

Attraktivierung Lehrberuf

Massnahmen gegen den Fachkräftemangel an den Luzerner Schulen

Zusammenfassung

Der bestehende Mangel an Fachkräften an den Schulen soll mit dem Massnahmenpaket für die Attraktivierung des Lehrberufs aufgefangen werden. Dazu gehören insbesondere auch Unterstützungsmassnahmen für Lehrpersonen bei herausforderndem Verhalten von Schülerinnen und Schülern sowie die Revision des Lohnsystems für Lehrpersonen aller Stufen. Im Hinblick auf die Sicherstellung der Finanzierung dieser Massnahmen werden die Gemeinden und Verbände zum Vorschlag konsultiert.

Das Massnahmenpaket für die Attraktivierung des Lehrberufs liegt vor. Erste Massnahmen sollen ab dem Schuljahr 2025/2026 umgesetzt werden.

Für alle Schulstufen soll ab Schuljahr 25/26 der Lohn von Lehrpersonen und Fachpersonen aller Schulstufen und Musikschulen an die ursprünglich vorgesehene Lohnentwicklung angeglichen werden. Aufgrund früherer Konsolidierungspakete konnten die Stufenanstiege der Löhne nicht voll gesprochen werden. Jetzt sollen die Löhne auf die ursprünglich vorgesehene Lohnentwicklung angeglichen werden.

Ebenso werden konkrete Angebote geschaffen, die die Lehrpersonen im Umgang mit herausforderndem Verhalten von Schülerinnen und Schülern unterstützen sollen. Dieses Thema zählt zu denjenigen Faktoren, welche die Berufszufriedenheit der Lehrpersonen negativ beeinflussen. Der Regierungsrat schlägt somit die folgenden vier Massnahmen für die Volksschulen vor, die gleichzeitig umgesetzt werden sollen:

1. Berufseinsteigende an den Volksschulen entlasten
2. Fachkarrieren für Volksschullehrpersonen ermöglichen
3. Projekt Verhalten weiterführen
4. Ausbildung der schulischen Heilpädagoginnen und schulischen Heilpädagogen befristet mitfinanzieren

Schliesslich soll in einem zweiten Schritt mittelfristig ebenfalls für alle Schulstufen das Lehrpersonalrecht analysiert, überprüft und überarbeitet werden. Dazu gehört die Revision des Lohnsystems, welche die bisherige Komplexität der Lohneinstufung wesentlich reduzieren und vereinfachen soll.

Die vorgeschlagenen Massnahmen kosten den Kanton im Jahr 2025 rund 10,5 Mio. Franken und die Gemeinden rund 9 Mio. Franken. Danach steigen die Kosten pro Jahr für den Kanton auf rund 25 Mio. Franken und 21 Mio. Franken für die Gemeinden. Die Finanzierung dieser Massnahmen wird nach der Konsultation der Gemeinden und Verbände im ordentlichen AFP-Prozess beraten.

Inhalt

1 Ausgangslage	4
2 Massnahmen	5
2.1 Angleichung des Lohnes der Lehrpersonen aller Schulstufen und Musikschulen	5
2.1.1 Erläuterungen	5
2.1.2 Kosten	6
2.1.3 Umsetzung	6
2.2 Entlastung Berufseinsteigende Volksschulen	7
2.2.1 Erläuterungen	7
2.2.2 Kosten	8
2.2.3 Umsetzung	8
2.3 Fachkarrieren für Volksschullehrpersonen ermöglichen	9
2.3.1 Erläuterungen	9
2.3.2 Kosten Fachverantwortliche/r Digitalität und Fachverantwortung Begabungs- und Begabtenförderung	10
2.3.3 Umsetzung	11
2.4 Projekt Verhalten an den Volksschulen	11
2.4.1 Erläuterungen	11
2.4.2 Kosten	12
2.4.3 Umsetzung	13
2.5 Ausbildung schulischer Heilpädagogen / Heilpädagoginnen befristet mitfinanzieren	13
2.5.1 Erläuterungen	13
2.5.2 Kostenfolgen	14
2.5.3 Umsetzung	14
2.6 Revision des Lehrerlohnsystems für die Volksschulen, Berufs- und Gymnasialbildung	14
3 Zusammenfassung Kosten	15
4 Weiteres Vorgehen	15

1 Ausgangslage

Die Situation betreffend Fachkräftemangel im Lehrberuf im Kanton Luzern ist und bleibt insbesondere an den Volksschulen herausfordernd und verschärft sich von Jahr zu Jahr. Mittelfristig muss bei der Anzahl Schulklassen eine deutliche Zunahme an den Volksschulen veranschlagt werden. Vorhandene Schwankungen bei den Geburtenzahlen werden aufgrund der sechs Jahrgänge in der Primarschule sowie Mischklassen teilweise aufgefangen, trotzdem beträgt die Zunahme an Primarklassen zwischen 15 bis 25 pro Jahr in den nächsten fünf Jahren (das sind total rund 100 zusätzliche Klassen), von insgesamt 1439 Klassen im Schuljahr 2023/24 auf 1533 im Schuljahr 2028/29. Zudem zeigt sich mittelfristig auch im Kindergarten, der Basisstufe, der Sekundarschule und bei den Gymnasien ein erhöhter Lehrkräfte-Bedarf. Der Mangel an Lehrpersonen akzentuiert sich weiter mit dem kommenden Schuljahr. Bereits heute sind über 60 Personen ohne Lehrdiplom (und nicht in Ausbildung an einer PH) an Volksschulen des Kantons Luzern als fachfremde Quereinsteigende in Klassen angestellt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt eine Prognose der Situation in der Volksschule aufgrund der erhobenen Zahlen bei der Pädagogischen Hochschule Luzern (PH Luzern) und LUSTAT Statistik Luzern.

