

Zürich, 27. Juni 2016

LEHRPERSONEN BRAUCHEN VERLÄSSLICHE LOHNPERSPEKTIVEN

Die Löhne der Lehrerinnen und Lehrer sind weiterhin massiv tiefer als diejenigen von Berufsleuten in anforderungsgleichen Positionen der Privatwirtschaft und der öffentlichen Verwaltung. Dafür verantwortlich sind insbesondere Versäumnisse in den letzten zwanzig Jahren: Rückstände beim Lohnzuwachs im Vergleich mit anderen Branchen und bei der Teuerung wurden nicht ausgeglichen. Der LCH fordert deshalb die Kantone und Gemeinden auf, die Besoldungen der Lehrpersonen deutlich anzuheben und für eine verlässliche Lohnperspektive und -entwicklung zu sorgen.

Zahlen der OECD zeigen: Lehrpersonen der Eingangsstufe und der Primarschule verdienen nur 78 % der Lohnsumme, die Angestellte in vergleichbaren Branchen mit gleichwertigen Ausbildungen erhalten. Auf der Sekundarstufe I sind es 80 % und auf der Sekundarstufe II 82 %. Das ist demotivierend und kurzsichtig, zumal Gesellschaft und Politik sich zum Ziel gesetzt haben, das beste Bildungssystem der Welt zu haben. Um dies zu erreichen, braucht es qualifizierte und motivierte Lehrpersonen. Diese müssen aber auch adäquat und fair entlohnt werden, sonst entscheiden sich ambitionierte und geeignete junge Frauen und Männer für attraktivere Berufsfelder und Karrieremöglichkeiten.

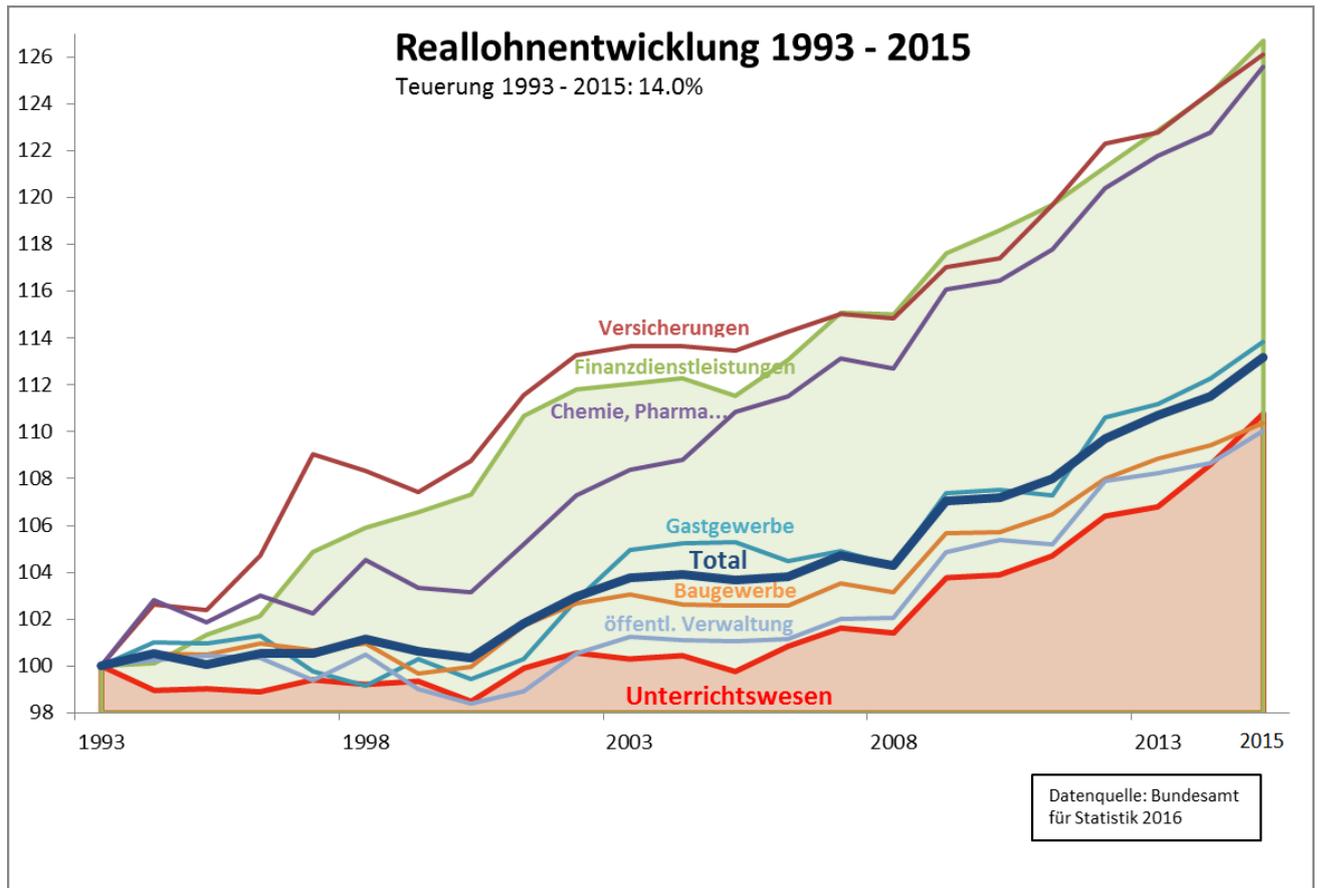
Gute Berufsleute verdienen eine verlässliche Lohnpolitik

