



Motion Stadelmann Karin und Mit. über die Ausarbeitung eines systematischen Massnahmenplanes gegen den Lehrkräftemangel im Kanton Luzern und für eine Stärkung des Berufsbildes

eröffnet am 19. September 2022

Der Regierungsrat wird aufgefordert, einen Massnahmenplan vorzulegen, welcher kurz-, mittel- und langfristige Massnahmen aufzeigt, wie dem Lehrkräftemangel im Kanton Luzern entgegengewirkt und das Berufsbild zukünftig positiv gestärkt werden kann.

Begründung:

Es herrscht Fachkräftemangel, und insbesondere bei den Lehrkräften ist dieser Mangel schweizweit und vor allem auch im Kanton Luzern akut und besorgniserregend. Seit geraumer Zeit diskutieren die Öffentlichkeit und die Politik darüber, wie dieser Lehrkräftemangel beseitigt beziehungsweise die Situation von Lehrpersonen im Kanton Luzern verbessert werden können. Aktuell soll eine Datenerhebung auf nationaler Ebene zu den Fluktuationsgründen im Lehrberuf Aufschluss geben. Auch für den Kanton Luzern wird von Gabriela Schnider-Schnider mit dem Postulat P 940 über die Durchführung einer Berufszufriedenheitsumfrage beim Luzerner Lehrpersonal eine Erhebung gefordert, welche aufzeigen soll, wo bei den Lehrpersonen «der Schuh drückt». Der Kanton Luzern diskutiert immer wieder über Lösungsansätze und hat – auch auf Grund verschiedener Vorstösse – diverse Massnahmen ergriffen (u. a. Einsatz von Pensionierten, Pensenerhöhungen auf Schulleitungsstufe). Kurzfristig lassen sich so gewisse Engpässe übergangsmässig lösen, mittel- und langfristig lässt sich das Problem des Lehrpersonenmangels auf verschiedenen Stufen inklusive Heilpädagogik so aber sicher nicht zufriedenstellend lösen. Für dieses Semester haben sich so viele Studierenden wie noch nie an der Pädagogischen Hochschule Luzern (PH) eingeschrieben. Es gilt, diese Personen zukünftig nicht nur auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten, sondern diese auch langfristig in ihrem Beruf zu halten.

Es braucht eine Strategie, welche ein Zusammenspiel von kurz-, mittel- und langfristigen Massnahmen, eine gute Koordination dieser Massnahmen auch mit verschiedenen Ausbildungsstätten und Verbänden sowie eine Verständigung über klare Zuständigkeiten und ein Controlling darlegt. Zudem muss auch ein positiveres Berufsbild verstärkt kommuniziert werden. Nur so lässt sich der Lehrberuf zukünftig wieder attraktiv machen. Immerhin handelt es sich um eine der wichtigsten staatlichen Kernaufgaben, zukünftigen Generationen Bildung zu vermitteln.

Ein Blick auf den Kanton Zug offenbart, dass sich die Herausforderungen des Lehrpersonenmangels lösen lassen, wenn auf unterschiedlichen Ebenen mit verschiedenen Massnahmen und einem diesbezüglichen Controlling angesetzt wird. Zug hat aktuell nämlich keinen akuten Lehrpersonenmangel.

Der Regierungsrat wird deshalb aufgefordert, einen Massnahmenplan vorzulegen, in welchem systematisch ersichtlich wird, welche Massnahmen der Kanton Luzern kurz-, mittel- und langfristig ergreifen will, um das Problem des Lehrermangels nachhaltig zu lösen und zugleich das Berufsbild zu stärken.

Folgende Massnahmen und Themen sind insbesondere darzulegen:

- Darlegung von konkret geplanten Massnahmen, um den Lehrpersonenmangel auf allen Stufen (Volks, Berufs- und Gymnasialstufe) sowie in den Bereichen Integrative Förderung (IF) und Heilpädagogik zu bearbeiten.
- Anpassungen von Zulassungsbedingungen für Lehrpersonal beziehungsweise für Quereinsteigende und deren Effekte auf die Aus- und Weiterbildung und den Einsatz in der Schule, auch mit Fokus auf die Sicherstellung der Bildungsqualität.
- Geplanter Umgang mit Pensen beziehungsweise Anstellungsgraden von Lehrkräften auf allen Stufen. Will man verbindliche Mindestpensen oder verfolgt man eine andere Strategie im Kanton?
- Anpassung der Besoldungsstrukturen (u. a. auch mit Fokus auf Effekte und Einreihungen) und Schaffung von Lohnanreizen.
- Umgang mit innovativen Ansätzen beziehungsweise deren Implementierung in den Schulen. Unter anderem Einsatz von Team-Teaching, Mentoring-Programme für neue Lehrpersonen, Klassenassistenten und heil-/sozialpädagogische Betreuung.
- Geplanter Umgang betreffend Reduktion des administrativen Aufwandes von Schulleitungen und Lehrpersonen aller Stufen. Werden Massnahmen wie Unterstützung bei Rekrutierungsverfahren (Einführung einer HR-Stelle) Elternarbeit usw. geprüft oder gar eingeführt?
- Benchmarking mit anderen Kantonen. Wo und mit welchen Massnahmen setzen sich andere Kantone gegen den Lehrpersonenmangel ein, und wie können diese Massnahmen auf den Kanton Luzern transferiert werden? Welche werden geprüft und welche Effekte sind mit welchen Massnahmen zu erwarten?
- Umgang mit nationalen und kantonalen Ergebnissen aus den geplanten Befragungen der Lehrpersonen. Darlegung einer Implementierungsstrategie bezogen auf die Ergebnisse.
- Darlegung von Massnahmen betreffend Controlling und Monitoring: Welche Steuerungsmassnahmen werden zukünftig ergriffen, damit Entwicklungen sichergestellt und nachhaltig überprüft werden können.
- Darlegung von Massnahmen zur Verbesserung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Darlegung von Massnahmen, welche das Berufsbild stärken und längerfristig verfolgt werden sollen.

Stadelmann Karin

Schnider-Schnider Gabriela

Sager Urban

Schneider Andy

Lipp Hans

Nussbaum Adrian

Häfliger-Kunz Priska

Widmer Reichlin Gisela

Affentranger-Aregger Helen

Hunkeler Yvonne

Krummenacher-Feer Marlis

Roos Guido

Lichtsteiner-Achermann Inge

Zurbriggen Roger

Rüttimann Daniel

Keller-Bucher Agnes

Bucheli Hanspeter

Piazza Daniel

Schärli Stephan

Piani Carlo

Kurmann Michael

Heeb Jonas

Spörri Angelina

Cozzio Mario

Zanolla Lisa
Frank Reto