

## **Anstellungsbedingungen im Bereich der privaten Sprach-, Aus- und Weiterbildungen**

Schlussbericht

Im Auftrag der Gewerkschaft Unia, Sektion Tertiär, Yolande Peisl-Gaillet

Lena Liechti, Markus Schärler

Bern, Januar 2020

# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>I</b>
<b>Management Summary</b>	<b>II</b>
<b>1 Ausgangslage, Fragestellungen und Vorgehensweise</b>	<b>1</b>
<b>2 Ergebnisse – Markt und Arbeitsbedingungen aus Sicht der Expert/innen</b>	<b>3</b>
2.1 Marktbesonderheiten	3
2.1.1 Die relevanten Anbieter	3
2.1.2 Merkmale des Marktes für private Sprachschulen und berufliche Weiterbildung	3
2.1.3 Einflüsse auf die Marktsituation	5
2.1.4 Die öffentliche Hand als Auftraggeberin	6
2.2 Die Arbeitsbedingungen aus Sicht der Expert/innen	8
2.2.1 Faktoren, welche die Arbeitsbedingungen beeinflussen können	8
2.2.2 Arbeitsbedingungen bei den befragten Anbietern	8
2.2.3 Vergleich zum Unterricht an öffentlichen Schulen	9
2.2.4 Veränderung der Anforderungen an die Lehrpersonen	10
<b>3 Ergebnisse – Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Lehrpersonen</b>	<b>11</b>
3.1 Sozio-demografische Profile der Lehrpersonen	11
3.2 Arbeitssituation der Lehrpersonen	14
3.2.1 Die Hauptarbeitgeber/innen	14
3.2.2 Die Anstellungsbedingungen	16
3.2.3 Der Lohn und die soziale Absicherung	18
3.2.4 Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch die Lehrpersonen	20
<b>4 Schlussfolgerungen</b>	<b>23</b>
<b>5 Literaturverzeichnis</b>	<b>25</b>
<b>6 Anhang</b>	<b>26</b>
6.1 Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner Experten-Interviews	26
6.2 Offene Kommentare Online-Erhebung	27
6.3 Fragebogen Online-Erhebung	32
6.4 Leitfaden Experten-Interviews	38

## Management Summary

Auswertungen der Lohnstrukturerhebung (LSE) ergaben Hinweise auf prekäre Arbeitsbedingungen im Bereich von privaten Sprachschulen. Die vorliegende Studie konzentriert sich deshalb auf die Arbeitsbedingungen an privaten Schulen mit Sprachkursen und Anbietern von beruflicher Erwachsenenbildung.

### Vorgehensweise

Der Markt der Anbieter, die Profile der Lehrpersonen und ihre Arbeitsbedingungen wurden von zwei Seiten her beleuchtet:

- Mit **10 Expert/innen** aus dem Bereich von privaten kommerziellen und Non-Profit-Bildungsanbietern, Branchenverbänden, der öffentlichen Hand als Auftraggeberin und der Wissenschaft wurden ausführliche qualitative Interviews über die Marktsituation und Arbeitsbedingungen geführt.
- Eine **Online-Befragung von Lehrpersonen** privater Bildungsanbieter haben 540 Personen ganz oder mehrheitlich ausgefüllt. Es ist nicht auszuschliessen, dass vereinzelt auch Lehrpersonen von Anbietern teilgenommen haben, welche nicht direkt dem Bereich Sprachunterricht oder berufliche Erwachsenenbildung zugerechnet werden können.

### Markt und Arbeitsbedingungen aus Sicht der Expert/innen

Der **Markt** für private Schulen mit Sprachkursen und Anbietern von beruflicher Erwachsenenbildung wird als stark fragmentiert und kaum reguliert beschrieben und ist durch regionale Gegebenheiten und unterschiedliche Akteure geprägt. Insbesondere der Markt für Sprachkurse ist hoch kompetitiv. Weil die Lohnkosten den grössten Teil der Kosten ausmachen wirkt sich das auch direkt auf die Anstellungsbedingungen aus. Die Marktdynamik im Sprachbereich und der Integrationsförderung hat zugenommen. Die konkreten Bedingungen unterscheiden sich jedoch zwischen Fächern und zwischen Anbietern.

Die **kantonalen Submissionsverfahren** wurden teilweise stark kritisiert. Anbieter mit vergleichsweise guten Arbeitsbedingungen und hoher Qualität geraten unter Preisdruck und es besteht die Gefahr von Qualitätsverlusten. Kritisiert wurden auch zu kurze Leistungsvereinbarungen, die für die Anbieter die Planung erschweren und negative Auswirkungen auf die Arbeitsplatzsicherheit der Lehrpersonen haben.

Der **öffentlichen Hand als Auftraggeberin** wird eine zentrale, aber widersprüchliche Rolle zugeschrieben. Sie setzt Standards bezüglich Professionalisierung und gleichzeitig steht die Qualität der Kursangebote wegen der starken Gewichtung des Preises unter Druck. In gewissen Kursbereichen wird eine erhöhte Professionalisierung verlangt, jedoch oft ohne entsprechend höhere Entschädigung.

Die **Arbeitsbedingungen** in privaten Schulen der Erwachsenenbildung sind bezüglich Arbeitsplatzsicherheit, Planbarkeit und Bezahlung meist deutlich schlechter als an öffentlichen Schulen. Die Lehrpersonen in privaten Schulen der Erwachsenenbildung

unterrichten viel häufiger im Nebenerwerb und die Ansprüche bezüglich zeitlicher und geografischer Flexibilität sind grösser.

### Arbeitsbedingungen aus Sicht der Lehrpersonen

Insgesamt haben deutlich mehr Sprachlehrpersonen als Ausbilder/innen der beruflichen Erwachsenenbildung an der Online-Erhebung teilgenommen.

Bezüglich der **Profile** der befragten Lehrpersonen zeigt sich, dass diese gut ausgebildet sind, häufig eine langjährige Berufserfahrung in der Erwachsenenbildung aufweisen und entsprechend eher älter sind. Insbesondere beim Sprachunterricht sind weibliche Lehrpersonen deutlich in der Mehrheit. Für etwas mehr als die Hälfte ist die Unterrichtstätigkeit Haupterwerb und einzige Einkommensquelle. Die andere Hälfte sind Kursleiter/innen im Nebenerwerb zu einer anderen Erwerbstätigkeit, Familie oder Ausbildung.

Viele **Anstellungsverhältnisse** an privaten Sprachschulen sind mit ähnlichen Risiken wie bei einer selbstständigen Erwerbstätigkeit verbunden. Die Mehrheit der befragten Lehrpersonen hat keinen fixen Monatslohn, kein garantiertes Arbeitspensum und trägt die Konsequenzen von kurzfristigen Kursabsagen. Weit verbreitet sind zudem Anstellungen bei mehreren Arbeitgebern. Die Arbeitsbedingungen werden in der Regel als belastender empfunden, wenn die Unterrichtstätigkeit die einzige Einkommensquelle ist.

Der **Medianstundenlohn** (brutto) liegt bei 43 CHF, dies entspricht einem monatlichen Bruttolohn (inkl. 13. Monatslohn) für ein Vollzeitpensum von 6'880 CHF. Die Spannweite der Löhne ist sehr hoch, der niedrigste gemeldete Stundenlohn beträgt 16 CHF (Bruttomonatslohn = 2'500 CHF), der höchste Stundenlohn 95 CHF (Bruttomonatslohn = 15'200 CHF). Frauen verdienen im Schnitt 6 CHF pro Stunde oder 960 CHF pro Monat (13%) weniger als die Männer. Zudem sind grosse Lohnunterschiede nach Unterrichtsfach feststellbar. Im Sprachunterricht erhalten die Lehrpersonen im Schnitt pro Stunde 12 CHF und pro Monat 1'920 CHF (22%) weniger Lohn als Ausbilder/innen in anderen Fachgebieten.

Mehr als die Hälfte der Befragten ist mit den Arbeitsbedingungen beim aktuellen Hauptarbeitgeber im Allgemeinen **nur teilweise oder gar nicht zufrieden**, insbesondere das Gehalt wird kritisch beurteilt. Für die grosse Mehrheit der Befragten reicht der Lohn nur knapp zum Leben. Das Unterrichten lässt sich aber meist gut mit der aktuellen persönlichen Lebenssituation vereinbaren.

Viele Lehrpersonen haben die Möglichkeit zu **persönlichen Kommentaren** genutzt. Auch wenn berücksichtigt wird, dass die Kommentarspalte eher von Personen genutzt wurde, welche die Arbeitsbedingungen kritisch bewerten, erstaunt die grosse Frustration über die Arbeitsbedingungen an privaten Sprachschulen. Oft wird zudem für die Durchführung einer Befragung gedankt und gleichzeitig die Hoffnung ausgedrückt, dass die Ergebnisse zu einer Sensibilisierung und zur Verbesserung der Situation beitragen werden.

## 1 Ausgangslage, Fragestellungen und Vorgehensweise

Die Gewerkschaft Unia hat das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) damit beauftragt, die Marktbesonderheiten und Anstellungsbedingungen in der Branche der privaten Schulen und Bildungsinstitution im Bereich der Erwachsenenbildung zu untersuchen. Vorabklärungen haben ergeben, dass diese Branche äusserst heterogen ist. Es gibt mehrere Verbände, es gibt grosse Anbieter wie die Migros-Klubschule oder Feusi und viele ganz Kleine. Es gibt den «privaten» Markt und den «öffentlichen» Markt mit dem Staat als Auftraggeber z.B. für Arbeitsintegration (vgl. etwa auch Sgier et al. 2018, Kapitel 3). Ganz unterschiedlich sind auch die fachlichen und didaktischen Anforderungen an die Lehrpersonen und die Art des Unterrichts. Die NOGA-Gruppe 855 «Sonstiger Unterricht» umfasst die allgemeine und berufliche Weiterbildung für alle Berufe als Hobby oder zur Persönlichkeitsentfaltung, die nicht Schulen der Primär-, Sekundär- oder Tertiärstufe zugeordnet oder mit dem Unterricht dieser Schulen vergleichbar ist. In der Kategorie 8559 «Sonstiger Unterricht a.n.g.» werden vier Unterkategorien ausgewiesen:

- Sprachunterricht: Dienstleistungen von Sprachschulen bezüglich Sprach- und Kommunikationstraining, (NOGA 855901)
- Informatikunterricht: Dienstleistungen von IT-Schulen bezüglich Computerkurse, (NOGA 855902)
- Berufliche Erwachsenenbildung: Dienstleistungen von berufsbildenden Bildungseinrichtungen der beruflichen Weiterbildung für Erwachsene, die sich keiner Stufe zuordnen lassen, (NOGA 855903)
- Sonstiger Unterricht a.n.g.: Unterstützungskurse zu Hause oder von Dienstleistern angebotene Tutorien, Nachhilfekurse, Repetitorien und ähnliches, (NOGA 855904)

Erste Analysen der Unia anhand der Daten der Lohnstrukturhebung (LSE) haben Hinweise auf prekäre Arbeitsbedingungen vor allem bei den privaten Anbietern von Sprachkursen ergeben. Der Fokus der Studie wurde daher auf **private Schulen mit Sprachkursen** (NOGA 855901) und die privaten **Anbieter von beruflicher Erwachsenenbildung** (NOGA 855903) gelegt. Nicht in der Studie berücksichtigt werden alle Anbieter auf Primär-, Sekundär- oder Tertiärstufe, von Informatikkursen und «sonstiger Unterricht».

Inhaltlich fokussiert die Studie auf die **Profilen der Lehrpersonen, ihrer persönlichen Arbeitssituation, den Arbeitsbedingungen sowie den Markt der Anbieter**. Die Fragestellungen wurden anhand von zwei unterschiedlichen Informationsquellen beantwortet.

- Einerseits wurde von September bis November 2019 eine **Online-Befragung von Lehrpersonen** privater Bildungsanbieter zu ihrer persönlichen Arbeitssituation durchgeführt. Dabei wurden die Zielgruppe über unterschiedliche Kanäle erreicht. Die Gewerkschaft Unia hat alle ihre Mitglieder der Branche «Schule» direkt per Mail oder Brief angeschrieben und über die sozialen Medien den Umfrage-Link verbreitet. Der SVEB hat ausserdem in seinem November-Newsletter auf die Umfrage aufmerksam gemacht. Schliesslich wurden die Umfrageteilnehmer/innen gebeten, den Link zur Erhebung an Kolleginnen und Kollegen weiterzuleiten. Durch diese Vorgehensweise ist nicht auszuschliessen, dass vereinzelt auch Lehrpersonen von Bildungsanbietern teilgenommen haben, welche nicht den NOGA-Codes 855901 (Sprachunterricht) oder 855903 (Berufliche Erwachsenenbildung) zugeordnet werden können.

- Andererseits wurden mit insgesamt 10 Vertreterinnen und Vertretern von privaten kommerziellen und Non-Profit-Bildungsanbietern, Verbänden, der öffentlichen Hand und der Wissenschaft **qualitative Expert/innen-Interviews** über die Marktsituation und Arbeitsbedingungen im Bereich privater Bildungsanbieter geführt. Das Büro BASS und die Unia haben gemeinsam eine Auswahl von möglichen Expert/innen getroffen und diese wurden durch die Unia kontaktiert und angefragt. Eine Liste der Gesprächspartner/innen mit Funktion und Institutionszugehörigkeit ist in Tabelle 11 im Anhang des Berichts abgedruckt.

Tabelle 1: Fragestellungen und Informationsquellen

	Online-Befragung Lehrpersonen	Qualitative Interviews
<b>Profil der Lehrpersonen</b>		
Welche sozio-demografischen Merkmale weisen die Lehrpersonen auf?	●	○
Welches sind die persönlichen Arbeitssituationen der Lehrpersonen?	●	
Wie werden die persönlichen Arbeitssituationen beurteilt?	●	
<b>Arbeitsbedingungen der Lehrpersonen</b>		
Wie sind die Arbeitsbedingungen (v.a. Lohn und Arbeitszeit) der Lehrpersonen?	●	○
Wie werden die Arbeitsbedingungen beurteilt?	●	●
Wie haben sich die Arbeitsbedingungen der Lehrpersonen über die Zeit verändert (v.a. Lohnentwicklung, Sicherheit und Verlässlichkeit des Arbeitspensums)?	○	●
<b>Markt der Anbieter</b>		
Wie ist der Weiterbildungsmarkt im Bereich Sprachschulen und beruflichen Weiterbildung strukturiert?		●
Wie hat sich der Markt der Anbieter (v.a. Konkurrenzsituation) über die Zeit gewandelt?		●
Können wichtige Faktoren für allfällige Entwicklungen identifiziert werden (z.B. öffentliche Ausschreibungen von Leistungsverträgen)?		●

Anmerkungen: ● = hauptsächliche Informationsquelle; ○ = ergänzende Informationsquelle  
Quelle: BASS

Der geografische Fokus der Studie liegt auf der **Deutschschweiz** und der **Romandie**. Sowohl die Online-Erhebung als auch die Interviews wurden auf Deutsch und Französisch durchgeführt. Dennoch ist nicht auszuschliessen, dass auch Lehrpersonen aus dem Tessin an der Online-Befragung teilgenommen haben und die Aussagen der Expert/innen beziehen sich teilweise auf die italienische Schweiz.

Die Studie wurde in enger Zusammenarbeit mit Yolande Peisl-Gaillet konzipiert und durchgeführt. Sie hat mit ihrem Vorwissen und ihren Kontakten ganz wesentlich am Konzept und an der Ausarbeitung des Online-Fragebogens und des Interviewleitfadens mitgewirkt. Auch die technische Umsetzung der Online-Befragung erfolgte durch die Auftraggeberin Unia. Die Durchführung der Interviews, die Aufarbeitung und Auswertung der Interviews und der Online-Befragung und das Verfassen des vorliegenden Berichts erfolgte in alleiniger Verantwortung durch das Büro BASS.

Im nachfolgenden Kapitel 2 sind die Einschätzungen der Expert/innen zu den Marktbesonderheiten und Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen dargestellt. Im Kapitel 3 werden die Ergebnisse der Online-Erhebung bei den Lehrpersonen zu ihren Profilen und Arbeitssituationen dargestellt. Zum Schluss wird im Kapitel 4 ein Fazit gezogen.

## 2 Ergebnisse – Markt und Arbeitsbedingungen aus Sicht der Expert/innen

Nachfolgende Darstellungen basieren auf den Gesprächen mit den 10 Expert/innen (vgl. auch Tabelle 11). Viele Aussagen beziehen sich auf den Bereich der Sprachkurse und Grundkompetenzen, häufig im Integrationsbereich. Nur vereinzelt haben Expert/innen explizit auf die Situation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung referiert. Wenn nicht anders erwähnt, beziehen sich die Ausführungen auf private Schulen im Bereich Sprachkurse und Grundkompetenzen.

### 2.1 Marktbesonderheiten

#### 2.1.1 Die relevanten Anbieter

Alle Expert/innen haben angegeben, dass der Markt der Privatschulen im Bereich der Erwachsenenbildung sehr fragmentiert ist und **viele, unterschiedliche Anbieter** existieren.

Für den **Bereich der Sprachschulen** werden insgesamt drei Hauptgruppen von Anbietern identifiziert:

- Als **schweizweit relevante Akteure** wurde einerseits die Migros Klubschule genannt. In einzelnen Kantonen übernimmt sie öffentliche Aufträge und ist sonst im freien Markt tätig. Andererseits wurde die ECAP als nicht kommerzieller Anbieter ebenfalls häufig in dieser Kategorie genannt
- Organisationen, die praktisch nur **öffentliche Aufträge** bearbeiten
- Zahlreiche kleinere und grosse (mehrheitlich) auf dem **freien Markt** tätige Anbieter

Aus den Gesprächen geht klar hervor, dass **je nach Perspektive und Region unterschiedliche Akteure relevant** sind. Beispielsweise sind in der Region Genf neben der Migros Klubschule die IFAGE (Fondation pour la formation des adultes à Genève) und UOG (Université Ouvrière de Genève) grosse Anbieter von Sprachkursen. Für die Waadt werden zahlreiche relevante Anbieter genannt (z.B. Association Français en jeu, Ecole Voxea, Lemania, OSEA Vaud, Association lire et écrire). Aus Sicht des Kantons Bern sind bei der Sprachförderung im Integrationsbereich primär Non-Profit-Organisationen (z.B. Volkshochschulen) relevant. Ferner arbeitet der Kanton Bern vereinzelt auch mit gewinnorientierten Anbietern zusammen. Ein überregional tätiger gemeinnütziger Anbieter nennt als Hauptkonkurrenz private gewinnorientierte Anbieter, die mehrheitlich auf dem freien Markt tätig sind und deshalb von niemandem kontrolliert werden, sich aber manchmal für öffentliche Aufträge bewerben und Dumpinglöhne anbieten. Ein gewinnorientierter Anbieter nennt wiederum die Migros Klubschule und grosse private Sprachschulen als die relevanten Konkurrenten.

#### 2.1.2 Merkmale des Marktes für private Sprachschulen und berufliche Weiterbildung

Der Markt wird insgesamt als stark **fragmentiert, kompetitiv und kaum reguliert** beschrieben. Es existieren zahlreiche Träger, Standards und die Anbietergruppen richten sich an sehr unterschiedliche Kundensegmente mit unterschiedlicher Zahlungsfähigkeit. Beim Angebot (Themen und formale Bedingungen) besteht eine hohe **Flüchtigkeit**. Es herrsche eine starke **Verkaufsorientierung**. Der Verkaufserfolg bestimmt, welche Inhalte und Ziele mit Kursen verfolgt wird bzw. was das Angebot ist. Das Marketing hat entsprechend einen hohen Stellenwert. Es erfolgt kaum eine Orientierung an durchgängigen Curricula oder Bildungslaufbahnen und die Bedeutung von Bedarfsabklärung nach Standards der Erwachsenenbildung ist gering. Der Markt sei insgesamt stark expandiert, wobei auch immer wieder Strukturanpassungen durch Verdrängungswettbewerb erfolgen.

Sämtliche Gesprächspartner/inne schätzen insbesondere den Markt für Sprachkurse als hoch **kompetitiv** ein. Spezifisch für diese Branche ist auch, dass die Löhne des Lehrpersonals den grössten Teil der Kosten ausmachen. Der **Konkurrenzkampf** wird damit auch **über den Lohn** der Lehrpersonen ausgetragen. Eine Person bezweifelt allerdings, dass - zumindest auf dem privaten Markt - Kurse preiselastisch sind, d.h. wenn beispielweise ein Kurs 30% günstiger angeboten werde, sei nicht mit einer Zunahme der Teilnehmerzahl von 30% zu rechnen. Ein Anbieter weist darauf hin, dass die Marktdynamik im Sprachbereich und der Integrationsförderung viel wichtiger und der **Konkurrenzdruck stärker geworden** sind. Noch in 90er Jahren war das Interesse von gewinnorientierten Bildungsinstitutionen gering, in diesen Bereich einzusteigen. Viele Anbieter haben in der Zwischenzeit erfahren, dass in diesem Bereich öffentliche Gelder und ein Markt vorhanden sind und sind eingestiegen oder neue Anbieter wurden gegründet. Auch andere Expert/innen sind der Ansicht, dass sich der Anbieter-Markt vergrössert hat, mehr Billiganbieter tätig sind und sich die Konkurrenzsituation verschärft habe. Spezifisch für den Sprachunterricht sei zudem, dass dieser oft auch **informell bzw. privat** angeboten werde.

Ein Vertreter eines gemeinnützigen Anbieters im Bereich der Arbeitsintegration ist dagegen der Meinung, dass sich im Bereich der Arbeitsintegration der Markt abgesehen von kleinen konjunkturellen Schwankungen stabil und die Konkurrenzsituation weitgehend unverändert geblieben sind.

Mehrfach wird darauf hingewiesen, dass bei den **Sprachkursen zwei Märkte** bestehen. Nämlich einerseits der **private Markt**, in dem die Kunden die Kurse selber bezahlen und den Anbieter auswählen. Andererseits der **öffentliche Markt** mit dem Staat als Auftraggeber. In letzterem erfolge ein Wettbewerb von oben herab und der Druck auf die Preise sei insbesondere bei der Auftragsvergabe im Submissionsverfahren hoch (vgl. dazu auch den Abschnitt «Die öffentliche Hand als Auftraggeberin»). Auch im privaten Markt herrsche ein grosser Konkurrenzdruck, aber die Preise seien in der Regel höher und entsprechend besser sind die Bedingungen für die Lehrpersonen. Andere Expert/innen wiederum schätzen die Bedingungen an Schulen, welche öffentliche Gelder in Form von Subventionen erhalten, besser ein als in rein privatwirtschaftlichen Schulen.

