

Jahresbericht der Präsidentin

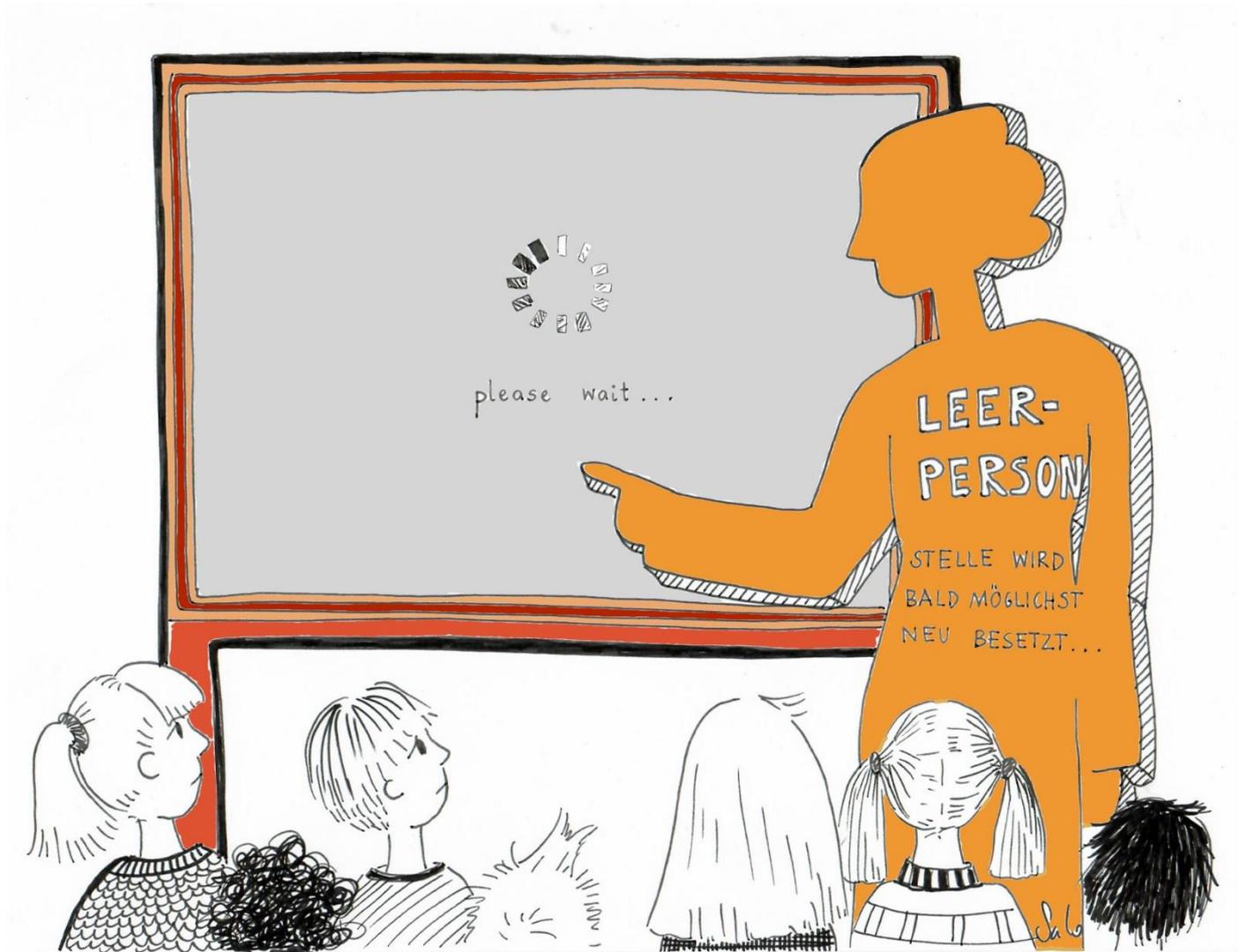


Abbildung 1 "Leerperson" von Sarah Noger

Inhalt – Verlinkt (Klick dich durch 😊)