Die Schweiz verfügt auf allen Stufen vom Kindergarten bis zur Sekundarstufe II nach wie vor über zu wenig adäquat ausgebildete Lehrerinnen und Lehrer und die Situation spitzt sich aus demografischen Gründen weiterhin zu. Die Zahlen des Bundesamtes für Statistik BFS und des Bildungsberichts Schweiz 2014 belegen dies: Bis 2024 wird es gesamtschweizerisch zwischen 12 % und 16 % mehr Schülerinnen und Schüler geben. Der Bedarf an neuen Lehrpersonen wird bis 2022 im Vergleich zum Durchschnitt 2008 – 2012 steigen: um mindestens 9 % auf der Primarstufe und um mindestens 16 % auf der Sekundarstufe I. Je nach Altersstruktur der Lehrpersonen in den Kantonen gibt es sogar noch deutlich höhere Bedarfsquoten, insbesondere für die Jahre 2018 bis 2022.

Die ungenügende Lohnentwicklung wirkt sich negativ auf das Berufsimagen aus und ist mitverantwortlich für die prekäre Personalsituation. Einige Beispiele: Eine Junglehrperson der Sekundarstufe I im Kanton Aargau erhält heute real 3,4 % weniger Lohn als eine Lehrperson, die im Jahr 1993 ins Berufsleben eingestiegen ist, auf der Gymnasialstufe sind es gar 10,8 % weniger. Lehrpersonen in den Kantonen Basel-Landschaft und Bern verdienen real immer noch gleich viel wie vor 23 Jahren. Im Kanton Zürich sind es 2,2 % weniger und im Kanton Schaffhausen gar 10,8 %.

Über alle Branchen hinweg betrug der durchschnittliche Reallohnzuwachs seit 1993 13,2 %, in der Finanz- und Versicherungsbranche gar 26 %! Im Berufsfeld Erziehung und Unterricht erfuhren die Reallöhne im gleichen Zeitraum lediglich einen Zuwachs von 10,8 %, wie die nachstehende Grafik zeigt. Zu diesen Rückständen hat beigetragen, dass Lehrerinnen und Lehrern seit den 90er Jahren vielerorts wiederholt Stufenanstiege nicht gewährt wurden. Ihre Löhne sind daher oft deutlich tiefer als in den Lohntabellen der Kantone. Die ungenügende Lohnentwicklung ist nicht nur während der aktiven Berufsjahre im Portemonnaie zu spüren; sie hat auch gewichtige Auswirkungen auf die künftigen Renten der Lehrpersonen – Zukunftsaussichten, die junge Männer und Frauen kaum ermuntern können, in den Lehrberuf einzusteigen.

Der LCH stellte 2013 die Forderung, dass in 5 Jahren Rückstände der letzten zwei Jahrzehnte aufgeholt werden müssen. Bald ist Zeit, Bilanz zu ziehen. Noch haben Kantone mit zu tiefen Einstiegslohnen und schlechten Lohnentwicklungen die Gelegenheit, diese vor Ablauf der Frist zu verbessern.



Der Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH verlangt deshalb für die Besoldungen der Lehrpersonen bis 2018:

- **Anforderungsgerechte Löhne:** Der LCH fordert die Kantone und Gemeinden auf, die Löhne der Lehrpersonen aller Stufen vom Kindergarten bis zur Sekundarstufe II so anzuheben, dass diese der Besoldung in anforderungsähnlichen Tätigkeiten entsprechen.
- **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 heute vorherrschende Willkür ist zu beseitigen.
- **Erhalt der Kaufkraft:** Die seit 1993 aufgelaufene Teuerung muss ausgeglichen werden. Arbeitgeber, die beim Teuerungsausgleich noch Rückstände aufweisen, müssen diese endlich beseitigen. Die derzeit leicht negative bis schwache Teuerung erleichtert diese Aufgabe.

Kontaktadressen für Rückfragen

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

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

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