

**Anfrage Dettling Schwarz Trix und Mit. über die Qualitätslage und über die Verweildauer der Lehrpersonen an Luzerner Schulen (A 506). Eröffnet am: 15.09.2009 Bildungs- und Kulturdepartement****Antwort Regierungsrat:**

Die Qualitätslage und Verweildauer der Lehrpersonen an Luzerner Schulen ist von verschiedenen Faktoren abhängig, die nur zum Teil beeinflusst werden können. Generell kann aber gesagt werden, dass es schwieriger wird, Stellen mit stufenadäquat ausgebildeten Lehrpersonen zu besetzen.

Die Gründe dafür sind verschieden. Einerseits ist zu beobachten, dass eine positive Wirtschaftslage zu mehr Kündigungen führt, während eine stagnierende Wirtschaft die Fluktuationsrate sinken lässt. Auch wenn diese Schwankung nur ein Prozent beträgt, macht dies über alle Stufen ca. 70 Personen aus, die über einen Lehrpersonenmangel bzw. –überschuss entscheiden können. Ebenso ist es heute immer seltener, lebenslang denselben Beruf auszuüben; oft wird eine berufliche Neuorientierung persönlich angestrebt und von externer Seite sogar empfohlen. Andererseits haben auch gesellschaftliche Veränderungen und daraus resultierende Veränderungen im Berufsbild und im Anforderungsprofil einen Einfluss auf den Entscheid, in den Lehrberuf einzusteigen oder darin zu verbleiben.

Des Weiteren hat sich mit der Errichtung der Pädagogischen Hochschule die Lehrerbildung grundsätzlich verändert. Welche Auswirkungen diese Veränderungen auf die Rekrutierung von Lehrpersonen hat, kann gegenwärtig noch nicht abschliessend beurteilt werden. Es kann aber festgestellt werden, dass die Zahl der Studienanfänger in den letzten zwei Jahren deutlich zugenommen hat, so dass nicht generell von einer fehlenden Attraktivität ausgegangen werden muss. Ob diese Zunahme auch anhält, und somit wieder mehr ausgebildete Lehrpersonen zur Verfügung stehen, kann noch nicht festgestellt werden.

Diese Beispiele zeigen, dass eine konkrete Planung in diesem Bereich schwierig und oft nicht möglich ist. Zu den einzelnen Fragen nehmen wir wie folgt Stellung:

Zu Frage 1: Wie viele Lehrpersonen unterrichten oder arbeiten im Kanton Luzern auf Stufen, in Fächern oder Funktionen, für welche sie nicht die entsprechende Ausbildung resp. Qualifikation besitzen? (Auflistung nach Stufen, Fächern, Funktionen)

Vorbemerkung

Eine Aufteilung der Lehrpersonen nach einzelnen Fächern kann nicht vorgenommen werden, da weder Daten dazu vorliegen noch gesammelt werden. Dies beruht darauf, dass die meisten Lehrpersonen, vor allem auf der Primar- und Sekundarstufe I, nicht nur ein Fach pro Klasse, sondern mehrere Fächer unterrichten.

An den Schulen (Kindergarten, Primarschule, Sekundarstufen I und II) des Kantons Luzern sind 6'425 Anstellungen registriert, wobei Personen, die beispielsweise auf zwei Stufen unterrichten (Primar- / Sekundarstufe), zwei Anstellungen und auch zwei verschiedene Lohnreihungen aufweisen. Die Anstellungen entsprechen insgesamt 4'154 Stellen/Vollpensen (100%). Davon sind 1'488 Anstellungen bzw. 789 Vollstellen mit Lehrpersonen besetzt, die nicht über die vollständige Fachkompetenz gemäss Funktionsumschreibung der Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste vom

17. Juni 2005 (BVOL) verfügen. Lehrpersonen ohne entsprechende Ausbildung für ihre Funktion erhalten bei der Einreihung in die Lohnklassen einen Abzug (§§ 6 und 10 BVOL).

