

Kanton Luzern, Bildungs- und Kulturdepartement,
Dienststelle Volksschulbildung

Befragung zum Lehrpersonen- mangel im Kanton Luzern

Schlussbericht

3. Februar 2023

In Zusammenarbeit mit:

Hans-Martin Binder
Politologe und Bildungsexperte

Hans-Martin Binder
Rehalpstrasse 63
CH-8008 Zürich

barbara
hæring

Barbara Haering GmbH
Universitätsstrasse 9
CH-8006 Zürich
www.barbara-haering.ch

Erarbeitet durch

econcept AG / Gerechtigkeitsgasse 20 / 8001 Zürich
www.econcept.ch / info@econcept.ch / + 41 44 286 75 75

Autor:innen

Nicole Kaiser, MA UZH in Sozialwissenschaften, Politologin
Marco Lügstenmann, MA UniBE in Politikwissenschaft
Lorenz Meyer, MA UZH in Wirtschaftswissenschaften
Linda Mülli, Dr. phil. Kulturwissenschaftlerin, MA Geschichte
Hans-Martin Binder, Politologe und Bildungsexperte
Barbara Haering, Prof. Dr. sc. nat. ETH, Dr. h. c. sc. pol.

Inhalt

Zusammenfassung	5
1 Ausgangslage und methodisches Vorgehen	9
1.1 Ausgangslage für eine externe Befragung im Kanton Luzern	9
1.2 Methodisches Vorgehen in Kürze	9
2 Attraktivität des Lehrberufs und Einflussfaktoren des Lehrpersonenmangels	13
2.1 Attraktivität des Lehrberufs	13
2.2 Einflussfaktoren des Lehrpersonenmangels	15
3 Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen	17
3.1 Ausbildung der befragten Lehrpersonen	17
3.2 Vorbereitung auf die Herausforderungen des Schulfeldes durch Aus- und Weiterbildung	18
3.3 Berufliche Weiterentwicklung durch Weiterbildung	20
4 Anstellungsbedingungen von Lehrpersonen	22
4.1 Modalitäten der Anstellung von Lehrpersonen	22
4.2 Zufriedenheit mit Anstellungsbedingungen und Lohn	26
5 Aspekte der Arbeitszufriedenheit	33
5.1 Belastungsfaktoren	33
5.2 Massnahmen zum Umgang mit Belastungen	37
5.3 Stellenwechsel oder Kündigung	39
6 Schulische Rahmenbedingungen und Ressourcen	42
6.1 Berufseinführung von Lehrpersonen	42
6.2 Organisation der Zusammenarbeit in den professionellen Lerngemeinschaften und im Schulhausteam	44
6.3 Zeitressourcen für die Zusammenarbeit in den professionellen Lerngemeinschaften und im Schulhausteam	46
7 Synthese und Schlussfolgerungen	49
7.1 Es mangelt an Lehrpersonen in der ganzen Schweiz	49
7.2 Schlussfolgerungen für den Kanton Luzern	51
Literaturverzeichnis	56
Anhang	58
A-1 Erkenntnisse der explorativen Gespräche	58

A-2 Arbeitshypothesen	58
A-3 Charakterisierung der Teilnehmer:innen an der Online-Befragung	62

Zusammenfassung

Die Thematik des Lehrpersonenmangels ist dem Kanton Luzern nicht neu; sie erhielt aktuell aber eine erneute Dringlichkeit. Um eine aktuelle und detaillierte Datenbasis zum Lehrpersonenmangel und zur Fluktuation im Volksschulbereich des Kantons Luzern zu erhalten, wurde die Durchführung einer umfassenden Online-Befragung von Lehrpersonen und Schulleitungen der öffentlichen Volksschule in Auftrag gegeben. 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 57% und bei den ehemals angestellten Lehrpersonen auf 46%.

Die Befragung kam zu folgenden zentralen Ergebnissen:

Attraktivität des Lehrberufs und Einflussfaktoren des Lehrpersonenmangels

- Faktoren, die den Lehrberuf attraktiv machen, sind insbesondere das intrinsische Interesse an der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, die Autonomie in der Arbeitsgestaltung, die Jobsicherheit sowie die Flexibilität bezüglich des Arbeitspensums. Unattraktiv machen den Lehrberuf fehlende berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, das limitierte Lohnniveau sowie die fehlende gesellschaftliche Wertschätzung des Lehrberufs. In Übereinstimmung mit den genannten (Un-)Attraktivitätsfaktoren werden die wenig attraktive Lohnperspektive sowie die geringen beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten am häufigsten als Gründe für den Lehrpersonenmangel genannt.

Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen

- Ein Grossteil der Lehrpersonen im Kanton Luzern hat die Ausbildung zur Lehrperson an der PH Luzern mit einem Bachelorabschluss oder früher existierende Lehrer:innen-Ausbildungen absolviert. 5 % der Lehrpersonen sowie 9 % der ehemals angestellten Lehrpersonen haben die Ausbildung (noch) nicht abgeschlossen.
- 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. Lehrpersonen, die bereits länger im Beruf sind, beurteilen die Aus weniger kritisch.
- Das Weiterbildungsangebot der PH wird mehrheitlich als attraktiv erachtet und auch besucht. Ein Drittel der Lehrpersonen und Schulleitungen sieht dabei nicht alle relevanten Themen durch das Weiterbildungsangebot abgedeckt; vermisst werden z.B. Weiterbildungen zum Umgang mit verhaltensauffälligen Schüler:innen.

Anstellungsbedingungen von Lehrpersonen

- Mehr als die Hälfte der Lehrpersonen wurde innerhalb der letzten zehn Jahren vom Kanton Luzern angestellt; die Schulleitungen arbeiten bereits deutlich länger beim Kanton. Dabei ist jeweils rund die Hälfte seit fünf Jahren in der aktuellen Funktion tätig. Im Vergleich dazu waren die ehemals angestellten Lehrpersonen durchschnittlich kürzer und seit kürzerer Zeit in der aktuellen Funktion angestellt.
- 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.
- Ein Grossteil der Lehrpersonen ist mit den Sozialleistungen und der Anzahl Wochenstunden zufrieden, nicht aber mit dem Lohn und der zu erwartenden Lohnentwicklung. 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. Die Zufriedenheit mit dem Lohn und der zu erwartenden Lohnentwicklung ist bei Lehrpersonen im Alter 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 und zu anderen Berufen mit vergleichbarem Ausbildungsniveau wird der Lohn nicht als angemessen beurteilt.

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. Wichtig wären ebenfalls mehr Zeit für die im Berufsauftrag vorgesehenen Arbeiten ausserhalb des Unterrichts (im engeren Sinne) sowie weniger Schülerinnen und Schüler in der Klasse bzw. Lerngruppe.

- Rund zwei Drittel der Lehrpersonen haben in letzter Zeit über einen Stellenwechsel nachgedacht. Gründe dafür sind die Belastung im Lehrberuf, die Suche nach beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie ein höherer Lohn an anderer Stelle. Kündigungsgründe der ehemals angestellten Lehrpersonen sind dieselben, ergänzt um private Gründe.

Schulische Rahmenbedingungen und Ressourcen

- Eine Berufseinführung neuer Lehrpersonen durch erfahrene Lehrpersonen oder durch die Schulleitungen findet 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. Ebenso rund ein Drittel der Schulleitungen erachtet die Berufseinführung von Lehrpersonen nicht als ihre Aufgabe.
- 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.

Basierend auf den identifizierten Faktoren, die im Kanton Luzern zum Mangel an qualifizierten Klassen-, Fach- und Förderlehrpersonen beitragen, lassen sich nachfolgende Handlungsperspektiven ableiten, die auf Ebene der Rahmenbedingungen ansetzen.

Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen

- **Praxisorientierung der Grundausbildung stärken:** Es besteht der Wunsch nach verstärkter Praxisorientierung insbesondere bzgl. Umgang mit herausfordernden oder verhaltensauffälligen Schüler:innen. Dieses Anliegen sollte von der Pädagogischen Hochschule vertieft geprüft werden.

- **Weiterbildungsangebote überprüfen:** Die Weiterbildungsangebote der Pädagogischen Hochschule sollten in Zusammenarbeit mit dem Kanton, den Schulleitungen und Lehrpersonen ausdifferenziert und bedarfsgerecht ausgerichtet werden.
- **Berufseinführung unterstützen:** Bestimmte Aspekte der Berufspraxis und die damit verbundenen pädagogischen und sozialen Kompetenzen können junge Lehrpersonen erst in der Praxis erwerben. Es braucht dazu die verstärkte und systematische Unterstützung durch erfahrene Kolleg:innen, Schulleitungen und allenfalls schulexterne Ressourcen.
- **Karrierewege klären:** Im Vordergrund stehen eine klarere Definition von Weiterentwicklungsmöglichkeiten («Karrierewege») sowie die (auch monetäre) Honorierung von Weiterbildungen.

Anstellungsbedingungen für Lehrpersonen im Kanton Luzern

- **Lohnthematik zur Kenntnis nehmen:** Der Kanton Luzern sollte die Ergebnisse der Befragung bzgl. Lohnniveau und Lohnentwicklung zur Kenntnis nehmen und Anpassungen prüfen – soweit dies die finanziellen Spielräume des Kantons zulassen.
- **Berufsauftrag und Arbeitszeit:** Es ist zu prüfen, inwiefern der Berufsauftrag und die dafür vorgesehene Arbeitszeit besser in Kongruenz gebracht werden können.
- **Minimale Pensen festlegen:** Es sollte geprüft werden, inwiefern Anreize geschaffen werden können, damit möglichst viele Lehrpersonen in einem minimalen Pensum von 40-50 Anstellungsprozenten tätig sind.

Weitere Aspekte der Arbeitszufriedenheit

- **Zusammenarbeit fördern:** Angezeigt sind Pflege und Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Lehrpersonen und im Schulhausteam mit einem besonderen Fokus auf Klassenteams und auf Personen, die die Zusammenarbeit als nicht optimal erachten.
- **Schulleitungen:** Schulleitungen sollten das Einfordern einerseits und die Unterstützung der Zusammenarbeit von Lehrpersonen und im Schulhausteam andererseits als Führungsaufgabe erkennen und aktiv wahrnehmen.

1 Ausgangslage und methodisches Vorgehen

1.1 Ausgangslage für eine externe Befragung im Kanton Luzern

Die Thematik des Lehrpersonenmangels ist dem Kanton Luzern nicht neu; sie erhielt aktuell aber eine erneute Dringlichkeit. Bereits 2010 verfasste die Dienststelle Volksschulbildung (DVS) mit Unterstützung einer Begleitgruppe einen Massnahmenkatalog zur Rekrutierung geeigneter Lehrpersonen. Dieser Katalog sowie die Checkliste zur Stellenbesetzung von 2011 soll nun überarbeitet und ergänzt werden. Die Geschäftsleitung der DVS hat dazu die Arbeitsgruppe «Rekrutierung Lehrpersonal» gegründet. Diese erhielt den Auftrag, Anträge zu formulieren, welche kurz-, mittel- und langfristige Massnahmen gegen den Lehrpersonenmangel enthalten. Da im Kanton Luzern keine aktuelle und detaillierte Datenbasis zum Lehrpersonenmangel und zur Fluktuation im Volksschulbereich besteht, wurde die Durchführung einer entsprechenden Befragung in Auftrag gegeben, um die Reflexionen der Arbeitsgruppe zu unterstützen.

Der vorliegende Bericht legt die Ergebnisse dieser Befragung dar. Er ist folgendermassen aufgebaut: Zuerst wird das angewandte methodische Vorgehen vorgestellt (Kap. 1.2). Anschliessend werden die Ergebnisse der Befragung thematisch gegliedert präsentiert (Kap. 2-6). Der Bericht schliesst mit einer knappen Darstellung des aktuellen Stands der Literatur, einer Synthese der Erkenntnisse sowie Schlussfolgerungen für den Kanton Luzern.

1.2 Methodisches Vorgehen in Kürze

Im Zentrum der vorliegenden Studie stand eine umfassende Befragung von Lehrpersonen und Schulleitungen der öffentlichen Volksschule. Die Vorbereitungsarbeiten dazu bestanden aus einer Dokumenten- und Datenanalyse, explorativen Gesprächen sowie der Formulierung von Arbeitshypothesen.

Dokumenten- und Datenanalyse

Analysiert wurden insbesondere Dokumente der DVS resp. des Kantons Luzern sowie relevante Studien und wissenschaftliche Publikationen. Die Analyse diente dazu, vertiefte Informationen zum Untersuchungsgegenstand zu erhalten.

Explorative Gespräche

Als weitere Grundlagenarbeit wurden drei explorative Gespräche mit Expert:innen aus der Bildungsverwaltung Kanton Zürich, der Pädagogischen Hochschule Zürich und der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung in Aarau durchgeführt. Die Gespräche wurden persönlich oder telefonisch durchgeführt und dauerten jeweils rund 60 Minuten. Eine Zusammenfassung der Erkenntnisse der explorativen Gespräche findet sich in Anhang A-1.

Arbeitshypothesen

Aufbauend auf der Dokumenten- und Datenanalyse sowie den explorativen Gesprächen wurden insgesamt 20 Arbeitshypothesen zu den Themenfeldern Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen, Anstellungsbedingungen, Herausforderungen des Schulfeldes sowie individuelle Belastung formuliert. Die Hypothesen dienten als Basis für die inhaltliche Strukturierung und Gestaltung der Online-Befragung. Sie wurden gemeinsam mit der Auftraggeberin diskutiert und konsolidiert. Die Übersicht über die Arbeitshypothesen findet sich in Anhang A-2.

Online-Befragung

Die Online-Befragung richtete sich an die Gesamtschulleitungen, die Schulleitungen sowie die Klassen-, Fach- und Förderlehrpersonen im Kanton Luzern. Zudem wurden Lehrpersonen befragt, die ihre Anstellung im Kanton Luzern mit Ende des Schuljahres 2021/2022 nicht mehr weitergeführt haben. Die Befragungen umfassten folgende Inhalte:

Lehrpersonen	Schulleitungen	Ehemals angestellte Lehrpersonen
<ul style="list-style-type: none"> –Anstellung und Person –Ausbildung und Berufseinstieg –Pensum, Arbeitszeit und Anstellungsbedingungen –Zusammenarbeit im Schulhaus –Belastungen im Berufsalltag –Weiterbildung –Attraktivität des Lehrberufs und Lehrpersonenmangel 	<ul style="list-style-type: none"> –Anstellung und Person –Berufseinführung von Lehrpersonen –Ressourceneinsatz der Lehrpersonen –Anstellungsbedingungen von Lehrpersonen –Belastungssituation der Lehrpersonen –Weiterbildung von Lehrpersonen –Attraktivität des Lehrberufs und Lehrpersonenmangel 	<ul style="list-style-type: none"> –Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Anschlusslösung –Anstellung und Person –Ausbildung und Berufseinstieg –Attraktivität des Lehrberufs und Lehrpersonenmangel

Tabelle 1: Inhalte der Online-Befragung

Die E-Mail-Adressen der (Gesamt-) Schulleiter:innen sowie der ehemaligen Lehrpersonen wurden von der DVS zur Verfügung gestellt. Die E-Mail-Adressen der Lehrpersonen wurden bei den zu befragenden Schulen erfragt. Die Online-Befragung wurde in die Befragungssoftware *Survalyzer* implementiert. Zur Prüfung der Tauglichkeit des Fragebogens fand Mitte Oktober ein Pretest mit je 2 Personen pro Befragungszielgruppe ((Gesamt-)Schulleitungen und angestellte Lehrpersonen) statt.

Die Online-Befragung wurde in den Kalenderwochen 43-46 durchgeführt, d.h. die Einladungen wurden Ende Oktober verschickt und die Befragung lief bis Mitte November. Eine Erinnerung zur Teilnahme an der Befragung erfolgte 10 Tage nach der Einladung. Aufgrund technischer Herausforderungen¹ fanden Nachversende der Befragungseinladung statt.

Insgesamt wurden rund 6'500 Befragungseinladungen verschickt, wovon sich 5'830 Einladungen an Klassen-, Fach- und Förderlehrpersonen richteten, 253 Einladungen an Schulleitungen und 455 an ehemals angestellte Lehrpersonen des Kantons Luzerns. Aufgrund der bildungspolitischen Relevanz der Online-Befragung zeigte sich bei den Schulleitungen mit

¹ Insbesondere Spamfilter-Einstellungen.

rund 57 % erwartungsgemäss der höchste Rücklauf². Vergleichsweise hoch waren auch die Rücklaufquoten der anderen Befragungszielgruppen: Sowohl die Zielgruppe der Lehrpersonen wie auch die Zielgruppe der ehemaligen Lehrpersonen realisierten je mit 46 % hohe Rücklaufquoten.

Befragungszielgruppe	Einladungen	Rücklauf	Rücklaufquote
Lehrpersonen	5'830	2'692	46.2 %
Schulleitungen	253	143	56.5 %
Ehemals angestellte Lehrpersonen	455	211	46.4 %

Tabelle 2: Übersicht über die Online-Befragung sowie den realisierten Rücklauf.

Die Teilnehmer:innen der Online-Befragung können zusammenfassend wie folgt charakterisiert werden:

Lehrpersonen: Die Mehrheit der Lehrpersonen, die an der Umfrage teilgenommen haben, unterrichtet auf der Primarstufe (59 %), rund ein Viertel auf der Sekundarstufe (24 %), die übrigen im Kindergarten (15 %) oder auf der Basisstufe (6 %). Etwas mehr als die Hälfte der Befragten arbeitet dabei als Klassenlehrperson (55 %). Fachlehrpersonen (24 %) und Förderlehrpersonen (21 %) nahmen ungefähr gleich häufig an der Umfrage teil.

Insgesamt rund ein Drittel (35 %) der Lehrpersonen ist zwischen 1990 und 1999 geboren, knapp vier von zehn zwischen 1975 und 1989 (39 %), die übrigen früher (25 %). Einzelne Lehrpersonen (1 %) sind zwischen 2000 und 2004 geboren. Die Mehrheit der befragten Lehrpersonen ist weiblich (84 %; männlich 16 %, divers 0 %).

Schulleitungen: Vier von fünf Schulleitungen (81 %), die an der Umfrage teilgenommen haben, geben an, dass die von ihnen geleitete(n) Schule(n) die Primarstufe umfasst. Für den Kindergarten sind es 61 %, für die Sekundarstufe 48 %, für die Basisstufe 26 %. Praktisch alle Schulleitungen (93 %), die an der Befragung teilgenommen haben, haben dabei Personalverantwortung für Lehrpersonen.

Fast zwei Drittel (63 %) der Befragten haben ihre Ausbildung zur Schulleitung innerhalb der letzten zehn Jahre absolviert (2013 bis 2022), ein Fünftel (21 %) zwischen 2003 und 2012, die übrigen (16 %) zwischen 1993 und 2002. Im Gegensatz zu den Lehrpersonen ist die Mehrheit der befragten Schulleitungen männlich (56 %, weiblich 43 %, divers 1 %).

Ehemals angestellte Lehrpersonen: Zwei Drittel der ehemals im Kanton Luzern angestellten Lehrpersonen, die an der Umfrage teilgenommen haben, unterrichteten auf der Primarstufe (64 %), je ein Fünftel auf der Sekundarstufe (20 %) und im Kindergarten (20 %), die übrigen auf der Basisstufe (10 %). Rund die Hälfte arbeitete dabei als Klassenlehrperson (46 %), je rund ein Viertel als Fachlehrperson (29 %) oder Förderlehrperson (25 %).

Etwas mehr als ein Drittel (37 %) der Befragten ist zwischen 1990 und 1999 geboren, praktisch gleich viele zwischen 1975 und 1989 (38 %), die übrigen früher (23 %). Einzelne

² Für den Rücklauf und die Auswertungen wurden vollständig beantwortete Fragebögen sowie Fragebögen, bei denen mindestens der erste inhaltliche Frageblock ausgefüllt wurde, berücksichtigt.

Befragte sind zwischen 2000 und 2004 geboren (1 %). Auch die Mehrheit der befragten ehemaligen Lehrpersonen ist weiblich (83 %; männlich 17 %, divers 0 %).

Weitere Informationen zur Charakterisierung der Teilnehmer:innen der Online-Befragung finden sich in Anhang A-3.

Statistische Qualität und Grenzen der Befragung sowie ihrer Auswertung

Bei der vorliegenden Online-Befragung können verschiedene Faktoren erwähnt werden, die potenziell zu einer Verzerrung der Ergebnisse geführt haben könnten.

- Die Auswahl der Stichproben von Lehrpersonen, Schulleitungen und ehemaligen Lehrpersonen fand durch Selbstselektion statt, d.h. die Personen konnten selbst entscheiden, ob sie an der Online-Befragung teilnehmen wollten oder nicht. Dies kann zu einer Verzerrung der Stichprobe geführt haben, da möglicherweise vor allem Personen teilgenommen haben, die besonders am Gegenstand der Befragung interessiert sind.
- Es liegen keine detaillierten Informationen (z.B. Altersverteilung, Pensum) zur Grundgesamtheit der aktuellen und ehemals angestellten Lehrpersonen vor, weshalb die Repräsentativität der Stichproben bezüglich spezifischer Merkmale nicht bestimmt werden kann.
- Aufgrund des teilweise erschwerten Versandprozesses, dessen Auswirkungen über Nachversande möglichst aufgehoben wurden, wurden einzelne Lehrpersonen gegebenenfalls nicht erreicht, die an der Befragung hätten teilnehmen wollen.
- Resultate von Befragungen können geprägt sein von sozialer Erwünschtheit innerhalb einer Akteursgruppe (z.B. Schulhausteam) – vorliegend bezogen auf eine ggf. verbreitete bzw. von Einzelpersonen geprägte Haltung an einer Schule.
- Die vorliegende Auswertung berücksichtigt unterschiedliche Situationen und Rahmenbedingungen in Gemeinden und Schulhäusern (z.B. Klassengrösse, Stufen) grundsätzlich nicht. Bei den oft klaren Resultaten der Befragung ist aber davon auszugehen, dass sie unabhängig der kommunalen Gegebenheiten im ganzen Kanton Luzern gelten.

Workshop

Am 28. November 2022 wurde mit der erweiterten Arbeitsgruppe «Rekrutierung Lehrpersonal» ein zweistündiger Workshop durchgeführt. In einem ersten Teil wurden erste Ergebnisse der Online-Umfrage vorgestellt, in einem zweiten Teil Ideen und Stossrichtungen möglicher Handlungsperspektiven präsentiert. Beides wurde gemeinsam mit den Teilnehmer:innen diskutiert und bewertet.

Austausch mit Auftraggeberin

Mit den Vertreter:innen der DVS fand im Projektverlauf ein kontinuierlicher Austausch statt. Die Auftraggeberin unterstützte die Befragung mit Datengrundlagen, in organisatorischer Hinsicht und mit inhaltlichen Inputs in der Konzeptionsphase der Online-Befragung.

