

Zürich, 14. Juni 2014

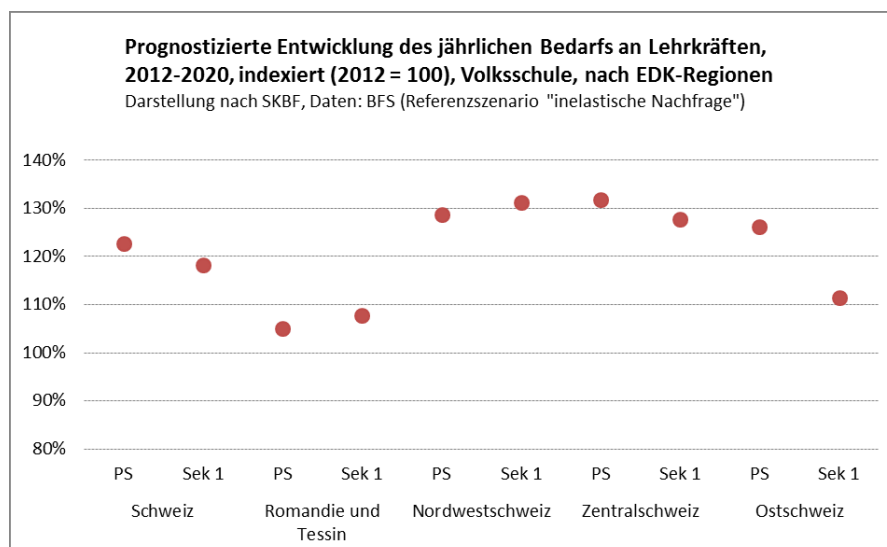
LOHNFORDERUNG LCH 2015

Der Mangel an ausgebildeten Lehrpersonen hält an. Vielen Kantonen fehlt das qualifizierte Personal für die Besetzung der Stellen. Entspannung ist nicht in Sicht! Dies hat mit den steigenden Schülerzahlen und der grossen Pensionierungswelle zu tun. Auch steigende Studierendenzahlen helfen da zu wenig: Um den Bedarf an Lehrpersonen zu decken, bräuchte es doppelt so viele Studierende wie heute. Bei der Studienwahl spielen auch zu erwartende Löhne eine Rolle. Die Löhne der Lehrpersonen können mit denjenigen der Angestellten in der Privatwirtschaft und der öffentlichen Verwaltung aber nach wie vor nicht mithalten. Bis zu 39 % mehr würden Lehrpersonen in anderen Branchen für anforderungsgleiche Arbeiten verdienen. Wenn der Schweiz die Ausbildung ihrer Kinder wichtig ist, dann sind die Kantone bzw. die Gemeinden als Arbeitgeberinnen aufgefordert, die Löhne in den kommenden Jahren deutlich anzuheben. Denn ohne ausgebildete Lehrpersonen, findet keine gute Bildung statt.

Die Schweiz verfügt über zu wenig adäquat ausgebildete Kindergärtner/-innen sowie Lehrerinnen und Lehrer, und die Situation spitzt sich aus demographischen Gründen zu. Dies zeigen Zahlen des Bundesamtes für Statistik (BFS) und des Bildungsberichts Schweiz 2014: 2022 wird der jährliche Bedarf an neuen Lehrpersonen der Primarstufe gegenüber 2012 um 9 % höher sein, der Bedarf an Lehrpersonen der Sekundarstufe I um 16 %.

Steigende Schülerzahlen, steigende Pensionierungen

Im Bildungsbericht wird auf die Mangelsituation hingewiesen: „Unter Berücksichtigung der Entwicklung der Schülerbestände, der Altersstruktur im Lehrkörper und der pensengewichteten Fluktuationsrate, ermittelt das BFS schweizweit für die Jahre 2012 bis 2020 einen Anstieg des jährlichen Rekrutierungsbedarfs an Lehrkräften auf der Primarstufe von 6 % bis 40 %. [...] Da sich sowohl die altersmässige Zusammensetzung im Lehrkörper als auch die Schülerzahlen regional sehr verschieden entwickeln, resultiert ein nach Region ebenso unterschiedlicher Rekrutierungsbedarf.“ (Bildungsbericht Schweiz 2014, S. 231).



