildung und ab 2020/2025 über eine tertiäre Ausbildung (Kindererziehung HF) oder ein kibesuisse-Branchenzertifikat als «Pädagogische Leitung in Kindertagesstätten».

Über die Anerkennung der Ausbildung als Leitung entscheiden in der Regel die zuständigen Aufsichts- und Bewilligungsbehörden. Der Begriff «Kitaleitung» ist nicht geschützt. Der Begriff deckt eine grosse Bandbreite an Verantwortungen und

Aufgaben ab (von der Gesamtleitung einer Kita mit einem oder mehreren Standorten, zur Hausleitung eines Standorts einer Trägerschaft mit mehreren Betrieben bis hin zur Gesamtleitung einer Trägerschaft mit mehreren Standorten). Insofern können Kitaleitungslöhne nicht ohne zusätzliche Erklärungen miteinander verglichen werden.

Geschäftsleitung

Die Arbeitsinhalte einer Geschäftsleitung werden in der Branche sehr unterschiedlich definiert. In der einen Trägerschaft wird unter dem Begriff eine einfache Administrativunterstützung verstanden, in einer anderen Trägerschaft die operative Gesamtleitung eines Unternehmens mit mehreren Millionen Franken Umsatz. Diesen Unterschieden wurde mit einem breiten Lohnband und einem relativ tiefen Einstiegslohn in der Tabelle Rechnung getragen.

Die Aufgaben der Geschäftsleitung können/müssen je nach Grösse der Trägerschaft und aus organisatorischen Überlegungen auf mehrere Personen verteilt werden. Der Trend zu übergeordneten Leitungsstrukturen hat sich in den letzten Jahren mit den vielerorts erfolgten Vergrösserungen und Professionalisierungen der Einrichtungen verstärkt. Ab einer gewissen Grösse (mehr als vier Standorte oder mehr als 72 Betreuungsplätze) empfiehlt kibesuisse die Aufteilung dieser Arbeitsbereiche auf mehrere Personen (bspw. auf eine pädagogische und eine betriebswirtschaftliche Leitung).



Ein Stellenplan gibt Auskunft über Funktionen und Arbeitspensen. Vorausssehbare Absenzen sind einzuplanen. Neben den Ferien und ortsüblichen Feiertagen muss pro Person jährlich von acht Tagen Abwesenheit infolge Krankheit (erhöhtes Krankheitsvorkommen in der Branche) und von drei Tagen Abwesenheit für Aus- und Weiterbildung ausgegangen werden.⁴

⁴ Siehe kibesuisse Richtlinien für Kindertagesstätten, insbesondere Stellenplankalkulator

a) Kitaleitungsaufgaben (in Einrichtungen ohne zusätzliche pädagogische Leitung und/oder ohne Geschäftsleitung)

Dafür werden zusätzlich folgende Stellenprozentage empfohlen:

Anzahl Plätze	Stellenprozentage mit administrativer Unterstützung	Stellenprozentage ohne administrative Unterstützung
Bis 18 Plätze	25	35
19 bis 36 Plätze	40	50
Ab 37 Plätze	50 und mehr	60 und mehr

Die Stellenprozentage der Leitung sind abhängig von der Anzahl Mitarbeitenden und der Anzahl angemeldeter Kinder.

b) Berufsbildungsverantwortung

Das berufsbildungsverantwortliche Personal wird für die Begleitung und Anleitung der Lernenden in angemessenem Umfang von der Betreuungsarbeit freigestellt. Es sind 2 bis 2,5 Stunden pro Lernende/Lernender pro Woche zu kalkulieren.

c) Personal mit nicht pädagogischen Aufgaben

Für hauswirtschaftliche Tätigkeiten und andere Hilfsfunktionen (Fahrdienste etc.) sind zusätzliche Stellenprozentage einzuplanen. Dies gilt auch, wenn Kochen, Haushalts- und Gartenarbeiten aus pädagogischen Gründen Bestandteil der Arbeit mit den Kindern sind.

Küchenpersonal (für Kitas, die selbst kochen)

Die Stellenprozentage sind abhängig von der Qualifikation der Köchin/des Kochs, von der Infrastruktur etc. Die Einkaufsplanung und Einkaufszeit sind nicht mit eingerechnet.

