

Studie im Auftrag des  
Mittelschul- und Berufsbildungsamts des Kantons Zürich

## **Attraktivität des Berufs Berufsfachschullehrer/in im Kanton Zürich**

Christof Nägele, Hanne Bestvater, Martina Schmid

Dezember 2009

## Auf einen Blick

Der Beruf „Berufsfachschullehrer/in“ ist nach Aussage der aktiven Berufsfachschullehrer/innen attraktiv.

Weniger attraktiv sehen den Beruf die Berufsfachschullehrer/innen mbA<sup>1</sup>. Die „mbA-Aufgaben“ stehen aus Sicht vieler Personen in Konkurrenz zur Unterrichtstätigkeit und stellen eine zusätzliche Belastung dar.

Insgesamt ist die Zufriedenheit in der Arbeit hoch. Geringer ist diese Zufriedenheit bei neuen Lehrpersonen mit geringer Unterrichtserfahrung.

## Identifikation von Faktoren zur Attraktivität des Berufs

### Faktoren, die den Beruf attraktiv machen

- Vielseitige Arbeit mit Handlungsspielräumen
- Hoch motivierte Kolleg/innen!

Der Beruf ist bedeutsam und bietet Tätigkeiten, die mit den eigenen Zielen und Wertvorstellungen gut vereinbar sind. Diese positiven Merkmale sollten aus unserer Sicht auch genannt werden! Dies zum Beispiel in Flyern, im Internetauftritt, usw.

### Faktoren, die den Beruf unattraktiv machen

- Wenig attraktive Tätigkeiten im Lehrberuf
- Ungenügende Einführung in den Beruf, Mentoring
- Finanzierung der Ausbildung
- Lohn
- Fehlende Teamarbeit

*Unattraktive Tätigkeiten.* In der Diskussion um unattraktive Tätigkeiten geht es um die Frage der Kernaufgabe Unterrichten im Verhältnis zu zusätzlichen Aufgaben.

Diese Aussage könnte als Information im Sinne eines „realistic job preview“ verwendet werden, um auch unangenehme/wenig attraktive Seiten des Berufs aufzuzeigen.

Das Berufsverständnis vieler Berufsfachschullehrer/innen scheint sich hauptsächlich aus ihrer Aufgabe als pädagogisch tätige Person zu ergeben. Ein Berufsverständnis, das verschiedene Aufgaben im Lehrberuf als gleichermassen wichtig erachtet, scheint (noch) nicht verankert zu sein. Hier wäre unserer Ansicht die Klärung der Frage notwendig: Was ist das Berufsbild eines Berufsfachschullehrers/einer Berufsfachschullehrerin? Welches sind die Tätigkeiten, die zu diesem Beruf gehören?

---

<sup>1</sup> mbA = mit besonderen Aufgaben (Aufgaben ohne Entschädigung/Entlastung: Klassenlehreramt, Fachvorstand, Betreuung von kleineren Sammlungen, Mentorat, Konventsvorstand/Konventspräsidium, Konventionskommissionen, Lehrervertretung in der Schulkommission, Mitarbeit in Kommissionen, Aufträge der Schulleitung mit mittlerer Belastung, Betreuung der Schülerorganisation), bei einer höheren Lohneinstufung.

*Berufseinführung.* Die Grundlagen für das Mentoring bestehen. Die Umsetzung und Einbettung dieser Massnahme scheinen in einzelnen Fällen ungenügend zu sein. Der höheren Unzufriedenheit der Neueinsteiger/innen könnte wahrscheinlich mit einer besseren Begleitung begegnet werden. Das Mentorat wird finanziell nur geringfügig entschädigt. Hier liegt aus unserer Sicht eine Möglichkeit, mit wenig Aufwand zu einer Verbesserung des Einstiegs in den Beruf beitragen zu können.

*Finanzierung der Ausbildung.* Der Kanton als Arbeitgeber sollte aus unserer Sicht darauf achten, dass die Gesamtbelastung aus Studium und Arbeit nicht über 105% steigt und das Erwerbseinkommen nicht zu stark fällt (in der Befragung genannte Zahl: 80% desjenigen Einkommens, das nach Abschluss der Ausbildung erzielt wird). Die Studierenden sollten genügend Zeit in die Ausbildung investieren können.

Für die Finanzierung gibt es verschiedene Vorschläge. Am häufigsten genannt wurden eine höhere Beteiligung des Kantons und die Führung eines flexiblen Stundenkontos. Modelle dazu sind in einzelnen Schulen entwickelt worden.

*Lohn.* Die aktuellen Jahresgrundlöhne des Kantons Zürich für die prototypischen Profile ABU und Berufskundelehrer/innen in den verschiedenen Unterrichtsgebieten (BMS, KV, GIB) liegen im Vergleich zu den anderen Kantonen in einer mittleren Bandbreite. Als stossend wird vor allem der seit längerem ausgesetzte Stufenanstieg wahrgenommen.

Die Ergebnisse weisen deutlich darauf hin, dass es insbesondere *ein* Thema gibt, das heftig diskutiert wird: die Situation als Berufsfachschullehrer/in mbA. Die kritisierten mbA-Stunden lassen sich eventuell beseitigen, indem die zu leistenden besonderen Aufgaben mit einer Reduktion im Umfang einer Pflichtlektion anerkannt werden.

*Fehlende Teamarbeit.* Einige Berufsfachschullehrer/innen erachten die Zusammenarbeit als zu wenig ausgebaut. Dies entspricht nicht dem Bild des Lehrers als einer Person, die vor allem individuelle Lösungen sucht. Hier könnte es lohnend sein, gezielt noch vermehrt in die Förderung der Teamarbeit zu investieren.

## **Faktoren, die kontrovers diskutiert werden**

- Ausbildung: Anerkennung von Vorleistungen, Praxisbezug
- Ausbildung hat zu wenig Praxisbezug, ist zu lang und sollte stärker modularisiert sein
- Rolle der Schulleitung

*Ausbildung.* Die Aussagen zur Beurteilung der Ausbildung decken ein weites Meinungsspektrum ab.

Der Beruf Berufsfachschullehrer/in ist ein anspruchsvoller Beruf, der eine gute Ausbildung braucht.

Die Vorgaben für die Ausbildung von Berufsfachschullehrer/innen sind durch das Berufsbildungsgesetz und die Rahmenlehrpläne für Berufsbildungsverantwortliche vorgegeben. Es bestehen für die Ausbildungsinstitutionen hier also nur geringe Handlungsmöglichkeiten.

Der Transfer aus der Ausbildung in die Praxis muss zwangsläufig durch die Person in Ausbildung gemacht werden. Diese Aufgabe kann nicht delegiert werden, ist aber ressourcenintensiv. Es ist zu fragen, inwiefern diese Kritik an der Ausbildung also eigentlich nicht die

Ausbildung selber betrifft sondern vielmehr die Einbettung der Ausbildung in die aktuelle Lebens- und Arbeitssituation?

*Rolle der Schulleitung.* Die Einschätzung kann von „die Schulleitung führt zu viel“ bis zu „die Schulleitung führt nicht“ reichen. Die Rolle der Schulleitung, resp. deren Ausübung wird zum Teil hinterfragt. Hier könnte es angebracht sein – zusammen mit einer Diskussion um das Berufsbild „Berufsfachschullehrer/in“ – auch die Rolle der Schulleitung genauer zu beschreiben.

## Argumentarium zur Attraktivitätssteigerung des Berufs

**Der Beruf** des Berufsfachschullehrers/der Berufsfachschullehrerin **ist hinsichtlich vieler Faktoren attraktiv** (Handlungsspielraum, Gestaltungsmöglichkeiten, Flexibilität, ...).

**Generell scheint es uns wichtig, den Beruf insgesamt sichtbarer zu machen.** Es laufen diesbezüglich viele Anstrengungen. Diese sind jedoch oft fachspezifisch und an verschiedenen Orten.

Exemplarisch zeigt sich dies, wenn man nach den Begriffen „Berufsschullehrer“, „Berufsfachschullehrer“ usw. googelt: Viele Einzelinformationen sind verfügbar, eine Gesamtdarstellung des Berufs und der Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf findet sich nicht.

Den (jugendlichen) Berufswunsch „Berufsfachschullehrer/in“ gibt es nicht. Der Beruf ist ein Zweitberuf, den man nach einer gewissen Zeit in einem anderen Beruf ergreift. Ein Beruf, den man sehr oft nur durch „Zufall“ entdeckt.

Jüngere Personen sehen den Beruf in der Regel nicht: „(...) es gibt sicher Jugendliche, die davon träumen Primar- oder Mittelschullehrer zu werden. Aber ich kenne niemanden, der von Jugend an das Ziel «ABU-Lehrer» in seiner Laufbahnplanung hatte (...) (Novak, 2005, p. 12)

**Der Beruf ist attraktiv für Wechsler/innen, die eine neue Herausforderung suchen.**

**Kritische Phasen im Beruf sind der Einstieg und die Ausbildung.** Die Ausbildung ist anspruchsvoll. Der Aufwand für die Ausbildung geht grösstenteils zu Lasten der Personen in Ausbildung. Dies muss klar kommuniziert werden. Eine höhere Ausbildungsunterstützung sollte angestrebt werden.

Der Einstieg in den Beruf und die Laufbahnoptionen sollten transparenter dargestellt werden. Diese Studie liefert Hinweise. Diese Arbeiten werden in einer Masterarbeit fortgeführt.

## Priorisierung

Attraktivität für Neueinsteiger/innen

1. Bessere Sichtbarkeit des Berufs
2. Verbesserung der Ausbildungsunterstützung
3. Gute Qualität braucht gute Ausbildung – Stellenwert der Ausbildung aufzeigen
4. Überprüfung des Mentorats

Attraktivität des Berufs

1. Überprüfung der Funktion der Berufsfachschullehrer/innen mbA
2. Berufsbild und Berufsidentität Berufsfachschullehrer /in
3. Verbesserungen der Schulleitung, Förderung Teamarbeit

## Norm-Berufsbiographien

Die Wege in den Lehrberuf an einer Berufsfachschule sind vielfältig. Für diese Studie wurden zur Erhebung der statistischen Kennzahlen (Ausbildungsunterstützung, Lohn, ...) Norm-Profile gemäss folgender Darstellung verwendet.

Haupt- oder nebenberufliche Lehrkräfte für die schulische Grundbildung der Berufsfachschulen und die Berufsmaturität Qualifikationen: Berufspädagogische Bildung auf Hochschulniveau, Fachbildung mit einem Abschluss auf Tertiärstufe, betriebliche Erfahrung (Schwerpunkt der Darstellung ist die Ausbildung; die betriebliche Erfahrung wird bei der Darstellung nicht berücksichtigt)

Einmündung aus SEK II	Fachbildung mit Abschluss Tertiärstufe	Berufspädagogische Ausbildung	ECTS	Dauer
Berufliche Grundbildung	Fachprüfung als Küchenchef / Produktionsleiter oder z.B. Betriebswirtschafterin des Gewerbes, erweiterte Allgemeinbildung (Matura / BM / FH / DMS)	Diplom für Berufskundlichen Unterricht an Berufsfachschulen, (1800 Lernstunden), parallel unterrichten ist verpflichtend	60 ECTS	mind. 2 Jahre
(gymnasiale) Maturität	Master of Arts PHZH in Secondary Education, 4.5 Jahre, Lehrbefähigung für Sekundarstufe I	Diplom als Berufsschullehrer/in ABU, Ausbildung am EHB, (1800 Lernstunden), parallel unterrichten ist verpflichtend	60 ECTS	mind. 2 Jahre
	Universitätsabschluss (Bsp. Master of Arts UZH, 5 Jahre), diverse Fakultäten möglich	Diplom als Berufsschullehrer/in ABU am ZHSF, (1800 Lernstunden), parallel unterrichten ist verpflichtend	60 ECTS	2-3 Jahre
		MAS SHE ABU, Ausbildung am ZHSF, (1800 Lernstunden), parallel unterrichten ist verpflichtend	60 ECTS	2-3 Jahre
		MAS SHE (2 Maturitätsfächer) Master of Advanced Studies in Secondary and Higher Education Ausbildung am ZHSF	60 ECTS	Vollzeit 1 Jahr, In der Regel drei bis sechs Semester

## Inhaltsverzeichnis

Auf einen Blick .....	2
Identifikation von Faktoren zur Attraktivität des Berufs .....	2
Argumentarium zur Attraktivitätssteigerung des Berufs .....	4
Priorisierung.....	5
Norm-Berufsbiographien .....	5
Inhaltsverzeichnis.....	6
Ziele der Studie .....	7
Attraktivität des Berufs Berufsfachschullehrer/in: Ein Thema, von welchem man wenig weiss! .....	8
Interviews und Online-Befragung .....	10
Schlussfolgerungen.....	13
Erläuterungen zu den Schlussfolgerungen .....	15
Unterrichten an der Berufsfachschule .....	16
Einstieg und Ausbildung.....	26
Berufskarriere .....	41
Lohn.....	46
Literatur.....	56

## Ziele der Studie

Die erwarteten Ergebnisse der Studie sind in den folgenden Bereichen:

- Identifikation von Faktoren zur Attraktivität des Berufs
- Argumentarium zur Attraktivitätssteigerung des Berufs
- Darstellung typischer Norm-Berufsbiographien für Lehrpersonen in der Berufsbildung (Erstberuf -> Lehrberuf)
- Hinweise zur Optimierung der Karriereplanung
- Darstellung relevanter statistischer Kennzahlen (Lohn, Ausbildungsbeiträge, demographische Entwicklung, ...)

Präsentation von Ideen zu möglichen Massnahmen mit Priorisierungsvorschlägen.

## **Attraktivität des Berufs Berufsfachschullehrer/in: Ein Thema, von welchem man wenig weiss!**

Stellt man die Frage nach der Attraktivität des Berufs Berufsfachschullehrer/in, geht es um die Frage der Attraktivität des Arbeitsorts Berufsfachschule. Die Schule ist ein komplexer Arbeitsort, an dem verschiedene Logiken aufeinander treffen (Schübach, 2008):

- strukturierte und vorgegebene Lehr- und Stundenpläne bei doch insgesamt hoher Autonomie der Lehrer/innen,
- die administrative und bürokratische Logik der formellen Schulstrukturen in Kontrast zu einem sehr divergenten gesellschaftlich-sozialen Umfeld,
- formelle Schulstrukturen in Kontrast zu einem Innovationsklima,
- die Tendenz vieler Lehrkräfte, Widersprüche im Schul- und Unterrichtsumfeld auf individueller Basis lösen zu wollen und damit entlastende soziale Unterstützung nicht abzufragen.

Die Diskussion der Attraktivität des Berufs Berufsfachschullehrer/in ist eingebettet in die umfassendere Diskussion der Attraktivität des Lehrberufs. In einem Bericht der EDK (Hofacher, et al., 2008) wird mit Bezug auf die UNIVOX-Studie 2005 festgehalten, dass allgemein eine hohe Wertschätzung für die Schule und die Lehrerschaft existiere, insgesamt aber vor allem in der Deutschschweiz die Attraktivität des Lehrberufs abgenommen hat.

Die vorliegende Studie liefert Ergebnisse zur fokussiert gestellten Frage: Was ist zurzeit attraktiv in diesem Beruf und was müsste gemacht werden, damit der Beruf noch attraktiver wird? Dies vor allem auch für Neueinsteiger/innen.

Die Ergebnisse dieser Studie sind auch vor dem Hintergrund aktueller Studien zur Berufswahl (Denzler & Wolter, 2008; Karin Müller-Kucera, Bortolotti, & Bottani, 2003; Karin Müller-Kucera & Stauffer, 2003) und Situation der Lehrer/innen und Lehrer (Arbeitszeit: Charles Landert, 2006) (Zufriedenheit: Charles Landert, 2002) (Krause, Schübach, Ulich, & Wülser, 2008) und der Diskussion um die Professionalisierung (Achtenhagen, Oser, & Renold, 2009) und Karriereoptionen im Lehrberuf (Herzog, Herzog, Brunner, & Müller, 2007) zu lesen und interpretieren.

Das spezifische an dieser Studie ist die Fokussierung auf Personen, die an Berufsfachschulen unterrichten. In vielen Studien wird diese Gruppe von Lehrer/innen nicht thematisiert oder es werden keine detaillierten Aussagen zu dieser Gruppe gemacht, indem sie mit den anderen Lehrer/innen der Sekundarstufe II zusammengefasst werden.

Die Darstellung relevanter statistischer Kennzahlen zum Lohn und zur Ausbildungsunterstützung war einer der grösseren Herausforderungen in dieser Studie.