Die Expert/innen waren sich einig, dass **keine übergreifende Regulierungen oder Empfehlungen** bestehen. Der Bund macht keine Vorgaben. **Einzelne kantonale oder kommunale Stellen** legen Bedingungen bei Ausschreibungen fest. Bei der Integrationsförderung haben beispielsweise der Kanton und die Stadt Zürich gemeinsam vor einigen Jahren Mindestlöhne definiert und als Bedingung bei öffentlichen Ausschreibungen festgeschrieben. Die Mindestlöhne liegen allerdings rund 20% unter dem marktüblichen Lohn. Anbieter, welche sich auf die Ausschreibungen bewerben, würden dann in der Regel mit dem Mindestlohn kalkulieren. Damit können Mindestlöhne auch Dumpingeffekte mit sich bringen, wenn diese in einem bestehenden Bereich eingeführt werden. Der Kanton Bern macht nach eigenen Angaben bei ihren Subventionen der Sprachförderung im Integrationsbereich keine Vorgaben, ausser dass die Löhne der Anbieter nicht höher sein dürfen als bei vergleichbaren Positionen beim Kanton. Ein Anbieter merkt an, dass die Regulierungen durch die öffentlichen Auftraggeber grundsätzlich sehr unterschiedlich sein können, in der Regel aber «marktübliche Anstellungsbedingungen» gefordert würden. Neben möglichen Vorgaben durch die öffentliche Hand im Rahmen von Ausschreibungen, bestehen auch bei **einzelnen Anbietern Regulierungen**. So haben beispielsweise die Migros Klubschule Genf und die ECAP einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) mit der Unia. Die Expert/innen betonen allerdings, dass diese Gesamtarbeitsverträge in der Branche die grosse Ausnahme sind.

Eine befragte Person weist darauf hin, dass im **Bereich der beruflichen Weiterbildung** eine ganz andere Marktdynamik als bei den Sprachkursen bestehe. Die traditionelle berufliche Weiterbildung sei durch das Berufsbildungsgesetz 2006 und den verschiedenen kantonalen Einführungsgesetzen ein Monopol geworden. Weil praktisch nur noch öffentliche Berufsschulen oder Institutionen der Arbeitgeber Subventionen



für berufliche Weiterbildung erhalten, ist in den letzten Jahren die Rolle von privaten Anbietern marginalisiert worden. Deshalb gebe es – mit Ausnahme des Informatikbereichs - für Kurse der beruflichen Weiterbildung praktisch keinen Markt mehr.

### 2.1.3 Einflüsse auf die Marktsituation

In den Gesprächen mit den Expert/innen wurden verschiedene Faktoren genannt, die einen Einfluss auf die Marktsituation im Bereich Sprachschulen und berufliche Weiterbildung haben können:

■ **Regionale Besonderheiten:** Verschiedentlich wird auf die Relevanz der Region hingewiesen. In ländlichen Gebieten, mit einer geringeren Anbieterdichte und einer höheren Relevanz der Erreichbarkeit von Angeboten, wird der Konkurrenzdruck viel schwächer eingeschätzt als in urbanen Zentren mit vielen Anbietern. Auch der Wettbewerb um qualifizierte Lehrpersonen variiert zwischen den Regionen. Ein Anbieter weiss, dass die regionale Disparität bei den Lehrerlöhnen auch auf die unterschiedliche Verfügbarkeit von Lehrpersonen zurückzuführen ist. So sind beispielsweise die Löhne im Tessin - entgegen dem allgemeinen Lohnniveau - höher als in Zürich. Zentren sind stärker durch professionelle Anbieter geprägt. Auf dem Land existieren häufig kleinere Anbieter und die Freiwilligenarbeit (mit einer niedrigen oder keiner Bezahlung des Lehrpersonals) hat eine höhere Bedeutung. Ausserdem wird darauf hingewiesen, dass auch der Bedarf regional variiert (bspw. ob eher arbeitsmarktbezogene oder sprachliche Kompetenzen gefragt sind). Anbieter in Grenzregionen wie beispielsweise Basel und Genf stehen zudem in Konkurrenz zu Angeboten aus dem Ausland. Spezifisch für den Kanton Genf ist auch die staatliche Förderung der beruflichen Weiterbildungskurse durch Bildungsgutschriften (chèque annuel de formation – CAF).

■ **Gesetzgebung:** Verschiedene Expert/innen sind der Ansicht, dass insbesondere der Markt für Sprachkurse (vor allem Deutsch bzw. Französisch) stark von der Gesetzgebung im Ausländer-/Migrationsbereich beeinflusst wird. Mit der neuen Bundesverordnung über Einbürgerung, Aufenthaltsbewilligungen etc. werden beispielweise immer höhere Sprachkompetenzen und vermehrt offizielle Zertifikate verlangt. Weil dadurch mehr Personen Sprachkurse besuchen müssen, entsteht in diesem Bereich eine neue Nachfrage und entsprechend drängen mehr private Anbieter auf den Markt.

■ **Migrations-/Flüchtlingsströme:** Ähnliche Effekte gehen laut Expert/innen von den Migrationsbewegungen aus. Mit der Flüchtlingswelle in den Jahren 2015/16 erfolgte beispielsweise ein starker Anstieg der Kursnachfrage im Flüchtlingsbereich. Das hat bei den Anbietern z.T. zu starken Umstrukturierungen geführt. Einige Anbieter sind sehr stark gewachsen und haben ein neues Angebot entwickelt, andere sind vom Markt verschwunden. Es wird davon ausgegangen, dass der Konkurrenzkampf um öffentliche Gelder unter gewissen Anbietern seither tendenziell zugenommen hat, weil die Fallzahlen im Asylbereich und damit die Nachfrage wieder zurückgegangen sind. Ein Westschweizer Anbieter von Sprachkursen bestätigt diese Entwicklung. So war die höchste Auslastung im Jahr 2015 und seither verzeichnet die Schule einen Rückgang der Aktivitäten. Der Grund dafür sei nicht eine zunehmende Anzahl Anbieter auf dem Markt, sondern die rückläufige Nachfrage.

■ **Freiwilligenarbeit:** Verschiedentlich wird auch die Relevanz der Freiwilligenarbeit insbesondere im Flüchtlingsbereich angesprochen. Ein gemeinnütziger Anbieter weist in diesem Zusammenhang auf ungewollte Effekte hin. So werde im Markt für Sprachkurse im Integrationsbereich das unentgeltliche Unterrichten (etwa durch pensionierte Lehrer) immer wichtiger. Dies sei an sich eine gute Sache. In einem konkreten Beispiel hatte aber das ehrenamtliche Engagement perverse Dumpingeffekte auf die Löhne der Lehrpersonen in der Region, weil Gemeinden Migrantinnen, die einen Anspruch auf öffentliche Subventionen hätten, in die Gratis-Kurse geschickt hätten.

■ **Konjunktur:** Dieser Faktor wurde primär von den kommerziellen Anbietern hervorgehoben. Drei Ereignisse haben sich stark auf den Markt und die Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen ausgewirkt; die IT-Krise um 2003, die Finanzkrise 2008/09 und die Frankenangleichung an den Euro 2015. Der Markt



für Sprachschulen ist stark eingebrochen. Durch die Aufwertung des Frankens haben zunehmend auch exportorientierte Firmen die Sprachkurse für ihre Mitarbeitenden gestrichen. Als Reaktion auf diese drei Ereignisse haben die Sprachschulen begonnen, die Preise der Angebote zu drücken, um die Firmen trotzdem als Kunden behalten zu können.

■ **Digitalisierung:** Die Digitalisierung wurde von den meisten Expert/innen thematisiert. Insbesondere im Bereich der Sprachkurse stellt diese eine sehr grosse Konkurrenz dar. Einerseits gewinnen Apps zum Erlernen von Sprachen (z.B. Babbel) an Bedeutung. Andererseits erfolgt durch die Digitalisierung eine Verlagerung des Unterrichts in den virtuellen Raum. Der Unterricht kann beispielweise auch von Lehrpersonen aus dem Ausland zu deutlich niedrigeren Löhnen als in der Schweiz geleistet werden. Zudem mache sich die Digitalisierung durch den Markteinstieg von branchenfremden Anbietern und damit in der Ausweitung der Anbietergruppen bemerkbar. Etwa das Verlagswesen oder IT-Firmen würden sich mit neuen Dienstleistungen und Apps immer mehr Richtung Endkunden bewegen.

■ **Öffentliche Hand als Auftraggeberin:** Der Einfluss der Submissions- und Subventionspraktiken auf den Markt und die Anstellungsbedingungen wird von den meisten befragten Personen als sehr hoch eingeschätzt und wird deshalb im nächsten Abschnitt ausführlich diskutiert.

### 2.1.4 Die öffentliche Hand als Auftraggeberin

Die **wichtigsten öffentlichen Auftraggeber variieren** je nach Kursbereich, Region und Kanton. Für Sprachkurse wurden in der Regel Arbeits- und Migrationsämter sowie Sozialversicherungen genannt. Es handelt sich fast ausschliesslich um **kantonale Ämter**. Gemeinden sind nur selten Auftraggeberinnen (Ausnahmen sind beispielweise die Städte Zürich und Lausanne).

Die **Zusammenarbeit der öffentlichen Hand mit den Anbietern** kann unterschiedlich ausgestaltet sein. Wichtig scheinen vor allem zwei Formen zu sein. Einerseits die **Submissionsverfahren**, bei welchen Behörden Aufträge öffentlich ausschreiben und die Anbieter sich im Konkurrenzverfahren für den Auftrag bewerben. Andererseits kann die öffentliche Hand bestimmte Angebote durch **Subventionen** unterstützen. Beispielweise im Kanton Bern erfolgt im subventionierten Bereich keine Steuerung durch die öffentliche Hand. Die Anbieter müssen den Markt selber bearbeiten. Der Kanton prüft lediglich, ob das, was die Gesuchsteller/innen machen, bedarfsorientiert ist.

In den Gesprächen mit den Expert/innen wurde vor allem die Auftragsvergabe via **Submissionsverfahren problematisiert und teilweise stark kritisiert**. Weil in öffentlichen Ausschreibungen zunehmend der Preis das relevante Kriterium darstellt und in der Regel das günstigste Angebot den Zuschlag erhält, steigt der **Preisdruck** auf die Anbieter. Anbieter können eher ein billiges Angebot offerieren, wenn sie die Ausbilder/innen auf Abruf einstellen und niedrige Löhne bezahlen. Vor allem gemeinnützige Anbieter, welche gemäss eigenen Angaben ihren Lehrpersonen vergleichsweise gute Arbeitsbedingungen bieten, problematisieren, dass sie bei Ausschreibungen oft nicht mit kleineren Anbietern mithalten können, die den Preis stark drücken. Eine andere Person ist allerdings der Meinung, dass gerade kleineren Anbietern oftmals die Ressourcen und Kompetenzen fehlen würden, um an öffentlichen Ausschreibungen teilnehmen zu können und kleine Anbieter deshalb eher aus dem Markt gedrängt würden. Eine weitere Person macht zudem die Beobachtung, dass Anbieter zunehmend vor der Entscheidung stehen, ob sie die Preisspirale im öffentlichen Markt mitmachen oder sich auf den privaten Markt konzentrieren wollen. Verschiedentlich wird auch betont, dass eine stärkere Gewichtung der Kosten in der Regel auch mit einem **Qualitätsverlust** der Angebote einhergehe, weil gut ausgebildete und erfahrene Lehrpersonen zu teuer werden. Ein gemeinnütziger Anbieter kennt ein konkretes Beispiel, bei welchem ein Anbieter mit hoch qualifiziertem Lehrpersonal und guten Löhnen einen kantonalen Auftrag nicht mehr erhalten hat, weil die Kosten zu hoch waren. Jetzt würde der Auftrag von der Heilsarmee zu einer deutlich schlechteren Qualität durch

wenig qualifiziertes Personal ausgeführt. Eine Person betont explizit, dass die teilweise prekären Arbeitsbedingungen nicht Folge von Profitgier oder Gewinnmaximierung der Anbieter seien, sondern auf den Preisdruck durch die Ausschreibungen der öffentlichen Hand zurückzuführen sind.

Insbesondere die beiden Vertreter/innen der öffentlichen Hand sind der Auffassung, dass im **subventionierten Bereich** (oder auch bei freihändigen Vergaben) der **Preisdruck nicht so stark** ist, weil die öffentlichen Beiträge über längere Zeit stabil geblieben sind und nicht zwingend das günstigste Angebot gewählt werden muss. Es wird auch festgestellt, dass im subventionierten Bereich die **Qualität der Angebote** in der Regel **stärker gewichtet** wird. Jedoch beeinflussen auch öffentliche Subventionen die Marktsituation. Beispielsweise im Kanton Waadt schreibt das Gesetz über die Subventionen vor, in gewissen Bereichen mit Non-Profit-Anbietern zusammen zu arbeiten, womit kommerzielle Anbieter von diesem Markt ausgeschlossen werden. Und ein Non-Profit-Anbieter ist der Meinung, dass eine gewisse Grösse notwendig ist, damit die Fixkosten und der administrative Aufwand für eine Schule mit subventionierten Angeboten tragbar sind und durch die Vorgaben der Markteintritt für Anbieter erschwert wird, die für ihre Produkte Subventionen erhalten wollen.

Es wird weiter kritisiert, dass die Dauer der Leistungsvereinbarungen verringert wurde und damit **kaum mehr stabile und langfristige Beziehungen zu den Anbietern** aufgebaut werden können. Dies erschwert für die Anbieter die Planung, was wiederum Auswirkungen auf die Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen hat. Die Vertreterin eines Kantons meint in diesem Zusammenhang allerdings, dass der Subventionsprozess bei der Sprachförderung im Migrationsbereich zwar jährlich stattfindet, der Kanton aber oft längerfristig mit den gleichen Anbietern zusammenarbeitet.

Weil Behörden einen wichtigen Teil der Nachfrage auf dem Markt für private Sprachschulen und berufliche Weiterbildung stellen, wird durch den Einsatz von öffentlichen Geldern mitbestimmt, **welche Kurssegmente expandieren und welche Leistungen erbracht** werden. In diesem Zusammenhang problematisiert ein gemeinnütziger Anbieter, dass im Integrationsbereich eine Konzentration der öffentlichen Ressourcen auf Asylsuchende und Sozialhilfeempfänger erfolgte. Dies habe zu einer sozialen Segregation («Ghettoisierung») in Bezug auf die Kursteilnehmer/innen geführt, weil sich viele Anbieter nur noch auf diese staatlich unterstützten Kurse im Asyl- und Sozialhilfebereich fokussieren würden. Während sich die auf dem freien Markt tätigen Organisationen eher um die qualifizierte und erwerbstätige Migrationsbevölkerung kümmern.

Durch die Festlegung der Anforderungen an die Auftragsnehmenden haben die Behörden auch eine **regulierende Wirkung auf die Standards und Praktiken** bei den privaten Anbietern. Im Integrationsbereich beispielsweise hatten die Anbieter bei öffentlichen Ausschreibungen bis 2008 noch Vorschlagskompetenzen in Bezug auf das Format und die Dauer der Kurse. Zunehmend würden nur noch die Kantone darüber bestimmen. Die Vertreterin eines Kantons sagt, dass der Trend zu einer stärkeren Gewichtung der Wirkungs- und Zielorientierung in subventionierten Bereich zur Folge hat, dass Gesuchsteller/innen zunehmend zielorientiert arbeiten und nachweisen müssen, dass ihre Kurse eine bestimmte Wirkung haben und die vorgegebenen Ziele erreichen. Schliesslich wird für gewisse Kursbereiche ein zunehmender Druck zur Professionalisierung festgestellt (z.B. Fide-Zertifikat im Integrationsbereich). In diesem Zusammenhang wird kritisiert, dass die öffentliche Hand dafür aber keine Finanzierung vorsieht und die Kosten damit bei den Institutionen oder Kursleitenden anfallen.

**Insgesamt** wird der Markt durch die Expert/innen als heterogen, kompetitiv und wenig reguliert beschrieben. Die spezifische Markt- und Konkurrenzsituation wird durch zahlreiche Faktoren und insbesondere auch regionalen Gegebenheiten beeinflusst. Eine marktordnende Rolle wird der öffentlichen Hand

als Auftraggeberin zugeschrieben. Kritisiert werden vor allem Submissionsverfahren, bei welchen der Preis zu stark gewichtet wird und damit ein Preisdruck bei den Anbietern entsteht.

### 2.2 Die Arbeitsbedingungen aus Sicht der Expert/innen

Aus den Gesprächen mit den Expert/innen geht hervor, dass die Branche sehr heterogen ist und bei den Arbeitsbedingungen **grosse Unterschiede** bestehen. Insbesondere auch der Vertreter aus der Wissenschaft ist der Meinung, dass es sich um eine sehr stark flexibilisierte Branche mit wenigen Bestrebungen zur Regulierung handelt und die Spannweite bei den Löhnen gross ist. Als **gemeinsamer Nenner** ist aus den Interviews hervorgegangen, dass die Planbarkeit der Arbeitszeit in der Regel schwierig ist und mit dem Unterrichten bei einem einzelnen Anbieter selten ein Lohn erzielt werden kann, der zum Leben ausreicht.

#### 2.2.1 Faktoren, welche die Arbeitsbedingungen beeinflussen können

Auf einer generelleren Ebene lassen sich aus den Aussagen der Expert/innen verschiedene Dimensionen identifizieren, welche für die Arbeitsbedingungen der Lehrpersonen relevant sind:

- Die Arbeitsbedingungen variieren beispielsweise zwischen den unterschiedlichen **Unterrichtsbereichen**. Etwa bei Sprachkursen oder der Vermittlung von Grundkompetenzen, welche keine besonderen Spezialisierungen voraussetzen und in der Regel auch genügend Lehrpersonen gefunden werden, seien die Bedingungen häufig prekär. Die Löhne sind in der Regel niedrig. Kurse können kurzfristig abgesagt werden und die Kursleitenden tragen das Risiko. Der Unterricht von spezialisierten Kursen (z.B. Marketing oder Coaching) durch Fachpersonen mit mehr Erfahrung und einer höheren Bildung haben und auf dem Markt stark gefragt sind, werde in der Regel besser bezahlt. Allerdings wird auch festgestellt, dass innerhalb von Fachbereichen grosse Unterschiede zwischen den Anbietern bestehen.
- Weiter gibt es Unterschiede zwischen dem **privaten und dem öffentlichen Markt**. Dabei scheint relevant zu sein, in welcher Form die Schule öffentliche Gelder erhält. So betonen einige Expert/innen, dass der Preisdruck vor allem bei Vergaben im Submissionsverfahren hoch ist und die Löhne niedriger sind als im rein privaten Markt. Expert/innen, die Schulen mit und ohne öffentliche Subventionen vergleichen, schätzen die Arbeitsbedingungen im subventionierten Bereich besser ein (vgl. auch Kapitel 2.1.2 und 2.1.4).
- Wie bereits thematisiert, kann auch die **Region** einen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen haben. Vor allem in städtischen Regionen mit einem hohen Konkurrenzdruck zwischen den Anbietern und einem geringeren Wettbewerb um qualifizierte Lehrpersonen werden in der Regel niedrigere Löhne bezahlt.
- Von verschiedenen Seiten wird ausserdem die Bedeutung der **Grösse des Anbieters** betont. Grössere Anbieter seien eher in der Lage, Bemühungen zur Garantie eines Mindestpensums und einem angemessenen Lohn umzusetzen. Kleinere Anbieter hätten hier kaum Spielraum und die Bedingungen sind vielfach prekär.
- Schliesslich stellt ein Anbieter auch einen **Zusammenhang zwischen den Löhnen des Kaders und der Lehrpersonen** fest. Und zwar in der Art, dass Anbieter mit niedrigen Löhnen für die Ausbilder/innen ihr Kader oft sehr gut bezahlen. Und umgekehrt höhere Löhne für Kursleiter/innen momentan nur möglich sind, wenn die Kader nicht managementübliche Einkommen haben.

#### 2.2.2 Arbeitsbedingungen bei den befragten Anbietern

Die interviewten Anbieter haben in der Regel auch die **Bedingungen in ihrer Schule** beschrieben. Zur exemplarischen Veranschaulichung werden diese nachfolgend kurz skizziert. Es gilt zu berücksichtigen, dass es sich ausschliesslich um grössere Anbieter handelt (vgl. dazu auch Tabelle 11 im Anhang).

■ Ein **kommerzieller Anbieter** weist beispielweise darauf hin, dass das administrative Personal anderen Bedingungen unterliegt als das Lehrpersonal. Erstere seien in einem fixen Pensum angestellt und man zahle die Löhne gemäss den Empfehlungen des Kaufmännischen Verbandes Schweiz. Bei den Anstellungsbedingungen der Ausbilder/innen existieren allerdings keine Regulierungen oder Empfehlungen. Beim Lohn spiele ausschliesslich der Markt. Weil der gesamte Umsatz selber erwirtschaftet werden müsse, könne man nicht zu hohe Löhne bezahlen. Ist der Lohn aber zu niedrig, findet man keine Lehrpersonen. Mit den Lehrpersonen werden Rahmenverträge abgeschlossen, die jedoch kein fixes Arbeitspensum garantieren. Das Pensum ist sehr flexibel und stark vom Markt bzw. der Auftragslage des Unternehmens abhängig. Die Anzahl Kurse pro Ausbilder/innen variiert sehr stark. Lehrpersonen mit einer langen Betriebszugehörigkeit und langjähriger Berufserfahrung erhalten eher Kurse zugeteilt und unterrichten in der Regel in einem höheren Pensum. Dieser Anbieter stellt zusammenfassend fest, dass die Arbeitsbedingungen für ihre Ausbilder/innen in den vergangenen 20 Jahren **sehr viel weniger attraktiv geworden** sind, der Lohn sei mindestens um 30% gesunken. Auch die Firma müsse heute ca. einen Drittel mehr leisten und bieten, jedoch für weniger Ertrag.

