



Planungsbericht des Regierungsrates  
an den Grossen Rat

B 72

# **für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für Schule und Lehrpersonen (Renaissance des Lehrberufs)**

# Übersicht

*Der Regierungsrat unterbreitet dem Grossen Rat einen Planungsbericht für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für Schule und Lehrpersonen. Der Bericht wurde mit der am 21. November 2000 eröffneten Motion M 263 von Konrad Vogel verlangt. In einem speziellen Bericht sollten Massnahmen zur Attraktivitätssteigerung des Arbeitsplatzes Schule dargestellt werden. Die Motion ist am 3. Juli 2001 erheblich erklärt worden.*

*Die Aufgaben der Schule und damit auch der Lehrberuf haben sich in den letzten Jahrzehnten zusammen mit der Gesellschaft in vielen Teilen wesentlich verändert. Die Veränderungen gingen einher mit einem Professionalisierungsschub der öffentlichen Schule. Trotz dieser Professionalisierung fehlt in der Gesellschaft die Anerkennung für die Schule und die darin Tätigen häufig. Weil die Schule und die Gesellschaft aufeinander einwirken, wird sich die Schule als Lernort für die Schülerinnen und Schüler und als Arbeitsort für die Lehrpersonen weiter verändern.*

*Studien zur Arbeitsbelastung von Lehrpersonen zeigen, dass die Lehrpersonen ihren Beruf mehrheitlich attraktiv finden und gerne unterrichten, sich jedoch durch Sozialisations- und Selektionsaufgaben stark belastet fühlen. Die Belastung hat in den letzten Jahren zugenommen, und einzelne Aspekte des Berufs, insbesondere das Ansehen des Berufs in der Öffentlichkeit, die Weiterentwicklung im Schulwesen, die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und die Besoldung, werden zunehmend als unbefriedigend erlebt. Die Ergebnisse der Studien zeigen klar, dass Handlungsbedarf im gesamten Feld des Arbeitsplatzes Schule besteht, wenn die Qualität der schulischen Arbeit gehalten und weiterentwickelt werden soll. Aufgrund dieser Erkenntnisse haben wir in den letzten Jahren bereits Massnahmen eingeleitet, welche zu besseren Rahmenbedingungen führen sollen, sodass die Luzerner Schulen die heutigen und zukünftigen Anforderungen gut bewältigen können und damit sowohl als Bildungsstätte für die Kinder und Jugendlichen als auch als Standortfaktor für Familien und Unternehmen aktuell und attraktiv bleiben.*

*Die folgenden Massnahmen wurden eingeleitet beziehungsweise sind bereits realisiert:*

- *Neuer Berufsauftrag für Lehrpersonen und Stärkung der Funktion der Klassenlehrpersonen,*
- *Ausweitung des vorhandenen Schulpools,*
- *Einführung der Schulsozialarbeit,*
- *Weiterentwicklung des Personalmanagements an den Schulen,*
- *Unterstützung der Lehrpersonen, Schulleitungen und Schulbehörden durch ergänzende Angebote der Fachstelle für Schulberatung,*
- *Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit,*
- *Kampagne für Schule und Lehrpersonen,*
- *Ausbildung der Lehrpersonen.*

*Die folgenden Massnahmen sind geplant:*

- *Totalrevision des Besoldungsrechts für die Lehrpersonen,*
- *Ergänzung der länger dauernden Weiterbildung der Lehrpersonen.*

*Verschiedene der eingeleiteten Massnahmen werden im Rahmen der vorhandenen Budgets der Dienststellen abgewickelt. Weitere Massnahmen sind im Integrierten Finanz- und Aufgabenplan eingerechnet (Stärkung der Funktion der Klassenlehrperson, Ausweitung des Schulpools bei den Volksschulen, Einführung der Schulsozialarbeit, Totalrevision des Besoldungsrechts für die Lehrpersonen, Aufbau der Pädagogischen Hochschule Luzern). Die Umsetzung der anderen Massnahmen erfordert zusätzliche finanzielle Mittel, die im Integrierten Finanz- und Aufgabenplan noch nicht eingerechnet sind. Es handelt sich dabei um 2,5 Millionen Franken, die wie folgt auf die nächsten Jahre aufgeteilt werden sollen:*

*2006: Fr. 250 000*

*2007: Fr. 500 000*

*2008: Fr. 500 000*

*2009: Fr. 750 000*

*später: Fr. 500 000*

*Im Integrierten Finanz- und Aufgabenplan sind die zusätzlichen Kosten mit insgesamt 14 Millionen Franken für die Jahre 2006 bis 2009 aufgeführt, aber noch nicht eingerechnet. Aufgrund der auch von Ihrem Rat verlangten Konzentration und Straffung der Massnahmen sind für diese Planungszeit nur mehr 2 Millionen Franken vorgesehen. Die noch nicht im Integrierten Finanz- und Aufgabenplan eingerechneten Massnahmen können allerdings nur beschlossen und realisiert werden, sofern und soweit die erforderlichen Kredite bewilligt werden.*

# Der Regierungsrat des Kantons Luzern an den Grossen Rat

Sehr geehrter Herr Präsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen einen Planungsbericht für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für Schule und Lehrpersonen (Renaissance des Lehrberufs). Der Bericht wurde mit der am 21. November 2000 eröffneten Motion M 263 von Konrad Vogel verlangt. In einem speziellen Bericht sollten Massnahmen zur Attraktivitätssteigerung des Arbeitsplatzes Schule dargestellt werden. Die Motion wurde am 3. Juli 2001 erheblich erklärt.

## I. Einleitung

Die Schule hat sich in den letzten Jahren zusammen mit der Gesellschaft in vielen Bereichen stark verändert. Die Schule findet heute in einem gesellschaftlichen Umfeld statt, das viele hohe und zum Teil sehr widersprüchliche Ansprüche stellt. Die Schule hat auf diese Ansprüche reagiert und wird weiter darauf reagieren müssen. So hat insbesondere die Volksschule zu ihrem ursprünglichen Grundauftrag der Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten sowie einer zum Elternhaus komplementären Erziehungsaufgabe bereits die Behandlung mancher Themen im lebenskundlichen Bereich übernommen, die früher in der Familie und von anderen gesellschaftlichen Instanzen vermittelt wurden.

Diese Veränderungen haben grosse Auswirkungen auf den Lehrberuf. Durch den schnellen Wandel in unserer Informations- und Wissensgesellschaft haben sich auch die Anforderungen an den Lehrberuf verändert. Der Lehrberuf ist auf allen Stufen und in allen Bereichen sehr anspruchsvoll. Wegen der sehr hohen und weiterhin zunehmenden Anforderungen besteht die Gefahr eines Attraktivitätsverlusts dieses Berufs. Dieser Verlust könnte wesentliche Nachteile für unsere Schule haben und mittelfristig deren gute Qualität gefährden. Um dies zu verhindern, möchten wir entsprechende Massnahmen ergreifen, die wir Ihnen im vorliegenden Bericht darstellen. Aufgrund der kantonalen Zuständigkeiten bei den meisten Massnahmen sind diese in erster Linie kantonal zu realisieren, doch erfolgte deren Erarbeitung in enger Kooperation mit entsprechenden Vorhaben der Schweizerischen Erziehungsdirektorenkonferenz und deren Regionalkonferenzen. Da in den letzten vier Jahren verschiedene der notwendigen Massnahmen bereits eingeleitet oder realisiert worden sind, werden diese in einem ersten Teil dargestellt. Es handelt sich deshalb auch um einen Rückblick beziehungsweise eine Standortbestimmung bezüglich der Realisierung einzelner Massnahmen. In einem zweiten Teil werden zwei weitere Massnahmen dargestellt, die in den nächsten Jahren umgesetzt werden sollen.

## II. Lern- und Arbeitsort Schule

### 1. Zur Weiterentwicklung der Schule

Die Aufgaben der Schule haben sich in den letzten Jahrzehnten wesentlich verändert. So hat die Schule in den letzten Jahren im Bereich der Kompetenzvermittlung an die Lernenden zunehmend neue Aufgaben übernommen, und zwar in allen drei Kompetenzen. In der Sachkompetenz sind neue Inhalte in die Lehrpläne aufgenommen worden (z. B. Computernutzung, Fremdsprachen). Im Bereich der Sozialkompetenz hat die Schule Aufgaben übernommen, welche früher von der Familie, den Kirchen, der Quartiergemeinschaft oder anderen Sozialisationsinstanzen erfüllt wurden. Und im Bereich der Selbstkompetenz hat die Schule Aufgaben übernommen beziehungsweise übernehmen müssen, welche die Erziehungsverantwortlichen nicht mehr leisten können oder wollen (z. B. Geschlechtererziehung, Berufswahlunterstützung, Medienerziehung).

Die Veränderungen gingen einher mit einem echten Professionalisierungsschub der öffentlichen Schule. Einige Stichworte sollen dies beispielhaft aufzeigen:

- Der Lehrberuf hat sich wesentlich verändert. Die fachliche Dimension, die Wissensinhalte und die fachdidaktische Kompetenz wurden bedeutsamer, währenddem die pädagogische Dimension trotz vermehrt geforderter Erziehungsarbeit eher zurückgetreten ist. So haben sich auch die didaktisch-methodischen Kenntnisse und Fähigkeiten der Lehrpersonen stark entwickelt, wie der heutige Unterricht zeigt.
- Die Lehrpläne und Lehrmittel, welche die Unterrichtsarbeit stark beeinflussen, entsprechen heute den Anforderungen der Fachwissenschaften und der Fachdidaktik und sind zudem attraktiv gestaltet.
- Die einzelne Schule stellt heute eine dezentrale pädagogische Handlungseinheit dar. Sie kann die Anliegen der Umgebung aufnehmen und die Lehrperson in ihrer Arbeit viel besser unterstützen als zentral geleitete Bildungssysteme dies können.

