

**Auszug  
aus dem Protokoll des Stadtrates von Zürich**

vom 3. September 2008

**1022. Schriftliche Anfrage von Richard Rabelbauer und Esther Ponti-Weder betreffend Lehrkräftemangel, allfällige Auswirkungen auf die Schulen in der Stadt Zürich.** Am 9. April 2008 reichten Gemeinderat Richard Rabelbauer (EVP) und Gemeinderätin Esther Ponti-Weder (CVP) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2008/175, ein:

In jüngster Zeit wurde verschiedentlich von der Möglichkeit eines bevorstehenden Lehrermangels berichtet. Dem Vernehmen nach gibt es auch an einzelnen Schulen der Stadt Zürich viele Abgänge von Lehrkräften zu verzeichnen, wobei es in diesem Fall bedenklich stimmt, dass diese zum Teil aus Frustration über die derzeitige Situation – hohe Belastung durch immer neue Aufgaben und Reformen, wenig Verständnis bei Behörden für die Probleme der Lehrer, ungenügende Umsetzung der Neuerungen wegen Sparmassnahmen und organisatorischer Mängel, Gefühl des Alleingelassenseins mit den Schwierigkeiten – derselben erfolgen. Ebenso ist laut Aussagen der PHZH in den nächsten Jahren mit einem Mangel an Studentinnen und Studenten für den Lehrberuf zu rechnen.

Es scheint also in diesem Zusammenhang wichtig, Transparenz zu schaffen, wie sich die Situation diesbezüglich in der Stadt Zürich präsentiert. Wir bitten den Stadtrat daher um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Wie schätzt der Stadtrat die Situation bezüglich eines möglichen Lehrermangels an den Stadtzürcher Schulen ein?
2. Welche Kenntnisse hat der Stadtrat betreffend Zahl der zu erwartenden Abgänge? Ist diese im Bereich der Vorjahre oder ist von einer signifikanten Steigerung auszugehen?
3. Wie lange ist die Verweildauer innerhalb einer Stelle von Lehrern an den Stadtzürcher Schulen, besonders auch von jüngeren Lehrkräften? Bitte um eine Auflistung des diesbezüglich vorhandenen statistischen Datenmaterials.
4. Welche Gründe sieht der Stadtrat für einen möglichen bevorstehenden Lehrermangels, auch in Bezug auf kürzlich erschienene Berichte, welche hierfür u. a. falsche Motive für die Wahl des Lehrerberufs aufführen?
5. Wie stellt sich der Stadtrat zu Aussagen einzelner, dem Verfasser bekannten Lehrkräfte, dass sie aus Resignation und Frustration über die derzeitige Situation der Lehrerschaft den Dienst quittieren?
6. Welche Massnahmen kann sich der Stadtrat allenfalls vorstellen, um die Motivation und Zufriedenheit der Lehrerinnen und Lehrer in ihrem Beruf in der Stadt Zürich anzuheben?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

**Erläuterungen zum Einleitungstext**

Da der grösste Teil der Lehrpersonen nach kantonalen Rechtsgrundlagen durch den Kanton angestellt ist, ist eine Einflussnahme durch die Stadt erschwert oder zum Teil nicht möglich. Die meisten der untenstehend aufgeführten Gründe für Kündigungen sind nicht gegen das Volksschulwesen der Stadt Zürich, sondern vielmehr auf das kantonale System oder kantonale Grundlagen gerichtet.

Während Regelklassen der Kindergartenstufe und der Primarstufe derzeit relativ einfach besetzt werden können, ist auf der Sekundarstufe und teilweise auch im Sonderpädagogischen Bereich ein Lehrermangel feststellbar.

### *Allgemeines*

Aussagekräftige Zahlen zu den Kündigungsgründen zu liefern ist unmöglich. Einerseits werden die wahren Gründe nicht immer kommuniziert. Andererseits wird durch die Schulbehörden bei vielen aktuell eingereichten Kündigungen festgestellt, dass die gleichen Gründe aufgeführt werden, die seit jeher zu Fluktuationen geführt hatten (z. B. Wohnortwechsel, Veränderungen im privaten Umfeld, interessante Angebote aus anderen Schulen oder aus der Privatwirtschaft, Unterbrüche aus privaten Gründen usw.).

