



**Interpellation der Fraktion Alternative – die Grünen
betreffend Lehrpersonenmangel im Kanton Zug**

(Vorlage Nr. 3485.1 - 17036)

Antwort des Regierungsrats
vom 28. März 2023

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Fraktion Alternative – die Grünen reichte am 7. Juli 2022 die Interpellation betreffend Lehrpersonenmangel im Kanton Zug ein. Der Kantonsrat überwies an seiner Sitzung vom 25. August 2022 die Interpellation zur Beantwortung an den Regierungsrat. Der Regierungsrat nimmt zu den Fragen wie folgt Stellung:

Frage 1:

Wie sieht die diesbezügliche aktuelle Situation im Kanton Zug aus? Wie viele Stellen wurden auf den einzelnen Stufen ausgeschrieben? Wie viele Bewerbungen gab es? Wie viele davon erfüllten alle qualitativen Richtlinien?

Die Umfrage bei den gemeindlichen Schulen im Oktober 2022 ergibt für das Schuljahr 2022/23 die folgenden Zahlen:

	Anzahl Stellenausschreibungen	Anzahl Bewerbungen*
Kindergartenstufe	24	107
Eingangsstufe	1	20
Primarstufe	93	379
Sekundarstufe I	28	97
Schulische Heilpädagogik SHP	28	92
Logopädie	6	15
Psychomotorik	5	10
Fachlehrpersonen TTG	4	11
Fachlehrpersonen Fremdsprachen	3	11
Fachlehrpersonen B+S	4	11
Fachlehrpersonen WAH	2	18
sonstige Fachlehrpersonen	5	29
Total	203	800

* Hat sich eine Person auf mehrere Stellen im Kanton beworben, so wird deren Bewerbung mehrfach gezählt. Eine Ausfilterung solcher Mehrfach-Bewerbungen ist aufgrund von Datenlage und Datenschutz nicht möglich.
- TTG: Textiles und Technisches Gestalten; B+S: Bewegung und Sport; WAH: Wirtschaft, Arbeit, Haushalt

Die Frage, wie viele Bewerbungen alle qualitativen Vorgaben erfüllten, kann bezüglich der gemeindlichen Schulen nicht beantwortet werden, da diese Information von den Gemeinden nicht systematisch erhoben wird. Die Stellenbesetzung ist in der Regel erfolgreicher, je früher die Ausschreibung hat erfolgen können. So schreibt eine Gemeinde – stellvertretend für viele anderen: «Stellen, die im Januar ausgeschrieben wurden, konnten wesentlich einfacher besetzt werden als Stellen, die erst im März oder April zur Ausschreibung gelangten.» Diesbezüglich kommt den Zuger Schulen auch die vergleichsweise lange Kündigungsfrist zugute: Lehrpersonen können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs

Monaten jeweils auf Ende eines Schulhalbjahres kündigen.

Die Umfrage bei den kantonalen Schulen ergab für das Schuljahr 2022/23 die folgenden Zahlen:

	Amt für Mittelschulen und Pädagogische Hochschule (AMH)	Volkswirtschaftsdirektion (VD)
Anzahl Ausschreibungen von Stellen betr. das Schuljahr 2022/23	17	GIBZ: 18 Stellen
		ABA: 5 Stellen
		KBZ: 3 (6) Stellen Drei der sechs Stellen waren Kleinstpensen, welche nicht ausgeschrieben und durch Blindbewerbungen abgedeckt wurden
Anzahl Bewerbungen betr. das Schuljahr 2022/23	350	GIBZ: 65 Bewerbungen
		ABA: 30 Bewerbungen
		KBZ: 15 Bewerbungen
Anzahl Bewerbungen, die die qualitativen Richtlinien betreffend das Schuljahr 2022/23 erfüllten	157	GIBZ: 31 Bewerbungen
		ABA: 18 Bewerbungen
		KBZ: Kann nicht mehr nachverfolgt werden.
Anzahl Lehrpersonen, die während des Schuljahrs 2022/23 ohne das erforderliche Stufendiplom unterrichten	4, die sich in der Weiterbildung befinden	GIBZ: 12 Lehrpersonen (2 LP sind im letzten Jahr der Ausbildung; 6 LP bringen noch nicht die geforderten 10 Jahre Praxiserfahrung für den Unterricht mit; 4 LP fehlt noch die nötige pädagogische Qualifikation, in den nächsten 2 Jahren wird diese nachgeholt bzw. abgeschlossen)
		ABA: 1 Lehrperson (Diese Lehrperson hat bereits mit der Nachqualifikation gestartet.)
		KBZ: 2 der 6 Anstellungen; in den Berufsfachschulen ist eine Anstellung als Lehrperson oft eine Voraussetzung für die Ausbildung zum Lehrdiplom.