Besoldungsstatistiken beruhen auf Reglementen und bilden die tatsächliche Situation häufig nicht genügend ab (z. B. die Aussetzung des Stufenaufstiegs, etc.). Befragungen zur Besoldung bzw. Lohn haben trotz grossem Aufwand in der Durchführung oft schlechte Rücklaufquoten (LCH - Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer, 2008). Die verfügbaren Daten des BFS Sektion Schul- und Berufsbildung enthalten fast ausschliesslich Angaben zur Primar- und Sekundarstufe I (Bundesamt für Statistik (BFS), 2004, 2006). Die Daten der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung bieten keine Möglichkeit, Löhne von Lehrer/innen von anderen in der öffentlichen Verwaltung zu separieren (Bundesamt für Statistik (BFS), 2007).

Für diese Studie wurden prototypische Profile von Berufsfachschullehrer/innen zusammen mit dem Mittelschul- und Berufsbildungsamts (MBA) Zürich, Abteilung Personelles entwickelt. Anhand dieser Profile wurden bei verschiedenen Kantonen eine Einstufung gemäss aktuellen Reglementen und Usanzen erfragt. Für die Berufsfachschullehrer/innen liegen somit Lohnvergleiche in einer Qualität vor, wie sie bisher nicht gegeben war.

Die Aussage eines Teilnehmers an der Online-Befragung:

Der Kanton Zürich weiss genau, dass er als Arbeitgeber im Berufsschulwesen unattraktiv geworden ist. Dazu braucht es keine Umfragen sondern Taten. (52)

ist mit Blick auf die vorliegenden Studien in diesem Gebiet nicht zutreffend. Denn bevor zur Tat geschritten werden kann, muss man wissen, wo dies geschehen soll.

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass es Handlungsfelder für Verbesserungen gibt. Dass es Ärgernisse gibt, die man beseitigen sollte. Die Studie zeigt aber auch ganz deutlich, dass die Berufsfachschullehrer/innen eine sehr heterogene Gruppe von Personen, mit sehr unterschiedlichen Bedürfnissen sind.

Das heisst auch, dass der Beruf für sehr viele Personen aus ganz unterschiedlichen Gründen attraktiv ist und dass der Beruf des Berufsfachschullehrers ein grosses Potential hat, Personen mit ganz unterschiedlichen Bildungsbiographien eine berufliche und persönliche Weiterentwicklung zu ermöglichen.

Das haben wir in den Interviews und der Online-Befragung im Kanton Zürich gehört.

## Interviews und Online-Befragung

In der ersten Phase wurden insgesamt 28 Interviews durchgeführt, davon 11 mit Lehrpersonen. Die Ergebnisse dienen der Identifikation der thematischen Hauptanliegen, die in der Online-Befragung aufgegriffen wurden (Tabelle 1).

Tabelle 1: Zusammensetzung der Stichprobe für die Interviews

Interviews	9 Personen aus Schulleitungen 5 Personen aus Ausbildungsinstituten 2 Personen aus Lehrerverbänden 11 Lehrpersonen (2 Bereich Kaufmännische Bildung, 7 Lehrpersonen Berufskunde, 2 Allgemeinbildung) 1 Laufbahnberater
<b>Total Interviews</b>	<b>28</b>
Absagen mit inhaltlicher Begründung die eine verwertbare Aussage enthält	1
Sonstige Absagen und nicht erreichbar bis inkl. 21.1.2009	1 Lehrerin

*Bemerkung.* Auswahl der Interviewpartner/innen in Abstimmung mit dem MBA Zürich.

An der Online-Befragung haben sich insgesamt 283 Personen beteiligt, die im Kanton Zürich 2009 an einer Berufsfachschule unterrichten (bzw. unterrichtet haben). Nicht alle Personen haben auf alle Fragen im Fragebogen geantwortet, so dass die Ergebnisse zum Teil auf einer geringeren Anzahl von Aussagen beruhen.

Es sind 108 Berufsfachschullehrer/innen ohne besondere Aufgaben (39%), 88 Berufsfachschullehrer/innen mit besonderen Aufgaben (mbA) (31%) und 84 Lehrbeauftragte (30%). Drei Personen haben eine Ausbildung als Berufsfachschullehrer/in, sind aber nicht mehr im Unterricht tätig.

Tabelle 2: Einladungen und Rücklauf Online-Befragung

<b>Anzahl Einladungen pro Schule</b>	
Berufsfachschule Winterthur (BFS)	152
Berufsschule Mode und Gestaltung Zürich (MGZ)	60
Bildungszentrum Zürichsee (BZZ)	150
Gewerbliche Berufsschule Wetzikon (GBW)	130
Technische Berufsschule Zürich (TBZ)	230
Wirtschaftsschule KV Winterthur (WSKVW)	130
ZAG Bildungszentrum	140
<b>Summe Einladungsbriefe</b>	<b>992</b>
<b>Vorgehensweise</b>	
Schulleitungen der ausgewählten Schulen per Brief über geplanten Beginn der Befragung informiert, mit Zeitplan	05. Mai 09
Einladungsbriefe mit Zugangscode für Onlinebefragung an Schulen verschickt, mit der Bitte diese Briefe an ihre Lehrpersonen zu verteilen. <sup>2</sup>	15. Mai 09
Online-Befragung zugänglich ab	18. Mai 09
geplanter Endtermin, verschoben	02. Juni 09
Brief an Schulleitungen, Teilnahme online Befragung verbessern	Juni
Neuer Endtermin online Befragung	10. Juli 2009
<b>Rückläufe, 22. Juni 09</b>	
292 Antworten, davon 224 vollständig ausgefüllt, 68 Antworten nicht vollständig ausgefüllt	292
<b>Rückläufe, Ende Juli 2009</b>	
313 Antworten (+ 21 Antworten), davon 240 vollständig ausgefüllt, 73 unvollständig	313
Korrektur: ausserhalb teilnehmende Schulen angeschrieben	-31
Teilnahme angefragte Schulen, ca. Stand 22.6.09	282
	28%
<b>Befragung der potentiellen Lehrpersonen</b>	
Anschreiben an Lehrpersonen mit der Bitte um Weiterleitung des Bogens an Berufsleute mit ähnlicher Qualifikation	15. Mai 09
Rückläufe, 22.6.09	3
Rückläufe, Ende Juli 2009, unverändert	3

*Bemerkung.* Letzte Aktualisierung am 14.8.09. Eine Aufschlüsselung des Rücklaufs nach Schule ist nicht möglich. Auswahl der Berufsfachschulen in Abstimmung mit dem MBA Zürich.

Das Alter liegt zwischen 25 und 64 Jahren, wobei die Hälfte der antwortenden Personen jünger als 45 Jahre ist. Die Berufsfachschullehrer/innen mbA sind deutlich älter (im Durchschnitt 50 Jahre) als die Berufsfachschullehrer/innen (44) und Lehrbeauftragten (43).

Insgesamt haben 236 Personen eine Angabe zum Geschlecht gemacht. Davon sind 112 Frauen (47%) und 124 Männer (53%). 47 Personen haben keine Angabe gemacht. Die Frauen sind mit einem Altersdurchschnitt von 43 deutlich jünger als die Männer mit durch-

<sup>2</sup> Je einen Brief im Umschlag an eine Lehrperson mit Begleitbrief, den diese weiterreichen sollte an potenzielle Lehrpersonen.

schnittlich 48 Jahren. Dies zeigt sich auch darin, dass bei den Frauen drei Viertel jünger als 49 Jahre sind, bei den Männern ist es die Hälfte.

Bei den Berufsfachschullehrer/innen mbA finden sich deutlich mehr Männer (74%) als Frauen. Hingegen finden sich bei den Berufsfachschullehrer/innen mehr Frauen als Männer (58% Frauen), wie auch bei den Lehrbeauftragten (56% Frauen). Der Zeitpunkt des Abschlusses der Ausbildung zum Berufsfachschullehrer/der Berufsfachschullehrerin liegt zwischen 1975 und 2014. Die Hälfte der an der Befragung teilnehmenden Berufsfachschullehrer/innen hat den Abschluss vor 2003 gemacht, die andere Hälfte danach.

Die allermeisten Berufsfachschullehrer/innen 232 (85%) arbeiten an einer einzigen Berufsfachschule, 34 Lehrer/innen (12%) an zwei und sieben Lehrer/innen (3%) arbeiten an mehr als zwei Berufsfachschulen.

Teilzeitpensen sind in Berufsfachschulen weit verbreitet und ermöglichen das Ausüben weiterer Erwerbstätigkeit. Insgesamt 175 Personen (64%) arbeiten ausschliesslich als Berufsfachschullehrer/in, 98 (36%) gehen noch einer weiteren Erwerbstätigkeit nach. Die Arbeitspensen in den weiteren Erwerbstätigkeiten neben der Unterrichtstätigkeit an der Berufsfachschule betragen bei den Berufsfachschullehrer/innen im Schnitt 53%, bei den Berufsfachschullehrer/innen mbA 25% und bei den Lehrbeauftragten im Schnitt 43%.

## Schlussfolgerungen

In den Ergebnissen der Interviews, der Online-Befragung und der Befragung bei ausgewählten Kantonen (Ausbildungsunterstützung und Lohn) lassen sich vier thematische Hauptbereiche erkennen:

i) unterrichten an Berufsfachschulen, ii) Einstieg und Ausbildung, iii) Berufskarriere, iv) Lohn.

Diesen vier Bereichen sind 20 Themenfelder mit Kernaussagen zur Attraktivität des Berufs Berufsfachschullehrer/in zugeordnet.

Unterrichten an der Berufsfachschule.....	16
Berufsfachschullehrer/in ist ein attraktiver Beruf für aktive Berufsfachschullehrer/innen, nicht aber für Neueinsteiger/innen.....	16
Unterrichten an der Berufsfachschule: Hohe Arbeitszufriedenheit.....	17
Die Aufgaben und das Unterrichten an der Berufsfachschule sind vielseitig, bieten Handlungsspielraum. ....	19
Die Unterrichtstätigkeit an der Berufsfachschule bietet die Möglichkeit, das Arbeitspensum den Bedürfnissen in verschiedenen Lebensphasen anzupassen. ....	21
Die Berufsfachschullehrer/innen haben eine hohe Verbundenheit mit ihrer Arbeit.....	22
Die Berufsfachschullehrer/innen unterscheiden zwischen der Kernaufgabe Unterrichten und zusätzlichen Aufgaben. Die zusätzlichen Aufgaben nehmen ständig zu, sind belastend und mühsam. ....	23
Die Organisation und Führung durch die Schulleitung wird kritisiert, die Teamarbeit fehlt .25	
Einstieg und Ausbildung.....	26
Die Begleitung (Mentorat) beim Einstieg in die Lehrtätigkeit ist unzureichend. ....	27
Berufliche Erfahrungen und zuvor erbrachte Bildungsleistungen werden in der Zulassung zur Ausbildung zum/zur Berufsfachschullehrer/in nicht angemessen berücksichtigt.....	29
Die Phase der Ausbildung zum/zur Berufsfachschullehrer/in ist mit erheblichen Lohneinbussen und zeitlicher Belastung verbunden; die Unterstützung (durch den Kanton, die Schulen) ist in der Ausbildungsphase zu gering. ....	31
Ausbildungsunterstützung im kantonalen Vergleich .....	34
Die Qualität der Ausbildung wird zum Teil kritisiert: Zu wenig Praxisbezug! .....	39
Die Ausbildung stärker modularisieren und kürzen.....	40
Berufskarriere.....	41
Es gibt keinen direkten Einstieg in den Beruf Berufsfachschullehrer/in. Den typischen Berufsfachschullehrer und die typische Berufsfachschullehrerin gibt es nicht. ....	42
„Einmal Berufsfachschullehrer/in immer Berufsfachschullehrer/in?“. Geringe Anschlussmöglichkeiten in andere Berufsfelder, wenig Entwicklungs- und / oder Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf. ....	44

Lohn .....	46
Der Lohn, die Lohnentwicklung und Lohngerechtigkeit werden kritisch beurteilt. ....	46
Lohnrelevante Parameter im kantonalen Vergleich .....	47
Lohnrelevanz <i>unterschiedlicher Qualifikationen</i> im Bereich Allgemeinbildung .....	49
Vergleich der <i>Anstellungsbedingungen</i> (Lohn, Pflichtstunden) zwischen den drei Arbeitsorten: Kaufmännischer Berufsfachschulen (KV), Berufsmittelschulen (BMS) und Gewerblich-industrieller Berufsfachschulen (GIB) .....	51
Vergleich variabler Lohnbestandteile und des Jahresgrundlohns im 21. Dienstjahr in Bezug auf eine Anstellung als ABU- oder BKU-Lehrperson .....	53

## **Erläuterungen zu den Schlussfolgerungen**

Die Zitate im Bericht sind anonymisiert und exemplarisch zur Illustration der Aussagen ausgewählt.

Alle Aussagen die auf Unterschiede zwischen Gruppen hinweisen, sind statistisch abgesichert.

Die Studie zeigt das gesamte Meinungsspektrum der aktiv an Berufsfachschulen unterrichtenden Personen.

Die Interviews und die Online-Befragung sind nicht repräsentativ. Schlussfolgerungen auf die Auftretenshäufigkeit und die Gewichtung der im Bericht genannten Aspekte können nur bezüglich der teilnehmenden und antwortenden Stichprobe von Lehrpersonen gemacht werden.

Die Zahlen zu den Lohndaten und der Unterstützung in der Ausbildungsphase wurden uns von einigen ausgewählten Kantonen zur Verfügung gestellt.

## Unterrichten an der Berufsfachschule

### **Berufsfachschullehrer/in ist ein attraktiver Beruf für aktive Berufsfachschullehrer/innen, nicht aber für Neueinsteiger/innen.**

Insgesamt wird der Beruf von den Personen, die ihn ausüben als „eher attraktiv“ wahrgenommen. Von Berufsfachschullehrer/innen ohne besondere Aufgaben wird der Beruf attraktiver wahrgenommen als von Berufsfachschullehrer/innen mit besonderen Aufgaben (mbA). Ein Viertel der Berufsfachschullehrer/innen mbA sagt, dass der Beruf für sie „eher unattraktiv“ ist (Tabelle 3).

Tabelle 3: Attraktivität des Berufs für Personen, die an Berufsfachschulen unterrichten, Antworthäufigkeiten

Attraktivität für mich selber	sehr unattraktiv	eher unattraktiv	eher attraktiv	sehr attraktiv	N	M
Berufsfachschullehrer/in	1%	12%	63%	24%	91	3.1
Berufsfachschullehrer/in mbA	3%	24%	59%	14%	76	2.9
Lehrbeauftragte/r	0%	18%	65%	17%	71	3.0
alle	1%	18%	62%	19%	238	3.0

*Bemerkung.* Skala von 1 „sehr unattraktiv“ bis 4 „sehr attraktiv“; M Mittelwert, N Anzahl der Antwortenden

Im Urteil der Berufsfachschullehrer/innen mbA ist der Beruf für Neueinsteiger/innen kaum attraktiv. Beinahe drei Viertel der Berufsfachschullehrer/innen mbA (73%) sagen, dass der Beruf für Neueinsteiger/innen „sehr unattraktiv“ oder „eher unattraktiv“ ist (Tabelle 4).

Tabelle 4: Attraktivität des Berufs für Neueinsteiger/innen aus Sicht der Personen, die an Berufsfachschulen unterrichten, Antworthäufigkeiten

Attraktivität für potentielle Neueinsteiger /innen	sehr unattraktiv	eher unattraktiv	eher attraktiv	sehr attraktiv	N	M
alle	9%	43%	39%	9%	238	2.5
Berufsfachschullehrer/in	3%	41%	45%	11%	91	2.6
Berufsfachschullehrer/in mbA	22%	51%	21%	5%	76	2.1
Lehrbeauftragte/r	3%	37%	51%	10%	71	2.7

*Bemerkung.* Skala von 1 „sehr unattraktiv“ bis 4 „sehr attraktiv“; M Mittelwert, N Anzahl der Antwortenden

Vor allem ältere Berufsfachschullehrer/innen, die mit ihrer Arbeitssituation eher unzufrieden sind und sich auch mit dem Gedanken tragen, den Job wechseln zu wollen, schätzen die Attraktivität des Berufs für Neueinsteiger/innen als gering ein.



### Unterrichten an der Berufsfachschule: Hohe Arbeitszufriedenheit.

Die grosse Mehrheit der Berufsfachschullehrer/innen ist mit ihrem Beruf „alles in allem“ zufrieden oder sehr zufrieden.

Es gibt in dieser Frage keine Unterschiede zwischen den Berufsfachschullehrer/innen ohne und mit besonderen Aufgaben und den Lehrbeauftragten.

Aber auch wenn 85% der antwortenden Personen sagen, dass sie zufrieden sind, heisst dies doch auch, dass 15% nicht zufrieden sind (Tabelle 5).

