Mit attraktiven Arbeits- und Anstellungsbedingungen dem drohenden Mangel an Lehrpersonen entgegenwirken

Referat von Robert Furrer, Generalsekretär
Erziehungsdirektion des Kantons Bern

Es gilt das gesprochene Wort

Sehr geehrte Damen und Herren

Ich begrüsse Sie und freue mich, dass ich als Generalsekretär der Erziehungsdirektion einen Beitrag zur heutigen Veranstaltung leisten darf.

Hohe Bildungsqualität steht und fällt mit kompetenten und motivierten Lehrpersonen und Schulleitungen!

Die Erziehungsdirektion ist auf die wichtige Arbeit der Lehrerinnen und Lehrer und der Schulleitungen angewiesen und schätzt sie sehr.

Grundsätzlich wissen wir auch, dass diejenigen Personen, welche im Schuldienst stehen, mit ihrer Arbeitstätigkeit zufrieden sind. Sie identifizieren sich mit ihrem Beruf, haben Freude

an der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und sehen Sinn in ihrer Arbeit. Das Commitment ist entsprechend gross. Dazu tragen Sie als Schulleitungen in den Kollegien und Gemeinden mit Ihrer Arbeit, mit Ihrem Auftreten, mit Ihrer Führung ganz entscheidend zum Gelingen der guten Schule bei und damit auch zur Stärkung des Vertrauens in unsere Schulen

Wir dürfen uns aber nicht auf diesen Lorbeeren ausruhen. Denn wir alle sind uns der Situation bewusst, dass im Kanton Bern mittelfristig ein Defizit an Lehrpersonen erwartet werden könnte.

Was steckt tatsächlich hinter dem Wort „Lehrermangel“, dem Thema, das im Zentrum der heutigen Tagung steht?

Von den vorangehenden Referentinnen und Referenten haben wir bereits zahlreiche interessante Aspekte dazu gehört. Mit meinem Referat verfolge ich zwei Ziele:

- Ich möchte Ihnen einige Hintergrundinformationen zur Entwicklung der Stellenmarktsituation und den verschiedenen Einflussfaktoren geben, und damit die Herausforderungen, die auf uns zukommen, benennen.

- In einem zweiten Schritt will ich aufzeigen, welche Lösungsansätze wir bisher verfolgt haben, um die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen für Lehrpersonen attraktiv

zu halten und welche Lösungsansätze wir künftig verfolgen wollen.

1. Hintergrundinformationen

Wie wir wissen, ist die Besetzung von Lehrpersonenstellen nicht in allen Bereichen gleich schwierig. Dies zeigen die Rückmeldungen unserer jährlichen Umfrage bei den Schulleitungen der Volksschule und im Kindergarten.

Im Kindergarten und auf der Primarstufe ist die Stellenbesetzung eher unproblematisch. Schwierig ist sie in Randregionen, in Agglomerationen, auf der Sekundarstufe I (v. a. Real) und im Bereich der Integrativen Förderung. Deshalb sprechen wir nicht von einem Lehrermangel an sich, sondern sprechen unsererseits von einer erschwerten Stellenbesetzung in verschiedenen Bereichen.

1.1 Einflussfaktoren auf Angebot und Bedarf an Lehrpersonen

Das Angebot und der Bedarf an Lehrpersonen werden von verschiedenen Faktoren geprägt.

In den folgenden Jahren müssen wir mit einer deutlich erhöhten Anzahl an Pensionierungen auf der Volksschulstufe wie auch auf der Sekundarstufe II rechnen.

Die Diplomierungen an den Pädagogischen Hochschulen haben sich bisher auf einem gleichbleibenden Niveau gehalten. Aktuelle Zahlen zeigen aber, dass wieder mehr junge Leute Lehrerin oder Lehrer werden wollen.
Weiter unterrichten viele Personen in Teilzeitbeschäftigung. Der aktuelle durchschnittliche Beschäftigungsgrad liegt in der Volksschule und im Kindergarten bei rund 67 Prozent. Seit August 2006 hat er um ca. 1 Prozent abgenommen.

