

## LOHNANALYSE 2018

Zürich, 25. Juni 2018

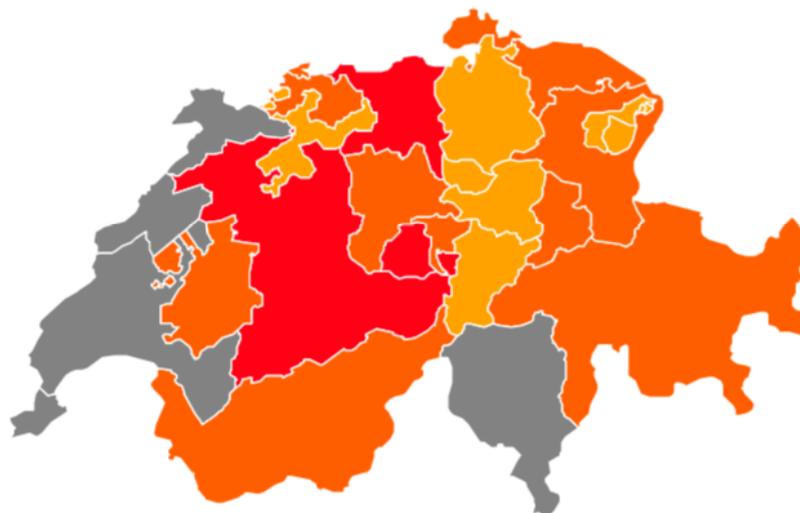
### Die Anforderungen an die Lehrpersonen steigen – die Löhne halten nicht mit

**2018 zeigt sich ein altbekanntes Bild: Lehrpersonen können sich häufig nicht auf faire Löhne verlassen. Nachdem bereits die Lohnentwicklung im Zeitraum von 2013 bis 2017 sehr dürftig war, gibt es auch 2018 nur vereinzelte Fortschritte. Der grösste Handlungsbedarf besteht auf der Primarstufe, die auch den Kindergarten beinhaltet. Dies zeigt die Umfrage unter den kantonalen Verbänden von Lehrpersonen. Doch auch insgesamt müssen Lohnsysteme verlässlich sein. Daher bekräftigt der LCH seine Forderung, dass Arbeitgeber Stufenanstiege jährlich stattgeben müssen. Nur so können die Rahmenbedingungen geschaffen werden, um das geeignete Personal für die vielen offenen Stellen zu finden.**

Während die Anforderungen steigen, sind die Löhne vieler Schweizer Lehrerinnen und Lehrer noch immer zu tief. Dies zeigt der Vergleich über die Branchen hinweg, zum Beispiel anhand mehrerer Salärvergleichsstudien von PricewaterhouseCoopers<sup>1</sup> und Willis Towers Watson<sup>2</sup>. Zudem ist die Lohnentwicklung in den letzten 25 Jahren im Bereich Bildung unterdurchschnittlich verlaufen. Das demonstrieren die Zahlen des Bundesamts für Statistik (BFS) Jahr für Jahr deutlich.

Der LCH hat 2018 eine Umfrage unter seinen Mitgliedsorganisationen durchgeführt, um die Entwicklung der Löhne zu dokumentieren. Weiterhin beurteilt die Mehrheit der Kantonalsektionen die Lohnsituation als mangelhaft. Bei der Anforderungsgerechtigkeit der Löhne gibt es keine Entspannung (vgl. Grafik 1).

**Grafik 1: Anforderungsgerechte Löhne**



#### **Anforderungsgerechte Löhne**

Darunter versteht man Saläre, die der Ausbildung, Verantwortung und Arbeitsumgebung der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers Rechnung tragen. Solche Löhne sollen auch im Vergleich mit anforderungsähnlichen Berufen anderer Branchen konkurrenzfähig sein.