■ Ein **anderer kommerzieller Anbieter** weist darauf hin, dass bei ihnen die Bedingungen in Bezug auf den Lohn und die soziale Absicherung gut und über die vergangenen Jahren besser geworden sind. Allerdings sei das Auftragsvolumen gesunken und damit die Anzahl Kursstunden. Ab einer gewissen Anzahl unterrichteter Kurse erhalten die Ausbilder/innen ein garantiertes Mindestpensum. Wird dieses um mehr als 20% unterschritten, erfolgt eine finanzielle Kompensation durch den Arbeitgeber. Dieser Anbieter merkt auch an, dass sie (wie die meisten Institutionen) ihren Lehrpersonen jedoch keinen Lohn bzw. kein Pensum garantieren können, das zum Leben ausreicht. Sie beschreiben die Arbeitsbedingungen der Lehrpersonen als Mittelweg zwischen der Sicherheit der Anstellung von Kantonsangestellten und der Unsicherheit von Selbständigerwerbenden. So haben die Lehrpersonen zwar keine Garantie auf Arbeit, sie müssen aber selbst auch keine Akquisitionen tätigen.

■ Ein **gemeinnütziger Anbieter** sagt, dass bei ihnen mit der Einführung eines GAV die Anstellungsbedingungen tendenziell verbessert wurden. Er vergleicht die Bedingungen bei privaten Sprachschulen im Integrationsbereich mit saisonalen Branchen wie etwa der Gastronomie in Winterkurorten. Weil einerseits die Erwerbslosigkeit im Winter höher ist (die Leute finden im Sommer eher eine Stelle auf dem Bau und in der Landwirtschaft oder würden im Sommer ihre Heimat besuchen). Zweitens besuchten Erwerbstätige lieber im Winter als im Sommer Kurse. So werden an gewissen Standorten des Anbieters im Winter dreimal so viele Kurse durchgeführt wie im Sommer. Nur im Asylbereich gebe es diese saisonalen Schwankungen nicht und die Nachfrage ist relativ stabil.

■ Schliesslich wird von verschiedenen Anbietern betont, dass die Ausbilder/innen durchaus ein **Mitspracherecht** haben, wie viel und wo sie unterrichten möchten und damit ihre Arbeitsbedingungen auch zu einem gewissen Grad selbst steuern können und diese Flexibilität schätzen. Man versuche auf die Bedürfnisse des Personals Rücksicht zu nehmen, um eine Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatleben zu ermöglichen.

### 2.2.3 Vergleich zum Unterricht an öffentlichen Schulen

Verschiedentlich wird darauf hingewiesen, dass die Arbeitsbedingungen im privaten Schulen der Erwachsenenbildung stark von denjenigen an den öffentlichen Schulen **abweichen**. Im öffentlichen Sektor spielen keine Marktmechanismen und die Planung erfolgt deutlich langfristiger. Lehrpersonen an öffentlichen Schulen sind in einem fixen Pensum und zu höheren Löhnen angestellt. Ein gemeinnütziger Anbieter weist in diesem Zusammenhang allerdings darauf hin, dass – umgerechnet auf den Stundenlohn – nicht unbedingt tiefere Löhne als im öffentlichen Sektor bezahlt würden. Der Unterschied liege in der Anzahl unterrichteter Stunden. Auch die Bedingungen in Bezug auf die Ferien und Pensionskassen seien in den beiden

Sektoren sehr unterschiedlich. Insgesamt ist die **Sicherheit, Planbarkeit und Bezahlung** in privaten Schulen deutlich tiefer als an öffentlichen Schulen. Zudem sei das **Zielpublikum** ein anderes. Das Unterrichten von Kindern und Jugendlichen unterscheidet sich stark von der Erwachsenenbildung. Zudem werde im privaten Sektor in der Regel abends unterrichtet. Schliesslich unterrichten Lehrpersonen an privaten Schulen häufiger im Nebenerwerb und die **zeitliche Beanspruchung** ist in der Regel auch tiefer als in öffentlichen Schulen, da nebst der eigentlichen Unterrichtstätigkeit weniger Verpflichtungen bestehen. Zudem sind die Anforderungen an die **Aus- und Weiterbildung** der Lehrpersonen unterschiedlich. In beiden Sektoren braucht es für den Unterricht Vor- und Nachbereitungszeit. Allerdings sei diese im privaten Bereich nicht immer anerkannt.

#### 2.2.4 Veränderung der Anforderungen an die Lehrpersonen

Die **Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung** der Lehrpersonen sind stark gestiegen. Diese Einschätzung wird von den meisten der befragten Expert/innen geteilt. Früher gab es kaum Kursleiter/innen mit Ausbildungen in der Erwachsenenbildung. Heute ist dies gilt dies als Normalfall und wird auch von vielen Arbeitgebern explizit verlangt. In vielen Arbeitsverträgen ist die stetige Weiterbildung vorgeschrieben. Zudem war es früher eher möglich direkt Absolvent/innen von Universitäten anzustellen. Heute erfolgt dies kaum mehr, da zum Teil lange Ausbildungen, Arbeitsmarktkennntnisse, Erfahrungen mit der Zielgruppe usw. verlangt werden. Dies hat zur Folge, dass sich der Einstieg in dieses Berufsfeld zunehmend nur noch dann lohnt, wenn man auch lange bleibt. Die **zunehmende Professionalisierung** stehe ausserdem **in keinem angemessenen Verhältnis zum Lohn**. Es sind Beispiele bekannt, wo ein SVEB- und Fide-Zertifikat verlangt wird, der Stundenlohn jedoch nur 38 CHF beträgt. Diese Tendenz zu neuen und gestiegenen Anforderungen wird von einem Anbieter im Integrationsbereich explizit problematisiert, weil damit der Quereinstieg stark erschwert wird. In gewissen Bereichen wäre aber neues Personal mit neuen Perspektiven und Kompetenzen nötig und sehr willkommen. Eine Kantonsvertretung weist zudem darauf hin, dass aufgrund von Neustrukturierungen im Kanton, im subventionierten Bereich die Anforderungen an die Weiterbildungen der Kursleitenden künftig nochmals steigen werden.

Auch die **zeitliche und geografische Flexibilität** sei gestiegen. Eine Person stellt fest, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeit vor allem bei rein privaten Anbietern sehr stark zugenommen hat. Eine andere Person merkt an, dass Kurse vermehrt tagsüber stattfinden und es damit schwieriger geworden ist, den Unterricht mit anderen Tätigkeiten zu vereinbaren. Die geografische Flexibilität scheint vor allem bei Anbietern zugenommen zu haben, welche auch direkt bei den Kunden unterrichten, weil diese dezentral in der gesamten Schweiz verteilt sind. Andere argumentieren, dass die geografische Flexibilität nicht zugenommen habe, da die Standorte der Schulen im Wesentlichen dieselben geblieben sind. Einige weisen auch darauf hin, dass die **Digitalisierung** vermehrt neue Anforderungen an das Personal stellt und neue Möglichkeiten im Unterricht eröffnet.

Es gibt auch Anbieter, die der Meinung sind, dass die Anforderungen an das Lehrpersonal - zumindest in ihren Institutionen - dieselben geblieben sind. Und ein Vertreter der öffentlichen Hand gibt zu bedenken, dass allgemeine Aussagen schwierig wären, weil die Schulen sehr viele Freiheit in der Festlegung der Anforderungen an die Angestellten haben und diese damit sehr unterschiedlich sind und keine klaren Tendenzen zu deren Entwicklung identifiziert werden können.

**Insgesamt** besteht bei den Arbeitsbedingungen eine grosse Heterogenität zwischen verschiedenen Unterrichtsbereichen und Anbietern. Die Expert/innen sind sich ausserdem einig, dass die gestiegenen Anforderungen bezüglich Aus- und Weiterbildung sowie der zeitlichen Flexibilität nicht durch entsprechende Anpassungen beim Lohn kompensiert werden konnten. Im Vergleich zu öffentlichen Schulen werden der Lohn, die Planbarkeit und die soziale Absicherung tiefer eingeschätzt.

### 3 Ergebnisse – Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Lehrpersonen

In den Abschnitten 3.1 und 3.2 werden die Ergebnisse der Online-Befragung zu den sozio-demografischen Profilen der antwortenden Lehrpersonen und ihrer Arbeitsbedingungen dargestellt und wo sinnvoll durch Resultate aus den Expert/innen-Gesprächen ergänzt.

Wie bereits erwähnt, kann nicht genau abgeschätzt werden, an wie viele Lehrpersonen der Link zur Online-Befragung gelangt ist. Insgesamt haben 922 Personen den Link zur Umfrage geöffnet. Davon haben 373 Personen den Fragebogen bis zum Schluss (mehr oder weniger vollständig) ausgefüllt. Weitere 167 Personen haben die meisten Fragen beantwortet und werden ebenfalls in die Analysen einbezogen. Somit basieren die Auswertungen der Online-Erhebung auf den Antworten von 540 Lehrpersonen (vgl. **Tabelle 2**). Bei einzelnen Analysen weicht die Anzahl Fälle aufgrund von fehlenden Werten (non-response) deutlich davon ab, bedauerlicherweise vor allem bei den Fragen zum Lohn.

Tabelle 2: Rücklauf Online-Erhebung

	Anzahl	Anteil
Umfrage geöffnet	922	100%
Fragebogen vollständig ausgefüllt	373	40%
Die meisten Fragen beantwortet	167	18%
<b>In die Analysen einbezogen</b>	<b>540</b>	<b>59%</b>

Quelle: Online-Erhebung Lehrpersonen, Berechnungen BASS

#### 3.1 Sozio-demografische Profile der Lehrpersonen

Wie lassen sich die Lehrpersonen, die an der Umfrage teilgenommen haben, charakterisieren? Frauen sind in der Erhebung deutlich stärker vertreten als Männer, 450 Antworten kamen von weiblichen und nur 90 Antworten von männlichen Lehrpersonen. Damit beträgt der Frauenanteil rund 83%. 13% der Befragten haben die französische und 87% die deutsche **Sprachversion** der Umfrage gewählt. Das **Durchschnittsalter** der Befragten beträgt 49 Jahre (vgl. **Tabelle 3**).

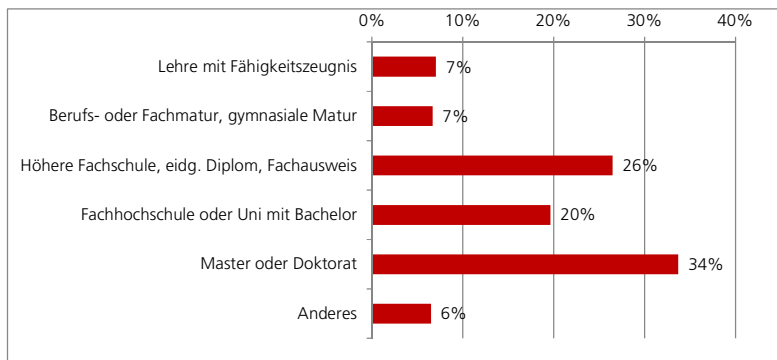
Tabelle 3: Geschlecht, Sprache und Alter der befragten Lehrpersonen

	Geschlecht		Sprache Umfrage		Alter Jahre
	Frauen	Männer	Deutsch	Französisch	
Anzahl	450	90	471	69	540
Anteil / Durchschnitt	83%	17%	87%	13%	49

Quelle: Online-Erhebung Lehrpersonen, n = 540, Berechnungen BASS

Die grosse Mehrheit (80%) der befragten Lehrpersonen weist einen **Ausbildungsabschluss** auf der Tertiärstufe auf. Am häufigsten ist hier ein Masterabschluss oder ein Doktorat (34%). Bei jeweils 7% ist eine Lehre mit Fähigkeitszeugnis oder eine Matur die höchste abgeschlossene Ausbildung (vgl. **Abbildung 1**).

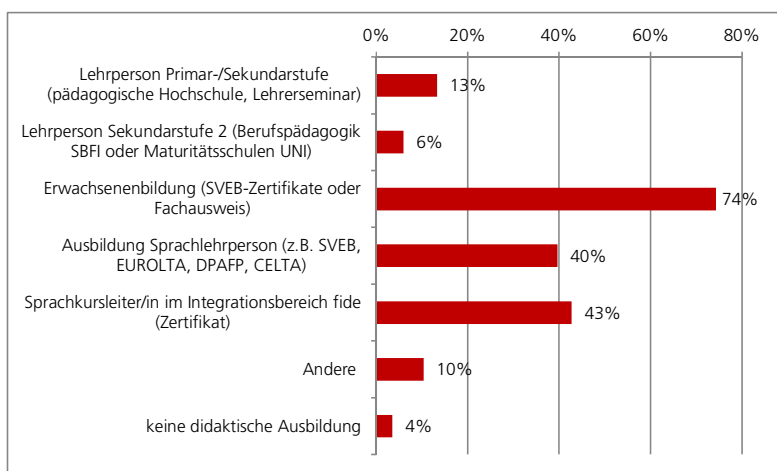
Abbildung 1: Höchste abgeschlossene Ausbildung der Lehrpersonen



Quelle: Online-Erhebung Lehrpersonen, n = 540, Berechnungen BASS

Fast alle befragten Lehrpersonen verfügen über eine **didaktische Ausbildung** (vgl. **Abbildung 2**). Lediglich 19 Personen (4%) gaben an, keine didaktische Ausbildung absolviert zu haben. 74% haben eine didaktische Ausbildung in der Erwachsenenbildung. Häufig sind ausserdem die fide-Zertifikate für Sprachkurse im Integrationsbereich (43%) und Ausbildungen für Sprachlehrpersonen (40%). Seltener wurden Ausbildungen für Lehrpersonen auf Sekundarstufe 2 genannt (6%). Die Summe der Anteile von über 100% zeigt, dass viele Personen mehrere didaktische Ausbildungen aufweisen.

Abbildung 2: Didaktische Ausbildungen der befragten Lehrpersonen, Mehrfachantworten möglich



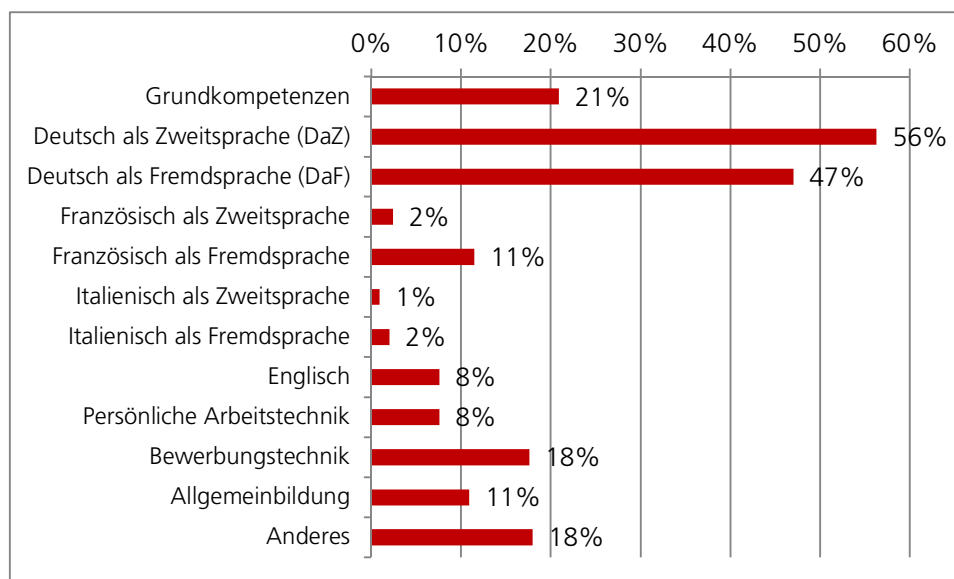
Quelle: Online-Erhebung Lehrpersonen, n = 540, Berechnungen BASS

Im Durchschnitt sind die befragten Lehrpersonen seit 12 Jahren in der Erwachsenenbildung als Kursleiter/innen tätig. **Abbildung 3** zeigt, dass eine grosse Mehrheit der Befragten aktuell im Sprachunterricht tätig ist. Am häufigsten betrifft dies Deutsch als Zweit- oder Fremdsprache. Italienisch Lehrerinnen und Lehrer sind kaum in der Erhebung vertreten.<sup>1</sup> Gut jede fünfte befragte Lehrperson (21%) unterrichtet Grundkompetenzen und 18% gaben an, Kurse zu Bewerbungstechniken durchzuführen. Unter der Kategorie «Anderes» wurden beispielweise weitere Sprachkurse (z.B. Spanisch), IT-Kurse und die Weiterbildung von Ausbilder/innen genannt. Dass die Summe der Anteile deutlich über 100% liegt, weist darauf hin, dass viele Lehrpersonen in mehreren Fachgebieten unterrichten.

<sup>1</sup> Dies dürfte unter Anderem damit zusammenhängen, dass die Befragung auf Deutsch und Französisch durchgeführt wurde.



Abbildung 3: Fachgebiete der befragten Lehrpersonen, Mehrfachantworten möglich



Quelle: Online-Erhebung Lehrpersonen, n = 540, Berechnungen BASS

**Tabelle 4** zeigt den **Stellenwert die Unterrichtstätigkeit** für die befragten Lehrpersonen. Bei mehr als der Hälfte (53%) der Ausbilder/innen ist die Unterrichtstätigkeit der Haupterwerb und einzige Einkommensquelle. Ein Viertel (25%) der Lehrpersonen führen neben dem Unterrichten eine weitere berufliche Tätigkeit aus. 16% sind Kursleiter/innen im Nebenerwerb neben Hausarbeit und Familie und jeweils lediglich je 3% der Befragten unterrichten neben einer Ausbildung oder als Hobby.

Tabelle 4: Stellenwert der Unterrichtstätigkeit für die Lehrpersonen

	Anteil	Anzahl
Die Unterrichtstätigkeit ist mein Haupterwerb und einzige Einkommensquelle	53%	231
Neben der Unterrichtstätigkeit habe ich andere Anstellungen/Einkommensquellen	25%	107
Unterrichtstätigkeit als Nebenerwerb neben Haushalt und/oder Familie	16%	70
Unterrichtstätigkeit neben einer Ausbildung	3%	14
Unterrichtstätigkeit als Hobby	3%	11

Quelle: Online-Erhebung Lehrpersonen, n = 436, Berechnungen BASS

Knapp die Hälfte (48%) der befragten Lehrpersonen haben ausserdem angegeben, bei mindestens einem **weiteren Arbeitgeber** als Ausbilder/innen oder in einer anderen Funktion zu arbeiten. Davon haben 41% mindestens eine dritte und 7% mindestens eine vierte Anstellung. Aus den offenen Kommentaren geht zudem hervor, dass einige neben der Anstellung an einer Schule selbständig erwerbend sind.

Angaben zum **Arbeitspensum** liegen für 246 Personen vor (46% der Antwortenden). Das durchschnittliche Arbeitspensum für alle Anstellungen zusammen gerechnet beträgt 64 Prozent. Es ist davon auszugehen, dass dieses Durchschnittspensum tendenziell überschätzt wird, weil Angaben von denjenigen Lehrpersonen häufiger fehlen, die in niedrigen und variablen Pensen unterrichten.

### Profil der Lehrpersonen aus Sicht der Expert/innen

In den Gesprächen mit den Expertinnen und Experten wurde ebenfalls nach dem Profil der Ausbilder/innen gefragt. Der **Bildungshintergrund** sei sehr heterogen. Lehrpersonen der beruflichen Weiterbildung haben vielfach langjährige Berufserfahrung in dem Feld, in welchem sie unterrichten. Bei den

Sprachschulen und -Kursen erfolge eine gewisse Konvergenz der Qualifikationen und Formalisierung der Kompetenzen aufgrund von Vorschriften und Zertifizierungen (z.B. fide). Im ehrenamtlichen Bereich gebe es eher noch Lehrpersonen ohne Qualifikationen. Ein Vertreter eines Non-Profit-Anbieters stellt auch fest, dass früher vermehrt Lehrpersonen aus den öffentlichen Schulen kamen. Heute sei dies deutlich seltener. Im Berufsfeld ist eine Professionalisierung zu beobachten, die Kursleiter/innen sind immer besser ausgebildet. Der Vertreter der Wissenschaft merkt an, dass bezüglich Ausbildung der Lehrpersonen sehr wenig reguliert ist. Vor allem Vertreter/innen von gemeinnützigen Anbietern betonen zudem, dass die Belegschaft in der Regel sehr lange bleibt (u.a. wegen der hohen Anforderungen an Aus- und Weiterbildung beim Berufseintritt) und auch aus diesem Grund das Alter der Lehrpersonen über die Zeit angestiegen ist. Bei Sprachkursen kommen die Lehrpersonen oft aus einem Land, in dem die Sprache gesprochen wird, welche sie unterrichten. Auch das **Arbeitspensum** könne stark variieren.

**Insgesamt:** Die Ausbilder/innen sind gut ausgebildet und weisen häufig eine langjährige Berufserfahrung in der Erwachsenenbildung auf und sind entsprechend eher älter. Insbesondere beim Sprachunterricht sind weibliche Lehrpersonen deutlich in der Mehrheit. Für etwas mehr als die Hälfte ist die Unterrichtstätigkeit Haupterwerb und einzige Einkommensquelle. Die andere Hälfte sind Kursleiter/innen im Nebenerwerb zu einer anderen Erwerbstätigkeit, Familie oder Ausbildung. Stark verbreitet sind Anstellungen bei mehreren Arbeitgebern.

## 3.2 Arbeitssituation der Lehrpersonen

### 3.2.1 Die Hauptarbeitgeber/innen

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich jeweils auf die/den Hauptarbeitgeber/in der befragten Lehrpersonen.<sup>2</sup> Wie **Tabelle 5** zeigt, ist die grosse Mehrheit der Befragten bei einem kommerziellen (46%) oder bei einem privaten Non-Profit-Anbieter (34%) angestellt. 12% gaben an, bei einem öffentlich-rechtlichen Anbieter zu unterrichten und die übrigen 7% kennen die **Organisationsform** des Arbeitgebers nicht. Die meisten Befragten (39%) arbeiten bei einem grossen Anbieter mit mehr als 250 Beschäftigten. Nur selten (2%) handelt es sich beim Arbeitgeber um einen kleinen Anbieter mit weniger als 10 Mitarbeitenden.