1. Lehrpersonenmangel.....	2
2. Arbeitsgruppe Grundstufe.....	4
3. Parlamentarier:innen fragen nach	4
4. Zusammenarbeit SUM.....	5
5. Wachsender Vorstand	5
6. Themen für neues Verbandsjahr: Sparkurs und Lehrpersonenmangel	6

1. Lehrpersonenmangel

Zum Ende der Kündigungsfrist am 30.04.2022 waren in der Stadt St. Gallen genau 45 Stellen vakant, davon 40 in der Primarstufe und 5 in der Oberstufe. Bereits im Vorjahr gelang es nicht, alle Stellen zu besetzen. 3 Schulhäuser mussten ins neue Schuljahr starten, ohne die Vakanz besetzt zu haben. Lediglich 1-4 Bewerbungen gingen pro ausgeschriebene Stelle ein! Entsprechend schwierig gestaltet sich die Rekrutierungssituation für die Schulleitungen vor Ort.

Dass Problem längst nicht nur in der Stadt frappant ist, belegt die mediale Aufmerksamkeit, die der Lehrpersonenmangel kantons- sogar bundesweit derzeit erhält. Umso lauter sollten bei Politiker:innen die Alarmglocken schrillen.

VORSTOSS

«Notstand» an St.Galler Schulen: Kantonsräte wollen wissen, was die Regierung gegen den Lehrermangel unternimmt

St.Galler Schulen hatten auf das Schuljahr 2021/22 hin grosse Mühe, genügend Lehrer zu finden. Nun schlagen die Kantonsräte Remo Maurer (SP), Katrin Frick (FDP) und Sandro Hess (Die Mitte) in einem überparteilichen Vorstoss Alarm und fordern die Regierung dazu auf, vermehrt auf Quereinsteigende zu setzen.

Rossella Blattmann

18.02.2022, 13.20 Uhr

1 Kommentar

Merken Drucken Teilen

Siefelder Anzeiger

KANTON | SPORT

22. April 2022 | Nummer 31 | 20



Grosster Lehrermangel seit langem: Bildung Bern kritisiert unausgebildete Hilfslehrer

3 min

Erstausstrahlung: Mo 23. Apr 2022 18:00 Uhr

Der Fachkräftemangel im Erziehungswesen ist so gross wie noch nie. Aus diesem Grund werden immer mehr unausgebildete Hilfslehrkräfte an Schulen eingestellt. Bildung Bern kritisiert, dass die Qualität darunter leidet, ist aber auch froh um Unterstützung.

Lehrermangel wächst – ob es am Geld liegt?

Die noch vielen unbesetzten Lehrstellen geben in der Politik und beim Lehrerverband Kanton Schwyz Anlass zur Besorgnis. Dabei spielt die Lohndiskussion eine bedeutende Rolle.

ERIKA UNTERNÄHRER

Letzte Woche reichten Kantonsräte eine Kleine Anfrage und eine Interpellation beim Regierungsrat ein. Mit Besorgnis werden die noch offenen Stellen für das Lehrpersonal im Kanton Schwyz betrachtet – derzeit sind es siebzig. Vergleicht man diese Zahl mit jener der Nachbarkantone, stellt man fest: Die Nachfrage nach Lehrpersonen ist in Schwyz deutlich höher. Es bleibt abzuwarten, wie der Kanton die Ausbildung von Lehrkräften für Heilpädagogik und Logopädie fördern will und wie eine langfristig verfolgte Strategie aussieht, sofern im folgenden Sommer nicht alle Stellen besetzt werden. Dass viele Schwyzer Lehrer bei der Wahl des Arbeitsortes

dem Kanton den Rücken kehren, habe mit der besseren Bezahlung und der Unterstützung bei schwierigen Klassen zu tun, sagt Rita Marty, Präsidentin des Lehrerverbands Schwyz (LSZ): «Wir fordern, dass im Kanton Schwyz konkurrenzfähige und gerechte Löhne bezahlt werden.»

