

LCH-MEDIENKONFERENZ VOM 4. NOVEMBER 2002

EMPFEHLUNGEN ZUR VERBESSERUNG DER BERUFSATTRAKTIVITÄT

Beat W. Zemp, Zentralpräsident LCH

Meine Damen und Herren

Ich werde im ersten Teil meiner Ausführungen ein einfaches Modell zur Berufsattraktivität präsentieren und dann im zweiten Teil auf die acht Empfehlungen eingehen, die der Autor der Studie als Hauptmassnahmen zur Verbesserung der Berufszufriedenheit formuliert hat.

Ob jemand in einen Beruf einsteigt oder in einem gewählten Beruf verbleibt, hängt von der *Berufsattraktivität* ab, die im wesentlichen durch drei Determinanten beschrieben werden kann:

1. *den Berufsstatus* - abzulesen an den äusseren Anstellungsbedingungen. Dazu gehören vor allem der Lohn, die Arbeitszeit, die Weiterbildungsmöglichkeiten und beim Lehrerberuf auch die Klassengrössen.
2. *die Berufstätigkeit*; beim Lehrerberuf ist das v.a. das Unterrichten und Erziehen, wobei die Lehr- und Methodenfreiheit für die Berufsmotivation eine wichtige Rolle spielen aber auch die Möglichkeit mit der Zeit neue Spezialaufgaben zu übernehmen (job enrichment und job enlargement) – und schliesslich
3. *die Zusammenarbeit mit anderen Erwachsenen*; beim Lehrerberuf sind dies erster Linie die Kolleginnen und Kollegen und die Schulleitung, dann die Eltern und die Zusammenarbeit mit Schulbehörden und den schulischen Spezialdiensten.

Die Erfahrung zeigt nun, dass mindestens zwei dieser drei Determinanten einen positiven Saldo bei der persönlichen Bilanz ergeben müssen, damit jemand im Beruf verbleibt bzw. eine positive Erwartungshaltung erzeugen müssen, damit jemand in einen Beruf einsteigt. So nimmt man z.B. in Pflegeberufen oft schlechtere Anstellungsbedingungen in Kauf, wenn gleichzeitig die inhaltliche Berufstätigkeit und die Zusammenarbeit im Team als sinnvoll und erfüllend erlebt wird. Stimmt andererseits der Lohn und die Berufsaufgabe, dann bleibt man i.d.R. auch wenn es Spannungen im Team gibt. Umgekehrt verrichtet man unliebsame Berufsarbeiten, wenn dafür die Anstellungsbedingungen und die kollegiale Teamarbeit stimmen.

Sobald aber zwei oder sogar alle drei Determinanten in der persönlichen Bilanz negativ ausfallen, wechselt man die Stelle oder den Beruf. Ist ein Wechsel nicht mehr möglich, gehen viele in eine innere Kündigung, was im Lehrerberuf besonders schädlich ist, weil ohne „feu sacré“, ohne innere Überzeugung, kein guter Unterricht möglich ist.

Betrachtet man nun dieses Modell im Hinblick auf *eine Steigerung der Attraktivität* der Lehrberufe, dann besteht dringender Handlungsbedarf auf allen drei Ebenen:

Zuerst müssen die Anstellungsbedingungen verbessert werden. Es darf in Zukunft einfach nicht mehr vorkommen, dass nicht einmal die Kaufkraft unserer Löhne erhalten bleibt. Sonst ist der Abstieg vorprogrammiert. Einige Kantone haben gemäss der letzten LCH-Erhebung bereits gehandelt, die Teuerung wieder voll ausgeglichen und zudem gezielte Lohnerhöhungen vorgenommen. Eine Reduktion der Arbeitsbelastung ist vor allem über die Senkung der Pflichtpensen und der Klassengrössen zu erreichen. Die LCH-Studie zur Arbeitszeit gibt dazu eine Reihe von Empfehlungen ab. Und bei der Weiterbildung stehen wir vor einer eigentlichen Professionalisierungsaufgabe.

Betrachten wir die zweitens die berufliche Determinante, so zeichnen sich folgende Handlungsfelder ab: Beim Unterrichten müssen wir uns noch mehr auf die eigentlichen Kernaufgabe konzentrieren. Der LCH wird dazu nächstes Jahr eine Fachtagung organisieren, um der Frage nachzugehen, was der Begriff „Kerngeschäft“ für unseren Beruf genau bedeutet. Und die EDK hat nun das Projekt HarmoS aufgelegt, das verbindlichere Standards für die Unterrichtsaufgabe in allen Kantonen liefern soll. Unbestritten ist, dass sich die Schule gegenüber einer Flut von neuen Erziehungsaufgaben abgrenzen muss. Einen hohen Stellenwert für die Berufsattraktivität haben schliesslich die beruflichen Freiheiten wie etwa die weitgehend selbstständige Einteilung der unterrichtsfreien Arbeitszeit oder die Unterrichtsfreiheit im methodisch-didaktischen Bereich. Diese gilt es zu erhalten.

