

**Anfrage Graber Christian und Mit. über einen drohenden Lehrermangel  
(A 531)****Eröffnet: 30. November 2009 Bildungs- und Kulturdepartement****Antwort Regierungsrat:**

Zum heutigen Zeitpunkt ist eine abschliessende Beurteilung der Stellensituation für das nächste Schuljahr noch nicht möglich, da die Klassenplanung noch nicht abgeschlossen und der Kündigungstermin noch nicht abgelaufen ist. Generell kann aber gesagt werden, dass die Stellenplanung in den Schulen schwieriger geworden ist. Eine Prognose für die nächsten Schuljahre ist aber schwierig, da die Besetzung der offenen Lehrstellen von verschiedenen Faktoren abhängt. So müssen jeweils die Anzahl der Stellenerrichtungen oder -schliessungen, die Fluktuationsrate der Lehrpersonen (inkl. Pensionierungen) und die Anzahl der neu diplomierten Lehrpersonen in Übereinstimmung gebracht werden. Einzelne Faktoren sind mittel- oder langfristig bekannt, während andere nur kurzfristig überblickt werden können. So führt beispielsweise eine positive Wirtschaftslage zu mehr Kündigungen und unbesoldeten Urlauben, 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. Weiter haben auch gesellschaftliche Veränderungen und daraus resultierend Veränderungen im Berufsbild und im Anforderungsprofil einen Einfluss auf den Entscheid, in den Lehrberuf einzusteigen oder darin zu verbleiben. Diese Beispiele zeigen, dass eine exakte Planung mittel- und langfristig kaum möglich ist und deshalb oft kurzfristige Massnahmen notwendig sind. Zu den einzelnen Fragen nehmen wir wie folgt Stellung:

**1. Kann man in unserem Kanton diese Entwicklung auch feststellen?**

Der Lehrerinnen- und Lehrerverband Schweiz (LCH) stützt sich bei seinen Prognosen auf die „Szenarien für das Bildungssystem“ des Bundesamtes für Statistik vom Juni 2009. So ist bis 2018 auf der Primarstufe gesamtschweizerisch mit 45 Prozent mehr Pensionierungen zu rechnen als 2008. Auf der Sekundarstufe I sind es 20 bis 25 Prozent mehr. Gleichzeitig wird gesamtschweizerisch ab 2013 mit einem Anstieg der Schülerzahlen auf der Primarstufe und ab 2016 auf der Sekundarstufe I gerechnet. Im Kanton Luzern steigt auf der Primarstufe die Zahl der 60 bis 65 jährigen Lehrerinnen und Lehrer vom Schuljahr 2009/10 bis zum Schuljahr 2019/20 um das dreifache, während sie auf der Sekundarstufe I bis 2016/17 um das 2.3-fache steigt und dann langsam wieder abnimmt. Bei der Bevölkerungsentwicklung rechnet das Bundesamt für Statistik mit einer Konzentration der Bevölkerungszunahme auf den Raum Zürich und die Waadt. Das bedeutet, dass die mittel- und langfristige Zunahme der Schülerzahlen im Kanton Luzern eher klein sein wird. Je nachdem wie viele der eingangs erwähnten Faktoren eintreffen, muss aber trotzdem auch bei uns mit Engpässen bei der Besetzung der Stellen gerechnet werden.

**2. Wenn ja, welche Schulstufen sind betroffen?**

Auf der Primarstufe ist voraussichtlich mittel- und längerfristig eher mit Rekrutierungsengpässen zu rechnen, da hier die Zahl der Pensionierungen stärker steigt. Auf der Sekundarstufe I dürften die abnehmenden Schülerzahlen bis 2015 und die Neudiplomierten die Abgänge ausgleichen. Eventuell kann es in bestimmten Fächern zu Engpässen kommen.

### **3. Meines Wissens ist die Zahl der Absolventen der PHZ steigend, wie erklärt man sich dann den kommenden Mangel, obwohl die Schülerzahl ständig sinkt?**

Die Zahl der Studierenden hat in den letzten Jahren insbesondere im Bereich Kindergarten/Unterstufe (KG/U) und Primarstufe (PS) markant zugenommen. Im Jahr 2009 sind es gegenüber dem Vorjahr 11 Studierende mehr im Studiengang KG/U und 62 mehr im Studiengang PS. Bei der Ausbildung für die Sekundarstufe I ist die Zahl der Studierenden in etwa gleich geblieben. Dies bestätigt, dass die Ausbildung für die Studierenden attraktiv und das Interesse am Lehrberuf nach wie vor gross ist. Allerdings vergehen jeweils 3 bis 4 ½ Jahre bis zum Abschluss des Studiums. Es ist richtig, dass bis 2012 an der Primarschule und bis 2015 an der Sekundarstufe I die Schülerzahlen zurückgehen. Der jeweils anschliessend prognostizierte Anstieg der Schülerzahlen ist für unseren Kanton eher klein, so dass die Rekrutierungsschwierigkeiten nicht zusätzlich verschärft werden sollten. Allerdings sind für die Rekrutierungssituation verschiedene weitere Faktoren verantwortlich, wie wir bereits einleitend aufgezeigt haben.