2 Attraktivität des Lehrberufs und Einflussfaktoren des Lehrpersonenmangels

Das Wichtigste in Kürze: Faktoren, die den Lehrberuf attraktiv machen, sind insbesondere das intrinsische Interesse an der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, die Autonomie in der Arbeitsgestaltung, die Jobsicherheit sowie die Flexibilität bezüglich des Arbeitspensums. Unattraktiv machen den Lehrberuf insbesondere fehlende berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, das limitierte Lohnniveau sowie die fehlende gesellschaftliche Wertschätzung des Lehrberufs. In Übereinstimmung mit den genannten (Un-) Attraktivitätsfaktoren werden die wenig attraktive Lohnperspektive sowie die geringen beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten am häufigsten als Gründe für den Lehrpersonenmangel genannt.

2.1 Attraktivität des Lehrberufs

Die Befragung der Lehrpersonen zeigt, dass ganz unterschiedliche Faktoren zur Attraktivität oder aber zur fehlenden Attraktivität des Lehrberufs beitragen (vgl. Abbildung 1).

Aspekte des Berufs: Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie die fachlichen Anforderungen insgesamt werden als deutlich attraktivitätssteigernde Faktoren beurteilt. Dabei erachten vermehrt ältere Lehrpersonen die fachlichen Anforderungen als ein besonders attraktivitätsstiftender Aspekt, während jüngere Lehrpersonen die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen häufiger als einen besonders attraktivitätssteigernden Faktor beurteilen. Gemäss einer Mehrheit der befragten Lehrpersonen macht die Arbeit mit Erziehungsberechtigten den Lehrberuf jedoch eher unattraktiv (52 %) oder besonders unattraktiv (11 %), wobei insbesondere jüngere Lehrpersonen diesen Aspekt stärker negativ gewichten.

Aspekte des schulischen Alltags: Bei den Aspekten des schulischen Alltags werden die Autonomie in der Arbeitsgestaltung sowie die Zusammenarbeit im Team mehrheitlich als attraktivitätssteigernde Faktoren angesehen. Jedoch beurteilt die Mehrheit der befragten Lehrpersonen die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten im Lehrberuf als eher unattraktiv (52 %) oder besonders unattraktiv (27 %). Dabei gewichten die älteren Lehrpersonen die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten besonders negativ.

Anstellungsbedingungen: In Bezug auf die Anstellungsbedingungen zeigen sich die Lehrpersonen zufrieden, was die Jobsicherheit, die Flexibilität bezüglich Arbeitspensum sowie die flexibel gestaltbaren Arbeitszeiten anbelangt. Diese Faktoren machen den Lehrberuf gemäss den Befragten attraktiv. Zwischen den Altersgruppen zeigt sich, dass bei den jüngeren Lehrpersonen die Jobsicherheit an erster Stelle steht, während ältere Lehrpersonen die Flexibilität bezüglich Arbeitspensum als einen besonders attraktivitätsstiftenden Faktor erachten. Heterogener sind die Einschätzungen betreffend die unterschiedliche Arbeitslast während und ausserhalb der Schulwochen (46 % besonders/eher attraktiv, 48 % eher/ besonders unattraktiv) sowie die Arbeitszeit insgesamt (40 % besonders/eher attraktiv, 58 %

eher/besonders unattraktiv). Deutlicher ist das Bild hinsichtlich Lohn: Dieser wird mehrheitlich als Faktor beurteilt, der den Lehrberuf eher unattraktiv (49 %) oder besonders unattraktiv macht (24 %), wobei hier nicht explizit zwischen Lohn und Lohnentwicklung unterschieden wurde (siehe Kap. 4). Bei der Beurteilung der Anstellungsbedingungen kann kein wesentlicher Unterschied zwischen den Altersgruppen festgestellt werden.

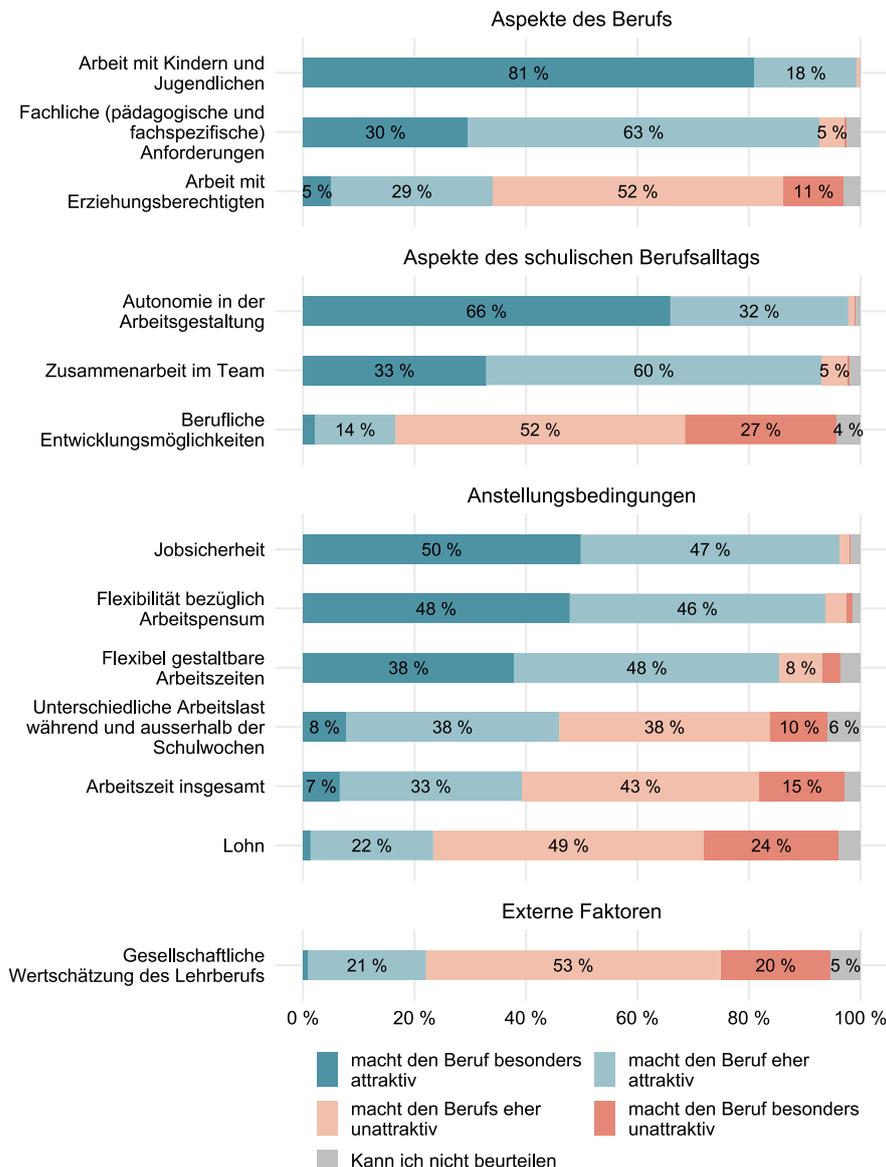


Abbildung 1: «Welche der folgenden Faktoren machen den Lehrberuf für Sie attraktiv, welche unattraktiv?», n=2'614, Quelle: Online-Befragung Lehrpersonen 2022.

Externe Faktoren: Als externer Faktor wird schliesslich auch die gesellschaftliche Wertschätzung des Lehrberufs als attraktivitätsmindernder Faktor beurteilt (53 % eher unattraktiv, 20 % besonders unattraktiv), wobei jüngere Lehrpersonen dies weniger stark negativ gewichten als ältere Lehrpersonen.

Einschätzungen der Schulleitungen: Die Schulleitungen beurteilen die genannten Faktoren insgesamt sehr ähnlich wie die Lehrpersonen. Der Aspekt der flexibel gestaltbaren

Arbeitszeiten wird von den befragten Schulleitungen als noch attraktiver angesehen (47 % besonders attraktiv, 45 % eher attraktiv) als von den befragten Lehrpersonen. Beim Lohn sind die Schulleitungen etwas weniger kritisch. Zwar wird er auch von ihnen mehrheitlich nicht als Attraktivitätsfaktor beurteilt (50 % eher unattraktiv, 15 % besonders unattraktiv), wobei 31 % angeben, der Lohn mache den Lehrberuf eher attraktiv. Etwas kritischer als die Lehrpersonen sind die Schulleitungen hingegen hinsichtlich der gesellschaftlichen Wertschätzung des Lehrberufs (68 % eher unattraktiv, 11 % besonders unattraktiv).

Einschätzungen der ehemals im Kanton Luzern angestellten Lehrpersonen: Auch zwischen den ehemals und aktuell im Kanton Luzern angestellten Lehrpersonen besteht bezüglich Beurteilung der genannten Faktoren insgesamt grosse Übereinstimmung. Die beruflichen Entwicklungsperspektiven werden von den Ehemaligen als etwas attraktiver eingeschätzt. Knapp jede:r Vierte findet diese besonders attraktiv (3 %) oder eher attraktiv (21 %). Vergleichsweise weniger attraktiv finden die ehemaligen Lehrpersonen die flexibel gestaltbaren Arbeitszeiten (24 % besonders attraktiv, 49 % eher attraktiv). Beim Lohn sind sie hingegen etwas weniger kritisch (3 % besonders attraktiv, 32 % eher attraktiv) als die aktuell im Kanton Luzern angestellten Lehrpersonen.

2.2 Einflussfaktoren des Lehrpersonenmangels

Gefragt danach, welche Faktoren für den Lehrpersonenmangel von Bedeutung sind oder sein könnten, nennen sowohl aktuelle als auch ehemalige Lehrpersonen sowie Schulleitungen am häufigsten die Lohnperspektive, die im Lehrberuf nicht oder zu wenig attraktiv sei (vgl. Tabelle 3). Fast drei Viertel (73 %) der befragten Lehrpersonen und sieben von zehn befragten Schulleitungen (69 %) vertreten diese Ansicht. Der von allen drei Befragungsgruppen am zweithäufigsten genannte Einflussfaktor ist die durch den Lehrberuf zu wenig gegebene Perspektive für eine interessante berufliche Entwicklung und beruflichen Aufstieg. Die weiteren, insgesamt häufig angekreuzten Einflussfaktoren betreffen die mangelhafte Ausbildung an der PH mit Blick auf den persönlichen Umgang mit Belastungsfaktoren, die zu einem Gefühl führt, den beruflichen Anforderungen nicht gewachsen zu sein und die Meinung, dass es im Lehrberuf zu wenig Möglichkeiten gibt, die individuelle Work-Life-Balance befriedigend zu gestalten. Ein weiterer, insgesamt weniger häufig genannter Faktor ist die Ansicht, dass die Verbände und Organisationen im Schulfeld immer wieder über die starke Belastung der Lehrpersonen jammern, was zu einem schlechten Ruf des Lehrberufes führt (Lehrpersonen 15 %, Schulleitungen 28 %, ehemalige Lehrpersonen 15 %).

Differenzierung nach Alterskategorien³: Der Faktor Lohnperspektive wird in allen Altersgruppen am häufigsten genannt. Dabei erachten insbesondere die Lehrpersonen in der Alterskategorie 29 bis 43 die Lohnperspektive als relevant. Während jüngere Lehrpersonen den Faktor der mangelhaften Ausbildung zur Begegnung der beruflichen Anforderungen fast gleich häufig wie den Faktor der Lohnperspektive nennen, werten ältere Lehrpersonen häufiger die fehlende Perspektive für eine interessante berufliche Entwicklung als

³ Die Einteilung in die Alterskategorien erfolgte gemäss Geburtsjahr: 2000-2004, 1995-1999, 1990-1994, 1980-1989, 1970-1979, vor 1970.

bedeutsam. Die weiteren Faktoren weisen keine wesentlichen Unterschiede nach Alterskategorie auf.

Welche der folgenden Faktoren sind Ihrer Meinung nach für den Lehrpersonenmangel von Bedeutung?	Lehrpersonen	Schulleitungen	Ehemalige Lehrpersonen
Die Lohnperspektive im Lehrberuf ist nicht oder zu wenig attraktiv.	73 %	69 %	52 %
Der Lehrberuf eröffnet wenig Perspektiven für eine interessante berufliche Entwicklung und beruflichen Aufstieg.	51 %	51 %	31 %
Die mangelhafte Ausbildung an der PH mit Blick auf den persönlichen Umgang mit Belastungsfaktoren führt zu einem Gefühl, den beruflichen Anforderungen nicht gewachsen zu sein.	43 %	45 %	29 %
Im Lehrberuf gibt es zu wenig Möglichkeiten, die individuelle Work-Life-Balance befriedigend zu gestalten.	43 %	24 %	31 %

Tabelle 3: Einschätzung der befragten Lehrpersonen, Schulleitungen und ehemals im Kanton Luzern angestellte Lehrpersonen über Faktoren des Lehrpersonenmangels im Kanton Luzern (Mehrfachauswahl möglich). In der Tabelle aufgeführt sind die vier Faktoren, die am meisten genannt wurden. Lehrpersonen: n = 2'618, Schulleitungen: n = 137, Ehemalige Lehrpersonen: n = 211. Quellen: Online-Befragung Lehrpersonen 2022, Online-Befragung Schulleitungen 2022, Online-Befragung ehemals im Kanton Luzern angestellte Lehrpersonen 2022.

3 Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen

Das Wichtigste in Kürze: Ein Grossteil der Lehrpersonen im Kanton Luzern hat die Ausbildung zur Lehrperson an der PH Luzern mit einem Bachelorabschluss oder früher existierende Lehrer:innen-Ausbildungen absolviert. 5% der Lehrpersonen sowie 9% der ehemals angestellten Lehrpersonen haben die Ausbildung (noch) nicht abgeschlossen.

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. Lehrpersonen, die bereits länger im Beruf sind, beurteilen die Aus- und Weiterbildung weniger kritisch.

Das Weiterbildungsangebot der PH wird mehrheitlich als attraktiv erachtet und auch besucht. Ein Drittel der Lehrpersonen und Schulleitungen sieht dabei nicht alle relevanten Themen durch das Weiterbildungsangebot abgedeckt; vermisst werden z.B. Weiterbildungen zum Umgang mit verhaltensauffälligen Schüler:innen.

3.1 Ausbildung der befragten Lehrpersonen

Ausbildungsinstitution: Mehr als die Hälfte der Befragten (54 %) hat ihre Ausbildung zur Lehrperson an der Pädagogischen Hochschule Luzern (PH Luzern) absolviert. Rund ein Drittel gibt zudem an, die Ausbildung an einer anderen Schweizer Institution abgeschlossen zu haben (30 %), wobei es sich grösstenteils um die Vorgängerinstitutionen der Pädagogischen Hochschulen handelt (vgl. folgenden Absatz). Die restlichen Lehrpersonen wurden an den weiteren Schweizer PH ausgebildet. Einzelne Befragte haben keine Ausbildung zur Lehrperson absolviert (1 %).

Art der abgeschlossenen Ausbildung: Vier von zehn Befragten haben ihre Ausbildung zur Lehrperson durch das Regelstudium eines Bachelorstudiengangs absolviert. Fast gleich viele Befragte geben an, eine früher existierende Ausbildung, zum Beispiel das Lehrerseminar, abgeschlossen zu haben (38 %). Knapp ein Fünftel verfügt über einen Masterabschluss (Aus- oder Weiterbildung). Wenige Befragte haben ein Studienprogramm mit Anrechnungen früherer Leistungen (3 %), ein Studienangebot für Quereinsteigende (3 %) oder einen ausländischen Abschluss (2 %) gemacht.

Die grosse Mehrheit der befragten Lehrpersonen (92 %) unterrichtet diejenige Schulstufe, für die sie über eine entsprechende Ausbildung verfügt.

Jahr des Ausbildungsabschlusses: Vier von zehn Befragten haben ihre Ausbildung zur Lehrperson innerhalb der letzten zehn Jahre abgeschlossen (23 % zwischen 2018 und 2022, 16 % zwischen 2013 und 2017). Jeweils rund 10 % haben zwischen 2008 und 2012 (10 %), zwischen 2003 und 2007 (8 %), zwischen 1998 und 2002 (12 %) oder zwischen 1993 und 1997 (10 %) abgeschlossen. Die Abschlüsse der übrigen Lehrpersonen liegen

weiter zurück. Zudem geben 5 % der Befragten an, die Ausbildung noch nicht abgeschlossen zu haben.

Ausbildungssituation der ehemals angestellten Lehrpersonen: Die ehemals im Kanton Luzern angestellten Lehrpersonen verfügen über ähnliche Verteilungen der Ausbildungsinstitutionen und Arten der abgeschlossenen Ausbildungen wie die befragten Lehrpersonen. Auch die Ausbildungsabschlussjahre der Ehemaligen decken sich im Grossen und Ganzen mit jenen der befragten Lehrpersonen. Auffallend ist, dass knapp jede:r Zehnte (9 %) der ehemals angestellten Lehrpersonen angibt, die Ausbildung zur Lehrperson (noch) nicht abgeschlossen zu haben. Dieser Anteil ist doppelt so hoch wie bei den aktuellen Lehrpersonen, die an der Umfrage teilgenommen haben.

3.2 Vorbereitung auf die Herausforderungen des Schulfeldes durch Aus- und Weiterbildung

Lehrpersonen bis 5 Jahren nach Ausbildungsabschluss: Die Lehrpersonen, die in den letzten 5 Jahren ihre Ausbildung abgeschlossen haben, wurden gefragt, inwiefern sie der Aussage «In der Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule habe ich die nötigen Kenntnisse und Fähigkeiten erworben, um den heutigen Herausforderungen des Schulfeldes adäquat begegnen zu können.» zustimmen können. Eine deutliche Mehrheit äussert sich dabei kritisch, 46 % stimmen der Aussage eher nicht zu, 23 % stimmen gar nicht zu. Dabei zeigen sich Unterschiede in den Einschätzungen zwischen Lehrpersonen, die ihre Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule Luzern absolviert haben und den anderen antwortenden Lehrpersonen. Von den Alumni der PH Luzern stimmen 49 % der Aussage eher nicht zu, 23 % gar nicht zu und 1 % kann dies nicht beurteilen. Die übrigen Lehrpersonen sind weniger kritisch: 33 % stimmen der Aussage eher nicht zu, 22 % gar nicht zu, wobei 23 % keine Beurteilung abgeben.⁴

Die befragten Lehrpersonen geben an, dass sie sich insbesondere eine bessere Vorbereitung auf den Umgang mit herausforderndem Verhalten von Schülerinnen und Schülern und auf die Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten gewünscht hätten (vgl. Tabelle 4). Ausserdem hätten ihnen erste Erfahrungen der Berufspraxis und Kompetenzen zur Lehrtätigkeit als noch bessere Vorbereitung auf die heutigen Herausforderungen des Schulfeldes gefehlt.

In der offenen Antwortmöglichkeit (Weiteres) geben die befragten Lehrpersonen zudem den Wunsch nach einer höheren Übereinstimmung des Inhalts der Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule mit dem Berufsalltag der Lehrtätigkeit an. Des Weiteren hätten ihnen eine bessere Vorbereitung für die administrativen Tätigkeiten sowie eine Einführung in die Zusammenarbeit mit externen Therapiestellen gefehlt.

⁴ Lehrpersonen mit Ausbildungsort PH Luzern: n = 570; Lehrpersonen mit anderem Ausbildungsort: n = 141.

Was hat Ihnen rückblickend in der Ausbildung zur Lehrperson gefehlt, dass Sie noch besser auf die heutigen Herausforderungen des Schulfeldes hätte vorbereiten können?	n	Anteil
Umgang mit herausforderndem Verhalten von Schülerinnen und Schülern	430	88 %
Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten	378	77 %
Erste Erfahrungen der Berufspraxis	275	56 %
Kompetenzen zur Lehrtätigkeit (z. B. Unterrichtsplanung, Erziehungskompetenz, Organisationskompetenz)	239	49 %
Fachdidaktisches und fachspezifisch-pädagogisches Wissen	52	10%
Fachliche Grundlagen/Kompetenzen	37	8 %
Weiteres	12	2 %

Tabelle 4: Fehlende Aspekte in der Ausbildung zur Lehrperson für die heutigen Herausforderungen des Schulfeldes (Mehrfachauswahl möglich), n = 490, Quelle: Online-Befragung Lehrpersonen 2022.

Lehrpersonen mit Ausbildungsabschluss vor mehr als 5 Jahren: Lehrpersonen, die ihre Ausbildung vor mehr als fünf Jahren abschlossen, wurden gefragt, inwiefern sie der Aussage «Ich habe im Rahmen von Weiterbildungen an der Pädagogischen Hochschule (oder Vorgängerinstitutionen) die nötigen Kenntnisse und Fähigkeiten erworben, um den heutigen Herausforderungen des Schulfeldes adäquat begegnen zu können.» zustimmen. Die Antworten sind dabei heterogen. Rund die Hälfte der Befragten äussert sich zustimmend (9 % stimme voll zu, 41 % stimme eher zu), vier von zehn Befragten ablehnend (30 % stimme eher nicht zu, 9 % stimme gar nicht zu). 8 % sagen, sie hätten keine Weiterbildungen an der PH zu diesen Themen besucht.

Ehemals angestellte Lehrpersonen: Die ehemals im Kanton Luzern angestellten Lehrpersonen stimmen der Aussage «In der Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule (oder einer Vorgängerinstitution) habe ich die nötigen Kenntnisse und Fähigkeiten erworben, um den Lehrberuf gelingend ausüben zu können» mehrheitlich zu (17 % stimme voll zu, 55 % stimme eher zu).

Genau wie die befragten Lehrpersonen finden sie, dass in der Ausbildung zur Lehrperson insbesondere noch besser auf den Umgang mit herausfordernden Schülerinnen und Schülern (73 %) sowie die Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten (59 %) hätte vorbereitet werden sollen.

Zudem wird in der offenen Antwortmöglichkeit ebenfalls der Wunsch nach einer höheren Übereinstimmung des Inhalts der Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule mit dem Berufsalltag der Lehrtätigkeit angegeben sowie eine Einführung in die Zusammenarbeit mit externen Therapiestellen erwünscht.

3.3 Berufliche Weiterentwicklung durch Weiterbildung

Die befragten Lehrpersonen und Schulleitungen sind mehrheitlich der Ansicht, die PH biete attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten an, damit Lehrpersonen sowohl ihre pädagogischen und fachspezifischen Kompetenzen erweitern als auch neue Aufgabenfelder und/oder Funktionen übernehmen können (vgl. Tabelle 5)⁵. Dabei erachten Lehrpersonen, welche die Ausbildung erst kürzlich abgeschlossen haben, das Weiterbildungsangebot zur Erweiterung der pädagogischen und fachspezifischen Kompetenzen tendenziell attraktiver als Lehrpersonen mit längerer Berufserfahrung.

	Bieten die PH attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten an, damit Sie als Lehrperson Ihre pädagogischen und fachspezifischen Kompetenzen erweitern können?			Bieten die PH attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten an, damit Sie neue Aufgabenfelder und/oder Funktionen innerhalb Ihrer Schule oder an einer anderen Schule übernehmen können (berufliche Weiterentwicklung)?		
	Ja	Nein	Nicht für alle wichtigen Themen	Ja	Nein	Nicht für alle wichtigen Themen
Lehrpersonen	58 %	10 %	33 %	69 %	9 %	22 %
Schulleitungen	56 %	4 %	39 %	73 %	6 %	21 %

Tabelle 5: Beurteilung Weiterbildungsangebot der PH durch Lehrpersonen und Schulleitungen. Lehrpersonen: n = 2'627 (Bieten die PH attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten an, damit Sie als Lehrperson Ihre pädagogischen und fachspezifischen Kompetenzen erweitern können?), n = 2'623 (Bieten die PH attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten an, damit Sie neue Aufgabenfelder und/oder Funktionen innerhalb Ihrer Schule oder an einer anderen Schule übernehmen können (berufliche Weiterentwicklung)?), Schulleitungen: n = 137. Quellen: Online-Befragung Lehrpersonen 2022, Online-Befragung Schulleitungen 2022.

