

## **Delegiertenversammlung vom 12. Juni 2010 in Zürich**

### **DER LEHRERBERUF MUSS WIEDER ATTRAKTIVER WERDEN!**

Referat Franziska Peterhans, Zentralsekretärin LCH

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Manchmal hat man so eine Vermutung und dann, nach genauer Überprüfung, ist die wahre Situation doch nicht so schlimm.

Und manchmal ist es schlimmer als man denkt: So geht es mir und meinen Kollegen und Kolleginnen aus der Geschäftsleitung mit den Resultaten der Studie von PricewaterhouseCoopers.

Die Befunde sind äusserst deutlich. Der Salärvergleich zeigt: Lehrpersonen verdienen in den ersten Berufsjahren zwischen 10 % und 85 % weniger als gleichaltrige Kollegen mit anforderungsgleicher Arbeit.

Ich verschiebe den ganz harten Teil meines Referats noch ein wenig und fokussiere den Bereich Public, öffentliche Verwaltungen, den für uns naheliegendsten Bereich: Ein Sekundarlehrer verdient bereits beim Berufseinstieg 32 % weniger als ein gleichaltriger Angestellter im Bereich Public, der gleiche Anforderungen zu bewältigen hat. Ein Berufsschullehrer nach sechs Dienstjahren würde im Bereich Public 27 % mehr verdienen als er heute verdient.

Aber jetzt kann ich Sie bereits nicht mehr weiter schonen: Der Vergleich in die Finanz- und Versicherungsbranche fällt dann gänzlich verheerend aus: Ein Sekundarlehrer würde beim Berufseinstieg 45.82 % mehr verdienen und nach 6 Dienstjahren + 57.94 %! Worst case ist dann der Primarlehrer: Im ersten Berufsjahr verdient er bereits 71 % zu wenig und nach sechs Dienstjahren beträgt der Unterschied über 85 %.

Wir haben damit sagenhafte Abweichungen der Lehrerlöhne – alle nach unten – zwischen 11 und 85 %!

Zeigen wir es noch in Franken: Ein Berner Gymnasiallehrer könnte demnach beim Berufseinstieg nicht CHF 101'007 verdienen sondern CHF 112'700, würde er im Bereich Public arbeiten. In der übrigen Industrie wären es CHF 116'400 und in der Finanzdienstleistung gar CHF 124'100.

Wäre ein Berner Primarlehrer nach sechs Jahren im Bereich der Finanzdienstleistungen angestellt, hätte er einen Lohn von CHF 144'500 – ohne Fringe Benefits! Tatsächlich verdient er aber CHF 77'811. Das ist dann die grösste Abweichung.

Die Lohndifferenzen zur Privatwirtschaft machen den Lehrberuf gänzlich unattraktiv: Während die Ausbildungsanforderungen in den vergangenen Jahren erhöht wurden, sind die Löhne in den Keller gesunken.

Der Nachwuchs reagiert: Laut Bildungsbericht 2010 werden heute an den PH's nur halb so viele Lehrpersonen ausgebildet, wie es brauchen würde. Männer gibt es nur noch vereinzelt. Den Lehrerberuf zu wählen ist für viele junge Maturanden keine Option!

Die Einstiegsgehälter sind deutlich zu tief: Während die meisten Hochschulabsolventen ihre Arbeit in Assistenzfunktionen erlernen können, sind die Anforderungen an Lehrpersonen und die zu tragende Verantwortung vom ersten Schultag her ohne jegliche Schonfrist äusserst hoch.

Lehrpersonen sind gut ausgebildete Hochschulabsolventen, die eine sehr anspruchsvolle Arbeit machen. Trotzdem können sie kaum Karriere machen und die bescheidene Lohnentwicklung, die vorgesehen wäre, wird durch die Politik oft völlig willkürlich reduziert, halbiert oder gestrichen.

Bei jeder Gelegenheit, die sich mir bietet, thematisiere ich mit Leuten aus Politik und Wirtschaft den Lehrermangel und die Lehrergehälter: „d lehrer verdiened ned zwänig, mer verdiened zvel“, sagte mir kürzlich ein CEO einer Bank. „Dä Pruef lehrt mer doch ned wägem Gäld!“, ist auch eine beliebte Antwort.