Tabelle 1: Lehrpersonen, welche nicht in der für die Funktion vorgesehenen Lohnklasse gemäss BVOL eingereiht sind (Klassenabzug gemäss § 6 Abs. 2 aufgrund fehlender Ausbildungsvoraussetzungen)

	Anzahl	von	in Prozent	Stellen	von	in Prozent
LP Kindergarten	1	396	0%	0	262	0%
LP Primarschule	70	2'328	3%	37	1'537	2%
LP Sekundarstufe I	403	1'408	29%	221	923	24%
LP Kleinklassen und integrative Förderung	377	547	69%	185	302	61%
LP Sonderschule	127	262	48%	71	152	47%
LP Brückenangebote	40	61	66%	22	38	58%
LP Berufsfachschule	358	638	56%	186	395	47%
LP Gymnasien	112	785	14%	67	545	12%
alle	1'488	6'425	23%	789	4'154	19%

Stichtag: 01.04.2010

Ohne Kleinstpensen und ohne Anstellungen unter 6 Monaten

Ohne Fachpersonen der schulischen Dienste und ohne Schulleitungen

Zu Frage 2: In welchen Stufen, Fächern oder Funktionen ist die Besetzung mit ausreichend qualifizierten Lehrpersonen besonders schwierig und welche Gründe spielen hier eine wichtige Rolle?

Auf der Sekundarstufe I konnten in der Vergangenheit viele Stellen nicht mit stufenadäquat ausgebildeten Lehrpersonen besetzt werden. Hauptgrund dafür war die fehlende Ausbildungsmöglichkeit in der Zentralschweiz, was dazu führte, dass vor allem Reallehrpersonen fehlten. Heute ist die Situation wesentlich besser, doch ist eine Knappheit weiterhin noch spürbar. In der Volksschule besteht aktuell das grösste Problem bei den heilpädagogischen Berufen. Bei der Statistik muss aber berücksichtigt werden, dass die entsprechende Ausbildung in der Regel berufsbegleitend absolviert wird. Da gegenwärtig viele Lehrpersonen die Ausbildung absolvieren, ist die Zahl in der Tabelle 1 sehr hoch. Trotzdem besteht natürlich aktuell ein Rekrutierungsproblem.

Auch auf der Sekundarstufe II (Gymnasien, Wirtschafts- und Berufsfachschulen) ist die Situation bei der Personalgewinnung von qualifizierten Lehrkräften angespannt. Der Eingang an qualifizierten Bewerbungen ist insbesondere in den naturwissenschaftlichen Fächern (v.a. Chemie und Physik), in den Fächern Mathematik und Französisch sowie im Fach Wirtschaft und Recht stark zurückgegangen. In den naturwissenschaftlichen Fächern ist der Arbeitsmarkt ausgetrocknet, da es in diesen Fächern vergleichsweise wenige Hochschulabgänger/innen gibt. Des Weiteren ziehen viele in diesen Bereichen qualifizierte Fachkräfte eine Beschäftigung in der Privatwirtschaft vor, weil dort häufig attraktive Arbeitsbedingungen und bessere Karrieremöglichkeiten bestehen. Die Situation akzentuiert sich, weil das Luzerner Lohnniveau für verschiedene Lehrpersonenkategorien im nationalen und insbesondere auch im regionalen Vergleich tief ist, und weil in den nächsten Jahren etliche qualifizierte und erfahrene Lehrpersonen aufgrund der Altersstruktur ersetzt werden müssen.

Ein ähnliches Bild zeigt sich in den Berufsfeldern Hauswirtschaft und Milchwirtschaft. Die Stellen lassen sich nur schwer besetzen. Die Anzahl von sehr guten Bewerbungen ist mittlerweile rückläufig. Die Gründe sind kleiner Markt, wenig ausgebildete Fachpersonen und der Fachkräftemangel.

Zu Frage 3: Welche Unterstützungsmassnahmen werden Lehrpersonen angeboten, welche auf Stufen, in Fächern oder Funktionen arbeiten, für welche sie nicht ausreichend qualifiziert sind?

Die zuständige Instanz für die Anstellung im Volksschulbereich hat die Pflicht, nur jene Lehrpersonen zu engagieren, welche auch die adäquate Qualifikation für das zu unterrichtende Fach besitzen. Deshalb ist die Motivation, eine Zusatzqualifikation zu erwerben, bei Interesse in einem Fach unabhängig vom Lohn gegeben. Die Schulleitungen thematisieren im Rahmen des Beurteilungs- und Fördergesprächs die Möglichkeiten einer Nachqualifikation und allfällige weitere Unterstützungsmassnahmen. Zudem besteht die Möglichkeit, bei Bedarf einen Coach oder eine Mentorin / einen Mentor beizuziehen, damit die Lehrperson die notwendige Unterstützung erhält. Im Rahmen der Berufseinführung gibt es ebenfalls bei Bedarf entsprechende Unterstützungsangebote. An Gymnasien sind Mentorate für Lehrpersonen mit keiner oder geringer Berufserfahrung obligatorisch.