Schuljahr	2024/25	2025/26	2026/27
Anzahl Schülerinnen und Schüler	43'863	44'348	45'010
Ordentliche und vorzeitige Pensionierungen (alle Stufen)	72	97	88
(ausserordentliche) Fluktuation ¹	232	235	238
Stellentwicklung	+33	+32	+44
Total erwarteter Bedarf (Pensionierung, Fluktuation und Stellenentwicklung)	337	364	370
Erwartete Absolvierende der PH Luzern, die im Kanton Luzern bleiben	370	320	299
Tendenz fehlendes Lehrpersonal	33	-44	-71

Tabelle 1: Übersicht über die Entwicklung der Lehrpersonenstellen - alle Stufen der Volksschule (ohne Gymnasien und Berufsschulen)

Gleichzeitig kommt es bei den Lehrpersonen in den nächsten Jahren zu einer starken Pensionierungswelle. Die Generation der sogenannten «Baby-Boomer» erreicht das Pensionsalter. Insgesamt ist davon auszugehen, dass sich der Mangel von Jahr zu Jahr verschärft und bis in spätestens fünf Jahren ein Defizit besteht, welches nicht nur die Qualität der Bildung, sondern den eigentlichen Betrieb der Volksschule gefährdet. In dieser Situation wäre eine weitere Abwanderung von Lehrkräften in andere Kantone oder andere Branchen folgenswer. Sofortmassnahmen sind deshalb unerlässlich.

Der Kantonsrat hat erkannt, dass Handlungsbedarf besteht und die folgenden Vorstösse (teilweise) erheblich erklärt:

- Postulat Sager Urban und Mit. über ein Massnahmenpaket zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Lehrpersonen und damit einer höheren Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt ([P.927](#)), eröffnet am 21.06.2022, erheblich erklärt am 18.09.2023 (in Verbindung mit Finanzdepartement),

¹ Geschätzte Zahl aufgrund von Erfahrungswerten.

- Postulat Cozzio Mario und Mit. über die Förderung der Arbeitsplatzattraktivität für Luzerner Lehrpersonen durch faire Einreihung in die jeweiligen Lohnklassen und Lohnstufen ([P 932](#)), eröffnet am 12.09.2022, erheblich erklärt am 18.09.2023 (in Verbindung mit Finanzdepartement),
- Motion Stadelmann Karin und Mit. über die Ausarbeitung eines systematischen Massnahmenplanes gegen den Lehrkräftemangel im Kanton Luzern und für eine Stärkung des Berufsbildes ([M 977](#)), eröffnet am 19.09.2022, erheblich erklärt als Postulat am 18.09.2023 (in Verbindung mit Finanzdepartement),
- Postulat Bucheli Hanspeter und Mit. über die Unterstützung von Quereinsteigenden im Lehrerberuf an der Volksschule ([P 1076](#)), eröffnet am 20.03.2023, teilweise erheblich erklärt am 18.09.2023,
- Postulat Sager Urban und Mit. über eine Förderung des Wiedereinstiegs in den Lehrerberuf ([P 1084](#)). Eröffnet am 20.03.2023, erheblich erklärt am 18.09.2023.

2 Massnahmen

Nachfolgend werden die einzelnen Massnahmen erläutert. Zudem werden die Kostenfolgen für die Gemeinden und den Kanton dargestellt. Schliesslich wird ausgeführt, ab wann diese Massnahmen umgesetzt werden können, sofern einerseits die Gemeinden diese Finanzierung mittragen und andererseits die dafür notwendigen finanziellen Mittel im entsprechenden kantonalen Finanz- und Aufgabenplan (AFP) eingestellt und vom Kantonsrat genehmigt werden. Bisher stehen für die Umsetzung der Massnahmen keine kantonalen Mittel zur Verfügung.

2.1 Angleichung des Lohnes der Lehrpersonen aller Schulstufen und Musikschulen

Massnahme: Der Lohn von Lehr- und Fachpersonen aller Schulstufen und Musikschulen wird an die ursprünglich vorgesehene Lohnentwicklung angeglichen.

2.1.1 Erläuterungen

Aufgrund früherer Konsolidierungspakete konnten die Stufenanstiege der Löhne nicht voll gesprochen werden. Jetzt sollen die Löhne auf die ursprünglich vorgesehene Lohnentwicklung angeglichen werden.

Diese aktuelle Lohnkurve führt zu Ungerechtigkeiten, zu Abwanderung der Lehrpersonen in andere Kantone sowie zu grossen Schwierigkeiten, Lehrpersonen neu rekrutieren zu können.

