



Regierungsrat

Luzern, 16. Mai 2023

ANTWORT AUF ANFRAGE

A 943

Nummer: A 943
Protokoll-Nr.: 486
Eröffnet: 12.09.2022 / Bildungs- und Kulturdepartement i.V. mit Finanzdepartement

Anfrage Spörri Angelina und Mit. über den Mangel an qualifizierten Lehrpersonen an den Luzerner Volksschulen

In der Januar-Session 2023 ist der Planungsbericht über die weitere Entwicklung der Volksschule, der Gymnasien und der Berufsbildung im Kanton Luzern ([B 127](#)) von Ihrem Rat behandelt und zustimmend zur Kenntnis genommen worden. Der Lehrpersonenmangel war nicht Gegenstand dieses Berichtes. Die zahlreichen Vorstösse zu dieser Thematik zeigen auf, dass in Bezug auf die Luzerner Schulen erfreulicherweise weiterhin Diskussionsbedarf besteht.

Die aktuelle Situation ist immer noch sehr herausfordernd. Der Fachkräftemangel beschränkt sich nicht nur auf Lehrpersonen im Kanton Luzern, sondern ist branchenübergreifend und in der ganzen Schweiz zu beobachten. Ende 2022 waren in der Schweiz über 120'000 Stellen unbesetzt.¹ Die Dienststelle Volksschulbildung und die PH Luzern erarbeiten derzeit verschiedene Massnahmen, um dem Lehrpersonenmangel zu begegnen und die Qualität der Luzerner Volksschulen hochzuhalten. Zu Ihren Fragen nehmen wir wie folgt Stellung:

Zu Frage 1: Wie viele in der Volksschule angestellte Lehrpersonen in Prozent sind ungenügend oder nicht für ihre Stelle ausgebildet?

Zahlen zum Thema «ungenügend oder nicht ausgebildete Lehrpersonen» können missinterpretiert werden, denn darunter werden auch Lehrpersonen erfasst, die formell nicht über die volle Ausbildung für ihre Funktion verfügen und deshalb in eine Lohnklasse unterhalb der in der Funktionsumschreibung festgelegten Lohnklasse eingereiht sind, im Grunde aber gut ausgebildet sind. Ein Beispiel dafür wäre eine Lehrperson, die eine Ausbildung für Französisch abgeschlossen hat und zusätzlich das Fach Englisch aufgrund ihrer ausgezeichneten Sprachkenntnisse unterrichtet, obwohl sie für dieses Fach nicht diplomiert wurde. In die gleiche Kategorie fällt auch eine erfahrene Lehrperson, welche in der Freizeit seit mehreren Jahren in einer Blasmusik spielt und nun Musik unterrichtet, ohne ein Diplom für dieses Fach zu haben. Als «nicht angemessen» ausgebildet werden also auch Lehrpersonen eingestuft, welche zwar über ein Lehrdiplom verfügen, aber fachfremd unterrichten.

Im Kindergarten unterrichten 93 % angemessen qualifizierte Lehrpersonen, im Bereich Basisstufe sind es 91 %. In der Primarschule handelt es sich um einen Prozentsatz von 89 % und auf der Sekundarstufe um einen Prozentsatz von 67 %. Die restlichen Lehrpersonen verfügen über das eine oder andere Diplom in einem Fach nicht, das sie aber trotzdem unterrichten.

¹ [Swissinfo.ch \(2023\)](https://www.swissinfo.ch/2023)

Zu Frage 2: Mussten Gemeinden Klassen schliessen oder zusammenführen? Wenn ja, wie viele?

Es sind einige wenige Gemeinden bekannt, welche Klassen infolge des Lehrpersonenmangels zusammengeführt haben. Konkrete Zahlen werden diesbezüglich keine erhoben. Ein Zusammenführen von Klassen wurde aber vermehrt nach der Einführung der Pflicht zur Ausgleichszahlung der Gemeinden für Klassen im Unterbestand festgestellt.

Zu Frage 3: Worin sieht die Regierung Chancen beziehungsweise Gefahren, dass PH-Studierende bereits vor ihrem Abschluss als Klassenlehrperson angestellt werden? Wie viele Studierende der PH werden vorzeitig als Lehrpersonen eingesetzt?