Tabelle 5: Zufriedenheit mit dem Beruf „alles in allem“, Antworthäufigkeiten

Zufriedenheit berufliche Situation	sehr unzufrieden	unzufrieden	zufrieden	sehr zufrieden	N	M
Alle	2%	13%	54%	31%	230	3.1

*Bemerkung.* Skala von 1 „sehr unzufrieden“ bis 4 „sehr zufrieden“

Erste Analysen deuten darauf hin, dass sich die sehr unzufriedenen Berufsfachschullehrer/innen von allen anderen stark unterscheiden. Auch wenn nur sehr wenige Berufsfachschullehrer/innen sagen, dass sie sehr unzufrieden sind, weisen sie dennoch einige klare Merkmale auf.

Sehr unzufriedene Berufsfachschullehrer/innen sagen, dass sie noch zusätzliche Qualifikationen erlangen müssten, dass die Arbeitsmenge nicht passe (sie haben zu viel zu tun) und dass die Vereinbarkeit von Lehrberuf und Familie/Freizeit schwierig sei. Ein Grund für die Aufnahme der Tätigkeit als Berufsfachschullehrer/in sei eine ungünstige Stellensituation gewesen. Sie arbeiteten bereits bevor sie in die Berufsfachschule kamen, in Berufen mit einer sehr vielfältigen Arbeitsanforderungen und grossem Handlungsspielraum und sie geben an, dass sie vor Aufnahme der Tätigkeit als Berufsfachschullehrer/in keine Unterrichtserfahrung hatten. Die Gruppe der sehr unzufriedenen Berufsfachschullehrer/innen ist jedoch mit der Zusammenarbeit in der Schule zufriedener als diejenige, die mit der Arbeitssituation insgesamt zufriedeneren Kolleg/innen.

Die Ergebnisse deuten – bei aller Vorsicht in der Interpretation wegen der geringen Fallzahl – darauf hin, dass dies Personen sind, die aus einer guten Arbeitssituation, ohne Unterrichtserfahrung in den Lehrberuf wechselten und sich in diesem Beruf nicht zurecht zu finden scheinen. Der Grad der Unzufriedenheit in dieser Gruppe scheint von der Zusammenarbeit im Kollegium eher unabhängig zu sein. Die Gruppe der sehr Unzufriedenen ist demnach nicht in allen abgefragten Aspekten einfach graduell unzufriedener als andere Gruppen.

Die Berufsfachschullehrer/innen, die mit ihrer Arbeitssituation unzufrieden sind, weisen ein anders Profil auf, als die Gruppe der sehr unzufriedenen.

Es sind die enttäuschten und resignierten: Sie sagen, dass ihr jetziger Beruf nicht dem entspreche, was sie sich erhofft haben, dass sie oft daran denken, die Stelle wechseln zu wollen und nicht mehr im Beruf arbeiten zu wollen. Sie haben eine hohe Fluktuationsabsicht. Konsequenterweise ist der Beruf für diese unzufriedenen Berufsfachschullehrer/innen auch nur wenig attraktiv. Sie sagen, dass der Lehrberuf für sie nicht das Beste sei und dass sie den Beruf eher nicht nochmals ergreifen würden. Die soziale Unterstützung durch Kolleg/innen an der Berufsfachschule ist tief, sie beurteilen die Information und die Möglichkei-

ten zur Mitsprache an der Schule schlecht, sehen geringen Handlungsspielraum, eine wenig vielseitige Tätigkeit, ein nicht passendes Arbeitspensum (zu viel zu tun) und wenig Entwicklungsmöglichkeiten.

### **Vorschläge zur Attraktivitätssteigerung**

- Personen ohne Unterrichts-/Anleitungs-/Ausbildungserfahrung in ihrer vorherigen Berufserfahrung scheinen ein grösseres Risiko zu haben, in der Unterrichtstätigkeit sehr unzufrieden zu sein. Hier könnte mit entsprechender Unterstützung der Einstieg verbessert werden.  
Die Botschaft an Neueinsteiger/innen: Auch ohne vorangehende Unterrichtserfahrung kann der Beruf für Sie attraktiv sein! Der Einstieg ist aber schwieriger und wird deshalb intensiver begleitet.
- Hilfreich wären systematischere Beratungs- und Informationsmöglichkeiten. Dabei könnten einerseits Instrumente eingesetzt werden, die interessierte Personen darin unterstützen, ihre Eignung für den Lehrberuf abzuschätzen (wie z. B. der Selbsteinschätzungstest CCT des Programms Laufbahnberatung für Lehrer/innen, <http://www.cct-switzerland.ch/>) und sie darin unterstützen, eine realistische Einschätzung des Berufs zu entwickeln.

**Die Aufgaben und das Unterrichten an der Berufsfachschule sind vielseitig, bieten Handlungsspielraum.**

Die Berufsfachschullehrer/innen sind in dem, was sie tun selbständig. Sie beschreiben ihre Arbeit als abwechslungsreich und vielfältig in einem Klima sozialer Unterstützung und Zusammenarbeit und beurteilen die Arbeitsumgebung als passend. Diese Faktoren waren den Berufsfachschullehrer/innen bereits im vorangehenden Job wichtig (Tabelle 6 und Abbildung 1). Der Beruf Berufsfachschullehrer/in ist für Personen attraktiv, die diese Selbständigkeit und Gestaltungsmöglichkeit suchen.

Besser als im vorangehenden Job werden die Vielseitigkeit, die Möglichkeit ein individuell passendes Arbeitspensum zu definieren und die Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit Familie und Freizeit beurteilt. Im Gegensatz zu anderen Berufen ist Teilzeitarbeit oft überhaupt möglich und/oder nicht mit einem Image- oder Statusverlust verbunden.

Die beiden Aspekte Information / Mitsprache und Entwicklungsmöglichkeiten im Sinne guter Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten waren in der vorherigen beruflichen Situation besser.

Im Lehrberuf treten mehr Störungen im Sinne von Arbeiten in Konkurrenz zur Kernaufgabe auf, als in der vorherigen beruflichen Arbeitssituation (siehe Abbildung 1) und die Arbeitsmenge führt zu mehr Zeitdruck (siehe auch Unterkapitel zu Thema Kerntätigkeit und zusätzliche Aufgaben). Aus den qualitativen Aussagen geht hervor, dass „Störungen“ sich oft auf administrative Arbeiten beziehen.

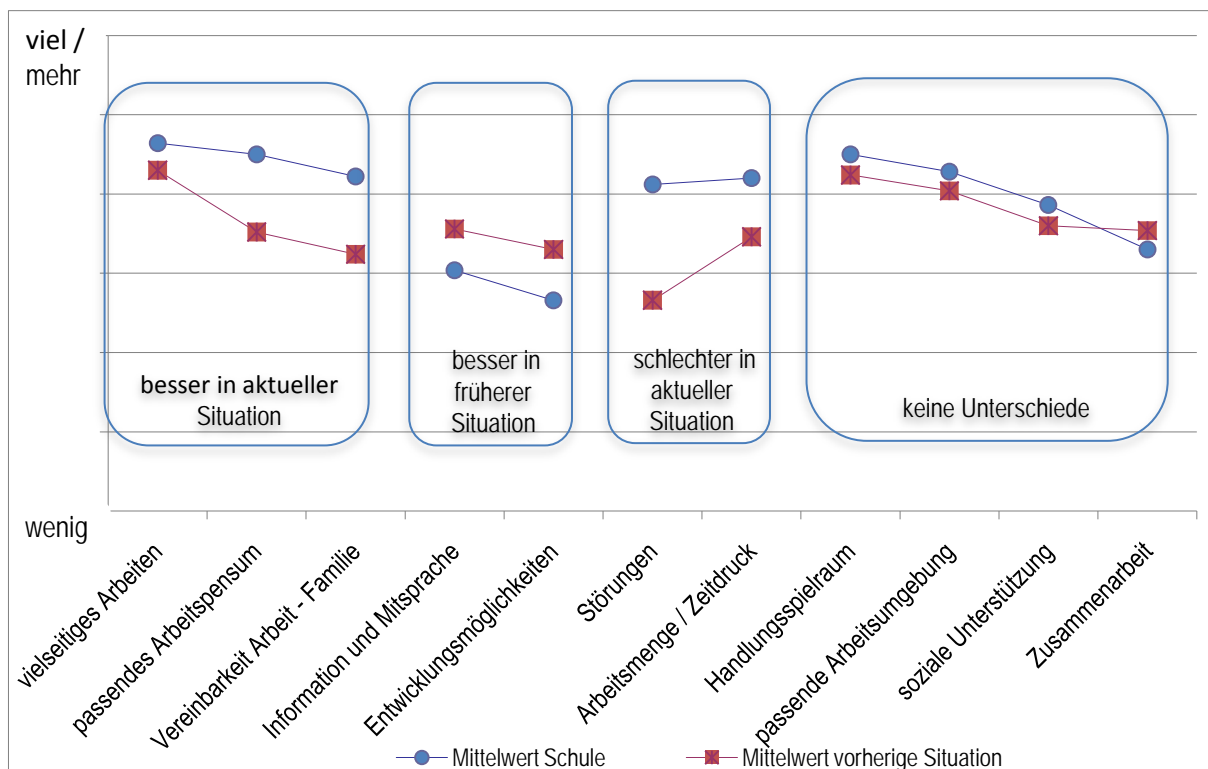


Abbildung 1: Beurteilung arbeitsbezogener Merkmale: ein Vergleich der aktuellen Situation mit der Situation an der Arbeitsstelle vor der Tätigkeit als Berufsfachschullehrer/in  
 Bemerkung. Skala von 1 „wenig“ bis 4 „viel“.

Tabelle 6: Beurteilung arbeitsbezogener Merkmale: ein Vergleich der aktuellen Situation zu der mit der Arbeitssituation davor

Merkmale	aktuelle Situation		Arbeit davor	
	Mittelwert	SD	Mittelwert	SD
vielseitiges Arbeiten (Wissen und Können voll einsetzen können, unterschiedliche Aufgaben, neues Lernen, ...)	3.32	0.792	3.15	0.822
passendes Arbeitspensum (Anstellungsprozente, Lektionenzahl nach persönlichen Bedürfnissen)	3.25	0.85	2.76	0.994
Vereinbarkeit Arbeit – Familie (gute Abstimmung, Teilzeitarbeit, ...)	3.11	0.856	2.62	1.010
Information und Mitsprache (Information und Berücksichtigung von Vorschlägen durch Leitung, ...)	2.52	0.918	2.78	0.955
Entwicklungsmöglichkeiten (gute Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten, ...)	2.33	0.956	2.65	0.992
Störungen <sup>3</sup> (Nebentätigkeiten, administrative Arbeiten in Konkurrenz zur Kernaufgabe, ...)	3.06	0.862	2.33	1.003
Arbeitsmenge <sup>4</sup> (Zeitdruck, zu viel Arbeit, ...)	3.10	0.839	2.73	0.941
Handlungsspielraum (Einfluss auf Arbeitsinhalte, selbständig planen und Arbeit einteilen)	3.25	0.773	3.12	0.961
passende Arbeitsumgebung (Räume, PC, Software, ...)	3.14	0.874	3.02	0.913
soziale Unterstützung (Zusammenhalt, Unterstützung durch Vorgesetzte oder Kolleg/innen, wenn es schwierig wird, ...)	2.93	0.901	2.80	0.964
Zusammenarbeit (Austausch und Rückmeldungen zur eigenen Arbeit durch Kolleg/innen, ...)	2.65	0.880	2.77	0.929

Bemerkung. Skala von 1 „wenig“ bis 4 „viel“. SD Standardabweichung

### Vorschläge zur Attraktivitätssteigerung

- Bei der Rekrutierung sollte besonders auf diese Stärken des Berufs hingewiesen werden: Vielseitigkeit und Gestaltungsspielraum – dies allerdings im Spannungsfeld strukturierter und vorgegebener Lehrpläne.

<sup>3</sup> Ein hoher Mittelwert bei diesem Item bedeutet, dass viele Störungen wahrgenommen werden.  
<sup>4</sup> Ein hoher Mittelwert bei diesem Item bedeutet, dass ein hoher Zeitdruck besteht.

**Die Unterrichtstätigkeit an der Berufsfachschule bietet die Möglichkeit, das Arbeitspensum den Bedürfnissen in verschiedenen Lebensphasen anzupassen.**

Die Arbeit als Berufsfachschullehrer/in bietet in vielen Fällen eine gute Anstellung, eine hohe zeitliche Flexibilität und Autonomie. Diese Aspekte erlauben einen guten Ausgleich von Arbeit, Familie und Freizeit und lassen verschiedene Lebensentwürfe in einem hoch qualifizierten Beruf zu (Rollenteilung, Teilzeitarbeit, ...).

Dadurch wird der Beruf für Personen attraktiv, die Arbeit, Familie, Freizeit und gesellschaftliches Engagement gut miteinander in Verbindung bringen möchten (Work-Family-Life Balance).

Dies zeigt sich in zahlreichen Aussagen sowohl in den Interviews wie auch in der Online-Befragung.

Ich wollte einen Beruf, den ich auch als Mutter weiter ausüben könnte / bei dem ich auch mit Teilpensum noch "jemand" sein könnte und nicht auf ein Nebengleis geschoben würde. (26)

relative freie Einteilung der Arbeitszeit (71)

Weil ich nicht mehr Schicht arbeiten wollte und dieser Beruf ein geregeltes Leben zulässt. (175)

Gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf (als berufstätige Mutter mit schulpflichtigen Kindern) (269)

Es wird aber auch darauf hingewiesen (8 Nennungen), dass eine grosse Unsicherheit in der Pensenplanung besteht. Dadurch wird die individuelle Planung sehr schwierig und macht insbesondere die Phase vor Abschluss der Ausbildung deutlich unattraktiv.

Man kann doch nicht die ersten Jahre im Halbjahresrhythmus die Stelle zugesichert bekommen mit unsicherer Höhe des Pensums. Das heisst keine Arbeitssicherheit, [...] (80)

**Vorschläge zur Attraktivitätssteigerung**

- Bei der Rekrutierung könnte aktiv auf die Vereinbarkeit von Arbeit, Familie, Freizeit und hingewiesen werden.
- In der Pensenplanung müsste in einzelnen Fällen mehr Verlässlichkeit erreicht werden.

## **Die Berufsfachschullehrer/innen haben eine hohe Verbundenheit mit ihrer Arbeit**

Aus den Interviews mit Berufsfachschullehrer/innen geht hervor, dass sehr viele Personen die Unterrichtstätigkeit an der Berufsfachschule auf Grund einer hohen intrinsischen Motivation wählen: Sie wollen ihr Wissen weitergeben und es sind stolze Berufsleute, die ihr Erfahrungswissen der jungen Generation verfügbar machen wollen. Sie stellen damit an sich, aber auch an die Schulleitung und den Kanton als Arbeitgeber hohe Ansprüche.

Das Selbstbild und die berufliche Identität der Berufsfachschullehrer/innen sind stark durch die individuelle persönliche Geschichte und den Werdegang bestimmt.

Berufsfachschullehrer/in ist in diesem Sinne mehr Berufung als Beruf.

Ich wollte in meiner zweiten beruflichen Lebenshälfte eine Arbeit machen, die ich persönlich für wichtig und sinnvoll halte und bei der ich intensiv mit Menschen zu tun habe und nicht nur mit Computern. (286)

Sinnvolle Tätigkeit - hohe Eigenverantwortung und Selbständigkeit im Beruf. (89)

Diese hohe intrinsische Motivation führt dazu, dass – in den Worten eines Schulleiters – die Berufsfachschullehrer/innen „alles Individualisten“ sind, die hohe Ansprüche an ihre Arbeitgeber stellen.

## **Vorschläge zur Attraktivitätssteigerung**

- Die hohe intrinsische Motivation in der Ausübung der Aufgabe ist grundsätzlich positiv. Für die Attraktivität des Arbeitsorts Berufsfachschule kann es problematisch werden, wenn Logiken des Systems Schule im Sinne Schüpbachs (2008) (siehe Kapitel Attraktivität) auf unvorhergesehene Art und Weise ineinander greifen und nicht mehr synchron laufen. Dies zum Beispiel dann, wenn sich die Berufsfachschullehrer/innen durch übermässige oder falsch terminierte administrative Arbeiten in ihrer Kerntätigkeit gestört fühlen. Hier sollten Schnittstellen und Erwartungen geklärt werden.