Trotz dieser Professionalisierungsschritte sind gerade heute vielfältige Probleme in der Schule erkennbar:

- Die Anerkennung der Gesellschaft fehlt häufig, und zwar sowohl für die Institution Schule als auch für die darin Tätigen. Obwohl die öffentlichen Schulen der Volksschulstufe und der Sekundarstufe II Entscheidendes für die Gesellschaft und die individuelle Entwicklung leisten und die Lehrpersonen ihre bedeutende Aufgabe in der Regel sehr gut erfüllen, wird meist nur auf die Fehler und Lücken hingewiesen.
- Die Belastung der Lehrpersonen hat wesentlich zugenommen, obwohl bestimmte Belastungsfaktoren (z. B. Klassengröße, Qualität der Lehrmittel) eher zur gegenteiligen Beurteilung verleiten. Die für Aussenstehende nicht auf den ersten Blick erkennbaren schwierigen Faktoren (z. B. Sozialisationsaufgaben in zunehmend heterogenen Lerngemeinschaften, Selektionsaufgaben im Spannungsfeld unterschiedlicher, oft übertriebener Erwartungen der Erziehungsberechtigten) verleiten

ten nicht selten zu Fehlbeurteilungen, welche für die Lehrpersonen und Schulleitungen frustrierend sind.

- Die Veränderungen in der Schule gehen weiter, da die Schule von den Veränderungen der Gesellschaft betroffen ist und darauf zumindest teilweise reagieren muss. Sie handelt im Auftrag der Gesellschaft, doch beeinflusst sie mit ihrem Auftrag auch deren Entwicklung. Wo die Ausgestaltung der Gesellschaft und deren Entwicklung nicht klar sind beziehungsweise immer mehr Möglichkeiten eröffnen, ist auch der Auftrag der Schule schwieriger zu definieren und zu erfüllen. Dies verunsichert die in der Schule Tätigen und gefährdet natürlich den Erfolg ihrer Arbeit.

Weil die Schule und die Gesellschaft aufeinander einwirken, wird sich die Schule als Lernort für die Lernenden und als Arbeitsort für die Lehrpersonen weiter verändern. Einige zentrale Herausforderungen an unseren Schulen zeigen dies:

- Entwicklung des Wissens: Die Schule muss die Lernenden vermehrt zur Informations- und Wissensverarbeitung befähigen und nicht mehr «Wissen auf Vorrat» vermitteln.
- Entwicklung zur multikulturellen Gesellschaft: Die kulturelle Heterogenität erfordert sowohl ein verstärktes Bewusstsein für die einheimische Kultur als auch zusätzliche Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Lernenden aus fremden Kulturen.
- Entwicklung der Arbeitswelt: Die Ungewissheit dieser Entwicklung macht es notwendig, dass die Schule neben zentralen Kompetenzen im Wissensbereich vor allem auch die Sozial- und Selbstkompetenz fördert, damit das Individuum auf Veränderungen am Arbeitsmarkt rasch und kompetent reagieren kann.
- Entwicklung zur Zivilgesellschaft: Die Schule muss der Tatsache Rechnung tragen, dass traditionelle sinn- und wertstiftende Institutionen nicht mehr im gleichen Rahmen wirksam sind wie in der Vergangenheit. Das trifft insbesondere auf die Kirchen zu, welche nur mehr in eingeschränktem Mass Werte vermitteln können. Die Schule muss somit vermehrt die wichtigsten Grundwerte des Zusammenlebens vermitteln.
- Entwicklung der Lebenssituationen (der Erziehungsberechtigten): Die Arbeits- und Lebenssituationen der Individuen werden immer vielfältiger. Das trifft insbesondere auch auf die Erziehungsberechtigten zu. Die Schule und andere öffentliche Stellen müssen darauf antworten, denn die Qualität der Bildungsarbeit wird davon direkt beeinflusst. So sind zum Beispiel die Einführung umfassender Blockzeiten und familienergänzender Betreuungsangebote wie Mittagstische und Aufgabenhilfen zu prüfen.

Diese keineswegs vollständige Auflistung von neuen Herausforderungen für unsere Schulen zeigt, dass die Ansprüche der Gesellschaft an die Schule immer wieder geklärt und präzisiert werden müssen. Ebenso bedarf es einer regelmässigen Überprüfung der Mittel, welche der Schule für die Erfüllung des gesellschaftlichen Auftrags zur Verfügung stehen. Umgekehrt muss die Schule aufzeigen, dass ihre Bildungs- und Erziehungsleistungen in einem Umfeld stattfinden, das die Aufgaben der Institution Schule wesentlich beeinflussen kann, und zwar sowohl positiv als auch negativ. Die Schule muss die Anforderungen an die anderen gesellschaftlichen Bildungs- und Er-

ziehungsinstanzen ebenfalls formulieren, damit ein intensiver Austausch und damit auch eine Kooperation möglich werden.

Mit dem Vorhaben «Schule in Diskussion» haben wir versucht, mit der Volksschule diesen wichtigen Austausch zu pflegen. Aufgrund einer breiten Diskussion über zahlreiche Fragestellungen zur zukünftigen Ausgestaltung unserer Schule haben wir die Basis für eine gezielte und breit abgestützte Weiterentwicklung gelegt. Die Ergebnisse dieses Austauschs bilden die Grundlage für den in Ihrem Rat bereits besprochenen Planungsbericht zur Schulentwicklung nach 2005 und dienen der Prioritätensetzung. Die Weiterentwicklung der Schule und die Weiterarbeit aufgrund eines geklärten Auftrags erachten wir als wichtig, denn nur so können die vielfältigen Erwartungen erfüllt und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen werden.

## **2. Arbeitszeit und Arbeitsbelastung der Lehrpersonen**

In den letzten Jahren sind die Arbeitszeit und die Arbeitsbelastung der Lehrpersonen immer wieder Thema von Diskussionen in der Öffentlichkeit gewesen. Da die Qualität der Bildung wesentlich von der Leistung der Lehrpersonen und diese wiederum wesentlich auch von der Qualität der Arbeitsbedingungen abhängig ist, kommt dieser Frage bei der Sicherung und Weiterentwicklung der Schulqualität eine besondere Bedeutung zu. Für die Beschreibung der aktuellen Situation in der Schweiz sind vor allem zwei Arbeiten von Bedeutung:

- die im Auftrag der Bildungsdirektion des Kantons Zürich erstellte Studie von Prof. Dr. Hermann J. Forneck und Dr. Friedrike Schriever «Die individualisierte Profession. Belastungen im Lehrberuf», Bern 2001,
- die im Auftrag des Lehrerinnen- und Lehrerverbandes Schweiz (LCH) durchgeführte Erhebung von Charles Landert «Die Arbeitszeit der Lehrpersonen in der Deutschschweiz. Ergebnisse einer einjährigen Erhebung bei 2500 Lehrerinnen und Lehrern verschiedener Schulstufen und Kantone», Zürich 1999.

Die Ergebnisse dieser beiden Untersuchungen sind in einem Bericht der Bildungsplanung Zentralschweiz zur Arbeitszeit und Arbeitsbelastung der Lehrpersonen vom Mai 2001 zusammengefasst und kommentiert worden. Die Hauptaussagen lauten wie folgt:

### *Arbeitszeit der Lehrpersonen:*

- Die Lehrpersonen sind mehrheitlich der Auffassung, dass ihnen für die zahlreichen Aufgaben nicht genügend Arbeitszeit zur Verfügung steht.
- Eine deutliche Mehrheit der Lehrpersonen aller Stufen möchte mehr Zeit haben für Beratung, Betreuung und individuelle Förderung der Lernenden, für die berufliche Weiterbildung und für die Aufgaben der Schulentwicklung.
- Lehrpersonen aller Stufen arbeiten im Durchschnitt mehr als die gesetzlich verlangte Jahresarbeitszeit (Studie Forneck) beziehungsweise arbeiten zumindest gleich viel wie andere Angestellte im öffentlichen Dienst (Studie Landert).

- Die Lehrpersonen der verschiedenen Schulstufen unterscheiden sich bezüglich der tatsächlichen durchschnittlichen Arbeitszeit kaum; hingegen gibt es ausgesprochen grosse individuelle Differenzen innerhalb der gleichen Schulstufe.
- Die Arbeitszeit der Lehrpersonen ist geprägt durch grosse Unterschiede, und zwar sowohl in den Schulwochen und in den Schulferien als auch im Verlauf des Kalenderjahrs.
- Teilzeitlehrpersonen arbeiten deutlich mehr, als ihr Pensum dies verlangt. Die Differenz zwischen Soll- und Ist-Pensum ist umso grösser, je kleiner der Anstellungsgrad ist.
- Lehrpersonen mit einer Leitungs- oder Schulentwicklungsfunktion arbeiten deutlich mehr als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne solche Funktionen.

#### *Arbeitsbelastung der Lehrpersonen:*

- Die Lehrpersonen finden ihren Beruf mehrheitlich attraktiv und sind gerne Lehrerinnen und Lehrer.
- Die Lehrpersonen empfinden jene Aufgaben ihres Berufs als besonders belastend, die einerseits mit der Sozialisation der Lernenden, andererseits mit deren Selektion zu tun haben.
- Als durchschnittlich belastend erleben die Lehrpersonen die Unterrichtstätigkeit.
- Schulentwicklungsaufgaben werden von den Lehrpersonen als ziemlich belastend erlebt, die berufliche Weiterbildung sowie Organisations- und Verwaltungstätigkeiten hingegen nicht.
- Lehrpersonen aller Schulstufen und -formen fühlen sich durch grosse Klassen stark belastet.
- Eine grössere Zahl der Lehrpersonen fühlt sich ausgebrannt, zwar nicht extrem, aber spürbar.
- Die Lehrpersonen sind aber insgesamt überzeugt, dass sie die berufliche Belastung bewältigen und dafür entsprechende Strategien nutzen können.

Die Ergebnisse dieser beiden Studien werden auch durch andere Studien grösseren und kleineren Umfangs bestätigt. So unterstreichen deutsche Untersuchungen diese Ergebnisse in allen Teilen. Sie zeigen, dass ein Handlungsbedarf im gesamten Feld des Arbeitsplatzes Schule besteht, wenn die Qualität der schulischen Arbeit gehalten und weiterentwickelt werden soll. Die Ergebnisse zeigen auch auf, dass verschiedene Massnahmen eingeleitet und umgesetzt werden müssen, denn eine nachhaltige Veränderung lässt sich nicht mit einem einzigen Lösungsansatz bewirken und festigen.

