



Lehrpersonenmangel

Bericht der Arbeitsgruppe zuhanden des Bildungsrates

Vom Bildungsrat am 24. Mai 2023 zur Kenntnis genommen

Inhalt

1	Ausgangslage	2
1.1	Auftrag	2
1.2	Situationsanalyse und -darstellung	3
1.2.1	Arbeitskräftemangel	3
1.2.2	Lehrpersonenmangel – Situation auf nationaler Ebene	4
1.2.3	Lehrpersonenmangel – Situation im Raum der EDK-Ost	5
1.2.4	Lehrpersonenmangel – Situation im Kanton St.Gallen	5
1.2.5	Lehrerinnen- und Lehrerbildung im Kanton St.Gallen	7
1.2.6	Kennzahlen kantonale Lehrpersonenstatistik 2022	9
1.2.7	Erkenntnisse Bildungsbericht 2023 und Zukunftsszenarien Bundesamt für Bildungsstatistik (BFS)	10
2	Handlungsfelder und Zuständigkeiten	15
3	Mögliche Massnahmen	17
3.1	Kurzfristige Massnahmen	17
3.2	Mittelfristige Massnahmen	21
3.3	Langfristige Massnahmen	25
4	Fazit	28
	Anhang	29
	A Erhebung AVS Stellensituation Sommer 2022	29
	B Lohnvergleiche	36
	Literatur	43
	Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	43
	Abkürzungen	44

1 Ausgangslage

Arbeits- und Fachkräftemangel – Begriffe, welche in aller Munde sind. Der Umstand, dass Fachkräfte fehlen, betrifft verschiedene Wirtschaftszweige und Dienstleistungssektoren. Im vorliegenden Bericht wird auf den Fachkräftemangel im Bereich des Bildungswesens speziell im Bereich der Volksschule eingegangen.

1.1 Auftrag

Der Bildungsrat hat an seiner Sitzung vom 6. Juli 2022 (BRB 2022/122) eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe mit Vertretungen aus dem Verband St.Galler Volksschulträger (SGV), dem Kantonalen Lehrerinnen-und Lehrerverband (KLV), dem Verband Schulleiterinnen und Schulleiter Kanton St.Gallen (VSLSG), dem Verband Personal Öffentlicher Dienste (VPOD), der Pädagogische Hochschule St.Gallen (PHSG), dem Verband Privater Sonderschulträger (VPS) und dem Amt für Volksschule (AVS) eingesetzt.

Die Einsetzung der Arbeitsgruppe hat das Ziel, mittels einer Auslegeordnung unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Sichtweisen der verschiedenen beteiligten Akteure einen Überblick der aktuellen Situation zu verschaffen und daraus Massnahmen in der Abstufung kurz-, mittel und langfristig zur Bekämpfung des Lehrpersonenmangels abzuleiten. Als Basis für die Auslegeordnung und Situationsanalyse diente u.a. der Bericht von Sandmeier & Herzog (2022) der Pädagogischen Hochschule Schwyz. Als Lieferergebnis soll die Arbeitsgruppe einen Bericht vorlegen. Der Bericht soll den Akteuren als Grundlage für die langfristige und wirksame Sicherung von genügend qualifiziertem Lehrpersonal an der Volksschule des Kantons St.Gallen dienen und inhaltlich zu folgenden Stichworten Stellung nehmen:

- Situations- und Trendanalyse
- Handlungsbedarf
- Teilstrategien
- Massnahmen und Priorisierungen

Personelle Zusammensetzung der Arbeitsgruppe

Die Arbeitsgruppe Lehrpersonenmangel setzt sich personell wie folgt zusammen:

- Peter Göldi, Bildungsrat, Leitung
- Alexandra Akeret, Vertretung VPOD
- Martin Annen, Vertretung SGV
- Christian Brühwiler, Vertretung PHSG
- Irène Egli-Hornung, Vertretung SGV
- Patrick Keller, Vertretung KLV
- Simone Kots, Vertretung PHSG
- Alexander Kummer, Vertretung AVS
- Claudia Mattle, Vertretung VPS
- Jürg Müller, Vertretung AVS
- Freddy Noser, Vertretung VSLSG
- Monika Bicker, Vertretung AVS (Protokoll)

Sitzungen der Arbeitsgruppe

Die Arbeitsgruppe hat zwischen Juni 2022 und Mai 2023 an 6 Sitzungen das Massnahmenportfolio (vgl. Ziff. 3) erarbeitet- und die vorliegende Berichterstattung zuhanden des Bildungsrates erstellt.

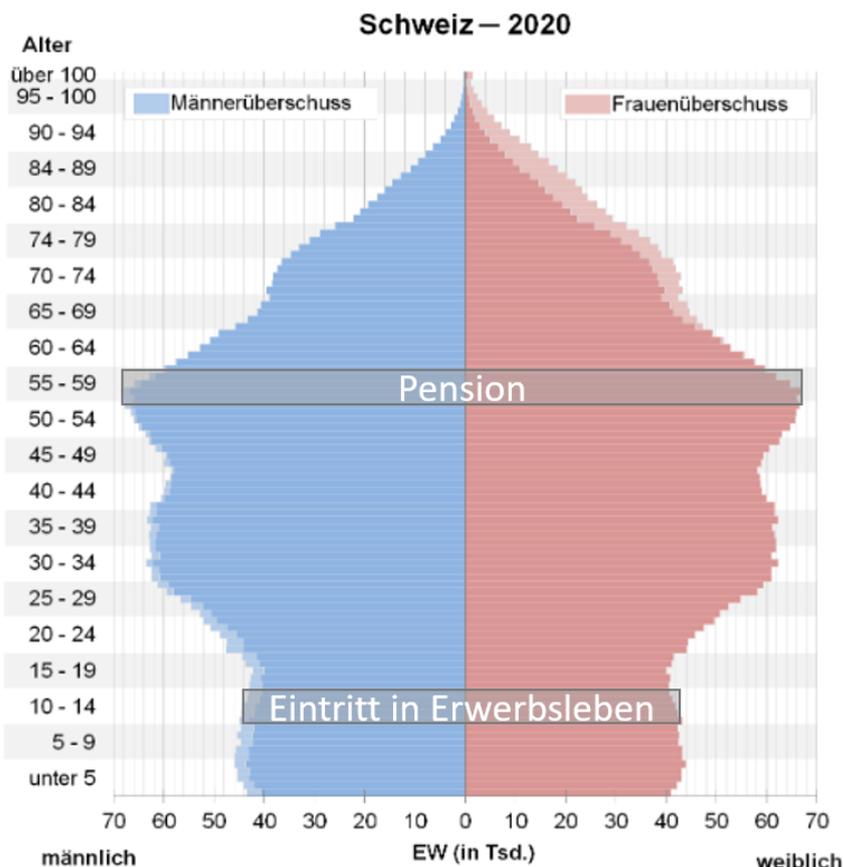
1.2 Situationsanalyse und -darstellung

Die Situation verändert sich monatlich und die Berichterstattungen sowie die Publikationen zum Thema sind je nach Berichterstattung unterschiedlich und teilweise einseitig fokussiert. In der folgenden Situationsanalyse geht es darum, sich auf möglichst verlässliche Daten zu stützen, die Daten abzubilden und daraus die wesentlichen Schlüsse (vgl. Ziff. 2 und Ziff. 3) zu ziehen.

1.2.1 Arbeitskräftemangel

Die Demografie der Bevölkerung in der Schweiz zeigt eine grosse Anzahl Personen, die infolge Alter und Pensionierung den Arbeitsprozess verlässt, vor Kurzem verlassen hat oder demnächst verlassen wird. Demgegenüber steht eine deutlich kleinere Alterskohorte, die in den Arbeitsprozess eintritt. Die Differenz führt zu einer generellen Unterversorgung an Arbeitskräften und muss als eine der wesentlichen Ursachen für den Arbeitskräftemangel in der Schweiz betrachtet werden.

Abbildung 1: Demografie in der Schweiz; Prognose Pensionierung und Eintritt ins Erwerbsleben 2025-2030

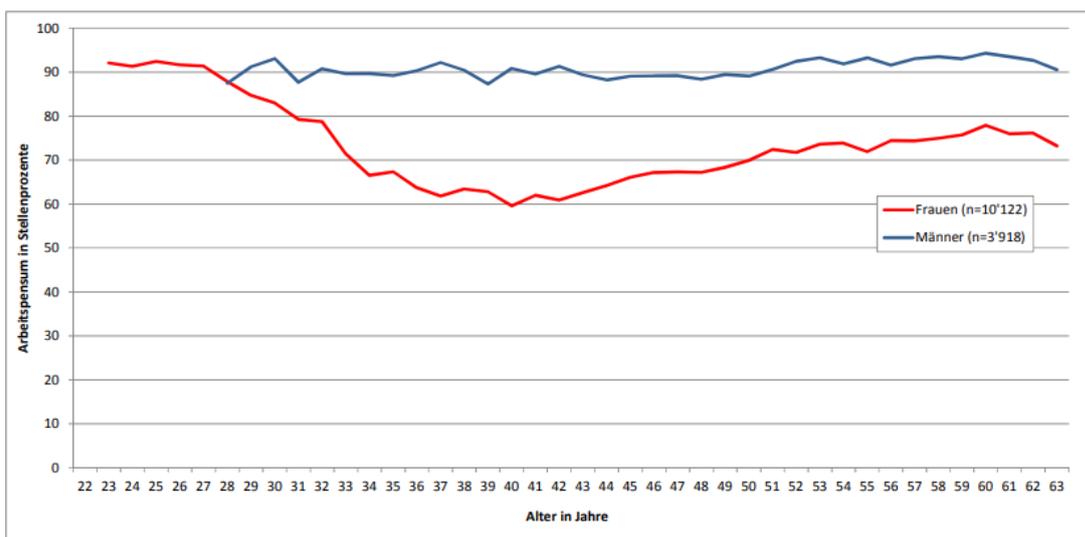


Quelle: Bundesamt für Statistik, 2022

Überlagert wird die Auswirkung insbesondere in Berufen mit hohem Frauenanteil durch die Reduktion der Arbeitstätigkeit von Eltern – vorwiegend von Frauen – während der Familienzeit. Dieser Effekt tritt in Staaten mit vergleichsweise tiefem Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen stärker in Erscheinung.