● schlecht ● ungenügend ● genügend ● gut ● nicht LCH

Daten: Erhebung LCH 2018

<sup>1</sup> [https://www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Positionspapiere/100612\\_Studie\\_Salaervergleich\\_Lehrberuf\\_Privatwirtschaft.pdf](https://www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Positionspapiere/100612_Studie_Salaervergleich_Lehrberuf_Privatwirtschaft.pdf)

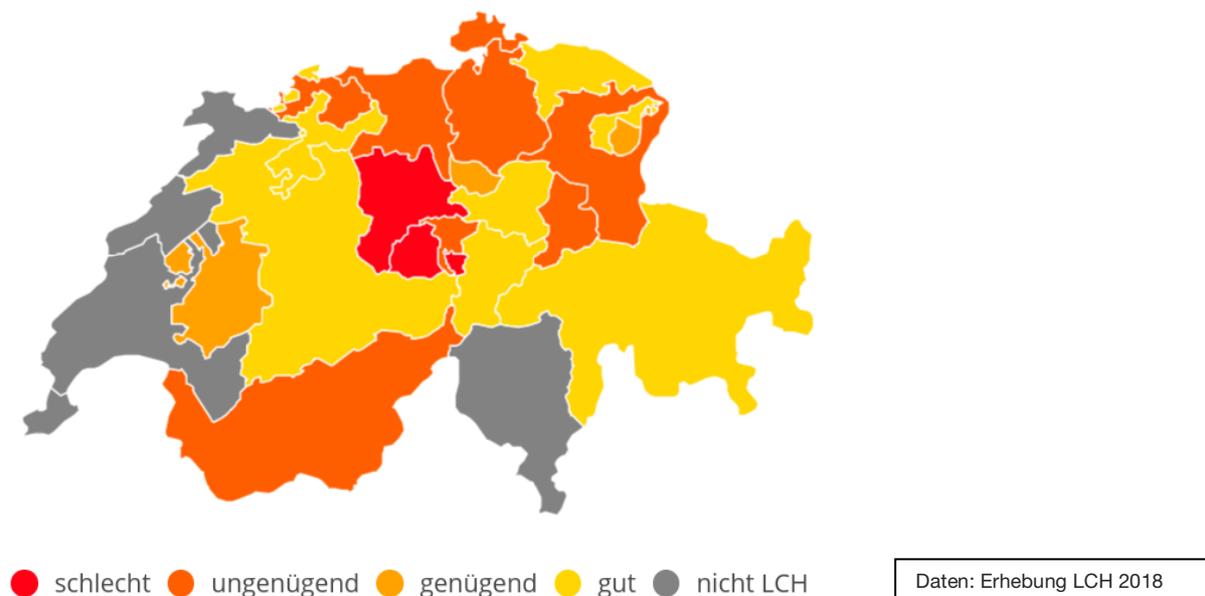
<sup>2</sup> [https://www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Medienmitteilungen/140610\\_Studie\\_Salaervergleich\\_Unterrichtswesen\\_Privatwirtschaft\\_Towers\\_Watson.pdf](https://www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Medienmitteilungen/140610_Studie_Salaervergleich_Unterrichtswesen_Privatwirtschaft_Towers_Watson.pdf)

Während die meisten Kantone gegenüber dem Zeitraum von 2013 bis 2017 keine Veränderung angeben, wird die Situation in zwei Kantonen (Obwalden, Zug) 2018 als schlechter, in drei dagegen endlich als leicht besser eingeschätzt (Schaffhausen, Solothurn, Zürich). Dies steht im Zusammenhang damit, dass die Regierungen und Parlamente in der Mehrheit der Kantone für dieses Jahr den Stufenanstieg nicht noch einmal gestrichen oder gekürzt haben. Völlig unbefriedigend ist die Situation im Kanton Obwalden, der neu in Bezug auf alle drei Forderungen schlecht abschneidet. Für 2018 gab es Stufenanstiege in diesen Kantonen: AG, AI, AR, BE, BL, BS, FR, GR, LU, SG, SO, SZ, TG und UR. Dies wirkte sich tendenziell positiv auf die Verlässlichkeit der Lohnperspektiven auf (vgl. Grafik 2). In weiteren Kantonen gab es keinen oder keinen vollumfänglichen Stufenanstieg: GL, NW, OW, SH, VS, ZG und ZH. Für den LCH ist klar, dass die Stufenanstiege respektive Erfahrungszulagen unbedingt nötig sind, um die Löhne der Lehrpersonen fair zu gestalten oder fair zu halten. Er begrüsst, dass 2018 für die Mehrheit der Kantone der Stufenanstieg Realität wurde, und plädiert mit Nachdruck dafür, dass dieser Jahr für Jahr gegeben wird.