Frage 2:

Konnten/können alle Stellen problemlos besetzt werden? Falls nicht, welche? Wie viele Lehrpersonen gibt es aktuell im Kanton Zug, die ohne das erforderliche Stufendiplom unterrichten?

Was die gemeindlichen Schulen betrifft, konnten grundsätzlich alle Stellen per Schuljahr 2022/23 besetzt werden. Als schwierig erweist sich häufig die Besetzung von kurzfristigen Vakanzstellen im laufenden Schuljahr. Häufig mussten resp. müssen Übergangslösungen angewandt werden, indem beispielsweise Lehrpersonen dafür gewonnen werden, Engpässe durch einen erhöhten oder längeren Arbeitseinsatz zu überbrücken.

Als «ausgetrocknet» wird der Stellenmarkt insbesondere bei den Schulischen Heilpädagoginnen und -pädagogen resp. generell bei den Schuldienst-Fachpersonen eingestuft. Als schwierig erweist sich häufig auch die Rekrutierung von Fachlehrpersonen auf der Sekundarstufe I.

	Anzahl befristete Lehrbewilligungen im SJ 2022/23 insgesamt	Fächer	davon in Ausbildung
Kindergartenstufe	0		0
Eingangsstufe	0		0
Primarstufe	5	2x als Primarlehrperson 1x FLP DE/B+S 1x FLP EN 1x FLP MU/EN/TTG	5
Sekundarstufe I	9	1x FLP DE/Informatik 1x FLP MU 3x FLP B+S 1x FLP DE/RZG/EN/FR 1x FLP N+T/MA/RZG/ERG 1x FLP WAH 1x FLP BG	5
Schulische Heilpädagogik SHP	55		22
Logopädie	1		1
Psychomotorik	0		0
Total	70		33

Für die Beantwortung der Frage, wie viele Lehrpersonen es aktuell im Kanton Zug gibt, die ohne das erforderliche Stufendiplom unterrichten, kann für die gemeindlichen Schulen die Zahl der befristeten Lehrbewilligungen beigezogen werden. Gemäss § 23b Abs. 1 der Verordnung zum Schulgesetz (Schulverordnung; SchulV) vom 7. Juli 1992 (BGS 412.111) kann die Direktion für Bildung und Kultur befristete Lehrbewilligungen erteilen, wenn nicht genügend Bewerbende mit einem erforderlichen Lehrdiplom zur Verfügung stehen. Im Schuljahr 2022/23 verfügen insgesamt 70 Lehrpersonen (von total rund 1650 Lehrpersonen) über eine befristete Lehrbewilligung. 55 dieser befristeten Lehrbewilligungen wurden Schulischen Heilpädagoginnen

und -pädagogen erteilt, wovon sich 22 in Ausbildung befinden. Auf der Sekundarstufe I befinden sich 5 von den 9 Lehrpersonen mit einer befristeten Lehrbewilligung in Ausbildung. Für die Beantwortung der gestellten Frage ist auch die obenstehende Tabelle und bezüglich des AMH sowie der VD jene in der Antwort zur Frage 1 heranzuziehen. Die kantonalen Mittelschulen verpflichten diejenigen Lehrpersonen, die ohne das erforderliche Diplom unterrichten, es innert einer bestimmten Frist nachzuholen.

Frage 3:

Welche Szenarien, bzw. Massnahmen plant der Kanton Zug, um dem Lehrpersonenmangel kurzfristig und langfristig entgegenzuwirken?