Die Berufsfachschulen verfügen über zertifizierte Qualitätssysteme, die nach entsprechenden Massnahmen zur Unterstützung von nicht qualifizierten Lehrpersonen verlangen. Mit der Lehrberatung an Luzerner Berufsfachschulen hat die Dienststelle Berufs- und Weiterbildung ein Angebot realisiert, das den Lehrpersonen ein Mentorat, eine Lehrberatung oder ein Coaching ermöglicht. Das Berater/innen-Team umfasst rund 20 Spezialistinnen und Spezialisten mit entsprechender Beratungserfahrung und Zusatzqualifikation. Das Angebot wird rege genutzt. In institutionalisierten Beurteilungs- und Fördergesprächen oder Mitarbeiter/innen-Gespräche werden individuelle Aus- und Weiterbildungspläne entwickelt.

Zu Frage 4: Innerhalb welcher Zeit müssen sie sich nachqualifizieren?

Auf der Volksschulstufe gibt es keine konkrete Frist, innert welcher sich Lehrpersonen nachqualifizieren müssen. Gemäss § 22 der Verordnung zum Gesetz über die Volksschulbildung müssen Lehrpersonen in der Regel über eine stufen- und fachgemässe Ausbildung verfügen. Stellen können jedoch ausnahmsweise auch mit Lehrpersonen besetzt werden, welche nicht oder noch nicht über eine stufen- und fachgemässe Ausbildung verfügen, falls keine qualifizierten und geeigneten Bewerber/innen vorhanden sind. Die Entscheidung über die Anstellung von Lehrpersonen, welche nicht über eine stufenadäquate Ausbildung verfügen, obliegt der zuständigen Behörde.

Auf der Gymnasialstufe fordert das eidgenössische Maturitätsanerkennungsreglement von praktizierenden Gymnasiallehrpersonen das Lehrdiplom für Maturitätsschulen. Zeitlich befristet eingestellte Lehrpersonen müssen bis zur unbefristeten Anstellung das Gymnasiallehrdiplom erworben haben. Vor allem in den Naturwissenschaften ist es aber oft nicht möglich, die Lehrpersonen innerhalb der geforderten drei Jahre auch zum eigentlich zwingend nötigen Abschluss zu bringen.

Die Berufsbildung ist eine nationale Aufgabe zwischen Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt. Die Inhalte (Lernstoff) bzw. die von den Lernenden zu erwerbenden Kompetenzen sind arbeitsmarktgesteuert und werden konsequenterweise von Wirtschaft und Gewerbe definiert. Um den sich rasch ändernden Technologien und Arbeitsplatzanforderungen zu entsprechen, setzen die Berufsfachschulen auf Fachspezialisten aus der Praxis, die im Nebenamt unterrichten. Obwohl diese Personen fachlich überzeugen und bereichsspezifisch über eine höhere Fachkompetenz als voll ausgebildete Lehrpersonen verfügen, erfüllen sie die Qualifikationsanforderungen als Berufsfachschullehrpersonen häufig nicht im vollen Umfang. Daher fällt im Vergleich zur Primar- und Sekundarschule der in Tabelle 1 ausgewiesene Prozentsatz von Lehrpersonen, die nicht über die vollständige Fachkompetenz verfügen, an Berufsfachschulen höher aus. An Berufsfachschulen beginnt die Nachqualifikation in der Regel innert zwei Jahren.

Zu Frage 5: Welche Massnahmen sind geplant, um kurz-, mittel- und langfristig sicherzustellen, dass alle Stufen, Fächer und Funktionen mit ausreichend qualifizierten Lehrpersonen besetzt werden können?