Die Lohndiskrepanz rückt in den Fokus

Ein Blick auf die Lohnsysteme der Deutschschweizer Kantone zeigt: Die Lohndiskrepanz ist ein Kritikpunkt, den die Zahlen bestätigen. Laut der neusten Publikation der Nordwestschweizer Erziehungsdirektorenkonferenz verdient eine Primarlehrperson im Kanton Schwyz im ersten Jahr 76'000 Franken (inklusive 13. Monatslohn). In den Nachbarkantonen Zug gibt es rund 2000 Franken, in Luzern rund 5000 Franken und in Zürich gut 16'000 Franken mehr pro Jahr. Den Schwyzer Schulen fehlt es an Lehrkräften – und das, obwohl die Pädagogische Hochschule Schwyz problemlos alle Studienplätze besetzen kann und jährlich zahlreiche, gut ausgebildete Frauen und Männer in

die Arbeitswelt entlassen darf. Die Frage ist nun: Wo gehen alle hin? Mit derzeit siebzig ausgeschriebenen Stellen auf zebis.ch, dem Portal für Lehrpersonen, ist Schwyz der Kanton, der die grösste Nachfrage stellt.

Die Zahl auf dem Stellenportal wäre wohl noch höher, wären da nicht die «hanebüchene» Lösungen, die für die Durchführung des Unterrichts «zusammengestückelt» würden, wie Rita Marty sagte. Sie erklärte, dass Klassenlehrpersonen zeitweise als Heilpädagoginnen einspringen, Pensionäre ins Klassenzimmer zurückgeholt und aus Teilzeit über Nacht Ruckzuck-Vollzeit gemacht würden. Wie kommt es zu all dem?

Schwyz Löhne im untersten Bereich

Die Deutschschweizer Erziehungsdirektorenkonferenz publiziert jährlich die Auswertung der Lohnatenerhebung der Lehrkräfte in den deutschsprachigen Kantonen. Wirft man einen Blick auf die Zahlen der neusten Publikation, fällt auf: Die sieben angrenzenden Kantone zahlen überwiegend höhere Löhne.

Auch Schwyz liegt fast überall unterhalb des Mittels. So verdient keine Kindergartenlehrperson (Einsteigerlohn 68'335 Franken) so wenig wie im Kanton Schwyz.

Bei den Zentralschweizer Kantonen liegt das Lohnmittel auf Kindergartenstufe auf 71'522 Franken, in der gesamten Deutschschweiz auf 75'000 Franken. Tiefer als das Deutschschweizer Mittel setzt Schwyz zudem auf der Primarstufe an (SZ: 76'000, Deutschschweizer Mittel: 78'000).

Am kleinsten ist die Diskrepanz bei den Sekundarlehrpersonen: Da befindet sich Schwyz zwar auch unterhalb des Mittels, jedoch beläuft sich der Lohnunterschied mit 792 Franken «nur» auf einen dreistelligen Bereich. Was die Lohnsummen für die Heilpädagogen betrifft, setzt Schwyz mit 82'671 Franken unter den Deutschschweizer Kantonen am zweitiefsten an.

Fehlende Lohnentwicklung

Was die Zahlen auch verraten: In den letzten zehn Jahren sind die Löhne in Schwyz gleich geblieben. Einzig auf der Kindergarten-

stufe stiegen die Löhne seit dem Jahr 2012 um über 5000 Franken. Satte Lohnsprünge hat es in den Nachbarkantonen Luzern, St. Gallen und Zürich gegeben.

Um ein Zahlenbeispiel zu nennen: Eine Primarschullehrerin hatte im Jahr 2012 in Luzern einen Jahresbruttolohn (inklusive 13. Monatslohn) von 74'480 Franken. Im Jahr 2021 sprang die Summe auf 81'264 Franken, das sind rund 6800 Franken mehr als neun Jahre zuvor. Mit Lohnanpassungen sei das Problem aber noch nicht vollständig gelöst, erklärt Rita Marty, die Präsidentin des Lehrerverbands Schwyz. Neben einer höheren Bezahlung würden die Nachbarkantone auch bessere Arbeitsbedingungen schaffen.