### **4. An welche Schulen, in welche Kantone gingen die einzelnen Abgänger der PHZ und der vorherigen Seminare?**

Es gibt keine verlässlichen Angaben zum Verbleib der Seminarabsolventinnen und -absolventen. Aufgrund der kantonalen Gültigkeit der Diplome übernahmen sie vermutlich grösstenteils eine Stelle im Kanton Luzern. An der PHZ Luzern stammen 61% der Studierenden aus dem Kanton Luzern, 8% aus dem Kanton Zug, 7% aus dem Kanton Schwyz, 13% aus den übrigen Zentralschweizer Kantonen, und 11% stammen nicht aus der Region. Ob sie später eine Stelle in ihrem Herkunftskanton übernehmen, hängt von der Stellensituation, der Lohnhöhe und dem sozialen Umfeld ab. Hierzu gibt es gegenwärtig noch keine Auswertungen.

### **5. Welche Auswirkungen haben die Erkenntnisse auf das PHZ-Konkordat?**

Die Attraktivität eines Ausbildungsstandortes hängt wesentlich ab von Faktoren wie Betriebsgrösse, vollständiges Angebot mit Wahlmöglichkeiten, Nähe zu andern Hochschulen und Möglichkeit deren Angebote zu nutzen sowie verkehrstechnisch günstige Lage. Diesen Faktoren entspricht der Ausbildungsstandort Luzern bestens bzw. es bestehen – im Falle der Räumlichkeiten – Perspektiven auf eine kurz- und mittelfristige deutliche Verbesserung der aktuellen Situation.

Für eine zukünftige Lösung der Trägerschaftsform ist es zentral, dass die Qualität des Ausbildungsstandortes Luzern ungeschmälert erhalten bleibt. Würden einzelne Leistungsbereiche der Studiengänge aus der PHZ Luzern herausgebrochen – wie das teilweise vorgeschlagen wird – und somit bestimmte Studiengänge nur noch ausserhalb des Hochschulkontextes angeboten, würde dies zu einer Schwächung und zu einem Qualitätsverlust des Standortes Luzern führen. Es bestünde die Gefahr, dass die Studierenden auf attraktivere Studienorte oder alternative Studiengänge ausweichen würden.

### **6. Welche Massnahmen gedenkt der Kanton vorbeugend zu treffen?**

Als kurzfristige Massnahme hat die Dienststelle Volksschulbildung (DVS) eine Arbeitsgruppe bestehend aus Schulleitungen und Mitarbeitenden der DVS eingesetzt. Die Arbeitsgruppe beobachtet und analysiert die Stellensituation, überlegt sich geeignete Massnahmen und setzt sie bei Bedarf um. Dabei stützt sie sich auf Erfahrungen aus früheren Jahren. Verschiedene längerfristige Massnahmen wie die Kampagne für Schulen und Lehrpersonen laufen bereits seit längerer Zeit. Weitere sind unter Punkt 7 und Punkt 9 aufgeführt.

### **7. Wie lange bleibt im Schnitt eine ausgebildete Lehrkraft auf dem Beruf?**

Eine Angabe zum Berufsverbleib einer Lehrperson ist nicht möglich, weil die Fluktuationsstatistik generell sehr unpräzise geführt wird. Dies ist auch in andern Kantonen der Fall. Eine Studie bezogen auf den Kanton Bern (Herzog, Herzog, Brunner & Müller 2007) belegt, dass 80 Prozent aller Ausstiege in den ersten zehn Berufsjahren erfolgen. Wer dann noch als Lehrperson tätig ist, bleibt es meistens. Ein kritischer Punkt für solche biografische Entschei-

dungen liegt zwischen dem siebten und neunten Berufsjahr – bei Männern deutlich früher. Inwiefern sich dies durch die Tertiarisierung der Ausbildung verändern wird, kann heute noch nicht gesagt werden; entsprechende Studien laufen. Ein Absolvent der PHZ Luzern ist in seiner Masterarbeit bei einer Befragung von PHZ-Absolventinnen und -Absolventen nach den ersten drei Berufsjahren im Jahr 2007 zu ähnlichen Ergebnissen gekommen. Interessant sind die Prognosen: Knapp 50% der Befragten denken, dass sie nach vier Jahren noch im Beruf sind, für die Prognose nach 15 Jahren sind es nur noch 10 Prozent.