Eine Befragung des Schweizer Lehrerinnen- und Lehrerverbandes (LCH) bei rund 14'000 Lehrpersonen zeigt eine unterschiedliche Entwicklung der Arbeitspensen bei Lehrerinnen und Lehrern im Verlaufe des Arbeitslebens (vgl. Abbildung 2). Während sich das durchschnittliche Arbeitspensum der Lehrer mit zunehmendem Alter kaum verändert, verringert es sich bei den Lehrerinnen. Zwischen dem 27. und 37. Altersjahr sinkt das durchschnittliche Arbeitspensum um rund 30 Stellenprozent und bleibt anschliessend bis zum 42. Altersjahr auf dem Niveau von rund 60 Stellenprozent. Bis zum 60. Altersjahr nähert sich das durchschnittliche Arbeitspensum der Lehrerinnen zwar wieder demjenigen ihrer männlichen Kollegen an, bleibt aber deutlich tiefer (Brägger, 2016).

Abbildung 2: Beschäftigungsgrad von Frauen und Männern im Lehrberuf



Quelle: Brägger, 2016; basierend der Studie «Berufszufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer (Lander, 2014).

1.2.2 Lehrpersonenmangel – Situation auf nationaler Ebene

Der LCH lancierte zum Schuljahresbeginn 2022/23 zusammen mit dem Syndicat des Enseignant/es Romand/es (SER) eine Medienkonferenz zu verschiedenen Themen. Das grösste Medienecho löste der Lehrpersonenmangel aus. Ein Auszug aus der Homepage des LCH (2022) zu dieser Veranstaltung:

«Seit Jahren warnen regionale und nationale Verbände vor dem Fachkräftemangel an Schweizer Schulen. Mit der Medienkonferenz des Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH) und des Syndicat des Enseignant·es Romand·es (SER) vom 8. August wurde den hiesigen Medien die Dringlichkeit der Situation endgültig bewusst. Von «Alarm schlagen» und «grossen Sorgen» war in der Berichterstattung die Rede.

Schulqualität in Gefahr

Obwohl die Personalsituation in der Romandie laut SER-Präsident David Rey im Moment weniger gravierend ist als in der Deutschschweiz, dominierte der Lehrpersonenmangel auch die französischsprachigen Medien. «Le temps» berichtete von einer ernsten Stimmung, die an der Medienkonferenz herrschte.

Im Online-Bericht hob SRF den befürchteten Qualitätsverlust hervor, wenn Personen ohne adäquate Ausbildung zum Lehrberuf zugelassen werden. Mehrere Medien wiederholten die Forderung nach einer zeitlichen Begrenzung für diese Massnahme

Wer hat Schuld am Lehrermangel?

Einen bleibenden Eindruck hinterliess auch die Aussage von Dagmar Rösler, dass die Situation sie auch als Mutter beschäftige – auch wenn man nicht gleich das Schlimmste befürchten müsse. Die persönliche Aussage machte das Ausmass der sinkenden Anforderungsprofile dennoch deutlich.

Die Forderung der Lehrerinnen und Lehrer an die Politik, endlich nachhaltige Lösungen zu schaffen, fand in den Medien Gehör. Die Behörden hätten den Lehrermangel besser antizipieren können, lautet das Fazit einer SRF-Analyse. Der «Nebelspalter» ortete die Ursache in der hohen Frauenquote im Lehrberuf. Denn Frauen würden häufig nur Teilzeit arbeiten. Der Artikel kritisierte ausserdem, dass Lehrpersonen in ein «zunehmend enges Korsett an Vorgaben geschnürt» würden.

So wie die Verbände erkannten auch die Medien, dass es für den Lehrpersonenmangel keine schnellen Lösungen gibt. «Le Matin» betonte, dass die Forderungen der Verbände seit Jahren die gleichen seien. Etwas habe sich jedoch geändert: Der Lehrpersonenmangel habe nun ein kritisches Ausmass erreicht.»

In der Folge veröffentlichte der LCH analog zu anderen Printmedien in regelmässigen Abständen Berichterstattungen über das Thema.

1.2.3 Lehrpersonenmangel – Situation im Raum der EDK-Ost

Eine Zusammenstellung der EDK¹ – Ost Geschäftsstelle vom 26. August 2022 zur Umfrage «Lehrpersonenmangel», welche bei den Mitgliedskantonen² durchgeführt wurde, zeigt folgendes Bild auf: Auf die Frage, wie sich die konkrete Situation darstellt («Konnten alle Stellen besetzt werden»), kann zusammenfassend gesagt werden, dass sich die Anzahl der nicht besetzten Stellen zum Umfragezeitpunkt unter zehn Stellen bewegt. Diese quantitative Aussage macht keine Aussage wie die auf das Schuljahr 2022/23 hin offenen oder derzeit noch unbesetzten Stellen und Teilpensen insgesamt besetzt werden konnten.

Eine zweite Frage befasste sich mit dem Thema «Lehrpersonen ohne Diplom». Es wurde in der Fragestellung nicht explizit unterschieden, ob es sich um Lehrpersonen ohne jegliches Lehrdiplom handelt oder ob damit auch jene Lehrpersonen gemeint sind, welche kein stufen-spezifischen Lehrdiplom aufweisen können. Deshalb kann an dieser Stelle keine verlässliche Angabe gemacht werden, wie sich die Situation im EDK-Ost Raum darstellt. Die von den Kantonen gemachten Angaben «Lehrpersonen ohne Diplom» bewegen sich im Vergleich zur Gesamtanzahl Lehrperson pro Kanton im einstelligen Prozentbereich.

1.2.4 Lehrpersonenmangel – Situation im Kanton St.Gallen

Das Amt für Volksschule (AVS) führt jedes Jahr bei allen Schulträgern gegen Ende des laufenden Schuljahres eine entsprechende Erhebung durch, um sich ein Bild verschaffen zu können, wie sich die Situation auf dem Lehrpersonenmarkt im Kanton St.Gallen vor dem Start eines neuen Schuljahres präsentiert. Schulträger, welche anlässlich dieser Vollerhebung aufzeigen, dass sie noch vakante Stellen haben, werden kurz nach den Sommerferien

¹ EDK: Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und –direktoren.

² SH, SZ, TG, ZH, AI, AR, GL, GR, SG

nochmals befragt. Die Nacherhebung dient dazu, ein aktualisiertes Bild zu erhalten, wie sich die Ausgangslage über die Sommerferien hinweg entwickelt hat.

1.2.4.a Umfrageergebnisse des Amtes für Volksschule

Mit Stichtag 30. Juni 2022 meldeten auf Beginn des Schuljahres 2022/23 87 Schulträger, dass sie auf diesen Zeitpunkt hin Neubesetzungen von Stellen vornehmen mussten. 24 Schulträger konnten nicht alle Stellen besetzen. Insgesamt fehlten über alle Stufen und Fachbereiche hinweg 58 Personen oder in Lektionen ausgedrückt: 807 Lektionen konnten nicht abgedeckt werden. Dies entspricht fast einer Vervierfachung gegenüber dem Vorjahr (216 Lektionen bei 19 fehlenden Personen). Nebst den noch nicht besetzten Stellen interessiert auch, wie viele Stellen mit Personen besetzt werden konnten, welche über ein stufengerechtes Lehrdiplom verfügen. Während im Vorjahr 625 Lektionen von 57 Personen ohne stufengerechtem Diplom unterrichtet worden waren, zeigte sich für den Schuljahresstart 2022/23 eine Verdoppelung (103 Personen mit insgesamt 1299 Lektionen).

Per 19. August 2022 wurde bei jenen 24 Schulträgern nachgefragt, welche vor den Sommerferien noch nicht alle Stellen besetzt hatten. In der Zeit zwischen Erhebungszeitpunkt 30. Juni 2022 und Nacherhebung konnten 22 Schulträger die Stellen besetzen bzw. die offenen Lektionen abdecken. Bei den restlichen zwei Schulträgern konnten zwei Stellen (eine Stelle Deutsch als Zweitsprache [DaZ] und eine Stelle Schulische Heilpädagogik [SHP]) oder 29 Lektionen unbesetzt bleiben. Zwischen Stichtag 1 und Stichtag 2 konnten somit 56 Personen gefunden werden, welche zusätzliche 778 Lektionen abdecken können. Mit diesen zwischenzeitlich gefundenen Lösungen erhöhte sich die Anzahl Person ohne stufengerechtem Diplom auf 133 oder auf 1605 Lektionen.

Über die Verteilung dieser Zahlen auf die einzelnen Stufen und Fachbereiche sowie über weitere Details, welche im Zusammenhang mit diesen Befragungen stehen, geben die vollumfänglichen Auswertungen im Anhang 5.1 Auskunft.