### **3. Zur Berufszufriedenheit der Lehrpersonen**

In den letzten Jahren haben wir mehrere Male die berufliche Situation der Lehrpersonen in unserem Kanton untersuchen lassen. Diese Untersuchungen sind vom Pädagogischen Institut der Universität Bern durchgeführt worden. Zudem haben wir auch bei der Evaluation des Projekts «Schulen mit Profil» durch den Forschungsbereich Schulqualität und Schulentwicklung der Universität Zürich Fragen zur Zufrie-



denheit und Belastung der Lehrpersonen gestellt. Aufgrund dieser Befragungen haben wir gute Kenntnisse über diesen Themenbereich. So bestätigen diese Untersuchungen in grosser Übereinstimmung für die Lehrpersonen aller Schulstufen, dass diese gerne unterrichten, auch wenn sie sich über etliche Begleitumstände ihrer Berufsausübung beklagen. Deutlich wird auch, dass sich Lehrpersonen zwar stark belastet fühlen, grundsätzlich aber trotzdem zufrieden sind.

Hoch ist die Zufriedenheit mit den Merkmalen, welche die eigentliche Unterrichtsarbeit betreffen. Es sind dies die Beziehungen zu den Schülerinnen und Schülern, die Möglichkeit zur selbständigen Arbeitseinteilung, der Abwechslungsreichtum der Arbeit, die Möglichkeit, eine verantwortungsvolle Tätigkeit auszuüben und der pädagogische Handlungsspielraum. Gering ist hingegen die Zufriedenheit mit dem Image des Lehrberufs, mit den beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und mit der zeitlichen Belastung. Diese wird von den Lehrpersonen denn auch als eine der belastendsten Bedingungen des Berufs erlebt. Stark belastend empfinden die Lehrpersonen weiter auffälliges Verhalten der Schülerinnen und Schüler, problembeladene Schülerinnen und Schüler, die Klassengrösse, Reformprojekte und generell die psychische Belastung. Als wenig belastend werden unter anderem das Verhältnis zur Schulleitung, das Verhältnis zur Schulpflege, der Kontakt zu den Erziehungsberechtigten und die Teamarbeit erlebt. Obwohl natürlich die Belastung subjektiv wahrgenommen wird, zeigen die Ergebnisse dieser Evaluationen klar, dass diese mit objektiven Parametern zusammenhängt. Die letzten Befragungsergebnisse zeigen aber auch deutlich, dass im Rahmen der Umsetzung von «Schulen mit Profil» die erhöhte Belastung spürbar reduziert worden ist und die Errichtung der Schulleitungen und eine positiv erlebte Teamarbeit zunehmend als Entlastung geschätzt werden.

Diese Untersuchungsergebnisse werden bestätigt von ähnlichen Befragungen in anderen Kantonen. So haben auch die Kantone Aargau und Solothurn regelmässig entsprechende Umfragen durchgeführt, welche die Luzerner Angaben stützen. Im Kanton Basel-Stadt führte das Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung der ETH Zürich im Sommer 2001 eine Untersuchung der Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen der Lehrkräfte durch. Ein Ergebnis der Analyse war, dass durchschnittlich 30 Prozent der Lehrkräfte Merkmale emotionaler Erschöpfung aufweisen. Diese äussert sich im Gefühl, emotional ausgepumpt zu sein, und ist ein Teil des so genannten Burn-out-Syndroms. Die emotionale Erschöpfung steht gemäss den Untersuchungsergebnissen deutlich im Zusammenhang mit mengenmässiger und inhaltlicher Überforderung sowie Defiziten im eigenen Wirkungsbereich, das heisst im Vertrauen in die eigene Fähigkeit, mit den sich stellenden Problemen fertig zu werden. Als besonders belastend erleben die Lehrpersonen das Verhalten schwieriger Schülerinnen und Schüler, die Heterogenität der Klassen, ausserunterrichtliche Verpflichtungen sowie das berufliche Image und Prestige. Trotzdem möchten die Lehrpersonen die Aufgaben im Bereich Schule und Unterricht klar behalten und zu ihrer Entlastung lediglich administrative Verpflichtungen an Schulleitung und Schulbehörden abtreten. Die Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern wird trotz hoher Belastung in ihrer Ganzheit geschätzt.

Auch die vom Verband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH) zu Beginn des Jahres 2002 gesamtschweizerisch durchgeführte Studie zur Berufszufriedenheit der

Lehrpersonen bestätigt diese Ergebnisse. Die Berufszufriedenheit ist in den letzten Jahren allgemein, in Bezug auf einzelne Aspekte (z. B. Prestige, Reformprozesse, Arbeitszeitbedingungen) sogar stark gesunken. Die Studie zeigt auch deutlich auf, dass die Berufszufriedenheit vor allem durch pädagogische Erfolge sowie die Kooperation im Team gefördert wird, während die Unzufriedenheit vor allem wegen der schlechteren Arbeits- und Anstellungsbedingungen und der geringen gesellschaftlichen Anerkennung steigt.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass Lehrpersonen sich bereits seit längerer Zeit stark belastet fühlen, die Hauptaufgaben ihres Berufs aber grundsätzlich schätzen und gerne unterrichten. In den letzten Jahren hat aber die Belastung wie in den meisten anderen Aufgabenbereichen der öffentlichen Verwaltung (z. B. Spitalbereich, Polizei) weiter zugenommen, und einzelne Aspekte des Berufs, insbesondere das Ansehen des Berufs in der Öffentlichkeit, die soziale Entwicklung der Lernenden, die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und die Besoldung, werden zunehmend als unbefriedigend erlebt. Zudem zeigen die Befragungen deutlich die subjektive Wahrnehmung dieser Belastungen, was bei den Entlastungsmassnahmen zu berücksichtigen ist.

Obwohl die gesellschaftliche Beurteilung der Arbeit der Lehrpersonen im Wesentlichen positiv ist, wie Umfragen zur Einschätzung von Berufen immer wieder zeigen, erachten wir es als wichtig und notwendig, dass die Lehrpersonen und damit auch die öffentlichen Schulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zusätzlich unterstützt werden. Diese Unterstützung umfasst neben einem vermehrten positiven Feedback an Schulen und Lehrpersonen durch die zuständigen Stellen (z. B. Fachstelle für Schulevaluation) auch kantonale Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Diese ermöglichen den Lehrpersonen, ihre Arbeit auch in Zukunft in einem guten Umfeld zu gestalten, und dienen der Verbesserung des Selbstbildes der Lehrpersonen. Wir haben bereits verschiedene Massnahmen eingeleitet oder realisiert. Einzelne dieser Massnahmen müssen aber weiterentwickelt werden beziehungsweise wirken sich erst längerfristig aus. Dabei gehen wir gestützt auf die dargestellten Daten davon aus, dass sich pauschale Entlastungsmassnahmen nicht aufdrängen beziehungsweise realisieren lassen. Hingegen sehen wir differenzierte Entlastungsmöglichkeiten für einzelne Lehrpersonen oder Lehrpersonengruppen vor.

### **III. Eingeleitete beziehungsweise realisierte Massnahmen**

#### ***1. Neuer Berufsauftrag der Lehrpersonen und Stärkung der Funktion der Klassenlehrperson***

Die oben dargestellte notwendige Weiterentwicklung des Lernorts Schule hat Auswirkungen auf den Arbeitsplatz Schule. Dieser hat in den vergangenen Jahren verschiedene Veränderungen erfahren. Charakteristische Stichworte dafür sind:

- Ausgestaltung der Schule als teilautonome Handlungseinheit,
- Einführung von Schulleitungen mit pädagogischen, betrieblichen und personellen Handlungskompetenzen,
- Schaffung von schulbezogenen Verbindlichkeiten durch Leitbild, Schulprogramm, Leistungsauftrag,
- Aufbau einer gezielten Qualitätssicherung und -entwicklung durch interne und externe Evaluation und ein umfassendes Personalförderungskonzept,
- Erweiterung der Verantwortung der Lehrpersonen für eine ganze Schule beziehungsweise für den Lernweg der Schülerinnen und Schüler über längere Zeit,
- Notwendigkeit der vielfältigen Ausgestaltung des Unterrichts wegen heterogener Klassenzusammensetzungen und der Ansprüche der Erziehungsberechtigten,
- Notwendigkeit der kontinuierlichen Überprüfung und Veränderung der Lernziele und Lerninhalte wegen der zunehmenden Breite der Lerninhalte,
- Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten als gleichberechtigte Partner trotz häufiger Verweigerung der Verantwortungsübernahme durch diese.

Im Rahmen der Projektarbeiten von «Schulen mit Profil» sowie bei den Arbeiten zur Gymnasialreform ist ein Modell für den Berufsauftrag der Lehrpersonen definiert worden, das in vier Arbeitsfeldern acht Aufgaben umfasst:

- Arbeitsfeld Klasse:
  - unterrichten und erziehen,
  - planen, vorbereiten, organisieren und auswerten des Unterrichts.
- Arbeitsfeld Lernende:
  - beraten und begleiten der Lernenden,
  - zusammenarbeiten mit Erziehungsberechtigten, Schuldiensten und Amtsstellen.
- Arbeitsfeld Schule:
  - gestalten und organisieren der eigenen Schule,
  - entwickeln und evaluieren der eigenen Schule.
- Arbeitsfeld Lehrperson:
  - evaluieren der eigenen Tätigkeit,
  - individuell weiterbilden in allen Tätigkeitsbereichen.

Die beschriebenen Aufgaben gehören zum Gesamtauftrag einer Lehrperson. Den einzelnen Arbeitsfeldern sind prozentuale Zeiteinheiten der Gesamtarbeitszeit von 1900 Jahresstunden wie folgt zugeordnet worden:

- Arbeitsfeld Klasse      82,5 %    (1567 Stunden)
- Arbeitsfeld Lernende    5,0 %    ( 95 Stunden)
- Arbeitsfeld Schule      7,5 %    ( 143 Stunden)
- Arbeitsfeld Lehrperson   5,0 %    ( 95 Stunden)

Diese Umschreibung stellt ein Modell dar, das zwar in den Eckwerten den Vorgaben der entsprechenden Gesetze (z. B. Personalgesetz, Gesetz über die Volksschulbildung, Gesetz über die Gymnasialbildung) entspricht, aber trotzdem an die einzelnen Stufen angepasst werden kann. Zudem kann der konkrete Berufsauftrag auch innerhalb einer Stufe verschieden sein und aufgrund von äusseren Rahmenbedingungen (Klassengrösse, Zusammensetzung der Klasse, Berufserfahrung) sehr unterschiedlich erlebt werden. Insgesamt kann festgestellt werden, dass diese Umschreibung des Be-

rufsauftrags der Lehrpersonen den Veränderungen des Arbeitsplatzes Schule Rechnung trägt. Sie relativiert und korrigiert auch die bisherigen Vorstellungen von der Arbeit der Lehrpersonen, welche nur die Unterrichtstätigkeit als verpflichtend betrachteten.