Lehrer kritisieren die Erhöhung der Klassengrössen

So erhielten Lehrpersonen dort mehr Unterstützung bei schwierigen Klassen, sogenannte Klassenassistenten. Marty: «Auch fordern wir, dass die Erhöhung der Klassengrössen rückgängig gemacht wird.» Diese stelle die Lehrerinnen und Lehrer vor zusätzliche Schwierigkeiten – ins-

besondere, wenn das ausgebildete Fachpersonal fehle und besondere Situationen wie Corona oder Flüchtlingswellen die Lehrkräfte zusätzlich forderten.

Patrick von Dach, Sekretär des Bildungsdepartements Kanton Schwyz, erklärt, dass entsprechende Lohnanpassungen für Lehrer in die Zuständigkeit des Kantonsrates fallen würden. Dieser habe im Jahr 2012 eine vom Regierungsrat beantragte generelle Lohnerhöhung für alle Lehrerkategorien abgelehnt und lediglich bei den Löhnen der Kindergärtnerinnen und Kindergärtner eine Anpassung vorgenommen. Zudem habe der Kantonsrat im letzten Jahr punktuell einer Gleichstellung der Bezahlung von Kindergartenlehrpersonen mit denjenigen der Primarschulstufe zugestimmt.

Tief lässt die Stellungnahme des Kantons betreffend der seit Jahren stagnierenden Lohnsituation des Schwyzer Lehrpersonals nicht blicken. Umso spannender dürften also die Antworten zur Kleinen Anfrage und zur Interpellation sein, die letzte Woche von einigen Kantonsräten eingereicht wurden.

Doch wie so oft fehlt es der Politik an kreativen Lösungsansätzen. Problematisch ist, dass die Argumente der Lehrerschaft nur wenig Gehör finden in der Politik.

Es bleibt abzuwarten, was die Evaluation des Berufsauftrages bei uns im Kanton zutage fördert. Einen Zusammenhang zwischen der Belastungssituation im Berufsalltag und dem Lehrermangel hat immerhin der [Kantonale Lehrerverband Zürich](#) bereits gezogen. Ich erwarte ähnliche Ergebnisse und Schlüsse bei uns.

Dass die Belastungssituation hoch ist, lässt sich auch daran abmessen, dass inzwischen nur noch knapp jede dritte Lehrperson mehr als 90 % arbeitet. Ein Drittel der Lehrpersonen arbeitet gar nur noch weniger als 50 %. Hinzu kommt, dass sich mehr und mehr Lehrpersonen frühpensionieren lassen und der Lehrkräftebestand in den ersten 8 Jahren der Anstellung um rund 50 % schrumpft. Interessant ist in diesem Zusammenhang auch [eine Publikation](#) der Universität Zürich, die die Herausforderungen für Berufseinsteiger:innen schon 2008 genau untersucht hat. Neben der Auflistung der Belastungsfaktoren, wird in dieser Studie ebenfalls darauf hingewiesen, wie viele Junglehrpersonen den Beruf in den ersten Tätigkeitsjahren wieder verlassen.

Das [Bundesamt für Statistik](#) veröffentlichte bereits 2014 entsprechende Zahlen. Viel scheint aber nicht getan worden zu sein, obwohl ein Anstieg der Geburtenrate und zeitgleich die Pensionierungswelle der Babyboomer schon lange vorher absehbar waren.

Was das Problem zuspitzt, sind neben den vielen Teilzeitkräften die schwierige Suche nach Klassenlehrpersonen. Das ist eine schöne Aufgabe, die aber viele Studierende fürchten. Es hat sich wohl herumgesprochen, dass eine Klassenverantwortung mit einem erheblichen Mehraufwand verbunden ist, der weder monetär, noch, und das wiegt entsprechend schwerer, in Form von zeitlicher Entlastung entsprechend aufgefangen wird.

Bereits am 04. November 2021 habe ich Martin Annen ein Massnahmenpapier vorgelegt, was die Stadt tun könnte, um dem Lehrpersonenmangel entgegenzutreten. Es ist klar, dass Lohnfragen ein Auftrag des Kantons sind. Eine Arbeitsgruppe des KLV widmet sich diesem Thema.