### Überarbeitung von Lohnsystemen notwendig

Damit die Löhne endlich wieder anforderungsgerecht und verlässlich werden, müssen zahlreiche Kantone ihre Lohnsysteme überarbeiten und/oder Lohnkurven anpassen. Zehn Kantonalsektionen sprechen bei diesem Thema oder bei Einstiegsgehältern und Realloohnerhöhungen allgemein von Nachholbedarf: AG, BE, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, VS und ZG. In vier Kantonen, nämlich Basel-Landschaft, Freiburg, Graubünden und Wallis, ist der Nachholbedarf beim Lohnsystem der Primarstufe dringend, während Graubünden und der Thurgau auch den Kindergarten explizit erwähnen, was nicht überrascht.

Grafik 2: Verlässliche Lohnperspektive



Ausserdem melden zwölf von 21 Kantonalorganisationen, dass es in ihren Kantonen versteckte Lohnsenkungen gibt. Diese werden zum Teil auf sehr subtile und «kreative» Weise eingeführt.

### Kindergarten und restliche Primarschule besonders betroffen

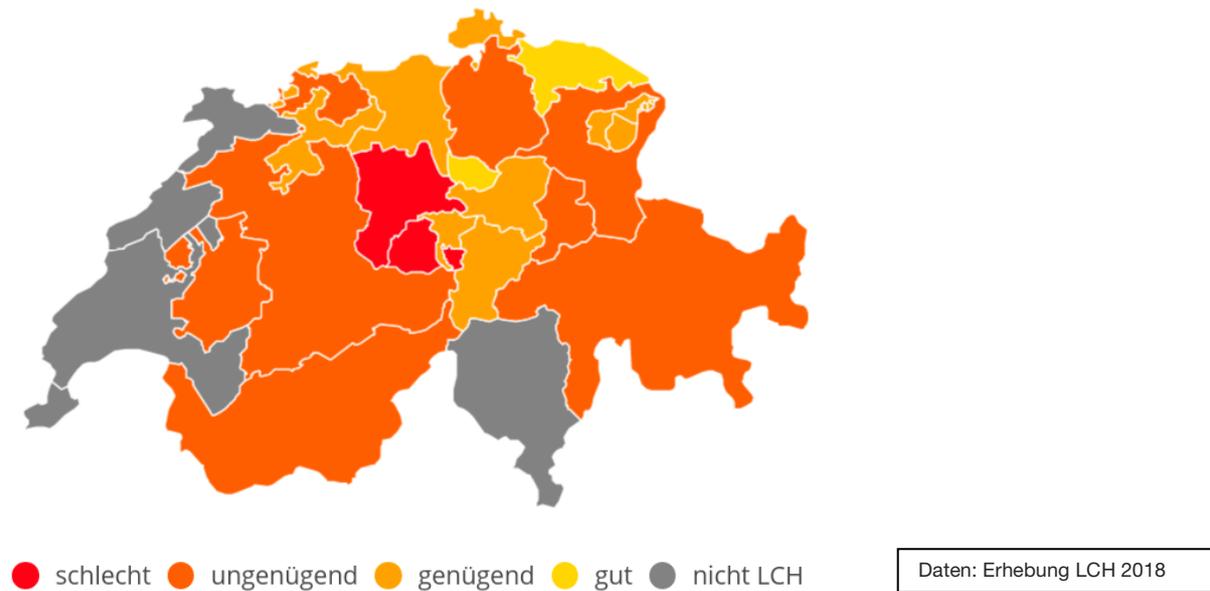
Besonders auf der Stufe Kindergarten (Teil der Primarstufe) ist die Lohnsituation zum Teil stossend. So stossend, dass sich in vielen Deutschschweizer Kantonen Widerstand regt. Im Aargau, sowie in St. Gallen, Schaffhausen, Graubünden und Zürich haben Kindergarten-Lehrpersonen zu rechtlichen Mitteln gegriffen. Mit unterschiedlichem Erfolg: Während seit diesem Jahr Aargauer Kindergarten-Lehrerinnen nach erfolgreicher Klage gleich viel verdienen wie ihre Kolleginnen der oberen Primarstufen, warfen Bundesgerichtsurteile, die mit der knappstmöglichen Mehrheit gefällt wurden, die Zürcher und Schaffhauser Kindergarten-Lehrpersonen in ihrem Kampf für eine faire Besoldung zurück.