1.2.4.b Situationsbeurteilung aus Sicht der Schulträger

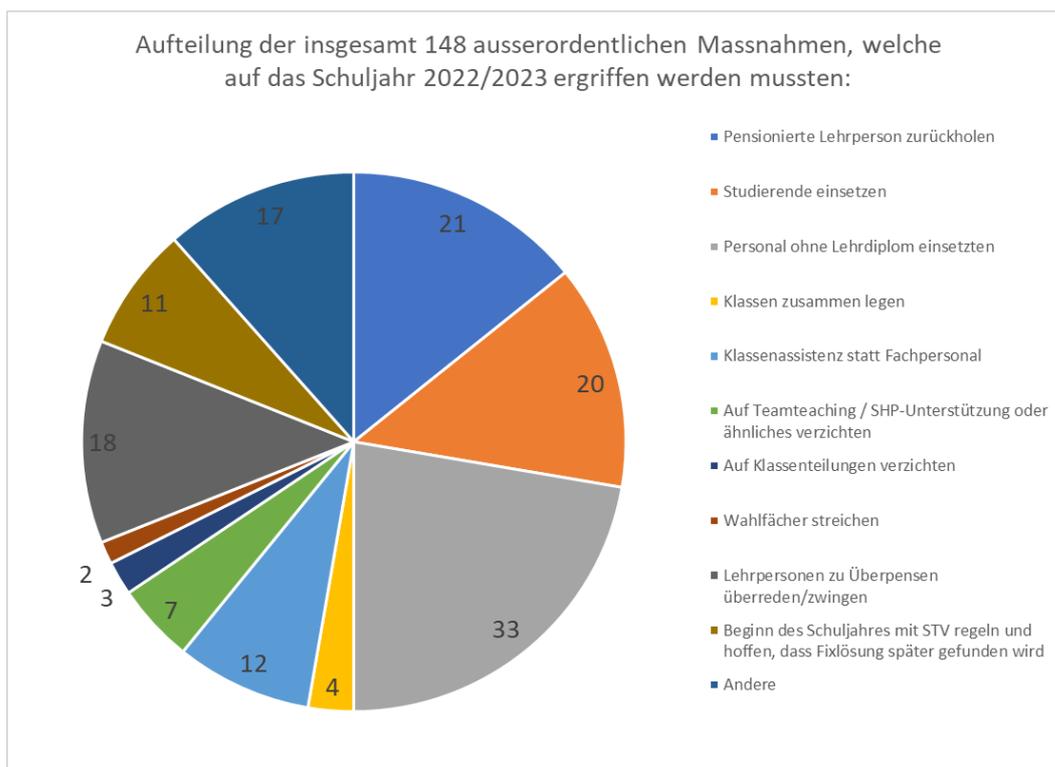
Etwas nachgelagert zu den Erhebungen durch das Amt für Volksschule lancierte der Verband St.Galler Volksschulträger (SGV) eine zusätzliche Umfrage bei allen Schulträgern der öffentlichen Schule des Kantons St.Gallen. Daraus ergab sich folgendes Bild: Der Lehrpersonenmangel stellt eine grosse, langfristige Herausforderung für die St. Galler Schulträger dar. Die Zuspitzung zeigt sich deutlich in den Resultaten der Umfrage. Diese bestätigen den akuten Fachkräftemangel in der Volksschule deutlich. Die Rücklaufquote bei der im Oktober 2022 durch den SGV durchgeführten Befragung belief sich bei den öffentlichen Schulträgern auf 87 Prozent (80 von 92 Schulträgern), bei den privaten Sonderschulträgern auf 50 Prozent (10 von 20 Schulträgern) und somit repräsentiert diese Befragung die Lage im Kanton.

Im Oktober 2022 beurteilen 80 Prozent der Schulträger die aktuelle Rekrutierungssituation als angespannt bis alarmierend. Die Situation hat sich im Vergleich zum Vorjahr nochmals deutlich verschärft. So geben 26 der befragten öffentlichen Schulträger an, im aktuellen Schuljahr nicht alle Stellen zufriedenstellend besetzt zu haben.

Die Schulträger sind dadurch gezwungen, teils überaus unkonventionelle Lösungen zur Sicherstellung des Schulbetriebs zu erarbeiten, welche die angestrebten Qualitätsvorstellungen der Schulführungen vor Ort untergraben. So werden im besten Fall pensionierte Lehr-

personen zurückgeholt oder bereits angestellte Lehrpersonen zur Übernahmen von grösseren Pensen überzeugt. Den Grossteil der im Jahr 2022 gefassten Notfallkonzepte ist jedoch im Bereich von unqualifiziertem Personal oder strukturellen Anpassungen zu verorten, wie die untenstehende Darstellung zeigt. Die nachfolgende Abbildung 3 zeigt, mit welchen Massnahmen die 148 Fälle gelöst wurden.

Abbildung 3: Ausserordentliche Massnahmen für Stellenbesetzungen auf das Schuljahr 2022/23



Quelle: SGV, 2022

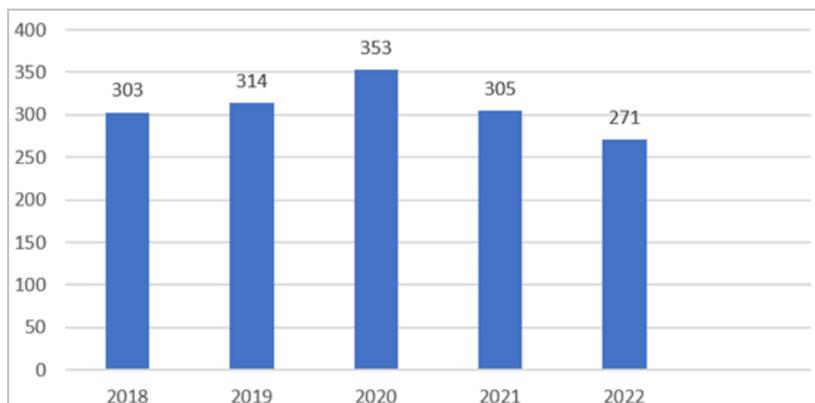
Es ist davon auszugehen, dass solche Lösungen einen direkten Einfluss auf die Schulqualität, die Leistbarkeit des Berufsauftrags und die Beziehung zwischen allen Anspruchsgruppen haben. Sie führen insbesondere zu deutlichen Mehrbelastungen jener Personen, die bereits im Schulsystem tätig sind.

1.2.5 Lehrerinnen- und Lehrerbildung im Kanton St.Gallen

Die Pädagogische Hochschule St. Gallen (PHSG) bildet aktuell ca. 1200 Studierende in den Studiengängen für die Volksschule aus. Davon studieren im Studienjahr 2022/23 insgesamt 602 Frauen, 120 Männer und 1 Divers im Studiengang Kindergarten-, Primarstufe (KGPS). Nach dem 1. Studienjahr entscheiden sich die Studierenden, in welchem Diplomtyp sie ihr Studium abschliessen. 138 Studierende absolvieren derzeit den Diplomtyp A (Kindergarten bis 3. Schulstufe), im Diplomtyp B (1. bis 6. Schulstufe) studieren insgesamt 348 Personen.

Die Entwicklung der Studierendenzahlen sowie diejenige der Abgängerinnen und Abgänger stellt sich im Studiengang KGPS von 2018 bis 2023 wie folgt dar.

Abbildung 4 Studieneintritte KGPS 2018 bis 2022

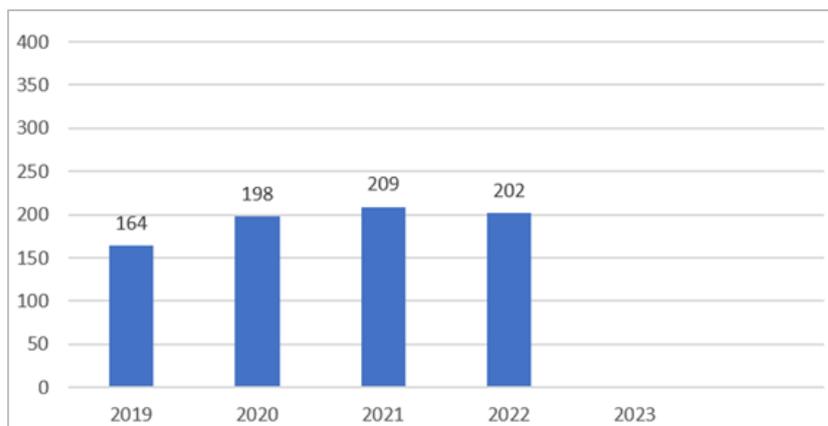


Quelle: Statistik PHSG, 2018 - 2023

Im Studienjahr 2018/19 begannen 303 Personen ihre Ausbildung im Studiengang KGPS. In den beiden darauffolgenden Jahren ist ein Anstieg der Studierendenzahl zu verzeichnen und erreichte mit 353 Studieneintritten im Jahr 2020 die höchste Zahl an Studienanfängerinnen und -anfänger. Diese höhere Anzahl dürfte u.a. damit zusammenhängen, dass aufgrund der Pandemiesituation nach der Matura kein Zwischenjahr im Ausland möglich war. Die Anzahl der Studierenden, die eine Ausbildung im Studiengang KGPS absolvieren, sank in den darauffolgenden Jahren wieder und erreichte im Jahr 2022 mit 271 Studieneintritten den niedrigsten Wert.

Abbildung 5 zeigt, dass im Jahr 2019 genau 164 Studierende ihr Studium abschlossen. In den darauffolgenden Jahren stieg die Anzahl der Studienabgängerinnen und -abgänger um ca. 20 Prozent und blieb mit 200 Personen nahezu konstant.