Studierende, die bereits vor ihrem Abschluss als Klassenlehrpersonen arbeiten, werden mit dem Berufsalltag konfrontiert. Herausforderungen im Berufshandeln bieten die Chance, sich intensiver mit der Theorie im Studium zu befassen. Risiken entstehen, wenn sie seitens der Schulleitung zu wenig begleitet werden im Umgang mit herausfordernden Situationen. Die Anstellung verantworten die Schulleitungen und die Gemeinden. Auf kantonaler Ebene sind keine Zahlen bekannt, resp. wurden keine erhoben. Unterrichtende Studierende sollten an den Schulen von erfahrenen Lehrpersonen gecoacht werden. Dies bedeutet eine zusätzliche Belastung für die Coaches. Die Schulleitung verantwortet angemessene Pensen für unterrichtende Studierende, welche der Doppelbelastung von Schule und Studium gerecht werden.

Zu Frage 4: Was geschieht mit eingesparten Lohngeldern?

Im Gegensatz zu Studierenden wurden auch bereits pensionierte Lehrpersonen wieder rekrutiert, welche in der obersten Lohnstufe eingereiht sind. Bei der Berechnung der Betriebskosten als Standardkosten konnten keine relevanten Unterschiede bei den Besoldungskosten festgestellt werden.

Zu Frage 5: Erhalten alle nicht, oder noch nicht qualifizierten Lehrpersonen ein umfassendes Lehrpersonencoaching oder eine adäquate Umschulung? Wie sehen diese aus?

Die PH Luzern bietet seit Ende November 2022 ein Einzelcoaching und eine Praxisbegleitung für Personen ohne Lehrdiplom an. Die Teilnahme ist freiwillig und liegt in der Entscheidung der Gemeinden bzw. der Schulleitungen.

In den supervisorisch geführten, stufenorientierten Praxisbegleitungen werden anspruchsvolle und herausfordernde Situationen aus der aktuellen Unterrichtspraxis thematisiert und besprochen. Im Austausch mit erfahrenen Lehrpersonen und einer Peergruppe können eigene Erfahrungen reflektiert werden und weiterführende Handlungsstrategien erkannt werden.

Das Einzelcoaching richtet sich vorwiegend an Personen, die in den letzten Monaten erste Erfahrungen in ihrer neuen Rolle als Lehrperson gesammelt haben und das Bedürfnis haben, dabei aufkommende Fragen im Rahmen eines Coachings zu diskutieren und zielführende Antworten zu definieren. Es ist vorgesehen, dass diese Angebote auch weiterhin bestehen bleiben.

Zu Frage 6: Worin sieht die Regierung, nebst der Pensionierungswelle und der demografischen Entwicklung, die Gründe für den inzwischen akuten Lehrpersonenmangel, und was gedenkt sie dagegen zu unternehmen? Insbesondere gegen den eventuellen Fehlanreiz,

dass für Unterrichtende kein Druck zum Ausbildungsabschluss besteht, da sie sowieso «gebraucht» werden?

Die Anfragende gibt die Pensionierungswelle und die demografische Entwicklung als wichtige Gründe für den Lehrkräftemangel an. Tatsächlich liegt in der Zentralschweiz die Berufsgruppe der Lehrpersonen auf Rang 2 von 31 möglichen bei den meistgesuchten Berufen (Fachkräftemangel-Index 2022). Immerhin ist die hohe Fluktuation, wie sie andere Berufe kennen, im Lehrberuf nicht zu verzeichnen. Beobachtet man während 5 Jahren Lehrpersonen unter 55 Jahren, zeigt sich nach einem Jahr eine Verbleibquote von 92 % und nach fünf Jahren eine von 83 %. Nur gerade 6 % haben eine neue Stelle ausserhalb des Schulwesens angenommen. Zudem sind viele Ausstiege nur temporärer Natur; rund die Hälfte der Lehrpersonen, die aussteigen, kehren innerhalb von 5 Jahren wieder in den Beruf zurück. Die Ausstiegsquote ist bei den Jüngeren (unter 35 Jahren) etwas höher als bei den älteren Lehrpersonen. Andererseits fällt bei den Jüngeren auch die Wiedereinstiegsquote höher aus. Bei Frauen, die ihre Unterrichtstätigkeit wegen Mutterschaft aufgegeben haben, ist die Rückkehrquote mit fast 60 % am höchsten (Bildungsbericht 2023, S. 291).