Die Zeit der leeren Worte muss vorbei sein und diese Politik ebenfalls (Vogel Strauss): Der Schweiz gehen die Lehrer aus! Und der Lehrermangel ist hausgemacht: Keine Wirtschaftsfirma und keine Bank würde ihre Konkurrenzfähigkeit mit solch krassen Lohnrückständen derart mutwillig schwächen beziehungsweise zerstören. Wenn eine Firma erfolgreich sein will, behält sie die Gehälter ihrer Angestellten im Auge. Der grosse Satz an Lohnangaben übrigens, den PWC zur Verfügung hat, stammt genau daher: Betriebe lassen ihre Gehälter quervergleichen, um zu wissen, ob sie mit ihren Gehältern noch im Markt sind. Ein verantwortungsbewusster Arbeitgeber mit offenen Augen für die Entwicklungen der Zukunft, hätte diese Studie selbst in Auftrag gegeben! Dies nur eine Nebenbemerkung.

In den vergangenen zwanzig Jahren ist der Lehrberuf gänzlich unattraktiv geworden: Wer heute noch Lehrer und Lehrerin wird, tut dies **trotz** der Anstellungsbedingungen. Die vielen jungen Menschen, die jedoch gar nie in die Ausbildung einsteigen, denken sich wohl: „Ich be doch ned de Pestalozzi!“ Und man kann es ihnen nicht verargen. Dabei wären faire Anstellungsbedingungen eine der drei Determinanten, die Leute in einen Beruf ziehen oder sie zum Verbleiben im Beruf bewegen (siehe Referat LCH Zentralpräsident Beat W. Zemp).

Die heutige Situation ist wirklich absurd: Während die Ausbildungsanforderungen in den vergangenen Jahren erhöht wurden, sind die Löhne in vielen Kantonen real gesunken:

Beispiele gefällig?

Bei einer Teuerung von 15.3 % verdient heute ein Solothurner Bezirkslehrer beim Berufseinstieg CHF 373 mehr pro Monat als 1993. Das sind sagenhafte 0.4 %. Wenn man die Teuerung einrechnet dann heisst das: Der Reallohn ist um 12.9 % gesunken.

Noch schlimmer ist es bei den Berufsschullehrern: In den Kantonen, Thurgau, Solothurn und Zürich bekommen sie nicht einmal mehr so viel ausbezahlt – nominal – wie 1993 – das ist bei einer Teuerung von 15.3 % ein wirklicher Skandal!

Und ein letztes Beispiel: Im Kanton Zürich sieht es beim grossen Teil der Lehrpersonen – auf der Primarstufe ähnlich düster aus: Das Minimum hat sich um sagenhafte 2.4 % bewegt und ist von der Teuerung weit überholt worden; beim Maximum hat man gerade die Teuerung mit gemacht.

Aber Zürich ist diesbezüglich daran, an seinen Hausaufgaben zu arbeiten. Wir haben das bereits gehört. Darum „wettere“ ich hier in unserem Gastkanton nicht weiter.

Nochmals zur Situation von jungen Männern und Frauen und ihren Lohnaussichten: Schauen Sie, wo eine Sekundarlehrperson im Verlaufe ihres Berufslebens maximal landen kann und was in Fachfunktionen in der übrigen Industrie möglich wäre: blau Personal, gelb IT, türkis Finanzen. Finanzielle Startposition war übrigens ungefähr die gleiche, danach sind die Unterschiede jährlich gewachsen. Vom entgangenen Lebenslohn könnte man sich ein sehr schönes Haus bauen.

Lehrpersonen haben eine anspruchsvolle Arbeit. Sie sind bezüglich Anforderungen und zu erbringende Leistung in einer klaren Kadersituation. Das hat auch die Punktbewertung der Lehrpersonen in der Salärvergleichsstudie durch PWC deutlich gezeigt. Trotzdem können Lehrpersonen kaum Karriere machen, ob sie das wollen oder nicht. Das ist ein weiterer wichtiger Grund dafür, dass eine vernünftige Lohnentwicklung möglich sein muss. Andernfalls verlassen zu viele Leute, wohl im speziellen junge Männer, den Lehrberuf frühzeitig wieder.