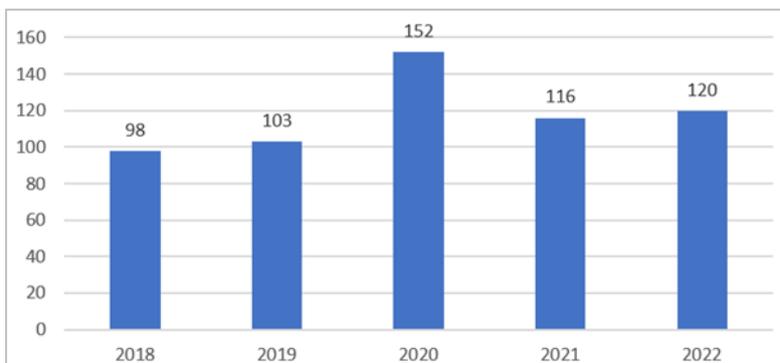
Abbildung 5: Diplomierungen Studiengänge KGPS 2019 bis 2022



Quelle: Statistik PHSG, 2018 - 2023

In der Sekundarstufe I (Sek I) studieren insgesamt 510 Personen, davon 232 Frauen und 278 Männer. 261 Studierende wählten das Fächerprofil phil I (Deutsch), 249 Studierende das Fächerprofil phil II (Mathematik). Die Entwicklung der Studierendenzahlen stellt sich im Studiengang Sek I (inklusive Master Sek I für Primarlehrpersonen) wie folgt dar:

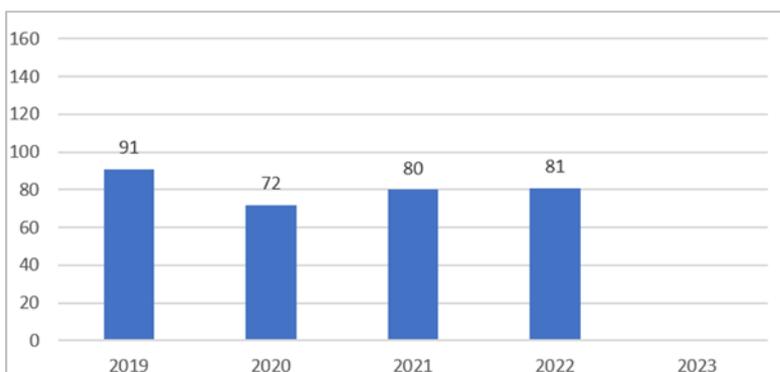
Abbildung 6: Studieneintritte Sekundarstufe I 2018 bis 2022



Quelle: Statistik PHSG, 2018 - 2023

Im Studienjahr 2018 begannen insgesamt 98 Studierende ihr Studium auf der Sekundarstufe I. Die Zahl der Studierenden steigt bis ins Jahr 2020 auf 152 Studierende. In den darauffolgenden Jahren nahmen die Studieneintritte wieder ab, sodass im Jahr 2022 noch 120 Studienanfängerinnen und -anfänger zu verzeichnen waren.

Abbildung 7: Diplomierungen Studiengänge Sekundarstufe 2019 bis 2022



Quelle: Statistik PHSG, 2018 - 2023

Im Februar 2019 konnten mit 91 Studierenden die meisten Abgängerinnen und Abgänger der letzten Jahre verzeichnet werden. Im darauffolgenden Jahr sank die Zahl der Studierenden, die ihr Studium im Studiengang Sekundarstufe I abschlossen, um 26 Prozent und erhöhte sich im darauffolgenden Jahr wieder um 11 Prozent. Im Jahr 2022 kann mit ca. 80 Studierenden eine nahezu konstante Anzahl an Studienabgängerinnen und -abgänger zum Vorjahr verzeichnet werden. Aufgrund der etwas steigenden Anzahl an Studienanfängerinnen und -anfänger lässt sich für die nächsten Jahre ein leichter Anstieg der Studienabgängerinnen und -abgänger prognostizieren.

1.2.6 Kennzahlen kantonale Lehrpersonenstatistik 2022

Die Fachstelle für Statistik des Kantons St.Gallen erhebt jährlich Mitte November die Kennzahlen für die Schulpersonalstatistik. Eine umfangreiche Auswertung kann derzeit aus Ressourcengründen nicht vorgenommen werden. Eine Änderung dieser Praxis ist angedacht und sollte mit der Neuschaffung der Funktion Fachperson Bildungsstatistik umgesetzt werden (siehe auch Ziff. 3, Massnahmen K4 und M5).

In der nachfolgenden Tabelle 1 sind wesentliche Kennzahlen für den gesamten Kanton dargestellt.

Tabelle 1: Kennzahlen aus der Lehrpersonalstatistik

Kategorie	Kennzahl Gesamtwert	Differenzierung
Anzahl Lehrpersonen	6'829 Personen	<ul style="list-style-type: none"> – Frauen: 5'547 Personen – Männer: 1'282 Personen – Kein Lehrdiplom: 255 Personen – Nicht stufengerechtes Lehrdiplom: 423 Personen – Stufengerechtes Lehrdiplom: 6'318 Personen
Anstellungen in Stellenprozenten	467'709 Prozente	<ul style="list-style-type: none"> – Frauen: 361'812 Stellenprozente – Männer: 105'897 Stellenprozent – Stufengerechtes Lehrdiplom: 436'348 Stellenprozente – Kein Lehrdiplom: 12'041 Stellenprozente – Nicht stufengerechtes Lehrdiplom: 19'320 Stellenprozente

Quelle: Fachstelle für Statistik SG, SV (2022/23)

1.2.7 Erkenntnisse Bildungsbericht 2023 und Zukunftsszenarien Bundesamt für Bildungsstatistik (BFS)

Der im März 2023 publizierte Bildungsbericht Schweiz, welchen die Schweizerische Koordinationsstelle für Bildung (SKFB) im Auftrag von Bund und Kantonen erstellt hat, weist u.a. darauf hin, dass sich der Lehrpersonenmangel bis 2030 nicht entspannen könnte. Begründet werden die Aussichten im Bericht insbesondere mit folgenden drei Faktoren.

1. Faktor: Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule (PH)

Absolventinnen und Absolventen der pädagogischen Hochschulen weisen während dem Studium die höchste Erwerbstätigenquote auf, was sich mit dem grossen Personalmangel an Schulen erklären lässt. Zudem arbeitet diese Gruppe nach Abschluss des Studiums mit einer unglaublich hohen Quote von 99 Prozent in einer der Ausbildung angemessenen Erwerbstätigkeit, was sich erstens mit der berufsspezifischen Ausbildung erklären lässt, zweitens mit der grossen Nachfrage nach Lehrpersonen und drittens mit dem Umstand, dass Personen, die an einer PH studiert haben, tatsächlich den Lehrberuf ergreifen (*BB S. 214ff*).

Obwohl seit 2010 die Eintritte an eine PH um über 30 Prozent zugenommen haben, bleibt auch für die kommenden Jahre gemäss Prognosen aus dem Jahr 2022 des Bundesamtes für Statistik (BFS) ein hoher Bedarf an Lehrpersonen bestehen. Aufgrund der steigenden Anzahl Schülerinnen und Schüler zwischen 2022 und 2032 ergeben sich Zukunftsszenarien, welche die Auswirkungen auf die Lehrpersonenmangelsituation aufzeigen sollen.

Der Bedarf an Lehrpersonen auf der Primarstufe ist der nachfolgenden Tabelle 2 ausgewiesen. Abgebildet in der ersten Spalte werden die benötigten Lehrpersonen im Jahr 2022 sowie der geschätzte Bedarf an Lehrpersonen im Jahr 2031. Ersichtlich wird die Differenz bzw. den Mehrbedarf an Primarlehrpersonen im Kanton St.Gallen von 184 Personen (bzw. 4.5 Prozent).

Tabelle 2: Erkenntnisse Lehrpersonenbedarf für die Primarstufe der Kantone AR, AI und SG

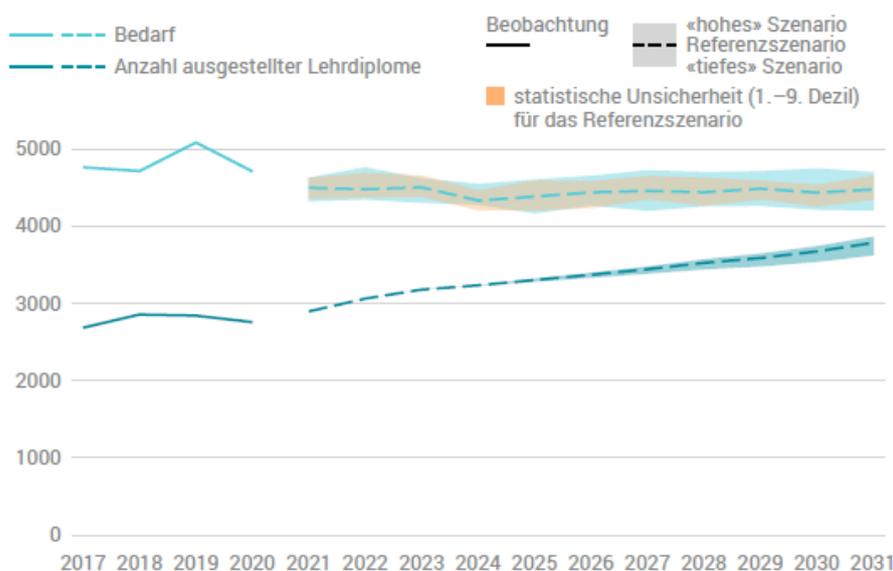
	Anzahl Lehrpersonen			Anzahl vorübergehender oder endgültiger Austritte			Bedarf an neuen Lehrpersonen		
	2022	2031	Differenz	2022	2031	Differenz	2022	2031	Differenz
Total	67 335	71 127	3 792 ***	6 797	6 849	53 **	4 495	4 462	-33 *
Appenzell A.Rh.	454	474	21 ***	47	49	1	26	19	-7
Appenzell I.Rh.	121	120	-1	10	13	2	11	9	-2
St.Gallen	4 206	4 390	184 ***	373	386	12 **	264	246	-17 ***

Quelle: BFS 2022

Erläuterungen: Signifikanzniveau der Differenzen zwischen 2031 und 2022 für das betrachtete Szenario: * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001 (nur angegeben bei den Differenzen von 10 Personen oder mehr)

Die zweite Spalte (Anzahl vorübergehender oder definitiver Austritte) zeigt die Anzahl Austritte, die gemäss Szenario zu erwarten sind. Auch hier ist eine Zunahme im erwähnten Zeitraum feststellbar, welcher aber prozentual schwächer ist (rund 3 Prozent) im Vergleich zur Lehrpersonenzunahme. Die dritte Spalte zeigt den Bedarf an neuen Lehrpersonen auf. Ersichtlich ist, dass im Zeitraum zwischen 2022 und 2032 ein leichter Rückgang des Bedarfs an neuen Lehrpersonen (minus 17 Personen) zu verzeichnen ist. Das Zusammenspiel der drei Spalten zeigt sich in der nachfolgenden Abbildung 8.