**Die Berufsfachschullehrer/innen unterscheiden zwischen der Kernaufgabe Unterrichten und zusätzlichen Aufgaben. Die zusätzlichen Aufgaben nehmen ständig zu, sind belastend und mühsam.**

Bereits in den Interviews der ersten Untersuchungsphase sprechen Lehrpersonen häufig von sich aus das Thema „Kernaufgabe“ vs. zusätzliche Aufgaben an. Mit dieser Unterscheidung werden den einzelnen Aufgabenbereichen, die zur Tätigkeit als Lehrperson gehören, unterschiedliche Wertigkeiten zugewiesen. Eine zu hohe Belastung aus zu viel administrativen und organisatorischen Aufgaben und Tätigkeiten, die nicht zur Kerntätigkeit gerechnet werden, wird als Faktor genannt, der die Attraktivität des Berufs schmälert. Dabei ist nicht immer trennscharf erkennbar, was mit „administrativen Arbeiten oder Regulation“ genau gemeint ist und wie die einzelnen Berufsfachschullehrer/innen diese in Bezug zur „Kerntätigkeit“ sehen.

Zu viele administrative Arbeiten müssen heute von Lehrpersonen erledigt werden (14)

Nicht zu viele Belastungen, die einem vom Kerngeschäft Unterricht abhalten (QM-Massnahmen)  
(45)

In der Online-Befragung nennen 84 Personen (Tabelle 7) diesen Aspekt als besonders verbesserungswürdig.

Wider Erwarten ist die Belastung durch administrative Tätigkeiten auch unabhängig vom Beschäftigungsgrad ein Ärgernis. Es ist also nicht so, dass dies vor allem die Berufsfachschullehrer/innen oder Lehrbeauftragten mit einer geringeren Anstellung betrifft.

Tabelle 7: Aspekte der beruflichen Situation, bei denen zur Steigerung der Attraktivität Verbesserungen notwendig sind

Verbesserungen wären notwendig in ...	Berufsfachschullehrer /innen	Berufsfachschullehrer /innen mbA	Lehrbeauftragte	Anzahl Aussagen
Kernaufgabe	31	33	20	84
Lohnfragen	25	34	13	72
Führung und Team	19	10	18	47
Phase der Ausbildung	21	10	13	44
Rahmenbedingungen	17	14	13	44
Bild des Berufs Berufsfachschullehrer/in	8	10	5	23
Lernende	5	4	8	17
Curriculum	5	3	8	16
Verbundpartnerschaft	4	2	6	12
Anzahl Aussagen	135	120	104	359
Anzahl Personen	91	76	71	238

*Bemerkung.* Mehrfachantworten, offen formulierte Frage ohne Antwortvorgaben.

Die Belastung durch administrative Tätigkeiten, die in starker Konkurrenz zur eigentlichen Kerntätigkeit steht, findet sich auch in Studien bei Lehrkräften an anderen Ausbildungsinstitutionen und Stufen (Krause, et al., 2008). Häufig wird in den Untersuchungen dabei unterschieden in Kernaufgaben wie Unterrichten planen, vorbereiten, organisieren, durchführen,

auswerten. Als zusätzliche Aufgaben werden in der Regel Umgang mit schwierigen sozialen Situationen, Schul-, Berufsentwicklung und administrative Tätigkeiten bezeichnet.

Die Klagen über zu viel administrative Tätigkeiten sind einerseits darauf zurückzuführen, dass die zeitliche Belastung im Lehrerberuf während der Unterrichtszeit im Schuljahr hoch ist (Charles Landert, 2006) und jegliche nicht direkt unterrichtsbezogene Aufgaben störend sind. Dies unabhängig davon, ob sie als sinnvoll oder weniger sinnvoll erachtet werden. Andererseits lässt sich aus zahlreichen Aussagen auch schliessen, dass mit der Belastung aus „administrativen Tätigkeiten“ all das gemeint ist, was man lieber nicht machen möchte. Der Begriff „administrative Tätigkeiten“ dient somit als Projektionsfläche für unbeliebte Aufgaben. Dementsprechend vielfältig ist das, was diesen Aufgaben von den einzelnen Lehrpersonen zugeordnet wird.

In den Rahmenlehrplänen für Berufsbildungsverantwortliche (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, 2006) werden diese administrative Arbeiten nicht erwähnt. Weder in den Interviews noch in der Online-Befragung haben wir Hinweise erhalten, dass der Umgang mit administrativen, nicht zur Kerntätigkeit des Unterrichtes gehörenden Tätigkeiten systematisch aufgearbeitet wird. Dies steht nach unserer Ansicht in starkem Kontrast zu den vielen Bemerkungen und Klagen und dem Unbehagen, das mit diesen Aufgaben in Zusammenhang gebracht wird.

### **Vorschläge zur Attraktivitätssteigerung**

- Als Grundlage für eine Diskussion sollte zunächst besser geklärt, kommuniziert und transparent gemacht werden, was unter „Kernaufgabe“ und zusätzlichen Aufgaben von Berufsfachschullehrer/innen ohne und mit besonderen Aufgaben und Lehrbeauftragten verstanden werden soll.
- In einem weiteren Schritt wäre zu prüfen, ob die Berufsfachschullehrer/innen im Zuge ihrer Ausbildung und Einführung in die Organisation Schule mit diesen administrativen Aufgaben systematisch vertraut gemacht werden sollten. Dabei könnten Hinweise zur effizienten Erledigung dieser Aufgaben vermittelt werden.
- Es sollte allenfalls geprüft werden, ob das System der „Angestellten mit besonderen Aufgaben“ wie es im Kanton Zürich gehandhabt wird im Bereich der Berufsfachschullehrer/innen modifiziert angewendet oder optimiert werden müsste. Es wäre zu prüfen, welche strukturellen Lösungen in anderen Kantonen für den Umgang mit administrativen Arbeiten gefunden wurden.



## **Die Organisation und Führung durch die Schulleitung wird kritisiert, die Teamarbeit fehlt**

Schlechte Organisation und Führung durch die Schulleitung, sowie fehlende Teamarbeit unter den Berufsfachschullehrer/innen (47 Aussagen, Tabelle 7) sind die am häufigsten genannten Aspekte, bei denen Verbesserungen als nötig betrachtet werden, um die Attraktivität des Berufs zu verbessern.

Auffallend ist, dass diese Aspekte von Lehrbeauftragten tendenziell häufiger genannt werden als von Berufsfachschullehrer/innen. Die Nennungshäufigkeiten sind nicht gross unterschiedlich, in der Tendenz aber eindeutig: Lehrbeauftragte sind häufiger unzufrieden mit der Führung durch die Schulleitung und der Integration ins Team als die Berufsfachschullehrer/innen ohne und mit besonderen Aufgaben. Lehrbeauftragte mit ihren, im Vergleich zu den Berufsfachschullehrer/innen kleineren Pensen, scheinen weniger gut integriert zu sein, was die Arbeit für sie weniger attraktiv macht, resp. besteht für diese Gruppe an diesem Punkt ein Optimierungspotential.

### **Vorschläge zur Attraktivitätssteigerung**

- Konkrete Angaben, was an der Führung durch die Schulleitung als unzureichend beurteilt wird, können auf Grund der vorhandenen Informationen nicht gemacht werden. Die Einschätzung kann von „die Schulleitung führt zu viel, mehr als die Berufsfachschullehrer/innen möchten“ bis zu „die Schulleitung führt nicht“ reichen.
- Auch bei der fehlenden Teamarbeit liefert die Studie im Detail keine Angaben, wie diese verbessert werden könnte. Es zeigt sich aber klar, dass einige Berufsfachschullehrer/innen diese Zusammenarbeit als zu wenig ausgebaut wahrnehmen. Dies entspricht nicht dem Bild des Lehrers als einer Person, die vor allem individuelle Lösungen sucht. Hier könnte gezielt noch vermehrt in die Förderung der Teamarbeit investiert werden.
- Der gezielten Integration und Information von Lehrbeauftragten sollte mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden um den Beruf für sie attraktiver zu machen. Hier könnte überlegt werden, wie diese Personen noch besser angesprochen werden könnten (siehe auch Hinweise im Kapitel: Unterrichten an der Berufsfachschule: Hohe Arbeitszufriedenheit.).

## Einstieg und Ausbildung

Mit dem Berufsbildungsgesetz 2002 (Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, 2002) werden auch die Anforderungen an die Ausbildung der Lehrpersonen an Berufsfachschulen verändert und vereinheitlicht (Stalder & Nägele, 2009).

In diesem Gesetz, zusammen mit der Berufsbildungsverordnung (Schweizerische Bundesrat, 2003) und dem Rahmenlehrplan für Berufsbildungsverantwortliche (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, 2006), werden die Grundlagen und Standards für die Ausbildung von Lehrer/innen an Berufsfachschulen festgehalten. Die Ausbildung von Lehrkräften für die Berufsfachschulen wird dadurch weiter professionalisiert. In der kantonalen Mittel- und Berufsschullehrerverordnung (Kanton Zürich, 1999a) werden die Inhalte der Gesetze und Verordnungen konkretisiert und festgelegt, dass der Zugang zu einer unbefristeten Festanstellung erst möglich ist, wenn eine pädagogische Ausbildung abgeschlossen ist.

Berufsfachschullehrer/innen kommen mit sehr unterschiedlichen Bildungshintergründen an die Berufsfachschule. In ihren Bildungsbiographien bildet sich die Komplexität des Arbeitsmarktes und unterschiedlicher Karriereverläufe ab.

Die Vorbildung der auszubildenden [Berufskunde-]Lehrpersonen reicht je nach Fachbereich von einer eidgenössischen Berufsprüfung oder einem anderen Abschluss der Tertiärstufe B bis hin zum Hochschulniveau (Tertiär A). (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, 2006, S. 7)

## **Die Begleitung (Mentorat) beim Einstieg in die Lehrtätigkeit ist unzureichend.**

Berufsfachschullehrer/innen beginnen häufig mit einer kleinen Lektionenzahl zu unterrichten. Je nach Berufsweg sind ihnen Berufsfachschulen bzw. die Unterrichtstätigkeit wenig oder gar nicht bekannt. So beginnen viele Neueinsteigerinnen ihren Beruf als Lehrperson als „Ungelernte“ und müssen ihre Unterrichtstätigkeit in einem hohen Mass daran ausrichten, was sie an Wissen, Berufs- und Lebenserfahrung bereits mit bringen.

Die Thematik „Mentorat“ wurde in den Interviews und der Online-Befragung immer wieder kritisch erwähnt. Die Wünsche aus der Online-Befragung zur Verbesserung dieser Einstiegs-situation lauten z. B.:

Intensive Begleitung in der Schule und Praxis. (203)

Eine professionelle Begleitung in der Anfangsphase. (207)

Gute Begleitung im Schulbetrieb durch erfahrene Lehrperson. Praxistätigkeit in der Schule, theoretisches Lernen an der Fachausbildungsstätte, eingeplante Lernzeiten ausserhalb der Schulen, weniger strenge Unterrichtsvorbereitungszeiten als im Moment. (230)

Viel learning by doing; eine kompetente Vertrauensperson, welche vor Ort als Ansprechperson für Fragen und Problemen präsent ist, keine Überbetreuung. (231)

Schule: Ausbildungsbegleitung durch eine/n erfahrene/n Kollegin / Kollegen im Mentorensystem mit zu belegender Mindeststundenzahl. (292)

(...) Begleitung durch erfahrenen Berufsschullehrer (Götti) während ca. 4 Jahren (...). (174)

Daneben hörten wir Berichte über eine offensichtlich häufige Praxis: Neulinge erhalten „unbeliebte“ (weil schwierige) Klassen, unbeliebtere (weil niedriges Anspruchsniveau) Berufsgruppen und müssen sich mit schlechteren räumlichen Bedingungen (Schulhauswechsel, kein eigenes Schulzimmer) abfinden. Mehr als den Status eines Gerüchts können wir auf Grund der Interviews und der Online-Befragung dieser Aussage nicht zuschreiben. Aber, auch wenn es nur ein Gerücht ist, so hat es doch eine negative Auswirkung auf die Attraktivität des Berufs vor allem nach aussen bei Personen, die den Beruf noch nicht ausüben

An jeder Schule gibt es das Mentorat. Durch das Mentorat „wird eine neue Lehrperson so in den Schul- und Unterrichtsbetrieb eingeführt, dass sich die Lehrperson am Ende des Mentorats sicher im Unterricht fühlt und mit der erforderlichen Qualität unterrichtet“ (TBZ Zürich, [www.tbz.ch/Files/F2.1-01A.pdf](http://www.tbz.ch/Files/F2.1-01A.pdf)).

Für ein Mentorat werden Berufsfachschullehrer/innen im Kanton Zürich in der Regel mit 240.- Fr. pro Semester entschädigt. Einzelne Berufsfachschulen sehen weiter gehende Entschädigungen vor.

Gemessen am Urteil der Befragten wird dem Mentorat oft nicht der Stellenwert beigemessen, den es haben sollte.

## **Vorschläge zur Attraktivitätssteigerung**

- Das vorhandene Instrument Mentorate sollte ausgebaut werden. Mentorate sollten aktiv den Eintritt und die ersten Schritte in der Organisation Berufsfachschule managen und bei der beruflichen Kompetenzentwicklung als Lehrperson unterstützen (dies speziell bei Personen die keine Unterrichtserfahrung haben).

- Das thematische Spektrum muss sowohl organisationale Aspekte der spezifischen Schul- und Lernkultur (Rahmenstrukturen, Informationswege, Fehlerkultur, Do's und Don'ts,) als auch individuelle Themen wie die Lehrer/innenrolle im Berufseinstieg (Selbst- und Fremdwahrnehmung, etc.) berücksichtigen.

**Berufliche Erfahrungen und zuvor erbrachte Bildungsleistungen werden in der Zulassung zur Ausbildung zum/zur Berufsfachschullehrer/in nicht angemessen berücksichtigt.**

Im Zusammenhang mit der Ausbildung (44 Aussagen, Tabelle 7) gibt es zwei wichtige Aspekte, die den Einstieg in den Beruf wenig attraktiv machen: die mangelhafte Berücksichtigung von beruflicher Erfahrung und vorerbrachten Bildungsleistungen und die fehlende finanzielle Unterstützung in der Ausbildungszeit (siehe nächstes Kapitel).

Die Problematik der Berücksichtigung wird sich in den nächsten Jahren weiterhin stellen, da Berufsfachschullehrer/in für die allermeisten Personen ein zweiter Beruf ist, den sie nach einer Phase in anderen Tätigkeiten und Berufen ergreifen.

Auf Grund individueller und heterogener Berufsbiographien vor der Unterrichtstätigkeit an einer Berufsfachschule, sind die Erwartungen und Anforderungen an die Berücksichtigung sehr unterschiedlich. Tenor ist, dass bei der Zulassung zur Ausbildung am ZHFS und EHB zu wenige Vorerfahrungen angerechnet werden und dass die Ausbildung zu umfangreich ist.

Ich denke, dass es gar nicht notwendig ist, wenn man nur teilzeitlich als Berufsschullehrer arbeitet und ein Studium hat, zusätzlich noch eine Ausbildung zu machen. Weiterbildungskurse würden reichen. (279)

Ich habe als Lehrperson (in einem anderen Bereich) bereits eine didaktische Ausbildung durchlaufen. Ideal wäre ein Update in Berufsdidaktik in konzentrierten Modulen (...). (75)

Ein anderer Teil (deutlich weniger Personen) weist darauf hin, dass die Zulassungsbedingungen strikte zu handhaben sind, um so eine weitere Professionalisierung und bessere Anerkennung des Berufs Berufsfachschullehrer/in zu ermöglichen. Die Schulen sollten selbst in Zeiten mit Mangel an Berufsfachschullehrer/innen nicht einfach „jeden Depp mit oder ohne Qualifikation anstellen“ (26). Eine Aussage, die darauf hinweist, bei der Anerkennung von Vorerfahrung Vorsicht walten zu lassen.

In der Diskussion um die Anerkennung von Vorleistungen besteht eine Spannung zwischen den Anforderungen, wie sie in den Rahmenlehrplänen für Berufsbildungsverantwortliche (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, 2006) sowie den Bemühungen zur weiteren Professionalisierung auf der einen Seite (z. B. dem Projekt des BBT zusammen mit EDK / SBBK „Nachqualifikation von Lehrpersonen an Berufsfachschulen“) und der Wahrnehmung der Erfordernisse im Unterricht durch die Berufsfachschullehrer/innen.

Es braucht immer höhere und längere Ausbildungen und die Lehrer sollen möglichst schlau sein. Dabei sinkt das Niveau der Schüler und es wird immer schwieriger diese zu motivieren, weil die Lernenden häufig einen Beruf erlernen müssen und sich für die Sache nur wenig interessieren. (174)

Die beiden Diskussionspole, die sich dabei abzeichnen sind:

Pol A: Eine Professionalisierung der Ausbildung der Berufsfachschullehrer/innen bedingt eine Anhebung der Zulassungsbedingungen analog zu anderen Lehrpersonen auf der Sekundarstufe II. Dies jedoch ohne die Eigenheiten der dualen Berufsbildung zu vernachlässigen. Damit soll insgesamt auch der Status des Berufs Berufsfachschullehrer/in angehoben werden. In der Konsequenz werden Personen, die früher Berufsfachschullehrer/in hätten werden können unter Umständen abgelehnt oder werden nur nach dem Erbringen zusätzlicher Leistungen zur Ausbildung zugelassen.