Es ist natürlich unser Ziel, auf der Volksschulstufe zusammen mit den kommunalen Schulbehörden und Schulleitungen alle Stellen mit entsprechend ausgebildeten Lehrpersonen zu besetzen. Da aber oft nur wenige Personen über den Lehrpersonenmangel bzw. -überfluss entscheiden, wird es trotz aller entsprechenden Bemühungen immer wieder zu besonderen Situationen kommen. Wir wollen diese aber möglichst vermeiden, weshalb wir folgende Massnahmen prüfen:

- Kurzfristig unterstützen wir die Schulleitungen bei der Besetzung der offenen Stellen, indem wir Inserate in ausländischen Zeitungen geschaltet haben. Zudem haben wir eine Arbeitsgruppe mit Schulleitungen und den Verantwortlichen der Dienststelle Volksschulbildung eingesetzt, welche Koordinationsaufgaben erfüllt.
- Mittelfristig sehen wir in Verbindung mit dem Verband Luzerner Gemeinden Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituationen für die Lehrpersonen in der Volksschule vor. So soll die Unterrichtsverpflichtung angepasst werden. Ebenso sollen die Klassenbestände leicht reduziert werden. Für stark belastete Klassen prüfen wir den Einsatz von Assistenzpersonen, welche kurzfristig und zeitlich befristet eine Entlastung bieten können. Wir werden auch bestehende Weiterbildungsangebote zur Erreichung von Zusatzqualifikationen in einzelnen Fächern oder für bestimmte Aufgaben (z. B. Integrative Förderung) weiterführen und bei Bedarf ausweiten. Zudem wollen wir dafür sorgen, dass die Zunahme der Studierenden an der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz anhält und alle Studierenden eine qualitativ hohe Ausbildung erhalten.
- Langfristig sehen wir weitere Unterstützungsmassnahmen für die Schulen vor. So soll die Schulsozialarbeit auch auf der Primarschule eingeführt werden. Zudem unterstützen wir die Überlegungen, welche ein neues Arbeitszeitmodell für Lehrpersonen und einen vermehrten Einsatz in Unterrichtsteams vorsehen, denn diese können für Lehrpersonen entlastend wirken. Sie entsprechen auch der Aufgabenerfüllung in einem zunehmend komplexen Umfeld eher als die heutigen Lösungen des Lehrpersoneneinsatzes.

An Gymnasien wurden in Ausnahmefällen auch schon Lehrpersonen über ihr Pensionsalter hinaus für eine befristete Zeit weiter beschäftigt. Auf der Gymnasialstufe liegt die Hauptproblematik weniger bei Klassen- und Pensengrössen, sondern im tiefen Lohnniveau. Viele Lehrpersonen ziehen nach ihren „Wanderjahren“ in einen anderen Kanton. Im Bereich der Sekundarstufe II sehen wir deshalb mittelfristig eine Anpassung der Besoldungen vor.

Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) und die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) / Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) haben im Sommer 2009 eine Bestandesaufnahme zur Qualifikation von Berufsfachschul- und Berufsmaturitätslehrpersonen in Auftrag gegeben. Die definitiven Ergebnisse sowie die Schlussfolgerungen liegen noch nicht vor. Die Zwischenergebnisse deuten auf einen mässig bis geringen fachlichen Nachqualifikationsbedarf an Berufsfachschulen. Lehrpersonen mit Anstellungen unter 50 Prozent sind davon eher mehr betroffen als Lehrpersonen mit grösseren Unterrichtspensen.

Der berufspädagogische Nachqualifikationsbedarf liegt höher als der fachliche. Mit dem „NQV“ (Nachqualifikationsverfahren), einem gemeinsamen Projekt von BBT und SBBK, steht ab dem Jahr 2011 ein Angebot bereit, das eine einmalige Nachqualifikation ermöglicht. Dieses angepasste Prüfungsverfahren richtet sich an Lehrpersonen, die über mehr als fünf Jahre Unterrichtserfahrung (Stichtag 1. Januar 2008) verfügen. Diesen Personen wird die Möglichkeit angeboten, den formalen berufspädagogischen Abschluss über ein angepasstes Prüfungsverfahren zu erlangen. Das Angebot ist zeitlich auf fünf Jahre befristet.