Der erneute Anstieg der Schülerzahlen ab 2013 bzw. 2017 für die Sekundarstufe I führt in allen Deutschschweizer Regionen zu einem zusätzlich deutlich erhöhten Rekrutierungsbedarf. Dies gilt insbesondere für die Kantone der Nordwestschweiz inklusive Bern sowie der Zentralschweiz, bei dem beide Faktoren, nämlich eine altersbedingte erhöhte Fluktuation und ein stärkeres Schülerwachstum, zusammentreffen (Bildungsbericht 2014). Schweizweit wurden beispielsweise im Jahr 2006 auf der Sekundarstufe I 900 Austritte von über 55-jährigen Lehrpersonen verzeichnet, für 2016 rechnet das BFS mit deren 1'350, was einer Zunahme von 50 % entspricht.

Rekrutierung gefährdet

Maturanden und Maturandinnen haben heute die Wahl: An Universitäten können sie aus mehr als 500 Studiengängen auswählen, Fachhochschulen bieten gegen 300 praxisorientierte Studiengänge an. In dieser Konkurrenzsituation muss sich der Lehrberuf behaupten. Um engagierte und begabte junge Männer und Frauen für den Lehrberuf zu gewinnen, braucht es attraktivere Anstellungsbedingungen. Dazu gehört eine Besoldungsperspektive, die den Vergleich zu anderen akademischen Berufen mit hoher Verantwortung aushält. Diese fehlt heute vielerorts.

Lehrpersonen bei den Löhnen deutlich im Rückstand

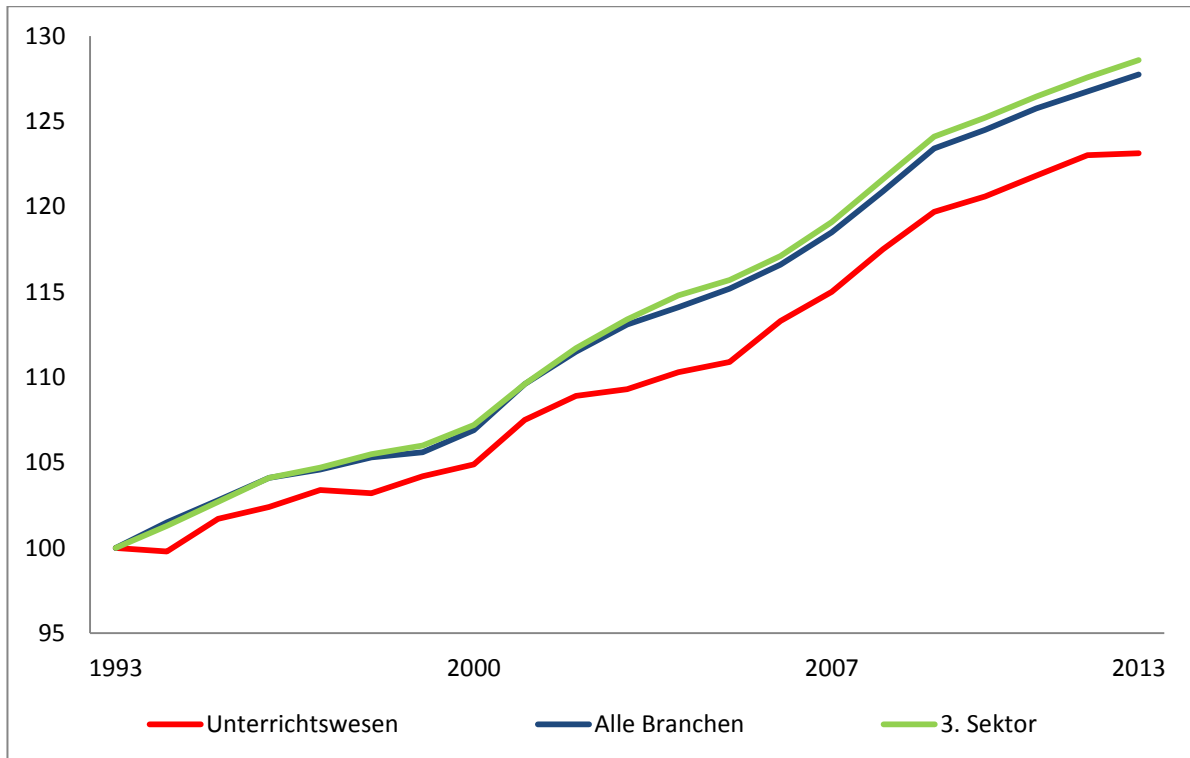
Bis zu 39 % höher liegen die Löhne in anforderungsgleichen Berufen in Privatwirtschaft und Verwaltung bereits nach 10 Jahren. Das ergibt die Salärvergleichsstudie 2014 für den Kanton Aargau von Towers Watson. Während die Ausbildung zur Lehrperson länger wurde und die Anforderungen stiegen, blieb die Lohnentwicklung der letzten Jahre ungenügend. Auf jedem Lohnentwicklungsvergleich der vergangenen Jahre dümpelt die Kurve der Lehrerlöhne weit tiefer als die der meisten übrigen Berufe. Der gewaltige Nachholbedarf bei den Lehrerlöhnen ist nicht in einem Jahr mit einer Hauruckübung zu beheben. Zu gross sind die Rückstände in den meisten Kantonen in der Zwischenzeit geworden. Bis 2018 muss aber aufzuholen sein, was in den letzten 20 Jahren versäumt worden ist: Ein Lohnniveau für die Lehrpersonen zu erreichen, das den hohen Anforderungen an Ausbildung und Arbeit gerecht wird. Sonst steigen zu viele junge Kindergärtner/-innen und Lehrpersonen bereits nach wenigen Jahren aus dem Beruf aus. Das BFS zeigt, dass 2010 bis 2011 bereits im ersten Dienstjahr 16 % der Lehrerinnen und Lehrer aus dem Beruf ausgestiegen sind. Nach fünf Jahren waren es die Hälfte (49 %) und nach zehn Jahren zwei Drittel (65 %)¹.