Der aktuelle Referenzlohn stellt den Ist-Lohn der Lehrpersonen dar. Er befindet sich zwischen dem Minimum und dem Maximum einer Lohnklasse/Lohnstufe. Aktuell weicht der Referenzlohn von der idealtypischen Lohnkurve je nach Anzahl Erfahrungsjahren unterschiedlich stark ab. Da die Anfangslöhne davon nicht betroffen sind, wirken sich die Abweichungen von der idealtypischen Lohnkurve vor allem bei langjährigen Lehrpersonen aus. Diese rücken jährlich eine (Erfahrungs-)Stufe weiter, betragsmässig flacht die Kurve aber zu stark ab. Innerhalb des Lohnsystems ist dieser Effekt für erfahrene Lehrpersonen nachteilig. Auch im Vergleich zu anderen Kantonen im Umkreis des Kantons Luzern weicht der Lohn in diesem Alter, bzw. mit entsprechenden Erfahrungsjahren deutlich ab. Viele Gemeinden vermelden akute Probleme, Lehrpersonen im mittleren Alterssegment gewinnen zu können, weil die Löhne

in diesem Bereich nicht konkurrenzfähig mit jenen der umliegenden Kantone sind (vgl. Tabelle 2).

Kanton	Primarlehrpersonen		Sekundarlehrpersonen	
	Einstiegslohn in CHF	Maximallohn in CHF	Einstiegslohn in CHF	Maximallohn in CHF
LU	81'670.-	122'280.-	91'336.-	136'751.-
AG	82'782.-	127'981.-	89'925.-	139'024.-
BE	77'393.-	122'088.-	87'166.-	137'505.-
ZG	79'903.-	128'272.-	95'556.-	149'142.-
ZH	92'298.-	148'532.-	102'043.-	158'878.-
SZ	77'437.-	119'252.-	91'191.-	140'435.-

Tabelle 2: Lohnvergleiche Primar- und Sekundarlehrpersonen LU mit Kantonen im Umkreis des Kantons Luzern (EDK-Lohndatenerhebung 2023)

Auch an den Gymnasien zeigen sich Probleme bei der Stellenbesetzung in einzelnen Fachbereichen. Die Höhe des Referenzlohnes wird positiv beeinflusst, wenn im Rahmen einer Lohnrunde mehr als ein voller Stufenanstieg gewährt wird und negativ, wenn der Stufenanstieg kleiner als 100 Prozent ausfällt.

2.1.2 Kosten

Wird der Referenzlohn angehoben, verteilt sich der finanzielle Bedarf für die Optimierung wie in Tabelle 3 dargestellt.

Schulstufe	Kosten in CHF	Anzahl Anstellungen	Kosten in CHF je Anstellung
Berufsschulen	1'750'733.-	868	2'017.-
Gymnasien	1'771'979.-	720	2'461.-
Kantonale Sonderschulen	643'763.-	790	815.-
Kommunale Regelschulen	11'988'284.-	14'430	831.-
Totale Kosten	16'154'760.-	16'808	961.-
Total Kanton	9'838'735.-		
Total Gemeinden	6'316'023.-		

Tabelle 3: Bedarf Angleichung der Löhne / Lohnstufe (exkl. Arbeitgeberbeiträge, Teuerung)

Die Kostenfolgen für den Kanton und die Gemeinden sind unterschiedlich hoch, weil der Kanton für die Besoldung der Lehrpersonen in der nachobligatorischen Schulzeit an den Gymnasien und Berufsfach- oder Berufsmittelschulen vollumfänglich aufkommt. Die Besoldung der Volksschullehrpersonen (Regelschulung und Sonderschulung) teilen sich Kanton und Gemeinden je zur Hälfte. Gesamthaft fallen für den Kanton Kosten in Höhe von CHF 9'838'735 und für die Gemeinden von CHF 6'316'023 an.

2.1.3 Umsetzung

Diese Massnahme soll auf den Beginn des Schuljahres 2025/2026 umgesetzt werden. Deshalb entstehen 2025 diese Kosten anteilmässig (5/12). Danach sind diese jährlichen Kosten wiederkehrend zu berücksichtigen und für die Volksschulen in die Standardkosten für die einzelnen Schulstufen einzuberechnen.

2.2 Entlastung Berufseinsteigende Volksschulen

Massnahme: Berufseinsteigende, Wiedereinsteigende und Quereinsteigende der Volksschulen mit einem Pensum von mindestens 80 % werden in den ersten zwei Jahren mit zwei Lektionen entlastet, wovon sie eine Lektion für regelmässige Coachings in Gruppen oder Einzelcoachings einsetzen müssen.

2.2.1 Erläuterungen

Mit dieser Massnahme wird der Kanton Luzern ausserordentlich attraktiv für Berufseinsteigende. Die Entlastung für Berufseinsteigende auf der Primar- und Sekundarstufe trägt der Herausforderung beim Berufseinstieg oder Wiedereinstieg nach Familienphasen Rechnung. Der Berufseinstieg soll professionell begleitet und damit sichergestellt werden, dass er auch in einem hohen Arbeitspensum positiv erlebt wird und Lehrpersonen langfristig im Beruf bleiben. Eine Wochenlektion davon muss für ein monatliches Treffen in einer Coaching-Gruppe genutzt werden, begleitet durch eine erfahrene Lehrperson mit einer Coaching-/ Mentoringweiterbildung. Die andere Lektion rechtfertigt sich mit ihrem deutlich höheren Vorbereitungsaufwand, da Berufseinsteigende noch nicht so routiniert sind und Lehrmittel erst teilweise kennen.

Diese Massnahme erzielt gleich mehrere positive Effekte: Junge Lehrpersonen

- haben den Anreiz im Kanton Luzern eine Stelle anzunehmen,
- wählen ein hohes Einstiegspensum,
- vernetzen sich in der Region,
- besprechen berufliche Herausforderungen unter professioneller Begleitung,
- tauschen «good practice»-Ideen aus.