Abbildung 8: Entwicklung Bedarf Lehrpersonen auf Primarstufe und Anzahl ausgestellter Lehrdiplome



Quelle: BFS 2022

Ersichtlich wird in Abbildung 8, dass in den Jahren 2022 bis 2031 die Anzahl ausgestellter Lehrdiplome voraussichtlich steigt, während der Bedarf recht stabil bleibt. Die Nachfragerücklage verringert sich dadurch.

Auf der Sekundarstufe I präsentiert sich ein ähnliches Bild.

Tabelle 3: Erkenntnisse Lehrpersonenbedarf für die Sekundarstufe I der Kantone AR, AI und SG

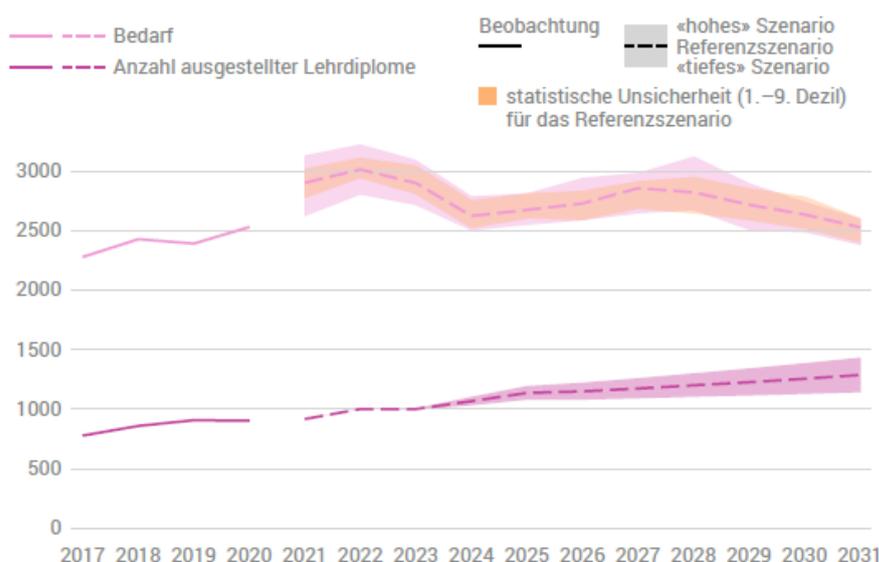
	Anzahl Lehrpersonen			Anzahl vorübergehender oder endgültiger Austritte			Bedarf an neuen Lehrpersonen		
	2022	2031	Differenz	2022	2031	Differenz	2022	2031	Differenz
Total	36 210	38 551	2 341 ***	3 667	3 782	115 ***	2 940	2 537	-403 ***
Appenzell A.Rh.	272	314	42 ***	33	34	1	26	19	-6
Appenzell I.Rh.	61	65	3	7	7	0	7	4	-3
St.Gallen	2 118	2 277	159 ***	234	249	16 ***	197	175	-22 ***

Quelle:

Erläuterungen: Signifikanzniveau der Differenzen zwischen 2031 und 2022 für das betrachtete Szenario: * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001 (nur angegeben bei den Differenzen von 10 Personen oder mehr)

Der Bedarf an Lehrpersonen steigt im Kanton St.Gallen vom Jahr 2022 bis ins Jahr 2031 um 159 Personen, was einen Anstieg von rund 7.5 Prozent entspricht. Bezüglich der vorübergehender oder definitiver Austritte ist im Szenario ebenfalls eine Zunahme ausgewiesen (16 Personen bzw. 6.4 Prozent). Beim Bedarf an neuen Lehrpersonen ist ein leichter Rückgang zu erwarten (minus 22 Personen). In Kombination geht das Referenzszenario von folgender Entwicklung auf der Sekundarstufe I aus:

Abbildung 9: Entwicklung Bedarf Lehrpersonen auf Sekundarstufe I und Anzahl ausgestellter Lehrdiplome



Auf dieser Stufe besteht aufgrund des stark verbreiteten Unterrichts in spezifischen Fächern und der Vielfalt der absolvierten Ausbildungen vor der Aufnahme der Lehrtätigkeit auf dieser Stufe keine wirklich solide Grundlage für einen Vergleich von Angebot und Nachfrage.

Quelle: BFS 2022

Somit bleibt der Lehrpersonenmangel in den nächsten rund zehn Jahren weiterhin ein bedeutsames Thema, auch wenn die Unterschiede zwischen den Regionen und Kantonen beachtlich sind.

Der Bedarf an Lehrpersonen bestimmt sich aus dem Zusammenspiel der demografischen Entwicklung und den institutionellen Vorgaben. In seinen Prognoseszenarien zu den Lehrpersonen der obligatorischen Schulen berücksichtigt das BFS sowohl die demografische Entwicklung in Bezug auf die Schülerinnen und Schüler wie auch der Lehrpersonen sowie deren Mobilität. Da die Zahl der Abschlüsse an den pädagogischen Hochschulen laut Studierendenprognosen weiterhin steigen wird (für den Studiengang Primarstufe wird ein Wachstum von rund 20% bis 2031 vorausgesagt), dürfte sich das Angebot an neu ausgebildeten Lehrpersonen in den kommenden Jahren der Nachfrage annähern. Eine Nachfragerücke bleibt jedoch bestehen, auch wenn sie sich punktuell verringert (SKBF, 2022).

2. Faktor: Fluktuation im Lehrberuf

Ein Abwanderungstrend ist nicht erkennbar. Im Gegenteil: Lehrpersonen bleiben ihrem Beruf in der Regel treu. Betrachtet man die Laufbahnentwicklung aller Lehrpersonen der obligatorischen Schule unter 55 während fünf Jahren, verbleiben 92 Prozent in ihrem Beruf; nach fünf Jahren sind es noch 83 Prozent. Nur gerade 6 Prozent nehmen eine Stelle ausserhalb des Schulwesens an. Zudem sind viele Ausstiege nur vorübergehend: Rund die Hälfte der Aussteigenden kehrt innerhalb von fünf Jahren wieder in den Beruf zurück (SKBF, 2022).

Abbildung 10: Fluktuation im Lehrberuf



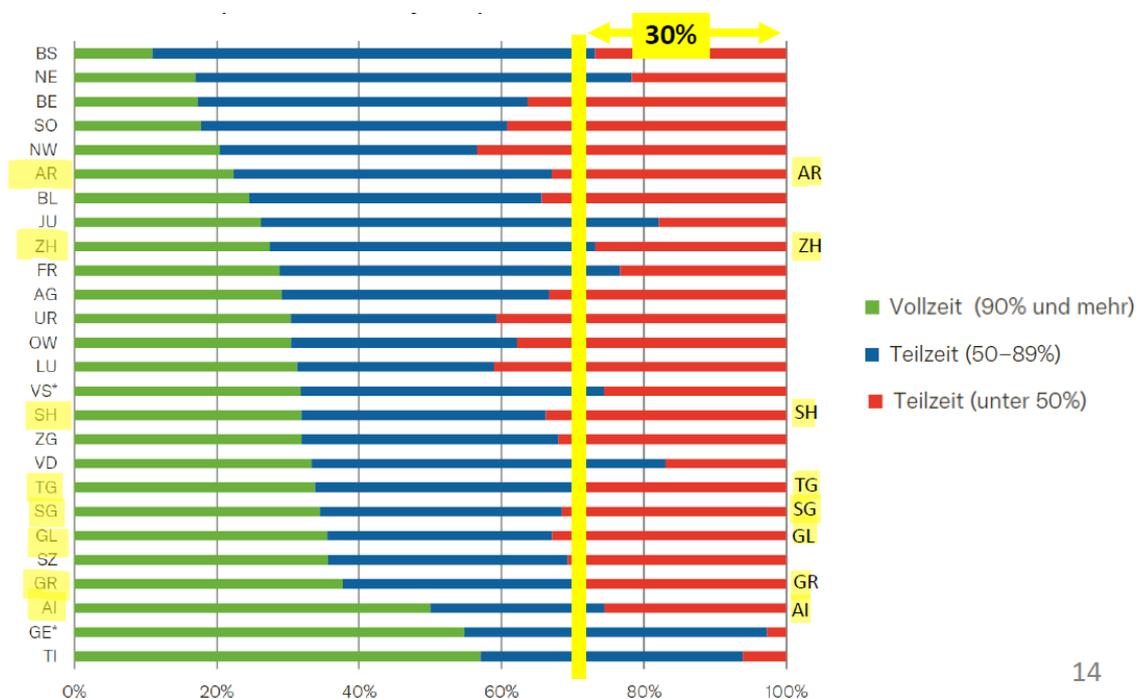
Erläuterung: Situation der Lehrpersonen (Kohorte 2015/15) nach 5 Jahren (alle Lehrpersonen unter 55 Jahren, obligatorische Schule, inklusive Privatschulen).