Dass sich die Unzufriedenheit auf der Primarstufe (inklusive Kindergarten) konzentriert, macht auch die Umfrage unter den Kantonalorganisationen des LCH deutlich. Nicht überraschend sehen die Verbände von Lehrpersonen

aus Kantonen, in denen es rechtliche Klagen zu den Löhnen der Kindergarten-Lehrpersonen gegeben hat, den grössten Nachholbedarf nach wie vor auf dieser Stufe – in Graubünden, Schaffhausen und Zürich ist dies der Fall. Auch in Basel-Stadt, Nidwalden, Schwyz, im Thurgau, im Wallis und in Zug sind dringend Verbesserungen nötig.

Nachholbedarf für die Primarstufe als oberste Priorität sehen sechs Kantonalorganisationen: diejenigen aus Appenzell-Innerrhoden wie -Ausserrhoden, Basel-Landschaft, Bern, Deutschfreiburg und Schwyz. In Freiburg werden die Primarlehrpersonen (und diejenigen der Stufe Sek I) benachteiligt, die die Fächer Technisches und Textiles Gestalten, Sport und Hauswirtschaft unterrichten. Im Kanton Schwyz soll es wieder möglich werden, auf der Unterstufe vier Lektionen zu alternieren.

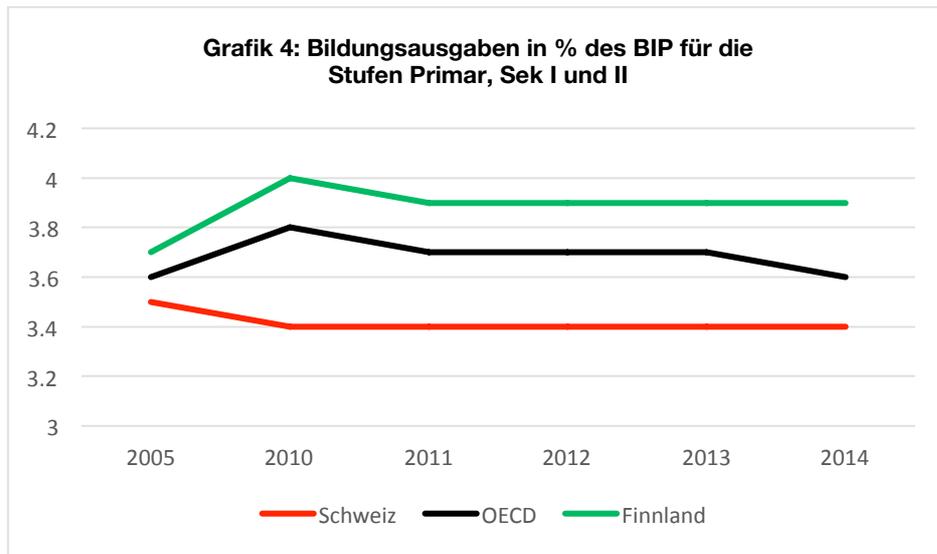
**Grafik 3: Erhalt der Kaufkraft**



Die obenstehende Grafik 3 verdeutlicht, dass es in vielen Kantonen seit 1993 Teuerungsrückstände gibt, die nicht ausgeglichen wurden. Dies sollte jedoch wie in früheren Jahren selbstverständlich sein. Die Präsidien der Mitgliedsorganisationen LCH bekräftigen, dass der Ausgleich und das Aufholen der Teuerung zentrale verbandspolitische Forderungen sind.

#### **Ausgaben für Schweizer Schulen weiterhin auf tiefem Niveau**

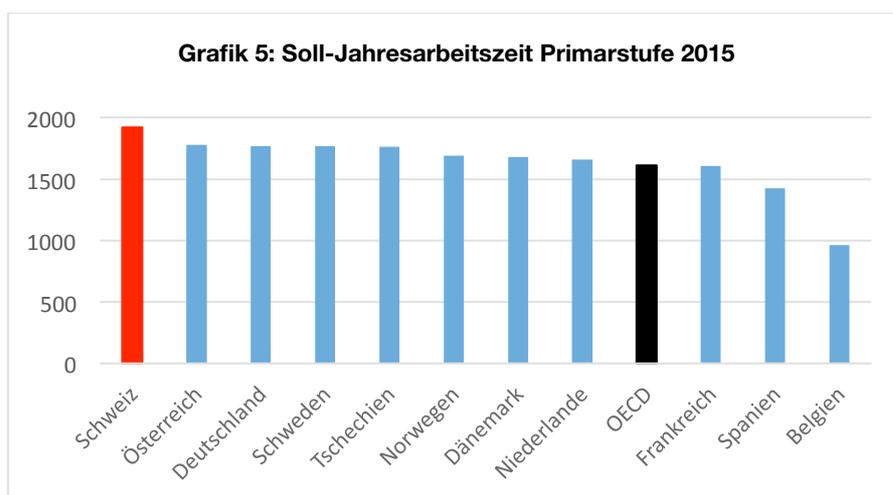
Die Schweiz lässt sich seine Schulbildung vergleichsweise wenig kosten. Das zeigen die Zahlen der OECD, die das BIP und die Bildungsausgaben zueinander in ein Verhältnis setzen. Die Ausgaben für die Stufen Primar, Sek I und Sek II haben im Zeitraum von 2005 bis 2014 abgenommen. Dies steht im Gegensatz zum Durchschnitt der OECD, wo sie stabil geblieben sind (respektive zwischenzeitlich zugenommen hatten). Länder wie Finnland haben im selben Zeitraum ihre Investitionen in die Bildung erhöht (vgl. Grafik 4). Auf höherem Niveau als die Schweiz sind die Ausgaben auch in Ländern wie Schweden, Norwegen und Frankreich.



