



## Interpellation

**Interpellation Beatrice Heilig Kirtz: Qualifizierte Lehrpersonen für unsere Schulen; schriftlich**

Beatrice Heilig Kirtz und 29 Mitunterzeichnende Mitglieder des Grossen Gemeinderates reichten am 27. November 2001 die beiliegende Interpellation "Qualifizierte Lehrpersonen für unsere Schulen" ein.

Der Stadtrat beantwortet die Fragen der Interpellation wie folgt:

**Zu Frage 1**

Der Stellenmarkt für Lehrkräfte zeigt sich in der Stadt St.Gallen je nach Unterrichtsstufe differenziert. Ein Nachfrageüberhang nach offenen Stellen besteht bei den Kindergärtnerinnen. Vor allem für junge Kindergärtnerinnen ist es schwierig, eine Anstellung zu finden, da jährlich mehr Seminarabgängerinnen auf den Markt drängen, als Stellen frei sind. Anders ist die Situation bei den Primarlehrkräften. Hier zeigt sich eine Entwicklung vom Nachfrageüberhang nach offenen Stellen hin zu einem Nachfrageüberhang nach Lehrkräften. Bereits auf Beginn des Schuljahres 2001/02 haben sich deutlich weniger Lehrkräfte auf Stelleninserate der Stadt beworben wie noch ein Jahr zuvor. Mit durchschnittlich acht Bewerbungen auf eine offene Stelle für Primarlehrkräfte im laufenden Schuljahr kann der Stellenmarkt als noch befriedigend beurteilt werden. Anzeichen für einen Lehrkräftemangel werden jedoch zusehends sichtbar. Ob die Neuausrichtung der Ausbildung für Primarlehrkräfte auf Fachhochschulstufe mit dem Systemwechsel über die Maturität und die anschliessend dreijährige Fachhochschul-Ausbildung diesen Prozess noch beschleunigen wird, zeigt sich frühestens mit Beginn des ersten Fachhochschullehrganges im Sommer 2003. Erst dann ist eine Bewertung möglich, ob das neue Ausbildungssystem attraktiv genug ist, um auf die Dauer genügend Primarlehrkräfte ausbilden zu können. Eine gewisse Zurückhaltung ist sicherlich angebracht. Der Stadtrat jedenfalls erwartet für die kommenden Jahre wachsende Schwierigkeiten bei der Rekrutierung geeigneter Primarlehrkräfte.



Ein Mangel an Lehrkräften herrscht bereits heute auf der Oberstufe. Einer offenen Stelle stehen bei den Sekundarschulen zwei Bewerbungen, bei den Realschulen eins bis zwei Bewerbungen gegenüber, wobei für Realschul-Stellen die Bewerbungen fast ausschliesslich aus dem deutschsprachigen Ausland stammen. Somit können in den Sekundar- und den Realschulen die offenen Stellen noch besetzt werden, bei den Realschulen aber nur Dank der Rekrutierung aus dem Ausland. Zur Zeit unterrichten in neun Realklassen drei Lehrkräfte aus Österreich und sieben aus Deutschland. Nur wenn es gelingt, weiterhin Lehrkräfte aus dem Ausland zu gewinnen, welchen vom Kanton die Lehrfähigkeit attestiert wird, kann ein eigentlicher Notstand vermieden werden.

Mit einer Entspannung auf dem Stellenmarkt für Oberstufenlehrkräfte, insbesondere für Reallehrkräfte ist in naher Zukunft nicht zu rechnen. Hier führt die Lehrgangsreform bei den Reallehrkräften wegen der Verlängerung der Ausbildung um zwei Semester und dem damit verbundenen Ausfall eines Diplomjahrganges sogar zu einer zusätzlichen Verknappung des Angebotes.

Ebenfalls ausgetrocknet ist der Stellenmarkt für Kleinklassenlehrkräfte. Trotz Rekrutierung von Lehrkräften aus dem Ausland können nur 45 % der Klassen mit Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen besetzt werden. Eine Entspannung der Situation ist nicht in Sicht.