Tabelle 5: Organisationsform und Grösse des Hauptarbeitgebers

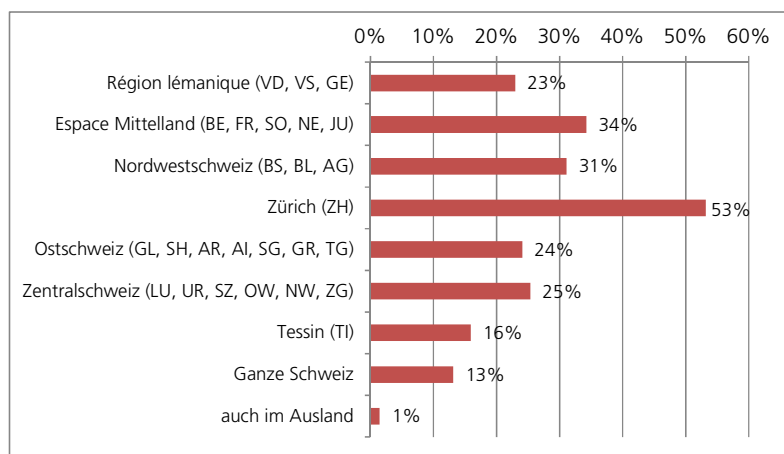
	Anteil	Anzahl
<b>Organisationsform</b>		
Privater kommerzieller Anbieter	46%	250
Privater nicht kommerzieller Anbieter (Non-Profit, gemeinnützig)	34%	184
Öffentlich-rechtlicher Anbieter	12%	67
weiss nicht	7%	39
<b>Anzahl Mitarbeitende</b>		
1 bis 9	2%	9
10 bis 49	18%	95
50 bis 99	14%	74
100 bis 250	12%	61
über 250	39%	206
weiss nicht	16%	84

Quelle: Online-Erhebung Lehrpersonen, n = 540, Berechnungen BASS

<sup>2</sup> Falls die Befragten für mehrere Anbieter als Kursleiter/in tätig sind, wurden die Fragen für denjenigen Arbeitgeber beantwortet, bei welchem sie die meisten Lektionen unterrichten bzw. im höchsten Pensum angestellt sind.

Wie aus **Abbildung 4** ersichtlich wird, sind Ausbilder/innen von Anbietern aller **Regionen** der Schweiz in der Erhebung vertreten. Über die Hälfte (53%) der Befragten gaben an, dass ihr Arbeitgeber (auch) in der Region Zürich tätig ist. Lehrpersonen, welche bei Anbietern mit Standorten (unter anderem) im Mittelland und der Nordwestschweiz unterrichten, sind mit jeweils rund einem Drittel in der Erhebung vertreten. Ca. je ein Viertel der Befragten arbeitet an Schulen mit Angeboten (unter anderem) in der Région lémanique, der Ost- und Zentralschweiz. Mit 16% ist der Anteil Lehrpersonen, deren Arbeitgeber (auch) im Tessin tätig sind, am niedrigsten. Nur ein geringer Anteil (13%) der befragten Lehrpersonen hat angegeben, dass der Hauptarbeitgeber in der gesamten Schweiz tätig ist. Und lediglich in 1% der Fälle betreiben die Anbieter auch Standorte im Ausland.

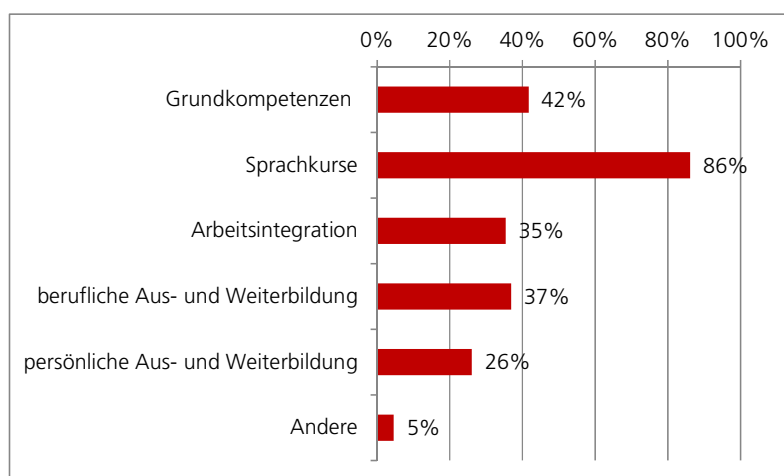
Abbildung 4: Tätigkeitsregionen des Hauptarbeitgebers, Mehrfachantworten möglich



Anmerkungen: Falls der Anbieter in der gesamten Schweiz tätig ist, wurde dieser auch den einzelnen Regionen zugerechnet. Die Anteile bei den einzelnen Regionen umfassen damit Hauptarbeitgeber, die entweder nur in der entsprechenden Region oder auch in anderen Regionen bzw. der gesamten Schweiz tätig sind. Quelle: Online-Erhebung Lehrpersonen, n = 540, Berechnungen BASS

**Abbildung 5** weist die **Tätigkeitsgebiete der Arbeitgeber** aus. Hier ist zu berücksichtigen, dass Mehrfachantworten möglich waren und damit ein Anbieter verschiedene Gebiete abdecken kann. 86% der befragten Lehrpersonen sind bei einem Anbieter von Sprachkursen tätig. 42% der Schulen unterrichten Grundkompetenzen und jeweils über ein Drittel der Befragten arbeiten für Anbieter von Kursen im Bereich Arbeitsintegration (35%) und berufliche Aus- und Weiterbildung (37%).

Abbildung 5: Tätigkeitsgebiete des Hauptarbeitgebers, Mehrfachantworten möglich



Quelle: Online-Erhebung Lehrpersonen, n = 540, Berechnungen BASS

**Öffentliche Mandate** sind bei den Arbeitgebern der befragten Lehrpersonen stark verbreitet. Rund 81% gaben an, dass der Hauptarbeitgeber auch Aufträge aus der öffentlichen Hand übernimmt. Bei 9% der Lehrpersonen haben die Anbieter keine Mandate aus der öffentlichen Hand. Die übrigen 11% der Befragten konnten hierzu keine Auskunft geben. Für Lehrpersonen an gewinnorientierten Schulen beträgt der Anteil Arbeitgeber mit öffentlichen Mandaten 70%, bei Angestellten von Non-Profit-Organisationen liegt der Anteil mit 92% deutlich höher. Die Frage nach dem Anteil öffentlicher Mandate am Umsatz des Arbeitgebers konnte von über der Hälfte (54%) der Befragten nicht beantwortet werden. Womit basierend auf der Erhebung hierzu keine zuverlässigen Aussagen getroffen werden können.

### 3.2.2 Die Anstellungsbedingungen

**Tabelle 6** zeigt, dass insgesamt knapp ein Viertel (23%) der befragten Lehrpersonen zu einem fixen Monatslohn angestellt ist, in der Regel in einem Teilzeitpensum. Die Hälfte hat ein **Anstellungsverhältnis** mit einem variablen Lohn ohne festgelegtes Minimum. Der Lohn bemisst sich am geleisteten Stunden- oder Lektioneneinsatz. 12% haben ebenfalls eine Anstellung gemäss Einsatzbestätigung, jedoch mit einem festgelegten Minimum. Weitere 9% der Lehrpersonen gaben an, im Auftrag zu arbeiten und 5% sind auf Abruf für den Anbieter tätig. Eine Betrachtung nach Tätigkeitsgebiet der Lehrpersonen zeigt, dass Sprachlehrer/innen deutlich seltener im festen Monatslohn angestellt sind als Ausbilder/innen in anderen Fächern. Ausserdem kann ein Zusammenhang zwischen der Organisationsform und den Anstellungsverhältnissen festgestellt werden. Lehrpersonen bei privaten kommerziellen Anbietern sind seltener im festen Monatslohn und häufiger gemäss Einsatzbestätigung ohne garantiertes Minimum angestellt als Ausbilder/innen bei Non-Profit und öffentlich-rechtlichen Anbietern. Ausserdem zeigt sich, dass grössere Anbieter die Lehrpersonen häufiger gemäss Einsatzbestätigung mit festgelegtem Minimum engagieren als kleinere Anbieter. Bei den Festanstellungen im Monatslohn ergeben sich keine Unterschiede.

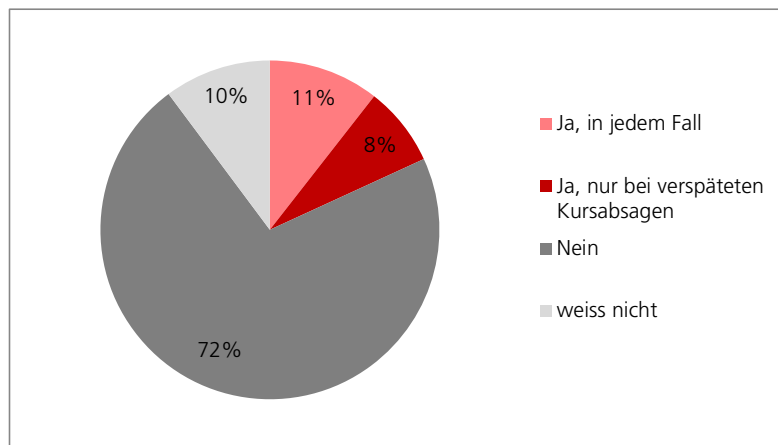
Tabelle 6: Anstellungsverhältnisse nach Unterrichtsgebiet, Organisationsform und Grösse des Anbieters

	Anstellung im Monatslohn (Voll- oder Teilzeit)	Anstellung gemäss Einsatzbestätigung ohne festgelegtes Minimum	Anstellung gemäss Einsatzbestätigung mit festgelegtem Minimum	Anstellung im Auftrag	Anstellung auf Abruf	Anderes
<b>Total</b>	23%	50%	12%	9%	5%	1%
<b>Nach Unterrichtsgebiet der Lehrperson</b>						
Unterrichtet (auch) Sprache (n=474)	20%	51%	14%	10%	5%	0%
Unterrichtet keine Sprache (n=64)	47%	42%	0%	6%	3%	2%
<b>Nach Organisationsform des Arbeitgebers</b>						
Kommerzielle Anbieter (n=248)	15%	58%	6%	11%	8%	1%
Non-Profit-Anbieter (n=184)	32%	41%	20%	6%	2%	0%
Öffentlich-rechtliche Anbieter (n=67)	33%	46%	7%	10%	3%	0%
<b>Nach Grösse des Arbeitgebers</b>						
100+ Angestellte (n=265)	24%	48%	17%	7%	4%	0%
Unter 100 Angestellte (n=273)	23%	52%	7%	11%	5%	1%

Quelle: Online-Erhebung Lehrpersonen, n = 538, Berechnungen BASS

**Abbildung 6** zeigt, dass **Kursabsagen** in der Regel (72%) nicht entschädigt werden. Lediglich 11% gaben an, dass Absagen in jedem Fall entschädigt werden. Und bei 8% der befragten Lehrpersonen erfolgt eine Entschädigung nur bei verspäteten Kursabsagen. In den allermeisten dieser Fälle (76%) gilt eine Absage von bis zu einem Tag vor Kursbeginn als verspätet (Mittelwert = 1.7 Tage).

Abbildung 6: Entschädigungen der Lehrpersonen bei Kursabsagen



Quelle: Online-Erhebung Lehrpersonen, n = 540, Berechnungen BASS

Wie aus **Tabelle 7** hervorgeht, sind die **Arbeitspläne** bei zwei Drittel (66%) der Lehrpersonen in einer kürzeren Frist als einem Monat und bei 58% in einer kürzeren Frist als zwei Wochen vor Kursbeginn bekannt. In seltenen Fällen (8%) kann hier die Bekanntgabe der Arbeitseinsätze auch weniger als zwei Tage im Voraus erfolgen.

Tabelle 7: Frist Bekanntgabe der Arbeitspläne

	Anteil	Anzahl
mind. einen Monat im Voraus	34%	181
vier bis zwei Wochen im Voraus	8%	42
eine bis zwei Woche im Voraus	29%	156
fünf bis zwei Tage im Voraus	21%	114
weniger als zwei Tage im Voraus	8%	41

Quelle: Online-Erhebung Lehrpersonen, n = 534, Berechnungen BASS

48% der Befragten gaben an, dass **Zeit für die Vor- und Nachbereitung** von Kursen bei ihrem Arbeitgeber vorgesehen ist. Bei etwa gleich vielen Lehrpersonen (45%) ist keine Vor- und Nachbereitungszeit vorgesehen (7% «weiss nicht»). Sieht der Arbeitgeber Zeit für die Vor- und Nachbereitung der Kurse vor, beträgt diese im Schnitt pro Unterrichtslektion 30 Minuten (Median = 22 Minuten). Insgesamt sind 64% der Befragten der Meinung, dass die vorgesehene Vor- und Nachbereitungszeit nicht dem tatsächlichen Aufwand entspricht und der Mehraufwand pro Unterrichtslektion im Schnitt 33 Minuten beträgt (Median = 30 Minuten). Lediglich bei einem Viertel der befragten Lehrpersonen reicht die vorgesehene Zeit für die Vor- und Nachbereitung aus.

Vom Arbeitgeber organisierte **Sitzungen** werden bei 59% der Befragten als zusätzliche Arbeitszeit angerechnet und bezahlt, bei 38% jedoch nicht (3% «weiss nicht»). 77% gaben an, dass der Besuch von **Aus- und Weiterbildungen** vom Arbeitgeber vorgeschrieben ist. Bei 20% besteht keine solche Pflicht (3% «weiss nicht»). 57% der Lehrpersonen mit einer Aus- und Weiterbildungspflicht müssen die Aus- und Weiterbildung in ihrer Freizeit absolvieren, nur bei 24% können obligatorische Aus- und Weiterbildungen teilweise und bei 19% vollständig als Arbeitszeit angerechnet werden.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Aus den Expert/innen-Gesprächen ist ausserdem hervorgegangen, dass bei einigen Anbietern die verlangten Weiterbildungen durch die Lehrpersonen selber bezahlt werden müssen.

### 3.2.3 Der Lohn und die soziale Absicherung

Der Lohn der Lehrpersonen war ein wichtiger Bestandteil der Erhebung. Um den unterschiedlichen Anstellungs- und Lohnsystemen Rechnung zu tragen, wurde in Varianten abgefragt. Der Lohn beim aktuellen Hauptarbeitgeber konnte als monatlicher Bruttolohn, Stundenlohn oder Lohn pro Unterrichtseinheit angegeben werden. Zusätzlich wurden die Arbeitspensen, Anzahl Arbeitsstunden oder Lektionen sowie die Dauer einer Unterrichtseinheit und die jährlichen Arbeits-/Unterrichtslektionen bei einer Vollzeitstelle erfasst (vgl. den Fragebogen im Abschnitt 6.3 im Anhang des Berichts). Dies ermöglichte eine breit abgestützte Plausibilisierung der Lohnangaben. Für die Analysen wurden die Angaben wo möglich in Stundenlöhne umgerechnet. Insgesamt konnten die Lohnangaben von rund 311 Personen (58% der Antwortenden) benutzt werden. **Tabelle 8** zeigt die **Bruttostundenlöhne**, welche jeweils auch auf einen **monatlichen Bruttolohn** für eine Vollzeitstelle hochgerechnet wurde. Bei den Angaben zum Monatslohn gilt zu berücksichtigen, dass viele Lehrpersonen in einem Teilzeitpensum oder im Stunden-/Lektionenlohn angestellt sind und damit nicht den auf ein volles Pensum hochgerechnete Monatslohn erzielen bzw. das monatliche Einkommen sehr stark variieren kann. Bei den Stundenansätzen ist zudem nicht auszuschliessen, dass einige Befragte bei ihren Angaben die (unbezahlte) Vor- und Nachbereitungszeit eingerechnet haben, andere jedoch nicht.

Der durchschnittliche Bruttostundenlohn über **alle Befragten** beträgt 45 CHF (Median = 43 CHF). Dies entspricht einem monatlichen Bruttolohn für ein Vollzeitpensum von 7'200 CHF. Die Spannbreite der Löhne ist sehr hoch. Der niedrigste gemeldete Stundenlohn beträgt 16 CHF (Bruttomonatslohn = 2'500 CHF), der höchste 95 CHF (Bruttomonatslohn = 15'200 CHF). Werden die Löhne zwischen unterschiedlichen **Gruppen verglichen**, zeigt sich folgendes Bild: Frauen haben im Schnitt einen um 6 CHF niedrigeren Stundenansatz als die Männer (Mittelwert und Median) und verdienen pro Monat 960 CHF (13%) weniger als die Männer. Zudem ist die Spannbreite der Löhne bei den Männern geringer als bei den Frauen. Grosse Lohnunterschiede sind auch nach Tätigkeitsgebiet feststellbar. Im Sprachunterricht erhalten die Lehrpersonen im Schnitt (Median) pro Stunde 12 CHF und pro Monat 1'920 CHF weniger Lohn als Ausbilder/innen in anderen Fachgebieten. Damit liegt der Medianlohn der Personen, welche (auch) Sprache unterrichten, 22% unter dem Medianlohn von Lehrpersonen aus anderen Fachgebieten. Lehrpersonen, welche bei einem kommerziellen Anbieter unterrichten, haben im Vergleich zu Ausbilder/innen bei Non-Profit-Organisationen oder öffentlich rechtlichen Institutionen einen niedrigeren Durchschnittslohn. Zudem ist die Spannbreite zwischen Maximal- und Minimallöhnen bei kommerziellen Anbietern höher als in den beiden anderen Organisationsformen. Die Durchschnittslöhne für Ausbilder/innen bei Anbietern mit weniger als 100 Mitarbeitenden liegen minim über den Löhnen bei Anbietern mit 100 oder mehr Angestellten. Schliesslich unterscheiden sich die hier gemeldeten Durchschnittslöhne von Lehrpersonen nicht nach der Tätigkeitsregion des Arbeitgebers. Es zeigt sich jedoch, dass die Spannbreite der Löhne bei Lehrpersonen höher ist, deren Arbeitgeber (auch) in der Region Zürich tätig sind.

Bei den Gruppenvergleichen gilt zu beachten, dass die Angaben zum Teil auf einer geringen Fallzahl basieren und Mittelwerte damit sensibler auf Extremwerte reagieren.

Zusätzlich wurde getestet, ob sich die Löhne zwischen Anbietern mit und ohne öffentliche Mandate unterscheiden. Hier konnten keine Lohnunterschiede festgestellt werden. Dies könnte u.a. damit zusammenhängen, dass für lediglich 27 Lehrpersonen von Anbietern ohne öffentliche Mandate Lohnangaben vorliegen.

Tabelle 8: Bruttostundenlöhne und monatliche Bruttolöhne (100%-Pensum) der Lehrpersonen, in CHF

	Mittelwert		Median		Minimum		Maximum	
	Stunde	Monat (VZ)	Stunde	Monat (VZ)	Stunde	Monat (VZ)	Stunde	Monat (VZ)
Total (n=311)	45	7'200	43	6'880	16	2'500	95	15'200
<b>Nach Geschlecht der Lehrperson</b>								
Frauen (n=253)	44	7'040	41	6'560	16	2'500	95	15'200
Männer (n=58)	50	8'000	47	7'520	24	3'900	94	15'000
<b>Nach Tätigkeitsgebiet der Lehrperson</b>								
Unterrichtet (auch Sprache (n=273))	43	6'880	42	6'720	16	2'500	92	14'769
Unterrichtet keine Sprache (n=38)	59	9'440	54	8'640	38	6'000	95	15'200
<b>Nach Organisationsform des Arbeitgebers</b>								
Kommerzielle Anbieter (n=145)	44	7'040	41	6'560	16	2'500	95	15'200
Non-Profit-Anbieter (n=105)	46	7'360	43	6'880	23	3'721	75	10'308
Öffentlich-rechtliche Anbieter (n=43)	48	7'680	45	7'200	30	5'000	82	13'000
<b>Nach Grösse des Arbeitgebers</b>								
100+ Angestellte (n=172)	45	7'200	42	6'720	16	2'500	94	15'000
Weniger als 100 Angestellte (n=139)	46	7'360	43	6'880	16	2'500	95	15'200
<b>Nach Tätigkeitsregion des Arbeitgebers</b>								
(auch) in Zürich (n=171)	45	7'200	43	6'880	16	2'500	95	15'200
Nicht in Zürich (n=140)	45	7'200	43	6'880	22	3'550	92	14'769

Anmerkungen: Bei fehlenden oder unplausiblen Angaben zur Anzahl Jahresarbeitsstunden wurde mit 1'920 Jahresarbeitsstunden gerechnet. Quelle: Online-Erhebung Lehrpersonen, n = 311, Berechnungen BASS

Die Befragten wurden um eine Einschätzung gebeten, wie sich ihr Lohn beim aktuellen Arbeitgeber in den letzten drei Jahren entwickelt hat (vgl. **Tabelle 9**). Insgesamt gaben 42% an, dass ihr Lohn gestiegen ist, bei den meisten allerdings nur geringfügig (um weniger als + 0.4%). Bei 38% der Befragten haben keine Lohnanpassungen stattgefunden und bei 8% ist der Lohn gesunken. Zudem konnte etwa jede zehnte Person nicht angeben, wie sich ihr Bruttolohn entwickelt hat.

Tabelle 9: Veränderung des Bruttolohns der Lehrpersonen beim aktuellen Arbeitgeber

	Anteil	Anzahl
Anstieg unter 0.4%	24%	127
Anstieg zwischen 0.4 und 0.7%	11%	59
Anstieg zwischen 0.7 und 1.0%	5%	26
Anstieg über 1%	3%	14
keine Lohnerhöhung	38%	203
Löhne sind gesunken	8%	42
weiss nicht	11%	61

Anmerkungen: Gefragt wurde nach der Veränderung des Bruttolohns in den letzten drei Jahren aufgrund von Anpassungen an die Teuerung oder generellen und individuellen Lohnerhöhungen. Quelle: Online-Erhebung Lehrpersonen, n = 534, Berechnungen BASS

Knapp die Hälfte der Befragte (49%) hat angegeben, dass **Löhne unter dem BVG-Minimum** von 21'330 CHF nicht in der Pensionskasse des Arbeitgebers versichert sind (vgl. **Tabelle 10**). Dieser Anteil ist deutlich höher, als der Anteil Personen, die angaben, dass auch Löhne unter dem BVG-Minimum versichert sind (17%). Allerdings muss beachtet werden, dass gut ein Drittel der Lehrpersonen diese Frage nicht beantworten konnte. Eine grosse Mehrheit der Befragten (69%) wusste zudem nicht, ob beim Arbeitgeber bei einer Teilzeitarbeit der gesamte **Koordinationsabzug** von 24'885 CHF für die Einlage in die



Pensionskasse abgezogen werden. Die Anzahl Personen, welche diese Frage mit «ja» bzw. «nein» beantwortet haben, unterscheidet sich aber nicht stark. Etwas besser konnte die Frage nach der **Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall** beantwortet werden. 55% gaben an, dass eine Lohnfortzahlung bei einem krankheits- oder unfallbedingten Ausfall garantiert ist. Tabelle 10 weist ausserdem die soziale Absicherung nach Organisationsform des Arbeitgebers aus. Bei diesem Vergleich ist allerdings grosser Vorsicht geboten, da auch hier die Anteile «weiss nicht» z.T. sehr hoch sind und zwischen den Organisationsformen variieren.

