



Mehr Ressourcen gegen den Lehrer:innenmangel!

Schon wieder wird in der Schweiz über Lehrkräftemangel an den Volksschulen diskutiert. Die Gründe für den Lehrer:innenmangel sind vielschichtig und komplex, dennoch zeigt sich: **Die Situation ist in jenen Kantonen am schlimmsten, die in letzten Jahren am meisten beim Unterricht und bei den Löhnen gespart haben.** Im internationalen Vergleich schneidet die Schweiz bei den öffentlichen Bildungsinvestitionen schlecht ab: Im Rahmen der OECD liegen die Bildungsausgaben lediglich im durchschnittlichen Bereich. Das hat schwerwiegende Konsequenzen für den Bildungs- und Wirtschaftsplatz Schweiz und für die obligatorische Volksschule. **Dabei ist die obligatorische Volksschule in der Schweiz ein Erfolgsmodell.** Es gibt kaum eine bessere Investition der Steuergelder als in öffentliche Bildungsausgaben. **Die Volksschule hat eine grosse Bedeutung für die Entwicklung der Kinder und Jugendlichen sowie für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung unseres Landes.** Nicht zuletzt die Corona-Pandemie hat die Systemrelevanz der Volksschule eindrücklich bewiesen.

1. Mehr finanzielle Ressourcen

In den vergangenen Wochen haben Expert:innen zahlreiche Massnahmen zugunsten der Volksschule und gegen den Lehrpersonenmangel formuliert. Die SP Schweiz fordert die Kantone und Gemeinden auf, nun rasch und unkompliziert die entsprechenden finanziellen Ressourcen zu sprechen. Diese braucht es, damit die Bildungsqualität für unsere Schüler:innen hochgehalten werden kann. **Investitionen in die Volksschule sind dringend, denn die Kinder und Jugendlichen von heute sind die Fachkräfte von morgen.**

Leider wird weiterhin mit altbekannten Massnahmen und bloss auf kurze Frist versucht, die noch offenen Stellen zu besetzen: Klassengrössen werden erhöht, Lehrpersonen motiviert oder verpflichtet, ihr Pensum zu erhöhen, und Personen ohne adäquate Ausbildung werden als Lehrer:innen angestellt. Mit diesen Massnahmen wird das bereits stark geforderte



Lehrpersonal zusätzlich belastet, mit Konsequenzen für Qualität und Attraktivität des Lehrberufs. **Es braucht nun endlich nachhaltige Massnahmen, um die adäquate Besetzung der offenen Stellen und damit eine hohe Schulqualität auf lange Sicht zu gewährleisten.**

2. Belastung der Lehrpersonen reduzieren

Die Anforderungen an den Lehrberuf haben sich in den letzten Jahren stark verändert. **Die Entwicklungen der letzten Jahre – Stärkung der Schulautonomie, gesteigerter Wettbewerb zwischen den Schulen, Kürzung der Mittel, Abbau der Schulsozialarbeit, Selektions- und Bewertungszwang – haben den Druck auf die Lehrpersonen laufend erhöht.** Der Arbeitsaufwand und die Ansprüche an die Lehrpersonen haben stark zugenommen, insbesondere auch ausserhalb der eigentlichen Unterrichtszeit. Zwischen persönlicher Interaktion und bürokratischer Organisation einen Weg zu finden, wird immer schwieriger. Es erstaunt daher kaum, dass **viele Lehrpersonen über eine hohe psychische Belastung klagen.** Um den gestiegenen Anforderungen gerecht zu werden und die Belastung dennoch nicht zu hoch werden zu lassen, reduzieren viele Lehrkräfte schliesslich ihr Arbeitspensum. Dass sich die Lohnentwicklung in vielen Kantonen nicht im Gleichschritt mit der steigenden Belastung entwickelt und dass keine Überzeit bezahlt wird, schmälert die Attraktivität des Lehrberufs. **Fehlende Betreuungsmöglichkeiten** für die eigenen Kinder hindern wiederum viele Lehrer:innen – insbesondere Frauen – daran, ihre Pensen zu erhöhen beziehungsweise überhaupt in den Beruf zurückzukehren.