Bezüglich Szenarien und Massnahmen ist wichtig, datenbasiert zu handeln. Längsschnittanalysen und Szenarien 2022–2031 des Bundesamts für Statistik (BFS) zeigen, dass der Bedarf an neuen Lehrpersonen im Kanton Zug in den Jahren bis 2031 sehr stabil ist.¹ In Kombination mit einer steigenden Zahl bei den ausgestellten Lehrdiplomen bis 2031 wird sich die Problematik des Lehrpersonenmangels aus heutiger Sicht in den nächsten Jahren nicht verschärfen. Gleichwohl gilt es, Situation und Entwicklung genau zu beobachten, um rechtzeitig Massnahmen ergreifen zu können.

Die Schulpräsidentenkonferenz (SPKZ) und die Rektorenkonferenz (Reko) der gemeindlichen Schulen haben in Zusammenarbeit mit dem Bildungsrat und der Direktion für Bildung und Kultur folgende Handlungsfelder eruiert, um einen Lehrpersonenmangel im Kanton nachhaltig zu verhindern:

- wichtige Daten/Kennzahlen analysieren und Schlussfolgerungen ziehen; Benchmark mit anderen Kantonen
- attraktive Anstellungsbedingungen erhalten (Lohn; Vereinbarkeit von Familie und Beruf; ...)
- Lehrpersonen im Beruf «halten» (Unterstützung; systematische Personalentwicklung mit Aus-/Weiterbildung; finanzielle Unterstützung bei Weiterbildungen; Team-Entwicklung; Unterstützung bei Elternarbeit; ...)
- positiv über Schule und Lehrer/innen-Beruf kommunizieren (Öffentlichkeitsarbeit)
- partnerschaftlich und koordiniert unterwegs sein; Vermeidung eines Lehrpersonenmangels als Verbundaufgabe verstehen (Kanton, Gemeinden, SPKZ, Reko, Bildungsrat, Direktion für Bildung und Kultur/Amt für gemeindliche Schulen, Pädagogische Hochschule Zug)
- Qualität der Schulen – verkraftbar und umsichtig – weiterentwickeln (Koordination der Entwicklungsprojekte)
- Gestaltungsspielräume der schulischen Akteure bewahren
- Qualitätsansprüche halten

Es gilt für die erwähnten Gremien resp. Partnerinnen und Partner, in diesen Handlungsfeldern aktiv zu sein und zu bleiben, um die gute Ausgangsposition des Kantons Zug mittel- und langfristig zu erhalten. Der entsprechende Konsens und Wille zur Zusammenarbeit sind vorhanden.

Auf der Ebene der kantonalen Mittelschulen empfehlen sich als kurzfristige Massnahmen frühzeitige Erhebungen des prospektiven Personalbestandes für das kommende Schuljahr sowie die damit verbundenen frühzeitigen Stellenausschreibungen. Als ebenfalls geeignet erweist sich bei ausgeschriebenen Stellen die Aktivierung von persönlichen Netzwerken der Lehrpersonen sowie der Fachschaften, beispielsweise durch schulinterne Stellvertretungspools, ehemalige Stellvertreterinnen und Stellvertreter sowie Fachdidaktikerinnen und Fachdidaktiker an

¹ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/szenarien-bildungssystem/obligatorische-schule-lehrkraefte.assetdetail.22806575.html>

Universitäten. Ausserdem wurden gute Erfahrungen mit Karteien aus ehemaligen Blindbewerbungen gemacht, auf die im Bedarfsfall zurückgegriffen werden kann.

Langfristig betrachtet ist die Erhaltung der Marktposition des Kantons Zug in Bezug auf die Standortattraktivität, die Höhe der Löhne und die Attraktivität der Schulen eine wichtige Massnahme, um dem Lehrpersonenmangel im Allgemeinen entgegenzuwirken.

Frage 4:

Welche Daten werden durch den Kanton systematisch erhoben, um das Ausmass des Lehrpersonenmangels beurteilen zu können und ein effektives Monitoring zu gewährleisten?