Kinder	Stellenprozentage
Bis 20 Kinder	35% (entspricht circa 3h pro Tag)
21 bis 40 Kinder	50%
Ab 41 Kinder	60%

Reinigungspersonal

Wir empfehlen die Erstellung eines Hygienekonzepts, welches über Art und Rhythmus der zu erledigenden Reinigungsarbeiten sowie über die durchführende Person/Organisation Auskunft gibt. Wird die Reinigung vom Betreuungspersonal selbst geleistet, sind zusätzliche Stellenprozentage vorzusehen. Die Stellenprozentage sind stark variabel und abhängig von

- Fläche
- Bodenbeschaffenheit
- Raumaufteilung/Stockwerke
- Anzahl Nasszellen etc.

Diverse Bestimmungen

Mahlzeitenentschädigung

In der Regel wird für die Mahlzeiten ein Lohnabzug gemacht. So sind auch die Lohntabellen auf den folgenden Seiten ausgerichtet. Die Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) bewertet in Artikel 11 ein Mittagessen mit CHF 10 (Stand 2016).

Diejenigen Betriebe, die keine Beiträge fürs Mittagessen abziehen, können die in den Lohntabellen festgehaltenen Empfehlungen um den Betrag von CHF 180. reduzieren.⁵ Wenn für ein Mittagessen nichts oder weniger als CHF 10 abgezogen wird, muss mit dem kantonalen Steueramt und der zuständigen Ausgleichskasse abgeklärt werden, inwiefern das unentgeltliche oder vergünstigte Mittagessen als Lohnbestandteil ausgewiesen werden muss, da dieser Naturallohn den Sozialabgaben und/oder der Steuerpflicht unterworfen werden kann. Kibesuisse

⁵ Beispiel Kanton Zürich

empfiehlt, dies proaktiv abzuklären, um bei Revisionen nicht rückwirkend hohe Nachzahlungen leisten zu müssen.

Ferien

Kibesuisse verweist auf das Schweizerische Obligationenrecht (OR, Art. 329a bis e) mit einer Mindestferiendauer von 4 Wochen, resp. 5 Wochen bis zum vollendeten 20. Altersjahr.

Kibesuisse empfiehlt, dem Arbeitnehmer ab dem 50. Altersjahr 5 Wochen zu gewähren.

Unbezahlter Urlaub

Kibesuisse empfiehlt, den Angestellten ab dem 3. Dienstjahr nach Vereinbarung unbezahlten Urlaub zu gewähren.

Arbeits- und Ruhezeit

Kibesuisse empfiehlt, sich nach den in den Kantonen üblichen Arbeitszeiten zu richten. Die tägliche Arbeitszeit soll 9 Stunden nicht überschreiten. Überstunden werden durch Vorgesetzte angeordnet und sobald als möglich kompensiert. Sieht der Arbeitgeber Überstunden vor, muss die Kompensation derselben im Arbeitsvertrag geregelt werden.

Die Ruhezeiten sind gesetzlich geregelt (Arbeitsgesetz Art. 15). Hier betragen die Mindestpausen:

- 15 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5,5 Stunden

- 30 Minuten bei mehr als 7 Stunden Arbeitszeit
- 1 Stunde bei mehr als 9 Stunden Arbeitszeit

Präsenzzeiten am Arbeitsplatz gelten als Arbeitszeit ebenso wie das gemeinsame Mittagessen mit Kindern, wenn diese dabei betreut werden müssen.

Aus- und Weiterbildung

Kibesuisse empfiehlt die Erstellung eines Aus- und Weiterbildungsreglements. In diesem sind enthalten:

Betrieblich angeordnete Weiterbildungen

Kosten inklusive Spesen für Kurse wie Nothelfer und Feuerbekämpfung werden vom Arbeitgeber übernommen. Die Weiterbildungszeit ist Arbeitszeit.

Betrieblich nicht angeordnete Weiterbildungen

Kibesuisse empfiehlt, dem Arbeitnehmer drei Arbeitstage pro Jahr (bei einer 100%-Anstellung) für Weiterbildung zu ermöglichen um beispielsweise pädagogische Schwerpunkte zu legen. Diese Kurse müssen mit dem Arbeitgeber abgesprochen und bewilligt werden. Kibesuisse empfiehlt, dass sich der Arbeitgeber finanziell und zeitlich zur Hälfte an der Weiterbildung beteiligt.