## **Zu Frage 2**

Die Probleme auf dem Arbeitsmarkt für Lehrkräfte wurden frühzeitig zwischen dem Erziehungsdepartement und dem Verband St.Galler Volksschulträger (SGV) sowohl in der strategischen als auch in der operativen Arbeitsgruppe differenziert dargelegt; in beiden Gremien ist die Stadt St.Gallen vertreten. Der SGV beurteilt vor allem die Probleme auf der Realschulstufe und im Bereich der Schulischen Heilpädagogik als schwerwiegend. Erziehungsdepartement und SGV sind sich aber in der Beurteilung nicht in allen Teilen einig. Erreicht wurde, dass der Kanton St.Gallen sich im Bereich der Schulischen Heilpädagogik mehr Ausbildungsplätze sicherte. Sorgen bereitet dem SGV der neue Ausbildungsweg für Lehrpersonen über den Maturitätsabschluss. Es stellt sich die Frage, ob sich der neue Ausbildungsweg für Jugendliche mit einem Interessenprofil, das für ein erfolgreiches pädagogisches Wirken notwendig ist, bewähren wird. Mittel- bis langfristig könnte sich dies in allen Bereichen, insbesondere aber bei den Kindergärtnerinnen und den Primarlehrkräften, negativ auf den Stellenmarkt auswirken.



**Zu Frage 3**

Wird die Rekrutierung von geeigneten Lehrkräften in einem angespannten oder ausgetrockneten Stellenmarkt für Lehrkräfte zusehends schwieriger, kann es nicht alleine darum gehen, mit zusätzlichen Massnahmen und Mitteln neue Lehrkräfte zu gewinnen. Genauso wichtig ist die Bestandespflege, d.h. den bereits in der Stadt unterrichtenden Lehrkräften ist ebenso Sorge zu tragen. Mit dieser Doppelstrategie „Gewinnung von neuen Lehrkräften“ einerseits und „Pflege des bestehenden Lehrkörpers“ andererseits erarbeitet zur Zeit eine Arbeitsgruppe mit Vertretungen aus der Schulverwaltung, des Schulrates, der Schulleitungen und des städtischen Lehrerinnen- und Lehrerverbandes kurz-, mittel- und längerfristige Zielsetzungen und Massnahmen. Erste Priorität lässt die Arbeitsgruppe der Bestandespflege zukommen. Im Vordergrund steht die Wertschätzung der Stadt als Arbeitgeberin gegenüber der geleisteten Arbeit der Lehrkräfte. Die Lehrkräfte sollen die Stadt als gute Arbeitgeberin wahrnehmen und sich der fortschrittlichen Rahmenbedingungen im Vergleich zu anderen Schulträgern bewusst sein. Die Arbeitsgruppe ist überzeugt, dass die bewusste Wahrnehmung guter Arbeitsbedingungen Grundlage für die Kommunikation attraktiver Arbeitsplätze an städtischen Schulen gegen aussen ist.

Hohe Priorität zur kurzfristigen Gewinnung von Lehrkräften setzt die Arbeitsgruppe auch auf die Zusammenstellung einer Info-Mappe zur Präsentation an Lehrerseminarien, Fachhochschulen, Job-Börsen, Arbeitsvermittlungsstellen usw.. Die Info-Mappe soll die städtischen Schulen und die Stadt als attraktiven Ort zum Leben, Arbeiten und Wohnen zeigen. Sie ist eine Weiterentwicklung jener Mappe, die allen Neuzuzügerinnen und Neuzuzügern übergeben wird. Sie ist spezifisch auf potentielle Interessentinnen und Interessenten für Stellen an den städtischen Schulen zugeschnitten und dient einer Erstinformation. Bearbeitete Themen der Mappe sind einerseits „Schule“ (Übersicht Schulsystem der Stadt; Löhne; Leitbilder; GEFOS; Fotos Schulhäuser) und andererseits „Stadt“ (Wohnen, Lebensqualität; Kultur, Sport; Weiterbildung; Freizeit, Erholung; Steuern; Verkehr).