Zu Frage 6: Wie viele Jahre beträgt im Kanton Luzern die durchschnittliche Verweildauer der Lehrpersonen an ihren Schulen und/oder in ihrem Beruf? (Auflistung nach Stufen und Funktionen)

Tabelle 3: Entwicklung der Verweildauer der Lehrpersonen an Luzerner Schulen, 2006 bis 2009 (ohne Kleinstpensen und ohne Anstellungen unter 6 Monaten)

Volksschulen (Austritte in Prozent)

	2006	2007	2008	2009
weniger als 5 Jahre	66%	72%	64%	64%
5 Jahre und mehr	34%	28%	36%	36%

Volksschulen (effektive Austritte)

	2006	2007	2008	2009
7 - 12 Monate	103	153	154	135
13 - 36 Monate	108	107	83	109
37 - 60 Monate	57	81	59	70
über 61 Monate	138	132	164	173
Total Austritte	406	473	460	487

Gymnasien (Austritte in Prozent)

	2006	2007	2008	2009
weniger als 5 Jahre	54%	60%	57%	59%
5 Jahre und mehr	46%	40%	43%	41%

Gymnasien (effektive Austritte)

	2006	2007	2008	2009
7 - 12 Monate	13	19	24	21
13 - 36 Monate	11	10	4	14
37 - 60 Monate	8	6	3	3
über 61 Monate	27	23	23	26
Total Austritte	59	58	54	64

Da sich die Luzerner Berufsbildungszentren erst seit dem 1. Januar 2003 in kantonaler Trägerschaft befinden, entspricht das Eintrittsdatum der Berufsfachschullehrpersonen, die schon vor dem 1. Januar 2003 tätig waren, nicht ihrem effektiven Eintrittsdatum, sondern dem Datum der Kantonalisierung der Berufsfachschulen. Aus diesem Grunde können keine korrekten Zahlen zur Verweildauer dieser Lehrpersonen angegeben werden.

Per 1. April 2010 betrug das durchschnittliche Dienstalter einer Lehrperson an einer Luzerner Schule 14.2 Jahre.

Tabelle 2: Durchschnittliches Dienstalter der Lehrpersonen an Luzerner Schulen (in Jahren)

	in Jahren
LP Kindergarten	12.0
LP Primarschule	14.6
LP Sekundarstufe I	15.1
LP KK und IF	15.9
LP Sonderschule	15.4
LP Brückenangebote	16.1
LP Berufsfachschule	11.6
LP Gymnasien	12.6
alle	14.2

Stichtag: 01.04.2010

Diagramm 1: Dienstalter aller Lehrpersonen an den Luzerner Schulen am 1. April 2010 (in Jahren)

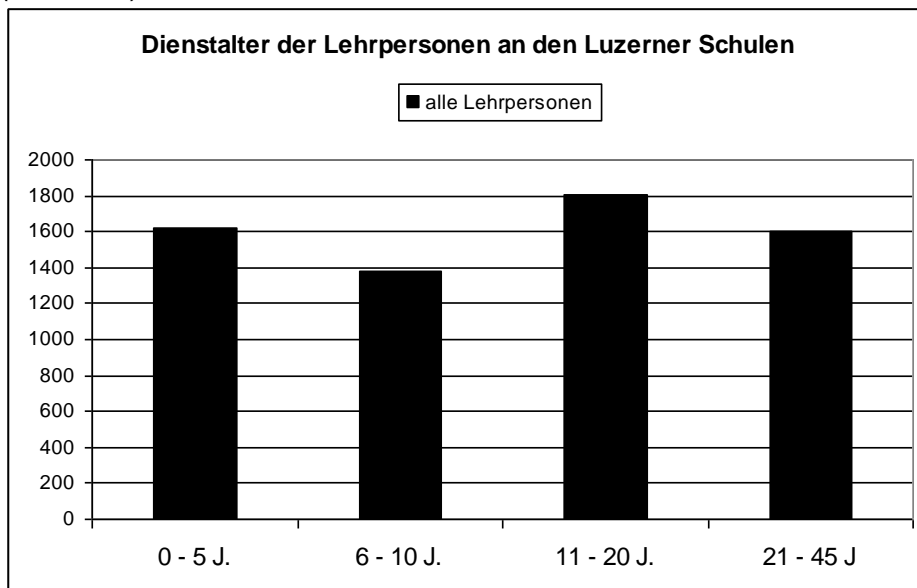


Diagramm 2: Dienstalter der Lehrpersonen nach Stufen (in Jahren)