Quelle: SKBF, 2022

Das Lehrpersonenangebot wird entscheidend durch den Beschäftigungsgrad der aktiven Lehrpersonen bestimmt. Der Lehrberuf zeichnet durch eine starke Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung aus. Dadurch steigert sich der Bedarf an ausgebildeten Personen pro Vollzeitarbeitsstelle. Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der aktiven Lehrpersonen hat sich in den letzten Jahren in der obligatorischen Schule nicht stark verändert, obwohl die Lage am Lehrerarbeitsmarkt mit der grossen, nicht gedeckten Nachfrage nach Lehrpersonen durchaus angespannt ist. Im schweizerischen Mittel haben weniger als 30 Prozent der Lehrpersonen ein Vollzeitpensum inne. Unterrichtspensen von weniger als 50 Prozent sind verbreitet (SKBF, 2022).

Nachfolgende Abbildung 12 zeigt den Beschäftigungsgrad von Lehrpersonen der Primarstufe (3.-8. Schuljahr HarmoS) nach Kantonen 2020/21 (BB S. 293)

Abbildung 11: Beschäftigungsgrad der Lehrpersonen Primarstufe nach Kantonen



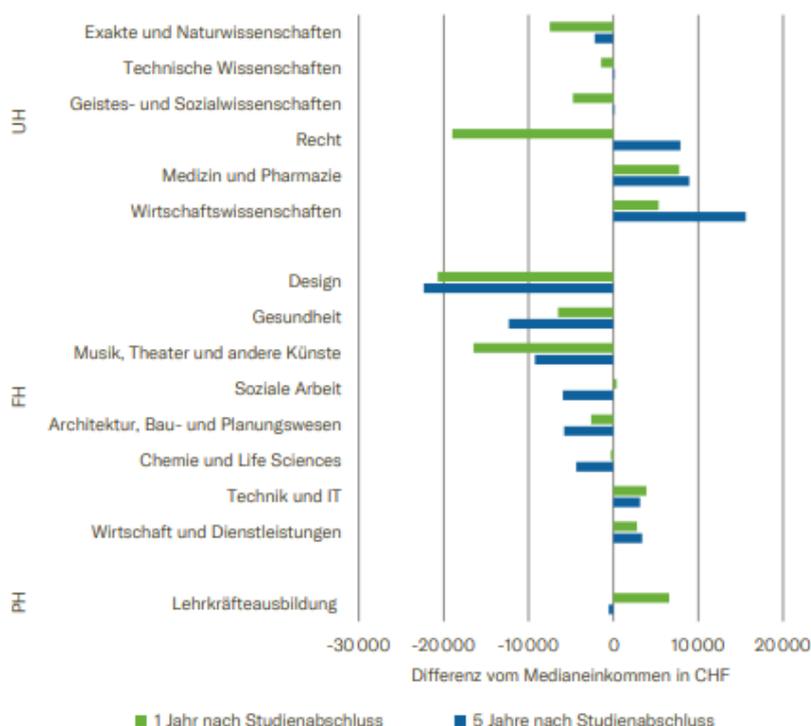
Erläuterungen: Hervorgehoben sind die Kantone der EDK-Ost.

Quelle: SKBF, 2023, S. 293; ergänzt

3. Faktor: Einkommen der Lehrpersonen

Der Lehrpersonenmangel besteht, obwohl die Gehälter der Lehrpersonen wettbewerbsfähig sind, Personen mit einer Lehrpersonenausbildung weisen ein Jahr nach Abschluss überdurchschnittliche Löhne und fünf Jahre nach Abschluss durchschnittliche Gehälter auf (BB S. 217 und S. 294ff). Die Gehälter sind wettbewerbsfähig und damit attraktiv. Vergleicht man die Einstiegssaläre sowie die Löhne nach den ersten fünf Erwerbsjahren angehender Lehrpersonen mit jenen von Absolventinnen und Absolventen anderer Studienrichtungen aller Hochschultypen in der Schweiz, sind die Einkommensaussichten im Lehrberuf für alle Stufen gut.

Abbildung 12: Unterschiede im Einkommen nach Fachbereich und Hochschultyp, 2021



Erläuterung: Abweichung der Bruttoerwerbseinkommen vom Median aller Absolventinnen und Absolventen; mittels Quantilsregressionen geschätzte Medianerwerbseinkommen bei Vollzeitanstellung und gleichem Alter; UH: nur Masterabschlüsse; FH/PH: Bachelorabschlüsse, falls kein Masterstudium begonnen wurde, sowie Masterabschlüsse
Quelle: SKBF, 2023, S. 2017

Mit einem gesamtschweizerischen, durchschnittlichen Einkommen von gut 80'000 Franken (13 x 6'150.- Franken) rangieren Primar- und Kindergartenlehrpersonen im oberen Mittelfeld – vor den Absolventinnen und Absolventen eines universitären Studiums der Ingenieurwissenschaften, der Naturwissenschaften oder der Geistes- und Sozialwissenschaften. Im Kanton St.Gallen liegt das Einstiegssalär für Lehrpersonen auf der Primarstufe bei 80'708.75 Franken (13 x 6'208.35 Franken). Weitere Hinweise zu den Löhnen bzw. zu kantonalen Lohnvergleichen können den Tabellen im Anhang entnommen werden.

2 Handlungsfelder und Zuständigkeiten

Aus der Diskussion in der Arbeitsgruppe und den vorstehenden Situationsdarstellungen ergeben sich Handlungsoptionen in den folgenden Feldern:

- Handlungsoptionen im Zusammenhang mit der Lehrerbildung
- Handlungsoptionen im Verantwortungs- und Zuständigkeitsbereich der kommunalen Schulträger, dessen Verband oder der Gemeinden
- Handlungsoptionen im Zusammenhang mit rechtlichen Anpassungen (Gesetze, Verordnungen, Reglemente, Weisungen) der Rahmenbedingungen
- Handlungsoptionen im Monitoringbereich
- Handlungsoptionen im Zusammenhang mit dem Berufsauftrag und im Berufsfeld

Aus dieser Zusammenstellung kann geschlossen werden, dass es für eine nachhaltige Lösung der Situation einerseits die Kräfte und den Willen aller Beteiligten und andererseits eine Etappierung in kurz-, mittel- und langfristige Massnahmen braucht.

Mit Blick auf die Zuständigkeiten in der Volksschule kann der Bildungsrat Massnahmen betreffend Lehrpersonalrecht jedoch nur in wenigen Bereichen selber regeln. Zuständig für die Anordnung bzw. Umsetzung von Massnahmen sind folgende Ebenen bzw. Gremien:

- Kantonsrat, soweit allfällige Massnahmen Bestimmungen im Volksschulgesetz (sGS 213.1; abgekürzt VSG) oder im Gesetz über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen (sGS 213.51; abgekürzt LLG) betreffen;
- Regierung, soweit allfällige Massnahmen Verordnungsbestimmungen betreffen, insbesondere die Verordnung zum Personalrecht der Volksschul-Lehrpersonen (sGS 213.12; abgekürzt VPVL);
- Bildungsrat, soweit allfällige Massnahmen Reglemente in seinem Zuständigkeitsbereich betreffen (insbesondere Reglement über den Berufsauftrag der Volksschul-Lehrpersonen vom 12. November 2014, im Amtlichen Schulblatt veröffentlicht am 15. Dezember 2014, SchBl 2014, Nr. 12.);
- Kommunale Volksschulträger;
- Pädagogische Hochschule St.Gallen (PHSG) betreffend Angebote in der Ausbildung von Volksschul-Lehrpersonen.

3 Mögliche Massnahmen

Grundlage für die folgenden Ausführungen bildet eine Matrix, welche mögliche Massnahmen aufzeigt, deren Umsetzung verschiedenen Ebenen bzw. Gremien zugewiesen werden kann (vgl. Ziff. 2). Zu erwähnen ist, dass die Matrix auch Massnahmen enthalten kann, dies vorwiegend im Bereich der kurzfristigen Massnahmen, welche bereits vereinzelt umgesetzt sind oder die Vorarbeiten so weit vorangetrieben worden sind, dass eine Umsetzung kurz bevorsteht. Für das weitere Vorgehen sei die Bemerkung angebracht, dass die definitive Zuteilung der Massnahmen an die einzelnen Ebenen bzw. Gremien sowie die vollständige Priorisierung der Massnahmen nicht primäre Aufgabe der Arbeitsgruppe ist. Für die Lesbarkeit und das Verständnis befindet sich in Ziff. 7 dieses Berichtes ein entsprechendes Glossar und Abkürzungsverzeichnis.

3.1 Kurzfristige Massnahmen

Die kurzfristigen Massnahmen definieren sich für den nächsten anstehenden Rekrutierungsprozess.