Um dem Lehrpersonenmangel mit der notwendigen Priorität zu begegnen, wurden im Rahmen der kurzfristigen Massnahmen kürzlich in die Pension gegangene Lehrpersonen angeschrieben, Werbung bei den Abgängerinnen und Abgängern der Pädagogischen Hochschule Luzern gemacht und Stelleninserate im süddeutschen Raum publiziert. Ausserdem ist das Stellenportal des Kantons Luzern per Mitte Dezember 2022 erneuert worden. Die PH Luzern ermöglicht ihren Studierenden, mit grossem Aufwand für das Zusammenstellen der Studienpläne, bereits während des Studiums maximal 20 % als Lehrperson tätig zu sein.

Die Dienststelle Volksschulbildung hat ausserdem eine Arbeitsgruppe mit Vertretungen der Schulleitungen aller Wahlkreise, des Schulleiterverbandes VSLLU, des Lehrerverbandes LLV, des Verbandes Bildungskommissionen VBLU, des Verbandes Luzerner Gemeinden VLG und der Aus- und Weiterbildung der Pädagogischen Hochschule Luzern eingesetzt, um Gründe für den Lehrpersonenmangel zu eruieren, die ausserhalb der erwähnten demografischen Entwicklung liegen.

Eine externe Firma wurde beauftragt eine umfassende Analyse zu erstellen. Die Ergebnisse generieren Wissen zu den vielfältigen Einflussfaktoren des Lehrpersonenmangels im Kanton Luzern. Sie sollen ferner aufzeigen, welche Chancen und Handlungspotenziale bestehen, um dem Lehrpersonenmangel entgegenzuwirken – dies mit Blick auf kurz-, mittel- und langfristige Massnahmen. Die Befragungen der drei Zielgruppen Lehrpersonen, Schulleitungen sowie ehemals angestellte Lehrpersonen fanden als Vollerhebungen statt. Die Rücklaufquoten beliefen sich bei den Lehrpersonen auf 46 %, bei den Schulleitungen auf 83 % und bei den ehemals angestellten Lehrpersonen auf 31 %. Resultate der Umfrage ([Bericht econcept](#), S. 5 ff.) und bereits gesammelte Massnahmen können wie folgt zusammengefasst werden:

Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen

Die erst kürzlich ausgebildeten Lehrpersonen sehen ihre Ausbildung an der PH als kritisch, soweit es um ihre Vorbereitung auf die Herausforderungen des Berufsalltages geht. Insbesondere für den Umgang mit herausfordernden Schüler/innen und für die Arbeit mit den Erziehungsberechtigten fühlen sie sich zu wenig vorbereitet.

Zum einen hat die Befragung gezeigt, dass der Wunsch nach praxisorientiertem Wissen mit zunehmender Berufserfahrung abnimmt. Zum anderen ist dem Aspekt Rechnung zu tragen, wonach nicht alle belastungsrelevanten Aspekte des Unterrichtens und der Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten oder herausfordernden Lernenden bereits im Rahmen der Ausbildung vermittelt werden können. In diesem Zusammenhang ist zu bedenken, dass es auch Aufgabe der Schule – im Verantwortungsbereich der Schulleitung – ist, Lehrpersonen während der Berufseinstiegsphase bei ihrem Erfahrungs- und Praxiswissensaufbaus unterstützend zu begleiten. Lehrpersonen verlassen die PH gut ausgebildet, was ihre fachlichen und

didaktischen Kompetenzen betrifft. Bestimmte Aspekte der Berufspraxis und die damit verbundenen pädagogischen und sozialen Kompetenzen können junge Lehrpersonen aber erst in einer von erfahrenen Kolleg/innen und der Schulleitung solide unterstützten Berufseinführungsphase erwerben.

Ideen für entsprechende Massnahmen sind:

- Möglichkeiten von Quereinsteigenden-Programm prüfen
- Kantonale Stipendien für Quereinsteigende prüfen
- Weiterbildungsangebote anpassen
- Studieninhalte überprüfen
- Die Programme für die Berufseinführung erweitern
- Das Monitoring der Stellensituation weiterführen
- Eine Imagekampagne für den Lehrberuf starten