Von den befragten Lehrpersonen, die das Weiterbildungsangebot der PH als attraktiv beurteilen, um die pädagogischen und fachspezifischen Kompetenzen zu erweitern, haben 81 % bereits (eine) entsprechende Weiterbildung(en) an der PH besucht. Von den Lehrpersonen, die das Angebot hinsichtlich neuen Aufgabenfeldern und/oder Funktionen als attraktiv einschätzen, haben 49 % bereits (eine) entsprechende Weiterbildung(en) an der PH besucht.

Das Angebot könnte gemäss den befragten Lehrpersonen und Schulleitungen noch ausgebaut werden, da es noch nicht alle wichtigen Themen abdeckt. Dies trifft gemäss Lehrpersonen und Schulleitungen stärker auf das Angebot zu pädagogischen und fachspezifischen Kompetenzen als zu neuen Aufgabenfeldern und/oder Funktionen zu. Tabelle 6 fasst die am häufigsten genannten Antworten der befragten Lehrpersonen und Schulleitungen zusammen. Aus Sicht der Lehrpersonen und Schulleitungen werden vor allem Weiterbildungen zu folgenden Themen vermisst:

⁵ Es kann davon ausgegangen werden, dass sich ein Grossteil der antwortenden Lehrpersonen auf die Pädagogische Hochschule Luzern bezieht, da mehr als die Hälfte der Befragten (54 %) ihre Ausbildung zur Lehrperson an der PH Luzern absolviert hat.

	(Fehlende) Themen mit Bezug zu pädagogischen und fachspezifischen Kompetenzen oder Hinweise zum entsprechenden Weiterbildungsangebot	(Fehlende) Themen mit Bezug zu neuen Aufgabenfeldern und/oder Funktionen oder Hinweise zum entsprechenden Weiterbildungsangebot
Lehrpersonen	<ul style="list-style-type: none"> –Mehr Weiterbildungsangebote betreffend Heilpädagogik –Weiterbildungsangebote für die Bereiche textiles und technisches Gestalten sowie Bewegung und Sport –Elternkonflikte –Verhaltensauffällige Schüler:innen –Weiterbildungen, die sich auf aktuelle Forschung beziehen aber nicht zwingend auf den Lehrplan²¹ –Themen sind breit gefächert aber das Angebot ist zu knapp und deswegen schnell ausgebucht –Es existiert ein Überangebot an theoretischen Weiterbildungen und es fehlen praxisbezogene Angebote. Idealerweise mit sofort verwendbarem Unterrichtsmaterial. 	<ul style="list-style-type: none"> –Lohnrelevante Weiterbildungen –Spezialisierungsmöglichkeiten sind nicht lohnrelevant –ICT-Weiterbildungen –Grösseres Angebot an Weiterbildungen betreffend Heilpädagogik –Ohne Lohnanstieg sind die Weiterbildungen unattraktiv. Zudem müssen oft hohe Kostenanteile selbst getragen werden –Weiterbildungen als einfacherer Zugang, um sich weitere Fächer für die Sekundarschule anzueignen statt Status Quo mit vielen PH-Modulen für ein einzelnes Fach –Die Weiterbildungen sind oft nicht familien-tauglich, da das Pensum eine gewisse Grösse haben muss und Vorleistungen sowie Berufsjahre ausserhalb des Lehrberufs nicht anerkannt sind. –Weiterbildungen sollten modular organisiert werden –Weiterbildungen für Deutsch als Zweitsprache (DaZ) oft ausgebucht
Schulleitungen	<ul style="list-style-type: none"> –Zusammenarbeit in Teams –Verhaltensauffällige Schüler:innen und Elternkonflikte –Berufsbegleitende Ausbildungsmodulare für Quereinsteiger –Fachliche Angebote für Lehrpersonen mit mehrjähriger Berufserfahrung –Weiterbildung im Bereich Persönlichkeitsentwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> –Fehlende Ausbildungsmöglichkeiten für Klassenassistenten –Berufsbegleitende Ausbildung für Quereinsteiger –Fachliche Themen im Bereich der Sonderschulung –Praxisrelevante Weiterbildungen –Weiterbildungen spezifisch für Aufgaben als Klassenlehrpersonen –Weiterbildungen im Bereich integrative Förderung

Tabelle 6: Offene Antworten der Lehrpersonen (n=249-537) und Schulleitungen (n=23-44) auf die Fragen «Welche Weiterbildungen vermissen Sie an der PH?». Lehrpersonen: n = 537 ((Fehlende) Themen mit Bezug zu pädagogischen und fachspezifischen Kompetenzen oder Hinweise zum entsprechenden Weiterbildungsangebot), n = 249 ((Fehlende) Themen mit Bezug zu neuen Aufgabenfeldern und/oder Funktionen oder Hinweise zum entsprechenden Weiterbildungsangebot), Schulleitungen: n = 44 ((Fehlende) Themen mit Bezug zu pädagogischen und fachspezifischen Kompetenzen oder Hinweise zum entsprechenden Weiterbildungsangebot), n = 24 ((Fehlende) Themen mit Bezug zu neuen Aufgabenfeldern und/oder Funktionen oder Hinweise zum entsprechenden Weiterbildungsangebot). Quellen: Online-Befragung Lehrpersonen 2022, Online-Befragung Schulleitungen 2022.

4 Anstellungsbedingungen von Lehrpersonen

Das Wichtigste in Kürze: Mehr als die Hälfte der Lehrpersonen wurde innerhalb der letzten zehn Jahren vom Kanton Luzern angestellt; die Schulleitungen arbeiten bereits deutlich länger beim Kanton. Dabei ist jeweils rund die Hälfte seit fünf Jahren in der aktuellen Funktion tätig. Im Vergleich dazu waren die ehemals angestellten Lehrpersonen durchschnittlich kürzer und seit kürzerer Zeit in der aktuellen Funktion angestellt.

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.

Ein Grossteil der Lehrpersonen sind mit den Sozialleistungen und der Anzahl Wochenstunden zufrieden, nicht aber mit dem Lohn und der zu erwartenden Lohnentwicklung. Aus Sicht der Schulleitungen wird die Zufriedenheit der Lehrpersonen mit der Anzahl Wochenstunden noch kritischer beurteilt. Gleichzeitig können aber ein Grossteil der Lehrpersonen den Berufsauftrag innerhalb ihres Pensums nicht entsprechend ihren Ansprüchen erfüllen. Die Zufriedenheit mit Lohn und der zu erwartenden Lohnentwicklung ist bei Lehrpersonen im Alter 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 und zu anderen Berufen mit vergleichbarem Ausbildungsniveau wird der Lohn nicht als angemessen beurteilt.

4.1 Modalitäten der Anstellung von Lehrpersonen

Anstellungsdauer der aktuellen Lehrpersonen: Mehr als die Hälfte der antwortenden Lehrpersonen wurden innerhalb der letzten zehn Jahren vom Kanton Luzern angestellt (34 % von 2018 bis 2022 und 19 % von 2013 bis 2017, vgl. Tabelle 7). Rund zwei Fünftel wurde zwischen 1993 und 2012 angestellt (18 % von 2003 bis 2012 und 17 % von 1993 bis 2002). Länger als 1993 sind rund 11 % der Befragten beim Kanton Luzern angestellt.

Anstellungsdauer der ehemals angestellten Lehrpersonen: Im Unterschied zu den aktuell im Kanton Luzern angestellten Lehrpersonen wurden die ehemals angestellten Lehrpersonen durchschnittlich vor weniger langer Zeit angestellt. Rund die Hälfte (49 %) der ehemals angestellten Lehrpersonen wurden zwischen 2018 und 2022 angestellt und weitere 23 % der Befragten zwischen 2013 und 2017. Von 2003 bis 2012 haben rund 12 % der Befragten beim Kanton die Tätigkeit als Lehrperson aufgenommen. Vergleichsweise tief ist der Anteil der befragten ehemaligen Lehrpersonen, welche vor 2003 beim Kanton Luzern angestellt wurden (8 % von 1993 bis 2002 und 9 % vor 1993).

Anstellungsdauer der Schulleitungen: Im Unterschied zu den aktuellen und ehemals angestellten Lehrpersonen arbeiten Schulleitungen schon länger beim Kanton Luzern. Fast die Hälfte (49 %) der Schulleitungen arbeitet seit 2002 oder früher für den Kanton Luzern

(30 % von 1993 bis 2002 und 19 % vor 1993). Zwischen 2003 bis 2012 wurden rund 15 % der Schulleitungen beim Kanton Luzern angestellt. Weiter wurden rund 19 % der befragten Schulleitungen zwischen 2013 und 2017 sowie 17 % zwischen 2018 und 2022 beim Kanton Luzern angestellt.

Seit wann sind Sie beim Kanton Luzern angestellt? Wann wurden Sie beim Kanton Luzern angestellt?	Lehrpersonen		Schulleitungen		Ehemalige Lehrpersonen	
	n	Anteil	n	Anteil	n	Anteil
2018 bis 2022	913	34 %	25	17 %	101	49 %
2013 bis 2017	517	19 %	27	19 %	48	23 %
2003 bis 2012	497	18 %	21	15 %	24	12 %
1993 bis 2002	456	17 %	43	30 %	17	8 %
Vor 1993	309	11 %	27	19 %	18	9 %

Tabelle 7: Anstellungsjahr der befragten Lehrpersonen, Schulleitungen und ehemals angestellte Lehrpersonen, Lehrpersonen: n = 2'692, Schulleitungen: n = 143, Ehemalige Lehrpersonen: n = 208. Quelle: Online-Befragung Lehrpersonen 2022, Online-Befragung Schulleitungen 2022, Online-Befragung ehemals im Kanton Luzern angestellte Lehrpersonen 2022.

Anstellung in aktueller Funktion der Lehrpersonen und Schulleitungen: Die befragten Lehrpersonen und Schulleitungen weisen eine ähnliche Verteilung der Zeiträume, seit denen sie in ihren aktuellen Funktionen angestellt sind, auf (vgl. Tabelle 8). Rund die Hälfte der Befragten wurden zwischen 2018 und 2022 in ihrer aktuellen Funktion angestellt (52 % der Lehrpersonen und 51 % der Schulleitungen). Zwischen 2013 und 2017 sind 21 % der Lehrpersonen und 24 % der Schulleitungen in ihrer aktuellen Funktion angestellt worden. Rund 15 % der Lehrpersonen und 14 % der Schulleitungen wurden innerhalb der Jahren 2003 bis 2012 vom Kanton Luzern in ihren aktuellen Funktionen angestellt. Von den befragten Lehrpersonen und Schulleitungen arbeiten rund 11 % beziehungsweise 10 % seit 2002 oder länger in ihren aktuellen Funktionen für den Kanton Luzern.

Anstellung in aktueller Funktion der ehemals angestellten Lehrpersonen: Im Vergleich zu den Schulleitungen und aktuellen Lehrpersonen waren ehemals angestellte Lehrpersonen weniger lang in ihrer aktuellen Funktion angestellt. Rund 70 % der ehemaligen Angestellten wurden zwischen 2018 und 2022 und knapp ein Fünftel zwischen 2013 und 2017 angestellt. Seit 2012 oder länger waren rund 25 % der befragten ehemaligen Lehrpersonen in ihrer aktuellen Funktion beim Kanton Luzern angestellt (7 % zwischen 2003 und 2012, 3 % zwischen 1993 und 2002 und 1 % vor 1993).

Seit wann sind Sie in Ihrer aktuellen Funktion angestellt? Wann wurden Sie in Ihrer aktuellen Funktion angestellt?	Lehrpersonen		Schulleitungen		Ehemalige Lehrpersonen	
	n	Anteil	n	Anteil	n	Anteil
2018 bis 2022	1'413	52 %	73	51 %	146	70 %
2013 bis 2017	570	21 %	35	24 %	37	18 %
2003 bis 2012	413	15 %	20	14 %	15	7 %
1993 bis 2002	190	7 %	15	10 %	7	3 %
Vor 1993	106	4 %	0	0 %	3	1 %

Tabelle 8: Jahr der Anstellung in der aktuellen Funktion der befragten Lehrpersonen, Schulleitungen und ehemals angestellte Lehrpersonen, Lehrpersonen: n = 2'692, Schulleitungen: n = 143, Ehemalige Lehrpersonen: n = 208, Quelle: Online-Befragung Lehrpersonen 2022, Online-Befragung Schulleitungen 2022, Online-Befragung ehemals im Kanton Luzern angestellte Lehrpersonen 2022.

Anstellung an verschiedenen Schulen: Die überwiegende Mehrheit der befragten Lehrpersonen ist an einer Schule angestellt (vgl. Tabelle 9). Nur rund 4 % der Befragten ist an mehreren Schulen angestellt (3 % an zwei Schulen und 1 % an mehr als zwei Schulen).

An wie vielen Schulen im Kanton Luzern sind Sie angestellt?	n	Anteil
1	2'597	96 %
2	73	3 %
Mehr als 2	22	1 %

Tabelle 9: Anzahl der Schulen, an welchen die befragten Lehrpersonen angestellt sind, n = 2'692, Quelle: Online-Befragung Lehrpersonen 2022.

Arbeitspensum der Lehrpersonen: Rund ein Drittel (35 %) der antwortenden Lehrpersonen sind in einem Arbeitspensum von 91-100 % tätig (vgl. Tabelle 10). In den Teilzeitkategorien 81-90 %, 71-80 %, 61-70 %, 51-60 % und 41-50 % sind rund 9 % bis 11 % der befragten Lehrpersonen tätig. Rund 8 % der Befragten ist in einem Pensum von 31-40 % tätig und 7 % der Lehrpersonen arbeitet in einem Pensum von weniger als 30 %. Das Medianpensum der befragten Lehrpersonen liegt zwischen 71 % und 80 %.

Unterschiede im Arbeitspensum nach Alter der Lehrpersonen: Wird die Verteilung der Arbeitspensum nach Alter der Lehrpersonen differenziert, so zeigt sich, dass von den befragten Lehrpersonen die Mehrheit der Lehrpersonen mit Jahrgang 1990 bis 2004 in einem Pensum von 81 % bis 100 % arbeitet. Ältere Lehrpersonen mit Jahrgang 1970 bis 1989 weisen hingegen ein tieferes Medianpensum von rund 61 % bis 70 % auf⁶, während Lehrpersonen mit Geburtsjahr vor 1970 im Median in einem Pensum von 71 % bis 80 % tätig sind.

⁶ Es ist wahrscheinlich, dass diese tieferen Pensum mit Mutter- bzw. Vaterschaft der Lehrpersonen in dieser Alterskategorie zusammenhängen. Darauf deutet auch die Tatsache hin, dass die befragten Lehrpersonen, die in einem Pensum von 80 % oder weniger arbeiten, Zeit für Privates als häufigsten Grund für das Teilzeitpensum angeben (vgl. Tabelle 11). Es ist hingegen unklar, ob die Lehrpersonen bei der Angabe ihres Pensums die Altersentlastung dazugerechnet haben oder nicht.

Unterschiede im Arbeitspensums nach Unterrichtsstufe der Lehrpersonen: Die Ergebnisse weisen auf ein tendenziell höheres Pensum von Lehrpersonen der Sekundarstufe im Vergleich zu den Lehrpersonen der Primarstufe und vor allem auf den Unterrichtsstufen Basisstufe und Kindergarten hin. 50 % der befragten Lehrpersonen der Sekundarstufe haben ein Pensum von 81 % oder mehr, auf der Primarstufe sind es 46 %. Auf den Unterrichtsstufen Basisstufe und Kindergarten liegt der Anteil der Lehrpersonen mit einem Arbeitspensum von 81 % oder mehr bei 42 % respektive 36 %. Entsprechend arbeiten die befragten Lehrpersonen auf diesen tieferen Schulstufen häufiger in einem Teilzeitpensum von 60 % oder weniger (Basisstufe: 39 %, Kindergarten: 47 %, Primarstufe: 36 %) als Lehrpersonen auf Sekundarstufe (27 %).

In welchem Arbeitspensum sind Sie an Ihrer Schule tätig?	n	Anteil
91-100 %	949	35 %
81-90 %	297	11 %
71-80 %	265	10 %
61-70 %	235	9 %
51-60 %	267	10 %
41-50 %	269	10 %
31-40 %	219	8 %
0-30 %	191	7 %

Tabelle 10: Arbeitspensum der befragten Lehrpersonen, n = 2'692, Quelle: Online-Befragung Lehrpersonen 2022

Von den befragten Lehrpersonen, die in einem Pensum von 80 % oder weniger arbeiten, wurde Zeit für Privates als Grund für das Teilzeitpensum am meisten (76 %) angegeben (vgl. Tabelle 11). Laut 28 % der Teilzeitangestellten erfordern die Arbeitsbedingungen der Lehrpersonen ein reduziertes Pensum. Weniger oft genannte Gründe sind berufsbegleitende Weiterbildungen (15 %), Arbeitsbedingungen, welche ein tieferes Pensum ermöglichen (8 %) sowie ein fehlendes Angebot der Schule für ein höheres Pensum (5 %). Unter Weiteres (28 %) werden häufig andere Stellen (Anstellung oder Selbständigkeit) genannt. Manche Lehrpersonen arbeiten nebenbei an einer PH, bei einem Lehrmittelverlag, an einer Schule in einem anderen Kanton oder oft auch in ganz anderen Branchen. Beispiele für andere unter «Weiteres» genannte Gründe sind die Absolvierung eines Studiums, die Besetzung eines öffentlichen Amtes, familiäre Gründe oder gesundheitliche Probleme.

Weshalb arbeiten Sie in einem Pensum von 80 % oder weniger?	n	Anteil
Zeit für Privates	1'095	76 %
Arbeitsbedingungen erfordern es (z. B. Belastungssituation)	406	28 %
Weiteres	261	28 %
Berufsbegleitende Weiterbildung	220	15 %
Arbeitsbedingungen erlauben es (z. B. hoher Lohn)	115	8 %
Schule bietet kein höheres Pensum	77	5 %

Tabelle 11: Gründe für Arbeitspensum von 80 % oder weniger der befragten Lehrpersonen (Mehrfachauswahl möglich), n = 1'446, Quelle: Online-Befragung Lehrpersonen 2022.

4.2 Zufriedenheit mit Anstellungsbedingungen und Lohn

Zufriedenheit der Lehrpersonen mit den Anstellungsbedingungen: Gefragt nach der Zufriedenheit über Elemente ihrer Anstellungsbedingungen zeigt sich die Mehrheit der Lehrpersonen zufrieden mit den Sozialleistungen (15 % sehr zufrieden, 62 % eher zufrieden, vgl. Abbildung 2). Auch die Anzahl Wochenstunden wird als mehrheitlich positives Element der Anstellungsbedingungen angesehen. Der aktuelle Lohn wird von jeweils etwa der Hälfte der befragten Lehrpersonen als zufriedenstellend (45 %) oder nicht zufriedenstellend beurteilt (54 %). Deutlich unzufriedener sind die Befragten mit der zu erwartenden Lohnentwicklung (43 % eher unzufrieden, 26 % sehr unzufrieden).

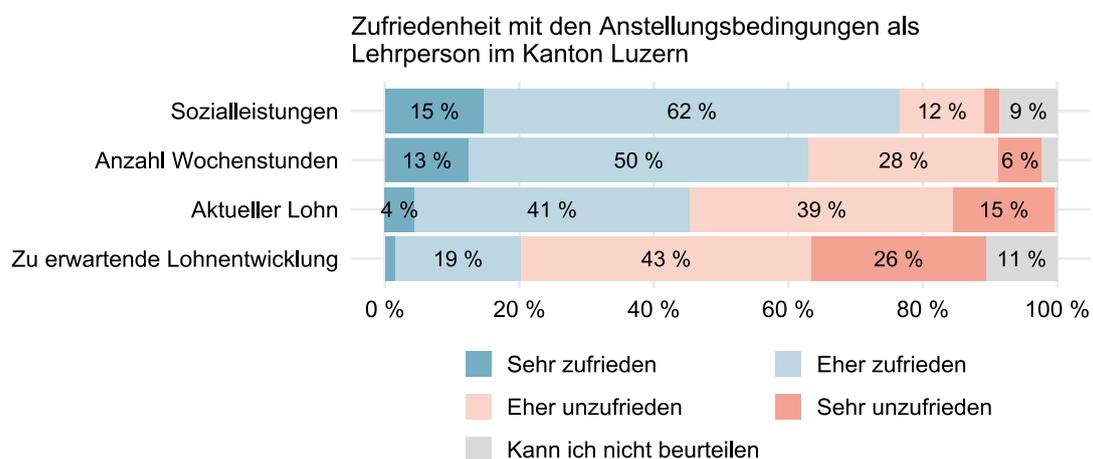


Abbildung 2: «Wie zufrieden sind Sie mit den nachfolgenden Aspekten Ihrer Anstellungsbedingungen?», n=2'692, Quelle: Online-Befragung Lehrpersonen 2022.

Einschätzungen der Schulleitungen bezüglich Zufriedenheit der Lehrpersonen mit den Anstellungsbedingungen: Die befragten Schulleitungen schätzen die Zufriedenheit der Lehrpersonen betreffend Sozialleistungen und aktueller Lohn ähnlich ein wie die Lehrpersonen selbst (vgl. Abbildung 3). Abweichungen zeigen sich bezüglich der Anzahl Wochenstunden. Hier gehen die Schulleitungen von einer grösseren Unzufriedenheit der Lehrpersonen aus als diese selbst (47 % eher unzufrieden, 12 % sehr unzufrieden). Gleiches

gilt für die zu erwartende Lohnentwicklung (49 % eher unzufrieden, 29 % sehr unzufrieden).

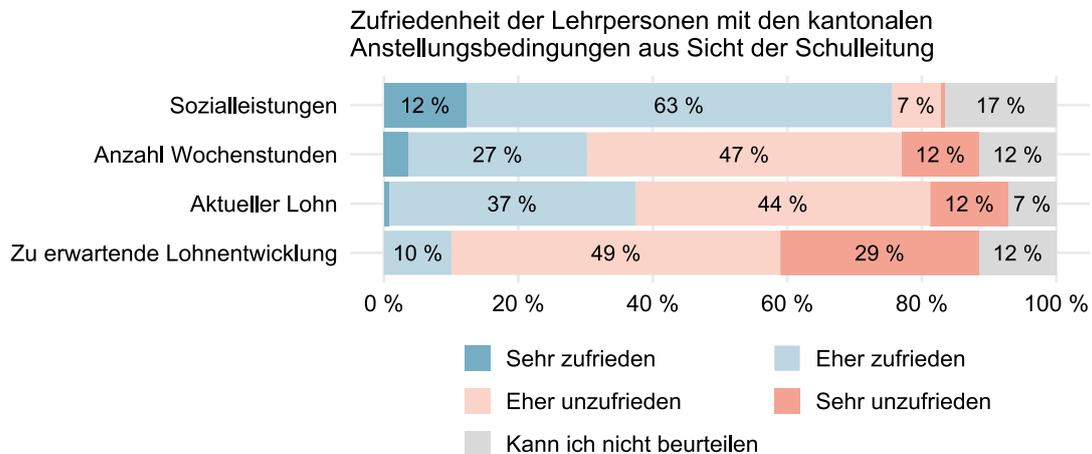


Abbildung 3: «Wie zufrieden sind die meisten Lehrpersonen in ihrer Schule aus Ihrer Sicht mit den nachfolgenden Elementen der kantonalen Anstellungsbedingungen?», n = 139, Quelle: Online-Befragung Schulleitungen 2022.