Das Modell stellt auch eine gute Grundlage für die Weiterentwicklung des Berufsauftrags dar. Wenn sich nämlich in einem Arbeitsfeld die Anforderungen wesentlich verändern, ob qualitativ oder quantitativ, so muss eine Kompensation in einem anderen Arbeitsfeld gewährt werden. Insbesondere macht das Modell sichtbar, dass Belastungen in den Arbeitsfeldern Lernende, Schule und Lehrperson nur durch eine zeitliche Kompensation im Arbeitsfeld Klasse verringert werden können.

Eine solche Kompensation erachten wir für die Klassenlehrpersonen als notwendig; denn diese erfüllen für die Lernenden eine wesentliche Funktion bei der Gestaltung des individuellen Lernwegs. Zudem stellen sie auch für die an einer Klasse tätigen Fachlehrpersonen eine zentrale Anlaufstelle dar. Für die Funktion der Klassenlehrpersonen bestehen entsprechende Pflichtenhefte für die einzelnen Stufen. Die im Arbeitsfeld Lernende vorgesehenen Zeitanteile reichen deshalb für die Wahrnehmung dieser Aufgaben nicht aus. Deshalb sehen wir vor, die Funktion der Klassenlehrpersonen in der Volksschule und der Sekundarstufe II mit einem entsprechenden Zeitgefäss auszustatten. Da verschiedene Stufen dieses Zeitgefäss bereits kennen, betrifft dies neu vor allem folgende Lehrpersonen:

- Kindergarten,
- Primarstufe (1. – 4. Klasse),
- Berufsfachschulen / Berufsmaturitätsschulen.

In Analogie zu bestehenden Regelungen auf den anderen Stufen der Volksschule sehen wir vor, im Kindergarten und in der Primarstufe (1.–4. Klasse) für diese Funktion eine Lektion zur Verfügung zu stellen; in den Berufsfachschulen und Berufsmaturitätsklassen ist eine Viertelktion dafür vorgesehen. Die für diesen Schritt notwendigen Mittel stellen wir im Rahmen der Totalrevision des Besoldungssystems für Lehrpersonen (vgl. Kap. IV.) zur Verfügung.

## **2. Ausweitung des vorhandenen Schulpools**

Die einzelnen Schulen aller Stufen haben in den letzten Jahren zusätzliche Aufgaben übernehmen müssen. Diese Entwicklung ist im Sinn der Ausgestaltung der einzelnen Schule als teilautonome, geleitete Handlungseinheit sinnvoll und – wie die Beispiele erfolgreicher Schulsysteme zeigen – qualitätsfördernd, denn nur so können die unterschiedlichen Anforderungen an die einzelne Schule gut bewältigt werden. Die Ausgestaltung des Handlungsspielraums der einzelnen Schule hat dazu geführt, dass die Lehrpersonen im Rahmen ihres Berufsauftrags einen Anteil an der Gestaltung und Entwicklung der eigenen Schule übernommen haben. Damit dieser Anteil aber nicht zu gross wird und weiterhin bewältigt werden kann, sind für die Erfüllung besonderer Aufgaben einzelne Lehrpersonen stundenweise vom Unterricht zu entlasten.

Damit die Schulleitungen eine solche Entlastung vornehmen können, haben wir vor Jahren bereits einen Schulpool bei den kantonalen Schulen der Sekundarstufe II geschaffen. Auf Beginn des Schuljahres 2001/2002 haben wir diesen Schulpool ausgeweitet, sodass die Schulleitungen für einzelne Aufgaben in der Schulorganisation und der Schulentwicklung qualifizierte Lehrpersonen mit einem besonderen Auftrag einsetzen können.

Da mit dem neuen Gesetz über die Volksschulbildung auch die Volksschulen über einen wichtigen Gestaltungsspielraum verfügen, den sie im Rahmen des Projekts «Schulen mit Profil» ausgestalten müssen, haben wir in Übereinstimmung mit dem Verband Luzerner Gemeinden auch für diese Schulstufe einen Schulpool eingerichtet. Dieser Schulpool, der neu in der Personalverordnung verankert ist, umfasst eine halbe Lektion pro Klasse und deckt sowohl die Schulentwicklungsaufgaben (zum Beispiel Leitung von Projektgruppen) als auch die Schulbetriebsaufgaben (zum Beispiel Computerbetreuung, Bibliothek) ab. Damit die dafür eingesetzten Lehrpersonen ihre Aufgaben optimal erfüllen können, bieten wir gleichzeitig Kaderkurse für besondere Aufgaben an, zum Beispiel für interne Evaluation, für Fachpersonen in der Gewaltprävention, für Betreuungspersonen im Informatikbereich.

Insgesamt haben wir für die Realisierung beziehungsweise Ausweitung des Schulpools in den letzten Jahren auf kantonaler Ebene rund 1 500 000 Franken eingesetzt. Die Gemeinden haben dafür ebenfalls etwa den gleich hohen Betrag zur Verfügung gestellt. Weil der Schulpool eine sehr wirksame Möglichkeit zur Entlastung von Lehrpersonen mit besonderen Aufgaben darstellt und so vorläufig auf eine lineare Reduktion der Unterrichtsverpflichtung verzichtet werden kann, erachten wir die Ausweitung dieses Schulpools als sinnvoll und notwendig. Wegen der Bedeutung der Schulorganisations- und Schulentwicklungsaufgaben soll dieser Pool in den nächsten Jahren um eine Viertellektion pro Klasse ergänzt werden. Die Umsetzung wird in zwei Schritten erfolgen, da diese Massnahme wesentliche zusätzliche Mittel erfordert.

### **3. Einführung der Schulsozialarbeit**

Der Auftrag der Lehrpersonen umfasst unbestrittenermassen auch Erziehungsaufgaben. Diese Erziehungsaufgaben sind in den letzten Jahren zunehmend durch Elemente von ausserhalb des Unterrichts und sogar ausserhalb der Schule erweitert worden. Aufgrund der Belastung der Lehrpersonen und der Komplexität des Berufsauftrags sollen diese Erziehungsaufgaben aber wieder vermehrt auf die Arbeit im Unterricht beschränkt werden. Da es bereits in der Primarschule und auf der Sekundarstufe I zunehmend Kinder und Jugendliche mit grossen Verhaltensauffälligkeiten gibt, sind aber Unterstützungsmassnahmen für die Institution Schule notwendig, da diese Kinder nicht einfach von der Schule ausgeschlossen oder in spezielle Einrichtungen eingewiesen werden können. Eine solche Unterstützungsmöglichkeit besteht mit der Schulsozialarbeit, mit welcher Schülerinnen und Schüler und ihre Erziehungsberechtigten ein niederschwelliges Beratungs-, Begleitungs- und Interventionsangebot erhalten. Diese Einrichtung verbindet Schule und Sozialarbeit. Damit das Angebot ein-

fach genutzt werden kann, muss es sowohl räumlich als auch organisatorisch zur Schule gehören. Dies gewährleistet einerseits die Niederschwelligkeit für die Benützerinnen und Benützer und die Integration in die Arbeit der Schule. Andererseits garantiert das Angebot auch die Integration professioneller Methoden der sozialen Arbeit in die Arbeit der Schule. Niederschwelligkeit bedeutet zum Beispiel einfacher und freier Zugang zum Angebot (z. B. keine langwierigen Vorabklärungen, kurze Wartezeiten, Bekanntheit der Fachperson) sowie die regelmässige Präsenz vor Ort. Damit wird eine Beziehung der Fachperson zu den Schülerinnen und Schülern und den Lehrpersonen und Schulleitungsmitgliedern aufgebaut.

Im Planungsbericht zur Schulentwicklung nach 2005 vom 30. April 2004 haben wir die Schulsozialarbeit ausführlich dargestellt. Die wesentlichen Merkmale können wie folgt zusammengefasst werden:

- Die Schulsozialarbeit ist ein Begleit-, Beratungs- und Interventionsangebot auf sozialarbeiterischer und sozialpädagogischer Basis, vor allem für Schülerinnen und Schüler, aber auch für Erziehungsberechtigte, für Lehrpersonen und für Schulbehörden. Schulsozialarbeit fördert Schülerinnen und Schüler in der individuellen und sozialen Entwicklung ihrer Persönlichkeit. Sie ist präventiv tätig, indem sie mit den Stärken und den Ressourcen der Schülerinnen und Schüler arbeitet.
- Mit sozialarbeiterischen Methoden und durch die Zusammenarbeit mit allen Beteiligten fängt Schulsozialarbeit soziale Probleme auf und versucht diese zu lösen. In erster Linie sind dabei soziale Probleme gemeint, denen Kinder und Jugendliche und ihre Familien ausgesetzt sind, die das Schulklima belasten und die der Schule die Erfüllung ihres Auftrages erschweren.
- Die Schulsozialarbeit trägt dazu bei, dass sich die Lehrpersonen auf ihre Kernaufgabe, das Vermitteln von Wissen, Fertigkeiten und Haltungen, konzentrieren können. Dies wiederum kommt dem Lernerfolg aller Kinder und Jugendlichen einer Klasse oder einer Schule zugute.
- Schulsozialarbeit unterstützt die Schule bei der Erfüllung ihres gesetzlichen Auftrages. Sie will grösstmögliches Wohlbefinden und grösstmögliche Leistungsfreude bei allen an der Schule Beteiligten erreichen.