Der Bereich Weiterbildung/Zusatzausbildungen (WBZA) der PHZ hat folgende Massnahmen getroffen, um den Lehrberuf attraktiv zu erhalten:

- Angebot zur Standortbestimmung nach 3–5 Jahren im Beruf (stopover)
- Angebot zur Standortbestimmung in den letzten Berufsjahren (50+)
- Langzeitweiterbildung (Trimesterkurse, ProjektKurs)
- Angebot zur Begleitung von Wiedereinsteigenden
- Projekt "Entwicklungslandkarte für Lehrpersonen" (Aufzeigen von Perspektiven für die Weiterentwicklung im Beruf)

### **8. Hat der drohende Lehrermangel etwas mit dem Systemwechsel vom Seminar auf die PHZ zu tun?**

Ohne den Systemwechsel vom seminaristischen Weg zur Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule müsste ein grösserer Mangel an Lehrpersonen befürchtet werden. Die Lehrerinnen- und Lehrerausbildung auf dem seminaristischen Niveau der Sekundarstufe II wäre in der heutigen Bildungslandschaft völlig unattraktiv. Die Zahlen dokumentieren, dass die Rekrutierung neuer Lehrkräfte mit der Tertiarisierung der Ausbildung besser gelingt, als dies auf dem seminaristischen Weg möglich gewesen wäre. Ausserdem sind Absolventinnen und Absolventen mit dem Diplom der Pädagogischen Hochschule durch den Wegfall der Monofach-Ausbildungen und die schweizweite Anerkennung besser einsetzbar. Zudem treten deutlich mehr Absolventinnen und Absolventen der Pädagogischen Hochschule unmittelbar nach der Ausbildung eine Stelle im Lehrberuf an, als dies nach Abschluss der seminaristischen Ausbildung jeweils der Fall war.

### **9. Ist der drohende Mangel auf eine persönliche Überforderung der Lehrpersonen zurückzuführen?**

Verschiedene Belastungsstudien (u.a. Zingg & Grob, 2002; Herzog et al., 2007) zeigen, dass einerseits immer mehr Lehrpersonen Teilzeit arbeiten wollen, um die Belastung auszubalancieren, was zu einem erhöhten Personalbedarf führt. Andererseits zeigen Studien in Bern (Herzog, 2007) und Aargau, Zürich (Bieri, 2006), dass die Belastung kein Hauptmotiv für den Ausstieg aus dem Lehrberuf ist. Vielmehr sind es insbesondere bei Männern fehlende Perspektiven und bei Frauen eher private Gründe. Allerdings scheinen jüngere Lehrpersonen eher dazu zu neigen, den Beruf bei zu hohen Belastungen zu verlassen (vgl. Beanspruchung und Bewältigung im Lehrberuf, Herzog, 2007).

Die WBZA der PHZ und die DVS haben in diesem Bereich verschiedene Massnahmen getroffen, um den Lehrberuf attraktiv zu erhalten:

- Berufseinführung: Sensibilisierung der Thematik
- Weiterbildungsangebote für den Umgang mit Belastungen
- Projekt "Entwicklungslandkarte für Lehrpersonen"
- Schulleitungsaus- und weiterbildung: Aufzeigen der Probleme und der Lösungsmöglichkeiten
- Beratungsangebote der Abteilung Schulberatung

**10. Wäre ein Eignungstest wie bei den Medizinstudenten sinnvoll? So könnte man erstens eine Attraktivitätssteigerung erreichen und zweitens könnte man verhindern, dass nicht geeignete Personen dieses Studium absolvieren.**

Ein detailliertes Eignungsabklärungsverfahren für die Studierenden der PHZ Luzern besteht bereits. Die Studierenden haben ab der zweiten Semesterwoche ihres Studiums regelmässig Praxiseinsätze an den Volksschulen. Am Ende des Grundjahres (erstes Studienjahr) wird im Rahmen der intensiven Praxistätigkeit in Zusammenarbeit mit den Mentoren und den Praxislehrpersonen die berufsspezifische Eignung der Studierenden abgeklärt.

Ebenfalls am Ende des Grundjahres legen alle Studierenden in den von ihnen gewählten Fächern eine Akzessprüfung ab, deren Bestehen den Zugang zum Studium der gewählten Fächer auf der gewählten Stufe ermöglicht.

Auch nach dem ersten Jahr, dem stufenübergreifenden Grundjahr, finden in den stufenspezifischen Ausbildungsgefässen regelmässige Eignungsabklärungen statt. Ausserdem hat die PHZ Luzern für Studierende, deren Eignung wiederholt in Zweifel gezogen wird, ein sogenanntes „Case Management“ eingeführt, in welchem sie über längere Zeit und über mehrere Veranstaltungsgefässe beobachtet werden.

Luzern, 2. März 2010 / RRB-Nr. 232