Zufriedenheit mit der Arbeitszeit: Die befragten Lehrpersonen verneinen mehrheitlich, dass die ihnen zur Verfügung stehende Arbeitszeit ausreicht, um innerhalb ihres Pensums den Berufsauftrag den eigenen Ansprüchen entsprechend zu erfüllen (39 % stimme eher nicht zu, 23 % stimme gar nicht zu, vgl. Tabelle 12). Besser wird die Verteilung der Arbeitszeit über das Jahr hinweg beurteilt: Die Mehrheit der Lehrpersonen gibt an, dass es ihr gelingt, die Arbeitszeit über das Jahr hinweg auf Schulwochen und Arbeitszeiten ausserhalb der Schulwochen zu verteilen (10 % stimme voll zu, 52 % stimme eher zu).

	Stimme voll zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu	Kann ich nicht beurteilen
Die mir zur Verfügung stehende Arbeitszeit (gemäss Berufsauftrag) reicht aus, um innerhalb meines Pensums den Berufsauftrag meinen Ansprüchen entsprechend zu erfüllen.	5 %	32 %	39 %	23 %	1 %
Es gelingt mir, meine Arbeitszeit über das Jahr hinweg auf Schulwochen und Arbeitszeiten ausserhalb der Schulwochen zu verteilen.	10 %	52 %	26 %	7 %	4 %

Tabelle 12: Arbeitsbelastung und Arbeitszeit der Lehrpersonen, n = 2'692, Quelle: Online-Befragung Lehrpersonen 2022.

Unterschiede nach Unterrichtsstufe bezüglich zu erwartender Lohnentwicklung und dem Lohn: Differenziert nach der Unterrichtsstufe zeigen sich keine grossen Unterschiede in der Zufriedenheit der Lehrpersonen mit der zu erwartenden Lohnentwicklung (vgl. Abbildung 4). Die Lehrpersonen auf der Sekundarstufe und der Primarstufe sind etwas

häufiger sehr unzufrieden mit der Lohnentwicklung (29 % respektive 28 %) als die Lehrpersonen auf der Stufe Kindergarten (18 %) und Basisstufe (14 %).

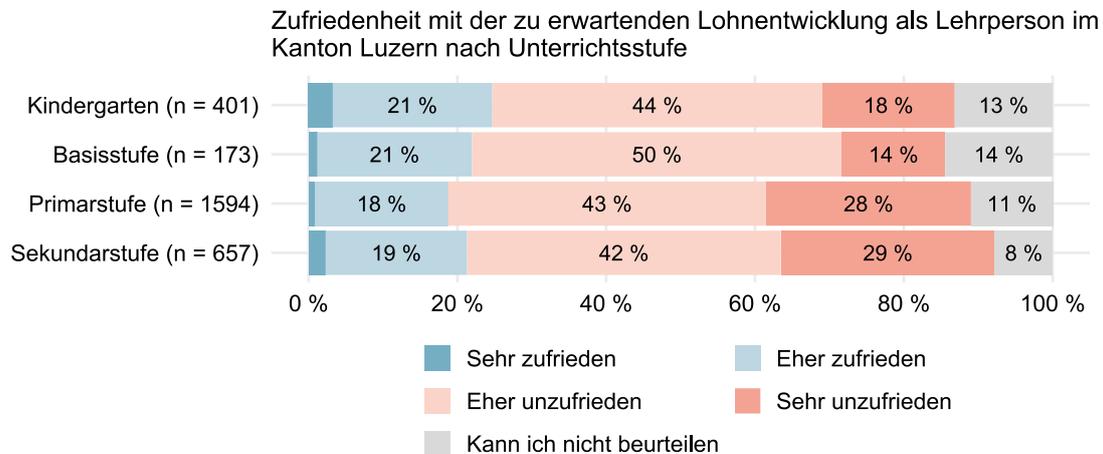


Abbildung 4: Differenzierung der Zufriedenheit der Lehrpersonen mit dem Aspekt der Anstellungsbedingung «zu erwartenden Lohnentwicklung» nach Unterrichtsstufe (Mehrfachauswahl möglich), n = 2'692, Quelle: Online-Befragung Lehrpersonen 2022.

Diese Differenzierung zwischen den beiden höheren und tieferen Unterrichtsstufen kann bei der Zufriedenheit mit dem aktuellen Lohn der Lehrpersonen nicht identifiziert werden. Es zeigt sich jedoch, dass die Lehrpersonen der Primarstufe im Vergleich zu den Lehrpersonen auf den anderen Unterrichtsstufen sowohl mit der zu erwartenden Lohnentwicklung wie auch mit dem aktuellen Lohn am unzufriedensten sind (vgl. auch Abbildung 5).

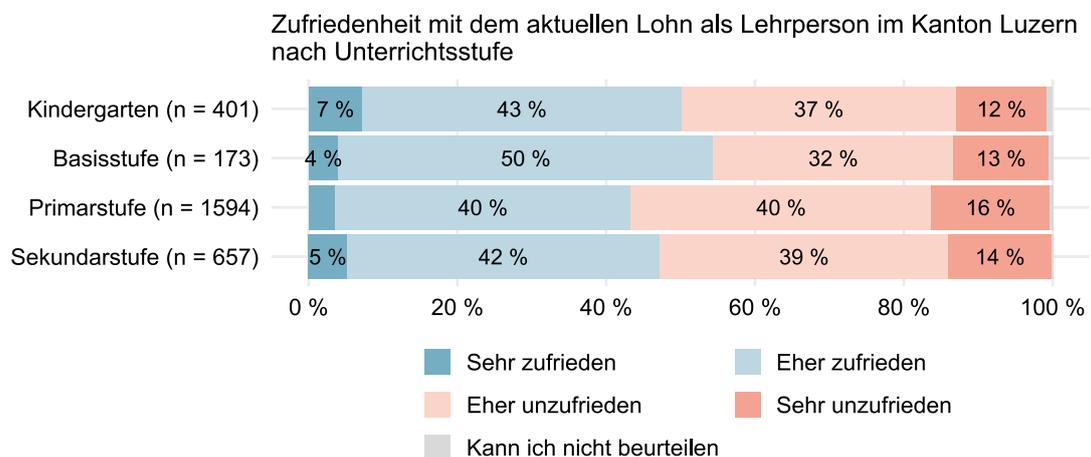


Abbildung 5: Differenzierung der Zufriedenheit der Lehrpersonen mit dem Aspekt der Anstellungsbedingung «aktueller Lohn» nach Unterrichtsstufe (Mehrfachauswahl möglich), n = 2'692, Quelle: Online-Befragung Lehrpersonen 2022.

Unterschiede nach Alter der Lehrpersonen bezüglich zu erwartender Lohnentwicklung und dem Lohn: Die Zufriedenheit mit der zu erwartenden Lohnentwicklung variiert hingegen stark mit dem Alter der Lehrpersonen (vgl. Abbildung 6). Lehrpersonen mit Jahrgang zwischen 1990 und 1994 (74 %) und insbesondere Lehrpersonen mit Jahrgang zwischen 1980 und 1989 (78 %) sind mit der zu erwartenden Lohnentwicklung deutlich unzufriedener als junge Lehrpersonen mit Jahrgang nach 1995 (58 %) und sehr junge

Lehrpersonen mit Jahrgang nach 2000 (41 %). Zudem weisen die Ergebnisse auf eine zunehmende Zufriedenheit mit der zu erwartenden Lohnentwicklung mit zunehmendem Alter ab 40 Jahre hin.

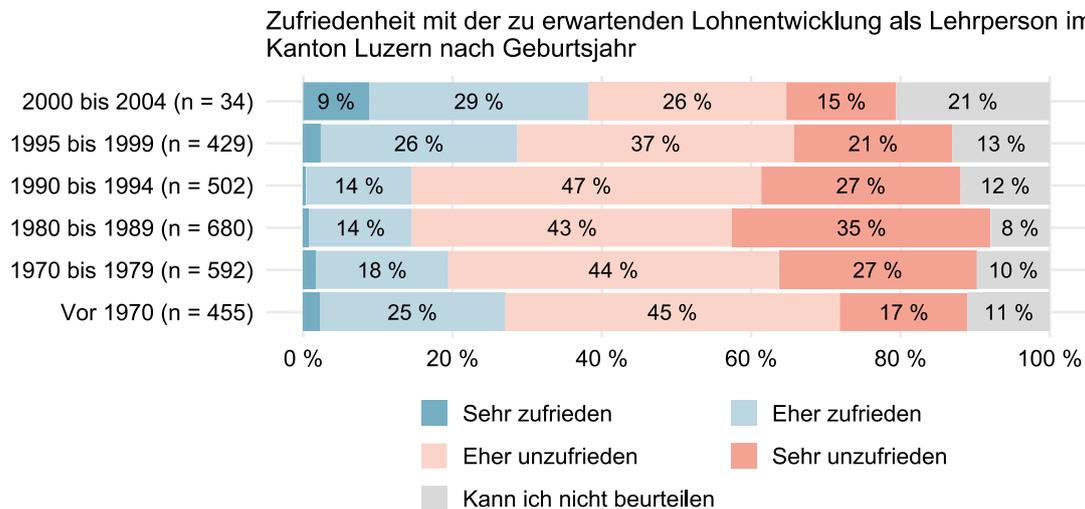


Abbildung 6: Differenzierung der Zufriedenheit der Lehrpersonen mit dem Aspekt der Anstellungsbedingung «zu erwartenden Lohnentwicklung» nach Geburtsjahr, n = 2'692, Quelle: Online-Befragung Lehrpersonen 2022.

Analog zur Zufriedenheit mit der Lohnentwicklung variiert auch die Zufriedenheit mit dem aktuellen Lohn zwischen den Generationen (vgl. Abbildung 7). Dabei erachten vor allem sehr junge Lehrpersonen mit Jahrgang nach 2004 (74 %) sowie ältere Lehrpersonen mit Jahrgang vor 1970 (60 %) den Lohn als zufriedenstellend. Die Generationen dazwischen erachten den Lohn mehrheitlich als nicht zufriedenstellend. Insbesondere Lehrpersonen mit Jahrgang zwischen 1980 und 1989 (63 %) und 1990 und 1994 (60 %) sind mit dem aktuellen Lohn unzufrieden.

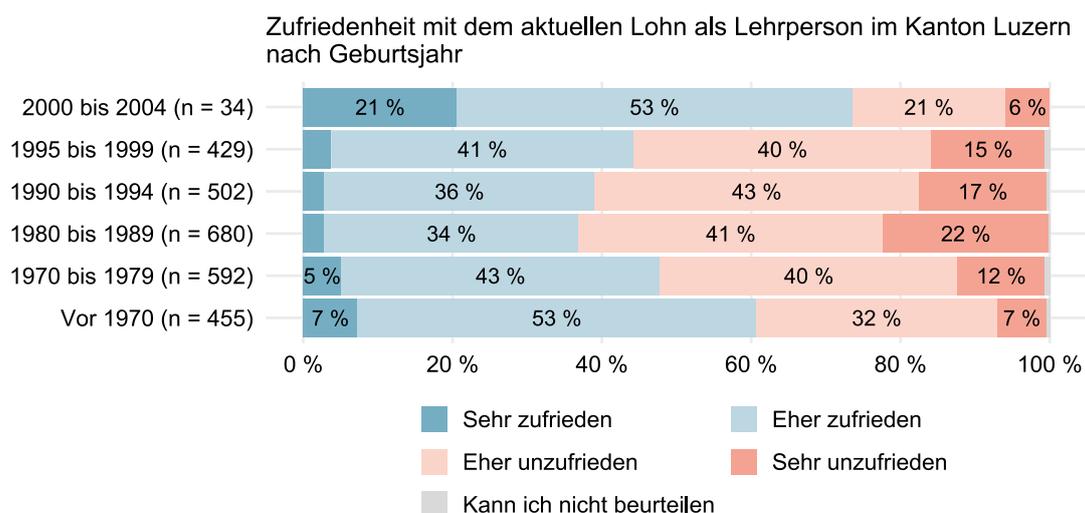


Abbildung 7: Differenzierung der Zufriedenheit der Lehrpersonen mit dem Aspekt der Anstellungsbedingung «aktueller Lohn» nach Geburtsjahr, n = 2'692, Quelle: Online-Befragung Lehrpersonen 2022.

Bewertung der relativen Angemessenheit des Lohnes: Im Vergleich zu anderen Funktionen an der Schule erachten die befragten Lehrpersonen ihren aktuellen Lohn zu gleichen Teilen als angemessen (45 %) wie unangemessen (44 %, vgl. Abbildung 8). Hierbei gibt es keine Unterschiede zwischen den Klassen-, Fach- oder Förderlehrpersonen. Wird der Lohn zu anderen Berufen mit vergleichbarem Ausbildungsniveau oder zu anderen Kantonen verglichen, zeichnet sich jedoch ein deutlicheres Bild ab: Rund 71 % respektive 79 % der Befragten erachten ihren Lohn dann als unangemessen.

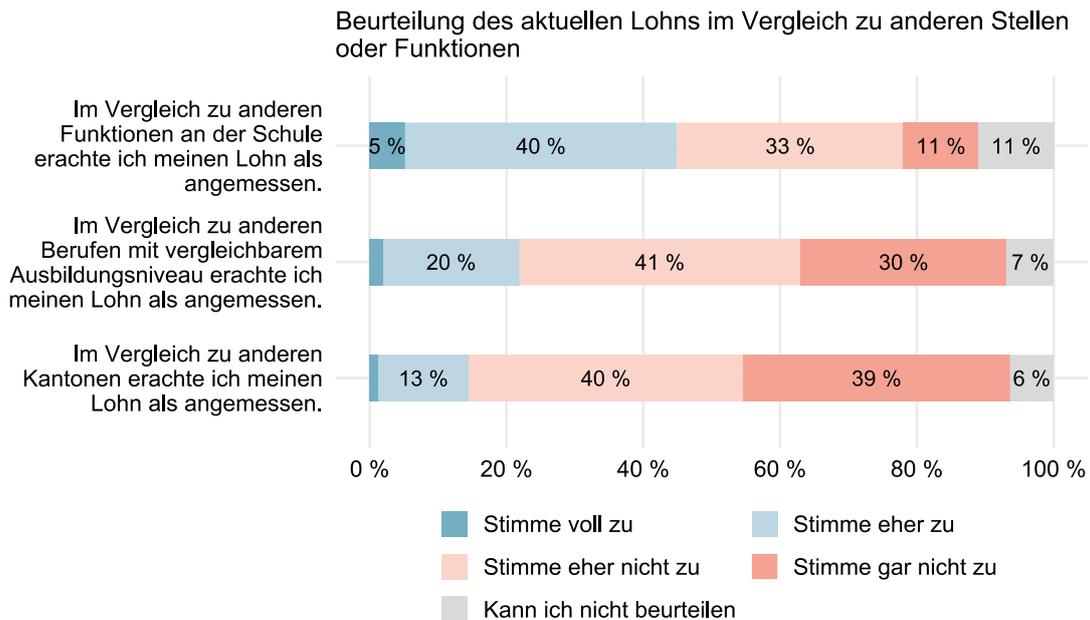


Abbildung 8: «Bitte geben Sie an, inwiefern Sie den nachfolgenden Aussagen zustimmen oder nicht.», n = 2'692, Quelle: Online-Befragung Lehrpersonen 2022.

Zwischen den Unterrichtsstufen existieren Unterschiede hinsichtlich der Beurteilung des Lohns im Vergleich zu anderen Funktionen an der Schule (vgl. Abbildung 9). So erachtet eine Mehrheit der Lehrpersonen der Sekundarstufe ihren Lohn verglichen zu anderen Funktionen an der Schule als angemessen (54 %). Auf der Stufe des Kindergartens entspricht dieser Anteil der Lehrpersonen hingegen nur 38 %. Weiter erachten auch Lehrpersonen der Primarstufe ihren Lohn im Vergleich zu anderen Funktionen an der Schule tendenziell eher unangemessen (47 %) als angemessen (43 %). Auf der Basisstufe wird der Lohn im Vergleich zu anderen Funktionen an der Schule von 48 % der Lehrpersonen als angemessen und von 41 % der Lehrpersonen als unangemessen erachtet.

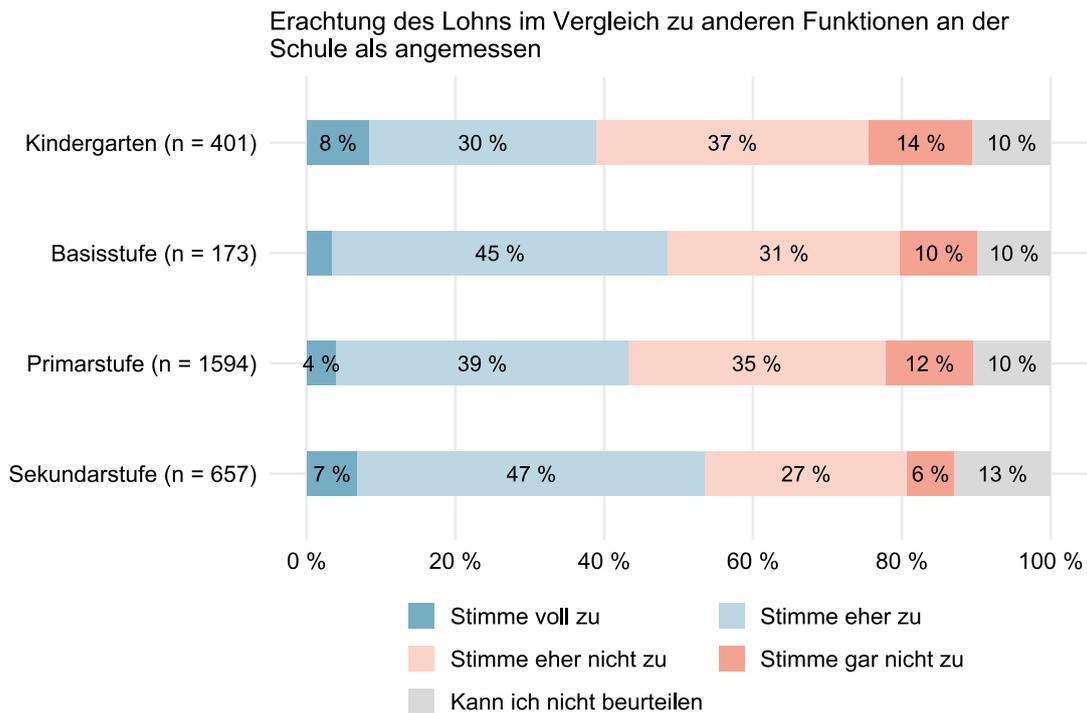


Abbildung 9: Differenzierung der Antworten zur Aussage «Im Vergleich zu anderen Funktionen an der Schule erachte ich meinen Lohn als angemessen» nach Unterrichtsstufe (Mehrfachauswahl möglich), n = 2'692, Quelle: Online-Befragung Lehrpersonen 2022.

Aufgabe des Lehrberufs aus Lohngründen: Die Lehrpersonen und Schulleitungen wurden zudem gefragt, ob sie eine oder mehrere Lehrperson(en) kennen, die ihren Beruf als Lehrperson wegen zu tiefem Lohn aufgegeben haben. 55 % der Lehrpersonen und 43 % der Schulleitungen bejahen dies.

Was könnten Gründe sein, weshalb eine Lehrperson ihre Tätigkeit als Lehrerin oder Lehrer aus Lohngründen aufgibt?	n	Anteil
Zu geringer Stufenanstieg	92	66 %
Weil andere berufliche Tätigkeiten mit höherem Lohn bzw. besseren Lohnaussichten möglich sind	65	46 %
Weiteres	43	31 %
Zu tiefer Einstiegslohn	26	19 %
Kann ich nicht beurteilen	16	11 %

Tabelle 13: Gründe für Beendigung der Tätigkeit als Lehrperson gemäss den befragten Schulleitungen (Mehrfachauswahl möglich), n = 140, Quelle: Online-Befragung der Schulleitungen 2022.

Die Hauptgründe, weshalb eine Lehrperson ihre Tätigkeit als Lehrerin oder Lehrer aus Lohngründen aufgibt, sind gemäss den befragten Schulleitungen ein zu geringer Stufenanstieg (66 %) sowie die Auffassung, dass andere berufliche Tätigkeiten mit höherem Lohn bzw. besseren Lohnaussichten möglich sind (46 %, vgl. Tabelle 13). Ein zu tiefer Einstiegslohn ist hingegen nur gemäss 19 % der befragten Schulleitungen ein Faktor dafür, dass Lehrpersonen ihre Tätigkeit aus Lohngründen aufgeben. Als weitere Gründe werden ein zu

tiefes Lohnniveau im kantonalen Vergleich, die zu hohe Arbeitsbelastung sowie eine für das Pensum zu hohe Lektionenzahl genannt.

5 Aspekte der Arbeitszufriedenheit

Das Wichtigste in Kürze: 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 gebe 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. Wichtig wären ebenfalls mehr Zeit für die im Berufsauftrag vorgesehenen Arbeiten ausserhalb des Unterrichts im engeren Sinne sowie weniger Schülerinnen und Schüler in der Klasse bzw. Lerngruppe.

Rund zwei Drittel der Lehrpersonen haben in letzter Zeit über einen Stellenwechsel nachgedacht; Gründe dafür sind die Belastung im Lehrberuf, die Suche nach beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie ein höherer Lohn an anderer Stelle. Kündigungsgründe der ehemals angestellten Lehrpersonen sind dieselben, ergänzt um private Gründe.

5.1 Belastungsfaktoren

Belastungsfaktoren mit Bezug zum Unterricht: Der Umgang mit verhaltensauffälligen Schülerinnen und Schülern wird von den befragten Lehrpersonen am häufigsten als unterrichtsbezogener Belastungsfaktor genannt (vgl. Abbildung 10). Mehr als die Hälfte (51 %) fühlt sich dadurch sehr belastet, mehr als ein Drittel (37 %) eher belastet. Ebenfalls ein sehr grosser Belastungsfaktor ist das Gefühl, für alle Aufgaben als Lehrperson zu wenig Zeit zu haben (42 % sehr belastet, 41 % eher belastet).