Im Rahmen eines kleinen Projekts haben mehrere Schulen im Kanton Luzern dieses Angebot erprobt. Der Kanton hat diese Projekte jährlich mit 100 000 Franken unterstützt. Die vorliegenden Erfahrungen sind mit den eingesetzten Schulsozialarbeiterinnen und -arbeitern laufend ausgewertet worden. Die Auswertungen zeigen, dass bei klaren Rahmenbedingungen das Angebot eine wesentliche Entlastung für die Lehrpersonen und die Schulleitung darstellt. Ebenso können Kinder, Jugendliche und Erziehungsberechtigte mit ihren Problemen frühzeitig unterstützt und die Jugendlichen im Prozess des Erwachsenwerdens begleitet werden. Obwohl aus unserem Kanton noch keine statistischen Auswertungen vorliegen, kann in Analogie zu anderen Kantonen angenommen werden, dass durch dieses Angebot schwierige und teure Platzierungen in speziellen Institutionen reduziert werden.

Bereits haben fast zwanzig Gemeinden beziehungsweise Schulkreise dieses Angebot für die ganze Volksschule oder für die Sekundarstufe I beschlossen oder umgesetzt. Die Gemeinden haben dafür fast zehn Vollpensen eingesetzt und wenden rund

1 500 000 Franken für die Betriebskosten auf. Weitere Gemeinden planen die Einführung der Schulsozialarbeit in den nächsten zwei bis drei Jahren. Im Hinblick auf eine optimale Nutzung der Ressourcen sollen die bisherigen und neuen Stellen im Rahmen eines Netzwerkes verknüpft werden, damit Erfahrungen ausgetauscht und das Angebot verbessert werden kann. Die Klärung des vorgenommenen Aufgabenbereichs und der Schnittstellen mit anderen Angeboten wird kantonale geregelt. Da vorläufig noch keine Abgeltung über die Pro-Kopf-Beiträge vorgesehen ist, sollen Förderbeiträge ausgerichtet werden, sofern bestimmte Eckwerte eingehalten werden und eine Mitwirkung bei der Auswertung von Erfahrungen zugesichert wird. Für Förderbeiträge sind ab 2006 jährlich rund 500 000 Franken zusätzlich vorgesehen.

#### **4. Weiterentwicklung des Personalmanagements an den Schulen**

Bis vor wenigen Jahren hatten die Schulen noch eine wenig ausgeprägte Führung. Zwar gab es in den Schulen der Sekundarstufe II und in den grossen Volksschulen bereits seit langem Rektorate; doch lagen deren Hauptaufgaben in erster Linie in der Organisation und Administration. Eine eigentliche Schulleitung mit einer umfassenden Personalverantwortung sowie der pädagogischen Führung der Schule fehlte zum grossen Teil. Erst die Entwicklungen der letzten zehn Jahre führten zur Ausweitung der Aufgaben der Schulleitungen mit einer umfassenden Verantwortung für alle Aspekte der Handlungseinheit «Schule». Aufgrund dieser Ausgangslage ist es verständlich, dass die Schulen beim Personalmanagement teilweise noch am Anfang stehen, obwohl diese Aufgabe gerade beim Berufsauftrag der Lehrpersonen mit einer sehr individualisierten Berufsausführung von grosser Bedeutung wäre. Das umfassende Personalmanagement, das gerade für die Gewinnung und Erhaltung von Lehrpersonal wichtig ist, umfasst folgende Teilaspekte:

- Personalgewinnung,
- Personalpflege,
- Personalbeurteilung,
- Personalentwicklung,
- Personalthonorierung,
- Personaltrennung.

Die genannten sechs Teilbereiche sind als ganzheitliches System zu behandeln und müssen von den Schulleitungen, welche für die operative Führung der Schulen verantwortlich sind, umfassend betreut werden. Von grosser Bedeutung für die Schule und die Lehrpersonen sind dabei vor allem die Aspekte Personalpflege, Personalbeurteilung und Personalentwicklung, denn die Lehrpersonen erhalten in der Regel wenig Rückmeldungen zu ihrer Arbeit, weder Lob und Anerkennung noch aufbauende Kritik und Verbesserungsvorschläge. Die vorgesehenen Mitarbeitergespräche sind vor allem bei Lehrpersonen sehr wichtig, weil sie einen stark personenbezogenen Beruf ausüben und deshalb auch persönlich stärker beansprucht werden als andere Berufsgruppen. Da die Lehrpersonen zudem sehr viele Aufgaben erfüllen, die nicht zum eigentlichen Kernauftrag gehören, ist die Gefahr der psychischen und emotionalen

Erschöpfung gross. Deshalb ist die Personalbetreuung durch die Schulleitung sehr wichtig und muss in Zukunft noch stärker gewichtet werden.

Für die Erfüllung ihrer Aufgaben verfügen die Schulleitungen über ein Zeitgefäss in Form eines Schulleitungspools, der aber vor allem im Volksschulbereich zu knapp bemessen ist. Deshalb haben wir für die Volksschulen in Absprache mit dem Verband Luzerner Gemeinden auf das Schuljahr 2005/06 bereits eine Anpassung des Schulleitungspools um eine Achtelektion beschlossen und die Abgeltung über die Pro-Kopf-Beiträge an die Lernenden für das Jahr 2005 festgelegt. Diese Erhöhung war bereits in der langfristigen Planung der Schulleitungsentwicklung vorgesehen, denn ab Schuljahr 2005/06 haben die Schulleitungen die im Gesetz über die Volksschulbildung aufgeführten Personalmanagementaufgaben vollständig zu übernehmen. Da die Personalbetreuung eine zentrale Führungsaufgabe darstellt, ist eine stärkere zeitliche Gewichtung dieser Aufgabe von grosser Bedeutung. Für diese Anpassung wendet der Kanton im Rahmen der Beiträge an die Volksschulen 750 000 Franken zusätzlich auf, die Gemeinden müssen dafür rund 1 125 000 Franken aufwenden.

Damit die Schulleitungen diese wichtige Aufgabe besser wahrnehmen können, sind neben der Erhöhung der zeitlichen Ressourcen auch die entsprechenden Materialien zur Verfügung zu stellen. In Anlehnung an die vorhandenen Unterlagen für das Staatspersonal hat eine Arbeitsgruppe im Projekt «Schulen mit Profil» solche Unterlagen für die Volksschulen erarbeitet. Diese liegen nun vor und werden in Kursen bei den Schulleitungen eingeführt. Zudem sollen die finanziellen Mittel für die Personalpflege bei den Schulen erhöht werden, denn oft kann mit kleinen Massnahmen in der Personalbetreuung viel erreicht werden. Die Schulleitungen der Volksschulen sollen deshalb ähnlich wie die Dienststellenleitungen der kantonalen Schulen über einen kleinen Betrag für die Personalpflege verfügen.

## ***5. Unterstützung der Lehrpersonen, Schulleitungen und Schulbehörden durch ergänzende Angebote der Fachstelle für Schulberatung***

Die Fachstelle für Schulberatung unterstützt die Lehrpersonen, Schulleitungen und Schulbehörden in ihren Aufgaben. Die Angebote stehen den Lehrpersonen aller Stufen vom Kindergarten bis zur Sekundarstufe II, den Fachpersonen der schulischen Dienste, den Schulleitungspersonen und den Behördenmitgliedern des Kantons zur Verfügung.

Das Qualitätsmanagementsystem des Kantons basiert auf drei Elementen, wovon eines das Beratungs- und Unterstützungsangebot der Fachstelle ist. Im Zentrum der Angebote steht die psychologisch-pädagogische Beratung, welche psychologische Beratung, pädagogische Supervision, Krisen- und Konfliktberatung für Lehrpersonen aller Stufen umfasst. Diese Angebote richten sich an Einzelpersonen, Teams und Gruppen, die auch in Konfliktlösungsprozessen begleitet werden. Als weitere Leistung kann ein Coaching bei Führungsfragen für Schulleitungspersonen und Behördenmitglieder bezogen werden. Alle Angebote dienen der Qualitätsvorsorge und der Qualitätssicherung und sind in zeitlich begrenztem Rahmen kostenlos.



Die Beratungsstelle ist einerseits Anlaufstelle bei Problemen, Krisen und Schwierigkeiten, andererseits entwickelt sie sich zunehmend zu einem Beratungszentrum, das die im Schulfeld Tätigen und ihre Ressourcen, Kompetenzen und Stärken fördert und ihnen dabei hilft, die beruflichen Aufgaben zu bewältigen. Die Beratungsanfragen haben in den letzten Jahren stark zugenommen. Bei den Lehrpersonen zeichnet sich die Tendenz ab, Beratung nicht nur bei Schwierigkeiten und Problemen, sondern auch im Sinn der Qualitätssicherung in Anspruch zu nehmen.

Als zusätzliches Angebot bietet die Beratungsstelle Team-, Organisations- und Unterrichtsentwicklung an. Mit dem Beratungstelefon wurde zudem die Möglichkeit geschaffen, vom Arbeits- oder Wohnort aus schnell und unbürokratisch eine kompetente Beratung zu erhalten. Damit die Fachstelle in Zukunft noch vermehrt präventiv wirken und zudem auch die erst seit kurzem aufgrund der Kantonalisierung ihrer Schulen zugelassenen Berufsschullehrpersonen betreuen kann, ist mittelfristig eine Ergänzung um ein Vollpensum notwendig.

## **6. Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit**

Die Informationsarbeit über die Aufgaben und Leistungen der Schule und die Vermittlung eines realistischen und positiven Bildes des Lehrberufs erachten wir als sehr wichtig. Verschiedene Massnahmen zur Verbesserung dieser Arbeit sind bereits realisiert worden:

- Leitfaden Öffentlichkeitsarbeit: Für die Schulen (insbesondere Volksschulen) wurde ein Leitfaden Öffentlichkeitsarbeit mit Regeln und Tipps für den Umgang mit den Medien und der Öffentlichkeit erarbeitet. Damit sollen die Schulen Öffentlichkeitsarbeit wirkungsvoll und gezielt einsetzen und dem interessierten Publikum durch die Medien einen Einblick beispielsweise in den Schulalltag oder in besondere Projekte geben können.
- Für die Schulleitungen und weitere Interessierte aus dem Schuldienst ist im Rahmen des Weiterbildungsprogramms ein Kurs Öffentlichkeitsarbeit ausgeschrieben worden. Er soll weitere Schwerpunkte im Bereich Medienarbeit/Printjournalismus setzen. Der Kurs wird bei Bedarf jährlich angeboten.
- Internet-Auftritt: Zahlreiche Schulen im Kanton Luzern nutzen die vielfältigen Möglichkeiten des Internets, um ihr eigenes Schulprofil für eine breite Öffentlichkeit einsehbar zu machen. So informieren die Kantonsschulen über ihr Schulangebot im Internet unter [www.kantonsschulen.ch](http://www.kantonsschulen.ch). Zudem haben das Amt für Volksschulbildung und das Projekt «Schulen mit Profil» je eine eigene, gut ausgebaut und aktuelle Homepage ([www.volksschulbildung.ch](http://www.volksschulbildung.ch), [www.schulenmitprofil.ch](http://www.schulenmitprofil.ch)).