### *Lehrermangel*

Grundsätzlich muss zum viel diskutierten Lehrermangel Folgendes festgehalten werden:

- Die Stadt ist aufgrund ihrer Zentrumslage als Arbeitsplatz attraktiv und bekommt deshalb den aufgetretenen Lehrermangel weniger zu spüren.
- Fluktuationen nehmen zu, wenn vermehrt Möglichkeiten geboten sind, wieder eine neue Stelle zu finden, do. bei guten Wirtschaftslagen. Diesbezüglich unterscheiden sich die Stellensituationen bei der Lehrerschaft im Vergleich mit den meisten anderen Berufsgattungen wenig.
- Die bei der Stellenbesetzung durch Schulische Heilpädagogen auftretenden Probleme sind zum Teil auch im Wechsel von der separativen zur integrativen Schulungsform (von den Kleinklassen zur Integration) zu suchen, weil die Anerkennungsbedingungen des Kantons geändert werden mussten.

### *Subjektive Beurteilung durch einen Teil der Lehrerschaft*

Die Lehrerschaft selbst empfindet die Belastungen im heutigen Schulalltag als sehr hoch. Gründe dafür sind vielschichtig. Sie liegen zum Teil in geänderten und gestiegenen Anforderungen der Gesellschaft an die Volksschule wie auch in den vielfach daraus resultierenden Neuerungen im Zusammenhang mit der Umsetzung des Volksschulgesetzes.

Ähnlich wie bei anderen Berufen bekunden auch einzelne Lehrpersonen mit der Umsetzung von Neuerungen grosse Mühe. Zudem fragen sich einige ältere Lehrpersonen, ob sie die Neuerungen noch «mitmachen» oder als Alternative die frühzeitige Pensionierung vorziehen sollen.

Bei einer kleinen Gruppe von Lehrpersonen wird festgestellt, dass der durch verschiedene Sparmassnahmen des Kantons ausgelöste Druck sich demotivierend auf die Berufsausübung auswirkt.

### *Vorteile allfälliger Fluktuationen*

Dem kann in positivem Sinn entgegengehalten werden, dass auch andere Tendenzen feststellbar sind: Junge zeigen immer häufiger grosses Interesse für die Integrative Schulungsform und sind bereit, sich dafür zu engagieren. So werden für viele offene Stellen auch sehr gut qualifizierte Bewerbungen eingereicht.

Auch seitens der Behörden fehlt es keineswegs an Verständnis für die bestehenden schwierigen Bedingungen und Anforderungen im Lehrerberuf. D. h., dass die Schulbehörden den Lehrpersonen sehr viel Wertschätzung entgegenbringen und Verständnis für die hohe Belastung wie auch für den hohen Erwartungsdruck verschiedenster Herkunft zeigen. Im gleichen Zusammenhang darf der Gerechtigkeit halber auch erwähnt werden, dass der Einsatz von neuen und hoch

motivierten jungen Lehrpersonen sehr oft zum Vorteil für die Schule und letztlich für die Kinder gereicht. Ebenfalls ist zu vermerken, dass Schulentwicklung auch bei der Lehrerschaft nicht immer nur als Belastung, sondern vielfach positiv aufgenommen wird. So bringt z. B. der in einer Stellenausschreibung erwähnte Begriff «Pilot-schule» eine markant höhere Zahl an Bewerbungen als eine Ausschreibung für eine so genannt «traditionelle» Stelle.

Auch das Schul- und Sportdepartement unternimmt grosse Bemühungen, die Lehrerschaft in der Ausübung ihres Berufs sowie in der Umsetzung der Reformen namhaft zu unterstützen. In der Beantwortung der Frage 6 sind einige dieser unterstützenden Massnahmen aufgeführt. Diese gehen in die Richtung der seitens der Lehrerschaft geäusserten Anliegen, ihnen mehr Ressourcen zu gewähren oder sie bei der Umsetzung von Reformen gut zu begleiten bzw. zu unterstützen.

#### *Massnahmen der Bildungsdirektion zum Lehrermangel*

Mit einem Informationsschreiben stellte die Bildungsdirektion Anfang Juni 2008 verschiedene Massnahmen zur Besetzung von derzeit noch offenen Stellen vor. Das Volksschulamt der Bildungsdirektion hatte in Zusammenarbeit mit der Pädagogischen Hochschule Zürich (PHZH) und dem Verband Zürcher Schulpräsidentinnen und Schulpräsidenten (VZS) einen Massnahmenkatalog ausgearbeitet, um auf diese Situation reagieren zu können.

Die Information des Volksschulamts erläuterte den Schulpflegern mit 16 vorgeschlagenen Massnahmen, welche Beiträge seitens der Bildungsdirektion und welche seitens der Schulpflege ergriffen werden können.