### Besoldung und Arbeitsbelastung im Missverhältnis

Die Zahlen der OECD zeigen auch, dass die Schweizer Lehrerinnen und Lehrer im internationalen Vergleich äusserst viel arbeiten. Nirgends ist die Anzahl der zu leistenden Arbeitsstunden so hoch wie in der Schweiz (vgl. Grafik 5). Zudem leisten die Schweizer Lehrpersonen noch durchschnittlich 3,3 Wochen unbezahlte Überzeit<sup>3</sup>.

Die gute und motivierte Arbeit der Schweizer Lehrerinnen und Lehrer muss jetzt besser entlohnt werden. Sie haben durch die vielerorts eingeführten höheren Pflichtpensen und ihnen neu zugeteilten Aufgaben ihren Teil geleistet. Die Abbauprogramme der letzten und der laufenden Jahre in vielen Kantonen haben ihr Übriges getan, um den Beruf an Attraktivität verlieren zu lassen. Die Umfragen des LCH zu den quantitativen (2015) und qualitativen (2016) Auswirkungen dieses Abbaus haben dessen besorgniserregendes Ausmass ans Tageslicht gebracht.



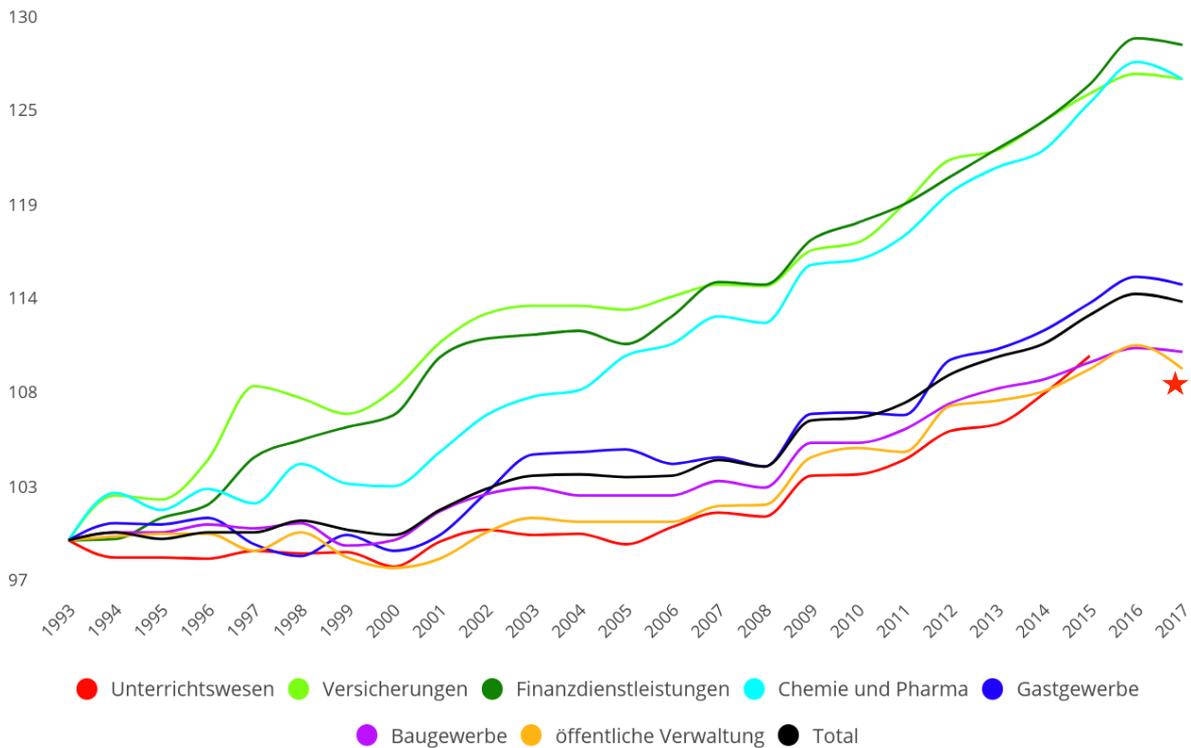
Diese grosse Arbeitslast führt notabene dazu, dass es auf gewissen Stufen praktisch unmöglich ist, beim Berufseinstieg ein volles Pensum zu unterrichten. Der Verband der Schweizer Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer (VSG) hat erhoben, dass 57 Prozent aller Lehrpersonen der Mittelschulen Teilzeit arbeiten. Unter Berufseinsteigerinnen und -einstiegern ist diese Zahl noch deutlich höher. Als Grund dafür gibt die Mehrheit von ihnen die Arbeitsbelastung an. Dadurch reduziert sich logischerweise auch ihr Lohn.