Die Info-Mappe soll bereits für die Rekrutierung von Lehrkräften für das Schuljahr 2002/2003 bereit stehen. Für Rückfragen und erste persönliche Kontakte wird eine Triagestelle im Abteilungssekretariat eingerichtet, welche auf Wunsch die Verbindung zur Wahlbehörde herstellt. Für weitere Informationen kann der Internetauftritt der Stadt ([www.stadt-st-gallen.ch](http://www.stadt-st-gallen.ch)) abgerufen werden.

**Zu Frage 4**

Frühzeitige Stellenausschreibungen für Lehrkräfte erhöhen die Wahrscheinlichkeit, gute Lehrkräfte für die Stadt verpflichten zu können. Es wurden deshalb bereits in den vergange-



nen Jahren im Februar/März erste Stelleninserate publiziert. So frühe Stellenausschreibungen sind jedoch nur für jene Stellen möglich, welche mit Gewissheit neu zu besetzen sind. Dies trifft auf Stellen zu, für welche bereits eine Kündigung vorliegt oder welche auf Grund der Klassenplanung neu zu schaffen sind. Erfahrungsgemäss trifft das Gros der Kündigungen Mitte Februar ein. Es muss aber immer wieder mit letzten Kündigungen per 30. April gerechnet werden. Mit Frühausschreibungen kann deshalb nur ein Teil der zu besetzenden Stellen erfasst werden. Von Frühausschreibungen auf der Basis der quartierspezifischen Fluktuationsrate wurde bisher Abstand genommen wegen des Risikos, letztlich zu viele Lehrkräfte anzustellen. Auch künftig sollen keine Anstellungen auf Vorrat erfolgen.

### **Zu Frage 5**

Die Löhne der Lehrkräfte sowie die Anstellungsbedingungen regelt das Gesetz über die Besoldung der Volksschullehrkräfte. Der Spielraum für finanzielle Anreize ist somit marginal und beschränkt sich auf die Ausrichtung von Leistungsprämien. Selbst da ist der finanzielle Rahmen kantonal festgelegt. Will also die Stadt im Wettbewerb mit anderen Schulgemeinden als besonders attraktiver Schulstandort wahrgenommen werden, muss sie besondere Arbeits-, Lehr- und Lernbedingungen anbieten können.

Bezüglich Schulführung, Schulorganisation und Schulbetrieb besitzt die Stadt gestützt auf die Konzepte der teilautonomen Schulen, der Schulqualität, der gesundheitsfördernden Schule sowie der familienergänzenden Betreuung hohe Attraktivität. In baulicher bzw. räumlicher Hinsicht besteht dagegen in einzelnen Schulquartieren Handlungsbedarf. Mit den bei Schulhaussanierung, Umbauten und Neubauten gesetzten Raumstandards für die Primar- und die Oberstufe können die noch bestehenden räumlichen Defizite zusehends ausgeglichen werden. Mit diesen gesamthaft betrachtet guten Arbeits- und Lehrbedingungen sind aber die Möglichkeiten zur Steigerung der Attraktivität des Arbeitsplatzes sicherlich noch nicht ausgeschöpft. Exemplarisch seien einige Massnahmen aufgezeigt, welche sich zur Zeit hinsichtlich ihrer Realisierung in Überprüfung befinden:

- stadtspezifisches Weiterbildungsangebot
- Einführung des freiwilligen Rotationsprinzipes (Job-Enrichment)
- Schaffung zusätzlicher Praktikumsstellen (erster Einblick in das städtische Schulsystem)
- Aufbau von Austauschprogrammen für Lehrkräfte (z.B. Schulgemeinden in der Westschweiz)
- Ausbau von Vergünstigungen.

Der Stadtrat ist überzeugt, mit den Massnahmen, die bereits eingeleitet sind oder sich in



Prüfung befinden, die bereits heute bestehende Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin für Lehrkräfte zu erhalten und noch zu steigern, sowie dauerhaft einen mit den gebotenen Arbeitsbedingungen zufriedenen und motivierten Lehrkörper bei tiefer Fluktuationsrate zu erhalten.

Der Stadtpräsident:  
Christen

Im Namen des Stadtrates  
Der Stadtschreiber-Stellvertreter:  
Venanzoni

Beilage:  
Interpellation