Im Rahmen der jährlichen Berichterstattung der Gemeinden an den Bildungsrat erhebt das Amt für gemeindliche Schulen seit dem Schuljahr 2015/16 Kennzahlen zur Arbeitsmarktsituation. Dabei werden auch Rückmeldungen der einzelnen Gemeinden zur Arbeitsmarktsituation eingeholt und im Bericht ausgeführt (s. etwa die Berichterstattung der Gemeinden an den Bildungsrat über das Schuljahr 2020/21, Kap. 3. Arbeitsmarktsituation an den gemeindlichen Schulen des Kantons Zug, S. 16 bis 23). Auch die Zahl der befristeten Lehrbewilligungen – ein Indikator für Engpässe bei der Stellenbesetzung – wird systematisch erhoben.

Darüber hinaus werden Datenerhebungen durch das Bundesamt für Statistik (BFS) berücksichtigt, so etwa die oben erwähnten Studie des BFS «Szenarien 2022-2031 für die Lehrkräfte der obligatorischen Schule».

Die Bildungsdirektion plant zusammen mit dem Bildungsrat und den Gemeinden, die eingangs genannte Berichterstattung zu überprüfen und allenfalls neu auszurichten. Systematisch erhobene Kennzahlen zum Lehrpersonenmangel sind und bleiben integrierender Bestandteil der Berichterstattung.

Frage 5:

Wie attraktiv ist der Kanton Zug bei der Entlohnung der Lehrpersonen (Zyklus 1, 2 und 3) im Vergleich zu anderen Kantonen bei den Einstiegsgehältern und als Quereinsteiger mit einem pädagogischen Studienabschluss? (nach Kanton und Zyklus aufgelistet)

Zu dieser Frage ist auf die Lohndatenerhebung der Lehrkräfte der Deutschschweizer Kantone durch die Geschäftsstelle der Bildungsdirektoren-Konferenz Zentralschweiz zu verweisen: https://regionalkonferenzen.ch/sites/default/files/2022-04/Auswertung%20Lohndatenerhebung_def_2022-04-21.pdf). Die Erhebung zeigt, dass der Kanton Zug bezüglich der Entlohnung der Lehrpersonen attraktiv ist. Zu verweisen ist in diesem Kontext auch auf das jüngst beschlossene Projekt «Anstellungsbedingungen», mit welchem Kanton und Gemeinden nochmals massgeblich in die Attraktivität der Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen investieren.

Darüber hinaus gibt es aufgrund des Projekts Anstellungsbedingungen folgende Neuerungen ab 1. Januar 2024: Die Kindergartenlehrpersonen werden hinsichtlich des Lohns, des Pensums und der Entlastung den Primarlehrpersonen gleichgestellt. Ebenfalls werden die Fachlehrpersonen auf der Sekundarstufe I (z. B. textiles und technisches Gestalten) den Lehrpersonen mit einem Stufendiplom der Sekundarstufe I gleichgestellt. Schliesslich ist auch der Einbau der Treue- und Erfahrungszulage (TREZ) in die Lohnstruktur zu nennen, welcher es insbesondere auch für erfahrene Fachpersonen aus anderen Kantonen attraktiver macht, in den Kanton Zug zu wechseln, sowie eine zusätzliche Entlastungslektion ab dem 45. (Lehrpersonen der gemeindlichen Schulen) resp. 50. Altersjahr (Lehrpersonen der kantonalen Schulen).

Frage 6:

Welche Position (Rang) strebt der Kanton Zug bei den Einstiegs- und Maximallöhnen für Volksschullehrpersonen im Vergleich zu anderen Kantonen an, um ausreichend Lehrpersonen rekrutieren zu können und was unternimmt die Regierung, um diese Position zu erreichen?

Eine besondere Ranglistenposition bezüglich Einstiegs- und Maximallöhne wird nicht angestrebt. Zur Attraktivität auch hinsichtlich Rekrutierung: siehe Antwort auf Frage 5.

Frage 7:

Gibt es weitere Massnahmen (z. B. Entlastungslektionen, Fringe Benefits), die eine Anstellung von Lehrpersonen im Kanton attraktiv machen? Wo sieht der Regierungsrat in diesem Bereich Handlungsbedarf?

Siehe Antwort auf Frage 5.

Antrag

Kenntnisnahme

Zug, 28. März 2023

Mit vorzüglicher Hochachtung
Regierungsrat des Kantons Zug

Die Frau Landammann: Silvia Thalmann-Gut

Die stv. Landschreiberin: Renée Spillmann Siegwart