Zur weiteren Verbesserung der Informationsarbeit ist für das Departementssekretariat des Bildungs- und Kulturdepartementes ein Informations- und Kommunikationskonzept erarbeitet worden, das die bisherigen Mittel (zum Beispiel Mitteilungsblatt, Medieninformationen, Kreisschreiben) in einem Gesamtkonzept verbinden und optimieren soll.

## **7. Kampagne für Schule und Lehrpersonen**

Mit grossem Engagement haben sich in den letzten Jahren die Lehrpersonen an der Weiterentwicklung der Schule beteiligt. Sie haben sich den gestiegenen Erwartungen der Gesellschaft, der Kinder und der Eltern gestellt. Neben ihrem Engagement für ihre Klasse haben sie die Mitverantwortung für die Schule als Ganzes übernommen. An allen Schulen im Kanton Luzern sind diese Anstrengungen hin zu einem teilautonomen, lernenden «Unternehmen Schule» sicht- und spürbar.

Trotz des grossen Engagements der Lehrpersonen und der Schule der vergangenen Jahre ist das Ansehen des Lehrberufs und der Schule in der Bevölkerung gesunken. Das liegt einerseits daran, dass gesellschaftliche und insbesondere öffentliche Institutionen und Funktionsträgerinnen und -träger weniger akzeptiert und geschätzt werden, andererseits aber auch an der Tatsache, dass die Reformleistungen der Schule der letzten Jahre zu wenig kommuniziert wurden.

Deshalb haben wir bereits im Sommer 2001 das Bildungs- und Kulturdepartement beauftragt, für die Schule eine Informationskampagne zu lancieren. Aufgrund der stufenbezogenen Unterschiede wird diese Kampagne unterschiedlich organisiert.

### **a. Kampagne für die Volksschulen**

Die seit Jahren im Projekt «Schulen mit Profil» zusammenarbeitenden Träger der Luzerner Volksschulen (Luzerner Lehrerinnen- und Lehrerverband, Verband der Schulleiterinnen und Schulleiter der Volksschulen des Kantons Luzern, Verband der Schulpflegepräsidentinnen und -präsidenten des Kantons Luzern, Bildungs- und Kulturdepartement) führen dieses Vorhaben gemeinsam durch. Mit der sorgfältig geplanten und langfristig angelegten Kampagne sollen

- die Leistungen der Volksschule für die Gesellschaft aufgezeigt und in der Öffentlichkeit bewusst gemacht werden,
- Vorurteile gegenüber Lehrpersonen abgebaut und durch die Vermittlung eines zeitgemässen Berufsbildes das Image des Lehrberufs verbessert werden.

Die Kampagne war zunächst auf vier Jahre angelegt und wurde auf verschiedenen Kommunikationskanälen lanciert (persönliche Kommunikation, Veranstaltungen, Zeitungsbeilagen, Ausstellungen, Ausbildung u. a. m.). Ausgangspunkt bildeten die bereits erbrachten Leistungen der Schulen. Bereits bestehende Angebote (z. B. Lehrerinnen- und Lehrertag) sind in die Kampagne einbezogen worden.

In den vier Schuljahren sind folgende Hauptaktivitäten vorgesehen und zum grössten Teil bereits realisiert worden:

Schuljahr 2001/02 (bereits realisiert):

- Auftaktveranstaltung (ManiFest),
- Öffentlichkeitsarbeit: Erarbeitung eines Leitfadens,
- Plakate- und Inseratekampagne.

Schuljahr 2002/03 (bereits realisiert):

- Verleihung von Anerkennungspreisen,
- Öffentlichkeitsarbeit: Kurse für Schulleitungen,
- Plakate- und Inseratekampagne.

Schuljahr 2003/04 (bereits realisiert):

- Tag der Volksschulen im Kanton Luzern,
- Zentralschweizer Bildungsmesse: Auftritt der Volksschulen,
- Plakate- und Inseratekampagne.

Schuljahr 2004/05:

- Verleihung von Anerkennungspreisen,
- Abschlussfeier von «Schulen mit Profil»,
- Medienbeilage.

Es ist geplant, verschiedene dieser Massnahmen nach Abschluss des Projekts «Schulen mit Profil» weiterzuführen (z. B. die Verleihung von Anerkennungspreisen, den Tag der Volksschulen im Kanton Luzern). In jedem Schuljahr soll ein grösserer Anlass stattfinden. So findet im Schuljahr 2005/06 der zweite Tag der Volksschulen statt, im Schuljahr 2006/07 die dritte Verleihung von Anerkennungspreisen für die Schulen. Die Anlässe werden jeweils mit einer intensiven Informationsarbeit breit bekannt gemacht. Für die Kampagne sind in den letzten vier Jahren jährlich rund 250 000 Franken auf kantonaler Seite eingesetzt worden. Die Hälfte dieser Mittel ist aber durch Beiträge von Firmen, Verbänden und Stiftungen finanziert worden.

## **b. Kampagne für die Sekundarstufe II**

Im Rahmen einer Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern der Sekundarstufe II (Gymnasium und Berufsfachschule) sind verschiedene Aktionen vorbereitet worden. In einer ersten Phase setzte sich die Arbeitsgruppe intensiv mit den Problemen des Lehrstandes der Sekundarstufe II auseinander. Dabei zeigte sich, dass die Schwierigkeiten in den beiden Bildungsbereichen zum Teil unterschiedlich sind. Als wichtige Problemfelder zeigten sich unter anderem die Rekrutierung von Gymnasiallehrpersonen in einzelnen Fachbereichen, die Lohnsituation im Kanton Luzern im Verhältnis zu anderen Kantonen, der Rückgang des Sozialprestiges der Lehrpersonen, die gestiegenen Erwartungen der Gesellschaft an die Lehrpersonen, fehlende beziehungsweise sehr beschränkte Möglichkeiten einer Laufbahnentwicklung und anderes. Die Arbeitsgruppe versuchte in der Folge, die Ursachen dieser Probleme zu ermitteln und erarbeitete gestützt auf diese Diagnose einen ersten Aktionsplan.

Ziel der damit verbundenen Massnahmen ist es, die Lehrpersonen und die Schule in der Öffentlichkeit, bei den Behörden und in den Schulen selber positiv darzustellen. Mit der Unterstützung einer PR-Fachperson plante die Arbeitsgruppe die Umsetzung des Aktionsplans.

Für die *Gymnasien* sind dabei folgende Massnahmen teilweise bereits realisiert oder sind geplant worden:

- Weiterbildungstag für alle Mittelschullehrpersonen (bereits realisiert),
- Tag der Mittelschullehrpersonen November 2003 (und anschliessend alle zwei Jahre) (bereits realisiert),
- Darstellung der Schule in der Öffentlichkeit mittels Plakaten und Medienbeiträgen (bereits realisiert),
- Aufbau eines Patensystems mit den Behörden: Jede Schule hat einen Politiker oder eine Politikerin als Pate oder Patin,
- Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit durch Einsetzung eines Kommunikationsbeauftragten in jeder Schule im Rahmen des vorhandenen Schulpools für besondere Aufgaben.

Für die *Berufsfachschulen* sind in erster Linie folgende zwei Massnahmen zu erwähnen:

- Am 15. November 2002 fand in Sursee erstmals ein gemeinsamer kantonaler Weiterbildungstag für Berufsschullehrpersonen statt. Über 1000 Personen aus allen Bereichen der Luzerner Berufsbildung haben sich zu einem Begegnungs- und Weiterbildungstag zusammengefunden. Organisiert wurde der Luzerner Bildungstag für Lehrpersonen an Berufsfachschulen vom Amt für Berufsbildung gemeinsam mit der Berufsfachschul-Rektorenkonferenz und den Verbänden der Lehrpersonen der Berufsfachschulen. Der Anlass war dem Schwerpunktthema «Jugendliche heute» gewidmet und bot Gelegenheit, im Rahmen von Workshops auch Fragen zum eigenen Berufsstand aufzuwerfen. Der Berufsfachschultag wird in dieser breit abgestützten Form zu einer regelmässigen Veranstaltung, die alle zwei Jahre stattfinden wird. Die zweite Auflage fand am 12. November 2004 bereits statt.
- An der alle zwei Jahre stattfindenden Zentralschweizer Bildungsmesse (ZEBI) in Luzern mit über 24 000 Besucherinnen und Besuchern sollen die Lehrpersonen künftig regelmässig eine Plattform erhalten. An der ZEBI 2003 sind an einem gemeinsamen Stand der Berufsfachschulen und der Verbände der Lehrpersonen der Berufsfachschulen Rolle und Funktion der Lehrpersonen thematisiert und die Ansprüche und Leistungen dargestellt worden. An der ZEBI 2005 soll erneut eine solche Plattform realisiert werden.