<sup>3</sup> (vgl. Arbeitszeiterhebung LCH 2009: [https://www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Positionsrapporte/091208\\_LCH\\_Arbeitszeiterhebung\\_2009.pdf](https://www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Positionsrapporte/091208_LCH_Arbeitszeiterhebung_2009.pdf))

### Eine Berufssparte auf dem finanziellen Abstellgleis

Auch wenn das BFS die Zahlen für das Unterrichtswesen seit zwei Jahren nicht mehr veröffentlicht, so zeigt Grafik 6 doch deutlich, dass diese Branche als Ganzes seit Jahren völlig ungenügende Fortschritte beim Lohn macht. Noch dazu werden in der Presse nachweisliche Falschmeldungen verbreitet, beispielsweise dass die Reallöhne von Primarlehrpersonen sich in den letzten zwölf Jahren weit über dem Durchschnitt um 36,4 Prozent gesteigert hätten, wie dies die «Sonntagszeitung», der «Bund» und «20 Minuten» im April 2018 behaupteten. Sie hatten im Zusammenhang mit der Publikation des Lohnbuchs 2018 entsprechende Zahlen vom Zürcher Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) erhalten. Das AWA gibt nach Kritik des LCH jedoch zu, dass diese Zahlen nicht stimmen können.

**Grafik 6: Reallohnentwicklung 1993 – 2017**  
Teuerung 1993 – 2017: 14,1 %



Quelle: Bundesamt für Statistik 2018

★ Das Bundesamt für Statistik beschloss, für 2017 keine Zahlen zum Wirtschaftszweig 'Erziehung und Unterricht' zu publizieren. Für 2016 hatte es den Wirtschaftszweig 'Erziehung und Unterricht' von den Berechnungen ausgeschlossen, da «nicht ausreichend Lohn-daten, die sich nur auf das Lehrpersonal beziehen, vorhanden waren». Daher seien «die Löhne zu wenig homogen, um bei den Lehr-personen statistische Repräsentativität zu gewährleisten». vgl. BFS (2017): *Schweizerischer Lohnindex 2016*, Neuchâtel: BFS, S. 5

Die schlechte Lohnentwicklung steht im Gegensatz zu den zuverlässigen Erhöhungen der Krankenkassenbeiträge und den Reduktionen der Pensionskassenleistungen. Auch Lehrerinnen und Lehrer müssen die steigenden Lebenshaltungskosten decken können. Es genügt daher nicht, wenn sie vom Arbeitgeber mit lobenden Worten und Appellen an ihr Berufsethos abgespeist werden. Aus diesen Gründen müssen die vom LCH gestellten Forderungen mit Nachdruck bekräftigt und erfüllt werden.

## Die Forderungen für zeitgemässe Löhne

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

- **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 bei der Gewährung von Stufenanstiegen respektive Erfahrungszulagen 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

Dr. Beat A. Schwendimann, Leiter Pädagogische Arbeitsstelle LCH  
T +41 44 315 54 54, b.schwendimann@LCH.ch