Aspekte der Arbeitszufriedenheit

Grösste Belastungsfaktoren der Lehrpersonen mit Bezug zum Unterricht sind der Umgang mit verhaltensauffälligen Schüler/innen sowie das Gefühl, für alle Aufgaben einer Lehrperson zu wenig Zeit zu haben. Kaum als Belastungsfaktoren wahrgenommen werden die fachlichen oder didaktischen Anforderungen des Unterrichts sowie Aspekte der internen Zusammenarbeit und Organisation an den Schulen. Die Belastung der Lehrpersonen ist ein relevanter Grund für Stellenwechsel, Kündigung oder Krankheit. Ein Grossteil der Lehrpersonen fühlt sich in Belastungssituationen vom Schulhausteam und von der(n) professionellen Lerngemeinschaft(en) getragen. Bezogen auf Kolleg/innen erachtet etwa ein Drittel der Lehrpersonen die Unterstützung (sowohl durch das Schulhausteam als auch durch die professionelle/n Lerngemeinschaft(en) nicht als ausreichend. Gemäss einer grossen Mehrheit der Lehrpersonen und Schulleitungen gibt es an der Schule eine geklärte Kultur der Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten. Hingegen findet etwas weniger häufig ein gemeinsamer und regelmässiger Austausch zu Fragen der Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten an den Schulen statt. Als zentrale Massnahme zur Reduktion der Belastung wird die Unterstützung im Umgang mit verhaltensauffälligen Schüler/innen gesehen – von Lehrpersonen über alle Altersgruppen hinweg sowie von Schulleitungen.

Ideen für entsprechende Massnahmen sind:

- Koordinationspersonen für den Umgang mit herausforderndem Verhalten einsetzen
- Folgende Bausteine des Schulentwicklungsvorhabens «Schule für alle» sind bereits in Arbeit: 'Mindset Verhalten', ' Handlungsrepertoire in der Klasse im Umgang mit herausforderndem Verhalten', 'System Schule trägt herausforderndes Verhalten', 'Ressourceneinsatz', 'Angebote zur Unterstützung', 'Professionelle Lerngemeinschaften', 'Spezifische Fachkarrieren'

Schulische Rahmenbedingungen und Ressourcen

Eine Berufseinführung neuer Lehrpersonen durch erfahrene Lehrpersonen oder durch die Schulleitungen findet bereits statt, aber rund ein Viertel der Befragten hätte sich jeweils mehr Begleitung und Unterstützung gewünscht. Gemäss einem Drittel der Schulleitungen fehlen für die Berufseinführung neuer Lehrpersonen zeitliche Ressourcen erfahrener Lehrpersonen.

Die Schulen verfügen mehrheitlich über etablierte Formen der Zusammenarbeit; diese Zusammenarbeit trägt auch in hohem Ausmass zur Bewältigung der Aufgaben bei. Die Koordinationsarbeit der Klassenlehrperson wird als zeitliche Belastung erachtet – gerade da teilweise bis zu fünf Fachlehrpersonen an einer Klasse zusammenarbeiten. Mehr verbindliche Präsenzzeit an der Schule ausserhalb des Unterrichts wird von den Lehrpersonen aber nicht als geeignetes Mittel gesehen, um die Zusammenarbeit zu vereinfachen bzw. effizienter zu gestalten.

Die Schulleitungen erachten die in der Ausbildung gewählten Fächerkombinationen der Lehrpersonen als hinderlich für die Organisation der Zusammenarbeit. Aus ihrer Sicht könnten ein minimales Pensum sowie mehr verbindliche Präsenzzeit an der Schule ausserhalb des Unterrichts einen positiven Beitrag zur Organisation der Zusammenarbeit leisten. In der Beurteilung der Frage, ob die Zeitressourcen für eine befriedigende Zusammenarbeit im Schulhausteam und in der(n) professionellen Lerngemeinschaft(en) vorhanden sind, sind die Lehrpersonen und Schulleitungen gespalten. Für die Zusammenarbeit mit anderen Lehrpersonen fehlt insbesondere die Zeit für einen Austausch und Absprachen über einzelne Schüler/innen oder über Probleme in der Klasse. Für die Zusammenarbeit im Schulhausteam fehlt die Zeit für die gemeinsame Vorbereitung des Unterrichts sowie Austausch und Absprachen zu administrativen und organisatorischen Fragen.

Ideen für entsprechende Massnahmen sind:

- Bildung von regionalen Coachinggruppen für Junglehrpersonen
- Entlastung der Unterrichtspflichtung im Rahmen von zwei Lektionen in den ersten zwei Jahren in Verbindung mit dem Besuch einer monatlichen Coachinggruppe in der Region, begleitet von einer erfahrenen Lehrperson mit einer Coaching-/Mentoringausbildung
- Folgende Bausteine des Schulentwicklungsvorhabens «Schule für alle» sind bereits in Arbeit: 'Professionelle Lerngemeinschaften', 'Spezifische Fachkarrieren'

Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen

Es besteht der Wunsch bei Lehrpersonen nach vertiefter Ausbildung bezüglich dem Umgang mit herausfordernden Verhalten von Schüler/innen. Lehrpersonen hegen den klaren Wunsch nach Möglichkeiten sich beruflich zu spezialisieren und Fachkarrieren einschlagen zu können.