Damit die Berufseinstiegenden vom Unterricht entlastet werden können, müssen sie in einem Pensum von mindestens 80 Prozent arbeiten und das Coachingangebot nutzen. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entlastungen auf.

Schulstufe	Wöchentliche Unterrichtsverpflichtung in Lektionen	Lektionsentlastung	
		90 – 100 % Pensum	80 – 89 % Pensum
Primarschule	29	2 (= 27 Lektionen)	1 (= 28 Lektionen)
Sekundarschule	28	2 (= 26 Lektionen)	1 (= 27 Lektionen)

Tabelle 4: Lektionsentlastung für Berufseinsteigende Volksschullehrpersonen.

Die Entlastung von der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung während des Berufseinstiegs endet nach zwei Jahren. Die Coachinggruppe kann auch danach weiter als Netzwerk für Interventionen, jedoch ohne Coachingbegleitung, genutzt werden.

Die Tätigkeit als Coach bietet erfahrenen Lehrpersonen eine Möglichkeit für eine berufliche Laufbahnentwicklung und damit eine Ergänzung zu ihrem Unterrichten. Lehrpersonen wünschen sich diese Möglichkeiten zur Laufbahnentwicklung (Econcept, 2023). Die Tätigkeit als Coach für Berufs-, Wieder- und Quereinsteigende kann auch mit der Aufgabe Studierende in Praktika zu begleiten gekoppelt werden. Coachinggruppen können über die Gemeinde hinweg gebildet werden und bestehen aus mind. vier und max. sechs Berufseinstiegenden. Pro Coachinggruppe setzt der Coach / Mentor bzw. die Mentorin 130 Jahres-Arbeitsstunden ein: 36 Stunden für Gruppencoaching, 36 Stunden für Einzelcoachings, 48 Stunden für Vor- und

Nachbereitung der Coachings, 10 Stunden für ad hoc-Beratungen. Die Funktion als Coach / Mentor, Mentorin wird mit einer jährlichen Zulage entlohnt.

2.2.2 Kosten

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Kosten der Entlastung für Berufseinsteigende auf der Primar- und Sekundarstufe der Volksschulen.

Kosten Entlastung Berufs-, Wieder- und Quereinsteigende in CHF			
Schuljahr	2025/26	2026/27	2027/28
	Anzahl berufseinsteigende Lehrpersonen		
Total	322	345	348
Lehrpersonen Sekundarstufe I	78	81	96
Lehrpersonen KG/BS/PS	244	264	252
Wieder- und Quereinsteigende	100	100	100
	Kosten Entlastung Berufseinsteigende in Lektionen in CHF		
Total	1'932'271.-	2'068'515.-	2'096'372.-
Kosten Lektion Sek	508'873.-	528'445.-	626'306.-
Kosten Lektion KG/BS/PS	1'423'398.-	1'540'069.-	1'470'066.-
	Kosten Coachs/Mentoren in CHF		
Total Kosten	847'250.-	847'250	847'250
Anzahl Mentoren Weiterbildung	50	50	50
Weiterbildung	171'250.-	CHF 171'250.-	CHF 171'250.-
Anzahl Coachinggruppen	80	80	80
Kosten Zulage Tätigkeit Coach für Anzahl Gruppen (à 130h CHF 65/h)	676'000.-	676'000.-	676'000.-
	Total Kosten Entlastung und Mentoring der Berufs-, Wieder- und Quereinsteigenden in CHF		
Schuljahr	2025/26	2026/27	2027/28
Kosten Total	2'779'521.-	2'915'765.-	2'943'622.-
Kosten Kanton	1'389'760.-	1'457'882.-	1'471'811.-
Kosten Gemeinden	1'389'760.-	1'457'882.-	1'471'811.-

Tabelle 5: Berechnung Kosten Massnahme Entlastung Berufseinsteigende, Wieder- und Quereinsteigende

2.2.3 Umsetzung

Diese Massnahme soll auf den Beginn des Schuljahres 2025/2026 umgesetzt werden. Deshalb fallen 2025 die Kosten anteilmässig (5/12) an. Danach fallen die jährlichen Kosten wiederkehrend an. Die Finanzierung erfolgt nach Antragstellung durch die Gemeinden über den Schulpool.

2.3 Fachkarrieren für Volksschullehrpersonen ermöglichen

Massnahme: Fachkarrieren sind Funktionen, die durch spezifisch qualifizierte Lehrpersonen ausgefüllt werden. Lehrpersonen, welche neben dem Unterrichten Tätigkeiten einer Fachkarriere ausüben, übernehmen für ein zentrales Aufgabengebiet innerhalb der Schule die Verantwortung und treiben so die Qualität der Schule voran. Hierzu werden Weiterbildungen im Umfang mind. eines CAS (10 - 15 ECTS) vorausgesetzt. Fachkarrieren sind abzugrenzen von Spezialfunktionen / -aufgaben einer Schule.