Die Anzahl Lernende in der Klasse oder Lerngruppe, Unterschiede in den überfachlichen Kompetenzen der Schüler:innen, neue Schulentwicklungsprojekte sowie Unterschiede in den fachspezifischen Kompetenzen und Fähigkeiten der Schüler:innen werden etwas weniger häufig, aber immer noch von mehr als der Hälfte der befragten Lehrpersonen als belastend eingestuft. Am wenigsten belastend sind gemäss der Befragung der Umgang mit

Erziehungsberechtigten und die fachlichen oder didaktischen Anforderungen des Unterrichts.

Zwischen den Altersgruppen der Lehrpersonen weisen die Ergebnisse keine wesentlichen Unterschiede auf. Einzig neue kantonale oder kommunale Schulentwicklungsprojekte werden von den älteren Lehrpersonen bedeutend häufiger als belastend oder eher belastend angesehen als von jüngeren Lehrpersonen. Ausserdem können zwischen Klassen-, Fach- oder Förderlehrpersonen keine substanziellen Unterschiede in der Beurteilung der möglichen unterrichtsbezogenen Belastungsfaktoren identifiziert werden.

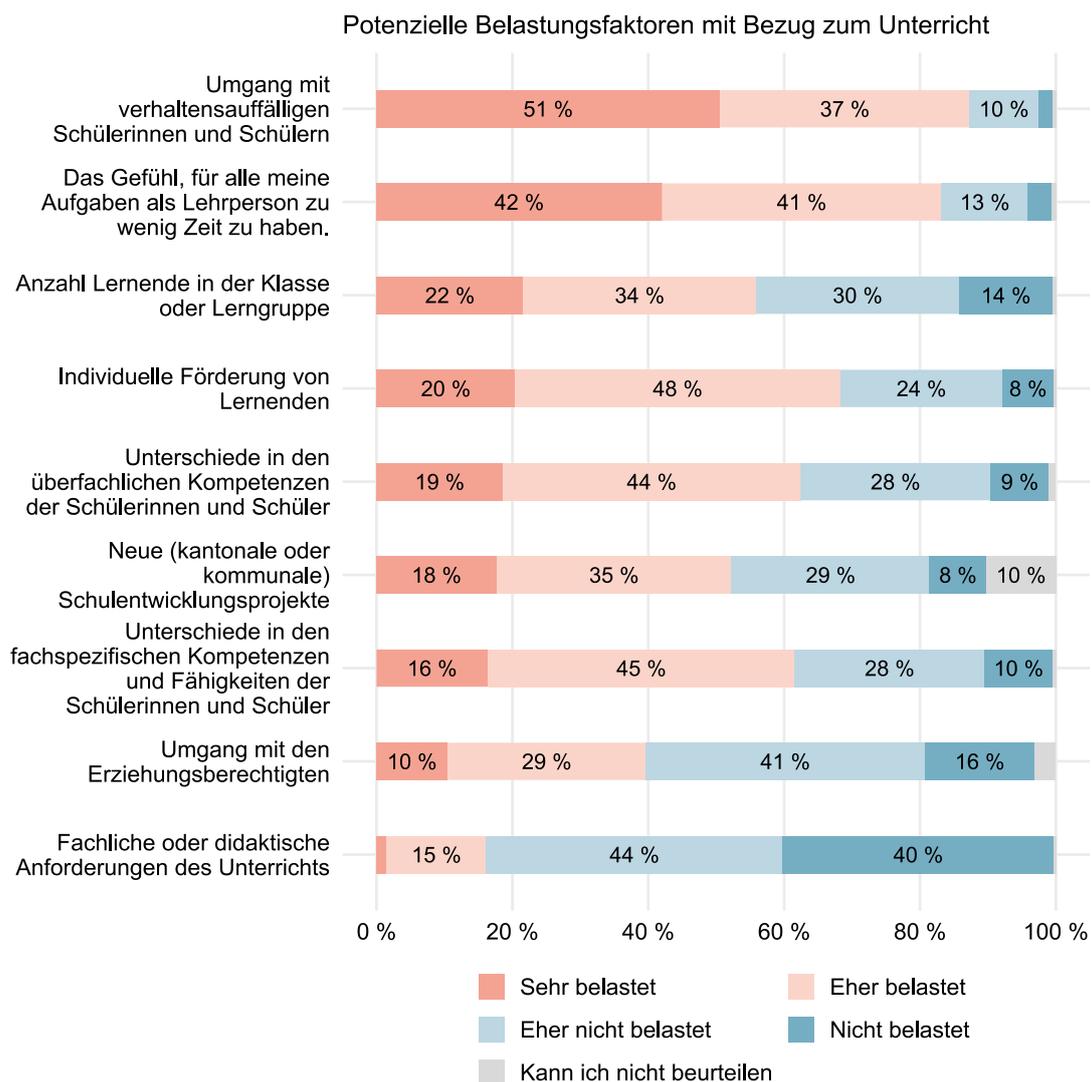


Abbildung 10: «Durch welche möglichen Belastungsfaktoren mit Bezug zum Unterricht fühlen Sie sich persönlich als Lehrperson belastet?», n = 2'651, Quelle: Online-Befragung Lehrpersonen 2022.

Die Schulleitungen wurden dazu befragt, durch welche unterrichtsbezogenen Faktoren sich die Lehrpersonen am ehesten belastet fühlen (vgl. Abbildung 11). Am häufigsten nennen die Schulleitungen den Umgang mit verhaltensauffälligen Schüler:innen (84 % sehr belastet, 14 % eher belastet) sowie das Gefühl der Lehrpersonen, für alle ihre Aufgaben zu wenig Zeit zu haben (42 % sehr belastet, 47 % eher belastet). Diese zwei Faktoren werden auch von den Lehrpersonen selbst am häufigsten als belastend eingestuft. Alle weiteren

zur Auswahl stehenden Faktoren werden von rund 50-60 % der Schulleitungen als eher belastend für die Lehrpersonen angesehen. Einzig die fachlichen oder didaktischen Anforderungen des Unterrichts werden von den Schulleitungen mehrheitlich nicht als Belastungsfaktor wahrgenommen (60 % eher nicht belastet, 14 % nicht belastet).

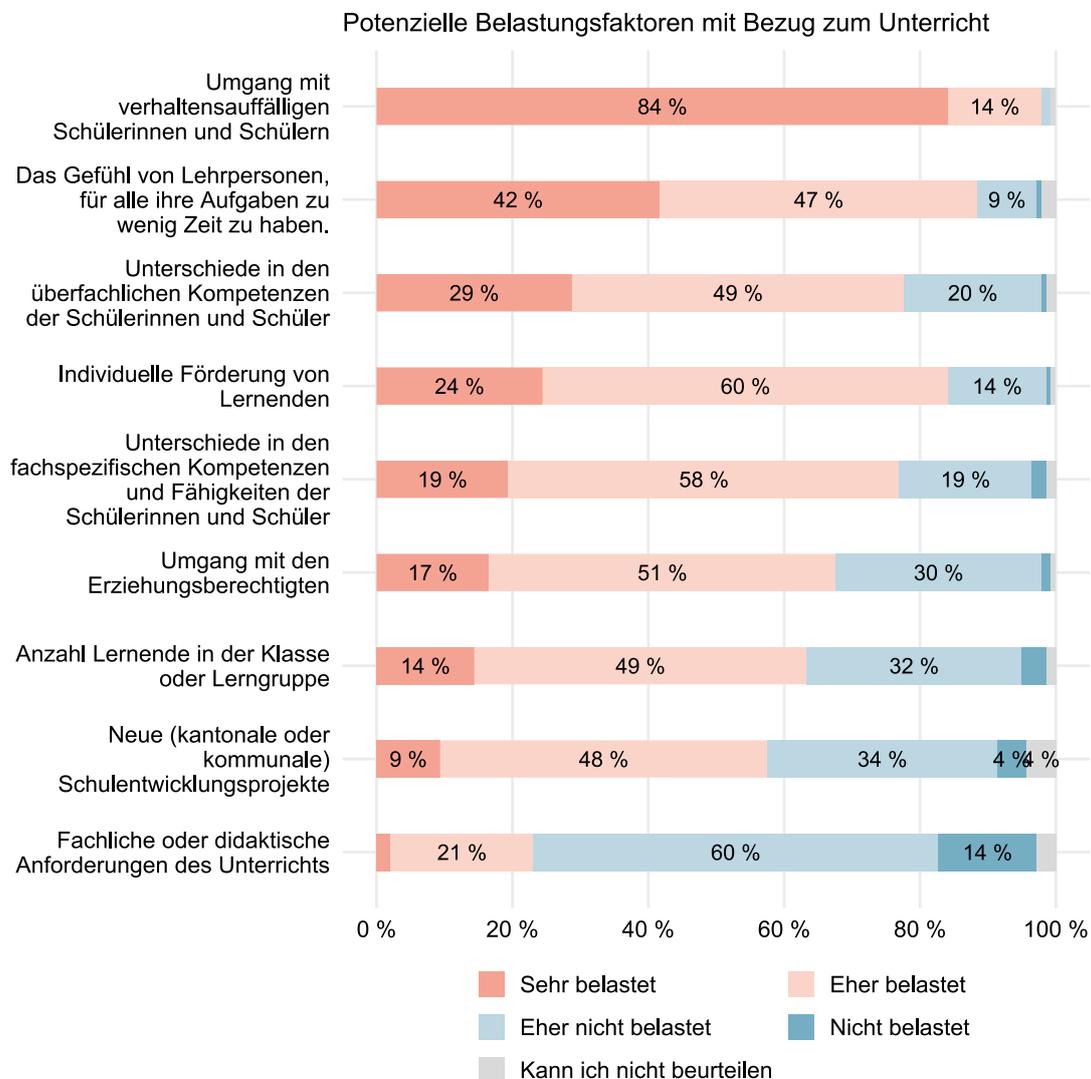


Abbildung 11: «Durch welche möglichen Belastungsfaktoren mit Bezug zum Unterricht fühlen Sie sich die Lehrpersonen in ihrer Schule belastet?», n = 139, Quelle: Online-Befragung Schulleitungen 2022.

Belastungsfaktoren mit Bezug zur Situation an der Schule: Die Lehrpersonen und Schulleitungen wurden hinsichtlich Belastungsfaktoren mit Bezug zur Situation an der Schule gefragt, ob verschiedene Faktoren an ihrer Schule oft auftreten und falls ja, inwiefern sie eine Belastung darstellen (vgl. Tabelle 14). Die Ergebnisse zeigen, dass die Lehrpersonen und die Schulleitungen die Situation an ihren Schulen diesbezüglich ähnlich einschätzen.

Die aufgeführten potenziellen Belastungsfaktoren sind sowohl aus Sicht der Lehrpersonen als auch nach Einschätzung der Schulleitungen für die Lehrpersonen mehrheitlich eher nicht oder nicht belastend. Die Lehrpersonen geben am häufigsten an, durch eine ineffiziente Zusammenarbeit im Schulhausteam (4 % sehr belastet, 19 % eher belastet) sowie eine

mangelnde Unterstützung durch die Schulleitung (7 % sehr belastet, 15 % eher belastet) belastet zu sein. Bei diesen beiden Faktoren zeigen sich auch die grössten Unterschiede zwischen den Einschätzungen der Lehrpersonen und Schulleitungen: Über ein Fünftel der Lehrpersonen (22 %) gibt an, dass ineffiziente Zusammenarbeit im Schulhausteam an ihrer Schule oft vorkommt, während nur jede zehnte Schulleitung (10 %) dieser Meinung ist. Betreffend mangelnde Unterstützung durch die Schulleitungen sind es 17 % der Lehrpersonen gegenüber 3 % der Schulleitungen.

		Trifft an meiner Schule oft zu	Trifft an meiner Schule kaum zu	Sehr belastet	Eher belastet	Eher nicht belastet	Nicht belastet	Kann nicht beurteilen
Ineffiziente Zusammenarbeit im Schulhausteam	LP	22 %	78 %	4 %	19 %	33 %	38 %	7 %
	SL	10 %	90 %	2 %	16 %	49 %	25 %	7 %
Ineffiziente Zusammenarbeit in den professionellen Lerngemeinschaften	LP	19 %	81 %	3 %	17 %	32 %	40 %	9 %
	SL	16 %	84 %	1 %	20 %	47 %	21 %	10 %
Mangelnde Unterstützung durch die Schulleitung	LP	17 %	83 %	7 %	15 %	23 %	50 %	6 %
	SL	3 %	97 %	4 %	7 %	33 %	41 %	16 %
Mangelnde Unterstützung durch meine Kolleginnen und Kollegen in der Klasse	LP	7 %	93 %	2 %	8 %	27 %	58 %	5 %
	SL	3 %	97 %	3 %	8 %	38 %	43 %	8 %
Unklare Aufgaben- und Funktionszuweisungen im Schulhausteam	LP	14 %	86 %	2 %	13 %	33 %	44 %	8 %
	SL	7 %	93 %	1 %	11 %	46 %	36 %	6 %
Unklare Aufgaben- und Funktionszuweisungen in professionellen Lerngemeinschaften	LP	16 %	84 %	2 %	14 %	33 %	41 %	10 %
	SL	12 %	88 %	1 %	16 %	48 %	25 %	9 %

Tabelle 14: Vorhandensein und Ausmass potenzieller Belastungsfaktoren von Lehrpersonen, Lehrpersonen: n = 2'637, Schulleitungen: n = 138. Quellen: Online-Befragung Lehrpersonen 2022, Online-Befragung Schulleitungen 2022.

Belastung als Grund für Krankheit, Stellenwechsel oder Kündigung: Rund vier von fünf befragten Lehrpersonen (78 %) und Schulleitungen (82 %) geben an, an ihrer Schule Lehrpersonen zu kennen, die wegen persönlich empfundener Belastung in ihrer beruflichen Tätigkeit krank geworden sind (Burnout) oder die Schule aus diesem Grund verlassen haben. Je 10 % kennen keine solche Lehrpersonen an ihrer Schule, die übrigen Befragten geben an, dies nicht beurteilen zu können.

Die Befragung der Lehrpersonen zeigt auch, dass eine als zu gross empfundene Belastung in der Tätigkeit als Lehrperson der häufigste Grund dafür ist, dass Lehrpersonen über einen Stellenwechsel an eine andere Schule oder in einen anderen Beruf nachdenken. Von den ehemals im Kanton Luzern angestellten Lehrpersonen, die ihre Stelle selbst gekündigt haben, wird die Belastung als zweithäufigsten Kündigungsgrund genannt. In Kapitel 5.3 wird ausführlich auf die Ergebnisse zum Thema Stellenwechsel und Kündigung eingegangen.

5.2 Massnahmen zum Umgang mit Belastungen

Teamkultur: Die Mehrheit der befragten Lehrpersonen fühlt sich von ihrem jeweiligen Schulhausteam (21 % stimme voll zu, 54 % stimme eher zu) resp. ihren professionellen Lerngemeinschaften (23 % stimme voll zu, 56 % stimme eher zu) getragen, wenn sie sich stark belastet fühlen (vgl. Tabelle 15).

	Stimme voll zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu	Kann ich nicht beurteilen
Ich fühle mich vom Schulhausteam getragen, wenn ich mich stark belastet fühle.	21 %	54 %	16 %	2 %	7 %
Ich fühle mich von meiner/n professionellen Lerngemeinschaft(en) getragen, wenn ich mich stark belastet fühle.	23 %	56 %	14 %	2 %	6 %
Es gibt an unserer Schule Kolleginnen und Kollegen, die vom Schulhausteam zu wenig unterstützt werden, wenn sie sich stark belastet fühlen.	6 %	23 %	32 %	11 %	27 %
Es gibt an unserer Schule Kolleginnen und Kollegen, die von ihrer/n professionellen Lerngemeinschaft(en) zu wenig unterstützt werden, wenn sie sich stark belastet fühlen.	7 %	27 %	32 %	10 %	25 %

Tabelle 15: Unterstützung durch das Schulhausteam und professionellen Lerngemeinschaften bei starker Belastung, n = 2'628, Quelle: Online-Befragung Lehrpersonen 2022.

Die befragten Lehrpersonen verneinen mehrheitlich, dass die Kolleg:innen an ihrer Schule von ihrem Schulhausteam resp. ihrer/n professionellen Lerngemeinschaft(en) zu wenig unterstützt werden, wenn sie sich stark belastet fühlen. Jeweils knapp die Hälfte der Befragten stimmt diesen Aussagen eher oder gar nicht zu. Je knapp ein Drittel findet hingegen, dass die Unterstützung durch das Schulhausteam (6 % stimme voll zu, 23 % stimme eher zu) resp. durch die professionelle/n Lerngemeinschaft(en) (7 % stimme voll zu, 27 % stimme eher zu) in solchen Fällen nicht ausreicht. Je rund ein Viertel gibt an, dies nicht beurteilen zu können.

Kultur der Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten: Sowohl Lehrpersonen als auch Schulleitungen geben in der Befragung mehrheitlich an, dass an ihrer Schule eine im Team geklärte Kultur der Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten besteht (vgl. Tabelle 16). Knapp drei Viertel der Lehrpersonen (18 % stimme voll zu, 54 % stimme eher zu) sowie

vier Fünftel der Schulleitungen (11 % stimme voll zu, 69 % stimme eher zu) sind dieser Meinung. Differenziert nach dem Alter der befragten Lehrpersonen können keine wesentlichen Unterschiede identifiziert werden.

Die Schulleitungen sind häufiger als die Lehrpersonen der Ansicht, dass es an den Schulen einen gemeinsamen und regelmässigen Austausch zu Fragen der Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten gibt. Etwa zwei Drittel der befragten Schulleitungen stimmen dieser Aussage voll (9 %) oder eher (56 %) zu, während es bei den Lehrpersonen die Hälfte (11 % stimme voll zu, 39 % stimme eher zu) ist. Auch zu dieser Aussage sind die Zustimmungsraten der befragten Lehrpersonen über die Altersgruppen gleich verteilt.

	Stimme voll zu		Stimme eher zu		Stimme eher nicht zu		Stimme gar nicht zu		Kann ich nicht beurteilen	
	LP	SL	LP	SL	LP	SL	LP	SL	LP	SL
An unserer Schule besteht eine im Team geklärte und etablierte Kultur der Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten.	18 %	11 %	54 %	69 %	20 %	16 %	3 %	2 %	5 %	1 %
Wir befassen uns an unserer Schule gemeinsam und regelmässig mit Fragen der Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten.	11 %	9 %	39 %	56 %	37 %	28 %	8 %	4 %	5 %	2 %

Tabelle 16: Vorhandensein und Ausmass einer Kultur der Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten, Lehrpersonen: n = 2'628, Schulleitungen: n = 140, Quellen: Online-Befragung Lehrpersonen 2022, Online-Befragung Schulleitungen 2022.

Änderung von Rahmenbedingungen zur Reduktion der Belastung: Die befragten Lehrpersonen nennen insbesondere drei Änderungen oder Anpassungen von Rahmenbedingungen, deren Umsetzung die von ihnen empfundene Belastung am ehesten spürbar reduzieren würde: Erstens mehr Unterstützung im Umgang mit verhaltensauffälligen Schüler:innen (63 %), zweitens mehr Zeit im Rahmen des Berufsauftrages für Arbeiten ausserhalb des Unterrichts (63 %) sowie drittens Reduktion der Anzahl Schüler:innen in der Klasse bzw. Lerngruppe (54 %).

Zwischen den Klassen-, Fach- und Förderlehrpersonen können keine wesentlichen Unterschiede in der Beurteilung der Änderungen der Rahmenbedingungen identifiziert werden. Eine Differenzierung der Resultate nach Altersgruppen zeigt, dass die Änderungen «mehr Zeit gemäss Berufsauftrag für Arbeiten ausserhalb des Unterrichts» und «weniger Schülerinnen und Schüler in der Klasse bzw. Lerngruppe» häufiger von jüngeren Lehrpersonen genannt wird. Die Änderung «mehr Unterstützung im Umgang mit verhaltensauffälligen Schüler:innen» wird hingegen zwischen den Altersgruppen gleich häufig genannt. Bezahlte Weiterbildungen in belastungsrelevanten Themen werden zudem von sehr jungen Lehrpersonen (Jahrgang 2000 bis 2004) sowie erst kürzlich in den Beruf eingestiegenen oder sich noch in der Ausbildung befindenden Lehrpersonen wesentlich häufiger genannt als von älteren und/oder erfahrenen Lehrpersonen. Mit zunehmendem Alter nennen die

befragten Lehrpersonen hingegen häufiger eine Anpassung der Rahmenbedingungen mit dem Ziel, dass weniger Personen im Team zusammenarbeiten müssen.

Welche Änderungen der Rahmenbedingungen würden die von Ihnen empfundene Belastung am ehesten spürbar reduzieren?	Lehrpersonen		Schulleitungen	
	n	Anteil	n	Anteil
Mehr Unterstützung im Umgang mit verhaltensauffälligen Schülerinnen und Schülern	897	63 %	113	82 %
Mehr Zeit gemäss Berufsauftrag für Arbeiten ausserhalb des Unterrichts (Unter Unterricht verstehen wir Lektionen und deren Vor- und Nachbereitung.)	895	63 %	92	67 %
Weniger Schülerinnen und Schüler in meiner Klasse bzw. Lerngruppe	767	54 %	66	48 %

Tabelle 17: Änderung von Rahmenbedingungen zur spürbaren Reduktion der empfundenen Belastung, Drei am meisten genannte Antworten (Mehrfachauswahl möglich), Schulleitungen: n = 137, Lehrpersonen: n = 1'431, Quellen: Online-Befragung Lehrpersonen 2022, Online-Befragung Schulleitungen 2022.

Die drei von den Schulleitungen am häufigsten genannten Änderungen der Rahmenbedingungen zur Reduktion der Belastung von Lehrpersonen stimmen mit den drei Top-Antworten der Lehrpersonen überein. Mehr als vier Fünftel der antwortenden Schulleitungen (82 %) finden dabei, dass die Belastung der Lehrpersonen durch mehr Unterstützung im Umgang mit verhaltensauffälligen Schüler:innen gemindert werden könnte.

Sowohl Lehrpersonen als auch Schulleitungen nennen in einer offenen Antwort weitere Änderungen der Rahmenbedingungen zur Belastungsreduktion. Die Aussicht darauf, mit weniger Personen (Klassen-, Fach- und Förderlehrpersonen, einschliesslich Fach-, Betreuungs- und Assistenzpersonen), zusammenzuarbeiten zu müssen wird von Lehrpersonen (23 %) und Schulleitungen (46 %) am vierthäufigsten als potenziell wirkungsvolle Änderung der Rahmenbedingungen genannt. Innerhalb der Gruppe der Lehrpersonen wird die Änderung etwas häufiger von Klassenlehrpersonen als von Fachlehrpersonen oder Förderlehrpersonen als wirkungsvoll erachtet. Die weiteren möglichen Antwortkategorien (bezahlte Weiterbildung in Themen, die für Lehrpersonen belastend sind, mehr und effizientere Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen, mehr Unterstützung durch die Schulleitung, klare Aufgaben- und Funktionszuweisungen sowie klassenübergreifende Zusammenarbeit bei der Vorbereitung des Unterrichts) werden sowohl von Lehrpersonen als auch Schulleitungen deutlich seltener genannt.