Die Verfügbarkeit von Lehrpersonen wird auch durch die Konjunkturlage bzw. die Attraktivität anderer Wirtschaftsbereiche beeinflusst. Die Tertiarisierung der Ausbildung von Lehrpersonen bringt mehr Flexibilität bezüglich eines Studiumswechsels; Lehrpersonen sind auch für die Privatwirtschaft attraktive potenzielle Arbeitnehmende.

Es stehen auch einige Reformen an, welche – sofern sie umgesetzt werden – einen Mehrbedarf an Lehrerinnen und Lehrern erzeugen werden. So beispielsweise die Vorverlegung des Frühfremdsprachenunterrichts, die Neuerungen im Bereich der Eingangsstufe.

Schliesslich beeinflussen auch die Schülerzahlen und die Klassengrössen den Bedarf an Lehrerinnen und Lehrern.

1.3 Mangel an Lehrpersonen ist in der Zukunft denkbar

Bei Einbezug der vorangehend beschriebenen Faktoren, d. h. der Gegenüberstellung der Pensionierungen, der Diplomierungen, etc. könnte sich mittelfristig die erschwerte Stellenbesetzung verstärken und ein Defizit an Lehrpersonen entstehen.

Ich sage „könnte“, weil es in diesem Bereich viele Unbekannte gibt. Wir können beispielsweise nicht genau abschätzen, wie viele Personen künftig tatsächlich in die Pädagogischen Hochschulen eintreten werden. Wir wissen auch nicht, wie sich die Konjunkturlage entwickeln und wie sich dies auf das Berufswahlverhalten auswirken wird.

Aber: Die Situation ist ernst zu nehmen und die Thematik bzw. die Erarbeitung von Massnahmen zur Gewinnung von Lehrpersonen haben bei uns hohe Prioriät.

2. Massnahmen zur Gewinnung von Lehrpersonen

Vorab gilt es festzuhalten, dass weder die hohen Lohnerwartungen noch die ausserordentlich guten Entwicklungsmöglichkeiten in einem Beruf alleine den Ausschlag dafür geben, diesen zu ergreifen. Die Lebensplanung, die persönlichen Werte, Bedürfnisse, etc. des einzelnen Individuums werden durch hohe Lohnerwartungen nicht gesteuert, sondern höchstens tangiert.

Dies hat beispielsweise die von Stefan Denzler und Stefan Wolter veröffentlichte Studie zum Thema „Institutionelle Faktoren bei der Wahl eines Studiums an einer Pädagogischen Hochschule“ belegt. Gemäss dieser Untersuchung entscheiden nicht die konkret zu erwartenden Anstellungsbedingungen, ob man an die Pädagogische Hochschule geht, um später Lehrerin oder Lehrer zu werden. Vielmehr sind es Faktoren wie die Studiendauer, die eher praxis- und weniger wissenschaftlich orientierte Ausbildung, die direkte Berufsbefähigung,

die Arbeitsmarktchancen und die Kosten (Ausbildungs- und Opportunitätskosten), welche den Entscheid beeinflussen.

Eine zusätzliche Rolle spielt für Frauen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch variable Teilpensen sowie einer hohen Flexibilität im Einsatz der unterrichtsfreien Zeit günstig erscheint.

Die grundsätzliche Frage, ob attraktivere Arbeits- und Anstellungsbedingungen das einzige Heilmittel gegen die erschwerte Stellenbesetzung sind – höhere Einstiegslöhne, tiefere Pflichtpensen, weniger Administration und ähnliche Massnahmen – ist deshalb mit „Nein“ zu beantworten.

Um mehr Personen für die Tätigkeit im Schuldienst zu gewinnen, sind m. E. Massnahmen in verschiedenen Bereichen nötig: So in der Ausbildung, in der Wertschätzung und Anerkennung der Lehrpersonen und Schulleitungen und ihrer Aufgabe in der Öffentlichkeit – und schliesslich bei den Arbeits- und Anstellungsbedingungen. Bei diesen kann der Kanton direkter ansetzen als bei anderen Einflussfaktoren. Weder Demographie noch Arbeitsmarkt und Konjunkturlage können durch das Bildungssystem bzw. die Personalpolitik eines Kantons direkt gesteuert werden.