Pol B: Die Berufsbildung ist sehr vielfältig. Die verschiedenen Berufe, die grosse Bandbreite der Fähigkeiten, Fertigkeiten, zu erwerbenden Kompetenzen und Motivation bei den Lernenden stellen an die Berufsfachschulen und die Berufsfachschullehrer/innen hohe Anforderungen. Es ist deshalb sinnvoll und notwendig, dass individuelle Kompetenzen der zukünftigen Berufsfachschullehrer/innen im Umgang mit dieser Heterogenität genutzt werden. Dadurch lassen sich verschiedene Fertigkeiten, Fähigkeiten, Kompetenzen und Haltungen der Lehrkräfte mit den Anforderungen der Lernenden anders – und besser – in Einklang bringen.

### **Vorschläge zur Attraktivitätssteigerung**

- Der Beruf Berufsfachschullehrer/in ist ein anspruchsvoller Beruf, der eine gute Ausbildung braucht. Die Attraktivität des Berufs Berufsfachschullehrer/in steigt längerfristig, wenn die durch das Berufsbildungsgesetz, die Verordnung und die Rahmenlehrpläne vorgegebenen Anforderungen transparent und konsequent umgesetzt werden. Die Anforderungen sollten nicht nur konsequent angewendet sondern auch vermehrt deutlicher kommuniziert und transparent gemacht werden.
- Eine wichtige Botschaft könnte „Qualität vor Quantität“ sein, verbunden mit einem Argumentarium, weshalb es für einen anspruchsvollen Beruf auch eine anspruchsvolle Ausbildung braucht, und die Berücksichtigung von beruflicher Erfahrung und vorerbrachter Bildungsleistungen deshalb genau geprüft werden muss.
- Es ist unbedingt erforderlich, dass die Begründungen für Anerkennung oder Ablehnung beruflicher Erfahrungen und vorerbrachter Bildungsleistungen im Zusammenhang mit dem erwünschten Kompetenzprofil von Berufsfachschullehrer/innen nachvollziehbarer und transparenter kommuniziert werden.
- Es könnte ein Validierungsprozess mit klarem Bezug zu den Standards der Ausbildung für Berufsbildungsverantwortliche etabliert werden, in dem die Frage der Berücksichtigung von beruflicher Erfahrung und vorerbrachten Bildungsleistungen transparent und einheitlich geregelt wäre. Damit würde die Anerkennung nicht in Konkurrenz zur regulären Ausbildung positioniert und diese auch nicht unterlaufen.

**Die Phase der Ausbildung zum/zur Berufsfachschullehrer/in ist mit erheblichen Lohneinbussen und zeitlicher Belastung verbunden; die Unterstützung (durch den Kanton, die Schulen) ist in der Ausbildungsphase zu gering.**

Neben der mangelhaften Berücksichtigung von beruflicher Erfahrung und vorerbrachten Bildungsleistungen, wird in den Interviews und der Online-Befragung die fehlende (finanzielle) Unterstützung der Ausbildung durch den Kanton und die Schule als ein wichtiger Aspekt genannt (Tabelle 8), der verbessert werden soll.

Tabelle 8: Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildungsphase von an Berufsfachschulen unterrichtenden Personen

Verbesserungen wären notwendig in...	alle	
Unterstützung/Entlastung/Finanzen	107	32%
Inhaltliche Aspekte/Ausbildungsziele	62	19%
Organisation/Struktur der Ausbildung	60	18%
Zulassung zur Ausbildung	36	11%
Mentorat	19	6%
Zukunftsaussichten	11	3%
Ausbildung ist praxisbezogen, i.O.	24	7%
Nennungen	331	
Personen	171	

*Bemerkung.* Mehrfachantworten, offen formulierte Frage ohne Antwortvorgaben.

Personen in Ausbildung zum Berufsfachschullehrer/zur Berufsfachschullehrerin müssen während der Ausbildung minimal 4 Lektionen pro Woche unterrichten. Die maximale Belastung aus dem Unterricht sollte 12 Lektionen pro Woche nicht überschreiten

Diese Ausbildungsphase kann eine grosse Belastung sein und Anpassungen in diesem Bereich könnten die Attraktivität des Berufs erhöhen. Eine exemplarische Aussage:

Das grösste Problem ist die finanzielle Belastung während des Studiums. Die Interessierten stehen mitten im Leben mit Familien und allen Verpflichtungen. (113)

Für die Lösung der Herausforderungen in der Ausbildungszeit erhalten die Berufsfachschullehrer/innen wenig Unterstützung (finanziell, Information, ...)

Von den Teilnehmer/innen der Online-Befragung sind aktuell 47 Personen in der Ausbildung zum Berufsfachschullehrer/zur Berufsfachschullehrerin. Von diesen sagen 27 (60%), dass sie weder vom Kanton noch von der Schule in irgendeiner Form eine Ausbildungsunterstützung erhalten. Sieben Personen (15%) erhalten eine Spesenerstattung, drei sagen, dass sie weniger Lektionen unterrichten, bei vollem Lohn. Einzelne Nennungen sind, dass die Ausbildung in der Freizeit gemacht werden müsse, dass die Situation noch nicht geklärt sei – oder sie beantworten diese Frage nicht (6 Personen).

Zusätzlich verunsichernd ist, dass Anstellungen als Lehrbeauftragte befristet ausgesprochen werden und insbesondere die Situationen, in denen unklar ist, wie die Anstellung (Pensum) an der Berufsfachschule nach Abschluss der Ausbildung sein wird.

Oft kann die Erwerbstätigkeit nicht auf das Mass reduziert werden, welches eine optimale Fokussierung auf die Ausbildung ermöglichen würde. Zusatzjobs und eine grössere Unterrichtstätigkeit kompensieren den Einkommensverlust. Dadurch wird die für die Ausbildung zur Verfügung stehende Zeit knapper.

Die Hälfte der Berufsfachschullehrer/innen in Ausbildung unterrichtet bis zu 15 Lektionen, ein Viertel unterrichtet 16 und mehr Lektionen.

Personen, die ihre Ausbildung bereits abgeschlossen haben (N = 78) haben sich während der Ausbildung ähnlich verhalten: die Bandbreite der unterrichteten Lektionen reichte von 3 pro Woche bis zu 26 Lektionen pro Woche. Die Hälfte unterrichtete bis zu 16 Lektionen, und ein Viertel unterrichtete während der Ausbildung mehr als 18 Lektionen.

Dies führt zu einer Belastung, die von Schulleiter/innen als Bedrohung für eine gute Qualität der Ausbildung eingeschätzt wird.

Offenbar nehmen Leute Pensen an, um auf genügend Geld zu kommen. Dadurch leidet das Studium. (Interview Schulleitung)

Bei der Unterstützung in der Ausbildung steht an erster Stelle der Wunsch nach einer finanziellen Entlastung (67 Nennungen). Einige Berufsfachschullehrer/innen schlagen weniger Lektionen (20 Nennungen) oder grundsätzlich eine finanzielle Abgeltung vor. Diese Forderung wird insbesondere an den Kanton gerichtet (19 Nennungen).

100% Anstellung während der Ausbildung mit entsprechender Entlastung für die Ausbildung. (52)

Teilfinanzierung oder Pensenreduktion bei gleichbleibendem Lohn. (51)

Voller Lohn bei reduziertem (Vorgabe Ausbildungsstätte) Pensum. (85)

Die Studierenden sollten so unterstützt werden, dass 80% des Lohns sichergestellt sind. (113)

Andere Berufsfachschullehrer/innen schlagen verschiedene Punkte vor (49 Nennungen), die von der Entlastung bei administrativen Arbeiten, einer möglichst grossen Flexibilität in der Pensenplanung bis zur Errichtung flexibler Stundenkontos reichen.

flexibles Stundenkonto, Stipendium (131)

Entlastung von Sitzungen, Entwicklungsaufgaben, Administrativem (108)

Entgegenkommen in Stundenplanung (99)

geringe Pensen und keine Zusatzaufgaben (85)

sicher flexibler Stundenplan (28)

Dass an der Schule Rücksicht genommen wird, geringe Pensen und keine Zusatzaufgaben. (85)

Entgegenkommen in Stundenplanung. (99)

Druck der Schule Unterricht abzuspuhlen reduzieren! Mehr Studienzeit und Austauschmöglichkeiten intern bieten, Entlastung von Sitzungen, Entwicklungsaufgaben, Administrativem. (108)



### **Vorschläge zur Attraktivitätssteigerung: konkrete Lösungsvorschläge aus Interviews**

Die Ausbildung zum Berufsfachschullehrer/zur Berufsfachschullehrerin ist eine Zeit hoher Belastung. Mögliche Lösungen für diese Problematik sind in einigen Schulen diskutiert und entwickelt worden.

Lehrer: Es muss möglich sein, dass man auch als Familienvater/-mutter die Ausbildung absolvieren kann, und zwar so, dass die finanziellen Einbussen < 30 % zum vorherigen Lohn sind (z. B. flexibles Stundenkonto). Man muss seinen aktuellen Lebensstandard halten können bzw. zumindest nicht extrem reduzieren müssen. Als (aktuell) 33-Jähriger war ich im Studium der Dritttjüngste. D.h. BS-Lehrer werden viele Personen in einem Alter, in der die Karriere und die Familienplanung sehr weit vorangeschritten sind. Die Ausbildung innert zwei Jahren absorbiert sehr viel Energie. Deshalb sollten die Lektionen an der BS auf max. 50%-Pensum reduziert werden. (36)

Lehrerin: Was ich erhalten habe, ist eine Art Kredit von der Schule. Ich erhielt während der Ausbildung mehr Stunden ausbezahlt (15 Lektionen gezahlt für 9 Lektionen Unterricht), als ich unterrichtet habe. Nach der Ausbildung wurde mir die Auszahlung entsprechend gekürzt (15 Lektionen gezahlt für 21 Lektionen Unterricht). (Interview)

Schulleitung A: Die Lehrenden trauen sich während des Hauptstudiums zu, zwischen 12 und 16 Lektion zu unterrichten oder analog 50-60%. Sie meinen, dass es gerecht wäre, wenn sie eine Eigenleistung erbringen müssen. Die Hälfte derjenigen, die bisher das EHB absolviert haben, teilt die Meinung, dass es günstig wäre, den ganzen Studiengang, die 1800 Lerneinheiten, statt auf zwei Jahre auf drei Jahre zu verteilen. Die KollegInnen möchten möglichst mit Lernenden im 1. oder 2. Lehrjahr beginnen, damit sie den Stoff parallel zum Studium aufbauen können. Das finden sie ideal. Man macht ein Jahr, pausiert dann oder reduziert und macht dann den Abschluss.

Wir haben mit 8 Leuten zusammen ein ähnliches Modell entwickelt: wenn man von einer zweijährigen Ausbildung ausgeht und davon ausgeht, dass die Leute in der Region Zürich wohnen, wäre eine minimale Beteiligung des Staates während der zwei Jahre von ca. 5 bis 6 Lektionen die investiert würden. 6 Lektionen eher bei Vätern mit mehreren Kindern. Wir haben das umgelegt und kamen auf: 40 Schulwochen/Jahr 200 - 240 Lektionen /Jahr, über den ganzen Studiengang 400 und 480 Lektionen.

Wenn man so etwas installiert, sollte man einen Schutz einrichten d.h. 5-6 Lektionen sollte man als garantierte zusätzliche Freizeit halten. Das Modell wäre auch denkbar für Berufsbildner und finanzierbar aus dem neuen Berufsbildungsfonds in Zürich. Dann würden von den 1800 Lernstunden 300-400 vom Staat bezahlt.“

Schulleitung B: „Die Schule hat ein Interesse, dass Lehrpersonen möglichst schnell die Ausbildung machen können. Er hätte gerne als Instrument der Personalentwicklung, die Möglichkeit, 100 Prozent Lohn während der Ausbildung zu zahlen und die Person für sechs Jahre danach zu verpflichten.“

### **Vorschläge zur Attraktivitätssteigerung**

- Im folgenden Unterkapitel werden zunächst verschiedene Modelle der Ausbildungsunterstützung in ausgewählten Kantonen beschrieben. Erst im Anschluss, nach der Diskussion der Modelle, finden sich detaillierte Vorschläge zur besseren Unterstützung in der Ausbildung, die sowohl die Erkenntnisse aus den Interviews als auch die Erkenntnisse aus der Umfrage bei den Kantonen aufgreifen.

### **Ausbildungsunterstützung im kantonalen Vergleich**

Ein Vergleich der Ausbildungsunterstützung im Kanton Zürich mit derjenigen in anderen Kantonen zeigt, dass die Kantone unterschiedliche Strategien verfolgen.

Für einen detaillierten Vergleich von Ausbildungsunterstützung werden die Aspekte Jahresgrundlohn im ersten Ausbildungsjahr, Pauschalbeiträge, Reduktion der Lektionen, Flexibilität des Stundenkontos, das erlaubte Höchstpensum während der Ausbildung herangezogen und zwischen ABU und BKU Lehrern unterschieden. Die Angaben wurden im Frühjahr 2009 für diese Studie bei ausgewählten Kantonen direkt erhoben.

## Attraktivität des Berufs Berufsfachschullehrer/in

**Tabelle 9: Ausbildungsbeiträge, Angaben gemäss Auskunft der Kantone, Stand 19.6.2009.** Die Angaben zu den Löhnen wurden auf der Grundlage der für die Studie entwickelten prototypischen Profile von Berufsfachschullehrer/innen erstellt. Im konkreten Einzelfall ergeben sich durch individuelle Merkmale Abweichungen.

	Person Gamma BKU-Lehrer/in					Person Delta ABU-Lehrer/in				
Anstellungsverhältnis	Lehrbeauftragter BK für Köche Aufnahme des Studiums am EHB zum Berufskundelehrer					Lehrbeauftragte Allgemeinbildung Aufnahme des Studiums am EHB zur Berufsfachschullehrerin ABU				
Alter	35 (1974)					35 (1974)				
Höchste Qualifikation im Erstberuf	Fachprüfung als Küchenchef / Produktionsleiter, 2001					Universitätsabschluss Master of Arts UZH Deutsche Literaturwissenschaft, 2001				
Berufstätigkeit	1995 – 1998 Sous-Chef im Hotel Waldhaus Davos 1999 – 2007 Küchenchef im Hotel Widder Zürich					2001 – 2007 Assistentztätigkeit am Deutschen Seminar UZH				
Qualifikationen im Bildungsbereich	Didaktik-Kurse I und II					Didaktik-Kurse I und II				
Unterrichtserfahrung	2 Jahre an Berufsfachschule 5 Lektionen / Woche					2 Jahre an Berufsfachschule 6 Lektionen / Woche				
	O	R	Kanton Zürich	N	P	R	O	Kanton Zürich	P	N
Jahresgrundlohn 100 % 1. Ausbildungsjahr	113'580.-	110'397.-	102'560.-	101'700.-	99'089.-	123'559.-	122'027.-	102'560.-	92'688.-	90'387.-
Pauschalbeitrag	Spesen: 2000.-/Jahr Marktzulage 10'000.-	JA***	nein	61'020.- **	nein	JA***	Spesen. 2000.- /Jahr Marktzulage 10'000.-	nein	nein	Nein
Reduktion der Lektionen bei voller Entlohnung	nein	JA	nein	nein	nein	JA	nein	nein	nein	Nein
Flexibilität des Stundenkontos*	JA	nein	nein	JA	nein	nein	JA	nein	nein	JA
Erlaubtes Höchstpensum während Ausbildung	Kompetenz SL	SU (ECTS) + x = 100%	58 %	SU (ECTS) + x = 105 %	Kompetenz SL	SU (ECTS) + x = 100%	Kompetenz SL	58 %	Kompetenz SL	SU (ECTS) + x = 105 %

*Bemerkung.* SL = Schulleitung, SU (ECTS) = Studienumfang gemäss Angaben des Studienganges, x = Unterrichtspensum,

\* Vorauszahlung eines Lohnanteils mit Kompensationsverpflichtung nach der Ausbildung,

\*\* bezahlter Urlaub im Umfang von 60 %, verteilbar auf zwei oder drei Jahre, der bezahlte Urlaub ist an Bedingungen geknüpft und muss durch die Schulleitung beim MBA beantragt werden.

