

MEDIENKONFERENZ

8. August 2024, 10 bis 12 Uhr, Best Western Hotel Bern in Bern

Redetext Dagmar Rösler, Zentralpräsidentin des Dachverbands Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH)

Es gilt das gesprochene Wort

1. Berufszufriedenheitsstudie 2024

Unsere Langzeitstudie zur Berufszufriedenheit zeigt auch 2024: Lehrerinnen und Lehrer sind grundsätzlich glücklich in ihrem Beruf. Aber es gibt Warnsignale. Gerne übergebe ich zuerst an unsere Studienleiterin, Martina Brägger. Sie wird Ihnen gleich zu Beginn unsere neueste Studie vorstellen.

(Martina Brägger präsentiert Zahlen und Fakten aus der Studie.)

Sie haben die wichtigsten Zahlen und Fakten von unserer Studienleiterin nun erfahren. Ich danke Martina Brägger an dieser Stelle für die professionelle und unterstützende Durchführung und Begleitung dieser für den LCH und SER sehr wichtigen Studie.

Die Berufszufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer hat sich in den vergangenen zehn Jahren nicht verändert. Sie stagniert auf dem Niveau von ungefähr 4.2 auf einer Sechskerskala. Eine Zahl allein sagt noch nicht viel aus. Deshalb gilt es, diesen Wert nun etwas einzubetten:

Zuerst zu den positiven Punkten:

Die Berufszufriedenheit einer Berufsgruppe ist ein Konstrukt, das die Zufriedenheit der Befragten mit verschiedenen Aspekten ihres Berufs zusammenfasst.

Wenn wir die Rückmeldungen analysieren, dann fällt für die deutsche Schweiz vor allem Folgendes auf.

- Lehrpersonen sind mit dem Unterricht und der Arbeit in ihrer Klasse mehrheitlich zufrieden. Das sogenannte Kerngeschäft ist also ein wichtiger Stützpfeiler für die Zufriedenheit im Beruf. Die eigenen erzieherischen, fachdidaktisch-methodischen Fähigkeiten sowie der pädagogische Handlungsspielraum tragen viel zur Gesamtzufriedenheit bei. Daraus ist aus meiner Sicht auch abzuleiten, dass Lehrpersonen ihren Beruf als eine Tätigkeit mit grosser Wirksamkeit erleben und ihren Beruf lieben.
- Die Berufszufriedenheit von Lehrerinnen und Lehrern in der Deutschschweiz lebt aber auch zu einem grossen Teil von Beziehungen. Besonders hervorzuheben ist die Qualität der Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen bezogen auf die eigene Klasse sowie die erlebte Anerkennung und Unterstützung in schwierigen Situationen. Aber auch die Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten sowie deren Wertschätzung der eigenen beruflichen Tätigkeit fällt relativ hoch aus, was sich ebenfalls deutlich auf die berufliche Zufriedenheit auswirkt.
- Ausserdem wird die Zusammenarbeit mit Schulleitungen sowie die Arbeit der Berufsverbände positiv bewertet. Das trägt auch dazu bei, dass die Gesamtnote nicht unter die Marke 4 fällt.

Aber es gibt auch negative Aspekte:

Was den Wert der Berufszufriedenheit nach unten zieht, sind leider keine Nebensachen. Es sind Aspekte, die für Lehrerinnen und Lehrer ebenfalls von zentraler Bedeutung sind.

- Viele Lehrpersonen stört, dass der Anteil der administrativen Arbeiten, wie Absprachen, Sitzungen, Weiterbildungen und Konzeptarbeiten stetig zunimmt. Das frisst ihnen die Zeit für die sorgfältige Vor- und Nachbereitung des eigenen Unterrichts weg. Daran leiden Lehrerinnen und Lehrern am meisten: Dass sie den eigenen Ansprüchen nach einem qualitativ hochwertigen Unterricht und einer guten Begleitung und Förderung der Schülerinnen und Schülern nicht gerecht werden können. Genau hier kommt aus meiner Sicht die integrative Förderung ins Spiel:

Zur integrativen Förderung ist festzuhalten:

- Lehrerinnen und Lehrer stehen grundsätzlich hinter der integrativen und individuellen Förderung. Sie wollen ihre Schülerinnen und Schüler gemäss ihren Stärken fördern. Sie wollen sie unterstützen, weiterbringen und möglichst individuell auf jedes einzelne Kind, jeden einzelnen Jugendlichen eingehen.

Doch die vorhandenen Ressourcen reichen nicht. Oft fehlen die geeigneten Räume. Oder es ist schlicht zu wenig Zeit da, um die integrative und individuelle Förderung überhaupt erfüllen zu können.

Dieser Spagat zwischen dem Berufsauftrag (Individualisieren, Benotung, unterschiedliche Erwartungshaltungen von verschiedenen Seiten, usw.) und der erlebten Realität geht an die Nieren und weckt Selbstzweifel. Manche geraten ins Grübeln und hinterfragen die eigene Professionalität und Wirksamkeit.