Die Optimierung der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen ist damit eine Thematik, welche für uns zentral ist und sich auch

in der Bildungsstrategie findet (vgl. S. 21, „Personalpolitik“). Die Erziehungsdirektion, die Pädagogischen Hochschulen und der Regierungsrat haben diesbezüglich in der Vergangenheit auch schon etliche Massnahmen umgesetzt. So haben wir für verschiedene Lehrkräftekategorien höhere Gehaltsklassen erzielt wie z. B. für die Kindergartenlehrkräfte oder haben in Folge der Analyse „Wo drückt der Schuh?“ zusätzliche Lektionen bereitgestellt, um Lehrpersonen zu entlasten. Durch die Umsetzung des Postulats Indermühle können Sie schulintern Weiterbildungen durchführen und die Kosten werden rückerstattet. Auf Stufe PH Bern haben Studentinnen und Studenten am Institut der Sekundarstufe I die Möglichkeit, ihr Abschlusspraktikum an Klassen zu absolvieren, an welchen sie bereits eine Anstellung haben. Diese Möglichkeit besteht auch für Studierende am Institut der Sekundarstufe II.

2.1 Überprüfung der Einstiegslöhne

Die Erziehungsdirektion prüft gegenwärtig weitere personalpolitische Massnahmen. Diese erfordern mittelfristig zusätzliche finanzielle Mittel. Grundsätzliche Ziele sind dabei die Stärkung der Schulleitungen und die Entlastung der Lehrpersonen.

Eine wichtige Massnahme ist diejenige, welche als Folge der Analyse „Wo drückt der Schuh?“ lanciert wurde: die Überprüfung der Gehaltsentwicklung mit dem Ziel der Erhöhung der Einstiegslöhne. Erste Voranalysen und mögliche Massnahmen wurden erarbeitet.

Definitive Entscheide über das weitere Vorgehen liegen zurzeit noch nicht vor. Angesichts der aktuellen Finanzlage muss diesbezüglich zuerst eine personalpolitische Gesamtschau durch den Regierungsrat erfolgen. In diesem Prozess sind auch andere personalpolitische Forderungen wie die Senkung der Pflichtlektionen, zusätzliche Entlastungen für Lehrpersonen, etc. ernst zu nehmen.

2.2 Weitere Optimierungsmassnahmen werden geprüft – oder bereits umgesetzt

Primarlehrpersonen, die an der Sekundarstufe I unterrichten, wollen wir einen erleichterten Erwerb des Sek I-Diploms ermöglichen. Damit soll die erschwerte Stellenbesetzung auf der Oberstufe entschärft werden. Die EDK und die pädagogischen Hochschulen planen deshalb einen neuen Studiengang. Zur-

zeit läuft dazu eine Anhörung bei den Kantonen und den Lehrerverbänden.

Der Erziehungsdirektor wird sich vermehrt direkt an die angehenden Lehrpersonen wenden, um sie in ihrem Berufsziel, Lehrerin oder Lehrer zu werden, zu bestärken.

Mit dem Pädagogischen Dialog will der Erziehungsdirektor versuchen, den Lehrpersonen Freiräume aufzuzeigen und den Austausch unter den Schulen zu fördern.

Eine wichtige Rolle spielen auch Sie. So haben Sie als Schulleitungen die Möglichkeit, durch schulorganisatorische Massnahmen den Berufseinstieg von Junglehrpersonen zu erleichtern, indem diesen beispielsweise eine Mentorin oder ein Mentor als Gesprächspartner zur Seite gestellt wird.

Die Erziehungsdirektion empfiehlt zudem, dass Sie Teilzeitlehrpersonen motivieren, ihren Beschäftigungsgrad zu erhöhen oder Pensionierungen hinauszuschieben. Bei erschwerter Stellenbesetzung raten wir schliesslich das Gespräch mit dem Schulinspektorat und Ihrer Anstellungsbehörde.

3. Zusammenfassung

Meine Damen und Herren

Zum Abschluss möchte ich zusammenfassen:

Die Thematik der erschwerten Stellenbesetzung ist komplex und ist nicht auf einmal zu lösen.

Viele Beteiligte müssen am gleichen Strick ziehen; es braucht grosse und kleine Schritte und das Engagement vieler, damit wir diese Situation erfolgreich bewältigen können.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und bin gespannt auf die Podiumsgespräche und die anschliessende Diskussion.