Tabelle 10: Berufliche Vorsorge und Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

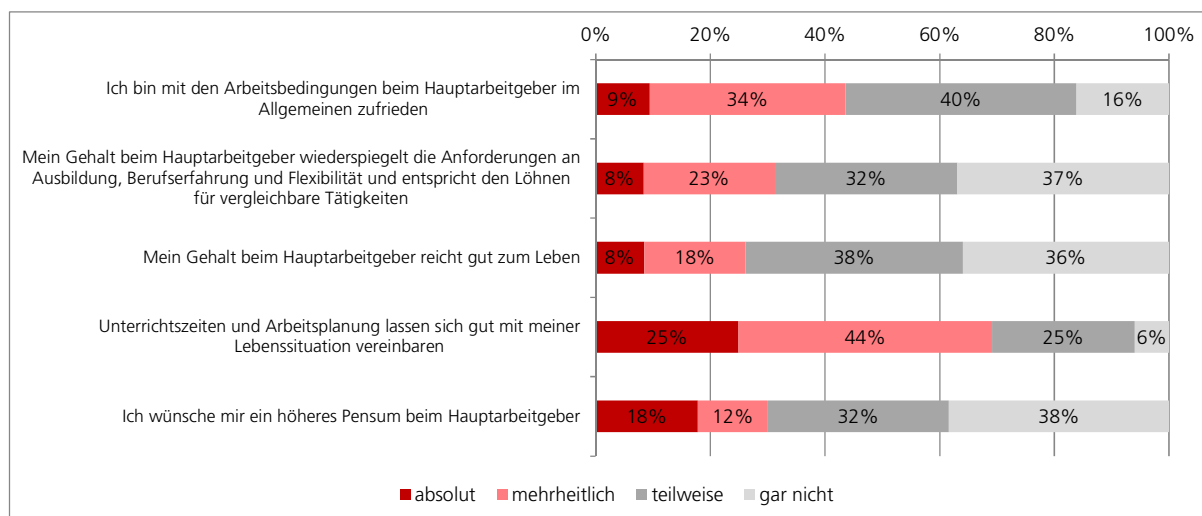
		PK-Versicherung von Löhnen unter dem BVG-Minimum		Voller Koordinationsabzug bei Teilzeitbeschäftigten		Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
<b>Total</b>	Ja	17%	91	17%	88	55%	298
	Nein	49%	258	14%	73	21%	111
	Weiss nicht	34%	182	69%	366	24%	129
<b>Nach Organisationsform</b>							
Kommerzielle Anbieter	Ja	18%	43	19%	45	49%	121
	Nein	51%	124	15%	36	27%	66
	Weiss nicht	32%	78	67%	162	25%	61
Non-Profit-Anbieter	Ja	14%	26	16%	29	66%	122
	Nein	46%	84	10%	19	13%	23
	Weiss nicht	40%	72	73%	133	21%	39
Öffentlich-rechtliche Anbieter	Ja	25%	17	13%	9	52%	35
	Nein	51%	34	19%	13	22%	15
	Weiss nicht	24%	16	67%	45	25%	17

Quelle: Online-Erhebung Lehrpersonen, n = 540, Berechnungen BASS

### 3.2.4 Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch die Lehrpersonen

**Abbildung 7** zeigt, inwiefern die Lehrpersonen einzelnen Aussagen zur **persönlichen Arbeitssituation** zustimmen. Mehr als die Hälfte der Befragten (56%) gab an, mit den Arbeitsbedingungen beim aktuellen Hauptarbeitgeber im Allgemeinen nur teilweise oder gar nicht zufrieden zu sein. Insbesondere das Gehalt wird kritisch beurteilt. Nur knapp ein Drittel (31%) stimmt absolut oder mehrheitlich zu, dass der Lohn und die Anforderung in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Für die grosse Mehrheit der Befragten (74%) reicht das Gehalt zudem nur teilweise oder gar nicht zum Leben. Das Unterrichten lässt sich für eine Mehrheit (69%) der Lehrpersonen mindestens mehrheitlich gut mit der aktuellen persönlichen Lebenssituation vereinbaren. Nur 6% sind der Meinung, dass die Vereinbarkeit gar nicht geben ist. Eine Minderheit (18%) stimmt der Aussage vollständig zu, dass beim Hauptarbeitgeber ein höheres Pensum erwünscht ist. Umgekehrt sind es 38%, die in keinem Fall ihr Pensum erhöhen möchten. Damit ist eine Mehrheit der Befragten (62%) einem höheren Arbeitsvolumen beim Hauptarbeitgeber nicht grundsätzlich abgeneigt.

Abbildung 7: Beurteilung der Arbeitssituation durch die Lehrpersonen



Quelle: Online-Erhebung Lehrpersonen, n = 372, Berechnungen BASS

Bei der Online-Erhebung der Lehrpersonen konnten die Befragten **offene Kommentare und Rückmeldungen** geben. Die Mehrheit der insgesamt 114 Personen (21% aller Antwortenden), welche diese Möglichkeit genutzt haben, bezieht sich in den Kommentaren auf die Arbeitsbedingungen. Diese werden nachfolgend zusammenfassend dargestellt. Eine Zusammenstellung aller offenen Kommentare aus der Online-Befragung findet sich in Tabelle 12 im Anhang des Berichts.

Es ist schwierig abzuschätzen, ob die offene Kommentarspalte eher von Personen genutzt wurde, welche die Arbeitsbedingungen kritisch bewerten. In den Rückmeldungen zeigt sich insgesamt ein Bild von grosser **Frustration über die prekären Arbeitsbedingungen**. Mehrfach werden diese als «skandalös» oder «ausbeuterisch» bezeichnet. Wer die Veränderungen über die Zeit thematisiert, berichtet von verschlechterten Bedingungen. Problematisiert werden folgende Aspekte:

- Grosses Missverhältnis zwischen den Anforderungen (Aus- und Weiterbildungen, Engagement/Arbeitsinsatz) und den Anstellungsbedingungen (Lohn, Sicherheit des Arbeitspensums und Sozialleistungen)
- Risikoabwälzung auf Lehrpersonen (keine Kompensation bei Kursabsagen, kein garantiertes Pensum)
- Grosse Unsicherheit und emotionale Belastung aufgrund von kurzfristiger Bekanntgabe von Arbeitseinsätzen
- Keine oder keine ausreichende Berücksichtigung von Vor- und Nachbereitungszeiten
- Keine oder geringe Vergütung von administrativen Arbeiten
- Unregelmässigkeit der Lohnauszahlungen (bspw. bei der Entlohnung am Ende von Semestern/Triestern oder wenn das garantierte Minimalpensum sehr niedrig ist und bereits Mitte Jahr erfüllt ist bzw. kein Minimum garantiert wird)
- Lohndruck durch öffentliche Ausschreibungen
- Geringe Arbeitsplatzsicherheit (bspw. Kündigung wegen längerer Krankheit, keine Bezahlung bei Krankheit oder Mutterschaft)
- Geringe Transparenz seitens Arbeitgeber/in (bspw. unklare Vertragsbestimmungen, keine Lohntransparenz)
- In vielen Institutionen sind Sprachkurse ein wichtiger Teil des Umsatzes. Der Sprachunterricht wird aber systematisch schlechter bezahlt als andere Kurse und damit die Bedeutung nicht angemessen anerkannt
- Arbeitgeber erwarten von den Lehrpersonen höchste Flexibilität ohne entsprechendes Entgegenkommen (bspw. kaum Berücksichtigung von familiären oder anderen privaten Verpflichtungen)

- Ungenügende Anerkennung und Wertschätzung der geleisteten Arbeit der Kursleiter/innen durch die Arbeitgeber/innen
- Diskriminierung gegenüber verheirateten Frauen beim Lohn und den Kurszuteilungen
- Mehrbelastung durch Anstellung bei mehreren Arbeitgeber/innen (was in der Branche oft erforderlich ist, weil mit einer Anstellung allein häufig kein genügendes Einkommen erzielt werden kann)
- Beziehungsarbeit zwischen Teilnehmenden und Kursleitenden kommt bei einer kurzen Kursdauer mit häufig wechselnden Lehrpersonen und neuer Gruppenzusammensetzung zu kurz und ist dem Lernerfolg abträglich
- Stark heterogene Gruppenzusammensetzung erschwert den Unterricht (z.B. wenn Akademiker/innen und lernungewohnte Personen in derselben Klasse sind)
- Schlechte/ungenügende Infrastruktur

Aus den Kommentaren geht auch nochmals deutlich hervor, dass die Arbeitsbedingungen innerhalb eines Kurssegments stark zwischen verschiedenen Anbietern variieren. Einige Rückmeldungen beziehen sich auf frühere Arbeitgeber/innen, bei welchen die Bedingungen deutlich prekärer waren oder die eigene Situation wird mit derjenigen von Kolleg/innen an anderen Schulen verglichen. Inwiefern die Bedingungen als belastend empfunden werden, hängt auch stark davon ab, welche Rolle das Unterrichten und das damit erzielte Einkommen für die Bestreitung des Lebensunterhaltes spielen.

Vielfach haben sich die Befragten in den Rückmeldungen bedankt, dass ein Interesse an der Situation der Lehrpersonen bei privaten Bildungsanbietern besteht und diese durch die Studie endlich beleuchtet wird. Es gab auch Hinweise, dass Bestrebungen im Gange sind, mit den Arbeitgebern Verbesserungen zu erzielen. In diesen Zusammenhang scheint allerdings eine grosse Unsicherheit und ein gewisser Druck zu bestehen. Einige erwähnen, dass sie sich nicht trauen, die Missstände anzusprechen. Andere haben dies versucht, sind aber bei den Vorgesetzten nicht auf Gehör gestossen oder wurden als Reaktion von diesen ausgegrenzt.

Viele schreiben auch, dass sie trotz der schwierigen Bedingungen **sehr gerne und mit einem grossen Engagement** unterrichten. In vereinzelt Kommentaren wird auch explizit erwähnt, dass der Lohn bzw. Stundenansatz angemessen und die **Arbeitsbedingungen insgesamt befriedigend** sind.

**Insgesamt:** Die Lehrpersonen, welche an der Umfrage teilgenommen haben, sind mehrheitlich an Schulen tätig, die (auch) Sprachkurse anbieten. Etwas häufiger ist eine Anstellung bei privaten kommerziellen Anbietern als bei Non-Profit-Organisationen. Lediglich knapp ein Viertel der Befragten sind im fixen Monatslohn angestellt. Deutlich verbreiteter sind Anstellung gemäss geleisteten Lektionen- oder Stundeneinsätzen. Der Medianstundenlohn (brutto) liegt bei 43 CHF, wobei die Stundenansätze stark variieren. Der niedrigste gemeldete Stundenlohn beträgt 16 CHF, der höchste Stundenlohn 95 CHF. Kritisch beurteilt werden vor allem das Gehalt und das Missverhältnis zwischen Anforderungen und den Arbeitsbedingungen. Am positivsten wird die Vereinbarkeit der Unterrichtszeiten mit der aktuellen persönlichen Lebenssituation beurteilt.

## 4 Schlussfolgerungen

Ausgangslage dieser Studie waren Hinweise auf prekäre Arbeitsbedingungen in der Branche von privaten Schulen mit Sprachkursen und beruflicher Erwachsenenbildung. Detaillierte Informationen zum Markt und zu den Anstellungsbedingungen sind dagegen kaum vorhanden.

Die 10 qualitativen Interviews mit Expert/innen haben bestätigt, dass die Branche, die Art des Unterrichts und die fachlichen und didaktischen Anforderungen an die Lehrpersonen äusserst heterogen sind. Es gibt grosse Anbieter wie die Migros-Klubschule oder Feusi und viele ganz Kleine, es gibt den «privaten» Markt und den «öffentlichen» Markt mit dem Staat als Auftraggeber z.B. für Arbeitsintegration. Der Markt ist sehr heterogen und Aussagen lassen sich kaum verallgemeinern.

Der Markt für private Sprachschulen wird als stark fragmentiert und kaum reguliert beschrieben. Ausserdem sind der Markt und die Anstellungsbedingungen durch regionale Gegebenheiten geprägt und je nach Perspektive und Region sind unterschiedliche Akteure relevant. Allgemein herrscht eine starke Verkaufsorientierung und insbesondere der Markt für Sprachkurse ist hoch kompetitiv. Weil die Lohnkosten den grössten Teil der Kosten ausmachen, wirkt sich das auch direkt auf die Anstellungsbedingungen aus. Die Marktdynamik im Sprachbereich und der Integrationsförderung hat zugenommen und der Konkurrenzdruck ist stärker geworden. Die konkreten Bedingungen unterscheiden sich zwischen den Unterrichtsfächern, aber auch innerhalb der gleichen Fächer zwischen den Anbietern.

In den Interviews mit den Expert/innen wurden Submissionsverfahren teilweise stark kritisiert. Anbieter mit vergleichsweise guten Arbeitsbedingungen und hoher Qualität geraten unter Preisdruck und es besteht die Gefahr von Qualitätsverlusten bei den Angeboten. Kritisiert wurde auch die teilweise kurze Dauer der Leistungsvereinbarungen, die für die Anbieter die Planung erschwert und Auswirkungen auf die Arbeitsplatzsicherheit der Lehrpersonen hat. Für gewisse Kursbereiche wird ein zunehmender Druck zur Professionalisierung festgestellt, meist ohne dass die höheren Anforderungen entsprechend entschädigt werden. Der öffentlichen Hand als Auftraggeberin wird eine widersprüchliche Rolle zugeschrieben. Sie setzt gewisse Standards bezüglich Professionalisierung durch und gleichzeitig steht die Qualität der Kursangebote wegen der starken Gewichtung des Preises aber auch unter Druck. Die Anbieter weichen zum Teil auf niedrig qualifiziertes – und damit billigeres – Personal aus.

Die Arbeitsbedingungen in privaten Schulen der Erwachsenenbildung unterscheiden sich stark von denjenigen an den öffentlichen Schulen. Insgesamt ist die Sicherheit, Planbarkeit und oft auch die Bezahlung in privaten Schulen deutlich tiefer. Lehrpersonen an privaten Schulen unterrichten viel häufiger im Nebenerwerb und die Ansprüche bezüglich zeitlicher und geografischer Flexibilität sind grösser.

Viele Anstellungsverhältnisse an privaten Sprachschulen sind mit ähnlichen Risiken wie bei einer selbständigen Erwerbstätigkeit verbunden. Die Mehrheit der befragten Lehrpersonen hat keinen fixen Monatslohn, kein garantiertes Arbeitspensum und trägt die Konsequenzen von kurzfristigen Kursabsagen. Dies ist vor dem Hintergrund umso kritischer, dass der Unterricht für mehr als die Hälfte der Befragten Haupterwerb und einzige Einkommensquelle ist. Charakteristisch für die Tätigkeit als Ausbilder/in sind zudem Anstellungen bei mehreren Schulen. Dies scheint eine Strategie im Umgang mit der Situation zu sein, dass ein einzelner Anbieter in der Regel kein existenzsicherndes Pensum garantieren kann. Die Arbeitsbedingungen werden in der Regel als belastender empfunden, wenn die Unterrichtstätigkeit die einzige Einkommensquelle ist.

Die Antworten der Online-Befragung zeigen oft eine relativ grosse Unkenntnis über die eigenen Arbeitsbedingungen (insbesondere bezüglich der sozialen Absicherung). Die detaillierten Fragen haben bei eini-

#### 4 Schlussfolgerungen

gen Lehrpersonen zu einem gesteigerten Bewusstsein und zu einer Auseinandersetzung mit den eigenen Anstellungsbedingungen geführt.

Der Medianstundenlohn (brutto) liegt bei 43 CHF, dies entspricht einem monatlichen Bruttolohn (inkl. 13. Monatslohn) für ein Vollzeitpensum von 6'880 CHF. Die Spannweite der Löhne ist sehr hoch. Der niedrigste gemeldete Stundenlohn beträgt 16 CHF (Bruttomonatslohn = 2'500 CHF), der höchste Stundenlohn 95 CHF (Bruttomonatslohn = 15'200 CHF). Frauen verdienen im Schnitt 6 CHF pro Stunde oder 960 CHF pro Monat (13%) weniger als die Männer. Die Spannweite der Löhne ist bei den Männern geringer als bei den Frauen, bei weiblichen Lehrpersonen sind deutlich mehr tiefe Löhne zu verzeichnen.

Kritisch beurteilt wird durch die Lehrpersonen vor allem das Missverhältnis zwischen den Anforderungen und den Arbeitsbedingungen. Mehr als die Hälfte der Befragten ist mit den Arbeitsbedingungen beim aktuellen Hauptarbeitgeber im Allgemeinen nur teilweise oder gar nicht zufrieden, insbesondere das Gehalt wird kritisch beurteilt. Für die grosse Mehrheit der Befragten reicht der Lohn nur knapp zum Leben, aber das Unterrichten lässt sich meist gut mit der aktuellen persönlichen Lebenssituation vereinbaren.

114 Personen (21% aller Antwortenden) haben die Möglichkeit zu persönlichen Kommentaren genutzt. Auch wenn berücksichtigt wird, dass die Kommentarspalte eher von Personen genutzt wurde, welche die Arbeitsbedingungen kritisch bewerten, erstaunt die meist geäusserte grosse Frustration über die Arbeitsbedingungen an privaten Sprachschulen. Oft werden diese als «skandalös» oder «ausbeuterisch» bezeichnet und wer die Veränderungen über die Zeit thematisiert, berichtet von verschlechterten Bedingungen. Oft wird für die Durchführung einer Befragung gedankt und gleichzeitig die Hoffnung ausgedrückt, dass die Ergebnisse zu einer Sensibilisierung und zur Verbesserung der Situation beitragen werden.

In der Online-Erhebung sind Sprachlehrpersonen stärker vertreten als Ausbilder/innen der beruflichen Erwachsenenbildung. Die Ergebnisse der Befragung der Lehrpersonen sind daher primär in Bezug auf die Situation im Sprachunterricht zu interpretieren. Die Untervertretung der Lehrpersonen der beruflichen Erwachsenenbildung in der Erhebung kann unterschiedliche Ursachen haben. Erstens wäre die niedrigere Teilnahmequote erklärbar, wenn der Umfragelink weniger Adressat/innen der beruflichen Erwachsenenbildung erreicht hat. Bspw. wenn unter den angeschriebenen Mitgliedern der Unia Sprachlehrpersonen stärker vertreten sind oder letztere die Umfrage häufiger an Kolleg/innen aus ihrem Fachgebiet weitergeleitet haben. Zweitens haben sich die Lehrpersonen der beruflichen Erwachsenenbildung durch die Ausrichtung der Befragung allenfalls weniger stark angesprochen gefühlt als Sprachlehrpersonen. Schliesslich ist auch denkbar, dass die Arbeitsbedingungen in der beruflichen Erwachsenenbildung im Vergleich zum Sprachunterricht tendenziell besser sind und die Ausbilder/innen der beruflichen Erwachsenenbildung der Studienteilnahme eine geringere Dringlichkeit zugeschrieben haben.