Bei der dritten Determinante besteht ebenfalls Handlungsbedarf. Die Zusammenarbeit im Kollegium muss institutionalisiert werden, wobei die Schulen bei der konkreten Ausgestaltung dieser Zusammenarbeit und der damit verbundenen Schulentwicklungsarbeit nicht nur viel Autonomie sondern auch die nötigen Mittel brauchen. Die Erarbeitung eines pädagogischen Leitbildes oder eines schuleigenen Disziplinplans, um nur zwei Beispiele zu nennen, ist ohne Moderation durch eine professionelle Schulleitung nur schwer durchführbar. Dann muss auch die Zusammenarbeit mit den Eltern besser geregelt werden. Eltern und Schüler sind nicht einfach Kunden des Dienstleistungsbetriebs Schule, sie müssen manchmal mit Nachdruck an ihre Pflichten erinnert werden. Schliesslich gehört ein Ausbau der Zusammenarbeit der Lehrpersonen mit den Schulbehörden und den schulischen Spezialdiensten zu den notwendigen Verbesserungen der heutigen Situation. Diese Dienste sind nicht selten personell schwach besetzt und können so die Lehrpersonen und Schulen nicht wirksam entlasten.

Nach dieser Auslegeordnung zur Steigerung der Berufsattraktivität komme ich nun zu den acht Empfehlungen des Autors im Schlussbericht, die im Kapitel 6 auf den Seiten 37 bis 39 ausführlicher nachzulesen sind.

Die ersten fünf Empfehlungen decken sich sehr gut mit den Forderungen des LCH, wie sie sich aus dem Modell zur Steigerung der Berufsattraktivität ergeben. Dazu gehören insbesondere:

1. Die Formulierung eines Berufsauftrags, in dem die Pflichten der Lehrerschaft im Bereich Unterricht und Erziehung realistisch und kohärent neu definiert werden;
2. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Bereich Arbeitszeit, Lohn und Weiterbildung;
3. Die Förderung von Auf- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie Spezialisierungen im Sinne von job enrichment und job enlargement;
4. Die nachhaltige Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Lehrpersonen, Eltern und schulischen Sozialdiensten. Dazu gehören z.B. auch die ausserschulischen Betreuungsangebote für Kinder und Jugendliche.
5. Ein Ausbau der Personalbetreuung und Personalentwicklung sowohl auf operativer Ebene (also bei den Schulleitungen) als auch auf strategischer Ebene (bei den kantonalen und schweizerischen Schulbehörden).

Die Empfehlungen 6 bis 8 liegen schliesslich mehr auf der Steuerungs- und Sensibilisierungsebene:

6. Hier geht es um eine bessere Steuerung von Reformprozessen durch Einberufung von Runden Tischen, zeitliche Staffelung von Reformen und Bereitstellung von Mitteln bei der Umsetzung von Reformen. Denn die allermeisten Schulreformen sind nicht zum Nulltarif zu bekommen.
7. Diese Empfehlung richtet sich speziell an die Berufsverbände, ihre Mitglieder dafür zu sensibilisieren, sich nicht resigniert in den Privatbereich zurück zu ziehen sondern sich wieder vermehrt für die Schule und ihre Anliegen gegen aussen sichtbar einzusetzen.
8. Schliesslich sind die Schulbehörden und Berufsverbände auf allen Ebenen dazu aufgerufen, mehr für ein positives Image des Lehrerberufs zu tun. Dazu gehören v.a. gute Kommunikationskonzepte und gezielte Öffentlichkeitsarbeit bei den Rekrutierungsfeldern.

Zusammengenommen müssen wir alles unternehmen, damit die Berufsmotivation der aktiven Lehrpersonen wieder erhöht wird und junge motivierte Leute in diesen Beruf einsteigen !

Für allfällige Rückfragen:

Beat W. Zemp

Zentralpräsident LCH

Tel. 061 903 95 85

Fax 061 901 80 88

e-mail: bwzemp@datacomm.ch

www.lch.ch

Medienkonferenz
LCH / 4.11.2002
Beat W. Zemp
Präsident LCH

Zusammenarbeit mit:
Kollegium **regeln!**
Schulleitung **professionalisieren!**
Eltern **Pflichten regeln!**
Behörden,DL **ausbauen!**

TEAM



STATUS

Lohn **erhöhen!**
Arbeitszeit **senken!**
Weiterbildung **professionalis.!**
Klassengrösse **beschränken!**

BER.AUFGABE

Unterrichtsaufg. **konzentr.!**
Erziehungsaufg. **abgrenzen!**
Berufl.Freiheit **erhalten!**
Job enrichment **fördern!**