Ein Leader – in diesem Falle unser Arbeitgeber – hätte übrigens folgendes zu beachten:

Ein guter Leader:

- Hat das Ganze im Blick
- Hat eine Vision für die Zukunft
- Wägt Chancen und Risiken gegeneinander ab
- Motiviert und inspiriert andere
- Antizipiert Krisen und Wandel
- Denkt unternehmerisch
- Ist primär der „Mission“ verpflichtet

(Schwarz 2005)

Nur ein halbes Jahr älter als die heute veröffentlichte Studie ist die Arbeitszeiterhebung, die im vergangenen Dezember veröffentlicht worden ist. Sie zeigt: 62 % der Lehrpersonen, 11 % mehr als vor 10 Jahren, arbeiten heute Teilzeit. Aber das ist wohl nicht Zeichen für zu hohe Löhne sondern Ausdruck eines weiteren Problems:

Seit 1999 ist die Arbeitszeit der Lehrpersonen um durchschnittlich 133 Jahresstunden gestiegen und liegt heute mehr als drei Arbeitswochen über der Referenz-Arbeitszeit im öffentlichen Dienst. Es wird für Lehrpersonen offenbar immer schwieriger, über viele Jahre hindurch ein volles Pensum zu unterrichten und dabei gesund und zufrieden zu bleiben. Viele Lehrpersonen reduzieren aus dieser Not heraus „freiwillig“ ihr Pensum, leisten aber bereits bei einem 80 %-Pensum 100 % der Jahresarbeitszeit.

*Addiert man übrigens die real (!) geleisteten Überstunden aller Lehrpersonen in der Schweiz und berechnet den entsprechenden Lohn, dann kommt man auf einen Gegenwert von 900 Millionen Franken! Es ist höchste Zeit, dass die Arbeitgeber diese Gratisleistung der Lehrerschaft endlich durch eine Anpassung der ausserunterrichtlichen Tätigkeiten, eine qualitativ gute statt quantitativ hohe Umsetzung der Reformen und eine Senkung der Wochenpensen honorieren. Lehrpersonen brauchen Zeit für das Kerngeschäft, den Unterricht! Und ein volles Pensum muss wieder leistbar werden! Der Berufsauftrag ist so anzupassen, dass dies möglich ist. Schule ist kein Jahrmarkt – es braucht die Definition des Kerngeschäfts und die nötigen Zeitressourcen um qualitativvoll arbeiten zu können! Im Übrigen sind die Pflichtlektionen seit über hundert Jahren praktisch unverändert hoch geblieben, obwohl heute unterrichten nur die halbe Arbeit einer Lehrperson ist! Das hat nämlich die AZE auch gezeigt.*

Die Kantone haben happige Hausaufgaben zu lösen: Es ist wie in der Schule – wenn für eine grosse Arbeit bis zum letzten Tag zugewartet wird, dann braucht es einen riesigen Effort: Unsere Arbeitgeber sind gefordert, wenn sie in der Rekrutierung der Lehrpersonen und damit in der Qualität der Bildung nicht kläglich scheitern wollen.

Wir Lehrpersonen können unser volles Engagement für die Schule und die uns zur Ausbildung anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen anbieten. Wir haben eine Kaderaufgabe und stehen mit dem entsprechenden Verantwortungsbewusstsein, Know-how und Engagement in unserem Beruf. Wir sind keine „Jobber“ und wollen auch keine sein! Dafür sind uns die uns anvertrauten jungen Menschen und ihre Ausbildung zu wichtig.

Aber:

Wir fordern faire, unserer Aufgabe und ihren Herausforderungen würdige Anstellungsbedingungen, die es zulassen, dass wir unsere wichtige Berufsaufgabe qualitativ voll erfüllen können. Und unsere anspruchsvolle Arbeit soll fair honoriert werden.

Zusammenfassend gilt es, die Löhne den Anforderungen anzupassen, Aufträge ausserhalb des Unterrichts zu straffen und die Unterrichtspflichtung zu senken sowie die Qualität der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern hoch zu halten. Der Lehrermangel, resultierend aus nicht gemachten Hausaufgaben der kantonalen Arbeitgeber, darf nicht zur Verwässerung von Ausbildung und Zugangsbedingungen für die Lehrerausbildung führen.

Dazu hat die Geschäftsleitung LCH eine Resolution verfasst. Die inhaltlichen Grundlagen dazu hat die Standespolitische Kommission LCH entworfen. Ich übergebe zur Behandlung und Verabschiedung der Resolution an den Zentralpräsidenten Beat W. Zemp.

Abstimmung über die drei Forderungen

Zürich, 12. Juni 2010 / ZS