Ideen für entsprechende Massnahmen sind:

- Die PH Luzern überprüft ihre Ausbildungs- und Weiterbildungsinhalte bezüglich des Themas herausforderndes Verhalten
- Fachkarrieren ermöglichen, sei es z. B. als Coach für Berufseinsteigende, als ICT-Animator oder als Koordinationsperson «Brennpunkt Verhalten»

Anstellungsbedingungen für Lehrpersonen im Kanton Luzern

Ein Grossteil der Lehrpersonen ist mit den Sozialleistungen und der Anzahl Wochenstunden zufrieden, aber nicht mit dem Lohn resp. der zu erwartenden Lohnentwicklung. Die Zufriedenheit in diesem Bereich ist zwischen 28 und 42 Jahren am niedrigsten. Zwischen den Unterrichtsstufen sind die Einschätzungen von Lohn und Lohnentwicklung relativ ähnlich. Vor allem im Vergleich zu anderen Kantonen wird der Lohn nicht als angemessen beurteilt. Aus Sicht der Schulleitungen wird die Zufriedenheit der Lehrpersonen mit der Anzahl Wochenstunden noch kritischer beurteilt. Gleichzeitig kann aber ein Grossteil der Lehrpersonen den Berufsauftrag innerhalb des Pensums nicht den eigenen Ansprüchen entsprechend erfüllen.

Rund ein Drittel der Lehrpersonen arbeitet Vollzeit; die weiteren Lehrpersonen verteilen sich ziemlich gleichmässig auf Pensen zwischen 30 % und 90 %. Der meistgenannte Grund für ein Teilzeitpensum ist Privates, z. B. Familie. Die jüngste Generation arbeitet durchschnittlich im höchsten Pensum.

Unser Rat erachtet es als notwendig den Lohn, die Lohnentwicklung und die Besoldungseinstufung genauer zu analysieren. Der administrative Aufwand und die zu spezifischen Einreihungen im Besoldungssystem führen auf allen Seiten zu hohem Aufwand und sind für das Schulpersonal nicht mehr nachvollziehbar. Skeptisch stehen wir einer generellen Lohnanpassung gegenüber, da sich auch in anderen Branchen schon gezeigt hat, dass Lohnerhöhungen keine nachhaltige Wirkung auf die Motivation hinterlassen. Vielmehr sind es inhaltlich spannende Arbeiten mit einem hohen Gestaltungsspielraum und Möglichkeiten, eigene Ideen umzusetzen, die Mitarbeitende motivieren.

Ideen für entsprechende Massnahmen sind:

- Lohn und Lohnentwicklung analysieren und anpassen sowie Besoldungssystem vereinfachen
- Berufsauftrag und die dafür vorgesehene Arbeitszeit besser in Kongruenz bringen
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein gesamtgesellschaftliches Thema und kann mit der Schaffung von flächendeckenden Tagesstrukturen verbessert werden
- Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit muss ein Attraktivitätsfaktor des Berufes bleiben
- Im Rahmen des Entwicklungsvorhabens «Schulen für alle» ist ein Baustein 'Berufsauftrag' zur Auseinandersetzung mit eigenen Ansprüchen vorgesehen
- Prüfen von Anreizen für hohe Pensen oder vorgeschriebene minimale Pensen

Seitens der Anfragenden besteht die Befürchtung, dass es eventuell ein Fehlanreiz darstellen könnte, wenn Studierende bereits um Studium unterrichten dürfen und dann kein Druck zum Ausbildungsabschluss besteht. PH-Studierende arbeiten vor ihrem Abschluss ausschliesslich in kleinen Pensen (maximal 20 %). Es ist daher nicht davon auszugehen, dass sie ihre Ausbildung nicht abschliessen, zumal sie auch nicht den vollen Lohn erhalten.

Sämtliche aufgelisteten Massnahmen werden von der erwähnten Arbeitsgruppe der Dienststelle Volksschulbildung derzeit detailliert besprochen, die Kosten der einzelnen Massnahmen berechnet und sobald vorliegend als Massnahmenkatalog zur Begegnung des Lehrpersonenmangels der Politik zur Diskussion und Beschlussfassung vorgelegt.