Neben der «Reaktivierung» von Lehrpersonen, die bereits pensioniert sind bzw. kurz vor der geplanten Pensionierung oder aus privaten Gründen nicht im Schuldienst stehen, können weitere Massnahmen zur Anwendung kommen. Die bedeutungsvollsten sind die Anerkennung von ausländischen Diplomen aus Herkunftsländern mit deutscher Muttersprache oder der Einsatz von stufenfremden oder noch nicht fertig ausgebildeten Lehrpersonen (z. B. Primarlehrpersonen an der Oberstufe).

Gemäss Medienmitteilung der Bildungsdirektion Anfang Juli 2008 hat sich die Situation seit April entspannt. Die Bildungsdirektion hielt fest, dass «fast keine offenen Lehrerstellen mehr» zu melden seien und man damit rechne, dass auf Beginn des Schuljahres 2008/2009 die meisten noch freien Stellen ebenfalls dauerhaft besetzt werden können.

Nachfolgend wird nicht differenziert nach Schulkreisen, da die Rückmeldungen ein ziemlich einheitliches Bild ergeben haben.

**Zu Frage 1:** Sowohl in der Stadt Zürich wie auch im ganzen Kanton lässt sich auf Beginn des Schuljahres 2008/2009 feststellen, dass die Stellen auf Kindergarten-, Grund- und Primarschulstufe ohne Schwierigkeiten besetzt werden konnten. Ein Engpass besteht lediglich auf der Sekundarstufe, und hier vornehmlich bei den Abteilungen B und C.

Auf Beginn des Schuljahrs 2008/2009 konnten die Stellen auch auf der Oberstufe alle besetzt werden. Es ist jedoch nicht auszuschliessen, dass sich die Situation in den kommenden Jahren noch verschärfen wird. Die Kreisschulpflegern wie auch die Bildungsdirektion sind jedoch bestrebt, mittels geeigneter Massnahmen die Situation auch in den kommenden Jahren zu entschärfen (siehe auch Frage 6).

**Zu Frage 2:** Die Zahl der Abgänge bewegt sich gesamtstädtisch im Rahmen der letzten Jahre. In den Sommern 2004 bis 2006 ergaben sich jedoch bei der Besetzung der Stellen wenig Schwierigkeiten, da die Anzahl der Klassen sich im Rahmen der kantonalen Sparbemühungen (höhere Klassenbestände) rückläufig bewegte und deshalb weniger Stellen zu besetzen waren.

**Zu Frage 3:** Die «Verweildauer» der Lehrpersonen an der gleichen Stelle wird nicht festgehalten, zumal bei einem Stellenwechsel, auch von Schule zu Schule oder von Schulkreis zu Schulkreis der Arbeitgeber nicht wechselt (Stadt Zürich oder Bildungsdirektion). Generell darf angemerkt werden, dass die «Verweildauer» der Lehrpersonen an ihren Stellen nach wie vor markant höher ist als in der Privatwirtschaft.

**Zu Frage 4:** Der Stadtrat unterstützt die Pädagogische Hochschule Zürich in den Bereichen, bei welchen in der Ausbildung grosse Anstrengungen unternommen werden:

- frühzeitige Selektion sowie – und bei mangelnder Neigung zum Lehrberuf – Beratung zwecks Wahl eines anderen Berufsbildungsgangs
- wenn möglich fundierte Ausbildung statt verkürzter Ausbildungsgang («Schnellbleiche»)
- auf den heutigen Schulalltag zielgerichtete Ausbildung (realitätsnah) mit damit verbundener Stärkung der Ausbildung zur Bewältigung von zu erwartenden Schwierigkeiten
- Ausbildung zu breitem Fächerangebot

**Zu Frage 5:** Die Begründungen für einen Austritt aus dem Schuldienst waren im Rahmen der Kündigungen etwa gleich lautend wie in früheren Jahren. Es lässt sich kein allgemeiner Trend hin zu einer Unzufriedenheit mit dem Beruf, wegen übermässiger Belastung oder aufgrund von Unsicherheiten infolge Neuorganisationen usw., feststellen.

Darauf gestützt lässt sich festhalten, dass weitaus die grösste Mehrheit den Beruf mit Freude ausübt und die Veränderungen motiviert mitträgt. Sowohl seitens der Schulverwaltung wie auch der Behörden sind sich alle bewusst, dass die Belastungen und Anforderungen der Lehrberufe stark gestiegen sind. Andererseits darf nochmals festgehalten werden, dass seitens der Bildungsdirektion und insbesondere in der Stadt vieles unternommen wird, diese Belastungen mit geeigneter Unterstützung zu entschärfen.