Jede längere Aus- oder Weiterbildung, die während der Arbeitszeit erfolgt und bei welcher Kosten vom Betrieb übernommen werden, muss vertraglich geregelt sein (z.B. pro rata-Regelung). Lernende bezahlen die Kosten für Reisespesen, Verpflegung,

Unterkunft und Schulmaterial im Zusammenhang mit dem Besuch der schulischen Bildung in der Regel selbst. Die Kurskosten und Spesen für die üKs gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

Einforderung Strafregisterauszug

Wir empfehlen, einen Sonderprivatauszug vom gesamten Personal, welches während der Betreuungszeit der Kinder anwesend ist, einzufordern. Für Leitungen empfehlen wir die Einforderung sowohl des Privatauszugs als auch des Sonderprivatauszugs.⁶

Betreuung von Kindern von Mitarbeitenden

Grundsätzlich rät kibesuisse davon ab, dass Kinder von Angestellten im selben Betrieb betreut werden, sofern es Alternativen gibt. Das Auseinanderhalten der Rolle als Mutter/Vater und der Rolle als Angestellte/r ist anspruchsvoll. Falls Kinder von Mitarbeitenden im Betrieb betreut werden, wird der reguläre Elterntarif ohne Sonderrabatt in Rechnung gestellt. Es soll keine Vergünstigung gewährt werden, die auf dem Arbeitsverhältnis begründet ist.

Vom kibesuisse-Vorstand verabschiedet im September 2014. Übererarbeitung im Mai 2016.

⁶ Siehe auch www.strafregister.admin.ch

Lohntabelle

Fachperson Betreuung EFZ

	Monatslohn	Jahreslohn
Stufe 1	4'000 – 4'200	52'000 – 54'600
Stufe 2	4'150 – 4'358	53'950 – 56'648
Stufe 3	4'300 – 4'515	55'900 – 58'695
Stufe 4	4'400 – 4'620	57'200 – 60'060
Stufe 5	4'500 – 4'725	58'500 – 61'425
Stufe 6	4'600 – 4'830	59'800 – 62'790
Stufe 7	4'700 – 4'935	61'100 – 64'155
Stufe 8	4'800 – 5'040	62'400 – 65'520
Stufe 9	4'900 – 5'145	63'700 – 66'885
Stufe 10	4'975 – 5'224	64'675 – 67'909
Stufe 11	5'050 – 5'303	65'650 – 68'933
Stufe 12	5'125 – 5'381	66'625 – 69'956
Stufe 13	5'200 – 5'460	67'600 – 70'980
Stufe 14	5'275 – 5'539	68'575 – 72'004
Stufe 15	5'325 – 5'591	69'225 – 72'686
Stufe 16	5'375 – 5'644	69'875 – 73'369
Stufe 17	5'425 – 5'696	70'525 – 74'051
Stufe 18	5'475 – 5'749	71'175 – 74'734
Stufe 19	5'525 – 5'801	71'825 – 75'416
Stufe 20	5'575 – 5'854	72'475 – 76'099

Brutto-Lohn in CHF auf Basis von 13 Monatsgehältern bei 42 Wochenstunden und 4 Wochen Ferien für Betriebe, die einen Verpflegungsabzug von CHF 160 bis CHF 200 vornehmen:

Die Lohnstufen stehen für Berufs- oder Erfahrungsjahre und für die Berücksichtigung von Zusatzfunktionen. Die Stufen können individuell angewendet werden. Wann ein Stufenanstieg für den einzelnen Mitarbeitenden erfolgt, entscheidet der Arbeitgeber.

Kindererzieherin Höhere Fachschule (KE HF)

	Monatslohn	Jahreslohn
Stufe 1	4'700 – 5'000	61'100 – 65'000
Stufe 2	4'900 – 5'170	63'700 – 67'204
Stufe 3	5'100 – 5'406	66'300 – 70'278
Stufe 4	5'250 – 5'591	68'250 – 72'686
Stufe 5	5'400 – 5'778	70'200 – 75'114
Stufe 6	5'550 – 5'966	72'150 – 77'561
Stufe 7	5'700 – 6'156	74'100 – 80'028
Stufe 8	5'850 – 6'347	76'050 – 82'514
Stufe 9	5'950 – 6'486	77'350 – 84'312
Stufe 10	6'050 – 6'625	78'650 – 86'122
Stufe 11	6'150 – 6'765	79'950 – 87'945
Stufe 12	6'250 – 6'875	81'250 – 89'375
Stufe 13	6'350 – 6'985	82'550 – 90'805
Stufe 14	6'450 – 7'095	83'850 – 92'235
Stufe 15	6'525 – 7'178	84'825 – 93'308
Stufe 16	6'600 – 7'260	85'800 – 94'380
Stufe 17	6'675 – 7'343	86'775 – 95'453
Stufe 18	6'750 – 7'425	87'750 – 96'525
Stufe 19	6'825 – 7'508	88'725 – 97'598
Stufe 20	6'900 – 7'590	89'700 – 98'670