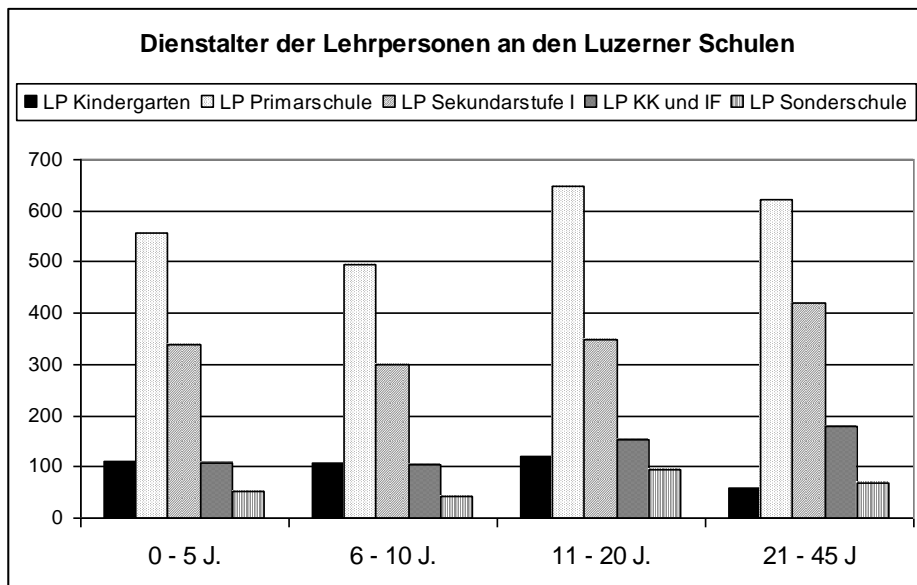
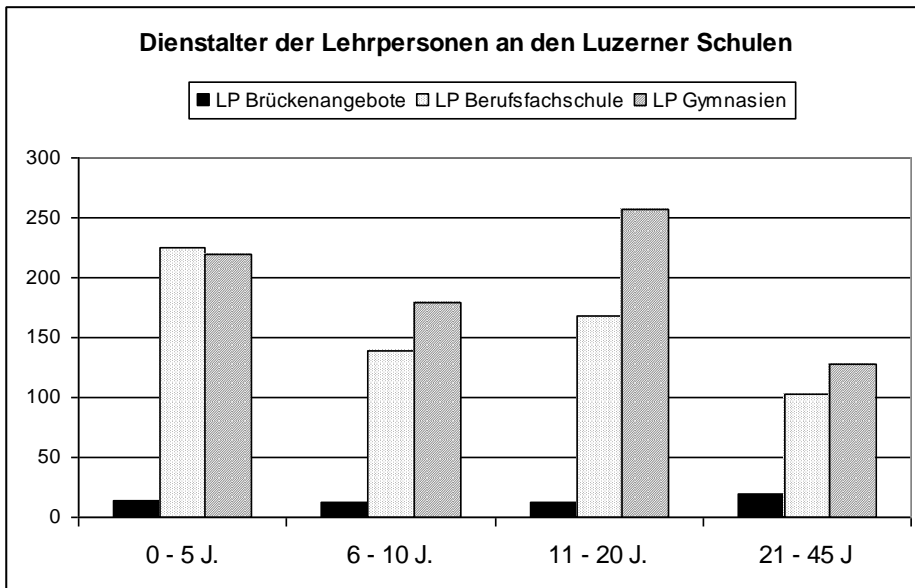


Diagramm 3: Dienstalter der Lehrpersonen nach Stufen (in Jahren)