2.3.1 Erläuterungen

Der Kanton Luzern kann sich mit dem Alleinstellungsmerkmal «Fachkarrieren» einen veritablen Vorteil gegenüber anderen Kantonen verschaffen. Lehrpersonen der Volksschulen nennen die fehlenden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten als einen der Hauptgründe, warum der Beruf langfristig nicht attraktiv bleibt. Die Einführung von Fachkarrieren entlasten zudem auch Schulleitende, indem sie spezialisierte Aufgaben delegieren können. Für jede dieser Fachkarrieren liegt ein Aufgabenprofil vor sowie eine Herleitung des Bedarfs pro Klasse. Mit der Änderung des Lehrerlohnsystems sollen später Fachkarrieren nur noch einer Funktion, unabhängig von der Schulstufe, zugeteilt werden. Geplant sind vier Fachkarrieren:

1. Fachverantwortliche/r Coaching für Berufs-, Wieder- und Quereinsteigende
Die Erläuterungen für diese Fachkarriere finden sich in der vorstehend dargelegten Massnahme Entlastung Berufseinsteigende Volksschulen (vgl. Massnahme 2.2).

2. Fachverantwortliche/r Digitalität

Wenn sich das Lehren und Lernen im Bereich der Digitalität weiterentwickeln soll, ist es dringend erforderlich, dass vor allem dem pädagogisch-didaktischen Aspekt Aufmerksamkeit geschenkt wird. Für die Fachverantwortlichen Digitalität besteht schon heute ein Aufgabenprofil. Aktuell üben Lehrpersonen, die diese Funktion übernehmen, hauptsächlich Aufgaben im technischen Bereich, z. B. first-level-Support aus, weil zu wenig Ressourcen für den eigentlich wichtigeren Bereich, die pädagogische Unterstützung für das Lernen mit Medien, vorhanden ist. Durch die Schaffung dieser Fachkarriere wird die Schule in der Digitalität gestärkt. Dies ist ein notwendiger Schritt, wenn Digitalität auch Einzug ins Lernen halten soll. Pro Klasse wird mit 0.5 Lektionen für diese Funktion gerechnet.

3. Fachverantwortung Begabungs- und Begabtenförderung

Begabungs- und Begabtenförderung sind Qualitätsmerkmale unserer Schulen, um der Heterogenität ihrer Lernenden gerecht werden. Während sich Begabungsförderung um die verschiedenen Begabungen jedes und jeder Lernenden kümmert, fokussiert Begabtenförderung auf partielle oder generelle Hochbegabung. Das Anerkennen dieser Lernvoraussetzungen erfordert zusätzliche Kompetenzen im Entdecken der Potenziale aller Kinder und eine erweiterte Didaktik der Differenzierung, die dem unterschiedlichen Lern- und Leistungsstand der Lernenden Rechnung trägt. Zwar konnte Begabungsförderung bereits an Schulen angeboten werden, aber die gesprochenen Lektionen pro Klasse werden fast durchwegs für die Förderung kognitiv schwacher Kinder oder Deutsch als Zweitsprache eingesetzt. Diese Entwicklung ist zu korrigieren. Künftig soll pro Klasse eine Lektion spezifisch für Begabungs- und Begabtenförderung zur Verfügung stehen.

4. Koordinationsperson Verhalten

Die Erläuterungen für diese Funktion finden sich in der nachfolgenden Massnahme Time-In-Angebote und Fachkarriere Koordinationsperson Verhalten an den Volksschulen (vgl. Massnahme 2.4).

2.3.2 Kosten Fachverantwortliche/r Digitalität und Fachverantwortung Begabungs- und Begabtenförderung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Kosten der Fachkarriere Fachverantwortliche/r Digitalität.

Kosten Fachkarrieren Fachverantwortliche/r Digitalität in CHF			
Schuljahr	2025/26	2026/27	2027/28
	Anzahl Klassen		
Total	2423	2460	2497
Klassen Sekundarschule	565	572	579
Klassen KG/BS/PS	1858	1888	1918
	Kosten Fachkarrieren in CHF		
Total Kosten	4'452'072.-	4'600'359.-	4'666'646.-
Anzahl Fachkarrieren	20	40	40
Weiterbildung	82'000.-	164'000.-	164'000.-
Kosten Lektion Sekundarschule	1'137'623.-	1'151'718.-	1'165'812.-
Kosten Lektion KG/BS/PS	3'232'449.-	3'284'641.-	3'336'834.-
Total Kosten Massnahme Fachkarrieren Fachverantwortliche/r Digitalität bei 0.5 Lektionen pro Klasse in CHF			
Schuljahr	2025/26	2026/27	2027/28
Kosten Total	4'452'072.-	4'600'359.-	4'666'646.-
Kosten Kanton	2'226'036.-	2'300'180.-	2'333'323.-
Kosten Gemeinden	2'226'036.-	2'300'180.-	2'333'323.-

Tabelle 6: Berechnung Kosten Fachkarriere Fachverantwortliche/r Digitalität (KG: Kindergarten; BS: Basisstufe; PS: Primarschule)

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Kosten der Fachkarriere Fachverantwortliche/r Begabungs- und Begabtenförderung.