Wie in jedem andern Beruf gibt es jedoch auch bei den Lehrberufen Unzufriedene. Sei es, weil sie nicht den für sie richtigen Beruf ausüben, sei es aus einer gewissen Skepsis gegenüber Reformen und Veränderungen oder weil Schwierigkeiten bei der Bewältigung der hohen Anforderungen auftreten. Übersteigt zudem die berufsbedingte zeitliche Belastung ein übliches Mass, kann sich dies verstärkt in einer allgemeinen beruflichen Unzufriedenheit äussern.

Grundsätzlich konnte schon immer festgestellt werden, dass die Fluktuation grösser war, wenn dies die wirtschaftliche Situation zuliess. Wenn Lehrpersonen leichter eine andere Stelle finden, auch in andern beruflichen Umfeldern, wird viel häufiger ein Wechsel in Erwägung gezogen als bei einem Überfluss an Lehrpersonen. Dies gilt übrigens nicht nur für die Lehrpersonen, sondern ist in vielen andern Berufen auch feststellbar.

**Zu Frage 6:** Das Schul- und Sportdepartement unterstützt die Lehrpersonen in der Ausübung ihrer Berufstätigkeit mit einem Katalog von Massnahmen, die bewirken, dass Schwierigkeiten entweder gar nicht auftauchen oder wenigstens früh angegangen werden können:

- Entlastungsvikariate (zusätzliche Lehrpersonen) an grossen und/oder schwierigen Klassen
- Grösstmögliche Unterstützung bei der Umsetzung des Volksschulgesetzes (insbesondere zur Einführung der Integrativen Schulung und der neuen Sekundarschule)
- Unterstützung der Schulleitungen im Rahmen ihrer Führungsarbeit und Beratungstätigkeit gegenüber den Lehrpersonen (Professionalität)
- Gute finanzielle Unterstützung für Weiterbildungen und für dieselben grosszügige Gewährung von Urlauben
- Gut funktionierende Supportleistungen wie Schulsozialarbeit, Schulpsychologischer und schulärztlicher Dienst, Übersetzerdienste usw.
- Familienergänzende Betreuungsmöglichkeiten für möglichst alle Kinder (mit der Folge, dass u. a. pädagogische Aufgaben der Schule dank intensiver Zusammenarbeit zwischen Lehrpersonen und Hortpersonal noch besser gelöst werden können)
- Unterstützung bei der Zusammenarbeit mit den Eltern (z. B. Deutschkurse für Eltern)

Auch der Kanton leistet für die im Schuldienst stehenden Lehrpersonen zum Teil mit den gleichen Massnahmen wie die Stadt oder die Pädagogische Hochschule namhafte Unterstützung, zusätzlich aber z. B. auch mit

- QUIMS (Qualität in multikulturellen Schulen). Das Angebot unterstützt Schulen mit einem Anteil an Fremdsprachigen von über 40 Prozent.

Des Weiteren wurde bereits in einer Anfrage des Kantonsrates 2006 zugesichert, dass die Attraktivität des «Arbeitsplatzes Volksschule» mit der Umsetzung des neuen Volksschulgesetzes gesteigert werden könne. Insbesondere wurde darauf hingewiesen, dass die Arbeiten am neuen Berufsauftrag der Lehrpersonen ebenfalls zur Steigerung der erwähnten Attraktivität beitragen werden. Weiter wäre es von Vorteil, wenn von verschiedenen Seiten (auch der Lehrerschaft) auf schon längst bestehende Anziehungskräfte für die Ergreifung des Lehrberufs hingewiesen würde. Dazu gehören neben anderen «die Autonomie und die Eigenständigkeit im Beruf, den Stellenwert der Volksschulbildung für die Gesellschaft, die Zukunftsorientiertheit in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie die hohe Arbeitsplatzsicherheit» (Quelle: Antwort der Bildungsdirektion auf die Anfrage des Kantonsrates 352/2007).

Alle diese Massnahmen, zusammen mit guten Arbeitsbedingungen, tragen dazu bei, dass die Lehrpersonen der Stadt Zürich bestmöglich unterstützt werden. Nicht zuletzt machen die vielen unterstützenden Massnahmen der Stadt diese zu einem interessanten Arbeitgeber für Lehrpersonen, was sich auch darin niederschlägt, dass auf Beginn des Schuljahrs 2008/2009 alle Stellen besetzt werden konnten.

Vor dem Stadtrat  
der Stadtschreiber  
**Dr. André Kuy**