Darüber hinaus gibt es aber viele Ideen, wie der Lehrermangel bekämpft werden kann. Ein Auszug:

1. Ausbau SSA, SHP, Teamteaching
2. Mehr Entlastungslektionen für KLP
3. Bessere Konzepte für Integration
4. Bessere Kommunikation mit den Angestellten
5. Besserer Einbezug der LP ins Recruiting
6. Sparrunde in der Stadt beenden
7. Weiterbildungen der LP fokussieren, fördern und bezahlen
8. Zusammenarbeit mit Behörden erleichtern (SPD, KJPD,...)
9. Zusammenarbeit mit der PHSG intensivieren, mehr Praktikumslehrpersonen ausbilden, Nachwuchsförderung

Dies ist nur ein kleines Schmankerl aus den Ideen, die der VLSG hat, um dem Lehrpersonenmangel entgegenzutreten. Man könnte meinen, durch den Mangel seien wir in einer guten Verhandlungsposition. Ich bin gespannt... ;)

2. Arbeitsgruppe Grundstufe

Die Evaluation der Grundstufe ist eine Pendeuz, die seit Jahren offensteht. Es gelang dem VLSG die Bildung einer Arbeitsgruppe zu forcieren, die sich der Grundstufe widmen soll. Ziel ist, die Grundstufe zu entwickeln und Probleme, die erfahrene Lehrpersonen in diesem Modell beklagen, an den Wurzeln zu packen. Von unseren Schulhausverantwortlichen haben sich drei Personen bereiterklärt in der AG mitzuwirken. Sulamith Appius (Schönenwegen), Barbara Thurnherr-Schwab (Spelterini) und Regula Studer (Feldli) nehmen gemeinsam mit den beiden Vorstandsfrauen Ursi Hollenstein und Sarah Noger gemäss Monika Dorner noch diesen Sommer ihre Arbeit auf.

Im neuen Kalenderjahr sollen die Arbeiten abgeschlossen sein und die Grundstufe generalüberholt werden. Dieser Zeitplan war noch vor dem Weggang von Florian Sauer vorgesehen, dessen Arbeit Monika Dorner nun vorübergehend übernimmt. Es könnte also sein, dass sich das Projekt zeitlich nach hinten verschiebt, jedoch wird es definitiv in Angriff genommen.

3. Parlamentarier:innen fragen nach

Die Stadtparlamentarier:innen folgen der Einladung des VLSG zum regelmässigen Austausch, was wir erfreut zur Kenntnis nehmen. Auch fragen einzelne Abgeordnete gezielt beim Vorstand an, wie es den Lehrpersonen ginge. Gerade im Zusammenhang mit der Pandemie und nun auch mit der besonderen Situation der Kinder und Jugendlichen aus der Ukraine zeigen einige ehrliches Interesse.

Aus meiner Sicht dürften es gerne noch mehr Politiker:innen geben, die sich für uns interessieren. Immerhin ist die Schule der grösste städtische Arbeitgeber und schliesslich haben auch die Damen und Herren Parlamentarier ihre Kinder bei uns in der Schule.

Da dürfte man also schon meinen, dass die Schule und das Wohlergehen der Lehrpersonen im breiten Interesse sind. Im Zusammenhang mit der Bildungsoffensive wird nun viel Geld in die Hand genommen, um die Schulen mit Endgeräten auszustatten.

Da darf man dann aber nicht bei der Weiterbildung des Personals sparen. Und auch gute Lösungen für die Integration sind in der Stadt noch nicht gefunden. Das leidige Sparen (siehe Punkt 6) ist ebenso ein Thema, das alle Parlamentarier:innen interessieren sollte.

Wir bleiben dran und gehen gezielt auf unsere Politiker:innen zu.