\*\*\* die studierende Person erhält während der ganzen Ausbildung den Lohn für ein 100% Pensum, ihre effektives Unterrichtspensum richtet sich nach dem gewählten Studienmodell

Der Kanton Bern hat, zusätzlich auf Grund aktuellen Mangels, beschlossen: Gestützt auf Art. 49 Abs.5 der Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte können angehende BKU-Lehrpersonen des Kantons Bern einen bezahlten Urlaub im Umfang von 60 Stellenprozenten beantragen. Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Bern kann diesen bezahlten Urlaub BKU-Lehrpersonen ab dem 1.1. 2009 gewähren (Mittelschul- und Berufsbildungsamt Bern (MBA), 2008).

Aus- und Weiterbildungen lassen sich danach unterscheiden, in welchem Mass sie spezifisches Berufswissen und/oder Allgemeinwissen vermitteln. Spezifisches Berufswissen bzw. betriebsspezifisches Wissen ist ausserhalb des jeweiligen Kontextes wenig bis kaum einsetzbar. Allgemeinwissen lässt sich einfacher in unterschiedlichen beruflichen Situationen nutzen. Die pädagogische Ausbildung für Berufsfachschulkräfte vermittelt explizit spezifisches Berufswissen.

Die Ausbildung ähnelt dabei dem, was im betrieblichen Zusammenhang häufig unter berufsorientierter Weiterbildung verstanden wird (Berufsbildungsgesetz, 2006, p. Artikel 30):

Die berufsorientierte Weiterbildung dient dazu, durch organisiertes Lernen: a). bestehende berufliche Qualifikationen zu erneuern, zu vertiefen und zu erweitern oder neue berufliche Qualifikationen zu erwerben.

Die Aufteilung der Finanzierung von berufsorientierter Weiterbildung zwischen Arbeitnehmer und -geber ist häufig Verhandlungssache. Je enger die Inhalte der Aus-/ Weiterbildung auf die spezifischen Bedarfe des Berufs bzw. eines Arbeitgebers zugeschnitten ist – wie im Fall der Lehrerausbildung – desto stärker steigt der Anspruch der Bewerbenden, dass der Arbeitgeber sich an den Kosten beteiligt. Je stärker nach der Qualifikationsphase ein Lohnzuwachs erwartetet wird, desto grösser ist die Bereitschaft der Arbeitnehmenden, sich an den Kosten zu beteiligen. Für die zukünftigen Lehrpersonen ist dies nur zum Teil und in bestimmten Berufsgruppen gegeben (vergleiche Kapitel Lohn).

Der Vergleich der Modelle der Kantone zeigt, dass im Wesentlichen drei Elemente der Unterstützung entwickelt wurden, die in unterschiedlichem Ausmass und verschiedenen Kombinationen eingesetzt werden:

- a) Die Ausbildungszeit gilt als Arbeitszeit, die Anzahl der zu unterrichtenden Lektionenzahl reduziert sich bei voller Entlohnung.
- b) Die Stundenkonten werden über mehrere Jahre flexibilisiert. Es erfolgt eine Vorauszahlung eines Lohnanteils in der Ausbildung für noch nicht geleistete Stunden mit Kompensationsverpflichtung, die Lektionen nach der Ausbildung zu unterrichten.
- c) Die Zahl der zu unterrichtenden Lektionen wird begrenzt. Der Lohnausfall muss vollständig von der Lehrperson getragen werden. Es werden keine oder Teilbeträge an Ausbildungsunterstützung von den Arbeitgebern an die Lehrpersonen gezahlt.

Element a) drückt am stärksten das Verständnis aus, dass in der Ausbildung im Wesentlichen spezifisches Berufswissen erworben wird, welches die Arbeitnehmer/innen ausserhalb des Arbeitsplatzes Schule nicht verwenden können. Der Arbeitgeber schreibt ein bestimmtes Qualifikationsniveau vor, finanziert die Ausbildung und sorgt damit für eine entsprechende Nachfrage.

Element b) entspricht einer Variante von Element a) und ermöglicht mit Hilfe der Kompensationsverpflichtung eine hohe Bindung der Lehrperson an den Arbeitsplatz Berufsfachschule. Es entspricht ebenfalls der Vorstellung, dass die Ausbildung im Wesentlichen berufsspezifische Inhalte vermittelt. Da die Ausbildung ganz überwiegend berufsspezifisch qualifiziert, haben auch die Lehrpersonen ein Interesse an der längeren Bindung, damit sie die erworbenen Kompetenzen auch nutzen können.

Eine Kombination von Element a) und b) ist das weitestgehende: Die Lehrperson hat keine Lohneinbussen, der Arbeitgeber erzielt eine hohe Bindung gut ausgebildeter Lehrer/innen und kann eine gezielte Auswahl von Lehrpersonen treffen, die ein bestimmtes Pensum (z.B. 100% in einem Kanton) arbeiten möchten.

Beim Einsatz von Element c) werden die Kosten je nach Kanton und Situation, teilweise bis vollständig von den Lehrpersonen getragen. Dies ist im Bereich der betrieblichen Weiterbildungen am stärksten dort zu finden, wo berufsbezogene Weiterbildungen vom Arbeitnehmer nachgefragt werden, mit geringer unmittelbarer betrieblicher Nutzungsabsicht.

Modell c) stellt, insbesondere für diejenigen Teil der Lehrpersonen die Familie haben, eine Belastung dar, da in den Jahren der Ausbildung eine Finanzierungsmöglichkeit gefunden werden muss. Diese Belastung wird durch eine Beschäftigungssicherheit im Anschluss reduziert (entspricht einem Teil von Element b). Wird diese Beschäftigungssicherheit nur eingeschränkt oder gar nicht angeboten – z. B. aus finanzpolitischen Überlegungen des Kantons heraus – wirkt sich dies aus Sicht der Lehrpersonen sehr negativ auf die Attraktivität des Berufs auf (siehe Ergebnisse im Unterkapitel Anpassung des Arbeitspensums an die Bedürfnisse).

Die Kosten für den Arbeitgeber bei Kombinationen von Element c) hängen im Wesentlichen von der Höhe der (pauschalen) Zahlungen ab.

Laut Tabelle 9 sind Pauschalbeiträge in einem Kanton seit 2009 bei den BKU Lehrer/innen vorgesehen.

### **Vorschläge zur Attraktivitätssteigerung**

- Aus Sicht der zukünftigen Berufsfachschullehrer/innen ist die Lösung des Kantons Zug ideal: Die Ausbildung wird vollständig als berufsorientierte Weiterbildung verstanden und entschädigt.
- Eine Kombination von Elementen b) und c) bietet die Möglichkeit, die Kosten auf Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen zu verteilen. Je nach Interesse des Kantons ist eine fallgerechte Wahl optimal: Ist eine längerfristige Bindung von Lehrpersonen erwünscht, bietet sich Element b) als optimale Lösung an.
- Wird überwiegend Element c) eingesetzt, sollten zur optimalen Steuerung der schulischen Bedarfsdeckung fallgerechte Lösungen in schwierig zu rekrutierenden Berufen möglich sein (fallgerechter Einsatz von Element b), günstige Kredite, ...). Alle fallorientierten Lösungen auf der Basis des Elements c) haben den Nachteil, dass sie aus Sicht der Berufsfachschullehrer/innen mit grösserer Unsicherheit verbunden sind und die Attraktivität des Berufs verringern.

- Unabhängig von finanziellen Ausbildungsunterstützungen, sollten die Schulen während der Ausbildungszeit eine Entlastung von Sitzungen und Teilnahmen an schulischen Entwicklungsaufgaben als flankierende Massnahmen anbieten.

## **Die Qualität der Ausbildung wird zum Teil kritisiert: Zu wenig Praxisbezug!**

An zweiter Stelle der Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildungssituation werden inhaltliche Aspekte der Ausbildung genannt (62 Nennungen, Tabelle 8). An erster Stelle steht hierbei der Wunsch nach einer (noch) stärkeren Praxisorientierung der Ausbildung und der direkten Umsetzbarkeit der Inhalte der Ausbildung im Unterricht.

Ausbildung mehr auf die reale Situation an den Schulen ausgerichtet (123)

Wichtig ist vor allem die Praxis. Keine "Verakademisierung" der Lehrerausbildung! (187)

weniger realitätsfremd (13)

viel praxisbezogener, vor allem im Hinblick auf die mühsame Atmosphäre im Schulzimmer (19)

Eher schlechte Erfahrungen habe ich gemacht mit zu viel "abstrakter" Didaktik ... (30)

praxisbezogener und mit brauchbaren Dozenten (39)

Weniger verakademisiert (78)

Dozent an einer solchen Ausbildungsstätte [ZHFS, EHB] darf nur sein, wer mindestens 10 Jahre an einer Berufsschule unterrichtet hat (127)

In diesen Aussagen spiegelt sich die Theorie-Praxis-Diskussion in der Ausbildung. Studieninhalte, ohne unmittelbar direkt erkennbaren Nutzen für die Unterrichtstätigkeit haben es schwer, von einem Teil der Studierenden akzeptiert zu werden. Es ist auch die Frage, ob die Ausbildung zur Berufsfachschullehrperson eher ein Training ist – oder aber eine Ausbildung.

Der Transfer aus der Ausbildung in die Praxis muss zwangsläufig durch die Person in Ausbildung gemacht werden. Diese Aufgabe kann nicht delegiert werden, ist aber ressourcenintensiv. Wenn man sieht, wie viel Prozente bzw. Lektionen einzelne Personen während der Ausbildung arbeiten müssen, kann man die Frage stellen: Steht da noch genügend Zeit und Energie für diese Transferarbeit zur Verfügung? Inwiefern trifft diese Kritik an der Ausbildung also eigentlich nicht die Ausbildung selber sondern vielmehr die Einbettung der Ausbildung in die aktuelle Lebens- und Erwerbssituation?

## **Vorschläge zur Attraktivitätssteigerung**

- Basierend auf den Standards für die Ausbildung von Berufsbildungsverantwortlichen und den Bestrebungen zur weiteren Professionalisierung des Berufs Berufsfachschullehrer/innen könnte noch verstärkt argumentiert werden, weshalb gewisse als „akademisch“ empfundene Inhalte notwendigerweise zur Ausbildung gehören.
- Es muss noch stärker betont werden, dass die Ausbildung nicht nur ein notwendiges sondern auch ein sehr nützliches und hilfreiches Element in der Entwicklung beruflicher Kompetenzen auf dem Weg zum Beruf als Lehrperson an einer Berufsfachschule ist – auch bei bereits ähnlich vorhandenen Kompetenzen aus vorherigen Berufen und Ausbildungen. (Vergleiche Empfehlungen im Unterkapitel „Berufliche Erfahrungen und vorerbrachte Bildungsleistungen“).

## **Die Ausbildung stärker modularisieren und kürzen.**

An dritter Stelle bei den Verbesserungsvorschlägen der Ausbildung stehen Wünsche und Anregungen zur Verbesserung der Organisation (60 Nennungen, Tabelle 8). In den Aussagen der Berufsfachschullehrer/innen sind mehrere Botschaften enthalten: Die Ausbildung ist zu umfangreich, zum Teil gar überflüssig und könnte gekürzt werden; sie ist zu stark gesteuert und zu wenig modular aufgebaut – und die berufspraktische Tätigkeit während der Ausbildung wird zu wenig für Beobachtung und Feedback genutzt.

Kürzen!!! Viel mehr auf die Essenz, das wichtigste Reduzieren. (156)

Kurz (125)

Berufsbegleitend, möglichst in der Nähe (52)

Möglichst grosse Auswahl an möglichen Präsenztagen zum gleichen Modul (64).

Ausbildung schlanker gestalten (74)

Die Module so anpassen, dass es noch gut möglich ist den Unterricht zeitgemäss zu planen (130)

Weniger Präsenzzeiten sondern mehr selbständiges Arbeiten - z. B. via Internet von zuhause aus (237).

Modulares Angebot (258)

Der Schulunterricht der erteilt wird [gehört] nicht zur Ausbildung [...] und [es kann] daraus kein Profit gezogen werden [...], weil fast nie jemand zuschaut. (64)

## **Vorschläge zur Attraktivitätssteigerung**

- Die Beurteilung dieses Aspekts hängt sehr stark mit der Gesamtbelastung in der Ausbildungsphase zusammen. Je mehr eine Person während der Ausbildung arbeiten möchte und muss, desto weniger Zeit und Musse steht für die Ausbildung zur Verfügung – und desto kürzer muss die Ausbildung sein. Hier könnte verdeutlicht werden, dass eine gute Ausbildung Zeit benötigt und eine professionelle Kompetenzentwicklung eine intensive Auseinandersetzung mit der Materie bedingt.
- Hinweisen zur Optimierung des Zusammenspiels von Berufsfachschule und Ausbildungsinstitutionen, sowie der Frage nach weiteren Optimierungsmöglichkeiten in der Form des Angebots sollten nachgegangen werden.



## Berufskarriere

Der Beruf Berufsfachschullehrer/in ist kein sehr sichtbarer Beruf und auch kein Beruf, für den man sich früh im Lebensweg entscheidet. Z.B. konzentriert sich das Informationsangebot in dem öffentlich sichtbaren Angebot [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch) ausschliesslich auf berufs- bzw. branchenbezogene Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten: Die erste Übersichtsseite zu einem Beruf gliedert sich in „Grundbildungen“, „Weiterbildungsberufe“ und „Berufsfunktionen / Spezialisierungen“. Diese enden mit dem Hinweis auf die Fachhochschule (soweit sie für den jeweiligen Beruf vorgesehen sind) (siehe z. B. im Beruf Caroseriespengler/in<sup>5</sup>).

Auch unter dem Menüpunkt „Laufbahn- und Weiterbildungsmöglichkeiten“ findet sich kein Hinweis auf die Möglichkeit, Berufsfachschullehrer/in zu werden.

Ein weiterer Indikator ist die Aussage eines Berufsberaters: Der Beruf Berufsfachschullehrer/in ist kaum je ein Thema.

---

<sup>5</sup> [http://www.berufsberatung.ch/dyn/1203.aspx?data=advancement&id=6829&id\\_zihlmann=11](http://www.berufsberatung.ch/dyn/1203.aspx?data=advancement&id=6829&id_zihlmann=11)

**Es gibt keinen direkten Einstieg in den Beruf Berufsfachschullehrer/in. Den typischen Berufsfachschullehrer und die typische Berufsfachschullehrerin gibt es nicht.**

Die Mehrheit der antwortenden Berufsfachschullehrer/innen hat einen Abschluss der beruflichen Grundbildung mit darauf aufbauenden Qualifikationen der Berufsbildung (Tertiär B Abschlüsse). Von den 183 Personen, die auf diese Frage geantwortet haben, verfügten 11% (20) als höchsten Abschluss über einen Lehrabschluss, 19% (34) über einen Abschluss der Höheren Berufsbildung, 25% (46) über einen Fachhochschulabschluss und 38% (69) über einen Uni- oder ETH-Abschluss. 7% (14) haben andere Abschlüsse angegeben.

Berufsfachschullehrer/innen mit sehr geringer oder ohne betriebliche Erfahrung vor der Unterrichtstätigkeit sind fast ausschliesslich Personen mit einem Uni- oder ETH-Abschluss und ganz selten Personen mit einem Fachhochschulabschluss (Mittelschule, Maturität -> Fachhochschule).

Alle anderen Berufsfachschullehrer/innen weisen – unabhängig von einer Erstausbildung in der Berufsbildung oder einer akademischen Erstausbildung – eine betriebliche Praxis vor Ausbildungsbeginn von zwei und mehr Jahren auf (72 Personen), viele blicken auf eine Tätigkeit in der Praxis von mehr als 10 Jahren zurück (60 Personen).

Auffällig ist, dass sehr viele Personen bereits vor ihrer Tätigkeit als Berufsfachschullehrer/in unterrichtend tätig waren. Dies einerseits als Lehrer/innen in der obligatorischen Schule, oder als Ausbilder/innen, Instruktor/innen in einem betrieblichen Kontext. Eine weitere Auffälligkeit ist, dass ein grosser Teil der Personen früher in Leitungsfunktionen (Teamleiter/in, Gruppenleiter/in, Verkaufsleiter/in) oder als Führungsperson im unteren Management tätig waren. Dabei handelt es sich um Funktionen, in denen neben der Fachkompetenz kommunikative und Sozialkompetenz gefragt sind.

Es ist ein Beruf für Personen, die Wissen weiter geben möchten, die gerne mit Jugendlichen arbeiten und diese darin unterstützen möchten, die eigene berufliche Karriere aktiv zu gestalten. Lehrpersonen des berufskundlichen Unterrichts haben eine hohe Verbundenheit mit ihrem Beruf, sind stolz auf ihren Beruf und möchten ihr Wissen, ihre Einstellungen und auch Haltungen weiter geben.