## **5 Literaturverzeichnis**

Parson, Chris (2014): Enquête FSEA sur le profil des bénévoles engagé-e-s en tant que formatrices/formateurs de français auprès des publics migrants dans les institutions de formation pour adultes en Suisse romande. Zurich: FSEA

Sgier, Irena, Erik Haberzeth und Philipp Schüepp (2018): Digitalisierung in der Weiterbildung. Ergebnisse der jährlichen Umfrage bei Weiterbildungsanbietern (Weiterbildungsstudie 2017/2018). Zürich: SVEB & PHZH

## 6 Anhang

### 6.1 Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner Experten-Interviews

Tabelle 11: Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner Experten-Interviews

Name	Arbeitgeber/in und Funktion	Tätigkeitsgebiet(e) Anbieter/Organisation/ Behörde	Rolle öffentliche Mandate	Grösse / Region
<b>Kommerzielle Anbieter</b>				
E. Adrover	Geschäftsleitung Flying Teachers	Primär Sprachkurse und Grundkompetenzen, Angebote für Firmen, Private, Lehrpersonen und Schüler/Jugendliche	Übernehmen öffentliche Aufträge, Anteil variiert stark, bewegt sich aber auf niedrigem Niveau	800 Rahmenverträge, monatlich rechnen ca. 300 Lehrpersonen ab / ZH, BE, Hamburg, Ungarn (Admin. Zentrale)
T. Delachaux M. Pidoux	Geschäftsführer Migros Klubschule Genf und Leiter Abteilung HR und Kultur	Kurse in den Bereichen Sprache, Kreativität (Kochen, Malen usw.), Business & Informatik, Sport & Gesundheit, Bildung der Ausbilder/innen, b2b (Subventioniert durch Kulturprozent)	Übernehmen öffentliche Aufträge, ca. 5-10% der Aktivitäten	Ca. 350 Lehrpersonen (Standorte Genf & Nyon)/ Kanton Genf
<b>Non-Profit-Anbieter/Organisationen</b>				
J. Castelli	Leiterin HR Fondation pour la formation des adultes à Genève (IFAGE)	Kurse in den Bereichen Sprache; Management & Administration; Industrie & Mechanik; Informatik & Marketing	Übernehmen öffentliche Aufträge, ca. 15% der Aktivitäten	419 Lehrpersonen (ca. 87 VZÄ) / Kanton Genf
A. Friedli	Leiter Berufliche Weiterbildungskurse Burgdorf (BWK)	Kurse in den Bereichen Sprache, Informatik, Arbeitswelt, Einbürgerung, Bildungsgänge	Ca. 1/3 der Kurse sind durch den Kanton Bern subventioniert, Leistungsvereinbarungen mit Gemeinden (Einbürgerung)	Ca. 40 Lehrpersonen (ca. 3-4 VZÄ) / Burgdorf
G. Bozzolini	Geschäftsleiter ECAP	Primär Integrationsförderung der Migrant/innen (Sprachliche Aus- und Weiterbildung, berufliche Aus- und Weiterbildung, Standortbestimmung, Bewerbungstechnik), Angebote für Einheimische, Lehrpersonen, Kinderbetreuung	Öffentliche Subventionen ca. 2/3 der Einnahmen	800 Lehrpersonen (320 VZÄ) / 9 Regionalstellen in 12 Kantonen tätig
S. Spahr	Mitglied der Geschäftsleitung der Stiftung SAG	Arbeitsintegration	Übernehmen öffentliche Aufträge, ca. 15-20% der Aktivitäten	300 Lehrpersonen (ca. 200 VZÄ) / 24 Standorte in 8 Kantonen
B. Grämiger	Direktor Schweizerischer Verband für Weiterbildung (SVEB)	Bildungspolitik, Entwicklung & Innovation, Ausbildung der Ausbilder/innen (Entwicklung der Ausbildungsstruktur)	Keine öffentliche Mandate im Unterrichtsbereich, jedoch Leistungsvertrag mit Bund (ca. 1/3 der Einnahmen)	Keine Lehrpersonen / 3 Standorte (Zürich, Lausanne, Lugano)
<b>Öffentliche Hand</b>				
D. Beltrametti	Sozialdienst Stadt Lausanne, daneben Koordinationsaufgaben für Dachverband Non-Profit-Organisationen der Erwachsenenbildung	Öffentliche Gelder (CIFEA - Communauté d'intérêt pour la formation de base des adultes) für 5 Institutionen im Bereich der Erwachsenenbildung (vor allem Kurse der Grundbildung)	Seit 2008 Leistungsvereinbarungen, davor Subventionen (keine Submissionen)	
B. Arn	Fachstelle Sprachförderung, Erziehungsdirektion Kanton Bern	Öffentliche Gelder für Kurse primär im Bereich Sprachförderung/Migration und Grundkompetenzen	Jährlicher Subventionsprozess, je nach Summe mit Leistungsverträgen (keine Submissionen)	
<b>Wissenschaft</b>				
W. Schöni	Selbständiger Wirtschaftssoziologe mit Spezialisierung auf berufliche Aus- und Weiterbildung, früher auch als Kursleiter tätig (Selbständig)			

Quelle: Qualitative Interviews, Darstellung BASS



## 6.2 Offene Kommentare Online-Erhebung

Tabelle 12: Offene Kommentare aus der Online-Erhebung zu den Arbeitsbedingungen

Kommentare
Qualifikationen, Ausbildung und Stärken werden gar nicht berücksichtigt.
Meine Unterrichtsstunden variieren von Monat zu Monat, daher kann ich keine Jahresarbeitszeit angeben. Ferien und Feiertage sind nicht bezahlt. Ich habe keine Garantie auf Arbeit, daher nehme ich alles was kommt und mache Stellvertretungen bei Ferienabwesenheiten.
Mein grösstes Anliegen wäre nicht mehr im Stundenlohn bezahlt zu werden sondern einen fixen Monatslohn zu erhalten.
Ich arbeite nach sehr schlechten Erfahrungen bei renommierten privaten Schweizer Sprachschulen und weil eine Schule ihre öffentlichen Aufträge verlor, mehrheitlich auf privater Basis und für eine nicht in der Schweiz ansässige Firma. Das ist keine Situation, die ich mir gesucht habe. Seit ich als Sprachlehrerin arbeite, hat sich die Situation permanent verschlechtert, das Einkommen ist ständig schlechter und die Anforderungen ständig höher geworden. Immerhin fordert meine Situation jetzt keine Weiterbildungen auf eigene Kosten und in meiner Freizeit mehr. Ich bin sehr froh, dass Sie diese Befragung durchführen - das erscheint mir längst überfällig. Mir fehlen dabei aber Arbeitsbedingungen wie meine - unfreiwillig quasi selbständig und der immer respektlosere Umgang mit Lehrpersonen, die je nach Gusto aus dem hauseigenen Pool gezogen werden.
Ich würde gerne mit mehr Prozenten als DaZ Lehrperson arbeiten. Mich stören die tiefen Löhne. Bei einem Arbeitgeber ist das Vorbereitungszimmer so klein, dass es keine Freude macht. Nicht mal laminieren kann ich. Das soll ich zuhause machen....
Wenn die Löhne noch rechtzeitig ausbezahlt würden, und der Lehrer als Person/Helfer geschätzt wäre, dann wäre ich zufrieden. Ich merke, dass mit den Jahren, wir Lehrer, immer mehr machen müssen, die Löhne sind aber sehr tief. Private Geschäfte schauen halt immer auf ihre eigene Tasche, nicht auf die Lehrer
Wir machen viel für die Integration, dies stiftet Sinn und entschädigt auch. Auch unsere Teilnehmenden sind ja nicht immer auf Rosen gebettet und würden gern mit uns tauschen. Wenn man die Löhne so erhöht, dass alle zufrieden wären, müsste man auch die Preise massiv erhöhen und dies wäre für unsere Teilnehmenden fatal bzw. würde diese davon abhalten, überhaupt Sprachkurse zu besuchen. Ausserdem wird unsere Schule, soweit ich weiss, durch ein "Kulturprozent" grosszügig subventioniert.
Danke, dass Sie die Befragung durchführen und versuchen, die Arbeitsbedingungen der Kursleitenden zu verbessern. Ich bin Lehrerin aus Leidenschaft, aber ich denke seit mehreren Monaten daran, den Job an den Nagel zu hängen. Ich stehe an der Grenze zum Burnout. Mein Arbeitgeber erwartet von mir, dass ich sehr viele administrative Aufgaben in meiner Freizeit erledige. Es gibt Monate, in denen ich über 100 E-Mails bekomme, ca. ein Drittel davon muss ich beantworten, teilweise ausführlich. Damit mein Arbeitgeber vor den Auftraggebern gut da steht und den professionellen Eindruck vermittelt, verspricht er, die Leistungen und Fortschritte der Teilnehmenden regelmässig in schriftlichen Berichten festzuhalten. Diese Berichte müssen von den Kursleitenden GRATIS verfasst werden (offiziell heisst es, dass die Arbeit in unserem Stundenlohn inbegriffen ist). Ein Bericht hat 3 Seiten und gliedert sich in mehrere Abschnitte, die alle ausgefüllt werden müssen. Jeder Bericht muss INDIVIDUELL sein. Diese Arbeit kostet mich jeweils ein ganzes Wochenende. Ich habe keine Stunden-Garantie. Wenn die Nachfrage da ist und Kunden sich anmelden, bekomme ich einen Kurs (den ich dann aber über eine längere Zeit - mindestens 6 Monate - leiten darf). In den Ferien, wenn keine Kurse stattfinden, verdiene ich NICHTS. Ich kann mir nicht erlauben, krank zu werden, denn ich verdiene dann auch NICHTS. Ich bin mit der Zeit aus Not eine Überlebenskünstlerin geworden. Solange ich keine Verpflichtungen (Kinder) oder Probleme (Krankheit) habe, toleriere ich das. Ich leiste trotzdem gute Arbeit, denn meine Teilnehmenden liegen mir am Herzen, aber ich bin sehr oft frustriert, dass ich mich für sie aufopfern muss.
Die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen sind miserabel. Der Lohn ist viel zu tief. Es macht keinen Sinn, an 3 Schulen gleichzeitig arbeiten zu müssen. Die Schulen stellen lieber 100 Lehrer mit Minipensen an, um sich die Pensionskasse zu sparen, anstatt grössere Pensen zu vergeben, mit denen man sich den Lebensunterhalt finanzieren könnte. Obwohl ich sehr gerne unterrichte, suche ich einen anderen Job.
Um mich gut auf meinen Unterricht vorzubereiten, brauche ich im Schnitt 1 Stunde Vorbereitungszeit pro Unterrichtslektion. Um auf einen Lohn von ca. 5'000 Fr. brutto zu kommen, müsste ich über 100% arbeiten. Die Arbeit ist sehr anspruchsvoll und der Lohn, im Vergleich zu denen in öffentlichen Schulen und v.a. im Vergleich zu Löhnen in vielen anderen Berufen, sehr schlecht. Typisch für "Frauenberufe".
Il faudrait que mon employeur soit obligé de tenir compte de mon âge, de mon expérience en tant que formatrice d'adultes (24 ans) et du fait que j'ai des enfants à charge. Or, je reçois le même salaire que ma collègue de 23 ans qui n'a pas d'expérience avec des adultes non qualifiés. Le Service de l'emploi du Canton de Vaud est au courant de nos salaires puisqu'il nous finance, et il cautionne cette forme d'esclavagisme.
Leider konnte ich nicht alle Fragen beantworten. Insbesondere wusste ich die genaue Vor- und Nachbereitungszeit pro Lektion nicht. Das wurde so gar nie deklariert. Die Arbeitsbedingungen beim jetzigen Arbeitgeber sind massiv besser als bei meinem letzten Arbeitgeber.
Zu Krankheit: In Sprachkursen wird krankheitsbedingte Abwesenheit entlohnt, bei Lektionen im Einzelunterricht nicht. Lohnfortzahlung nach Zürcher Skala. Weil der Lohn um 7% gekürzt worden wäre, habe ich per 31.7.2017 gekündigt. Sie dürfen sich auch gerne für allfällige Rückmeldungen an mich wenden.
Merci beaucoup de votre intérêt. Je souhaite ajouter que je trouve mes conditions de travail très précaires. En effet, je ressens beaucoup de stress pour satisfaire toutes les exigences de mon employeur et je ne sais pas combien de temps je vais tenir ainsi. Il attend de ma part énormément de flexibilité et il y en a très peu de son côté. Je ne me sens pas reconnue face à tout le travail accompli.
Ferienregelung ist stets unklar d.h. wir müssen selber für Stellvertretungen schauen. Es herrscht keine Transparenz bei den Löhnen Weiterbildungen sind oft für alle gleich.
Die Löhne pro Lektion lassen sich schlecht vergleichen, teils pro 45 Min teils pro 60 Min. / Zum Teil erhält man mit SVEB 1 CHF pro Lektion mehr, aber für eine DaF/DaZ-Ausbildung (CAS) dann aber nicht. Wegpauschalen sind Glückssache, je nachdem wie der Vertrag mit der Firma ausgefallen ist. Z.B. in der Stadt Zürich nach Balgrist kann ich eine Wegpauschale für CHF 6 einberechnen, aber nach Wallisellen nichts. Etc., etc., .....
Ich finde es super, dass sich überhaupt mal jemand für uns Kursleitende und unsere prekären Arbeitsverhältnissen interessiert.

Danke!

Sie haben recht; die Preistreiber zum Bsp. der Zürcher Ausschreibungen drücken aufs die Arbeitsbedingungen; Lohnsenkung in diesem Jahr; der Zwang, Schülerinnen in die Klasse aufzunehmen, die vom Niveau her einfach nicht passen; Akademikerinnen und schulungewohnte Personen, so dass man unmöglich alle Bedürfnisse abdecken kann. Regelmässig wird auch die Höchstzahl der Teilnehmerinnen überschritten, d.h. Mehraufwand und oft Platznot im Zimmer.

Besten Dank für die Auswertung dieser Umfrage. Wir können Unterstützung gut gebrauchen!

Ich habe das Glück bei einem Arbeitgeber mit GAV angestellt zu sein und deshalb sehr gute Arbeitsbedingungen zu haben. Ich weiss jedoch, dass dies in den meisten Fällen der Erwachsenenbildung nicht der Fall ist. Deshalb finde ich diese Studie sehr wichtig - MERCI!

Oft schätzt der Arbeitgeber die Kunden viel mehr als die Angestellte. Ich habe diesen Sommer einen Kurs verloren, da der Student einen männlichen Dozent wollte. Beim Sprachschulen, Training und Sitzungen sind fast nie bezahlt worden.

J'espère qu'il aidera à améliorer les conditions de travail des formatrices et formateurs, spécialement dans le privé (où j'ai travaillé pendant 2 ans) car les conditions sont extrêmement précaires et le formateur est tributaire du marché du travail alors qu'il travaille avec des groupes de personnes en recherche d'emploi souvent, il doit faire face à des complications dans sa propre situation professionnelle...

Von ganzem Herzen DANKE, dass Sie sich einsetzen. Ich liebe meinen Beruf über alles, aber die Bedingungen sind wirklich schwierig. Vor allem seit ich Mutter eines Sohnes geworden bin, weiss ich nicht mehr, wie ich mit meinem Einkommen über die Runden kommen soll.

Von Seiten der Arbeitnehmer wird jederzeit höchste Flexibilität verlangt, während von Seiten des Arbeitgebers nie ein Entgegenkommen stattfindet. Fixe freie Tage müssen gewechselt werden, obwohl ich an diesen seit langem Freiwilligenarbeit leiste, was ich jetzt nicht mehr machen kann und obwohl dies bei der Einstellung geklärt wurde. Auf familiäre Bedürfnisse und Engpässe wird ebenfalls keine Rücksicht genommen. Und auch ein kleineres Pensum war nach meiner Mutterschaft nicht möglich. Ich habe meine Stelle deshalb jetzt gekündigt. Und das alles bei einem Arbeitgeber im sogenannten sozialen Bereich.

Ich erhalte 70 Franken für eine Lektion à 45 min, was ich sehr fair finde.

Die Fragen nach Lohn und Anstellungspensum sind sehr schwierig zu beantworten, da äusserst unregelmässig. Ende Januar werde ich pensioniert mit Aussicht auf sehr niedrige Renten. Jungen Kolleginnen empfehle ich, an die Altersvorsorge zu denken. Unregelmässige Arbeitseinsätze haben einerseits negative finanzielle Auswirkungen, andererseits hätte ich niemals auf die Freiheit verzichtet, mein Pensum immer wieder meinen Bedürfnisse anzupassen. Was jedoch neben dem Finanziellen für mich immer wichtiger war, sind die Arbeitsatmosphäre, die Anerkennung durch und der persönliche Austausch mit den Vorgesetzten.

Bin alleinerziehend, jetzt Stellensuche, Festanstellung mit niedrigem Pensum nicht möglich, Einkommen ist gesunken

Mein Haupteinkommen ist nicht das Unterrichten. Deswegen sind die Fragen zum Gehalt für mich nicht von grosser Relevanz. Die ganze Branche "leidet" an nicht besonders guten Löhnen. Dies hat damit zu tun (sage ich als Mann), dass es sich mehrheitlich um eine Frauenbranche handelt. Ausserdem werden die Preise durch die Submissionen gedrückt - Lektionspreise über Fr. 15.- werden vom Staat nicht akzeptiert...und auch der "Wert" von Weiterbildung / Sprachbildung ist auf dem Markt nicht besonders hoch. Ich sage es bewusst: Auch und gerade nicht bei denen (die auch nicht besonders gut verdienen), die eine Zweitsprache lernen (müssten). Bei noch höheren Löhnen = höheren Preisen unsererseits, wäre unsere Institution nicht konkurrenzfähig und müsste wohl "den Schirm zumachen". Schauen Sie mal die Autonome Schule in Zürich an, welche Ihnen politisch sicherlich nahesteht: Da arbeitet man ehrenamtlich (und Sie werden da ja wohl zuletzt etwas dagegen haben).

Ich kritisiere an meinem Arbeitgeber, dass wir Kursleitenden auf Stundenlohnbasis nicht für Einführungen/Schulungen bezahlt werden.

Ich finde es sehr gut, dass Sie die Anstellungsbedingungen in der Erwachsenenbildung untersuchen. Die sind nämlich mehrheitlich miserabel und die Lehrpersonen werden von den Institutionen ausgenutzt. Die Lehrpersonen müssen viel Können und Wissen mitbringen und viel leisten, werden aber meistens nur auf Abruf beschäftigt und erhalten sehr schlechte Sozialleistungen. Ich persönlich habe das Glück, dass ich vor fast drei Jahren endlich einen sehr guten Arbeitgeber gefunden habe, für den ich als Kursleiterin arbeite und im Monatslohn angestellt bin.

Private Firmen/Arbeitgeber stellen ihre Lehrpersonen oft aufgrund des Wettbewerbs nur im Stundenlohn an. In meinem Fall bedeutet dies grosse Freiheit, ich kann Kurse entweder annehmen oder ablehnen. Für Leute, die auf ein festes Einkommen angewiesen sind, kann dies eine grosse Unsicherheit sein, man weiss nie, ob man auf die nötige Prozentzahl kommt. Wenn ich an einem Tag vertreten werde, werde ich nicht bezahlt. Wegen des Wettbewerbs gibt es auch ein Preisdumping. Es müssen auch viele andere Abstriche gemacht werden: die Kurslänge möglichst knapp, d.h. es leidet die Qualität und die Lehrpersonen sind evtl. gestresst, schlussendlich sind dann auch die Teilnehmer nicht ausreichend bedient.

Bei Krankheit übernimmt der Arbeitgeber den ersten Monat. Die Krankentaggeldversicherung geht zu 100% zu Lasten der ArbeitnehmerInnen. Abgesagte Kurse werden meist rasch durch neue ersetzt, ich kann also mit gleichbleibendem Pensum rechnen.

Conditions LPP qui ne sont pas bonnes.

Die Vergabe öffentlicher Mandate, gerade wie bei mir in der Berufsschule an eine private Sprachschule sollte verboten werden. Für die Hälfte [des Lohns] der kantonal angestellten Lehrer diesselbe Arbeit zu tun und am selben Mittagstisch zu sitzen, frisst an der Substanz des Menschen. Ich habe als Zweitklassmensch, trotz höherem Bildungsstand (Uni und Hotelfachschule) die Unterrichtstätigkeit und Integrationsarbeit zugunsten einer Bürostelle wegen dieser Situation aufgeben müssen. Das Lohndumping im Lehrberuf, insbesondere in Privatschulen aber nun auch mit Privat-Public Partnerships und dem Inländernachteil (und damit einhergehende fehlende Aussicht auf Assistenzstellen) insbesondere an Fachhochschulen und Universitäten muss gelöst werden.

Diese Erhebung finde ich eminent wichtig. Danke an die Unia!

Die Arbeit mit den Flüchtlingen macht mir Spass. Die Arbeitsbedingungen sind aber nicht super: Kein 13. Monatslohn, keine bezahlten Ferien [Sei im Monatslohn enthalten...] Mehr Wertschätzung seitens der Chefetage wäre wünschenswert.

Insgesamt: Da alle meine Arbeitgeber staatlich bzw. z.T. staatlich subventioniert sind (Integrations-Bereich), denke ich, dass ich in Sachen Lohn eher zu den privilegierten Sprachlehrpersonen gehöre. => Kein rein privater Anbieter ist in der Lage "reguläre Löhne" für Hochschulabsolventen zu bezahlen. => Für eine selbstständige Tätigkeit als Sprachlehrperson mit entsprechenden "Mandaten" ist der "gut bezahlte" Markt schlicht zu klein - nur wenige Unternehmen leisten sich eine "In-house-Lehrperson" und sind auch noch willens u/o fähig, ihr einen "davon-leben-können"-Lohn zu bezahlen. => Dasselbe gilt für den "Privatunterrichts-Markt".

Il manque parfois des questions ouvertes car tous les choix de questions fermées ne reflètent pas toujours ma situation. Par exemple je voudrais pouvoir préciser le fait que lors d'une annulation de cours je n'ai droit à aucune indemnités et mon employeur 'est pas tenu de me faire d'autres propositions.

Besonders negativ: Stundenlohn, keine Teuerungsausgleiche, schlechte Infrastruktur, schlechte Organisation bei Stellvertretungen

Ich habe mich zur Sprachlehrerin/FA Ausbilderin umgeschult, damit es verträglicher mit der Familie ist (vorher Kaderposition Bank). Leider ist die Einkommenssituation (Aufwand/Ertrag) in Hinblick auf meine Altersvorsorge so schlecht, dass ich jetzt gekündigt habe und versuche wieder in meinen alten Arbeitsbereich (Marketing/Kommunikation) zurück zu finden. Es war im Nachhinein die schlechteste Entscheidung meines Lebens, denn wenn ich plötzlich alleine dastehe, könnte ich meine Kinder und mich so nicht mehr durchbringen. Die Unsicherheit in der Erwachsenenbildung ist zu gross.

Bin dank meiner Arbeit, die mich sehr auslaugte, krank geworden und nun auf dem Weg ein Sozialfall zu werden, da die IV kein Erbarbeiten mehr kennt und man in diesem Land nur noch auf die Gesunden und Leistungsfähigen schaut. Weit haben wir es gebracht und ich würde gerne mal einen öffentlichen Artikel dazu verfassen und den Leuten die Augen öffnen!

Tendenz: Die Vergütungen für Materialaufwand und Weiterbildung verschlechtern sich und die Auftragslage destabilisiert sich, während die Ansprüche an die Kursleitenden steigen.

Ich bin froh, dass endlich hingeschaut wird. Als ich mich vor ein paar Jahren an den AkdaF wandte und darum bat, dass sich der Verein um bessere Arbeitsbedingungen für Deutschlehrer einsetzen soll, sagte man mir, dass das nicht ihre Zielsetzung sei. Ich bin überrascht, dass endlich hingeschaut wird. Unsere Arbeitsbedingungen bei privaten Anbietern zu niedrigen Löhnen grenzen an Ausbeutung. Auch die Diskriminierung gegenüber verheirateter Frauen ist ein Thema. Die Einsätze sind meistens auf Abruf und Freizeitplanung kann man vergessen. Und trotzdem arbeiten viele qualifizierte Lehrpersonen in diesem Bereich.

Es fällt auf, dass bei privaten Anbietern in der Bildung Kursleitende in Informatik-Kursen beträchtlich mehr verdienen als Kursleitende, die Sprachkurse anbieten, und zwar sogar dann, wenn diese über eine höhere (tertiäre) Bildung verfügen und ihr Fachgebiet eine distante Sprache beinhaltet. Es fällt weiter auf, dass die Sprachen überwiegend von Frauen und die Informatik-Kurse überwiegend von Männern unterrichtet werden.

Après le rachat de l'école par le propriétaire actuel, la charge de travail a été considérablement augmentée. Le nombre de cours dispensés a augmenté, le nombre d'élèves en classe a également augmenté. Par contre, le nombre d'heures pour la préparation et le temps requis pour la note aux examens ont diminué. Le nombre de professeurs a été réduit, ce qui conduit à une augmentation significative du ratio professeurs / étudiants. Le problème a été discuté à maintes reprises avec la hiérarchie: pourtant, la direction prête peu d'attention à ce problème. Aucune amélioration n'a été apportée. Cela crée beaucoup de stress et met les enseignants en situation d'incapacité à dispenser un enseignement de la qualité attendue. L'ambiance au travail s'est dégradée. L'impression domine que le profit est plus important que la formation. La nouvelle direction a engagé un nombre considérable de nouveaux cadres et enseignants à des conditions meilleures que celles des anciens employés. Les avis des anciens enseignants ne sont guère pris en considération. Les anciens enseignants ont la nette conviction que leur travail n'est pas apprécié à sa valeur. Afin de ne pas mettre en danger mon emploi, je vous prie instamment d'anonymiser mes remarques.