4. Zusammenarbeit SUM

Die Zusammenarbeit mit Martin Annen erlebt der Vorstand als wertschätzend und angenehm. Telefonanfragen werden umgehend beantwortet und Mails binnen 24 h beantwortet. Ein Umstand, den man wirklich lobend hervorheben muss. Die Zusammenarbeit mit dem Verband ist wichtig, das spüren wir.

Wir werden einbezogen und nach Ideen gefragt. Wir erhalten Informationen aus erster Hand und pünktlich. Ich erinnere mich an Zeiten, als ich meinen Morgenkaffee über der Zeitung aushustete vor Schreck, weil ich da etwas lesen musste, das mich völlig überraschte. Das zwang den VLSG früher jeweils zu Reaktion statt Aktion und lähmte unseren Aktionismus. Letztlich machten wir einen Feuerwehrjob und rannten von Brand zu Brand.

Diesen Eindruck habe ich nun überhaupt nicht mehr und so kann dieses Kapitel nun endlich geschlossen werden. Die Zusammenarbeit hat sich doch in einigen Punkten schon bewährt. Das SUM entlastet das Präsidium mit einer Lektion, hat der Bildung einer «AG Grundstufe» zugestimmt, viele unserer Anregungen im Umgang mit den Kindern und Jugendlichen aus der Ukraine aufgenommen, Anfragen des VLSG zum Sonderpädagogikkonzept und anderen Themen beantwortet und unsere Kritik stets offen angenommen und nicht sofort zerredet.

Es ist erfreulich, dass wir nach den Gesprächen mit dem SUM nun nicht mehr mit rauchenden Köpfen und hängenden Schultern die nächste Bierbeiz aufsuchen müssen, um den Frust zu begiessen. Wir erleben die Gespräche als anregend und interessiert. Beide Seiten zeigen Verständnis für die Position des Gegenübers, was eine Grundvoraussetzung für ein gelungenes Gespräch ist. Genauso wie Transparenz und Ehrlichkeit, die in beiden Gremien gelebt wird.

5. Wachsender Vorstand

Erfreuliche News aus dem Vorstand! Wir stellen dieses Jahr Volker Sauter und Dimitra Kohler zur Wahl. Volker ist nun schon seit einem Jahr dabei und Dimitra stiess Ende 2021 zu uns. Damit haben wir nun einen Vertreter aus der Sek 1 und eine Fachlehrerin TTG aus der Primarstufe – ich freue mich riesig, dass der Vorstand nun wieder auf eine Grösse von fünf Personen angewachsen ist. Somit sind wir breiter aufgestellt und wieder viel besser in der Lage, eine gute Arbeit für euch zu leisten.

Nach wie vor suchen wir dringend Lehrpersonen aus der Mittelstufe und dem Kindergarten. Vor allem Letzterer ist bei uns seit Jahren unterrepräsentiert. Das bedeutet dann einfach, dass die Themen aus dem Kindergarten im Vorstand selten mitbedacht werden. Das ist schade.

Viele Lehrpersonen beklagen den Zeitmangel und dass sie sich deshalb keine Mitarbeit im VLSG vorstellen können. Ich gebe zu bedenken: Die Zeit und Energie, die für Beschwerden aufgewendet werden muss, kann man auch produktiv nutzen im Vorstand. Der Aufwand ist etwa gleich hoch, aber dafür verpufft er nicht ;)

6. Themen für neues Verbandsjahr: Sparkurs und Lehrpersonenmangel

Uns erreichen regelmässig Anfragen aus diversen Schulhäusern zum leidigen Thema Sparmassnahmen. Es gibt Schulleitungen, die diese mit ihrem Team gemeinsam möglichst so umsetzen, dass sie wenig schädliche Auswirkungen auf unsere Schüler:innen haben. Das gelingt aber nicht allen gut und so fallen wichtige Teamteachinglektionen, Flexibilisierungslektionen der SHPs oder auch Fächerangebote weg. Für die Qualität unseres Unterrichts und die Bildung der Kinder und Jugendlichen ist das ein herber Verlust.

