

# Geldprämien für Lehrer: So kämpfen Schulen um Personal

## Lehrermangel zwingt Schulgemeinden zu ungewöhnlichen Methoden

*Im Wettbewerb um Lehrkräfte setzen Schulen Geldprämien aus und locken Junglehrer mit speziellen Werbe-Anlässen. Michael Furger*

Der Lehrermangel in der Schweiz lässt die Schulen zu ungewöhnlichen Methoden Zuflucht suchen. Die Schule Waldstatt in Appenzell Ausserrhoden zahlt jenen Lehrkräften eine Geldprämie, denen es gelingt, einen Kollegen oder eine Kollegin für die Schule anzuwerben. «Die Konkurrenz ist gross», sagt die Schulleiterin Annina Fricker.

Das ungewöhnliche Belohnungssystem der Schule ist allerdings nur ein Teil einer umfassenderen Strategie. So lädt Waldstatt Studierende der Pädagogischen Hochschule in die Gemeinde ein, um ihnen die Vorzüge der Schule näherzubringen und schon vor dem Studienabschluss Kontakte zu knüpfen.

Die Appenzeller Gemeinde ist nicht allein mit dieser neuen Art von Standortmarketing. Die Zürcher Goldküstengemeinde Zumikon plant Besuchsprogramme für angehende Lehrkräfte. Die Idee erinnert an die Absolventen-Kongresse an den Universitäten, wo internationale Firmen die talentiertesten Studenten anwerben. «Wir wollen, dass die besten Leute zu uns kommen», sagt der Zumiker Schulpräsident Andreas Hugi. Auf seine Schule aufmerksam machen will Hugi auch mit Vorträgen an der Pädagogischen Hochschule Zürich.

Einen anderen Weg wählte eine Schulleiterin im Kanton Bern, die einem ihr bekannten Dozenten der Pädagogischen Hochschule eine Belohnung anbot, wenn er ihr eine männliche Lehrperson vermittele.

Persönliche Kontakte werden im harten Wettbewerb um die raren Lehrkräfte immer wichtiger. Eine Untersuchung des Kantonalzürcher Volksschulamtes hat ergeben, dass ein Drittel der Neuanstellungen 2007 nicht auf eine Ausschreibung, sondern auf eine direkte Anfrage zurückgehen.

## Geldprämie für Lehrer

Schulen setzen Belohnung für erfolgreiches Anwerben von Lehrpersonen aus

*Sie zahlen Erfolgsprämien und organisieren Empfänge: Schulen buhlen um die raren Lehrkräfte wie um Elite-Absolventen. Michael Furger*

Stellenvermittlung könnte zu einem interessanten Nebenerwerb für Lehrkräfte werden. Die Schule Waldstatt in Appenzell Ausserrhoden bezahlt jenen Lehrkräften eine Prämie, denen es gelingt, einen Kollegen oder eine Kollegin an ihre Schule zu locken. «Wir wollen unsere Lehrer ermuntern, bei der Personalsuche mitzuhelfen», sagt Schulleiterin Annina Fricker. Wie hoch die Prämie ist, will sie nicht sagen. Ausbezahlt wurde sie bisher noch nicht.

Der Bonus ist nur eine Massnahme der Schule Waldstatt im Wettbewerb um die raren Lehrkräfte. Als Partnerschule der Pädagogischen Hochschule (PH) St. Gallen hat sie sich direkt an der Quelle positioniert, um Junglehrer anzuwerben. Die Schule bietet PH-Studierenden Praktika an, lädt sie zu Schulentwicklungs-Tagen ein und bindet sie so schon früh an sich. Das Standortmarketing zahlt sich aus. Waldstatt habe weniger Mühe, Stellen zu besetzen, als andere Gemeinden, die sich weniger engagierten, sagt Fricker.

## **Angebot an PH-Dozenten**

Der Lehrermangel zwingt die Schulen zu einem unüblichen harten Konkurrenzkampf um die besten Pädagogen. Besonders gesucht sind Männer. Dass dabei ungewöhnliche Mittel eingesetzt werden, hat Mario Gianella, Dozent an der PH Bern, erlebt. Eine Schulleiterin aus dem Bekanntenkreis bat ihn, ihr eine männliche Lehrperson zu vermitteln. Als Belohnung für diese Dienste werde etwas für ihn «herausspringen». Gianella lehnte ab, hat aber Verständnis für die Anfrage: «Schulleiter müssen jede Möglichkeit ausschöpfen, um ihre Stellen zu besetzen.»

Die Schule Zumikon an der Zürcher Goldküste hat ihre Strategien, um neue Lehrer anzuwerben, sogar in den Legislaturzielen festgeschrieben. «Wir bemühen uns, unser pädagogisches Konzept an der PH Zürich präsentieren zu können», sagt Schulpräsident Andreas Hugi. Das Ziel: Gute Studierende anlocken. Geplant ist ein Besuchsprogramm. Vor Ort will Hugi den künftigen Lehrkräften die Vorzüge der Schule Zumikon darlegen. Dieses Vorgehen kannte man bisher von Unternehmen, die an Absolventen-Kongressen an Hochschulen talentierte Studenten anwerben. «Wir wollen, dass die besten Leute zu uns kommen», sagt Hugi. «Dafür müssen wir uns als Vorzeigeschule bekannt machen.»

## **Lehrerteam ist entscheidend**

Dass sich solche Bemühungen lohnen können, zeigt eine Untersuchung des Zürcher Volksschulamtes. Ein Drittel der im Jahr 2007 neu angestellten Lehrkräfte erhielten ihren Arbeitsplatz nicht über eine Ausschreibung, sondern über eine direkte Anfrage. Der wichtigste Grund für eine Zusage ist der Eindruck, den die Schulleitung und die künftigen Lehrerkollegen bei einem Interessierten hinterlassen. Faktoren wie die soziale Zusammensetzung der Gemeindebevölkerung sind klar weniger wichtig. «Die Hälfte aller Faktoren, die für einen Bewerber wichtig sind, kann die Schule selbst beeinflussen», sagt Volksschulamt-Chef Martin Wendelspiess.

Das neue Konkurrenzdenken ist an einigen PH schon spürbar. Die PH St. Gallen ermöglicht ab 2011, angehende Oberstufenlehrkräfte im letzten Semester bereits zu 50 Prozent anzustellen. Verschiedene Schulen wollen die Pensen nur einrichten, wenn ihnen die PH besonders gute Studierende vermitteln, die sie auf diese Weise noch vor Studienabschluss an die Schule binden können. Erwin Beck, Rektor der PH St. Gallen, sieht darin Zeichen einer Entwicklung. «Es kann durchaus sein, dass in ein bis zwei Jahren die lohnmässig weniger attraktiven Schulgemeinden in der Ostschweiz gezwungen sein werden, ihre Lehrer mit Werbung direkt an der PH abzuholen.»