5.3 Stellenwechsel oder Kündigung

Überlegungen zu Stellenwechsel: Fast zwei Drittel der befragten Lehrpersonen (63 %) geben an, in letzter Zeit über einen Stellenwechsel an eine andere Schule, zu einem anderen Arbeitgeber oder in einen anderen Beruf nachgedacht zu haben. Nicht angesprochen sind damit Wechsel in eine andere Funktion an derselben Schule. Insbesondere Lehrpersonen im mittleren Alter (Jahrgang 1980 bis 1994) haben dabei vermehrt (70 % bis 72 %)

über einen Stellenwechsel nachgedacht. In jüngeren und älteren Altersgruppen reduziert sich dieser Anteil auf rund 50 %.

Als Gründe für die Gedanken über einen Stellenwechsel nennen die befragten Lehrpersonen insbesondere die zu grosse Belastung in der Tätigkeit als Lehrperson (55 %), die Suche nach neuen beruflichen Herausforderungen und/oder Entwicklungsmöglichkeiten (40 %) sowie einen höheren Lohn an anderer Stelle (40 %, vgl. Tabelle 18). Während die ersten beiden Gründe gleichmässig über die Altersgruppen verteilt sind, nennen Lehrpersonen mit Jahrgang zwischen 1980 und 1994 den höheren Lohn an anderer Stelle sowie private Gründe wesentlich häufiger als die anderen Altersgruppen.

Weitere, insgesamt weniger häufig genannte Gründe sind die schwierige Zusammenarbeit im Team (15 %), der Wunsch nach einem anderen Arbeitspensum (10 %), eine berufsbegleitende Aus-/Weiterbildung (8 %) sowie das fehlende Interesse an der Tätigkeit als Lehrperson in einer öffentlichen Schule (6 %).

Unter Weiteres (27 %) wird häufig darauf hingewiesen, dass das Unterrichten als Kernelement des Lehrberufs neben administrativen und organisatorischen sowie erzieherischen Aufgaben zu kurz kommt. Andere hier genannte Gründe sind die mangelnde Wertschätzung gegenüber Lehrpersonen seitens Politik und Gesellschaft, die herausfordernde Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten oder Unzufriedenheit mit der Schulleitung.

	n	Anteil
Zu grosse Belastung in der Tätigkeit als Lehrperson	920	55 %
Suche nach neuen beruflichen Herausforderungen und/oder Entwicklungsmöglichkeiten	675	40 %
Höherer Lohn an anderer Stelle	670	40 %
Weiteres	447	27 %
Private Gründe	280	17 %
Schwierige Zusammenarbeit im Team und/oder im Schulhaus	248	15 %
Wunsch nach anderem Arbeitspensum	169	10 %
Berufsbegleitende Aus-/Weiterbildung	132	8 %
Kein Interesse an Tätigkeit als Lehrperson in einer öffentlichen Schule mehr	102	6 %

Tabelle 18: Gründe für Gedanken über Stellenwechsel von Lehrpersonen (Mehrfachauswahl möglich), n = 1'686, Quelle: Online-Befragung Lehrpersonen 2022.

Kündigung bzw. berufliche Mobilität der ehemals angestellten Lehrpersonen: Die Mehrheit der befragten ehemaligen Lehrpersonen hat das Arbeitsverhältnis beim Kanton selbst beendet (69 %). Befristete Arbeitsverträge sind der zweithäufigste Grund, weshalb die Befragten nicht mehr als Lehrpersonen beim Kanton Luzern angestellt sind (21 %). Nur einzelne geben an, dass ihnen gekündigt wurde (1 %).

Ehemals im Kanton Luzern angestellte Lehrpersonen, die ihre damalige Stelle selbst gekündigt haben, nennen verschiedene Gründe, die zu ihrem Entschluss geführt haben (vgl. Tabelle 19). Am häufigsten geben Sie an, dass sie nach neuen beruflichen

Herausforderungen und/oder Entwicklungsmöglichkeiten gesucht haben (34 %). Fast gleich häufig haben sie die Stelle gekündigt, weil die Belastung in der Tätigkeit als Lehrperson zu gross war (32 %). Jeweils rund ein Viertel der Befragten (26 %) macht private Gründe für den Entscheid geltend, respektive nennt einen höheren Lohn an anderer Stelle als Kündigungsgrund (25 %). Weitere Gründe (25 %) sind die gemäss den Befragten schlechteren Arbeitsbedingungen im Kanton Luzern, die als zu gering wahrgenommene Unterstützung durch die Schulleitungen sowie längere Reisen.

	n	Anteil
Suche nach neuen beruflichen Herausforderungen und/oder Entwicklungsmöglichkeiten	49	34 %
Zu grosse Belastung in der Tätigkeit als Lehrperson	47	32 %
Private Gründe	37	26 %
Höherer Lohn an anderer Stelle	36	25 %
Weiteres	36	25 %
Schwierige Zusammenarbeit im Team und/oder im Schulhaus	27	19 %
Berufsbegleitende Aus-/Weiterbildung	17	12 %
Kein Interesse an Tätigkeit als Lehrperson in einer öffentlichen Schule mehr	11	8 %
Wunsch nach anderem Arbeitspensum	11	8 %
Gesundheitliche Gründe	9	6 %

Tabelle 19: Gründe für Stellenwechsel der ehemals im Kanton Luzern angestellten Lehrpersonen (Mehrfachauswahl möglich), n = 145, Quelle: Online-Befragung ehemals im Kanton Luzern angestellte Lehrpersonen 2022.

Die meisten der Befragten geben als Anschlusslösung an die Stelle als Lehrperson im Kanton Luzern an, eine Auszeit zu nehmen (24 %). Weitere häufige Anschlusslösungen sind eine Stelle in der gleichen Funktion an einer anderen Schule (23 %), eine Stelle in einer anderen Funktion an einer anderen Schule (17 %) sowie Aus-/Weiterbildungen (14 %). Für nur wenige (11 %) ist die Anschlusslösung noch offen. Als weitere Anschlusslösungen werden genannt: Stellen bzw. Selbständigkeit in einem neuen Berufsfeld mit Bezug zur Bildung sowie Stellen bzw. Selbständigkeit in einem neuen Berufsfeld ohne Bezug zur Bildung.

6 Schulische Rahmenbedingungen und Ressourcen

Das Wichtigste in Kürze: Eine Berufseinführung neuer Lehrpersonen durch erfahrene Lehrpersonen oder durch die Schulleitungen findet 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. Ebenso rund ein Drittel der Schulleitungen erachtet die Berufseinführung von Lehrpersonen nicht als ihre Aufgabe.

Die Schulen verfügen grossmehrheitlich 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 müssen. 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. Aus Sicht der Schulleitungen sind die in der Ausbildung gewählten Fächerkombinationen der Lehrpersonen hinderlich für die Organisation der Zusammenarbeit. Aus ihrer Sicht könnten aber 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.

6.1 Berufseinführung von Lehrpersonen

Einschätzung von Lehrpersonen bis 5 Jahre nach Ausbildungsabschluss: Lehrpersonen, die ihren Ausbildungsabschluss vor weniger als fünf Jahren gemacht haben, geben mehrheitlich an, dass sie in der Berufseinführung von erfahrenen Lehrpersonen begleitet und unterstützt wurden (23 % intensiv, 42 % oft, 28 % ab und zu). Nur 7 % der Befragten dieser Kategorie wurden gemäss eigenen Angaben kaum oder gar nicht durch erfahrene Lehrpersonen begleitet und unterstützt.

Für die Mehrheit der befragten Lehrpersonen (70 %) entsprach das Mass an Begleitung und Unterstützung durch erfahrene Lehrpersonen genau ihrem Bedürfnis. Rund ein Viertel (27 %) ist allerdings der Meinung, zu wenig Begleitung und Unterstützung erhalten zu haben.

Unterstützung und Begleitung durch erfahrene Lehrpersonen beim Berufseinstieg (Lehrpersonen mit Abschluss vor weniger als 5 Jahren)

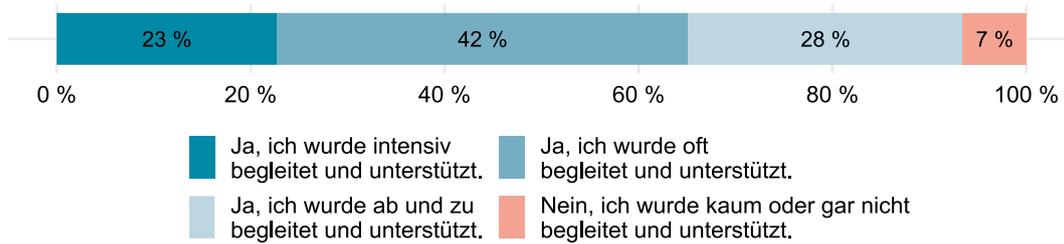


Abbildung 12: «Als Sie mit dem Lehrberuf begonnen haben: Sind Sie von erfahrenen Kolleginnen oder Kollegen in Ihrer Tätigkeit als Lehrperson begleitet und unterstützt worden?», n = 734, Quelle: Online-Befragung Lehrpersonen 2022.

Die Unterstützung beim Berufseinstieg von Lehrpersonen mit Ausbildungsabschluss vor weniger als fünf Jahren durch Schulleitungen ist gemäss den befragten Lehrpersonen etwas weniger ausgeprägt (vgl. Abbildung 13). Rund ein Fünftel (18 %) gibt an, beim Berufseinstieg kaum oder gar nicht durch die Schulleitung begleitet und unterstützt worden zu sein.

Das Mass an Begleitung und Unterstützung wird von 65 % der Lehrpersonen als genau richtig eingeschätzt, etwas mehr als ein Viertel der Befragten (29 %) hätte sich mehr Begleitung und Unterstützung gewünscht.

Unterstützung und Begleitung durch die Schulleitung beim Berufseinstieg (Lehrpersonen mit Abschluss vor weniger als 5 Jahren)

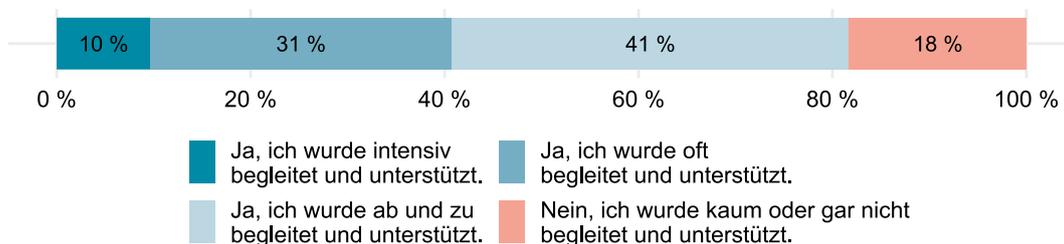


Abbildung 13: «Als Sie mit dem Lehrberuf begonnen haben: Sind Sie von der Schulleitung in Ihrer Tätigkeit als Lehrperson begleitet und unterstützt worden?», n = 734, Quelle: Online-Befragung Lehrpersonen 2022.

Einschätzungen der Schulleitungen: Aus Sicht der befragten Schulleitungen werden Lehrpersonen, die ihre Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule abgeschlossen haben, in ihrer ersten Berufspraxis von erfahrenen Lehrpersonen aus dem Team begleitet und unterstützt (95 %). Gemäss der Mehrheit der Schulleitungen (57 %) stehen dafür auch genügend personelle Ressourcen zur Verfügung. Falls dies aus Sicht der Schulleitungen nicht der Fall ist (38 %), fehlt es insbesondere an Zeitressourcen für erfahrene Lehrpersonen, die diese Aufgabe übernehmen möchten bzw. können (89 %), und teilweise auch an erfahrenen Lehrpersonen, die diese Aufgabe übernehmen wollen und können (33 %).

Rund zwei Drittel der befragten Schulleitungen (67 %) betrachten die Unterstützung und Begleitung von Lehrpersonen in ihrer Berufseinführungsphase als Aufgabe der Schulleitung, rund ein Drittel verneinen dies.

6.2 Organisation der Zusammenarbeit in den professionellen Lerngemeinschaften und im Schulhausteam

Etablierte Formen der Zusammenarbeit: Gemäss den befragten Lehrpersonen (49 % stimme voll zu, 46 % stimme eher zu) und Schulleitungen (71 % stimme voll zu, 28 % stimme eher zu) gibt es an ihren Schulen etablierte Formen der Zusammenarbeit in Form von definierten Zeitgefässen sowie klaren Aufgaben und Funktionszuweisungen. Die Mehrheit der Lehrpersonen (14 % stimme voll zu, 62 % stimme eher zu) und Schulleitungen (19 % stimme voll zu, 71 % stimme eher zu) ist dabei auch der Ansicht, dass diese Formen der Zusammenarbeit dazu beitragen, die anfallenden Aufgaben im Klassen- und Schulhausteam gut zu bewältigen. Rund ein Fünftel der Lehrpersonen (19 % stimme eher nicht zu, 2 % stimme gar nicht zu) ist nicht dieser Meinung.

	Stimme voll zu		Stimme eher zu		Stimme eher nicht zu		Stimme gar nicht zu		Kann ich nicht beurteilen	
	LP	SL	LP	SL	LP	SL	LP	SL	LP	SL
Wir haben an unserer Schule etablierte Formen der Zusammenarbeit (z.B. definierte Zeitgefässe wie Teamsitzungen, klare Aufgaben- und Funktionszuteilungen).	49 %	71 %	46 %	28 %	4 %	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %
Diese Formen der Zusammenarbeit tragen dazu bei, die anfallenden Aufgaben im Klassen- und Schulhausteam gut bewältigen können.	14 %	19 %	62 %	71 %	19 %	7 %	2 %	0 %	2 %	2 %

Tabelle 20: Vorhandensein und Ausmass etablierter Formen der Zusammenarbeit zur Bewältigung der anfallenden Aufgaben im Klassen- und Schulhausteam, Lehrpersonen: n = 2'667, Schulleitungen: n = 137, Quellen: Online-Befragung Lehrpersonen 2022, Online-Befragung Schulleitungen 2022.

Die Lehrpersonen, die eher nicht oder gar nicht der Ansicht sind, dass an ihrer Schule etablierte Formen der Zusammenarbeit bestehen, nennen verschiedene Massnahmen, deren Umsetzung aus ihrer Sicht notwendig wären. Dazu gehören die Klärung von Aufgaben und Funktionszuteilungen, die Reduktion des Administrationsaufwandes sowie die Professionalisierung der Teamleitungen durch Einführung eines Pflichtenhefts. Weiter wird angemerkt, dass die Zeit für gemeinsame Sitzungen zu knapp oder aufgrund der Stundenpläne gar nicht vorhanden sei. Um diesem Umstand zu begegnen, könnten gemäss den Lehrpersonen die Pensen reduziert oder bezahlte Besprechungszeiten eingeführt werden. Als weitere Massnahmen gefordert werden die Entlastung der Klassenlehrpersonen sowie die Erhöhung der Ressourcen für die Schulleitungen.

Verhältnis von Lehrpersonen und Klassen: Drei Viertel der Klassenlehrpersonen geben an, dass in ihren Klassen zwischen einer und fünf Fach- und Förderlehrpersonen unterrichten, bei den übrigen sind es mehr (vgl. Tabelle 21). 7 % der Klassenlehrpersonen sagen, in ihrer Klasse seien es zwölf Fach- und Förderlehrpersonen. Rund drei Viertel der Fach-

und Förderlehrpersonen unterrichten gemäss der Umfrage eine bis vier Klassen, die übrigen fünf bis zwölf Klassen.

<i>Falls Klassenlehrperson: Wie viele Fach- und Förderlehrpersonen unterrichten an Ihrer Klasse?</i>			<i>Falls Fach- oder Förderlehrperson: Wie viele Klassen unterrichten Sie?</i>		
Anzahl	n	Anteil	Anzahl	n	Anteil
1	211	14 %	1	319	26 %
2	306	21 %	2	313	26 %
3	296	20 %	3	195	16 %
4	202	14 %	4	120	10 %
5	126	9 %	5	66	5 %
6	62	4 %	6	56	5 %
7	38	3 %	7	37	3 %
8	41	3 %	8	43	4 %
9	23	2 %	9	17	1 %
10	47	3 %	10	20	2 %
11	21	1 %	11	2	0 %
12	107	7 %	12	24	2 %

Tabelle 21: Anzahl Fach- oder Förderlehrpersonen in der Klasse der befragten Klassenlehrpersonen und Anzahl unterrichteten Klassen der befragten Fach- oder Förderlehrpersonen, Klassenlehrpersonen: n = 1'480, Fach- und Förderlehrpersonen: n = 1'212, Quelle: Online-Befragung Lehrpersonen 2022.

Aufteilung der Fächer bei den Lehrpersonen: Die Rückmeldungen der Lehrpersonen zur Aussage «Die Zahl der an meiner/n Klasse(n) unterrichtenden Klassen-, Fach- und Förderlehrpersonen (einschliesslich Fach-, Betreuungs- und Assistenzpersonen) ist so gross, dass sie insbesondere für die Klassenlehrperson(en) mit ihrer Koordinationsfunktion eine grosse zeitliche Belastung darstellt» fallen sehr unterschiedlich aus. Etwas mehr als die Hälfte stimmt der Aussage voll (22 %) oder eher zu (30 %), vier von zehn Lehrpersonen lehnen sie eher (25 %) oder komplett ab (13 %). Dabei stimmen insbesondere Lehrpersonen der Sekundarstufe der Aussage voll oder eher zu. Lehrpersonen auf den Stufen Basisstufe, Kindergarten sowie Primarstufe weisen im Schnitt tiefere Zustimmungswerte auf. Klarer in eine Richtung weisen die Befragungsergebnisse der Schulleitungen, welche die Zahl an unterrichtenden Personen pro Klasse mehrheitlich als Belastung insbesondere für die Klassenlehrpersonen betrachten (34 % stimme voll zu, 47 % stimme eher zu).

Knapp drei Viertel der Schulleitungen (73 %) sind der Ansicht, die Kombinationen der Fächer, in denen Lehrpersonen an ihrer Schule unterrichten können/dürfen seien ein Hindernis bei der Anstellung von Lehrpersonen mit Blick auf eine optimale Zusammensetzung des Schulteams.

Beurteilung der Massnahmen Präsenzzeit oder minimales Pensum: Die befragten Lehrpersonen sprechen sich mehrheitlich gegen mehr verbindliche Präsenzzeit der

Lehrpersonen ausserhalb des Unterrichts aus als Mittel, um die Zusammenarbeit im Klassen- und Schulhausteam zu vereinfachen bzw. effizienter zu gestalten (28 % stimme eher nicht zu, 51 % stimme gar nicht zu). Die befragten Schulleitungen sehen das anders und befürworten mehr verbindliche Präsenzzeit für die Lehrpersonen ausserhalb des Unterrichts (34 % stimme voll zu, 36 % stimme eher zu).

Die Hälfte (50 %) der befragten Schulleitungen würde es für die eigene Arbeit als Entlastung empfinden, wenn die Lehrpersonen an ihrer Schule ein minimales Pensum hätten. Je rund ein Viertel der Befragten teilt diese Ansicht nicht (26 %) oder gibt keine Beurteilung ab (24 %). Das gewünschte minimale Pensum der antwortenden Schulleitungen reicht von 10 % bis 70 %, wobei 40 % den Median darstellt.

Gegen die Einführung von minimalen Pensen spricht aus Sicht verschiedener Schulleitungen, dass die Schulen auf Personen mit kleinen Pensen angewiesen seien, da diese situationsbedingt einspringen könnten und so entlastend wirkten. Es wird zudem befürchtet, dass ein Minimalpensum die Flexibilität und damit auch Attraktivität des Berufs zu stark beeinträchtigt, was zu Personalverlust führen könnte. Es sei wichtig, auf die verschiedenen Einsatzmöglichkeiten und -wünsche eingehen zu können. Schliesslich wird darauf hingewiesen, dass Motivation und Arbeitsbereitschaft entscheidend seien – und zwar unabhängig vom Pensum.

6.3 Zeitressourcen für die Zusammenarbeit in den professionellen Lerngemeinschaften und im Schulhausteam

Einschätzungen der Lehrpersonen: Die Meinungen der Lehrpersonen, ob ihnen die Zeitressourcen gemäss Berufsauftrag Spielraum für eine befriedigende Zusammenarbeit mit den anderen Klassen-, Fach- und Förderlehrpersonen ihrer Klasse(n) bieten, sind geteilt (vgl. Abbildung 14). Die eine Hälfte der Befragten findet, dies sei in vollem Ausmass (3 %) oder mehrheitlich (48 %) der Fall, die andere Hälfte findet, das treffe mehrheitlich nicht (36 %) bzw. kaum oder gar nicht zu (7 %). Ein fast identisches Bild zeigt sich bei der Frage, wie gut die Zeitressourcen gemäss Berufsauftrag Spielraum für eine befriedigende Zusammenarbeit im Schulhausteam bieten. Für beide Fragen sind dabei keine relevanten Unterschiede zwischen Klassen-, Fach- und Förderlehrpersonen zu erkennen.

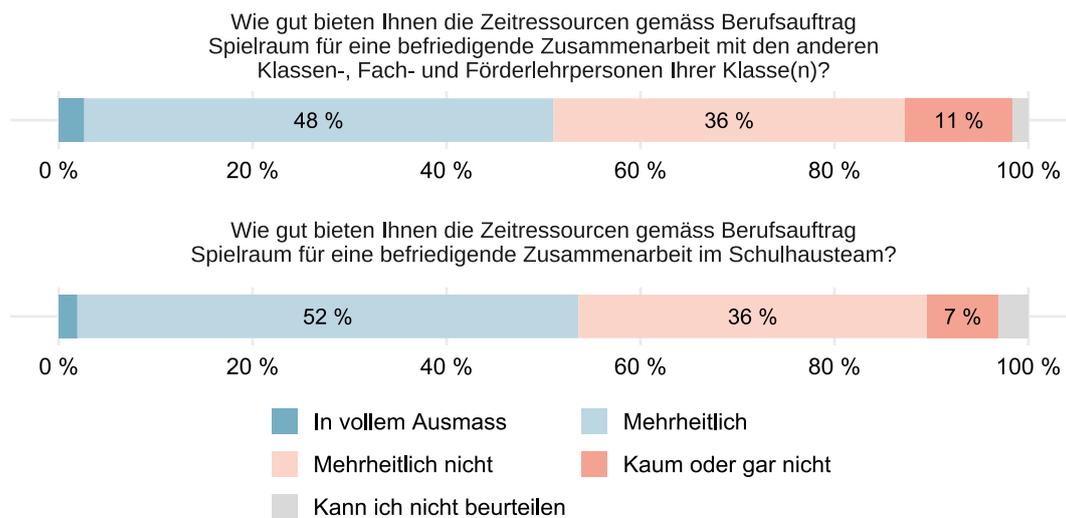


Abbildung 14: Einschätzung der befragten Lehrpersonen zu den vorhandenen Zeitressourcen für die Zusammenarbeit, n = 2'692 (Wie gut bieten Ihnen die Zeitressourcen gemäss Berufsauftrag Spielraum für eine befriedigende Zusammenarbeit mit den anderen Klassen-, Fach- und Förderlehrpersonen (einschliesslich Fach-, Betreuungs- und Assistenzpersonen) Ihrer Klasse(n)?), n = 2'681 (Wie gut bieten Ihnen die Zeitressourcen gemäss Berufsauftrag Spielraum für eine befriedigende Zusammenarbeit im Schulhausteam?), Quelle: Online-Befragung Lehrpersonen 2022.