Mein ursprünglicher Beruf ist mir wichtig und folglich auch die Qualität der Ausbildung in diesem Beruf. (102)

Das Fachwissen und die Freude am Beruf weiter geben zu können. (10)

Der Beruf ist ideal für Personen mit längerer berufspraktischer Erfahrung, die ihr bisheriges Wissen weiter nutzen, dies aber in einem veränderten Kontext tun möchten, so dass auch eine persönliche Weiterentwicklung möglich ist.

Dass man dann aber tatsächlich Berufsfachschullehrer/in geworden ist, ist auf Grund der Aussagen in der Online-Befragung bis zu einem gewissen Grad zufällig:

Berufsfachschullehrer/in wird man, wenn man direkt angesprochen wird, wenn man auf Grund persönlicher, betrieblicher oder konjunktureller Faktoren eine neue Stelle sucht oder sich beruflich weiter entwickeln möchte.

*Angesprochen werden*

Ich wurde angefragt eine Stellvertretung zu übernehmen (41)

*Persönliche Faktoren*

Bessere Situation für Lernende schaffen; Eigenes Wissen verbessern und vertiefen; Abwechslung vom eigenen Betrieb (Betriebsblindheit vermeiden) (82)

Weil ich bereits im Betrieb Lernende begleitet hatte und mir diese Auseinandersetzung mit jungen Menschen gefiel. (175)

Verwirklichung des Wunsches zu unterrichten. (183)

*Betriebliche Faktoren*

Berufliche Selbständigkeit hat nicht funktioniert. (164)

*Konjunkturelle Faktoren*

Stellenabbau im Bereich der XX (199)

### **Vorschläge zur Attraktivitätssteigerung**

- **Der Weg in den Lehrberuf an der Berufsfachschule ist vielfältig und für Personen mit ganz unterschiedlichen Berufsbiographien attraktiv.** Diese Stärken des Berufs auch für Personen, die nach mehreren Jahren Berufspraxis einen Wechsel suchen, sollten bei der Rekrutierung und öffentlichen Darstellung des Berufs klarer aufgezeigt werden.

**„Einmal Berufsfachschullehrer/in immer Berufsfachschullehrer/in?": Geringe Anschlussmöglichkeiten in andere Berufsfelder, wenig Entwicklungs- und / oder Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf.**

Der Beruf Berufsfachschullehrer/in wird teilweise verglichen mit einer Einbahnstrasse. Diesbezüglich unterscheidet sich dieser Beruf nicht von anderen Lehrberufen.

Im vorangehenden Job waren die Entwicklungsmöglichkeiten besser.

Ich war 4 Jahre (in meiner Firma) im Personaldienst ... eine tolle und gute Erfahrung. Aufgrund meiner guten Leistungen stand ein Karriereschritt ins Ausland bevor, dies wollte ich nicht, denn meine Frau und ich wollten eine Familie gründen. (127)

[Gründe die gegen den Beruf sprachen waren ...] Aufgabe meines "alten" Berufes, fast keine Karrieremöglichkeit, Ruf als Lehrer (15)

Mit den heute geltenden Ansätzen, den Ausbildungskosten und Karriereaussichten können Sie keine Fachhochschulabsolventen in die Schulstuben locken (52)

- keine Karrieremöglichkeiten - der Umstieg in einen anderen Beruf ist kaum möglich (90)

Andererseits sind sehr viele Berufsfachschullehrer/innen in ihrem Beruf sehr zufrieden. Sie haben für sich zum Teil Lösungen innerhalb des Berufs (job-enrichement wie neue Unterrichtsformen praktizieren, neue Rollen im Kollegium übernehmen, job-enlargement wie Übernahme von Ämtern im Schulhaus, Mitarbeit Projektteams, Steuergruppen (LCH - Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer Arbeitsgruppe "Arbeitszeit der Lehrpersonen", 2004) oder auch ausserhalb des Berufs.

Es besteht beim Beruf Berufsfachschullehrer/in wie in den allermeisten Lehrberufen die Frage nach Anschlussmöglichkeiten, die nicht einfach zu lösen ist. Professionelles Handeln, Wissen und die Fertigkeiten im Lehrberuf sind anders aufgebaut und strukturiert als dies in einer betrieblichen Praxis verlangt wird.

Vielversprechender sind deshalb wahrscheinlich Ansätze der inneren Entwicklung mit der Schaffung verschiedener Berufsverlauf- und Karrieremodelle.

Herzog, Herzog, Brunner und Müller (2007) schlagen vor, bei der Einführung von Laufbahnmodellen Strukturen zuzulassen, die „innerberufliche Veränderung und Spezialisierung“ zulassen und spezifische Weiterbildungen anzubieten. Sie weisen darauf hin, dass „zur Bewahrung der Wertschätzung und des Anreizes des [...]Lehrberufs es ebenso wichtig ist, dass die Bedingungen, die für die innere Freude an der Lehrtätigkeit verantwortlich sind, erhalten bleiben“ (Herzog, et al., 2007, p. 357).

In wie fern dabei Laufbahn- und Entwicklungsmöglichkeiten, wie sie die EDK vorschlägt (Hofacher et al., 2008, S.52,53), für Berufsfachschullehrer/innen ebenfalls attraktive Möglichkeiten darstellen, muss mit relevanten Akteuren/Akteurinnen oder in einer weiteren Befragung geklärt werden. In Berufsfachschulen existieren bereits einige der im EDK Bericht genannten Möglichkeiten wie: Funktionen im Qualitätsmanagement oder den Informatiksupport zu übernehmen, Pilotprojekte wie Umsetzung von Bildungsverordnungen zu begleiten oder Praktikanten zu betreuen. Es wäre zu prüfen, in welchem Mass berufsfachschulspezifische Laufbahnmöglichkeiten die besondere Ressource der emotionalen Bindung an die Herkunftsberufe und die teilweise Aufrechterhaltung der Berufstätigkeit dort mit einbeziehen können.

### **Vorschläge zur Attraktivitätssteigerung**

- Entwicklungs- und Karrieremodelle für Berufsfachschullehrer/innen können Anregungen aus Modellen anderer Schultypen nutzen, müssen aber an die speziellen Bedingungen der Berufsfachschule adaptiert werden.

## Lohn

### Der Lohn, die Lohnentwicklung und Lohngerechtigkeit werden kritisch beurteilt.

Eine häufig genannte Antwort auf die Frage nach der Attraktivitätssteigerung des Berufs ist: Mehr Lohn.

Mehr Lohn! Ich verdiene deutlich weniger als ein Seklehrer!!!!!! Was absolut inakzeptabel ist! (304)

Bei der Einschätzung der Lohnfrage (72 Aussagen, Tabelle 7) äussern sich die Berufsfachschullehrer/innen mbA eindeutig häufiger kritisch als die Berufsfachschullehrer/innen und Lehrbeauftragten.

Bei der Lohnfrage gibt es drei Themen. Die häufigsten Hinweise sind, dass der Beruf nicht attraktiv ist, weil es zu wenig Lohn gibt, am zweithäufigsten wird die fehlende Lohnentwicklung genannt und am dritthäufigsten die mangelhafte finanzielle Entschädigung für Zusatzaufgaben.

In der Beurteilung des vermuteten Lohnunterschieds zwischen einer Tätigkeit ausserhalb der Berufsfachschule und als Lehrer/in, schätzen rund 1/3 der Antwortenden, dass sie ausserhalb der Schule weniger verdienen würden, rund 1/3 schätzt gleich viel, und rund 1/3 schätzt, dass sie ausserhalb der Berufsfachschule mehr verdienen würden (Tabelle 10).

Tabelle 10: Wäre der Lohn höher, wenn nicht mehr an Berufsfachschule tätig? Antworthäufigkeiten

Mehr Lohn wenn nicht an Berufsfachschule tätig?	viel weniger	weniger	gleich viel	mehr	viel mehr	N	M
Alle	2%	28%	31%	27%	12%	225	3.19

Bemerkung. Varianzanalyse, keine stat. sig. Unterschied zwischen Gruppen. N Anzahl Antwortende, M Mittelwert

Tatsächlich liegt der monatliche Lohn von BKU-Berufsfachschullehrer/innen im Kanton Zürich (8546.- CHF im ersten Ausbildungsjahr laut Tabelle 9 „Ausbildungsbeiträge“) über dem standardisierten monatlichen Bruttomedianlohn im Kanton Zürich von 6154.- CHF (BFS<sup>6</sup>). In einer Reihe von Berufen liegt der im Durchschnitt für eine Person erreichbare Lohn damit niedriger als der eines/einer Berufsfachschullehrer/in. Für eine Reihe anderer Berufe gilt das umgekehrte Verhältnis.

Das Bundesamt für Statistik (BFS) weist in seinem Bericht zur Schweizerischen Lohnstrukturerhebung aus, dass die Saläre des «Kreditgewerbes» (8572 Franken) „wie schon 2002, wieder an der Spitze stehen. Es folgen «Mit Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten» (8414 Franken), «Tabakverarbeitung» (7999 Franken) und «Forschung und Entwicklung». Auf der andern Seite des Spektrums finden wir [...] die Branchen «Detailhandel» (4406 Franken), «Persönliche Dienstleistungen» (3636 Franken) und «Gastgewerbe» (Bundesamt für Statistik (BFS), 2007, p. 5).

<sup>6</sup> [www.statistik.admin.ch](http://www.statistik.admin.ch), Zugriff am 21.9.09

Im individuellen Fall kann sich dies, abhängig von Arbeitsmarkt- und Konjunkturlage, Betriebsgrösse, Dauer der Zugehörigkeit zum Betrieb, Kaderposition, etc. anders darstellen.

Als besonders belastend nehmen die Lehrpersonen wahr, wenn Lohnversprechen nicht eingehalten werden, wie z. B. die Aussetzungen der Stufenaufstiege in den letzten Jahren.

Der Kanton müsste seine Verpflichtungen einhalten. (Stufenaufstieg, etc.). (100)

Attraktivere Startbedingungen und erfüllen der versprochenen Lohnziele (Stufenaufstieg). (148)

Die Ergebnisse europäischer Studien weisen darauf hin, dass die Einhaltung von Lohnerwartungen einen deutlich positiven Einfluss auf die Attraktivität des Lehrerberufs hat (EURYDICE, 2004).

Fragt man nach dem vermuteten Unterschied zwischen dem Lohn im Kanton Zürich und dem zu anderen Kantonen sagen die Berufsfachschullehrer/innen mbA häufiger als die Berufsfachschullehrer/innen oder die Lehrbeauftragten, dass sie in einem anderen Kanton mehr verdienen würden (Tabelle 11).

Tabelle 11: Wäre der Lohn höher, wenn in gleichem Beruf in anderem Kanton tätig? Antworthäufigkeiten

Mehr Lohn in anderem Kanton?	viel weniger	Weniger	gleich viel	mehr	viel mehr	N	M
alle	1%	14%	27%	51%	7%	197	3.52
Berufsfachschullehrer/in	1%	13%	30%	50%	6%	80	3.47
Berufsfachschullehrer/in mbA	0%	5%	20%	65%	10%	66	3.82
Lehrbeauftragte/r	0%	28%	31%	35%	6%	51	3.20

*Bemerkung.* Varianzanalyse, stat. sig. Unterschied zwischen Berufsfachschullehrer/innen ohne und mit besonderen Aufgaben.

Bei der Frage, in welchem Kanton sie denn mehr verdienen würden, werden die fünf zur Auswahl angebotenen Kantone in folgender absteigender Reihenfolge genannt:

Aargau (81 Nennungen), Zug (62 Nennungen), St. Gallen (50 Nennungen), Bern (34 Nennungen) und Thurgau (27 Nennungen).

### Lohnrelevante Parameter im kantonalen Vergleich

Der Erhebung der Lohndaten und der Angaben zur Ausbildungsunterstützung liegen drei Fragen zu Grunde, die zusammen mit dem MBA Zürich formuliert wurden:

1. Lohnrelevanz unterschiedlicher Qualifikationen im Bereich Allgemeinbildung
2. Vergleich der Anstellungsbedingungen (Lohn, Pflichtstunden) zwischen den drei Arbeitsorten: Kaufmännischer Berufsfachschule (KV), Berufsmittelschule (BMS) und Gewerblich-industrielle Berufsfachschule (GIB)
3. Vergleich variabler Lohnbestandteile und des Jahresgrundlohns im 21. Dienstjahr in Bezug auf eine Anstellung als ABU- oder BKU-Lehrperson

Die erhobenen Daten geben Aufschluss darüber, wo sich der Kanton Zürich in Bezug auf Lohnfragen im Vergleich zu potentiellen anderen Kantonen als Arbeitgebern positioniert. Die Befragung wurde in Absprache mit dem MBA Zürich auf ausgewählte Kantone beschränkt. Um Antworten auf die oben genannten Fragen zum Lohn zu erhalten, entwickelten wir zusammen mit dem MBA Zürich prototypische Profile von Lehrpersonen. Diese umfassen Angaben zu Alter, höchster Qualifikation im Erstberuf, Berufstätigkeit, Qualifikation im Bildungsbereich und Unterrichtserfahrung.

Die anderen Kantone wurden gebeten, diese prototypischen Profile ebenfalls nach ihrem jeweiligen Lohnsystem einzustufen. Die Verwendung der Profile erlaubt die Simulation der realen Situation.



## **Lohnrelevanz *unterschiedlicher Qualifikationen* im Bereich Allgemeinbildung**

Zur Bestimmung des Jahresgrundlohns werden die Kriterien Alter, Zivilstand, höchste Qualifikation im Erstberuf, Berufstätigkeit, Qualifikationen im Bildungsbereich und Unterrichtserfahrung vorgegeben.

Die prototypischen Profile

- Person Alpha hat eine Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule Zürich, 6 Jahre Berufserfahrung als Lehrer/in und interessiert sich für den Unterricht in Allgemeinbildung in einem gewerblich-industriellen Beruf.
- Person Beta hat fast dasselbe Profil, weist aber einen Masterabschluss in Geschichte (Lizentiat) der Universität Zürich und 6 Jahre Berufserfahrung als Journalist/in vor.

Die lohnrelevante Bewertung der schulischen oder ausserschulischen Berufserfahrung bietet einen deutlichen Handlungsspielraum für die Kantone bei der Einstufung von Personen mit diesen prototypischen Profilen.

Die Ergebnisse sind in Tabelle 12 zusammengefasst.

In zwei Kantonen werden Personen der beiden Typen Alpha und Beta lohnmässig je gleich eingestuft.

Die höhere Lohneinstufung des Typ Alpha als Typ Beta in anderen Kantonen, erfolgt auf Grund einer höheren Bewertung der lehrberufsbezogenen Tätigkeit auf der Sekundarstufe I gegenüber der Tätigkeit als Journalist/in.

Der Lohn ist unabhängig vom Ausbildungsort (ZHFS oder EHB). Dieses Kriterium führt zu keiner unterschiedlichen Lohneinstufung.

Tabelle 12: **Lohnrelevanz unterschiedlicher Qualifikationen im Bereich ABU (Allgemeinbildung), Angaben gemäss Auskunft der Kantone, Stand 19.6.2009.** Die Angaben zu den Löhnen wurden auf der Grundlage der für die Studie entwickelten prototypischen Profile von Berufsfachschullehrer/innen erstellt. Im konkreten Einzelfall ergeben sich durch individuelle Merkmale Abweichungen

	<b>Person Alpha</b> <b>Pädagogische Berufsausbildung</b> Lehrbefähigungen im Bereich Sekundarstufe 1&2					<b>Person Beta</b> <b>Akademische Berufsausbildung</b> Mastertitel & Höheres Lehramt ABU				
Anstellungsverhältnis	<b>Neu-Einstellung HS</b> (Herbstsemester) <b>2009</b> als Berufsfachschullehrer/in für Allgemeinbildung <b>60 %</b> gewerblich-industrielle Berufe					<b>Neu-Einstellung HS 2009</b> als Berufsfachschullehr/in für Allgemeinbildung <b>60 %</b> gewerblich-industrielle Berufe				
Alter	35 (1974)					35 (1974)				
Zivilstand	verheiratet, 2 Kinder					verheiratet, 2 Kinder				
Höchste Qualifikation im Erstberuf	Lehrbefähigung für Sekundarstufe I <b>Master of Arts PHZH (Pädagogische Hochschule Zürich) in Secondary Education</b> 1999					<b>Universitätsabschluss</b> <i>Master of Arts UZH (Universität Zürich)</i> Geschichte 1999				
Berufstätigkeit	6 Jahre Unterricht an der Sekundarstufe I					6 Jahre Tätigkeit als freie/r Journalist/in				
Qualifikationen im Bildungsbereich	<b>Diplom als Berufsfachschullehr-Person ABU / EHB</b> (Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung) <b>2008</b>					<b>MAS SHE ABU 2008</b> Master of Advanced Studies in Secondary and Higher Education für Allgemeinbildung an Berufsfachschulen gemäss RLP des BBG				
Unterrichtserfahrung	3 Jahre Unterricht an einer Berufsfachschule als Lehrbeauftragte/r 2005 - 2008					3 Jahre Unterricht an einer Berufsfachschule als Lehrbeauftragte/r 2005 – 2008				
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>Kanton Zürich</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>B</b>	<b>A</b>	<b>Kanton Zürich</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<b>Jahresgrundlohn 100 % 1. Dienstjahr</b>	127'349.-	123'559.-	109'648.-	104'584.-	101'781.-	123'559.-	117'144.-	109'648.-	101'745.-	97'937.-

*Bemerkung.* Die *blau* unterlegten Kantone stufen die Lehrpersonen mit den unterschiedlichen Qualifikationen identisch ein. Die *grün* unterlegten Kantone honorieren die 6 Jahre Berufstätigkeit an der Sekundarstufe I. KEIN Kanton reiht die Lehrperson mit der akademischen Qualifikation höher ein.