Kosten Fachverantwortung Begabungs- Begabtenförderung in CHF			
Schuljahr	2025/26	2026/27	2027/28
	Anzahl Klassen		
Total	2423	2460	2497
Klassen Sekundarschule	565	572	579
Klassen KG/BS/PS	1858	1888	1918
	Kosten Begabungsförderung in CHF		
Total Kosten	8'906'087.-	9'202'715.-	9'335'295.-
Anzahl Fachkarrieren	20	40	40
Weiterbildung	165'000.-	330'000.-	330'000.-
Kosten Lektion Sekundarschule	2'275'247.-	2'303'438.-	2'331'627.-
Kosten Lektion KG/BS/PS	6'465'840.-	6'569'277.-	6'673'668.-
Total Kosten Massnahme Fachkarriere Fachverantwortung Begabungsförderung bei 1 Lektion pro Klasse in CHF			
Schuljahr	2025/26	2026/27	2027/28
Kosten Total	8'906'087.-	9'202'715.-	9'335'295.-
Kosten Kanton	4'453'043.-	4'601'358.-	4'667'647.-
Kosten Gemeinden	4'453'043.-	4'601'358.-	4'667'647.-

Tabelle 7: Berechnung Kosten Fachkarriere Fachverantwortliche/r Begabungs- und Begabtenförderung (KG: Kindergarten; BS: Basisstufe; PS: Primarschule)

2.3.3 Umsetzung

Diese Massnahmen sollen ebenfalls auf den Beginn des Schuljahres 2025/2026 umgesetzt werden. Deshalb fallen 2025 die Kosten anteilmässig (5/12) an. Danach fallen die jährlichen Kosten wiederkehrend an. Die Finanzierung der Fachverantwortliche/r Digitalität und Fachverantwortung Begabungs- und Begabtenförderung erfolgen solidarisch, entweder über den Schulpool (Entlastung der Lehrpersonen) oder über den Weiterbildungspool (Weiterbildung der Lehrpersonen). Der Schulpool wird von den Gemeinden und dem Kanton zu gleichen Teilen geäufnet.

2.4 Projekt Verhalten an den Volksschulen

Massnahme: Time-In-Angebote und Koordinationspersonen Verhalten sorgen in Schulen für eine höhere Professionalität im Umgang mit herausforderndem Verhalten.

2.4.1 Erläuterungen

Neben der «hängenden» Lohnkurve und den fehlenden Entwicklungsperspektiven zählt auch die Zunahme von Schülerinnen und Schüler mit herausforderndem Verhalten zu den Faktoren, welche die Berufszufriedenheit der Lehrpersonen insbesondere an den Volksschulen negativ beeinflussen und (insbesondere für berufseinsteigende Lehrpersonen) eine grosse Belastung darstellen (Econcept, 2023).

Die Anzahl der (integrativen und separativen) Sonderschulanträge ist im Kanton Luzern in den letzten Jahren stetig gestiegen, insbesondere während der Corona-Pandemie. Nach dem Auslaufen der Massnahmen zum Schutz der vulnerablen Personen und der Rückkehr zur «Normalität» im Frühling 2022 gingen die Sonderschulzahlen nicht zurück, das Wachstum setzte sich in unerwartet hohem Ausmass fort. Auffallend ist der Anstieg besonders im Bereich «Verhalten und sozio-emotionale Entwicklung», wo sich die Fallzahlen seit 2019/20 verdoppelt haben.

Auch der Kantonsrat sieht Handlungsbedarf und erklärte das Postulat Schneider Andy und Mit. über ein bedarfsgerechtes Förderangebot für Kinder mit Verhaltensauffälligkeiten in der Volksschule ([P 652](#)) im Juni 2022 als erheblich. Im Postulat wird der Regierungsrat aufgefordert, Massnahmen zu ergreifen, um ein bedarfsgerechtes Förderangebot (z. B. Schulinsel) für den Umgang mit Verhaltensauffälligkeiten an den Volksschulen einzurichten und gemäss Kostenteiler 50:50 zu finanzieren. Eine Schulinsel bzw. ein Time-In-Angebot ist ein alternativer, den Regelklassenunterricht ergänzender Lernort zur Förderung der sozio-emotionalen Entwicklung von Schülerinnen und Schülern, die in diesem Bereich einen Entwicklungsrückstand aufweisen, sowie zur Förderung damit verbundener Themen um prosoziales Verhalten.

Das Time-in Angebot ist für Schulen jeglicher Grösse praktikabel, was in der Umsetzung speziell überprüft wird. Bei kleinen Schulen ist eine Kombination oder Integration in bestehende Angebote (z. B. Schulsozialarbeit) sinnvoll.

2.4.2 Kosten

Tabelle 8 zeigt die Kosten für Time-In-Angebote. Die Einführung von Time-In-Angeboten soll die bestehenden SOS-Massnahmen ablösen, diese Kosten entfallen nach der flächendeckenden Einführung der Massnahmen zu herausforderndem Verhalten. Die Gesamtkosten (für Kanton und Gemeinden) dieser wegfallenden SOS-Massnahmen betragen im Kalenderjahr 2023 CHF 1'600'000.

Die Finanzierung der Kosten für die Massnahme «Time-In inkl. Koordinationsperson Verhalten» und deren Weiterbildung (Tabelle 8) erfolgt vorerst über den Sonderschulpool, da es sich um eine präventive Massnahme zur Vermeidung von Sonderschulkosten handelt. Gemeinden erhalten die finanziellen Ressourcen für die Time-In-Angebote, wenn ihr Konzept «Schule trägt herausforderndes Verhalten» von der Dienststelle Volksschulbildung genehmigt wird. Langfristig können die Kosten in die Standardkosten integriert werden.