Ich hatte teilweise zwei Arbeitgeber parallel und das haben glaube ich viele in unserer Branche. Dies ist aber oft sehr belastend und ermüdend, jedenfalls in meinem Fall war es so. Doppelbelastung, doppelt so viele Sitzungen und interne Weiterbildungen, beide Stellen schwierig zu vereinbaren. Organisatorischer Mehraufwand (mehr und längere Arbeitswege, Arbeitsmaterial an mehrere Orte verteilt, Essen unterwegs, auf dem Weg zu der anderen Stelle.)

Kursabsagen müssten entschädigt werden, ebenfalls wäre ein Bonus / Leistungskomponente ein spannender Anreiz.

Die Frage zum Vollzeitpensum (wie viele Unterrichtseinheiten pro Jahr) konnte ich nicht verlässlich beantworten, da mir diese Informationen fehlen. Da ich derzeit im Auftragsverhältnis an einer öffentlich-rechtlichen Fachhochschule tätig bin, erhalte ich einen deutlich höheren Lektionenlohn (leider ohne Sozialleistungen und Sicherheit bzgl. Kurszuteilung!) als früher, als ich bei der privaten Sprachschule Bilingua in Zürich angestellt war. Damals, an der Bilingua, wurde keinerlei Vor- oder Nachbereitungsaufwand bezahlt, sondern nur die Unterrichtszeit (auch der Zeitaufwand für obligatorische Sitzungen, Weiterbildung und Korrekturarbeiten wurde nicht vergütet): lächerliche 43.50 Franken pro 60 Minuten Unterricht (ich verfügte damals schon über ein Doktorat in Deutscher Linguistik und das SVEB-Diplom). Die Lektionenzahl pro Kurs wurde auch noch gekürzt, falls sich weniger Teilnehmer angemeldet hatten - ohne Kompensationsmöglichkeit. Ich als Kursleiterin musste das ganze Risiko tragen. Als ich diese Missstände in einem Mitarbeitergespräch mit der direkten Vorgesetzten zur Sprache brachte, wurde ich heftig zurechtgewiesen und anschliessend benachteiligt/ausgegrenzt. Unschöne Erinnerungen! Vielen Dank deshalb, dass Sie die zum Teil skandalösen Arbeitsbedingungen in diesem (eigentlich so interessanten und wichtigen) Berufsfeld untersuchen!

Consciente que mon salaire horaire est au-dessus de celui de nombreuses autres écoles/centres/ institutions, je n'en déplore pas moins la manière dont les enseignants des langues sont considérés. Sous prétexte qu'ils sont nombreux sur le marché, ils sont moins bien payés, la différence pouvant être grande (5.- à 130.- de la période), que des formateurs qui dispensent des cours qui forment pour un métier. Les mots sont peut-être forts, mais il s'agit d'une discrimination et d'une forme de dumping salarial, puisque dans le centre de formation continue où je travaille, ce sont les formateurs de langues qui donnent le plus de cours et qui constituent la plus grande rentrée d'argent de l'institution. Sans les cours de langues, l'institut n'existerait pas. Je pense à mes collègues qui travaillent dans d'autres écoles et pour qui la situation est encore pire. C'est une forme de non-reconnaissance des qualités d'enseignement et de l'implication du formateur. Il a été question d'une CCT de branche, dans ma région, à travers le groupement de plusieurs écoles qui rémunèrent bien leurs formateurs, notamment, des écoles de musique. Or dans ces écoles, que vous enseigniez le tambourin ou la viole de gambe, les tarifs sont les mêmes! Merci pour cette enquête, dont je souhaite absolument connaître les résultats.

Meine Hauptunzufriedenheit gilt der Art der Anstellung. Ich bin im Stundenlohn angestellt. Die Schulferienzeiten sind nicht im Lohn angerechnet, was bedeutet, dass ich meine Lektionen nicht in den Schulferien vorbereiten kann. Ich unterrichte 23 Lektionen in der Woche. Verdienende aber in den 13 Schulferienwochen nichts. 23 Wochenlektionen gelten als 60 Prozent Pensum. Jedoch ist es gar nicht realistisch 100 Prozent zu arbeiten, wenn man die Lektionen noch vorbereiten will. Dann frage ich mich wofür ich eine Ausbildung als Sprachlehrerin gemacht habe. Eine andere Sache ist, dass vieles nicht klar im Vertrag ersichtlich ist, denn die grundlegenden Gesetze gelten nur bei einer Festanstellung. Ich glaube aber, dass länger andauernde Krankheiten oder Mutterschaftsurlaub nicht bezahlt werden. Dies gibt mir grundsätzlich ein unsicheres Gefühl.

Der Arbeitsvertrag bietet keine Sicherheit für Beschäftigung, da kein Pensum im Vertrag fixiert ist. Das Einkommen kann auf Null sinken, wenn Kurse nicht stattfinden. Das Risiko liegt komplett bei den Kursleiterinnen.

Das Hauptproblem in unserer Branche ist das geringe garantierte Minimum. Man bekommt einen Vertrag mit einem Minimum pro

Jahr, hat aber eventuell schon Mitte Jahr oder im August dieses Minimum erfüllt, d.h. man fürchtet ab dann darum, kein Penum mehr zu bekommen. Auch die Vorbereitungszeit und effektive Zeit stehen nicht im Verhältnis, zumal die Anforderungen an den Unterricht sehr hoch sind und gerade für fide-Kurse kein geeignetes Material zur Verfügung steht. Das Arbeitsklima (Kollegen, Vorgesetzte) empfinde ich als gut und die Wertschätzung durch die Teilnehmenden ist in der Regel hoch. Ein Problem sind aber auch die kurzen Kurse: Wie sollen Lernungewohnte eine Sprache gut lernen, wenn alle zwei Monate die Gruppe und die Lehrpersonen wechseln? Die Beziehungsarbeit kommt hier zu kurz, das empfinde ich als unbefriedigend.

Ich hätte die Umfrage gerne auch in Bezug auf meinen vorherigen Arbeitgeber ausgefüllt. Bei jenem waren die Arbeitsbedingungen noch viel prekärer.

wichtiger Negativpunkte: keine Jobsicherheit (Auftrag für Arbeitgeber nicht gesichert; kurzfristig bekannt, ob Kurse zustande kommen), grosser zusätzlicher Aufwand (Administration, Berichte, Telefonate, Besprechungen), der nicht bezahlt ist.

Die entfallenen Stunden durch Absage des Kurses (zuwenig Anmeldungen) werden nicht ausbezahlt. Ich erhalte keinen Lohn für nicht geleistete Lektionen.

Les conditions de travail dans le domaine de la formation de me permettent pas de vivre dignement et me placent en situation de dépendance financière vis-à-vis de mon compagnon. De plus, l'instabilité et l'incertitude liées aux mandats temporaires et/ sur la base des financements/subventions publics empêchent le développement d'une vie familiale et nous placent en situation de précarité tant du point de vue financier qu'émotionnel.

Zwei unterschiedliche Arbeitgeber ist eine sehr stressige Herausforderung. Die Reduktion auf einen Arbeitgeber ist aber finanziell zu riskant, da kein Arbeitgeber den Unterrichtseinsatz garantiert und manchmal Wochen/Monate Unterrichtslücken kompensiert werden wollen, um am Jahresende in etwa das Minimum auf dem Konto zu haben.

Anschauliches Beispiel zu den Anstellungsbedingungen: Diesen Sommer hatte ich von heute auf heute keine Lektionen mehr, da es weniger Anmeldungen und somit weniger Kurse gab und ich in der Anciennität weit unten stehe. Im Vorfeld wurde mir zwar gesagt, dass es vermutlich keine Lektionen mehr geben wird für den nächsten 10-wöchigen Kurs, klar war das aber erst am Tag der Eintestung. An diesem Tag wurde auch klar, dass ich vorübergehend keinen Lohn bekomme. Da ich kurz später krank wurde, folgte eine mühsame Phase der Klärung, denn der Arbeitgeber ging davon aus, dass er keine Lohnfortzahlungspflicht hat, da ich ja keine Lektionen zugeteilt habe, die Arbeitslosenkasse vertrat die gegenteilige Meinung. Schlussendlich bezahlte die Arbeitslosenkasse für die ersten 30 Tage und danach die KTG-Versicherung vom Arbeitgeber. Fazit: Es ist vieles ungeklärt, im Graubereich und man muss sehr für seine Rechte eintreten, um nicht von heute auf morgen ohne Geld dazustehen.

Es muss dringend eine Lobby- oder Interessengruppe der KL gebildet werden. Unser Beruf wird nicht respektiert und wir werden missbraucht und ausgebeutet.

Es wird nur gefragt, ob man die Lektionen bei Absage des Kurses nacharbeiten muss. Es wird aber nicht gefragt, ob ich überhaupt die Möglichkeit habe die abgesagten Lektionen nachzuarbeiten. Bei mir ist es so, dass ich bei einer Kursabsage einfach keinen Lohn bekomme, aber keinen anderen Kurs angeboten bekomme. Was natürlich für mich sehr viel finanzielle Unsicherheit und Risiko bedeutet. Ich weiss Monat für Monat nicht, ob ich Arbeit habe. Ich weiss erst am Donnerstag gegen Abend, wenn am Montag der Intensiv Kurs (5 Morgen pro Woche!) startet, ob ich im kommenden Kursmonat arbeiten kann oder nicht. Wenn der 4 wöchige Kurs abgesagt wird, dann habe ich einen Monat lang kein Einkommen und muss selber schauen, wie ich über die Runden komme.

Leider wird die Vor- und Nachbearbeitungszeit nicht bezahlt und oft müssen Rapporte an Gemeinde / Sozialamt usw., welche monatlich erfasst werden mit Fr. 20.--/Person und Semester abgespielen. Auch andere Bürokratische Arbeiten müssen unentgeltlich geleistet werden

Vielen Dank für ihre höchste aktuelle Umfrage zur Tätigkeit als Erwachsenenbildner bei den verschiedenen Kursanbietern in der Schweiz.

Die grösste Herausforderung ist die Entlöhnung am Ende der Trimester. Von Juli bis November bekommt man wegen den Sommerferien keinen Lohn.

Der Stundenlohn beinhaltet Vor- und Nachbereitung. Ich komme auf einen Stundenlohn von 20 Fr.. Und dann muss man verpflichtende Weiterbildungen noch selber bezahlen und immer Bürokratie.

Die Lage auf dem Markt "Erwachsenenbildung" verschlechtert sich immer weiter Richtung Billiglohn. Als ich Anfang der 90iger Jahre mit meiner Lehrtätigkeit in Deutschland begann (Abschluss des Studiums der Germanistik und Philosophie mit dem M. A.), verdiente ich durchschnittlich 6000 DM / Monat. Davon konnte ich mir eine gesicherte Existenz aufbauen. Ende der 90iger war das Lohnniveau in Deutschland so stark gesunken, dass ich mich entschloss, in eine sehr umfangreiche Weiterbildung / Umschulung (Kosten 45.000 DM, 1998) für den Bereich IT zu investieren, wo ich für Grosskonzerne als Anwendungsentwickler tätig sein durfte. Nach Outsourcing Prozessen musste ich die IT verlassen und kehrte in meinen "alten" Beruf, Lehrer in DaF, zurück. In der Zeit meiner Programmierstätigkeit war das Lohnniveau für DaF-Kräfte weiter gefallen. Heute arbeite ich - verglichen mit dem Einkommen in der IT als Consultant - "ehrenamtlich" im Bereich DAF für die AOZ, Zürich. Zurzeit ist das "Niveau" sowohl mit Blick auf die Ausstattung der Kursräume und sanitären Anlagen als auch die Arbeitsbedingungen an sich eher beschämend. Ganz offensichtlich setzt sich ein Trend fort, der in Deutschland einst Ende der 90iger Jahre begann. Wie eine Schweizer Kollegin diese Woche treffend feststellte: "Wir werden behandelt und bezahlt wie Hilfskräfte!" Ich möchte an dieser Stelle ausdrücklich festhalten, dass - ganz im Gegensatz zu früher - immer mehr unstudierte und auch vollkommen überforderte Lehrkräfte eingestellt werden, denen oftmals nicht einmal die Grundzüge der Deutschen Sprache bekannt sind. Oftmals ist für diese DaF der letzte Rettungsanker, da sie genau wissen, dass sie im "normalen" Berufsleben, der "Freien Wirtschaft", keine wirkliche Chance hätten. Aus diesem Grund verhalten sich eben auch diese Lehrkräfte ruhig und machen alles, wirklich alles, was ihnen gesagt wird. Sie sind halt froh, dass sie "irgendetwas" gefunden haben, um ihren Lebensunterhalt zu finanzieren. Daher kann der Arbeitgeber den Abwärtstrend der Bezahlung auch durchsetzen, ohne Gefahr zu laufen, dass jemand sich mit dem Mut des eigenen Verstandes gegen ihn stellt. So setzt sich der "Zivilisationsbruch" (Jürgen Habermas) weiter fort. Letztlich hat damit Bildung und ihre Vermittlung aufgehört, wichtig zu sein und als "allgemeines Gut" Wertschätzung zu erfahren; - nicht nur ideell, sondern auch finanziell.

Le plus gros problème est le fait de ne pas avoir de cours, donc de travail, pendant toutes les périodes de vacances scolaires et même plus, car la rentrée se fait plus tard que la rentrée scolaire, ce qui implique de ne pas avoir de revenus pendant ce temps-là et donc oblige à travailler beaucoup plus pendant les périodes de cours pour permettre de tenir pendant les vacances courtes comme février, Pâques, automne, Noël, et à s'inscrire au chômage pendant la pause d'été, si comme moi on n'a pas d'autres revenus. A cela s'ajoute le stress de la précarité, car c'est un travail sur mandat et donc à la fin d'un module de cours, je ne sais jamais si j'aurai encore du travail à la prochaine session, car cela dépend du nombre d'inscriptions et c'est moi qui doit en assumer le risque, bien que je ne sois pas indépendante! Et la confirmation si le cours aura lieu ou non se fait parfois seulement 1 semaine avant le début

des cours, selon les employeurs. Je n'ai pas répondu à la question de combien d'heures de cours représente un plein temps, car je ne le sais pas. Je suis payée à l'heure enseignée, le temps de préparation des cours étant compris dans ce tarif, quel qu'en soit le nombre...Et lorsqu'on commence un nouveau cours sur un sujet ou d'un niveau qu'on n'a encore jamais donné, cela demande énormément de temps de préparation et parfois de fabrication du matériel, sans parler que l'achat du matériel (manuels et autres) est aussi à nos frais. Pour la formation Fide qui est de plus en plus demandée par tous les employeurs, j'ai pu obtenir une participation partielle de l'employeur, mais je suis quand même aussi obligée d'en payer environ la moitié et toute autre formation continue est entièrement à ma charge. Chez certains employeurs, on nous demande aussi de plus en plus de travail administratif qu'effectuaient auparavant les secrétaires et parfois même de créer des tests d'évaluation de fin de cours, ce qui représente un travail colossal pour lequel on n'est pas rémunéré plus que pour les autres cours, sans parler du temps de correction de ces tests ensuite. En fait, il y a énormément de temps de travail non-rémunéré ou alors si on le considère comme étant compris dans le salaire horaire, ce salaire ramené au temps réel de travail est extrêmement bas. Et encore lorsque je travaillais pour l'Ecole-Club Migros, il était encore 1/3 plus bas que chez mes autres employeurs !!! En fait, il est très difficile de vivre de cette activité sur mandat payée à l'heure enseignée, c'est d'une grande précarité et les revenus sont à peine un peu plus élevés que l'aide sociale. Pour moi c'est un travail de reconversion professionnelle, après que je ne sois plus parvenue à retrouver du travail dans mon activité précédente (comptabilité, ressources humaines, secrétariat), à cause de mon âge, malgré toute mon expérience et mes compétences. J'ai d'ailleurs été considérée comme trop qualifiée... Alors j'ai choisi cette reconversion pour ne pas rester à l'aide sociale et parce que j'aime vraiment cette activité de formatrice, ainsi que mes participants ! Je m'épanouis dans cette activité, si on fait abstraction des conditions de travail très stressantes à cause de la précarité qu'elles créent. J'ai aussi constaté que les cours de français langue étrangère sont moins payés que d'autres matières, probablement parce qu'on part de l'idée que c'est notre langue donc facile...alors que c'est loin d'être facile, en particulier avec un public qui vient de langues très éloignées du français et parfois très peu scolarisé comme le sont souvent les réfugiés, même s'ils sont très motivés et adorables! Si vous pouviez faire bouger les choses, ce serait fantastique! Merci!

Ich war nur zwischen Mai und November 2018 an dieser Sprachschule tätig. Die Arbeitsbedingungen und die Philosophie der Schule waren schrecklich. Aufgrund längerer Krankheit wurde ich dann gekündigt, die Schule gab als Kündigungsgrund allerdings "wirtschaftliche Gründe" an, weswegen es nicht möglich war, eine missbräuchliche Kündigung zu beweisen.

Die Lohnansätze für Lehrkräfte im Bereich DAZ sind zu niedrig, die Bedingungen nicht gut. Fällt ein Kurs aus, hat man auch kein Einkommen. Die öffentliche Hand ist an dieser Situation mit beteiligt, da die Kriterien für die Auftragsvergabe u.a. an kostengünstige Anbieter gebunden sind.

Ob der Arbeitgeber bei Kursausfällen bezahlen würde, weiss ich nicht, da ich bisher glücklicherweise nicht davon betroffen war. Mein Vertrag beinhaltet aber keine Sicherheiten. Inwiefern das Gewohnheitsrecht anwendbar ist, weiss ich nicht. Denn seit ich hier arbeite, war ich stets im gewünschten Pensum und an den gewünschten Tagen im Einsatz.

Die Umstände sind widerlich und nehmen einem die Freude am Unterrichten. Sie widerspiegeln in keiner Art und Weise unsere (zwingend vorausgesetzte) Aus- und Weiterbildung, geschweige denn den Aufwand, den wir betreiben.

Diese Umfrage kommt im richtigen Moment. Wir führen intensive Gespräche mit der Schulleitung unserer Bildungsinstitution, um genau diese Missstände aufzuzeigen. Es fehlt im grossen Masse an Wertschätzung für die Arbeit, die wir als Lehrpersonen tagtäglich leisten. Und dies nicht nur von den Arbeitgebern, sondern auch von den sozialen Diensten, dem Amt für Wirtschaft und Arbeit und den Politikern, die sich mit der Integration der Migrantinnen und Migranten beschäftigen. Es besteht dringender Handlungsbedarf, um die Stellung des Berufsstandes der Lehrpersonen in der Erwachsenenbildung, insbesondere von Sprachlehrpersonen im Deutschbereich, massgebend zu verbessern. Und es braucht dringend Aufklärungsarbeit, was den Inhalt, den Umfang und die Anforderungen an unsere Arbeit (besonders mit schulungsgewohnten Kursteilnehmern) betrifft. Dies steht in keinem Verhältnis zu unserem Lohn, den Arbeitsbedingungen und der Wertschätzung, die wir dafür erhalten. Es ist enorm, was von uns verlangt wird. Ich danke Ihnen recht herzlich, dass Sie sich dafür einsetzen. Falls Sie weitere Informationen benötigen, stehe ich Ihnen sehr gerne zur Verfügung.

Mein Gehalt hängt von den Aufträgen und Gruppengrössen ab. Momentan erhalte ich zwischen 42.00 und 70.00 Fr. / Lektion. Mein Arbeitgeber gibt einen fixen %-Satz seiner Einnahmen an mich weiter. Wenn die Gruppen grösser sind gibt's mehr. Kantonal subventionierte Aufträge werden meist am schlechtesten bezahlt.

Das Arbeitsklima ist angenehm. Teamwork funktioniert. Der zusätzliche Aufwand ist ok. Ich war zwischenzeitlich bei einer lohnmässig um einiges besseren Schule angestellt, nur war der Ablauf sehr umständlich. Was einigen ein Burnout bescherte.

Ich habe schon zwei Jobangebote geweigert, da ich weniger verdienen würde als eine Putzfrau. Ein Stundenlohn [d.h. für eine Unterrichtslektion von 60 Min.] von CHF 50, ohne Vergütung von Vor- und Nachbereitung, Reisezeit und Reisekosten ist ein Skandal.

Ich finde es sehr wichtig, dass möglichst viele Personen im Bereich des "Sprache unterrichtens" an dieser Umfrage teilnehmen. Es ist erschreckend, wie wenig man verdient für diese anspruchsvolle Aufgabe. Die privaten Sprachschulen bezahlen sehr schlechte Löhne, weil sie viel zu tiefe Kurskosten verlangen (Preisdruck untereinander). Ich finde es sehr gut, wenn die Unia in diesem Bereich eine Umfrage startet. Es gibt einen Arbeitnehmerverband für Arbeitnehmende (AKDAF), dieser setzt sich meiner Meinung nach jedoch überhaupt nicht mit diesen fairen Arbeitsbedingungen auseinander. Ich werde dem "Arbeitsverband" diese Umfrage schicken, mit der Bitte, es an alle Mitglieder zu schicken. Es wäre schön, wenn sich diesbezüglich etwas ändern würde in der Zukunft. Mit bestem Dank für Ihren Einsatz und freundlichen Grüssen

Mein Arbeitgeber hat kein Interesse an seinen Arbeitgebern. Er hat die Sprachschule vor fünf Jahren gekauft und es zählt nur das Geld. Vor drei Wochen habe ich ENDLICH gekündigt.

Die stete Ungewissheit ob man Kurse bekommt oder nicht, wenn man darauf angewiesen ist, ist belastend. Viele hören auf. Ich unterrichte gern und finde die Arbeit sehr sinnvoll aber wenn ich einen sichereren Job finde, dann gehe ich auch. Wir hängen immer in der Luft. Niemand will für Arbeitslose, Migrantinnen, Flüchtlinge Geld ausgeben aber unsere Arbeit ist für die Integration wichtig! Zudem besteht ein Konkurrenzkampf unter den Anbietern, was von den Geldgebern ausgenutzt wird. Wir sind die Leidtragenden und am Schluss die Teilnehmer, weil die Qualität leidet. Es sollte ein Schweizerisches Gesetz geben, das faire Anstellungsbedingungen und Entlohnung festlegt. Für Menschen wie mich ist der jetzige Zustand eine Katastrophe, aber ich bin darauf angewiesen. Wenn ich wenig habe, muss ich mich beim RAV anmelden und das kann monatlich wechseln.