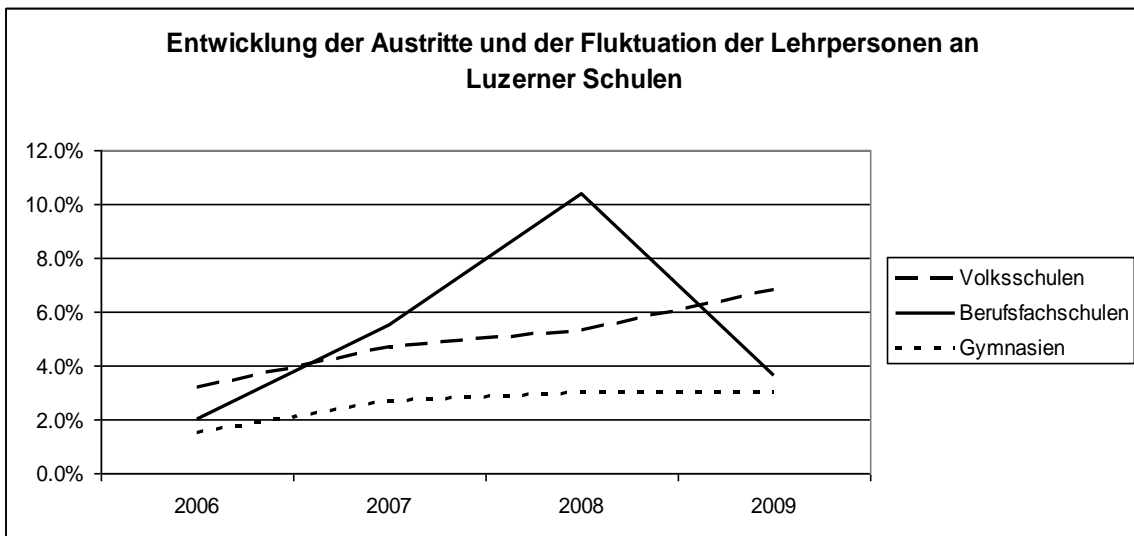
Zu Frage 7: Wie hat sich die Verweildauer an den verschiedenen Stufen und Funktionen in den letzten Jahren oder Jahrzehnten verändert?

Tabelle 4: Entwicklung der Austritte und der Fluktuation (Kündigung Arbeitnehmer/in), 2006 bis 2009 (ohne Kleinstpensen und ohne Anstellungen unter 6 Monaten)

Stufe	2006	2007	2008	2009	total
Volksschulen	3.2%	4.7%	5.3%	6.8%	5.0%
Berufsfachschulen	2.0%	5.5%	10.4%	3.6%	5.7%
Gymnasien	1.5%	2.7%	3.0%	3.0%	2.6%

In der Volksschule umfasst die Statistik auch Wechsel zwischen den Gemeinden.

Diagramm 4: Entwicklung der Austritte und der Fluktuation (Kündigung Arbeitnehmer/in), 2006 bis 2009



Zu Frage 8: Falls sich diese Zahlen verschlechtert haben, wo sieht der Regierungsrat die Gründe dafür und welche Massnahmen sind zur Verbesserung geplant?

Es gibt verschiedene Gründe für diese Entwicklung, welche aber keineswegs schulspezifisch ist. Vielmehr sind solche Entwicklungen allgemein zu beobachten, da es nicht mehr ein individuelles Ziel ist, einen Beruf zwanzig, dreissig Jahre auszuüben. Die persönlichen Lebensgestaltungen sehen heute häufigere Wechsel vor: die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten unterstützen diese Absichten. Auch von den Firmen wird der Wechsel einer Arbeitsstelle durchaus als sinnvoll beurteilt, denn heute können Erfahrungen in verschiedenen Bereichen wichtig für den Einsatz in einer Firma sein. So werden firmeninterne Arbeitsplatzwechsel sogar häufig unterstützt. Die gleichen Feststellungen gelten auch für die Schule. Sofern die Fluktuation aber auf ungenügende Anstellungsbedingungen zurückzuführen ist, sind auch Massnahmen in diesem Bereich erforderlich. Dies ist teilweise sicher der Fall, weshalb eine Abwanderung in andere Kantone auf verschiedenen Stufen und auch bei den Schulleitungen der Volksschulen feststellbar ist. Die Berufsfach- und Wirtschaftsschulen verzeichnen ebenfalls jährlich Abwanderungen wichtiger Lehrpersonen v.a. in Richtung Gymnasien der Nord- und Nordostschweiz (Zürich und Aargau, teilweise auch nach Zug). Auch wenn eine bestimmte Konstanz in einem Schulteam sehr wichtig ist, können doch Veränderungen individuell und arbeitsplatzmässig sinnvoll sein. Trotzdem betrachten wir natürlich eine gute Arbeitsplatzkultur sowie eine professionelle Personalpflege als sehr wichtig. Wir beabsichtigen, in diesen beiden Bereichen die Schulen bei dieser Entwicklung noch vermehrt mit professionellen Beratungen und Kursen zu unterstützen. Die Dienststelle Volksschulbildung (DVS) wird entsprechende Überlegungen mit den an der Schule beteiligten Partnern machen, so bald die von der DVS unterstützte Evaluation zur Personalentwicklung an den Schulen, erstellt von der Pädagogischen Hochschule St. Gallen, vorliegt (in ca. einem Jahr).