### **Vergleich der *Anstellungsbedingungen* (Lohn, Pflichtstunden) zwischen den drei Arbeitsorten: Kaufmännischer Berufsfachschulen (KV), Berufsmittelschulen (BMS) und Gewerblich-industrieller Berufsfachschulen (GIB)**

Für diesen Vergleich werden in Absprache mit dem MBA Zürich die drei prototypischen Profile wie folgt festgelegt:

Lehrperson mit besonderen Aufgaben (mbA), Studium Wirtschaftswissenschaften an der Universität Zürich mit 4 Jahren Berufspraxis als Berufsfachschullehrer/in.

Die Differenzierung der drei Typen erfolgt über eine unterschiedliche berufspädagogische Qualifikation:

- MAS SHE, Wirtschaft & Recht 2004
- MAS SHE, 2 Maturitätsfächer, 2004
- MAS SHE ABU, 2004

Bei der Beurteilung des Lohns dieser prototypischen Profile bieten unterschiedliche Grundlöhne, unterschiedliche Pflichtstunden bei 100% und der Anteil von Zusatzaufgaben Handlungsspielraum für die Kantone.

Auf den ersten Blick fallen die zum Teil sehr grossen Lohnunterschiede und die unterschiedliche Anzahl Pflichtlektionen auf.

Die Differenz zwischen dem tiefsten Jahreslohn (99'615.- CHF) und dem höchsten Jahreslohn (145'564.- CHF) von 50'677.- CHF entspricht einer monatlichen Lohndifferenz von etwa 3'535.- CHF (bei einem 100% Pensum).

In zwei Kantonen sind die Löhne und Pflichtlektionen an den drei Arbeitsorten (KV, BMS, GIB) gleich.

Ausschliesslich der Kanton Zürich kennt gibt es die Kategorie der „Berufsfachschullehrer/in mbA“ für die Kategorie der Lehrpersonen, welche unbefristet angestellt sind. „mbA“ (mit besonderen Aufgaben) bedeutet, dass die Lehrpersonen als integralen Lohnbestandteil 50 Arbeitsstunden pro Jahr für besondere Aufgaben zu leisten haben.

Tabelle 13: **Vergleich Anstellungsbedingungen KV / BMS / GIB, Angaben gemäss Auskunft der Kantone, Stand 19.6.2009.** Die Angaben zur Lohnhöhe wurden auf der Grundlage der für die Studie entwickelten prototypischen Profile von Berufsfachschullehrer/innen erstellt. Im konkreten Einzelfall ergeben sich durch individuelle Merkmale Abweichungen.

	KV	BMS	GIB	KV	BMS	GIB
Arbeitsverhältnis	Lehrperson mbA, Hauptlehrer/in					
Alter	32 Jahre (1977)					
Höchste Qualifikation im Erstberuf	Master of Arts UZH Wirtschaftswissenschaften VWL, 2002					
Unterrichtserfahrung als Berufsfachschullehrer/in	4 Jahre 9 Lektionen / Woche 2004 – 2008					
Ausserschulische Erfahrungen im CH-Q-Portfolio vermerkt	Kinderbetreuung 2003 – 2008					
Qualifikationen im Bildungsbereich	MAS SHE Wirtschaft & Recht 2004	MAS SHE 2 Maturitätsfächer 2004	MAS SHE ABU 2004	MAS SHE Wirtschaft & Recht 2004	MAS SHE 2 Maturitätsfächer 2004	MAS SHE ABU 2004
Arbeitsort	KV	BMS	GIB	KV	BMS	GIB
	H			F		
	G			Kanton Zürich		
				E		
Jahresgrundlohn 100 %	145'564.-	145'564.-	145'564.-	122'162.-	122'162.-	114'175.-
5. Dienstjahr	117'144.-	117'144.-	117'144.-	120'781.-	120'781.-	112'738.-
				106'309.-	106'309.-	99'615.-
Pflichtlektionen & Umfang besonderer Aufgaben als integraler Lohnbestandteil	25 L x	25 L x	25 L x	26 L 0.3 L Entlastung für KLP*	23 L 0.3 L Entlastung für KLP	26 L 0.3 L Entlastung für KLP
	25 L x	25 L x	25 L x	25 L 50 Stunden**	25 L 50 Stunden	26 L 50 Stunden
				26 L x	24.5 L x	26 L x

Bemerkung: L = Lektionen, x = besondere Aufgaben sind kein integraler Lohnbestandteil, KLP = Klassenlehrperson

\* Klassenlehrpersonen erhalten pro Klasse 0.3 L ausbezahlt, obschon diese Tätigkeit zum Kerngeschäft des Unterrichtens zählt, \*\* Lehrpersonen mbA (mit besonderen Aufgaben) sind verpflichtet jährlich im Umfang von 50 Stunden besondere Aufgaben (nicht zum Kerngeschäft des Unterrichtens zählende) zu übernehmen. Die Kantone in der ersten Spalte haben die Löhne und die Pflichtlektionen der drei Unterrichtsgebiete (KV, BMS, GIB) harmonisiert.

### **Vergleich variabler Lohnbestandteile und des Jahresgrundlohns im 21. Dienstjahr in Bezug auf eine Anstellung als ABU- oder BKU-Lehrperson**

Für diesen Vergleich wurden die prototypischen Profile Sigma, ein/e ABU-Lehrer/in mbA und Omega, ein/e BKU-Lehrer/in mbA entwickelt.

Die variablen Lohnbestandteile und die Entwicklung der Löhne werden von kantonalen politischen Entscheidungen wie Aussetzen von Stufenaufstiegen oder verschieben von Teuerungsausgleichen, Einführung neuer Lohnsysteme und / oder lohnwirksamer Beurteilungssysteme stark beeinflusst. Ein Vergleich der Löhne zwischen Kantonen in Bezug auf einen so langen Zeitraum erlaubt daher keine sinnvollen Aussagen.

Attraktivität des Berufs Berufsfachschullehrer/in

Tabelle 14: **Vergleich des Jahresgrundlohns im 21. Dienstjahr in Bezug auf eine Anstellung als ABU- oder BKU-Lehrperson, Angaben gemäss Auskunft der Kantone, Stand 19.6.2009.** Die Angaben zu den Löhnen wurden auf der Grundlage der für die Studie entwickelten prototypischen Profile von Berufsfachschullehrer/innen erstellt. Im konkreten Einzelfall ergeben sich durch individuelle Merkmale Abweichungen.

	Person Sigma ABU –Lehrperson					Person Omega BKU - Lehrperson				
Anstellungsverhältnis	Berufsfachschullehrer/in mbA (mit besonderen Aufgaben) Hauptlehrer / Lehrperson mit unbefristeter Anstellung Allgemeinbildung gemäss RLP (Rahmenlehrplan) des BBG					Berufsfachschullehrer/in mbA (mit besonderen Aufgaben) Hauptlehrer / Lehrperson mit unbefristeter Anstellung BK (Berufskunde) für Konstrukteure EFZ (Grundbildung)				
Alter	50 (1959)					50 (1959)				
Höchste Qualifikation im Erstberuf	Lehrbefähigung für Sekundarstufe I / phil. I (sprachliche Fächer) Universität Basel, 1984					Maschineningenieur HTL (FH) 1987				
Berufstätigkeit	1985 – 1987 Unterricht an der Sekundarstufe 1 1987 – 1989 Unterricht an Berufsfachschule im Nebenamt					1979 – 1982 Konstrukteur bei Sulzer 1983 – 1985 Industriemeister bei Sulzer				
Qualifikationen im Bildungsbereich	Diplom als Berufsfachschullehrer/in ABU / SIBP (EHB) 1989					Diplom als Berufsfachschullehrer/in BK / SIBP (EHB) 1989				
Unterrichtserfahrung	20 Dienstjahre					20 Dienstjahre				
	M	K	Kanton Zürich	L	S	M	K	Kanton Zürich	L	S
Jahresgrundlohn 100 % 21. Dienstjahr	172'809.-	158'597.-	149'225.-	131'953.-	131'558.-	172'809.-	151'861.-	149'225.-	131'953.-	131'558.-

Bemerkung. Lediglich der orange unterlegte K weist eine kleine Lohndifferenz zwischen den zwei Lehrpersonen auf. Ein Vergleich der variablen Lohnbestandteile wird nicht aufgeführt, da nicht alle Kantone Angaben gemacht haben.

### Vorschläge zur Attraktivitätssteigerung

- Die aktuellen Jahresgrundlöhne des Kantons Zürich für die prototypischen Profile ABU und Berufskundelehrer/innen in den verschiedenen Unterrichtsgebieten (BMS, KV, GIB) liegen im Vergleich zu den anderen Kantonen in einer mittleren Bandbreite. Um die Attraktivität des Berufes über den Faktor Jahresgrundlohn zu erhöhen – in einer wirksamen Grössenordnung, die von den Lehrpersonen wert geschätzt wird – müsste der Kanton viel Geld investieren. Wendet man die Folgerungen der EDK zur Attraktivitätssteigerung der Lehrberufe auf die Berufsfachschule an, sollte die Höhe der Besoldung aber mit Konkurrenzberufen mithalten können und die öffentliche Wertschätzung ausdrücken (Hofacher et al., 2008, S.52).

Mit einem vergleichsweise geringeren finanziellen Mitteleinsatz könnte allerdings ein anderer Aspekt der zu Unzufriedenheit führt, beseitigt werden. Die Ergebnisse weisen deutlich darauf hin, dass es insbesondere **ein** Thema gibt, das heftig diskutiert wird: die Situation als Berufsfachschullehrer/in mbA. Die kritisierten mbA-Stunden lassen sich eventuell beseitigen, indem die zu leistenden besonderen Aufgaben mit einer Reduktion im Umfang einer Pflichtlektion anerkannt werden.

## Literatur

- Achtenhagen, F., Oser, F. K., & Renold, U. (Eds.). (2009). *Teachers' professional development. Aims, Modules, Evaluation*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG) vom 13. Dezember 2002 (Stand am 1. Januar 2008) (2006).
- Bildungsdirektion Kanton Zürich. (1999). *Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung (MBVVO) (413.112)*.
- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT. (2006). *Rahmenlehrpläne für Berufsbildungsverantwortliche*.
- Bundesamt für Statistik (BFS). (2004). Lehrkräftestatistik.
- Bundesamt für Statistik (BFS). (2006). *Die Löhne der kantonalen Verwaltung und ihrer Lehrkräfte - Medienmitteilung* (No. Nr. 0350-0613-30).
- Bundesamt für Statistik (BFS). (2007). *Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2006 Erste Ergebnisse*. Neuchâtel: BFS Sektion Löhne und Arbeitsbedingungen.
- Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft. (2002). *Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG)*.
- Denzler, S., & Wolter, S. C. (2008). Selbstselektion bei der Wahl eines Lehramtsstudiums: Zum Zusammenspiel individueller und institutioneller Faktoren. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 4(30), 112-141.
- EURYDICE. (2004). Der Lehrberuf in Europa: Profil, Tendenzen und Anliegen: Bericht IV: die Attraktivität des Lehrberufs im 21. Jahrhundert: allgemein bildender Sekundarbereich. *Schlüsselthemen im Bildungsbereich*
- Herzog, W., Herzog, S., Brunner, A., & Müller, H. P. (2007). *Einmal Lehrer, immer Lehrer? Eine vergleichende Untersuchung der Berufskarrieren von (ehemaligen) Lehrpersonen*. Bern: Haupt.
- Hofacher, K., Rhy, H., Baumann, P., Bayard, M., Bomatter, A., Denzler, S., et al. (2008). *Lehrberuf. Analyse der Veränderungen und Folgerungen für die Zukunft*. Bern: Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK).
- Kanton Bern. (2007). *Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (430.251.0)*. Retrieved from [http://www.sta.be.ch/belex/d/4/430\\_251\\_0.html](http://www.sta.be.ch/belex/d/4/430_251_0.html).
- Kanton Zürich. (1999a). *Verordnung über das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen an Mittel- und Berufsschulen (Mittel- und Berufsschullehrerverordnung) 413.111.*
- Kanton Zürich. (1999b). *Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (177.111)*. Retrieved from [ww2.zhlex.zh.ch/appl/zhlex\\_r.nsf/.../177.111\\_19.5.99\\_47.pdf](http://ww2.zhlex.zh.ch/appl/zhlex_r.nsf/.../177.111_19.5.99_47.pdf)
- Krause, A., Schüpbach, H., Ulich, E., & Wülser, M. (Eds.). (2008). *Arbeitsort Schule Organisations- und arbeitspsychologische Perspektiven*. Wiesbaden: Gabler.
- Landert, C. (2002). *Zufriedenheit und Unzufriedenheit im Lehrerberuf, Untersuchung bei Deutschschweizer Lehrern*. Zürich.
- Landert, C. (2006). *Die Arbeitszeit der Lehrpersonen in der Deutschschweiz Ergebnisse einer einjährigen Erhebung bei 2'500 Lehrerinnen und Lehrern verschiedener Schulstufen und Kantone*. Zürich.
- LCH - Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer. (2008). *Besoldungsstatistik*. Zürich.
- LCH - Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer Arbeitsgruppe "Arbeitszeit der Lehrpersonen". (2004). *Der Berufsauftrag der Lehrerinnen und Lehrer : ein Handweiser zum Berufsauftrag, zur Arbeitszeit und zum Arbeitsplatz für Lehrpersonen* (2 ed.). Zürich.
- Mittelschul- und Berufsbildungsamt Bern (MBA). (2008). *Merkblatt bezahlter Urlaub während der Ausbildung zur eidg. dipl. Berufsfachschullehrkraft für berufskundlichen Unterricht*. Retrieved from <http://www.erz.be.ch/site/fb-anstellung-merkblaetter-bezahlter-urlaub-waehrend-der-ausbildung-zur-eidg-dipl-berufsfachschullehrk.pdf>.
- Müller-Kucera, K., Bortolotti, R., & Bottani, N. (2003). *Strategie für die Rekrutierung von Lehrpersonen*. Bern.
- Müller-Kucera, K., & Stauffer, M. (2003). *Wirkungsvolle Lehrkräfte rekrutieren, weiterbilden und halten. Nationales thematisches Examen der OECD Grundlagenbericht Schweiz*. Genève, Bern: CORECHED Schweizerische Koordinationskonferenz Bildungsforschung.



- Novak, P. (2005). ABU – Berufslernende an der Quelle des Wissens? *BCH folio Berufsbildung Schweiz*, 130(2), 12-13.
- Schüpbach, H. (2008). Schulen als soziotechnische Systeme. In A. Krause, E. Ulich & M. Wülser (Eds.), *Arbeitsort Schule Organisations- und arbeitspsychologische Perspektiven* (pp. 21-46). Wiesbaden: Gabler.
- Schweizerische Bundesrat. (2003). *Verordnung über die Berufsbildung (Berufsbildungsverordnung, BBV)*.
- Stalder, B. E., & Nägele, C. (2009). *Vocational Education and Training in Switzerland: Organisation, Development and Challenges for the Future*. Brisbane/Bern.

Autor/innen

**Projektleitung:**

Dr. Christof Nägele, Leiter Studiengang M Sc in Berufsbildung am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB), Psychologe, Schwerpunkt Bedingungen des Lehrens und Lernens in Arbeit und Schule

**Mitarbeiterinnen:** Studentinnen aus dem M Sc in Berufsbildung am EHB:

Hanne Bestvater, Lehrerin Sekundarstufe I, Evaluatorin und Coach

Martina Schmid, Berufsfachschullehrerin im Kanton Zürich, Bereich ABU