Kitaleitung mit Führungsausbildung, ohne tertiäre pädagogische Ausbildung

	Monatslohn	Jahreslohn
Stufe 1	5'500 – 5'800	71'500 – 75'400
Stufe 2	5'650 – 5'947	73'450 – 77'313
Stufe 3	5'800 – 6'105	75'400 – 79'366
Stufe 4	5'950 – 6'263	77'350 – 81'419
Stufe 5	6'100 – 6'421	79'300 – 83'471
Stufe 6	6'240 – 6'583	81'120 – 85'582
Stufe 7	6'370 – 6'752	82'810 – 87'779
Stufe 8	6'490 – 6'912	84'370 – 89'854
Stufe 9	6'600 – 7'062	85'800 – 91'806
Stufe 10	6'700 – 7'203	87'100 – 93'633
Stufe 11	6'800 – 7'344	88'400 – 95'472
Stufe 12	6'900 – 7'487	89'700 – 97'325
Stufe 13	7'000 – 7'630	91'000 – 99'190
Stufe 14	7'090 – 7'764	92'170 – 100'926
Stufe 15	7'170 – 7'887	93'210 – 102'531
Stufe 16	7'250 – 7'975	94'250 – 103'675
Stufe 17	7'330 – 8'063	95'290 – 104'819
Stufe 18	7'410 – 8'151	96'330 – 105'963
Stufe 19	7'490 – 8'239	97'370 – 107'107
Stufe 20	7'570 – 8'327	98'410 – 108'251

Kitaleitung mit Führungsausbildung und mit tertiärer pädagogischer Ausbildung

	Monatslohn	Jahreslohn
Stufe 1	6'000 – 6'300	78'000 – 81'900
Stufe 2	6'150 – 6'448	79'950 – 83'820
Stufe 3	6'300 – 6'605	81'900 – 85'864
Stufe 4	6'450 – 6'762	83'850 – 87'908
Stufe 5	6'600 – 6'919	85'800 – 89'953
Stufe 6	6'740 – 7'111	87'620 – 92'439
Stufe 7	6'870 – 7'296	89'310 – 94'847
Stufe 8	6'990 – 7'472	90'870 – 97'140
Stufe 9	7'100 – 7'633	92'300 – 99'223
Stufe 10	7'200 – 7'790	93'600 – 101'275
Stufe 11	7'300 – 7'950	94'900 – 103'346
Stufe 12	7'400 – 8'110	96'200 – 105'435
Stufe 13	7'500 – 8'220	97'500 – 106'860
Stufe 14	7'590 – 8'349	98'670 – 108'537
Stufe 15	7'670 – 8'437	99'710 – 109'681
Stufe 16	7'750 – 8'525	100'750 – 110'825
Stufe 17	7'830 – 8'613	101'790 – 111'969
Stufe 18	7'910 – 8'701	102'830 – 113'113
Stufe 19	7'990 – 8'789	103'870 – 114'257
Stufe 20	8'070 – 8'877	104'910 – 115'401

Geschäftsleitung

	Monatslohn	Jahreslohn
Stufe 1	5'000 – 7'500	65'000 – 97'500
Stufe 2	5'200 – 7'800	67'600 – 101'400
Stufe 3	5'400 – 8'100	70'200 – 105'300
Stufe 4	5'600 – 8'400	72'800 – 109'200
Stufe 5	5'800 – 8'700	75'400 – 113'100
Stufe 6	5'975 – 8'963	77'675 – 116'513
Stufe 7	6'150 – 9'225	79'950 – 119'925
Stufe 8	6'325 – 9'488	82'225 – 123'338
Stufe 9	6'500 – 9'750	84'500 – 126'750
Stufe 10	6'675 – 10'013	86'775 – 130'163
Stufe 11	6'825 – 10'238	88'725 – 133'088
Stufe 12	6'975 – 10'463	90'675 – 136'013
Stufe 13	7'125 – 10'688	92'625 – 138'938
Stufe 14	7'275 – 10'913	94'575 – 141'863
Stufe 15	7'425 – 11'138	96'525 – 144'788
Stufe 16	7'525 – 11'288	97'825 – 146'738
Stufe 17	7'625 – 11'438	99'125 – 148'688
Stufe 18	7'725 – 11'588	100'425 – 150'638
Stufe 19	7'825 – 11'738	101'725 – 152'588
Stufe 20	7'925 – 11'888	103'025 – 154'538



kibesuisse

Verband Kinderbetreuung Schweiz

Fédération suisse pour l'accueil de jour de l'enfant

Federazione svizzera delle strutture d'accoglienza per l'infanzia

Josefstrasse 53, CH-8005 Zürich, T +41 44 212 24 44, www.kibesuisse.ch