Auch in der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung 2010 des Bundesamtes für Statistik wird auf dieses Ungleichgewicht in der Entlohnung hingewiesen: „Nur teilweise können die Lohndifferenzen zwischen den Branchen mit unterschiedlichen Anforderungsprofilen der Stellen erklärt werden – ein grosser Teil des Unterschieds bleibt brancheninherent.“ (LSE 2012, S. 10). Dies trifft insbesondere auf die Lehrberufe zu.

¹ vgl. BFS (2014): „BFS aktuell. Mobilität der Lehrkräfte der obligatorischen Schule“, Neuchâtel, S. 5.

Entwicklung Nominallöhne von 1993 bis 2013

Lohnindex, 1993=100



Quelle: BFS, Schweizerischer Lohnindex

Der Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz fordert für die Besoldungen der Lehrpersonen bis 2018:

- **Beseitigung der Unterbezahlung:** Der LCH fordert die Kantone und Gemeinden auf, die Löhne der Lehrpersonen sowie der Kindergärtner/-innen anzuheben, so dass sie mit anforderungsähnlichen Tätigkeiten konkurrieren können. Dies bedeutet in einzelnen Kantonen und Lehrpersonenkategorien eine Steigerung von bis zu 20 Prozent.
- **Erhalt der Kaufkraft:** Die Teuerung muss jährlich ausgeglichen werden. Kantone, die beim Teuerungsausgleich noch Rückstände aufweisen, müssen diese beseitigen. Die derzeit leicht negative bis schwache Teuerung erleichtert diese Aufgabe.
- **Verlässliche Lohnperspektive:** Lehrerinnen und Lehrer kennen in der Regel keine eigentliche Berufskarriere mit Aussicht auf mehr Lohn, wie dies in anderen Branchen üblich ist. Deshalb brauchen sie eine gesetzlich verankerte Lohnentwicklung. Die Beseitigung der heute vorherrschenden Willkür bei Lohnentwicklungen in einigen Kantonen schafft die Voraussetzung dafür, dass die Löhne der Lehrpersonen wieder konkurrenzfähiger und attraktiver werden.

Im Interesse von Wirtschaft und Gesellschaft fordern wir die Sicherstellung einer leistungsfähigen öffentlichen Schule mit hervorragend ausgebildetem und motiviertem Personal, das den steigenden Anforderungen im Unterrichtswesen professionell begegnen kann. Voraussetzung dafür sind konkurrenzfähige Anstellungs- und Arbeitsbedingungen mit einer entsprechenden Entlohnung.

Kontaktadressen für Rückfragen

Beat W. Zemp, Zentralpräsident LCH
T +41 61 903 95 85, beat.w.zemp@LCH.ch

Franziska Peterhans, Zentralsekretärin LCH
T +41 44 315 54 54, f.peterhans@LCH.ch

Jürg Brühlmann, Leiter Pädagogische Arbeitsstelle LCH
T +41 71 671 25 91, j.bruehlmann@LCH.ch