Die Lehrpersonen wurden auch gefragt, für welche drei Formen und Aufgaben der Zusammenarbeit mit anderen Klassen-, Fach- und Förderlehrpersonen (einschliesslich Fach-, Betreuungs- und Assistenzpersonen) ihrer Klasse(n) ihnen am ehesten die Zeit gemäss Berufsauftrag fehlt. Die häufigsten Antworten darauf sind der gegenseitige Austausch und Absprachen über einzelne Schüler:innen (60 %) und der gegenseitige Austausch und Absprachen über Probleme in der Klasse (50 %). Jeweils ungefähr vier von zehn befragten Lehrpersonen finden zudem, es fehle an Zeit für die gemeinsame Vorbereitung des Unterrichts für die nächsten Tage (41 %), für gemeinsame Planungen (Quartalsplanung, gemeinsame Vorhaben) (39 %) und für einen gegenseitigen Austausch und Absprachen zu administrativen und organisatorischen Fragen (38 %).

Auf die Frage, für welche drei Formen und Aufgaben der Zusammenarbeit im Schulhausteam ihnen am ehesten die Zeit fehlt, nennt jeweils rund die Hälfte der Lehrpersonen die gemeinsame Vorbereitung des Unterrichts für die nächsten Tage (51 %) und den gegenseitigen Austausch und Absprachen zu administrativen und organisatorischen Fragen (50 %). Vier von zehn Lehrpersonen (43 %) finden zudem, dass ihnen die Zeit für gemeinsame teambildende Vorhaben fehle.

Einschätzungen der Schulleitungen: Die Einschätzungen der Schulleitungen zu den Zeitressourcen sind jenen der Lehrpersonen ähnlich (vgl. Abbildung 15). Jeweils rund die Hälfte der Befragten ist der Ansicht, dass die Zeitressourcen den Lehrpersonen eine befriedigende Zusammenarbeit mit den anderen Klassen-, Fach- und Förderlehrpersonen ihrer Klasse(n) resp. mit dem Schulhausteam ermöglichen.

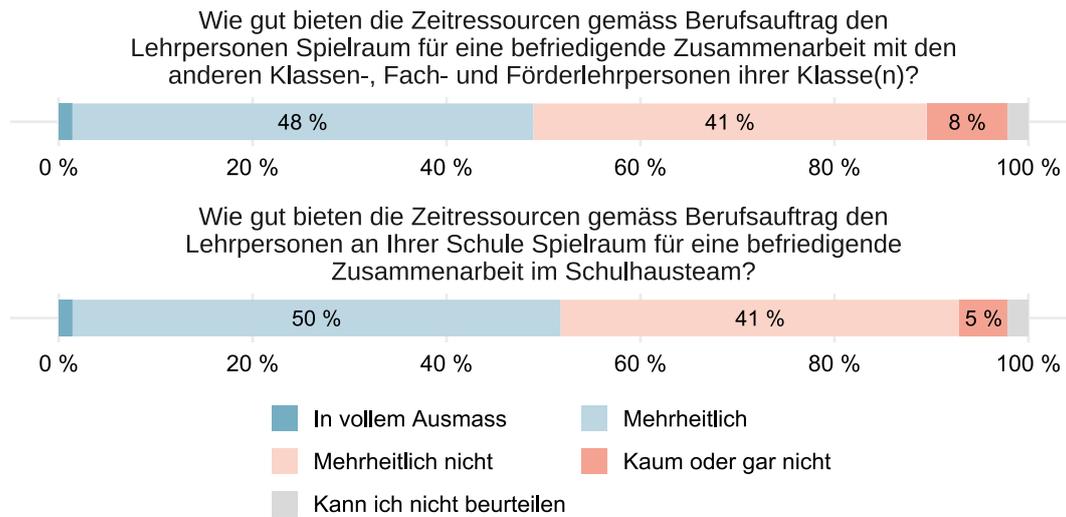


Abbildung 15: Einschätzung der befragten Schulleitungen zu den Zeitressourcen der Lehrpersonen an ihrer Schule, n = 143 (Wie gut bieten die Zeitressourcen gemäss Berufsauftrag den Lehrpersonen Spielraum für eine befriedigende Zusammenarbeit mit den anderen Klassen-, Fach- und Förderlehrpersonen (einschliesslich Fach-, Betreuungs- und Assistenzpersonen) ihrer Klasse(n)?), n = 141 (Wie gut bieten die Zeitressourcen gemäss Berufsauftrag den Lehrpersonen an Ihrer Schule Spielraum für eine befriedigende Zusammenarbeit im Schulhausteam?), Quelle: Online-Befragung Schulleitungen 2022.

In der Zusammenarbeit mit den anderen Klassen-, Fach- und Förderlehrpersonen fehlen den Lehrpersonen gemäss Einschätzung der Schulleitungen insbesondere Zeitressourcen für den gegenseitigen Austausch und Absprachen über einzelne Schüler:innen (74 %) sowie für gegenseitigen Austausch und Absprachen über Probleme in der Klasse (66 %). Diese Antworten entsprechen den häufigsten Antworten der Lehrpersonen, werden von den Schulleitungen aber noch deutlich häufiger genannt.

Die Antworten der Schulleitungen auf die Frage, für welche Formen und Aufgaben der Zusammenarbeit im Schulhausteam den Lehrpersonen am ehesten die Zeit fehlt, decken sich mit den Antworten der Lehrpersonen. Die Schulleitungen finden – genau wie die Lehrpersonen – am häufigsten, es fehle Zeit für die gemeinsame Vorbereitung des Unterrichts für die nächsten Tage (74 %) und den gegenseitigen Austausch und Absprachen zu administrativen und organisatorischen Fragen (72 %). Rund vier von zehn Schulleitungen (44 %) finden zudem, dass den Lehrpersonen die Zeit für gemeinsame Arbeit und Planungen von Vorhaben der Schule fehle.

7 Synthese und Schlussfolgerungen

7.1 Es mangelt an Lehrpersonen in der ganzen Schweiz

Der Mangel an Lehrpersonen ist aktuell schweizweit ein drängendes Problem – in einzelnen Kantonen bzw. Regionen in verstärktem Mass als in anderen.⁷ Im Kanton Luzern stellt die Besetzung der Stellen für Lehrpersonen besonders seit dem Schuljahr 2020/21 eine wachsende Herausforderung dar.⁸ Gründe dafür wurden bisher u.a. in zunehmend komplexen Rahmenbedingungen an Schulen, bei den vielfältigen und umfangmässig gestiegenen Aufgaben der Lehrpersonen, die über das eigentliche Unterrichten hinaus gehen sowie bei der verstärkten Team- und Elternarbeit gesehen. Gesamthaft betrachtet führt dies zu einer für Lehrpersonen an Volksschulen als zunehmend belastend empfundenen Arbeitssituation. Auch der Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH) weist darauf hin, dass die veränderten Rahmenbedingungen an Schulen und die dadurch erhöhte Belastung am Arbeitsplatz Gründe für den Lehrpersonenmangel darstellen. Jede vierte Lehrperson reduziert ihr Pensum aufgrund der empfundenen starken beruflichen Belastung, was den Mangel an Lehrpersonen zusätzlich erhöht.⁹ Die Berufszufriedenheit der Lehrpersonen ist mittelmässig, auch wenn sie den Beruf grösstenteils wieder wählen würden.¹⁰ Faktoren, welche die Zufriedenheit der Lehrpersonen beeinträchtigen, sind insbesondere die fehlende Balance zwischen Arbeit und Freizeit, das tiefe Ansehen in der Öffentlichkeit, Lohn und Lohnentwicklung, Bürokratisierung sowie schulische Reformen und ihre Steuerung.

Vor diesem Hintergrund wurden und werden in verschiedenen Kantonen vielfältige Massnahmen evaluiert und ergriffen, um dem Lehrpersonenmangel entgegenzuwirken.¹¹ Ebenso werden auf nationaler Ebene wie auch auf Ebene einzelner Regionen oder Kantone bereits seit mehreren Jahren Daten erhoben und Studien durchgeführt, die Hinweise auf Gründe für den Lehrpersonenmangel geben.¹² Erwähnung finden dabei die nachfolgenden Aspekte, die sowohl den Schulbetrieb als auch den Arbeitsmarkt für Lehrpersonen betreffen.

⁷ Vgl. z.B. SRF (11.08.2021), Lehrermangel, URL: <https://www.srf.ch/news/schweiz/schulen-suchen-fach-kraefte-lehrermangel-in-der-schweiz-wird-beklagt-statt-gehandelt> (Stand 03.08.2022).

⁸ Vgl. auch Hinweise in bisherigen Arbeiten im Kanton Luzern: Arbeitsplatz Schule (2011), URL: <https://educdoc.ch/record/103320?ln=de> (Stand 03.08.2022).

⁹ Büro Brägger (2016): Lehrpersonen und die individuelle Gestaltung ihres Arbeitspensums, Studie im Auftrag von LCH.

¹⁰ Landert Brägger Partner (2014): Die Berufszufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer (2014). Bericht zur vierten Studie des Dachverbandes Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH). Zürich, URL: https://www.lch.ch/fileadmin/user_upload_lch/Aktuell/Medienkonferenzen/141209_05_Studie_Charles_Landert_zur_Berufszufriedenheit.pdf (Stand 01.02.2023).

¹¹ Vgl. z.B. PH Zürich (2022): Massnahmen gegen Lehrpersonenmangel, URL: <https://phzh.ch/de/ueber-uns/Medien/News/2022/06/massnahmen-gegen-lehrpersonenmangel/> (Stand 05.08.2022).

¹² Vgl. SKBF/CSRE (2018), Bildungsbericht Schweiz 2018, S. 249, URL: https://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2018/Bildungsbericht_Schweiz_2018.pdf (Stand 03.08.2022) und Büro Brägger (2019): LCH Arbeitszeiterhebung 2019. Bericht zur Erhebung bei 10'000 Lehrpersonen im Auftrag von Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH. Dübendorf..

Generelle Veränderungen im Schulbetrieb

- *Neue Anforderungen:* Die Einführung neuer Fächer bzw. Bildungsinhalte oder pädagogischer Konzepte sowie die hohen Ansprüche der Gesellschaft an Bildungs- und Erziehungsleistungen der Schule erhöhen die fachlichen Anforderungen an Lehrpersonen.
- *Heterogene Klassen:* Schulklassen werden heterogener bzgl. soziokultureller Herkunft und Potenziale der Schüler:innen. Damit steigen für die Lehrpersonen die pädagogischen Anforderungen und solche des Klassenmanagements.
- *Komplexe Aufgaben bei knappem Zeitbudget:* Studien zeigen, dass Lehrpersonen häufig Überstunden leisten. Dies ergibt sich aus vielfältigen Anforderungen der Zusammenarbeit. Die Überstunden nehmen zu, je kleiner das Arbeitspensum ist.¹³
- *Mehr Schüler:innen:* Die Zahl der Schüler:innen¹⁴ nimmt mit dem Wachstum der Bevölkerung zu.¹⁵ Für den Kanton Luzern wird auf allen Stufen eine Zunahme erwartet.¹⁶

Generelle Veränderungen im Arbeitsmarkt für Lehrpersonen

- *Diskrepanz zwischen Bedarf und Angebot an neuen Lehrkräften:* Die Zahl der neu einsteigenden Lehrer:innen ist kleiner als der effektive Bedarf an Lehrkräften. Trotz der Möglichkeit des Quereinstiegs verbessert sich die Situation auf längere Sicht nicht wesentlich.¹⁷ Immerhin ist gemäss einer Studie des BFS, welche die Karriereverläufe von Lehrpersonen seit 2015 analysiert hat, die Verbleibsquote von Lehrkräften unter 55 Jahren hoch. Gerade zu Beginn der Laufbahn wird jedoch eine erhöhte Austrittsquote beobachtet, was unter anderem mit weniger stabilen Arbeitsstellen, einem geringeren Anteil an unbefristeten Arbeitsverträgen sowie dem Bedürfnis, die Ausbildung fortzusetzen, erklärt wird.¹⁸
- *Überalterung und vorzeitige Pensionierungen:* Gemäss Prognosen des Bundesamts für Statistik BFS hält der Effekt der Überalterung des Lehrkörpers noch bis 2022 an.¹⁹ Fast jede dritte Lehrperson wird gemäss Schätzungen in den kommenden Jahren pensioniert.²⁰ Zudem hält der Trend zu vorzeitigen Pensionierungen an.
- *Teilzeitbeschäftigungen:* Neu einsteigende Lehrpersonen weisen mit 85% zwar einen höheren Beschäftigungsgrad auf als ältere Kolleg:innen, doch ist Teilzeit nach wie vor

¹³ Büro Brägger (2019).

¹⁴ Wir schliessen hier Schüler:innen auf allen Stufen ein.

¹⁵ Vgl. z.B. LCH (2021): Lehrermangel spitzt sich zu, URL: <https://www.lch.ch/aktuell/detail/lehrermangel-spitzt-sich-zu#:~:text=Der%20Lehrermangel%20in%20der%20Schweiz%20ist%20unter%20anderem,nimmt%20parallel%20zum%20generellen%20Wachstum%20der%20Bev%C3%B6lkerung%20zu.> (Stand 03.08.2022).

¹⁶ LUSTAT Statistik Luzern (2016): Bildungsbericht 2016: Luzerner Bildungslandschaft – Stufen, Wege und Ressourcen, S. 229, URL: <https://blog.phlu.ch/berufsbildung/2016/11/27/bildungsbericht-2016-luzerner-bildungslandschaft-stufen-wege-und-ressourcen/> (Stand 05.08.2022).

¹⁷ Bundesamt für Statistik BFS (2022a): Szenarien für die obligatorische Schule – Lehrkräfte, URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/szenarien-bildungssystem/obligatorische-schule-lehrkraefte.html> (Stand 14.10.2022).

¹⁸ Bundesamt für Statistik (2022b): Längsschnittdaten im Bildungsbereich. Verbleib der Lehrkräfte an der obligatorischen Schule, URL: <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/22864238/master> (Stand 01.02.2023).

¹⁹ SKBF/CSRE (2018), S. 33, S. 249. Aufgrund der Pandemie verschiebt sich der vierte Bildungsbericht auf 2023.

²⁰ LUSTAT Statistik Luzern (2016), S. 161.

die Regel.²¹ Jede fünfte Lehrperson reduziert ihr Pensum aufgrund der empfundenen starken beruflichen Belastung.²² Dadurch erhöht sich der Bedarf an Lehrpersonen. Dass viele, v.a. jüngere Lehrpersonen ein Teilpensum anstreben und sich dies ökonomisch leisten können, kann auch so gedeutet werden, dass die Besoldung in der Regel nicht das Hauptproblem des Lehrermangels darstellt.

Diese Veränderungen im Schulfeld und im Arbeitsmarkt für Lehrpersonen führen zu vielfältigen und komplexen Wirkungszusammenhängen. Dies zeigt auch eine Studie der Pädagogischen Hochschule Schwyz auf, welche die Faktoren analysierte, die den Verbleib von Lehrpersonen in ihrem Beruf fördern.²³ Die Studie kommt zum Schluss, dass die Berufsmobilität von Lehrpersonen und der Lehrpersonenmangel in einem Ineinanderwirken struktureller Rahmenbedingungen des Bildungssystems und individueller Beweggründe der Lehrpersonen wurzelt.²⁴ Eine wichtige Strategie, um dem Lehrpersonenmangel entgegenzuwirken, wird deshalb in der Verbesserung der Rahmenbedingungen gesehen.

7.2 Schlussfolgerungen für den Kanton Luzern

Aufgrund der Ergebnisse der Online-Befragung verbunden mit den Diskussionen des Workshops mit der erweiterten Arbeitsgruppe «Rekrutierung Lehrpersonen» lassen sich die Faktoren identifizieren, welche im Kanton Luzern zum Mangel an qualifizierten Klassen-, Fach- und Förderlehrpersonen führen. Diese Faktoren entsprechen teilweise der in Kapitel 7.1 dargelegten gesamtschweizerischen Situation, teilweise weichen sie jedoch davon ab oder zeigen eine spezifische Ausprägung. Vor dem Hintergrund der Befragungsergebnisse und der Workshopdiskussion lassen sich überdies Handlungsperspektiven erkennen, die auf Ebene der Rahmenbedingungen ansetzen. Dabei geht es sowohl um Zugänge im Sinne von «Stärken und Stützen» als auch im Sinne von «Wahrnehmen und Angehen».

Die Präsentation der Schlussfolgerungen knüpft dabei an die ursprünglichen Arbeitshypothesen (siehe Anhang A-2) als Grundlage dieser Studie an.

Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen

Mit Blick auf die Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule Luzern ist aufgrund der Befragungsergebnisse der Wunsch nach einer (noch) stärkeren Praxisorientierung bzw. einem stärkeren Einbezug von Praxiswissen zu erkennen – und dies insbesondere bzgl. der Thematik des Umgangs mit herausfordernden oder verhaltensauffälligen Schüler:innen.²⁵ Dieses Thema wird von den Luzerner Lehrpersonen als zentraler Belastungsfaktor wahrgenommen. Dabei gilt es auf zwei Aspekte hinzuweisen. Zum einen hat die Befragung

²¹ Ibid., S. 249-250.

²² Büro Brägger (2016).

²³ SNF Projekt 169822 «What keeps teachers going? – Understanding retention factors in school» angesiedelt an der PH Schwyz, URL: <https://p3.snf.ch/Project-169822> (Stand 03.08.2022).

²⁴ Sandmeier A., Gubler M, Herzog S. (2018): Berufliche Mobilität von Lehrpersonen – Ein strukturierter Überblick über das Forschungsfeld, URL: https://www.phsz.ch/fileadmin/autoren/intranet_mitarbeitende/forschung_entwicklung/Sandmeier_Gubler_Herzog_2018.pdf (Stand 03.08.2022).

²⁵ Hingegen zeigt sich, dass die Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten zwar als attraktivitätsmindernd für den Lehrberuf, nicht aber unbedingt als Belastungsfaktor wahrgenommen wird.

gezeigt, dass der Wunsch nach praxisorientiertem Wissen mit zunehmender Berufserfahrung (Stichwort: *learning by doing*) abnimmt. Zum anderen ist dem Einwand der Pädagogischen Hochschule Rechnung zu tragen, wonach nicht alle belastungsrelevanten Aspekte des Unterrichtens und der Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten 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 Pädagogische Hochschule 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.

Die von der Pädagogischen Hochschule Luzern angebotenen Weiterbildungen werden als stärker praxisorientiertes Angebot gut bewertet – von Lehrpersonen mit weniger Erfahrung besser als von Lehrpersonen mit mehr Berufserfahrung. Da fehlende berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten als ein zentraler Faktor der limitierten Attraktivität des Lehrberufs erachtet werden, stellen sich bezüglich der Rolle von Weiterbildungen im Lehrerberuf offene Fragen – und damit verbunden auch neue Optionen.

Es lassen sich somit bzgl. Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen nachstehende Handlungsperspektiven erkennen.

- **Praxisorientierung der Grundausbildung stärken:** Es besteht der Wunsch nach verstärkter Praxisorientierung insbesondere bzgl. Umgang mit herausfordernden oder verhaltensauffälligen Schüler:innen. Dieses Anliegen sollte von der Pädagogischen Hochschule vertieft geprüft werden. Es geht damit um die Überprüfung der Ausbildungsinhalte mit Blick auf den Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten, um den heutigen Herausforderungen des Schulfeldes adäquat begegnen zu können.
- **Weiterbildungsangebote überprüfen:** Die Weiterbildungsangebote der Pädagogischen Hochschule sollten in Zusammenarbeit mit dem Kanton, den Schulleitungen und Lehrpersonen ausdifferenziert und bedarfsgerecht ausgerichtet werden – und dies sowohl mit Blick auf die praxisnahe Weiterbildung im Bereich pädagogischer Kompetenzentwicklung als auch hinsichtlich beruflicher Weiterentwicklung.
- **Berufseinführung unterstützen:** Bestimmte Aspekte der Berufspraxis und die damit verbundenen pädagogischen und sozialen Kompetenzen können junge Lehrpersonen erst in der Praxis erwerben. Es braucht dazu die verstärkte und systematische Unterstützung durch erfahrene Kolleg:innen und Schulleitungen. Ebenso wäre der Einbezug schulexterner Ressourcen zur Begleitung und Unterstützung von Berufseinsteiger:innen zu prüfen (Coaching).
- **Karrierewege klären:** Im Vordergrund stehen eine klarere Definition von Weiterentwicklungsmöglichkeiten («Karrierewege») sowie die (auch monetäre) Honorierung von Weiterbildungen.

Anstellungsbedingungen für Lehrpersonen im Kanton Luzern

Entgegen der ursprünglichen Arbeitshypothese erscheinen im Kanton Luzern die Aspekte «Lohn» sowie «Lohnentwicklung» als offenkundig relevant mit Blick auf den Lehrpersonenmangel. Dabei spielen der im Vergleich zu umliegenden Kantonen tiefere Lohn sowie die geringe Lohnentwicklung eine entscheidende Rolle.

Die Befragung hat auch gezeigt, dass es für Lehrpersonen belastend ist, für die Erfüllung der breiten Palette vielfältiger Aufgaben nicht genügend Zeit zu haben. Auch wenn die Verteilung der Arbeit auf die Schulwochen und die Arbeitszeit ausserhalb der Schulwochen gemäss eigener Einschätzung der Lehrpersonen oft gelingt, fällt während Schulwochen mehr Arbeit an als im Rahmen der geregelten Arbeitszeit gemäss Berufsauftrag erfüllt werden kann.

- ➔ **Lohnthematik zur Kenntnis nehmen:** Der Kanton Luzern sollte die Ergebnisse der Befragung bzgl. Lohnniveau und Lohnentwicklung zur Kenntnis nehmen und Anpassungen prüfen – soweit dies die finanziellen Spielräume des Kantons zulassen.
- ➔ **Berufsauftrag und Arbeitszeit:** Es ist zu prüfen, inwiefern der Berufsauftrag und die dafür vorgesehene Arbeitszeit besser in Kongruenz gebracht werden können. Dabei sollte insbesondere die Ausdehnung der verfügbaren Zeit der Lehrpersonen in Bereichen, die grosse Belastungen erzeugen, überprüft werden sowie die Möglichkeit, die verbindliche Präsenzzeit der Lehrpersonen ausserhalb des Unterrichts auszudehnen.
- ➔ **Minimale Pensen festlegen:** Es sollte geprüft werden, inwiefern Anreize geschaffen werden können, damit möglichst viele Lehrpersonen in einem minimalen Pensum von 40-50 Anstellungsprozenten tätig sind.

Aus Sicht der Schulleitungen gäbe es Optimierungspotenziale bzgl. der Kombination von Fächern, dem minimalen Pensum oder einer vermehrten Präsenzzeit zu prüfen. Dabei wäre allerdings zu beachten, dass Massnahmen – zum Beispiel die Festlegung eines Minimalpensums – nicht die Attraktivität des Lehrberufs mindern oder den (Wieder-) Einstieg in den Lehrberuf zusätzlich erschweren.