## **8. Ausbildung der Lehrpersonen**

Die Ausbildung der Lehrpersonen erfährt gegenwärtig sehr grosse Veränderungen, welche eine deutliche qualitative Verbesserung sowie eine wesentliche Attraktivitätssteigerung bringen sollen. Diese Veränderungen sollen unter vier Aspekten kurz dargestellt werden:

## **a. Etablierung der Ausbildung für Lehrpersonen als gesamtschweizerisch und europäisch anerkannte Fachhochschulausbildung**

Die schweizerische Lehrerbildungsreform der vergangenen zehn Jahre steht im Zeichen der Professionalisierung. Sichtbarster Ausdruck dieses Prozesses ist die Schaffung von insgesamt 15 pädagogischen Hochschulen in der Schweiz – darunter die Pädagogische Hochschule Zentralschweiz (PHZ), deren Teilschule Luzern im Herbst 2003 als Erste ihren Betrieb aufgenommen hat. Die Ansiedlung der Lehrpersonenbildung an pädagogischen Hochschulen bringt eine erhebliche Qualitätsverbesserung mit sich, da sie die Berufsbildung intensiviert, konzentriert und von einer vorgängig abgeschlossenen Allgemeinbildung mit Maturitätsniveau abkoppelt. Die Ausbildung der Lehrpersonen wird auf diese Weise ähnlich anspruchsvollen Fachhochschulausbildungen für Kadermitarbeitende in Wirtschaft, Technik und Architektur oder sozialer Arbeit gleichgestellt. Ausserdem wird mit der Ansiedlung der Lehrpersonenbildung an pädagogischen Hochschulen erstmals die gesamtschweizerische, ja gesamteuropäische Anerkennung der bislang nur kantonal anerkannten Lehrdiplome erreicht. Da die Lehrpersonenbildung in den so genannten «Bologna-Prozess» der europäischen Hochschulpolitik einbezogen wird, werden die pädagogischen Hochschulen in absehbarer Zeit europäisch anerkannte akademische Diplome («Bachelor-Degree» für die dreijährigen Ausbildungsgänge, «Master-Degree» für länger dauernde Ausbildungsgänge) für Volksschullehrpersonen ausstellen können.

## **b. Studium nach Mass**

Die Ausbildungsgänge der PHZ Luzern sind so konzipiert, dass die Studierenden im Rahmen des schulorganisatorisch Machbaren über zahlreiche Wahlmöglichkeiten verfügen:

- Sie entscheiden sich erst im Anschluss an ein praxisorientiertes Grundstudium definitiv für die angestrebte Stufenausbildung.
- Sie belegen ein Spezialisierungsstudium als Wahlpflichtangebot im Umfang von fünf bis zehn Prozent der Gesamt-Ausbildungszeit (teilweise gemeinsames Angebot mit den Institutionen des «Campus Luzern»).
- Sie wählen, sofern sie sich für den Primarlehrerberuf entscheiden, neu sieben von elf Ausbildungsfächern (davon vier mit starker und drei mit schwacher Gewichtung).
- Sie wählen, sofern sie die Unterrichtsberechtigung auf der Sekundarstufe I anstreben, vier Fächer aus, von denen sie eines vertieft studieren.

Diese Wahlmöglichkeiten tragen den individuellen Neigungen und der individuellen Eignung der Studierenden Rechnung. Dadurch wird die Ausbildung erheblich attraktiviert (Fächer, in denen man sich nicht stark fühlt, können teilweise abgewählt werden) und qualitativ deutlich verbessert (Fächer, für die man eine besondere Eignung aufweist, können vertieft studiert und später in mehreren Klassen unterrichtet werden).

Bereits vor dem Start der PHZ Luzern bot das Pädagogische Ausbildungszentrum Musegg eine zweijährige berufsbegleitende Zusatzausbildung von Kindergartenlehrpersonen für den Unterricht auf der Unterstufe der Primarschule an. Mit dem Start der PHZ Luzern ist eine Zusatzqualifikation von Primar- und Fachlehrpersonen für den Unterricht auf der Sekundarstufe I eingerichtet worden. Hinzu kommt, dass Studierende der PHZ im Rahmen des Spezialisierungsstudiums Veranstaltungen der Institutionen des «Campus Luzern» besuchen können (z. B. Musikhochschule, Institut für Kommunikation und Kultur der Universität Luzern, Hochschule für Gestaltung und Kunst, Medianausbildungszentrum Luzern u. a.). Diese Spezialisierungsstudien führen zu individuellen Kompetenzprofilen der PHZ-Studierenden und werden mit der Diplomierung speziell zertifiziert. Einschlägige Studienleistungen, welche PHZ-Studierende im Rahmen ihres Lehramtsstudiums erbracht haben, werden bei einem Weiterstudium an einer anderen «Campus-Institution» angerechnet: Umgekehrt wird die PHZ lehrerbildungsrelevante Studienleistungen von Absolventinnen und Absolventen der übrigen «Campus-Institutionen» anerkennen, wenn sie sich auf dem zweiten Bildungsweg für den Lehrberuf entscheiden. Auf diese Weise wird der Lehrberuf neu in den Zusammenhang verschiedener anspruchsvoller Fachausbildungen gerückt, und die Lehrpersonenlaufbahn wird grundlegend flexibilisiert – gegenüber der bisherigen Lösung für die Ausbildung und den Lehrberuf ein Attraktivitätsfaktor erster Güte.

### **c. Enge Verbindung von Grundausbildung und Weiterbildung**

Angebote in den Bereichen Weiterbildung und Zusatzausbildungen sind Teil des Leistungsauftrags der Pädagogischen Hochschulen. Die Zusammenfassung der verschiedenen Phasen der Lehrpersonenbildung (Ausbildung, Berufseinführung, Weiterbildung, Zusatzausbildungen) unter einem Dach führt zu erheblichen Synergieeffekten, indem Anliegen der Grundausbildung in der Weiterbildung aufgenommen und weiterentwickelt werden und indem sich die Weiterbildung und die Zusatzausbildungen als zentrale Elemente des auch im Lehrberuf immer wichtiger werdenden «lebensbegleitenden Lernens» etablieren. Zusätzliche Verbindlichkeit wird die im Rahmen der Pädagogischen Hochschule angesiedelte Weiterbildung der Lehrpersonen auch dadurch erhalten,

- dass sie künftig einer systematischen Selbst- und Fremdevaluation im Hinblick auf ihre Praxisrelevanz und ihre Nachhaltigkeit unterzogen wird,
- dass sie künftig verstärkt als Personalführungs- und Schulentwicklungselement der Luzerner «Schulen mit Profil» genutzt wird,
- dass sie sich öffnet gegenüber anderen anspruchsvollen Formen der Erwachsenenbildung.

## **d. Vielfalt an Zusatzausbildungen**

In den vergangenen Jahren hat sich das Spektrum der möglichen Zusatzausbildungen für Lehrpersonen erheblich erweitert. Entsprechende Studien werden insbesondere angeboten

- für Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen,
- für Schulleitungsmitglieder,
- für Praxislehrpersonen,
- für Kader der Berufseinführung,
- für Fachpersonen der Schulinformatik
- für Fachpersonen der schulischen Gesundheitsförderung.

Mit der Ansiedlung der gesamten Lehrpersonenbildung an der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz wird dieses Zusatzausbildungsangebot professionalisiert. Zugleich wird es erweitert: Denn die PHZ wird neu vollzeitliche oder berufsbegleitende Zusatzqualifikationen für einzelne Fächer und Unterrichtsstufen anbieten. Diese Zusatzqualifikationen können zum Teil im Rahmen von Nachdiplomkursen oder Nachdiplomstudien erworben werden, wobei der Arbeitgeber je nach Interessenlage diese Ausbildungen mit Weiterbildungsverträgen zeitlich und finanziell unterstützt. Damit erhalten Lehrpersonen die Möglichkeit, anspruchsvolle Zusatzqualifikationen für besondere Aufgaben in der Schule zu erwerben. Dies führt zu einer Attraktivitätssteigerung für den Lehrberuf und zu einer Professionalisierung in der Schule.

## **e. Forschung und Entwicklung**

Ein weiterer wichtiger Faktor zur Attraktivitätssteigerung und zur Weiterentwicklung der Schulen und des Arbeitsplatzes Schule im Rahmen der neuen Ausbildung der Lehrpersonen ist die geplante Forschung und Entwicklung an den pädagogischen Hochschulen. Neben politisch gesteuerter Entwicklungsarbeit für die Kantone sollen die pädagogischen Hochschulen auch Forschungs- und Entwicklungsprojekte in eigener Verantwortung durchführen. Dabei sollen vor allem Themen aus dem unmittelbaren Berufsfeld der Lehrpersonen bearbeitet werden. Dies ermöglicht einerseits den gezielten Einbezug von Lehrpersonen in diese Arbeit, andererseits aber auch die rasche Umsetzung von Forschungsergebnissen in der kantonalen Schulpraxis. Mit dieser Neuerung kann mittel- und langfristig eine deutliche Verbesserung der Schule erzielt und für die Lehrpersonen eine wichtige Quelle für die persönliche Weiterentwicklung geschaffen werden.

## IV. Geplante Massnahmen

### ***1. Totalrevision des Besoldungsrechtes für die Lehrpersonen***

Die heutige Besoldungsordnung für die Lehrpersonen mit dem entsprechenden Verordnungsrecht ist seit dem 1. August 1999 in Kraft. Mit dieser Besoldungsordnung wurde eine grösstmögliche Annäherung an das Besoldungsrecht für das Staatspersonal realisiert. So wurden beispielsweise Funktionsgruppen, Klassen und Richtpositionen geschaffen. Ebenso wurde der Besoldungsanstieg in den einzelnen Klassen mit 36 Stufen definiert. Zudem wurde das Instrument der Bewährungsklasse eingeführt. Die wesentlichen Abweichungen betreffen die Anzahl der Besoldungsklassen, die Differenz zwischen dem Minimum und dem Maximum in einer Besoldungsklasse, die Beibehaltung des automatisierten Stufenanstiegs sowie die fehlenden Leistungsklassen.

Die Besoldungsordnung hat sich aus der Sicht der Personalverantwortlichen insgesamt bewährt. Aufgrund der Weiterentwicklung des Besoldungssystems für das Staatspersonal ist eine erneute Anpassung und Angliederung notwendig und sinnvoll. Zudem werden die Luzerner Besoldungen im Vergleich mit anderen Kantonen als wenig attraktiv beurteilt. Der Vergleich zeigt denn auch, dass Luzern durchwegs Positionen im unteren Mittelfeld oder sogar am Ende der Kantone belegt. Ein Nachholbedarf besteht insbesondere bei den Lehrpersonen der Gymnasien, bei den Lehrpersonen für Gesundheitsberufe sowie bei den Professorinnen und Professoren der Universität. Besser sieht die Situation bei den Unterrichtsverpflichtungen aus, wo mit Ausnahme des Gymnasiums Positionen im Mittelfeld belegt werden. Anpassungen bei den Unterrichtsverpflichtungen sind deshalb in erster Priorität bei den Gymnasiallehrpersonen vorzusehen.