Laut Arbeitsvertrag habe ich ein Pensum von 100 Lektionen pro Jahr. Im Moment kann ich mehr arbeiten, weil es genug Kurse gibt. Aber wenn es einen Einbruch der Aktivitäten gibt - eine Katastrophe! Die Unsicherheit ist nicht nur für mich sehr schlimm.

Anmerkung: Es sind nur Kommentare aufgelistet, welche sich auf die Arbeitsbedingungen im Allgemeinen beziehen. Präzisierungen und Ergänzungen zu einzelnen Fragen aus der Erhebung sind nicht aufgeführt. Quelle: Online-Erhebung Lehrpersonen, in Einzelfällen wurden Aussagen leicht gekürzt, Sprachfehler verbessert und unklare Aussagen verständlicher formuliert.



### 6.3 Fragebogen Online-Erhebung

In Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft Unia führt das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS eine Analyse der Marktbesonderheiten im Bereich der privaten Sprach-, Aus- und Weiterbildung durch. Ein Teil der Studie ist die vorliegende Befragung. Sie richtet sich an Kursleiterinnen, Kursleiter und Lehrpersonen, die bei privaten Anbietern tätig sind.

Um möglichst aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten, ist eine hohe Beteiligung an der Umfrage wichtig. Wir ermutigen Sie deshalb, die Befragung an Kolleginnen und Kollegen weiterzuleiten. Sie können dazu die Einladungsmail weiterversenden oder den Link zur Befragung auf den sozialen Medien teilen.

Fragen zur Studie beantworten Ihnen gerne Lena Liechti (lena.liechti@buerobass.ch) und Markus Schärrier (markus.schaerrer@buerobass.ch) vom Büro BASS in Bern.

Besten Dank für Ihre Teilnahme

#### PERSÖNLICHE INFORMATIONEN

Geburtsjahr: \_\_\_\_\_

Geschlecht :  w  m

Seit wie viele Jahren arbeiten Sie in der Erwachsenenbildung als Kursleiter/in bzw. Lehrperson:

\_\_\_\_\_

In welchem Fachgebiet bzw. welche Fächer unterrichten Sie heute? (Mehrfachantworten möglich)

- Nachholung der Grundkompetenzen (Alphabetisierung, Alltagsmathematik usw.)
- Deutsch als Zweitsprache (DaZ)
- Deutsch als Fremdsprache (DaF)
- Französisch als Zweitsprache
- Französisch als Fremdsprache
- Englisch
- Italienisch als Zweitsprache
- Italienisch als Fremdsprache
- Persönliche Arbeitstechnik
- Bewerbungstechnik
- Allgemeinbildung
- weiteres: \_\_\_\_\_

#### Ausbildung/Qualifikation

Bitte geben Sie Ihren höchsten Ausbildungsabschluss an:

- Sekundarstufe 2: Lehre mit Fähigkeitszeugnis
- Sekundarstufe 2: Berufs- oder Fachmatur, gymnasiale Matur
- Tertiär: Höhere Fachschule, eidg. Diplom oder Fachausweis
- Tertiär: Fachhochschule oder Uni mit Bachelor

- Tertiär: Master oder Doktorat  
 andere Ausbildung: \_\_\_\_\_

Verfügen Sie über eine didaktische Ausbildung? (Mehrfachantworten möglich)

- Lehrperson Primar-/Sekundarstufe (pädagogische Hochschule, Lehrerseminar)  
 Lehrperson Sekundarstufe 2 (Berufspädagogik SBFI oder Maturitätsschulen UNI)  
 Erwachsenenbildung (SVEB-Zertifikate oder Fachausweis)  
 Ausbildung Sprachlehrperson (z.B. SVEB, EURALTA, DPAFP, CELTA)  
 Sprachkursleiter/in im Integrationsbereich fide (Zertifikat)  
 andere didaktische Ausbildung: \_\_\_\_\_  
 keine didaktische Ausbildung

---

### INFORMATIONEN ZUM HAUPTARBEITGEBER IM BEREICH DER PRIVATEN SPRACH-, AUS- UND WEITERBILDUNG

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihren Hauptarbeitgeber im Bereich der privaten Sprach-, Aus- und Weiterbildung. Falls Sie für mehrere Anbieter als Kursleiter/in bzw. Lehrperson tätig sind, beantworten Sie die Fragen bitte für denjenigen Arbeitgeber, bei welchem Sie die meisten Lektionen unterrichten bzw. mit dem höchsten Pensum angestellt sind.

In welchen Regionen ist Ihr Hauptarbeitgeber tätig? (Mehrfachantworten möglich)

- Région lémanique (VD, VS, GE)  
 Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)  
 Nordwestschweiz (BS, BL, AG)  
 Zürich (ZH)  
 Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)  
 Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)  
 Tessin (TI)  
 Ganze Schweiz  
 auch im Ausland  
 weiss nicht

In welchem Gebiet ist Ihr Hauptarbeitgeber tätig? (mehrere Antworten möglich):

- Nachholung der Grundkompetenzen (Alphabetisierung, Alltagsmathematik usw.)  
 Sprachkurse  
 Arbeitsintegration  
 berufliche Aus- und Weiterbildung  
 persönliche Aus- und Weiterbildung  
 Anderes \_\_\_\_\_



Um welche Organisationsform handelt es sich bei Ihrem Hauptauftraggeber?

- Privater nicht kommerzieller Anbieter (Non-Profit, gemeinnützig)
- Privater kommerzieller Anbieter
- Öffentlich-rechtlicher Anbieter
- weiss nicht

Übernimmt Ihr Hauptarbeitgeber Aufträge / Mandate der öffentlichen Hand (Bund, Kantone, Gemeinden)?

- ja  nein  weiss nicht

Wenn ja: Welchen Anteil am Umsatz haben staatliche Aufträge/Mandate ungefähr?

- < 10%  10% - 40%  40% - 70%  70% - 90%  90-100%
- weiss nicht

Wie viele Mitarbeiter/innen beschäftigt Ihr Hauptarbeitgeber in der Schweiz ungefähr?

- 1 - 9  10 - 49  50 - 99  100 - 250  über 250  weiss nicht

---

### INFORMATIONEN ZUR PERSÖNLICHEN ARBEITSSITUATION

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Arbeitsbedingungen bei Ihrem Hauptarbeitgeber im Bereich der privaten Sprach-, Aus- und Weiterbildung. Falls Sie für mehrere Anbieter als Kursleiter/in bzw. Lehrperson tätig sind, beantworten Sie die Fragen bitte wiederum für denjenigen Arbeitgeber, bei welchem Sie die meisten Lektionen unterrichten bzw. im höchsten Pensum angestellt sind.

Seit wann sind Sie bei Ihrem aktuellen Hauptarbeitgeber angestellt?

Anstellungsjahr: \_\_\_\_\_

Welche Aussage charakterisiert Ihr Anstellungsverhältnis mit dem aktuellen Hauptarbeitgeber am besten?

- Anstellung im Monatslohn (Vollzeit)  Anstellung im festen Monatslohn (Teilzeit)
- Anstellung gemäss Einsatzbestätigung (Monatslohn variabel)
- Anstellung gemäss Einsatzbestätigung mit festgelegtem Minimum (Monatslohn variabel)
- Anstellung gemäss Einsatzbestätigung (Lohnzahlung Quartalsweise oder bei Kursende)
- Anstellung im Auftrag  Anstellung auf Abruf
- andere Form: \_\_\_\_\_

Erhalten Sie bei Kursabsagen eine Entschädigung?

- Ja, in jedem Fall
- Ja, aber nur bei Kursabsagen bis zu [Feld für Zahleneingabe] Tagen vor dem geplanten Kursstart
- Nein
- weiss nicht

Müssen abgesagte Kurse kompensiert werden, indem die geplante Anzahl Lektionen zu einem späteren Zeitpunkt unterrichtet werden?

- Nein, die abgesagten Kurse werden als Arbeitszeit angerechnet  
 Ja, in jedem Fall  
 Ja, aber nur bei Kursabsagen ab [Feld für Zahleneingabe] Tagen vor dem geplanten Kursstart  
 weiss nicht

Wie lange dauert bei Ihrem Hauptarbeitgeber eine Unterrichtseinheit/-lektion?

- 40 Minuten  45 Minuten  50 Minuten  55 Minuten  60 Minuten  anders: \_\_\_\_\_

Ist Zeit für Vor- und Nachbearbeitungsarbeiten bei Ihrem Hauptarbeitgeber vorgesehen?

- ja  nein  weiss nicht

Falls ja, wie viel Zeit für Vor- und Nachbearbeitungsarbeiten ist pro Unterrichtseinheit/-lektion vorgesehen?  
 \_\_\_\_\_Minuten

Sind vom Hauptarbeitgeber organisierte Sitzungen als Arbeitszeit gerechnet, respektiv als zusätzliche Arbeit bezahlt (nicht in Unterrichtseinheit/-lektion inbegriffen)?

- ja  nein  weiss nicht

Reicht die vorgesehene Vor- und Nachbearbeitungszeit für Ihre effektiv geleistete Arbeit?

- ja  nein  weiss nicht

Falls nein, wie hoch schätzen Sie Ihren durchschnittlichen Mehraufwand pro Unterrichtseinheit/-lektion?  
 \_\_\_\_\_ Minuten

Beantworten Sie die folgenden Fragen, falls Sie im Monatslohn angestellt sind:

a) Wie viel beträgt Ihr monatlicher Bruttolohn (inkl. allfälliger Anteil 13. Monatslohn für Ihr aktuelles Pensum?) \_\_\_\_\_

b) Welchem prozentualen Anstellungsgrad entspricht Ihr aktueller Lohn? \_\_\_\_\_

c) Welcher Anzahl Arbeitsstunden pro Jahr entspricht Ihre Anstellung? \_\_\_\_\_

und/oder

Welcher Anzahl Unterrichtseinheiten/-lektionen entspricht Ihre Anstellung? \_\_\_\_\_,

Beantworten Sie die folgenden Fragen, falls Sie nach abgerechneten Arbeitsstunden oder erteilten Unterrichtseinheiten/-lektionen bezahlt werden:

a1) Wie hoch ist Ihr aktueller Bruttolohn (in CHF inkl. Feiertags-/Ferienentschädigung und allfälliger 13. Monatslohn pro Arbeitsstunde \_\_\_\_\_

oder

a2) Wie hoch ist Ihr aktueller Bruttolohn (in CHF inkl. Feiertags-/Ferienentschädigung und allfälliger 13. Monatslohn pro Unterrichtseinheit/-lektion)? \_\_\_\_\_

b) Wie viele Arbeitsstunden pro Jahr umfasst eine Vollzeitstelle ungefähr? \_\_\_\_\_

und/oder

c) Wie viele Unterrichtseinheiten/-lektionen pro Jahr umfasst eine Vollzeitstelle ungefähr? \_\_\_\_\_

Wie hat sich Ihr Bruttolohn in den letzten drei Jahren bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber entwickelt (Anpassung an Teuerung, generelle und individuelle Lohnerhöhungen)?

Lohnerhöhung jedes Jahr um durchschnittlich:

< 0.4%     zwischen 0.4 und 0.7%     zwischen 0.7 und 1.0%     über 1%

keine Lohnerhöhung

Löhne sind gesunken

weiss nicht

Sind bei der Pensionskasse Ihres Hauptarbeitgebers auch Löhne unter dem BVG-Minimum von CHF 21'330 versichert?

Ja     Nein  weiss nicht

Wird bei Teilzeitbeschäftigten der volle Koordinationsabzug von CHF 24'885 für die Einlage in die Pensionskasse abgezogen?

Ja     Nein  weiss nicht

Wie weit im Voraus sind bei Ihrem Hauptarbeitgeber die Arbeitspläne bekannt?

über einen Monat im Voraus

ein Monat im Voraus

vier bis zwei Wochen im Voraus

zwei Wochen im Voraus

eine Woche im Voraus

fünf bis zwei Tage im Voraus

in einer noch kürzeren Frist

Falls Sie wegen Krankheit oder Unfall längere Zeit bei Ihrem Hauptarbeitgeber nicht unterrichten, wie lange wird der Lohn weitergezahlt (Arbeitgeber oder Taggeldversicherung)?

100% während \_\_\_\_\_ Monat(en)

und/oder

80% während \_\_\_\_\_ Monat(en)

und/oder

\_\_\_\_\_ % während \_\_\_\_\_ Monat(en)

weiss nicht / keine Antwort

Ist bei Ihrem Hauptarbeitgeber das Recht auf bezahlte Aus- und Weiterbildung in internen Reglementen verankert?

Ja       Nein       weiss nicht

Falls ja, auf wie viele bezahlte Aus- und Weiterbildungstage pro Jahr haben die Mitarbeiter/innen Anspruch? \_\_\_\_\_

Sind die bezahlten Aus- und Weiterbildungstage prozentual zum Anstellungsgrad oder zur Unterrichtsperiode gerechnet?

Ja       Nein       weiss nicht

### WEITERE ANSTELLUNGEN

Unterrichten bzw. arbeiten Sie bei weiteren Arbeitgebern (nicht nur für Lehrtätigkeiten)?

nein       ja

Falls ja:

2. Arbeitgeber: Anstellungsprozent \_\_\_\_\_ % oder \_\_\_\_\_ Unterrichtseinheiten/-lektionen pro Woche oder \_\_\_\_\_ Stunden pro Woche       auf Abruf

3. Arbeitgeber: Anstellungsprozent \_\_\_\_\_ % oder \_\_\_\_\_ Unterrichtseinheiten/-lektionen pro Woche oder \_\_\_\_\_ Stunden pro Woche       auf Abruf

4. Arbeitgeber: Anstellungsprozent \_\_\_\_\_ % oder \_\_\_\_\_ Unterrichtseinheiten/-lektionen pro Woche oder \_\_\_\_\_ Stunden pro Woche       auf Abruf

### Unterrichtstätigkeit als Haupt- oder Nebenerwerb

Meine Unterrichtstätigkeit hat folgenden Stellenwert für mich

- Die Unterrichtstätigkeit ist mein Haupterwerb und einzige Einkommensquelle
- Neben der Unterrichtstätigkeit habe ich andere Anstellungen/Einkommensquellen
- Unterrichtstätigkeit im Nebenerwerb als Ergänzung zu einer anderen beruflichen Tätigkeit
- Unterrichtstätigkeit als Nebenerwerb neben Haushalt und/oder Familie
- Unterrichtstätigkeit neben einer Teilzeitausbildung
- Unterrichtstätigkeit neben einer Vollzeitausbildung
- Unterrichtstätigkeit als Hobby

---

### BEURTEILUNG PERSÖNLICHER ARBEITSSITUATION

**Bitte geben Sie an, inwiefern Sie den nachfolgenden Aussagen bei Ihrem Hauptarbeitgeber zustimmen:**

Ich bin mit den Arbeitsbedingungen beim Hauptarbeitgeber im Allgemeinen zufrieden

absolut       mehrheitlich       teilweise       gar nicht

Mein Lohn / Gehalt beim Hauptarbeitgeber widerspiegelt die Anforderungen an Ausbildung, Berufserfahrung und Flexibilität und entspricht den Löhnen für vergleichbare Tätigkeiten.

absolut       mehrheitlich       teilweise       gar nicht

Mein Gehalt beim Hauptarbeitgeber reicht gut zum Leben

absolut       mehrheitlich       teilweise       gar nicht

Unterrichtszeiten und Arbeitsplanung lassen sich gut mit meiner Lebenssituation vereinbaren

absolut       mehrheitlich       teilweise       gar nicht

Ich wünsche mir ein höheres Pensum beim Hauptarbeitgeber

absolut       mehrheitlich       teilweise       gar nicht

Haben Sie noch Anmerkungen oder Ergänzungen zur Befragung? : \_\_\_\_\_

Wenn Sie an den Ergebnissen interessiert sind, geben Sie bitte Ihre E-Mailadresse an: \_\_\_\_\_ .

Besten Dank für Ihre Teilnahme an dieser Befragung. Bitte leiten Sie die Umfrage an weitere interessierte und betroffene Personen weiter.

## 6.4 Leitfaden Experten-Interviews

### Einleitung

Vielen Dank für Ihre Auskunftsbereitschaft und die Zeit für das Gespräch. Mit den Interviews wollen wir die Ergebnisse der Befragung von Lehrpersonen zu den Anstellungsbedingungen in privaten Sprachschulen und in Angeboten beruflicher Weiterbildung ergänzen und vertiefen. Die Studie wird voraussichtlich im Frühjahr 2020 publiziert.

Geplant sind 8 Interviews mit Expertinnen und Experten. Die Interviews werden aufgezeichnet und nach dem Gespräch protokolliert. Im Bericht werden die Interviewpartner und die Organisationen namentlich aufgeführt. Die Antworten werden zusammengefasst, gekürzt und lassen sich nicht mehr einer bestimmten Person und/oder Organisation direkt zuordnen.

Die folgenden Hauptfragen stehen im Zentrum:

- Der Markt im Bereich privater Sprachschulen und berufliche Weiterbildung<sup>4</sup>
- Die Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen in diesem Markt.

Da sich der Hintergrund der befragten Expert/innen unterscheidet, ist es möglich, dass einzelne Fragen nicht Ihr Kerngebiet oder Ihre spezifischen Erfahrungen treffen. Dies ist kein Problem: Wir können diese Fragen im Gespräch rasch abhandeln oder auch überspringen.

<sup>4</sup> NOGA 855901 und NOGA 855903. **Nicht berücksichtigt** werden Anbieter auf Primär-, Sekundär- oder Tertiärstufe, Anbieter von Informatikkursen und sonstigem Unterricht.

**Angaben zur Person und Funktion**

Bitte beschreiben Sie uns Ihre aktuelle Tätigkeit in einigen Worten.

Wie lange sind Sie an der heutigen Funktion?

Welche beruflichen Erfahrungen haben Sie vor Ihrer aktuellen Tätigkeit gesammelt?

**Angaben zum Unternehmen**

In welchem/n Bereich/en ist das Unternehmen aktiv?

Wie ist die Rechtsform des Unternehmens, wer sind die wichtigsten Eigentümer/Stifter/Mitglieder?

Welche wichtigsten Zielsetzungen verfolgt Ihr Unternehmen und welchen Stellenwert hat dabei der finanzielle Erfolg?

Wie gross ist die Zahl der Standorte (in wie vielen Kantonen)?

Wie viele Personen sind mit einem Unterrichtsauftrag angestellt, wie vielen Vollzeitstellen entspricht dies?

Erhält/erhielt das Unternehmen im Bereich Sprachkurse und/oder berufliche Weiterbildung aktuell oder in den letzten 3 Jahren öffentliche Aufträge?

Wenn ja, welchen Anteil in % haben diese ungefähr?

**Angaben zur Behörde**

Welchen Bezug hat Ihre Abteilungen zu den Anbietern von Sprachkursen und/oder beruflicher Weiterbildung?

Hat sich die Art der Zusammenarbeit zwischen Behörde und Anbietern oder zwischen den Anbietern untereinander in den letzten Jahren verändert? Wenn ja, wie?

**Beurteilung des Marktes im Bereich Sprachschulen, berufliche Weiterbildung (nicht Sek II + Tertiär)**

Wer sind Ihrer Meinung nach die wichtigen Anbieter und ihre Rolle (Verein, Stiftung, GmbH, AG, kommerziell)?

Wer sind Ihrer Meinung nach die wichtigen öffentlichen Auftraggeber? Welchen Einfluss haben sie?

Welches sind die Merkmale des Markts „Private Sprachschulen und berufliche Weiterbildung“ aus Ihrer Sicht?

Gibt es Regulierungen<sup>5</sup> und/oder Empfehlungen zu den Anstellungsbedingungen in dieser Branche? Wenn ja, welche?

Wie hat sich Ihrer Meinung nach der Markt in den letzten 5 – 10 Jahren entwickelt (Angebot, Nachfrage, Zielpublikum, Arbeitsbedingungen)?

Hat sich die Konkurrenzsituation in den letzten Jahren verändert? Wenn ja, in welcher Richtung und inwiefern können spezifische Faktoren identifiziert werden?

Sind aus Ihrer Sicht kantonale oder regionale Besonderheiten erwähnenswert, die den Markt beeinflussen?

---

<sup>5</sup> Sind nicht dem Arbeitsgesetz unterstellt.

**Beurteilung der Anstellungsbedingungen und deren Entwicklung (Lohn, Sicherheit und Verlässlichkeit des Pensums)**

Wie weit können aus Ihrer Sicht die Arbeitsbedingungen in privaten Sprachschulen und beruflicher Weiterbildung mit anderen Branchen bezüglich Arbeitszeit, Arbeitsplanung, übliche Pensum und Sicherheit der Anstellung verglichen werden?

Was können Sie über die Anstellungsbedingungen in privaten Sprachschulen und beruflicher Weiterbildung sagen?

- Löhne im Vergleich zur geforderten Ausbildung und im Vergleich zu öffentlichen Schulen
- Lohnunterschiede zwischen rein privaten oder «subventionierten» Aus- und Weiterbildungen?
- Arbeitszeit, Flexibilität, Art der Pensum (fix, variabel, keine Garantie), Höhe der Pensum?

Haben sich Ihrer Meinung nach die Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren geändert? Wenn ja, inwiefern und können spezifische Faktoren identifiziert werden, die dazu beigetragen haben?

Wer arbeitet in diesem Bereich, gibt es ein «Profil AusbilderInnen» und wie sieht dieses idealtypisch aus?

Unterscheiden sich die Struktur der Angestellten bezüglich Geschlecht, Alter; Ausbildung, Herkunft von anderen Schulen oder Branchen? Wenn ja, wie und wieso?

Wie haben sich Ihrer Meinung nach die Anforderungen an Ausbilder in den letzten Jahren geändert (Ausbildung, zeitliche und geographische Flexibilität, Weiterbildung, ...)

**Schluss**

Haben Sie im Hinblick auf die Studie weitere Informationen oder Anliegen, die Ihnen wichtig erscheinen und im bisherigen Verlauf des Interviews noch nicht angesprochen wurden?

Gerne nehmen wir auch später ergänzende Aussagen entgegen, am einfachsten per E-Mail an: [lena.liechti@buerobass.ch](mailto:lena.liechti@buerobass.ch)

Ganz herzlichen Dank für Ihre Unterstützung.

Büro BASS, Bern

Lena Liechti / Markus Schärler / Patrik Gajta / Caroline Heusser