Sie haben es bereits gemerkt, wir sind bei der beruflichen Gesundheit angelangt und zoomen an diesem Punkt auf die Aussagen über die Momente der beruflichen Belastung.

Die Situation rund um die Gesundheit der Lehrpersonen ist prekär

- Die Bewertungen der beruflichen Gesundheit sind im Vergleich zu 2014 deutlich gesunken. Viele geben an, dass sie nach dem Arbeitstag Mühe haben beim Abschalten. Sie fühlen sich oft überlastet. Der Wert ist entsprechend ungenügend und liegt bei 3.7.

Das ist ein Warnsignal. Die Gesundheit von Lehrpersonen am Arbeitsplatz ist von eminenter Bedeutung. Schulleitungen und Schulbehörden müssen wissen wollen, wie es Lehrerinnen und Lehrern geht und vor allem muss für alle klar sein, wie sie bei Anzeichen von gesundheitlichen, berufsbezogenen Beschwerden vorgehen sollen.

Was gibt es aus Sicht des LCH zu tun?

Lehrerinnen und Lehrer möchten möglichst allen Schülerinnen und Schülern gerecht werden. Sie stehen aber in einem täglichen Dilemma zwischen ihren Ansprüchen und der Realität. Das ist für viele eine tägliche Zerreihsprobe.

Diese lässt sich aus unserer Sicht nur mit mehr Ressourcen verringern. In erster Linie gilt das für die integrative und die individuelle Förderung.

Zusätzliche Ressourcen sollen jedoch nicht gleichmässig auf alle Klassen verteilt werden. Sie sollen Puffer oder Reservoirs schaffen, die bei besonderen Belastungen schnell und unbürokratisch zur Verfügung stehen. Zudem gilt es nicht nur, die schulinternen Ressourcen in den Blick zu nehmen, sondern auch für ein ausreichend grosses Angebot an Therapien und/oder Time-Out-Plätzen zu sorgen.

Wir möchten einen anderen Weg gehen als die FDP, die das integrative Projekt stoppen will. Studien belegen, dass die integrative Schule Sinn macht. Die Volksinitiativen im Kanton Basel-Stadt oder in Zürich sind aber ein Zeichen, dass der Druck an den Schulen zu hoch wird. Dauert die jetzige Situation an, droht ein Scherbenhaufen.

Der akute Personalmangel an Schulen trägt natürlich das seinige zur hohen Belastung der Lehrpersonen bei.

Es braucht also dringend Massnahmen, die zu einer Entspannung bei Lehrerinnen und Lehrern sorgen und die allgemein dem Schulsystem zugutekommen. Letztendlich geht es ja um unsere Kinder und Jugendliche, die ein Recht auf eine ihnen angemessene Förderung und Unterstützung haben.

2. Gesellschaftervertrag zwischen LCH und SER

Der Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz und das Syndicat des enseignant:es romand:es arbeiten schon seit vielen Jahren zusammen.

Im Jahr 2019 erhielt diese Kooperation aber einen Booster: LCH und SER erhielten von ihren Delegierten den Auftrag, mit Hilfe einer Arbeitsgruppe mögliche Szenarien für eine noch engere Zusammenarbeit auszuarbeiten und zu evaluieren.

In der Folge wurde eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen mit Vertretungen aus LCH und SER, die beiden jeweiligen Präsidien übernahmen die Leitung der Arbeitsgruppe.

In den folgenden Jahren wurden in dieser Gruppe – professionell begleitet von einer Beraterfirma – vier Szenarien ausgearbeitet. Die Arbeitsergebnisse wurden intern verschiedenen Gremien vorgelegt. Deren Rückmeldungen flossen dann in Überarbeitungen ein.

An einer gemeinsamen Delegiertenversammlung vom 7. September 2022 entschied man sich schliesslich für eines der vorgelegten Szenarien.

Im gewählten Szenario geht es darum, die Zusammenarbeit auf nationaler Ebene zu verstärken und sichtbarer zu machen. Bei Vertretungen in nationalen und internationalen Gremien, bei Pressekonferenzen, bei nationalen Vernehmlassungen, bei der Zusammenarbeit mit anderen nationalen Verbänden usw. werden LCH und SER in Zukunft unter dem Namen «Formation» auftreten. Dabei sollen aber die beiden bestehenden Verbände LCH und SER ihre Eigenständigkeit behalten.

In einer jährlichen Gesellschafterversammlung be- und verarbeiten die Verbände künftig gemeinsame Themen.

Aus Sicht des LCH war es – zugegeben - eine lange, intensive Zeit, welche die beiden Verbände benötigt haben, um diesen Schritt zu wagen. Es ist ein entscheidender Schritt. Darum ist und war es richtig, dass zunächst eine solide Basis erschaffen wurde. Darauf kann dann der weitere Ausbau zu einer möglichen späteren Fusion erfolgen.

Ich danke dem SER an dieser Stelle für die sorgsame und vertrauensvolle Zusammenarbeit und freue mich auf das konkrete Umsetzen unserer zukünftigen Kooperation.

Zürich, 24. Juni 2024 / ZP