Doch auch Zusatzämter, wie Lehrmittelverantwortliche, Teamleitungen oder Stufenvertretungen, die ehemals zusätzlich entlohnt worden sind, müssen ihre Arbeit nun im Umfang ihres Anstellungspensums erledigen. Dies hat häufig zur Folge, dass diese wichtigen Aufgaben keiner mehr übernehmen möchte.

Den Verantwortlichen von Schule und Musik ist dies bewusst. Martin Annen weiss, dass ein Sparen in der Schule nicht sinnvoll ist. Bei unseren Austauschgesprächen haben sowohl er als auch Mathias Gabathuler grosses Interesse daran gezeigt, wie in den einzelnen Schuleinheiten gespart wird und welche Auswirkungen die Sparübung auf die Schulen haben.

Letztlich sind aber beiden die Hände gebunden, da das Sparen ein politischer Auftrag ist. In der Politik muss daher breiter sichtbar gemacht werden, welche Einschnitte diese 2 % bedeuten. Letztlich ist das Sparen ein Auftrag aus der Politik. Folgerichtig kann man es nur auf politischer Ebene wirksam bekämpfen.

An dieser Stelle sei mir eine Nebenbemerkung erlaubt: Wie glaubhaft sind Sparmassnahmen in einer Stadt, die schon lang vor der Pandemie das Schauernmärchen der roten Zahlen heraufbeschwor? Seit vielen Jahren schon sind die Prognosen schlecht, eingetreten sind sie so aber nie. Selbst während der Pandemie: Buchgewinne. Doch während die Einen von einem noch strengeren Sparkurs sprechen, um den Haushalt zu entlasten, fantasieren die anderen von einer Steuerfussenkung. Und da verkommt das Ganze dann zur Farce.

Verärgert reagierten die Bürger:innen auf eine Erhöhung des Musikschultarifs – zurecht. Mindestens genauso verärgert müssten die Bürger:innen jedoch sein, wenn die Qualität unserer Schulbildung durch das Sparen abnimmt. Dafür ist aber letztlich zu wenig bekannt, wie prekär die Lage in einigen Schulhäusern ist. Dadurch jedoch, dass das Sparen in den Schulen sehr unterschiedlich umgesetzt wird, kann der VLSG nicht eine Petition lancieren, wie

es letztes Jahr der Musikpädagogische Verband («Musikschule für alle – Nein zur Tariferhöhung) oder der Dachverband Lehrpersonen Gestalten 2020 («Für die Erhaltung von Kunst und Handwerk») getan hat. Für eine Petition braucht es eine konkrete Forderung.

Wir alle würden wohl das Sparen am liebsten vollumfänglich abschaffen. Dieses Ansinnen wird nur wenig erfolgsversprechend sein. Es gilt, die Aufmerksamkeit der politischen Entscheidungsträger:innen zu erlangen. Dafür brauchen wir kreative Lösungen. Demos? Offene Briefe? Zum jetzigen Zeitpunkt ist uns das Vorgehen noch nicht ganz klar. Wir wissen aber, dass wir uns diesem Themenschwerpunkt widmen möchten. Was mich zum nächsten Punkt führt: Lehrer:innenmangel (siehe Punkt 1).

Es scheint nicht allzu konstruiert, einen Zusammenhang mit dem St. Galler Sparkurs und dem Lehrpersonenmangel zu sehen. Wie attraktiv ist eine Arbeitgeberin, die dafür bekannt ist, attraktive Lektionen und Ämter dem Rotstift zum Opfer fallen zu lassen?

Welche Massnahmen braucht es, um unseren schönen Beruf in unserer Stadt wieder attraktiver zu gestalten?

Diese beiden Themen werden uns im kommenden Verbandsjahr vordergründig beschäftigen.

Bei unserer Retraite im August werden wir die Termine für das kommende Jahr festlegen.

Ein Datum möchte ich aber bereits heute bekannt geben.

Die **HV 2023 findet am 24. Mai 2023 um 18 Uhr** statt.

Bis dahin alles Liebe und gehabt euch wohl.

Over and Out

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'T. Wenzler', is positioned below the text 'Over and Out'.

Tamara Wenzler

Präsidentin VLSG