Weitere Aspekte der Arbeitszufriedenheit

Die Belastung der Lehrpersonen stammt insbesondere aus Faktoren im Zusammenhang mit dem Unterricht – der am meisten belastende Faktor ist der Umgang mit verhaltensauffälligen Schüler:innen. So ist es nicht überraschend, dass Bedarf besteht nach mehr Aus- und Weiterbildung sowie nach spezifischer Unterstützung, insbesondere in der Phase des Berufseinstiegs.

Aspekte mit Bezug zur Organisation an der Schule, so z.B. die Zusammenarbeit oder Aufgabenverteilung, erweisen sich gemäss Befragungsergebnissen als grundsätzlich gut organisiert und nicht als belastend. Die Schulen verfügen in der Regel über funktionierende Strukturen zur Zusammenarbeit. Dennoch gibt es Optimierungspotenziale bei der Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen Lehrpersonen und den Schulhausteams. Differierende

Haltungen von Lehrpersonen und Schulleitungen können auf unterschiedliche Verhältnisse und Kulturen an den Schulen zurückzuführen sein.

- **Zusammenarbeit fördern:** Angezeigt sind Pflege und Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Lehrpersonen und im Schulhausteam mit einem besonderen Fokus auf Klassenteams und auf Personen, die die Zusammenarbeit als nicht optimal erachten.
- **Schulleitungen:** Schulleitungen sollten das Einfordern einerseits und die Unterstützung der Zusammenarbeit von Lehrpersonen und im Schulhausteam andererseits als Führungsaufgabe erkennen und aktiv wahrnehmen.

Einflussfaktoren im Überblick

Nachstehende Grafik gibt abschliessend den Überblick über die erkannten Wirkungszusammenhänge.

Einflussfaktoren zur Situation der Lehrpersonen im Kanton Luzern

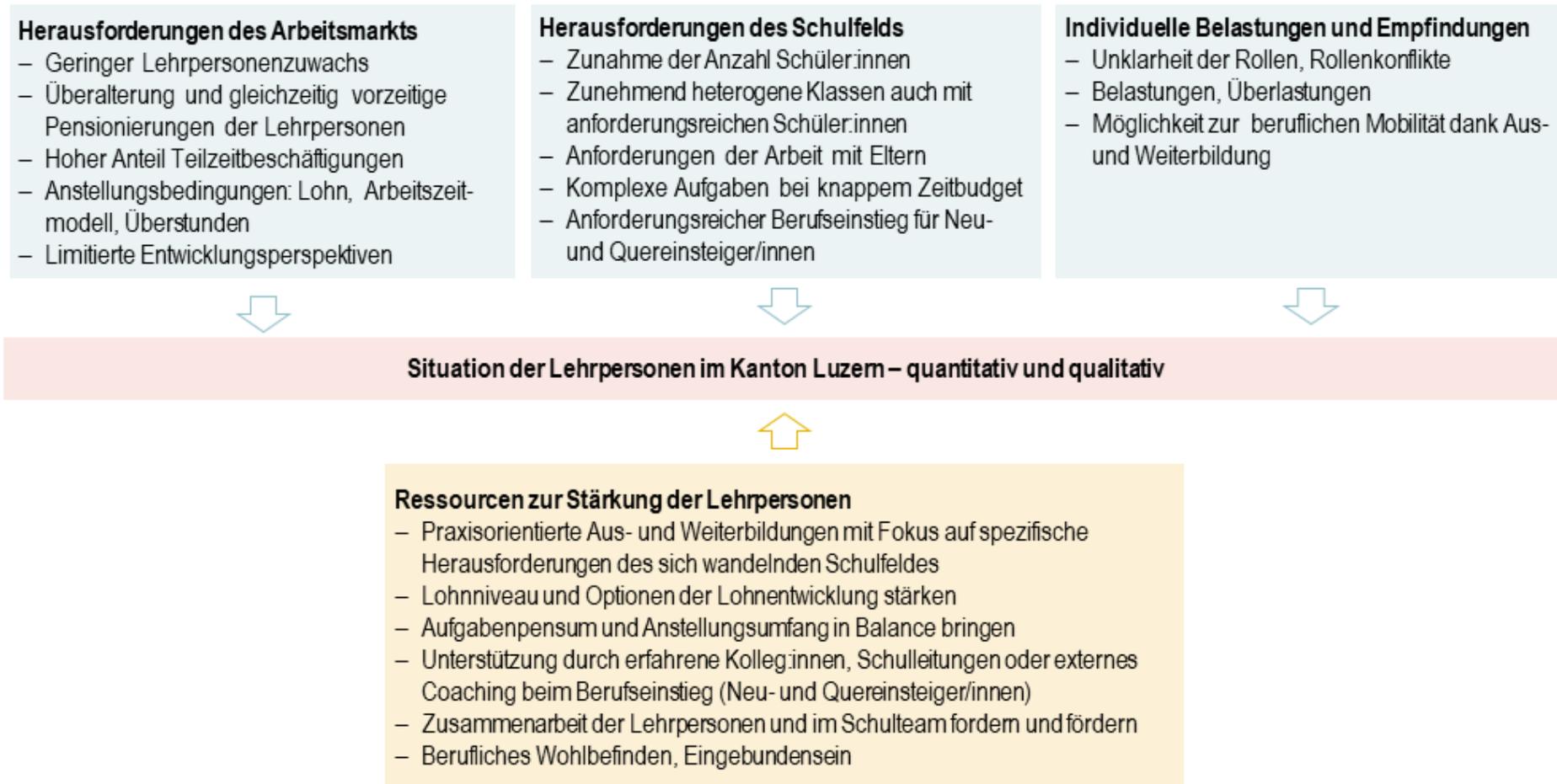


Abbildung 16: Einflussfaktoren zur Situation der Lehrpersonen im Kanton Luzern.

Literaturverzeichnis

- Bildungs- und Kulturdepartement Luzern (2011): Arbeitsplatz Schule. Einschätzungen und Vorschläge der Projektorganisation. Luzern, 19. Mai 2011. URL: <https://edu-doc.ch/record/103320?ln=de> (Stand 03.08.2022).
- Bundesamt für Statistik BFS (2022a): Szenarien für die obligatorische Schule – Lehrkräfte, URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/szenarien-bildungssystem/obligatorische-schule-lehrkraefte.html> (Stand 14.10.2022).
- Bundesamt für Statistik (2022b): Längsschnittdaten im Bildungsbereich. Verbleib der Lehrkräfte an der obligatorischen Schule, URL: <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/22864238/master> (Stand 01.02.2023).
- Büro Brägger (2016): Lehrpersonen und die individuelle Gestaltung ihres Arbeitspensums, im Auftrag von LCH.
- Büro Brägger (2019): LCH Arbeitszeiterhebung 2019. Bericht zur Erhebung bei 10'000 Lehrpersonen im Auftrag von Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH. Dübendorf.
- LCH (2021): Lehrermangel spitzt sich zu. URL: <https://www.lch.ch/aktuell/detail/lehrermangel-spitzt-sich-zu#:~:text=Der%20Lehrermangel%20in%20der%20Schweiz%20ist%20unter%20anderem,nimmt%20parallel%20zum%20generellen%20Wachstum%20der%20Bev%C3%B6lkerung%20zu> (Stand 03.08.2022).
- Landert Brägger Partner (2014): Die Berufszufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer (2014). Bericht zur vierten Studie des Dachverbandes Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH). Zürich. URL: https://www.lch.ch/fileadmin/user_upload_lch/Aktuell/Medienkonferenzen/141209_05_Studie_Charles_Landert_zur_Berufszufriedenheit.pdf (Stand 01.02.2023).
- LUSTAT Statistik Luzern (2016): Bildungsbericht 2016: Luzerner Bildungslandschaft – Stufen, Wege und Ressourcen. URL: <https://blog.phlu.ch/berufsbildung/2016/11/27/bildungsbericht-2016-luzerner-bildungslandschaft-stufen-wege-und-ressourcen/> (Stand 05.08.2022).
- PH Zürich (2022): Massnahmen gegen Lehrpersonenmangel, URL: <https://phzh.ch/de/ueber-uns/Medien/News/2022/06/massnahmen-gegen-lehrpersonenmangel/> (Stand 05.08.2022).
- Sandmeier A., Gubler M., Herzog S. (2018): Berufliche Mobilität von Lehrpersonen – Ein strukturierter Überblick über das Forschungsfeld. URL: https://www.phsz.ch/fileadmin/autoren/intranet_mitarbeitende/forschung_entwicklung/Sandmeier_Gubler_Herzog_2018_.pdf (Stand 03.08.2022).
- SKBF/CSRE (2018): Bildungsbericht Schweiz 2018. URL: https://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2018/Bildungsbericht_Schweiz_2018.pdf (Stand 03.08.2022).

- SNF Projekt 169822 «What keep teachers going? – Understanding retention factors in school» angesiedelt an der PH Schwyz. URL: <https://p3.snf.ch/Project-169822> (Stand 03.08.2022).
- SRF (2021): Lehrermangel. URL: <https://www.srf.ch/news/schweiz/schulen-suchen-fachkraefte-lehrermangel-in-der-schweiz-wird-beklagt-statt-gehandelt> (Stand 03.08.2022).

Anhang

A-1 Erkenntnisse der explorativen Gespräche

In allen Gesprächen wurden die in Kap. 7.1 dargestellten Wirkungszusammenhänge bestätigt, dabei auch die Tatsache, dass die starke Fluktuation und die häufig geringe Verweildauer im Schuldienst auch mit Veränderungen im Berufs- und Arbeitsverständnis der jüngeren Generation zu tun haben (Stellenwert der beruflichen Tätigkeit im individuellen Kontext der Work-Life-Balance) sowie mit einer erkennbar sinkenden Wertschätzung des Lehrberufes in der Gesellschaft. Diese externen Faktoren sind für Politik und Bildungsverwaltungen nur indirekt beeinflussbar. Zudem wurde in den Gesprächen darauf hingewiesen, dass konsequenter zu prüfen wäre, wie den von den Lehrpersonen empfundenen Belastungen mit der Nutzung zeitlicher Ressourcen und Formen der Zusammenarbeit in Klassen- und Schulhausteams zu begegnen wäre. In zwei der drei Gespräche wurde überdies auf den Umstand hingewiesen, dass ein starkes Belastungsempfinden auch davon abhängig ist, ob eine Lehrperson von ihren Kolleg:innen im Klassen- und Schulhausteam getragen und unterstützt wird oder sich demgegenüber in ihrer Belastungssituation allein gelassen fühlt.

A-2 Arbeitshypothesen

Nachfolgend präsentieren wir unsere Arbeitshypothesen zum Lehrpersonenmangel für den Kanton Luzern und darüber hinaus. Sie basieren auf der Dokumenten- und Datenanalyse und den explorativen Gesprächen mit einschlägigen Expert:innen und wurden als theoretische Fundierung der Online-Befragung genutzt.

Hypothesen		Wird un- terstützt	Wird teilweise unter- stützt	Wird nicht un- terstützt	Ergeb- nisse in Kapitel
1	Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen				
1.1	Die Ausbildung von Lehrpersonen an den Pädagogischen Hochschulen ist curricular und umfangmässig so ausgerichtet, dass Lehrpersonen am Ende ihrer Ausbildung gut gerüstet und vorbereitet sind für eine gelingende Ausübung ihres Berufes. Dazu gehört auch die Vorbereitung auf den Umgang mit den heutigen Herausforderungen des Schulfeldes (z.B. Heterogenität der Kinder und Jugendlichen im Schul- und Unterrichtsalltag).				-2.2 -3.2
1.2	Für eine erfolgreiche und nachhaltige Berufseinführung der neu ausgebildeten Lehrpersonen steht auch das Schulfeld in der Pflicht. Schulleitungen müssen genügend zeitliche und personelle Ressourcen für die Begleitung von neuen Lehrpersonen zur Verfügung stellen. Die Bildungsverwaltung muss sicherstellen, dass diese Aufgabe von den Schulleitungen wahrgenommen wird bzw. wahrgenommen werden kann (zeitliche und fachliche Ressourcen).				-6.1
1.3	Die PH bietet umfangreiche und attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten an, damit Lehrpersonen ihre Funktion und Arbeit in bereicherndem und kompetenzsteigerndem Sinn berufsfeldbezogen weiterentwickeln können.				-3.3
2	Anstellungsbedingungen				
2.1	Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung bietet den Lehrpersonen ein hohes Mass an Flexibilität mit Blick auf die individuelle Gestaltung der Work-Life-Balance.				-2.2
2.2	Ein minimaler Beschäftigungsgrad von 40-50 Stellenprozent ist für die Schulen eine gute Rahmenbedingung, um das Stellenkontingent optimal zu verteilen und die Anzahl an Klassen-, Fach- und Förderlehrpersonen so klein als möglich zu halten.				-6.2
2.3	Die Vielfalt an Fächerkombinationen beim Abschluss der Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule erschwert den Schulleitungen eine optimale Zusammensetzung des Schulteams mit einer möglichst geringen Anzahl an Klassen-, Fach- und Förderlehrpersonen.				-6.2

Hypothesen		Wird un- terstützt	Wird teilweise unter- stützt	Wird nicht un- terstützt	Ergeb- nisse in Kapitel
2.4	Der Lohn der Klassen-, Fach- und Förderlehrpersonen – mit Ausnahme der Kindergartenstufe – bewegt sich auf einem attraktiv hohen Niveau. Er ist nicht ein prioritärer Grund für Lehrpersonen, den Lehrerberuf zu verlassen.				-2.1 -2.2 -4.2 -5.3
2.5	Das Arbeitszeitmodell gemäss Berufsauftrag bietet zu wenig Spielraum, um genügend zeitliche Ressourcen für schul- und unterrichtsbezogene Zusammenarbeit im Klassen- und Schulteam zur Verfügung zu haben. Mehr verpflichtete Präsenzzeit würde mehr Ressourcen ermöglichen.				-6.2 -6.3
3	Herausforderungen des Schulfeldes				
3.1	Die soziale und (über-)fachliche Heterogenität der Klassen kann ein markanter Belastungsfaktor für die Klassen-, Fach- und Förderlehrpersonen darstellen. Die Belastung wird dabei nicht unbedingt kleiner, wenn die Klassengrösse reduziert wird.				-5.1 -5.2
3.2	Die Zahl der an einer Klasse unterrichtenden Klassen-, Fach- und Förderlehrpersonen (einschliesslich Fach-, Betreuungs- und Assistenzpersonen) ist vielerorts so gross, dass sie insbesondere für die Klassenlehrpersonen mit ihrer Koordinationsfunktion eine grosse zeitliche Belastung darstellt.				-6.2
3.3	Die Funktion von Klassenlehrpersonen ist für viele Lehrpersonen unattraktiv gegenüber Fachlehrpersonen, da die Koordination der Lehrpersonen sowie die Elternarbeit eine grosse zeitliche und psychische Belastung von Klassenlehrpersonen darstellt.				-5.1 -6.3
3.4	Die Grösse eines Schulhaus- bzw. Klassenteams erfordert eine Strategie und Kultur der Zusammenarbeit, durch welche die individuelle Belastung der einzelnen Lehrpersonen reduziert werden kann. An vielen Schulen sind die notwendigen Zusammenarbeitsformen und Binnendifferenzierungen im Aufgabenportfolio der Schule zu wenig entwickelt und etabliert.				-5.1 -5.2 -6.2
3.5	Für die unterstützende Begleitung von neu einsteigenden Lehrpersonen bzw. Quereinsteiger:innen stehen an den Schulen zu wenig personelle und zeitliche Ressourcen zur Verfügung. Eine solche Begleitung kann dazu beitragen, dass sich Neulehrer:innen nicht überfordert fühlen.				-6.1

Hypothesen		Wird un- terstützt	Wird teilweise unter- stützt	Wird nicht un- terstützt	Ergeb- nisse in Kapitel
3.6	Die Begleitung und das Coaching von neuen Lehrpersonen muss Bestandteil des Aufgabenportfolios der Schulleitung sein und sollte nicht an Lehrpersonen delegiert werden.				-6.1
4	Individuelle Belastung				
4.1	Um die individuell empfundenen und faktischen Belastungen tragen zu können, sind die Klassen-, Fach- und Förderlehrpersonen darauf angewiesen, dass sie sich von den Teammitgliedern und einer etablierten kooperativen Teamkultur getragen fühlen.				-5.1 -5.2
4.2	Die vielfältigen Belastungsfaktoren für die Klassen-, Fach- und Förderlehrpersonen im schulischen Alltag haben zugenommen. Die fehlenden zeitlichen Ressourcen, die für deren Bewältigung notwendig wären, führen bei den Klassen-, Fach- und Förderlehrpersonen zu Frustration und gesundheitlichen Risiken (Burnout).				-5.1 -5.2 -5.3
4.3	Ein unterschiedlicher Grad an sozialen und überfachlichen Kompetenzen der Kinder und Jugendlichen sowie verhaltensauffällige Kinder/Jugendliche führen zu einer Heterogenität innerhalb einer Klasse, die für die Klassen-, Fach- und Förderlehrpersonen einen bedeutenden Belastungsfaktor darstellt.				-5.1 -5.2
4.4	Die gestiegenen Anspruchshaltungen der Eltern und der Gesellschaft gegenüber den Lehrpersonen können für die Lehrpersonen einen erheblichen Belastungsfaktor darstellen. Die Schulleitungen stehen in der Pflicht, in ihrem Team eine unterstützende und von Klarheit geprägte Kultur der Elternzusammenarbeit zu entwickeln und zu etablieren und Weiterbildungsangebote zu ermöglichen.				-5.1 -5.2
4.5	In Schulhaus- und Klassenteams führen Unklarheiten bei der Definition und Umsetzung von Rollen und Funktionen zu Konflikten im Team und/oder zu individuellen Belastungsempfindungen.				-5.1 -5.2 -6.2
4.6	Kritik und Klagen der Verbände und Organisationen des Schulfeldes und deren mediale Verstärkung führen dazu, dass in der Gesellschaft die Wahrnehmung von hoher individueller Belastung der Lehrpersonen stark verbreitet und verankert ist. Dieser Umstand kann dazu führen, dass am Lehrberuf-Interessierte abgeschreckt werden, den Lehrerberuf auszuüben.				-2.2

Tabelle 22: Arbeitshypothesen zum Lehrpersonenmangel im Kanton Luzern

A-3 Charakterisierung der Teilnehmer:innen an der Online-Befragung

Lehrpersonen

Auf welcher Stufe/welchen Stufen unterrichten Sie?	n	Anteil
Primarstufe	1'594	59 %
Sekundarstufe	657	24 %
Kindergarten	401	15 %
Basisstufe	173	6 %

Tabelle 23: Unterrichtsstufe der befragten Lehrpersonen (Mehrfachauswahl möglich), n = 2'692, Quelle: Online-Befragung Lehrpersonen 2022.

In welcher Funktion sind Sie tätig?	n	Anteil
Klassenlehrperson	1'480	55 %
Fachlehrperson	651	24 %
Förderlehrperson	561	21 %

Tabelle 24: Funktion der befragten Lehrpersonen, n = 2'692, Quelle: Online-Befragung Lehrpersonen 2022.

Bitte geben Sie Ihr Geburtsjahr an.	n	Anteil
1990 bis 1994	502	19 %
1995 bis 1999	429	16 %
1975 bis 1979	351	13 %
1980 bis 1984	342	13 %
1985 bis 1989	338	13 %
1965 bis 1969	253	9 %
1970 bis 1974	241	9 %
1960 bis 1964	166	6 %
Vor 1959	36	1 %
2000 bis 2004	34	1 %

Tabelle 25: Geburtsjahr der befragten Lehrpersonen, n = 2'692, Quelle: Online-Befragung Lehrpersonen 2022.

Bitte geben Sie ihr Geschlecht an.	n	Anteil
Weiblich	2'251	84 %
Männlich	439	16 %
Divers	2	0 %

Tabelle 26: Geschlechterverteilung der befragten Lehrpersonen, n = 2'692, Quelle: Online-Befragung 2022.

Schulleitungen

Welche Stufen umfasst die Schule/umfassen die Schulen, die Sie leiten?	n	Anteil
Primarstufe	116	81 %
Kindergarten	87	61 %
Sekundarstufe	69	48 %
Basisstufe	37	26 %

Tabelle 27: Unterrichtsstufen in den Schulen der befragten Schulleitungen (Mehrfachauswahl möglich), n = 143, Quelle: Online-Befragung Schulleitungen 2022.

Wann haben Sie Ihre Ausbildung zur Schulleitung abgeschlossen?	n	Anteil
2018 bis 2022	57	40 %
2013 bis 2017	33	23 %
1998 bis 2002	21	15 %
2003 bis 2007	16	11 %
2008 bis 2012	14	10 %
1993 bis 1997	2	1 %

Tabelle 28: Abschlussjahr der Ausbildung zur Schulleitung der befragten Schulleitungen, n = 143, Quelle: Online-Befragung Schulleitungen 2022.

Haben Sie in Ihrer aktuellen Funktion Personalverantwortung für Lehrpersonen?	n	Anteil
Ja	133	93 %
Nein	10	7 %

Tabelle 29: Personalverantwortung der befragten Schulleitungen, n = 143, Quelle: Online-Befragung Schulleitungen 2022.

Ehemals angestellte Lehrpersonen

Auf welcher Stufe/welchen Stufen haben Sie im Kanton Luzern unterrichtet?	n	Anteil
Primarstufe	134	64 %
Sekundarstufe	43	20 %
Kindergarten	42	20 %
Basisstufe	22	10 %

Tabelle 30: Unterrichtsstufe der befragten ehemals im Kanton Luzern angestellten Lehrpersonen, n = 211, Quelle: Online-Befragung ehemals im Kanton Luzern angestellte Lehrpersonen 2022.

In welcher Funktion waren Sie tätig?	n	Anteil
Klassenlehrperson	98	46 %
Fachlehrperson	61	29 %
Förderlehrperson	52	25 %

Tabelle 31: Funktion der befragten ehemals im Kanton Luzern angestellten Lehrpersonen, n = 211, Quelle: Online-Befragung ehemals im Kanton Luzern angestellte Lehrpersonen 2022.

Bitte geben Sie Ihr Geburtsjahr an.	n	Anteil
1990 bis 1994	50	24 %
1985 bis 1989	35	17 %
1995 bis 1999	27	13 %
1980 bis 1984	23	11 %
1975 bis 1979	21	10 %
1970 bis 1974	15	7 %
1960 bis 1964	13	6 %
1965 bis 1969	12	6%
Vor 1959	9	4 %
2000 bis 2004	3	1 %

Tabelle 32: Geburtsjahr der befragten ehemals im Kanton Luzern angestellten Lehrpersonen, n = 211, Quelle: Online-Befragung ehemals im Kanton Luzern angestellte Lehrpersonen 2022.

Bitte geben Sie ihr Geschlecht an.	n	Anteil
Weiblich	173	83 %
Männlich	35	17 %
Divers	0	0 %

Tabelle 33: Geschlechterverteilung der befragten ehemals im Kanton Luzern angestellten Lehrpersonen, n = 211, Quelle: Online-Befragung ehemals im Kanton Luzern angestellte Lehrpersonen 2022.