Kosten Time-In-Angebote in CHF				
	ab 2025/2026	Total Lektionen Time-In-Angebote	Kosten pro Lektion	Kosten pro Schulstufe
Anzahl Klassen KG / BS / PS	1858	2230	3'480.-	7'760'400.-
Anzahl Klassen Sekundarschule	565	678	4'027.-	2'730'306.-
Kosten Time-In-Angebote				10'490'706.-
3 Lektionen Sockelbeitrag pro Schuleinheit	210 Schuleinheiten	630	3'754.-	2'365'020.-
Kosten Time-In-Angebote				12'855'726.-
Kosten Kanton				6'427'863.-
Kosten Gemeinden				6'427'863.-

Kosten Weiterbildung Fachkarriere Koordinationsperson Verhalten in CHF				
	2025/26	2026/27	2027/28	2028/29
geschätzte Anzahl Personen	80	40	40	20
Kosten Weiterbildung (6500 CHF pro Person)	520'000.-	260'000.-	260'000.-	130'000.-
Kosten Weiterbildung	520'000.-	260'000.-	260'000.-	130'000.-
Kosten Kanton	260'000.-	130'000.-	130'000.-	65'000.-
Kosten Gemeinden	260'000.-	130'000.-	130'000.-	65'000.-

Kosten Time-In-Angebote Total	12'855'726.-	12'855'726.-	12'855'726.-	12'855'726.-
Weiterbildung Fachkarriere Verhalten Kosten Total	520'000.-	260'000.-	260'000.-	130'000.-
Total Kosten	13'375'726.-	13'115'726.-	13'115'726.-	12'985'726.-
Kosten Kanton	6'687'863.-	6'557'863.-	6'557'863.-	6'492'863.-
Kosten Gemeinden	6'687'863.-	6'557'863.-	6'557'863.-	6'492'863.-

Tabelle 8: Kosten Time-In-Angebote inkl. «Koordinationsperson Verhalten» und deren Weiterbildung (KG: Kindergarten; BS: Basisstufe; PS: Primarschule)

2.4.3 Umsetzung

Diese Massnahme soll auf den Beginn des Schuljahres 2025/2026 umgesetzt werden. Deshalb fallen 2025 die Kosten anteilmässig (5/12) an. Danach fallen die jährlichen Kosten wiederkehrend an.

2.5 Ausbildung schulischer Heilpädagogen / Heilpädagoginnen befristet mitfinanzieren

Befristete Massnahme: Personen, die als schulische Heilpädagogen, Heilpädagogin arbeiten, sollen adäquat qualifiziert sein. Damit bereits im Kanton Luzern angestellte Lehrpersonen die Ausbildung nachholen, werden Personen mit familiären und finanziellen Verpflichtungen in der Ausbildung finanziell unterstützt.

2.5.1 Erläuterungen

Im Kanton Luzern arbeiten im Vergleich zu anderen Kantonen überdurchschnittliche viele schulische Heilpädagogen, Heilpädagoginnen ohne adäquate Ausbildung (Abbildung 1), dies führt zunehmend zu einer Deprofessionalisierung der Heilpädagogik.

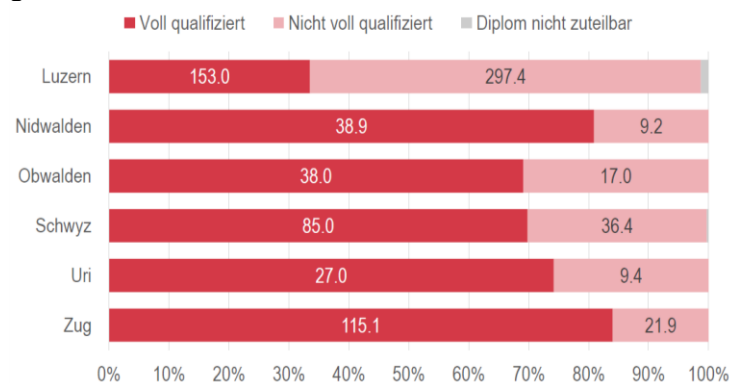


Abbildung 1: Personal für schulische Heilpädagogik der öffentlichen Regelschulen im Schuljahr 2019/2020 nach Qualifizierungsgrad (prozentual nach Vollzeitäquivalenten, Statistik BFS)

Eine Studie der PH Luzern (Müller, 2022) befasste sich mit diesem Thema und bringt als zentrale Erkenntnis hervor, dass bereits tätige Lehrpersonen zwar gerne die Ausbildung absolvieren würden, aber als Hauptargument dagegen die zeitliche und finanzielle Belastung angeben. Um diese Personen im Schulfeld zu behalten, jedoch auch besser zu qualifizieren, sollen sie in der berufsbegleitenden Ausbildungszeit finanziell unterstützt werden. Es ist davon auszugehen, dass Lehrpersonen in einer berufsbegleitenden Ausbildung bereit sind, auf einen Teil ihres Lohns zu verzichten, wenn ihnen wöchentlich sechs Lektionen als Unterstützung finanziert werden. Diese Unterstützung wird als Zulage an Lehrpersonen gezahlt.

2.5.2 Kostenfolgen

Es handelt sich vorliegend um eine auf sechs Jahre befristete Massnahme. Die Kosten in der Höhe von CHF 1.25 Mio. pro Jahr fallen für sechs Jahre an und entfallen danach wieder (Tabelle 9). Die Massnahme soll über den Weiterbildungspool finanziert werden.