Nr	Massnahme	Erwartete Wirkung	Zuständige Akteure	Bestehende Massnahmen	Kommentare (inkl. Akzeptanz, Chancen und Risiken)	Machbarkeitseinschätzung
K1	Schaffung von flächendeckender, bezahlbarer und bedarfsgerechter Kinderbetreuung durch die Arbeitgeber (Schulen).	Mitarbeitende haben allenfalls mehr Kapazität, Lehrpersonen können ihr Pensum erhöhen.	Schulträger Gemeinden Sonderschulen (Private Trägerschaften)	XXV. Nachtrag VSG bringt eine Angebotspflicht der Schulen für alle Familien im schulergänzenden Bereich. Nun soll der Arbeitgeber für seine Mitarbeitenden Betreuungsangebote schaffen und diese allenfalls auch finanziell unterstützen.	Grundsätzlich grosse Wirkung möglich. Es braucht dazu einen Kulturwandel. Gemeinden müssen sich überlegen, ob und wie sie dafür finanzielle Ressourcen einsetzen wollen (z.B. Betreuungsgutscheine für die Mitarbeitenden etc.).	Grundsätzlich durch die Gemeinden machbar, auch mit Wirkung auf den Sommer 2023. Spezielle Finanzierungsregelungen an Sonderschulen müssen allenfalls berücksichtigt und einbezogen werden.
K2	Flexibilisierte Studienangebote.	Erweiterter Zugang zum Lehrberuf. Neue berufliche Perspektiven für Studierende an Hochschulen und Personen, die mitten im Berufsleben stehen und sich neu orientieren möchten.	PHSG	Seit HS 2022: Berufsintegriertes Studium für Stufe KG/Primar. Berufs- und Familienbegleitender Studiengang. Fachbachelor bzw.-master (SEK I). Teilzeitstudium. Admission sur Dossier.	Bisher geringes Interesse. Der Bildungsrat soll eine bedingte gleichwertige Qualifikation für die Studierenden im berufsintegrierten Studium KG/PS ab dem 7. Semester aussprechen. Dies gibt es analog für die Oberstufe bereits.	Machbar und schnell umsetzbar. PHSG kann dies dann bereits in der Bewerbung des Studienangebots für die nächste Durchführung verwenden. Soll dem Bildungsrat separat vorgelegt werden.

Nr	Massnahme	Erwartete Wirkung	Zuständige Akteure	Bestehende Massnahmen	Kommentare (inkl. Akzeptanz, Chancen und Risiken)	Machbarkeitseinschätzung
K3	Image-Kampagne – Strategische Kommunikationsstrategie erarbeiten.	Wertschätzung gegenüber dem Lehrberuf. Studierendenzahlen und somit Zahlen der Neueinsteigenden erhöhen.	PHSG Schulen BLD VLSLG KLV LCH EDK SGV Grundsätzlich alle Akteure im Bildungswesen, eben auch auf nationaler Ebene	PHSG: Zukunftstage. Informationsveranstaltungen. Medienberichte. ISME bewerben.	Aufgabe aller Akteure. Negativberichterstattung vermeiden. Wirksamkeit von Image-Kampagnen wird in Frage gestellt (gemäss Evaluation swiss universities). Wichtig auch: <u>Wer</u> wird für das Studium beworben. Diejenigen, die die PH wählen, weil sie nicht so recht wissen, welches Studium sie absolvieren möchten, sind vermutlich nicht die, die lange im Lehrberuf verbleiben. Gezielt Highlights aus dem Schulbereich kommunizieren.	Isolierte Kampagnen machen keinen Sinn. Wenn schon müsste es auf nationaler Ebene koordiniert stattfinden. Somit besteht kein aktiver Handlungsbedarf. Wichtig: möglichst negative Berichterstattung über den Lehrberuf in den Medien vermeiden (nicht «jammern»).
K4	Einsetzen einer ständigen Arbeitsgruppe auf kantonaler Ebene, um die Entwicklung des Themas systematisch zu begleiten.	Langfristiges Monitoring der Situation.	BLD BR	AG Lehrpersonenmangel	F&E der PHSG soll bei der Datenerhebung und -analyse unterstützen Fachstelle für Statistik wird mit einer Stelle «Bildungsstatistik» im Verlaufe 2023 erweitert	Machbar, soll umgesetzt werden Für eine Weiterführung benötigt es einen neuen Auftrag sowie einen neuen Mandatierung
K5	Begleitung von fach-/stufenfremdem Personal.	Unterstützung soll Qualität steigern.	Ausbildung Weiterbildung und Dienstleistung PHSG	KG/Primar: Stufenerweiterung möglich Sek I: zusätzliches Einzel-fach abschliessen (nach Sek I Abschluss) Masterstudiengang Sek I	Die PHSG prüft verschiedene Angebote. Im Grundsatz soll aber jeweils der Anreiz geschaffen werden, dass diese Personen einen entsprechenden Abschluss in Erwägung ziehen.	Machbar, soll im Ermessen der PHSG umgesetzt werden
K6	Begleitung von Berufsrückkehrenden (Lehrpersonen und Schulleitungen).	Unterstützung beim Wiedereinstieg, längere Verweildauer im Beruf.	Ausbildung Weiterbildung und Dienstleistung PHSG Angebote im AVS	Coaching und Weiterbildungsangebote. Einführungsangebote im AVS. Weiterbildungsprogramm Schule.	Zielgruppe begrenzt, da nur wenige ganz aussteigen (oft kleines Teilpensum) Könnte aber im Grundsatz noch stärker bewirtschaftet werden	Machbar, wird bereits gemacht

Nr	Massnahme	Erwartete Wirkung	Zuständige Akteure	Bestehende Massnahmen	Kommentare (inkl. Akzeptanz, Chancen und Risiken)	Machbarkeitseinschätzung
K7	Begleitung von Personen ohne Lehrdiplom.	Unterstützung und Stärkung der Schulteams, kommt der Schulqualität zugut.	BLD PHSG Schulträger und Schulleitungen	Unterstützungsangebote für Schulen; Beratung; Coaching bisher durch das AVS. PHSG: für die Ausbildung zur SHP ohne Lehrdiplom gibt es als Zusatzleistung bei der Zulassung eine Passarelle (36 ECTS) mit pädagogischem Grundwissen. Allenfalls kann dieses Angebot erweitert werden allgemein für Lehrpersonen ohne Diplom.	Die Unterstützung und Begleitung ist in erster Linie Aufgabe der Schulleitungen im Rahmen ihrer Personalführung. Sie brauchen dazu die notwendigen Ressourcen. Gefahr der Deprofessionalisierung und mangelnder Unterrichtsqualität; Anreize für Ausbildung schaffen/Aufnahme sur dossier prüfen. Kompaktwoche Schnelleinstieg für Personen ohne Lehrdiplom. Coaching für Personen ohne Lehrdiplom. Flexibilisierung des Lohnsystems: Bei hoher Fachlichkeit durch verwandte Ausbildungen soll eine höhere LohnEinstufung möglich werden. Da oft auch erfahrene Lehrpersonen vor Ort in die Begleitung von Lehrpersonen ohne Diplom involviert werden, ist der Schulträger in der Verantwortung, sich um das «Wohlergehen» aller Beteiligten zu kümmern (z.B. mittels Anwendung der Flexibilisierungsmöglichkeiten im Rahmen des Berufsauftrags).	Umsetzbar, das AVS hat im laufenden Schuljahr bereits solche Angebote aufgebaut. Die PHSG könnte dies nun ebenfalls prüfen. Spezielle Finanzierungsregelungen an Sonderschulen müssen allenfalls berücksichtigt und einbezogen werden.
K8	Anhebung des Lohnes für LP, welche über ein nicht stufenadäquates Diplom verfügen.	Einfacher für Schulträger im Notfall, Personen ohne Lehrdiplom zu rekrutieren.	BLD Regierung		Skepsis: Der (monetäre) Anreiz der regulären Ausbildung darf nicht gefährdet werden. Zwingend notwendig: Differenzierung nötig (Grundausbildung oder nicht) und Anhebung auf z.B. 80 oder 85%.	Eine Differenzierung wäre mit grossem Aufwand verbunden, scheint nicht realistisch zu sein. Eine allgemeine Erhöhung des Prozentsatzes jedoch wäre kurzfristig machbar. Es

Nr	Massnahme	Erwartete Wirkung	Zuständige Akteure	Bestehende Massnahmen	Kommentare (inkl. Akzeptanz, Chancen und Risiken)	Machbarkeitseinschätzung
					Allenfalls könnte auch Art. 21 Abs. 2 der VPVL angepasst werden, so dass neu die Schulträger selber bis Lohnklasse 13 gehen können und es dazu keine Bewilligung des Bildungsdepartements braucht. Angedacht und in die Wege geleitet ist: neu 85% bis Lohnklasse 13 in der Kompetenz des Schulträgers.	braucht dazu eine Verordnungsänderung durch die Regierung (Art. 21 VPVL). Sonderschulen: die Besoldung dieser LP müsste über den Pensenplan berücksichtigt und finanziert sein (siehe RRB 2023/181).
K9	Die Lehrpersonen mit grösseren/höheren Pensen anstellen.	Es braucht weniger Lehrpersonen, wenn die einzelnen zu einem höheren Pensum arbeiten.	Schulträger BLD		Der Schulträger vor Ort kann versuchen den Lehrpersonen schmackhaft zu machen, dass das Pensum erhöht wird (Kinderbetreuung anbieten bzw. unterstützen, Entlastung in schwierigen Situationen etc.).	Wird grossmehrheitlich bereits gemacht. Ist wohl mehr oder weniger ausgeschöpft.
K10	Personalführung durch die Schulleitungen stärken.	Lehrpersonen verbleiben länger im Beruf.	Schulträger und SL Regelschulen SGV	SGV Empfehlungen zu den SL-Pensen.	Lehrpersonen müssen sich vor Ort getragen fühlen. Die Schulleitung stellt dies sicher im Rahmen der umfassenden Personalführung. Wertschätzung der anstellten Mitarbeitenden pflegen um Fluktuation gering zu halten. Überprüfen der bestehenden SGV Empfehlungen.	Sofort umsetzbar.
K11	Anpassung der Präsenzregelung in der Ausbildung.	Mehr Flexibilität in den Schulen bei kurzfristigen Ausfällen von Lehrpersonen.	PHSG		Erhöhter organisatorischer Aufwand, Risiko der Qualitätseinbusse im Studium bei längerfristigen Stellvertretungen. Minimum an Präsenz: 40% nicht unterschreiten.	Ab Schuljahr 2023/24.
K12	Kommunikationsoffensive zum Berufsauftrag nach dessen Evaluation.		AVS, BR	Projekt Evaluation Berufsauftrag.		Ist so oder so im Projekt vorgesehen.