Gestützt auf diese Grobanalyse und aufgrund der Notwendigkeit, Anpassungen im Bereich der Schule (z. B. neue Ausbildungsgänge an der Pädagogischen Hochschule) und die Veränderung des Besoldungssystems für das Staatspersonal im neuen Besoldungsrecht zu berücksichtigen, haben wir das Bildungs- und Kulturdepartement beauftragt, eine Totalrevision des Besoldungssystems für die Lehrpersonen vorzubereiten. Mit der Revision soll ein zeitgemässes Besoldungssystem geschaffen werden, das folgende Aspekte berücksichtigt:

- die Änderung der Ausbildungsgänge für Lehrpersonen,
- den aktuellen Berufsauftrag der Lehrpersonen und Schulleitungen,
- die Veränderung des Besoldungssystems für das Staatspersonal,
- die Einbindung neuer Lehrpersonenkategorien aus dem Gesundheits-, Sozial- und Landwirtschaftsbereich,
- die einfache Anwendung des Systems für die Linienverantwortlichen,
- die Besoldungsentwicklungen anderer Kantone.



Folgende Eckwerte sind bei der Ausgestaltung des neuen Besoldungssystems beachtet worden:

- Neben einem Quervergleich mit den Besoldungen anderer Kantone und jenen des Staatspersonals werden die Ergebnisse einer Arbeitsplatzbewertung berücksichtigt.
- Das neue Besoldungssystem ist nicht primär leistungsabhängig, doch sollen individuelle Aspekte berücksichtigt werden können (zum Beispiel Zusatzausbildungen, Übernahme besonderer Aufgaben, besonderes Engagement, Erhaltung/Gewinnung qualifizierter Lehrpersonen).
- Besoldungsstruktur, Einreihung und individuelle Besoldungspositionierung sollen transparent und nachvollziehbar sein.
- Die interne Lohngerechtigkeit sowie die Einhaltung der Grundsätze der Gleichstellung von Mann und Frau sind zu gewährleisten.
- Es soll eine grösstmögliche Angleichung an das neue Besoldungssystem für das Staatspersonal realisiert werden.

Das Inkrafttreten des neuen Besoldungssystems ist auf den Beginn des Schuljahres 2005/06 vorgesehen. Die Projektarbeiten sind abgeschlossen. Für die Umsetzung des neuen Besoldungssystems sehen wir die gleichen finanziellen Mittel wie beim Staatspersonal vor, nämlich 1 Prozent der Lohnsumme.

Die Botschaft mit dem Entwurf eines neuen Besoldungssystems für die Lehrpersonen soll zusammen mit diesem Planungsbericht von Ihrem Rat behandelt werden.

## **2. Ergänzung der länger dauernden Weiterbildung der Lehrpersonen**

Intensivweiterbildungen sind die wirksamsten Formen von Weiterbildung, weil sie eine nachhaltige Wirkung zeigen. Eine längere Weiterbildung ermöglicht eine gewisse Distanz zum Schulalltag. Sie vermittelt den Lehrpersonen neue Impulse und ermöglicht eine Reflexion der bisherigen Arbeitserfahrungen. Im Weiteren ermöglichen solche Weiterbildungen auch einen Erfahrungsaustausch mit anderen Lehrpersonen und Personen aus der Wirtschaft und der Politik. Ebenso dienen sie der Erneuerung des Wissens und der Überprüfung der Verhaltensweisen im Unterricht und in den anderen Arbeitsfeldern. Diese länger dauernden Weiterbildungen können also die Unterrichtstätigkeit und das persönliche Befinden der Lehrpersonen positiv beeinflussen. Sie haben einen grossen Einfluss auf die Qualität im Schulbereich.

Angesichts dieser positiven Effekte, die auch in wissenschaftlichen Evaluationen immer wieder bestätigt werden, soll die Möglichkeit für länger dauernde Weiterbildungen in den nächsten Jahren schrittweise erweitert werden, sodass jede Lehrperson in ihrer beruflichen Laufbahn in der Regel einmal eine solche absolvieren kann. Organisatorisch bedeutet dies, dass für jedes absolvierte Berufsjahr bis zum Beginn der Altersentlastung etwa eine halbe Woche für eine länger dauernde Weiterbildung angerechnet wird. Damit wird es einer interessierten Lehrperson möglich, neben anderen Vollzeitkursen (zum Beispiel Kaderkurse oder Innovationskurse) mindestens

einmal eine länger dauernde Weiterbildung zu absolvieren, und zwar in Form von Trimesterkursen, frei gestalteten Weiterbildungen an Hochschulen, Sprachaufenthalten oder Praktika in der Wirtschaft. Damit dieses Ziel erreicht werden kann, sollen die bestehenden Wochenkontingente für diese Weiterbildungsformen sowohl bei den Volksschullehrpersonen als auch bei den kantonalen Lehrpersonen der Sekundarstufe II erhöht werden, und zwar um 600 Wochen im Volksschulbereich und 250 Wochen bei den kantonalen Schulen der Sekundarstufe II. Zusammen mit den bestehenden Kontingenten wird es so möglich sein, dass im Volksschulbereich jährlich etwa hundert länger dauernde Weiterbildungen absolviert werden können (für etwa 4000 Lehrpersonen), bei den kantonalen Schulen der Sekundarstufe II sind es neu 50 Plätze pro Jahr (für rund 2000 Lehrpersonen).

Die Lehrpersonen werden für diese besondere Weiterbildung besoldet vom Unterricht freigestellt, doch übernehmen sie die Kosten für die Kurse und Sprachaufenthalte. Die Genehmigung einer Weiterbildung erfolgt wie bis anhin durch die zuständigen Schulträger, wobei die kantonalen Stellen die Einhaltung des Stellvertretungskontingents überwachen müssen.

Diese Massnahme steht in Übereinstimmung mit einer Empfehlung der Bildungsdirektorenkonferenz Zentralschweiz, welche an ihrer Sitzung vom 13. September 2002 einen entsprechenden Bericht behandelt hat. Für den Vollzug der in Kursen gestalteten länger dauernden Weiterbildung ist die Pädagogische Hochschule Zentralschweiz, Hochschule Luzern, verantwortlich, da die gesamte Ausbildung (Grundausbildung und Weiterbildung) der Lehrpersonen von dieser Institution angeboten wird.

## V. Finanzielle Auswirkungen

Damit der Arbeitsplatz «Schule» langfristig attraktiv bleibt, ist neben der pädagogischen und organisatorischen Weiterentwicklung auch eine Attraktivierung der Arbeitsbedingungen notwendig. Deshalb sehen wir die schrittweise Umsetzung der eingeleiteten beziehungsweise geplanten Massnahmen vor. Diese erfordern zum Teil auch zusätzliche finanzielle Mittel, die sich wie folgt zusammensetzen:

- *Stärkung der Funktion der Klassenlehrperson:* Die Einführung von Zeitgefässen auf den bisher nicht entlasteten Stufen (Kindergarten, 1.–4. Primarklassen, Berufsfachschulen) kann im Rahmen der für die Totalrevision des Besoldungsrechts für Lehrpersonen vorgesehenen Mittel realisiert werden.
- *Ausweitung des Schulpools:* Der geplante Ausbau um eine Viertellektion pro Klasse, der in zwei Schritten erfolgen kann, ergibt folgende Kosten:
  - Kanton Fr. 1 500 000.– pro Jahr      Gemeinden Fr. 1 500 000.– pro Jahr
 Die kantonalen Beiträge an die Volksschulen in der Höhe von 1 Million Franken sind im Integrierten Finanz- und Aufgabenplan enthalten. Da sie als Pro-Kopf-Beiträge ausgerichtet werden, reduzieren sie sich aufgrund der kleiner werdenden Zahl der Lernenden. Für die kantonalen Schulen der Sekundarstufe II müssen die Kosten neu budgetiert werden.



Für den Kanton bedeutet dies, dass sich die 2,5 Millionen Franken wie folgt verteilen:

- Weiterbildungskosten im Volksschulbereich (Stellvertretungen) Fr. 1 200 000.–
- Erhöhung der Budgets kantonalen Schulen und Dienststellen Fr. 1 300 000.–

## **VI. Schlussbemerkungen**

Damit unsere Schulen ihren guten Stand halten und sich weiterentwickeln können, benötigen wir auch in Zukunft engagierte und qualifizierte Lehrpersonen. Deren Rekrutierung gelingt uns nur, wenn die Attraktivität des Lehrberufs beibehalten und wenn möglich gesteigert werden kann. Deshalb müssen wir die bestehenden Rahmenbedingungen erhalten beziehungsweise verbessern. Dies setzt auf kantonaler Ebene geeignete Massnahmen voraus. Einige dieser Massnahmen haben wir bereits eingeleitet, andere sollen in den nächsten Jahren umgesetzt werden. Wir sind bereit, die dafür notwendigen finanziellen und personellen Mittel in den nächsten Jahren unter Beachtung der Finanzplanung einzusetzen.

Sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren, wir beantragen Ihnen, vom vorliegenden Bericht in zustimmendem Sinn Kenntnis zu nehmen.

Luzern, 23. November 2004

Im Namen des Regierungsrates  
Der Schultheiss: Kurt Meyer  
Der Staatsschreiber: Viktor Baumeler

# **Grossratsbeschluss über den Planungsbericht für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für Schule und Lehr- personen (Renaissance des Lehrberufs)**

vom

*Der Grosse Rat des Kantons Luzern,*

nach Einsicht in die Botschaft des Regierungsrates vom 23. November 2004,  
*beschliesst:*

1. Vom Planungsbericht für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für Schule und Lehrpersonen (Renaissance des Lehrberufs) wird in zustimmendem Sinn Kenntnis genommen.
2. Der Grossratsbeschluss ist zu veröffentlichen.

Luzern,

Im Namen des Grossen Rates

Der Präsident:

Der Staatsschreiber: