

An das Stadtparlament

Winterthur

Beantwortung der Interpellation betreffend Bekämpfung von Lehrpersonenmangel an den Volksschulen der Stadt Winterthur, eingereicht von den Stadtparlamentsmitgliedern N. Holderegger (GLP), P. A. Werner (SVP), A. Zuraikat (Die Mitte/EDU), D. Roth-Nater (EVP)

Am 26. Juni 2023 reichten die Stadtparlamentsmitgliedern Nicole Holderegger (GLP), Pascal A. Werner (SVP), André Zuraikat (Die Mitte/EDU), Daniela Roth-Nater (EVP) mit 23 Mitunterzeichnerinnen und Mitunterzeichnern folgende Interpellation ein:

«Der Lehrpersonenmangel ist seit Jahren ein Thema, auch in der Stadt Winterthur. Der Stellenmarkt für Lehrpersonen ist weiterhin angespannt (vgl. Medienmitteilung Bildungsdirektion «Lehrpersonenmangel an der Volksschule hält an», vom 14. März 2023; Der Landbote vom 15. März 2023, S. 11). Im eben von der WSP verabschiedeten Legislaturprogramm 2022-2026 wird im Handlungsfeld 3 «Eine Schule Winterthur» - solide Grundlagen schaffen unter Ziffer 4 folgendes Ziel gesetzt: «Die Schule Winterthur ist eine attraktive Arbeitgeberin für alle Mitarbeitenden. Sie begegnet der Personalknappheit auf wirkungsvolle Art und Weise».

Im Hinblick auf den anhaltenden Lehrpersonenmangel in der Stadt Winterthur und auf das im Handlungsfeld 3 unter Ziffer 4 definierte Ziel stellen sich folgende Fragen, um deren Beantwortung wir Sie ersuchen:

- 1. Was tut die Stadt Winterthur bzw. welche Massnahmen ergreift sie, um als attraktive Arbeitgeberin für Lehrpersonen sämtlicher Stufen wahrgenommen zu werden?*
- 2. Wie wird die Wirkung der ergriffenen oder geplanten Massnahmen gemessen?*
- 3. Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit der Stadt Winterthur mit der Pädagogischen Hochschule Zürich (PHZH) in Bezug auf die Bekämpfung des Lehrpersonenmangels?*
- 4. Vermitteln die Volksschulen der Stadt Winterthur valable Bewerbungen von Lehrpersonen (mit Einwilligung der betroffenen Personen) systematisch weiter bzw. gibt es eine städtische Stellenbörse oder wird eine solche eingerichtet?*
- 5. Der Schulraum an den städtischen Volksschulen ist erstelltermassen knapp. Haben die knappen räumlichen Verhältnisse an den Schulen Auswirkungen auf die Attraktivität der Stadt Winterthur als Arbeitgeberin für Lehrpersonen und kamen bzw. kommen deswegen Anstellungen nicht zu Stande?*
- 6. Aus welchen Gründen haben die Lehrpersonen im Schuljahr 2022/2023 ihre Anstellung an den Volksschulen der Stadt Winterthur gekündigt und können diese Gründe mit geeigneten Massnahmen gezielt minimiert werden, um Kündigungen von Lehrpersonen möglichst zu vermeiden? »*

Der Stadtrat erteilt folgende Antwort:

Die Beantwortung der vorliegenden Interpellation fällt in den Kompetenzbereich der Schulpflege.

Wie bereits im Vorjahr spricht das Volksschulamt des Kantons Zürich erneut von einem ausgeprägten Lehrpersonenmangel auf allen Stufen und im Bereich der schulischen Heilpädagogik (vgl. Stellensituation Volksschule Regelschule, Informationen für das Schuljahr 2023/24, 13. März 2023). Mögliche Ursachen für den aktuellen Lehrpersonenmangel sind demnach (1) der ausgeprägte Fachkräftemangel in allen Berufen, weshalb gut ausgebildete Lehrpersonen von verschiedenen Branchen umworben werden, (2) der deutliche Zuwachs an Schülerinnen und Schülern, welcher (bis 2031 um weitere 12%) anhalten wird, (3) die HarmoS-bedingte Vorverschiebung des Schuleintrittsalters und (4) der anhaltende Zuzug von Flüchtlingen.

Mit Blick auf die Langzeitstudie von Gottfried Hodel¹ wird deutlich, dass auf dem Stellenmarkt der Lehrpersonen der Bedarf an Lehrpersonen selten zur Nachfrage nach Stellen im Schulwesen passt. Vielmehr muss von sich abwechselnden Bedarfszyklen, pendelnd zwischen Lehrpersonenmangel und Lehrpersonenarbeitslosigkeit, gesprochen werden, wobei die gegebenenfalls notwendigen Systemkorrekturen wie etwa ein steuernder Eingriff in die Lehrpersonenausbildung an den Pädagogischen Hochschulen dem Kanton obliegen.

Die Schulpflege der Stadt Winterthur ist sich der herausfordernden Situation auf dem Stellenmarkt für Personen in der Schulpraxis wie Lehrpersonen, Personen der Heil- und Sonderpädagogik oder im Arbeitsfeld der Therapien bewusst. Sie hat sich aus diesem Grund für die laufende Legislatur zum Ziel gesetzt, als attraktive Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt auftreten zu können, sowohl für die bereits für Winterthur tätigen Personen als auch für künftige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Schulpraxis.

Zu den einzelnen Fragen:

Zur Frage 1:

«Was tut die Stadt Winterthur bzw. welche Massnahmen ergreift sie, um als attraktive Arbeitgeberin für Lehrpersonen sämtlicher Stufen wahrgenommen zu werden?»

Die Stadt Winterthur stellt verschiedene Dienstleistungen zur Unterstützung der Schulen und Lehrpersonen zur Verfügung, wie Dienstleistungen im Bereich der Kulturförderung, der Sportförderung, seitens des schulärztlichen Dienstes oder in Kooperation mit den Bibliotheken. An einem Begrüssungsanlass werden neuen Lehrpersonen die Dienstleistungen vorgestellt und aufgezeigt, wie sie diese beziehen können. Die Lehrpersonen werden zudem monatlich im Schulnewsletter über neue und bewährte Angebote für Schulklassen informiert.

Die Schulpflege verabschiedet jährlich ein umfassendes und auf die aktuellen Themen abgestimmtes Weiterbildungsangebot für alle pädagogischen Fachpersonen. Das Angebot kann kostenlos in Anspruch genommen werden.

Die Schulen stärken zunehmend die Zusammenarbeit in den pädagogischen Fachteams und folgen so den jüngsten Erkenntnissen aus der Forschung zur Lehrpersonenbildung und Schulqualität. Darüber hinaus werden die Schulleitungen als professionelle Vorgesetzte in den Schulen gestärkt durch eine professionalisierte Schulführung durch die Leitung Bildung. Zudem werden in den Schulen Winterthurs Dienstjubiläen und Pensionierungen gewürdigt. Seit dem Schuljahr 2023/24 ist auch die Einführung und Begleitung von neuen Schulleitungen in den ersten Berufsmonaten professionalisiert, wovon wiederum positive Effekte auf die Schulführung in den Einzelschulen erwartet werden.

Um weiterhin auf dem angespannten Arbeitsmarkt als Arbeitgeberin gut positioniert zu sein, prüft die Stadt Winterthur derzeit die Aufschaltung einer Stellen- und Bewerbungsplattform für die Rekrutierung künftiger Lehrpersonen. Zudem sind die Schulen auch an neuen Personalrekrutierungsformaten wie Lehrpersonenmessen vertreten.

Zur Frage 2:

«Wie wird die Wirkung der ergriffenen oder geplanten Massnahmen gemessen?»

¹ Gottfried Hodel, Kinder, immer nur Kinder, aber Lehrer bringt keiner!, Bildungspolitische Massnahmen zur Steuerung des Bedarfes an Primarlehrkräften in den Kantonen Bern und Solothurn zwischen 1848 und 1998, Bern 2005.

Die verschiedenen Anlässe werden jeweils evaluiert und bei Bedarf weiterentwickelt. Zudem werden alle Schulen der Stadt regelmässig von der kantonalen Fachstelle für Schulbeurteilung evaluiert und davon ausgehend Ziele zur Weiterentwicklung ausgearbeitet. Schliesslich werden die Schulleitungen in den Sitzungen der Bildungsteams und Führungsgesprächen mit der Leitung Bildung zu Rückmeldungen aufgefordert.

Zur Frage 3:

«Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit der Stadt Winterthur mit der Pädagogischen Hochschule Zürich (PHZH) in Bezug auf die Bekämpfung des Lehrpersonenmangels?»

2021 hat die Pädagogische Hochschule Zürich die Erweiterung der berufspraktischen Ausbildung mittels Praxiszentren etabliert. Studierende der PHZH kehren nun während ihrer Ausbildung regelmässig für Praktika an ihr Praxiszentrum zurück. Die Stadt Winterthur weist derzeit zwei solcher Zentren auf. Die Schulen der Stadt Winterthur lernen auf diese Weise künftige Lehrpersonen kennen und umgekehrt. Viele Lehrpersonen kehren für ihren Berufseinstieg an eine Schule ihres Praxiszentrums zurück.

Die Schulen in Winterthur können zudem auf das Angebot der PHZH zurückgreifen, welches angesichts des bestehenden Lehrpersonenmangels ausgebaut worden ist. Dazu zählen: Einführungswochen, Angebote zur Unterrichtsentwicklung und Gruppencoachings für Personen ohne Lehrdiplom.

Zur Frage 4:

«Vermitteln die Volksschulen der Stadt Winterthur valable Bewerbungen von Lehrpersonen (mit Einwilligung der betroffenen Personen) systematisch weiter bzw. gibt es eine städtische Stellenbörse oder wird eine solche eingerichtet?»

Mit Einverständnis der bewerbenden Person werden Bewerbungen von geeigneten Lehrpersonen teilweise innerhalb des Netzwerks der Schulleitungen weitergeleitet. Die Aufschaltung einer Stellen- und Bewerbungsplattform für die Schulen in der Stadt Winterthur wird derzeit als Ergänzung zur Bewerbungsplattform der Stadt geprüft.

Zur Frage 5:

«Der Schulraum an den städtischen Volksschulen ist erstelltermassen knapp. Haben die knappen räumlichen Verhältnisse an den Schulen Auswirkungen auf die Attraktivität der Stadt Winterthur als Arbeitgeberin für Lehrpersonen und kamen bzw. kommen deswegen Anstellungen nicht zu Stande?»

Zu dieser Frage liegen keine systematischen Erhebungen vor. Die räumliche Situation in Schulen kann durchaus ein Grund sein für die Zu- oder Absage zu einer Stelle, insbesondere im Therapiebereich.

Zur Frage 6:

«Aus welchen Gründen haben die Lehrpersonen im Schuljahr 2022/2023 ihre Anstellung an den Volksschulen der Stadt Winterthur gekündigt und können diese Gründe mit geeigneten Massnahmen gezielt minimiert werden, um Kündigungen von Lehrpersonen möglichst zu vermeiden?»

Die Schulpflege prüft derzeit die Einführung von systematischen Austrittsinterviews. Deshalb liegt noch kein Gesamtüberblick über die Austrittsgründe vor.

Die Berichterstattung im Stadtparlament ist der Vorsteherin des Departements Schule und Sport übertragen.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtpräsident:

M. Künzle

Der Stadtschreiber:

A. Simon