Für die SP Schweiz ist klar: **Attraktive Anstellungsbedingungen für Lehrpersonen sind der Schlüssel,** um dem Lehrkräftemangel langfristig entgegenzuwirken und die Schulqualität auf lange Sicht sicherzustellen. Es braucht eine Reduktion des Vollzeitpensums und Angebote zur Entlastung im Unterricht, gute Löhne sowie einen Ausbau der familienergänzenden Betreuung.



3. Massnahmenplan der SP Schweiz

Um den strukturellen Ursachen des derzeitigen Lehrpersonalmangels entgegenzutreten, schlägt die SP Schweiz einen **Massnahmenplan** vor. Es braucht sowohl **kurzfristige** Massnahmen, die der akuten Notsituation gerecht werden, als auch **langfristige** Massnahmen, die den Lehrer:innenmangel nachhaltig beheben.

In der kurzen Frist fordern wir:

- **Angemessene Entlöhnung** bei der Übernahme zusätzlicher Lektionen und Aufgaben;
- **Wiedereinsteiger:innen ansprechen** und diese im Berufseinstieg begleiten;
- **Nachholende Ausbildungen** für das nur teilweise oder nicht ausgebildete Personal, das kurzfristig engagiert worden ist;
- Ausbau der **Teilzeitstudiengänge** an den Pädagogischen Hochschulen;
- **Mehr Ressourcen für Schüler:innen und Schülern mit besonderem Förderbedarf**, um die Lehrpersonen zu entlasten.

Mittel- und langfristig fordern wir Anstellungs- und Arbeitsbedingungen, die den veränderten Bedingungen des Lehrberufs Rechnung tragen. Dafür braucht es:

- **Reduktion der Klassengrössen;**
- **Stundenreduktion beim Vollzeitpensum für Klassenlehrpersonen;**
- **Unterrichtsentlastung** für die Lehrpersonen, damit diese den Berufsauftrag in guter Qualität und ohne Überlastung bewältigen können;
- **Genügend Ressourcen für die Umsetzung des integrativen Unterrichts**, beispielsweise Entlastung der Klassenlehrperson durch pädagogisch-therapeutische Unterstützung;
- **Ausbau der unterstützenden Angebote an den Schulen** (beispielsweise Schulsozialarbeit);
- **Attraktive Löhne** und eine angemessene Lohnentwicklung;
- **Genügend Ressourcen für Personalentwicklung** und für den Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements an den Schulen;



- **Mehr berufliche Entwicklungsperspektiven** im Lehrberuf;
- **Attraktives Aus- und Weiterbildungsangebot** für Neueinsteiger:innen und Wiedereinsteiger:innen;
- **Begleiteter Berufseinstieg für Absolvent:innen** der Pädagogischen Hochschulen (Mentoring, zeitliche Entlastung, Unterstützung der beruflichen Entwicklung).

Weiter braucht es eine national koordinierte Bildungspolitik:

- **Verbesserung des gesamtschweizerischen Monitorings der Fluktuation**, um zu sehen, welche Lehrpersonen kündigen, weshalb sie kündigen und wohin sie wechseln. Ausserdem ist die Zahl der noch nicht entsprechend qualifizierten Lehrpersonen zu erfassen, um gezielt Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen anbieten zu können;
- **Ausbau familienergänzende Betreuung**, damit auch für Lehrer:innen Beruf und Familie besser vereinbart werden können. Dies ermöglicht auch höhere Arbeitspensen.
- **Verstärkung der kantonalen Zusammenarbeit bspw. durch die Einrichtung einer nationalen Koordinationsstelle unter Einbezug der EDK**, die sich um die nationale Planung der Rekrutierung und Ausbildung von Lehrpersonal sowie um die Durchsetzung schweizweiter Standards kümmert.