	Kosten Unterstützung Studium in CHF					
Total Kosten	1'234'560.-	1'234'560.-	1'234'560.-	1'234'560.-	1'234'560.-	1'234'560.-
Kosten Kanton	617'280.-	617'280.-	617'280.-	617'280.-	617'280.-	617'280.-
Kosten Gemeinden	617'280.-	617'280.-	617'280.-	617'280.-	617'280.-	617'280.-
	2025/26	2026/27	2027/28	2028/29	2029/30	2030/2031
Anzahl berufsbegleitende Studierende Primarstufe	50	50	50	50	50	50
Kosten der Zulage pro Jahr pro Primar-LP im Rahmen von 6 Lektionen (Jahreslohn Ø 100'905.-)	20'181.-	20'181.-	20'181.-	20'181.-	20'181.-	20'181.-
Anzahl berufsbegleitende Studierende Sekundarstufe	10	10	10	10	10	10
Kosten der Zulage pro Jahr pro Sek-LP im Rahmen von 6 Lektionen (Jahreslohn Ø 112'755.-)	22'551.-	22'551.-	22'551.-	22'551.-	22'551.-	22'551.-

Tabelle 9: Kosten Unterstützung Studium SHP in einem Zeitraum von sechs Jahren

2.5.3 Umsetzung

Diese Massnahme soll auf den Beginn des Schuljahres 2025/2026 umgesetzt werden und ist auf sechs Jahre befristet. Deshalb fallen 2025 die Kosten anteilmässig (5/12) an.

2.6 Revision des Lehrerlohnsystems für die Volksschulen, Berufs- und Gymnasialbildung

Der Regierungsrat will eine Revision des Lehrerlohnsystems und der Fachpersonen der schulischen Dienste vornehmen und dadurch die Komplexität der LohnEinstufung wesentlich reduzieren und vereinfachen. Eine erste Analyse des bestehenden Systems zeigt folgende Punkte zur Optimierung:

- Elimination allfälliger Stufendifferenzen bei gleichaltrigen Lehrpersonen derselben Besoldungsverordnung-Funktion,
- Anrechnung der Erfahrungsjahre als Lehrperson bei einem Wechsel in eine neue Funktion,

- Keine Unterscheidung der Anzahl Wochenlektionen bei gleichen Funktionen,
- Analyse einer generellen Marktangleichung für das Lehrpersonal,
- Prüfung Anstellung in Stunden statt in Lektionen,
- Verzicht auf die Lohnreduktion bei fachfremdem Unterricht bei Lehrpersonen der Sekundarstufe I, welche eine Anerkennung für weniger als drei Fächer aufweisen.

In einem extern begleiteten Projekt sollen eine detaillierte Analyse des Ist-Zustands und die Identifizierung aller Vorteile und Defizite des heutigen Systems beschrieben werden. Für alle eruierten Entwicklungspotenziale werden detailliert die Kosten berechnet, die dem Regierungsrat als Grundlage für weitere Entscheide dienen. Für die externe Projektleitung muss mit kantonalen Kosten von rund CHF 300'000 innert zwei Jahren gerechnet werden. Aufgrund der Erfahrung anderer Kantone muss bei der Vereinfachung der Besoldungseinstufung und der Angleichung an ein Marktlohniveau ab 2028 für Kanton und Gemeinden mit Kosten in der Höhe von jährlich je rund 35 Millionen Franken gerechnet werden. Dem Regierungsrat soll im 2. Quartal 2024 in Zusammenarbeit mit der Dienststelle Personal ein entsprechender Projektauftrag zum Beschluss vorgelegt werden.

3 Zusammenfassung Kosten

Die nachfolgende Tabelle gibt Auskunft über die anfallenden Gesamtkosten, sowie die Kostenanteile der Gemeinden und des Kantons.

	2025	2026	2027	Folgejahre
Total der aufgeführten Massnahmen in CHF				
Kosten Angleichung Referenzlohn	6'731'150.-	16'154'760.-	16'154'760.-	...
davon Kanton	4'099'473.-	9'838'735.-	9'838'735.-	
davon Gemeinden	2'631'676.-	6'316'023.-	6'316'023.-	
Kosten Entlastung Berufs-, Wieder- und Quereinsteigende (50/50)	1'158'134.-	2'915'765.-	2'943'622.-	...
Kosten Fachkarrieren (50/50)	5'565'900.-	13'803'074.-	14'001'941.-	...
Kosten Time-In-Angebote und Koordinationsperson Verhalten (50/50)	5'573'219.-	13'115'726.-	13'115'726.-	...
Kosten Ausbildung SHP (50/50)	514'400.-	1'234'560.-	1'234'560.-	...
Kosten Gesamt	19'542'803.-	47'223'884.-	47'450'608.-	...
Kosten Kanton	10'505'300.-	25'373'298.-	25'486'660.-	...
Kosten Gemeinden	9'037'503.-	21'850'586.-	21'963'948.-	...

Tabelle 10: Gesamtkosten (Anteile Kanton/Gemeinden)

4 Weiteres Vorgehen

Die Massnahmen sind auf ihre sachliche und politische Richtigkeit sowie die Finanzierbarkeit mit den Gemeinden als Mitträger der Verbundaufgabe zu diskutieren. Zuständig ist die Volksschuldelegation. Ebenfalls ist eine Konsultation der Personalverbände angezeigt.

Die für die Umsetzung notwendigen Mittel sind im Aufgaben- und Finanzplan (AFP) des Kantons noch nicht eingestellt. Darüber soll nach der Anhörung im ordentlichen

AFP-Prozess beraten werden. Die Konsultationen sollen bis Anfang Mai 2024 abgeschlossen sein. Der Regierungsrat kommuniziert den Entwurf des Aufgaben- und Finanzplanes 2025-2028 nach den Sommerferien. Die Beratungen im Kantonsrat erfolgen voraussichtlich Ende Oktober 2024.