Nr	Massnahme	Erwartete Wirkung	Zuständige Akteure	Bestehende Massnahmen	Kommentare (inkl. Akzeptanz, Chancen und Risiken)	Machbarkeitseinschätzung
K13	Umgang mit Belastungen – Entlastungsinstrumente nutzen.	Gesundheit im Beruf, sich Sorgen tragen.	Schulträger	Nutzung B&U. Berufsauftrag: Flexibilisierungsmöglichkeiten ausschöpfen.		sofort umsetzbar.
K14	Umgang mit Überpensen – Aufhebung Kompensationspflicht.	Anpassung und Umformulierung VPVL (Kompensation der Überpensen).	AVS Regierung	Ermessen des Schulträgers gemäss VPVL Art. 17, Abs 2.	Wird auch in der Evaluation Berufsauftrag geprüft.	Grundsätzlich machbar, wird im Projekt Berufsauftrag behandelt.
K15	Klassen wo möglich und sinnvoll zusammenlegen.	Weniger Bedarf an Lehrpersonen.	Schulträger		Die Durchschnittswerte im Kanton zeigen an, dass teils immer noch sehr kleine Klassen geführt werden.	Sofort umsetzbar, wird bereits gemacht und wohl grossmehrheitlich ausgeschöpft.

3.2 Mittelfristige Massnahmen

Mittelfristige Massnahmen sind in einem Zeitraum von 1 bis 3 Jahren zu sehen.

Nr	Massnahme	Erwartete Wirkung	Zuständige Akteure	Bestehende Massnahmen	Kommentare (inkl. Akzeptanz, Chancen und Risiken)	Machbarkeitseinschätzung
M1	Anpassung der Berufseinführung.	Zusätzliche Unterstützung beim Einstieg in den Lehrberuf. Stärkung von Junglehrpersonen in anspruchsvollen Situationen.	Ausbildung Weiterbildung und Dienstleistung PHSG. Schulträger und SL Regelschule.	Laufendes Projekt Weiterbildung durch den Bildungsrat. Darin enthalten ist das Teilprojekt 2, welches den Berufseinstieg neu konzipieren soll.	Ausbau Einführung Lehrberuf/Coaching beim Einstieg. Fachbegleitung am Arbeitsort, Stärkung der Rolle der Schulleitung. Die Lehrpersonen sollten vertiefter in die z.T. sehr anspruchsvolle Arbeit mit Eltern eingeführt werden.	Machbar, wird bereits umgesetzt. Die Wirkung ist aber nicht kurzfristig möglich.
M2	Anpassung Berufsauftrag, um die bessere Bewältigung der beruflichen Anforderungen zu ermöglichen und die bereits angefangenen und	Isoliert betrachtet führt diese Massnahme zu einem Mehrbedarf an Lehrpersonen. Allenfalls	BLD BR	Evaluation Berufsauftrag ist in der Schlussphase. Im März 2023 wird der Schlussbericht im BR behandelt, im April 2023 soll das Konsulta-	Ambivalent. Muss im Gesamtzusammenhang gesehen werden.	Im Rahmen der Evaluation Berufsauftrag, grundsätzlich denkbar. Die Schulträger können bereits heute die Flexibilisierungsmöglichkeiten aktiv nutzen.

Nr	Massnahme	Erwartete Wirkung	Zuständige Akteure	Bestehende Massnahmen	Kommentare (inkl. Akzeptanz, Chancen und Risiken)	Machbarkeitseinschätzung
	geplanten Reformen gewissenhaft umzusetzen sowohl für Lehrpersonen wie auch für Klassenlehrpersonen (Verschiebung 1 Lektion vom Arbeitsfeld Unterricht zu Arbeitsfeld Schülerinnen/Schüler, bzw. AF Schule; 1 zusätzlich Lektion Entlastung für die Klassenlehrperson).	könnte es sich langfristig positiv auswirken, wenn dadurch die Belastung abnimmt.		tionsverfahren bei allen Anspruchsgruppen gestartet werden.	Ist mit zusätzlichen Kosten für die Schulträger verbunden. Spezielle Finanzierungssituation bei den Sonderschulen prüfen.	Dazu braucht es keine Änderungen im Reglement Berufsauftrag.
M3	Erweiterung des Studienangebots PHSG: – QUEST KG-Primar – QUEST Sek I	Steigerung der Zahl ausgebildeter LP.	PHSG BLD BR	Ab HS 2023: Neue Masterprogramme für Studienabgängerinnen und -abgänger von Universitäten und Fachhochschulen, um den Einstieg in die Lehrtätigkeit auf Sek I und II zu ermöglichen. Ab HS24 QUEST Studiengang im KGPS geplant. Generell viele Angebote für flexibilisiertes Studium.	QUEST wird konzipiert; die Studiengänge müssen zwingend mit den Bedingungen / Anforderungen der EDK konform sein. Fächerreduzierte Studiengänge klären. Attraktives Angebot, substantielle Anmeldezahlen erwartet.	Machbar; in Planung. EDK: Senkung Eintrittsalter von 30 Jahren auf 27 Jahren angedacht (Entscheid voraussichtlich in Plenarversammlung EDK, Mai 2023). Die Entlöhnung bzw. die Anstellungsbedingungen für Lehrpersonen, welche diese Angebote nutzen, müssen geklärt werden. Die AG Lehrpersonenmangel stellt die Senkung des Eintrittsalters in Frage. Besser wäre die Definition der erforderlichen Kompetenzen unabhängig des Lebensalters. PHSG wird das via Kammer PH einbringen.
M4	Kantonaler Einzelfachabschluss (Ausgleichsmassnahmen).	Steigerung der Attraktivität, wenn ein Fach als «vollwertig» anerkannt und somit	PHSG BR	Einzelfachabschlüsse sind bereits unter gewissen Bedingungen für gewisse Fächer möglich.		Sollte aus Sicht AVS machbar sein.

Nr	Massnahme	Erwartete Wirkung	Zuständige Akteure	Bestehende Massnahmen	Kommentare (inkl. Akzeptanz, Chancen und Risiken)	Machbarkeitseinschätzung
		stufengerecht entlohnt werden kann.	AVS (Feststellung gleichwertige Qualifikationen – Ausgleichsmassnahmen)	Anpassung der Bedingungen, damit für jedes Fach ein Einzelfachabschluss möglich ist.		
M5	Umfassende Datenerhebung BLD zu Berufsaustritten, Stellenwechsel, Fluktuationszahlen, temporäre Unterbrechungen, etc.	Keine direkte Wirkung. Erhöht allenfalls das Erkennen von Ursachen von Berufsaustritten sowie die Planbarkeit.	BLD FS für Statistik (VD) SGV PHSG VPS	Bestrebungen sind bereits im Gang. Allenfalls im Projekt pupil@sg mitdenken.	F&E der PHSG könnte bei der Datenerhebung und -analyse unterstützen. Die FS für Statistik im VD schafft eine zusätzliche Stelle, welche sich der Bildungsstatistik annehmen wird. Bedürfnisse des BLD für spezifische Statistiken aber auch für das kantonale Bildungsmonitoring müssen definiert werden Aufbau ab 2023. Zu bestimmen gilt es vorab, welche Daten zwingend für Gemeinden und Kanton erhoben werden müssen.	Umsetzbar, vor allem betreffend Koordination.
M6	Schaffung eines systematisch betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und Bereitstellen der entsprechenden Ressourcen (SL oder BGM-Beauftragte/r); allenfalls Einführung eines BCM (Betriebliches Casemanagement).	Stärkung der Lehrpersonen, so dass diese länger im Beruf bleiben.	PHSG Schulträger ZEPRA	Das Amt für Gesundheitsvorsorge (ZEPRA) bietet bereits eine entsprechende Beratung für Schulträger an.	PHSG: Unterstützung durch Institut «Bewegung, Sport & Gesundheit». Evtl. Angebote aus Dienst- und Weiterbildung für die Schulen.	Umsetzbar, wird bereits von verschiedenen Schulen aktiv gemacht.
M7	Schaffung von genügend Sonderschulplätzen.	Indirekte Wirkung durch eine Entlastung des Systems der Regelschulen. Sonderschulen: Mehr HfH-AbsolventInnen sowie Einbezug von	BLD und Sonderschulen gemeinsam HfH	Bestehende Arbeitsgruppe «Sonderschulplätze».	Die Schaffung von genügend Sonderschulplätzen entlastet die Regelschulen und steigert somit die Attraktivität des Lehrberufes. Zu berücksichtigen gilt es aber, dass es sich um eine gemeinsame Aufgabe von Gemeinden,	Es läuft eine Evaluation des Sonderpädagogikkonzeptes. Den Resultaten darf nicht vorgegriffen werden. Der Bericht sollte bis Anfang 2024 vorliegen.

Nr	Massnahme	Erwartete Wirkung	Zuständige Akteure	Bestehende Massnahmen	Kommentare (inkl. Akzeptanz, Chancen und Risiken)	Machbarkeitseinschätzung
		Soz.päd. im Schulbereich ergibt einen höheren Professionalisierungsgrad und eine bessere Tragfähigkeit sowie die Schaffung von mehr Plätzen.			Kanton und Sonderschulen handelt.	Anschliessend müssen allfällige Massnahmen definiert werden. Bis die Massnahmen definiert und umgesetzt werden, wird es einige Zeit brauchen; es stellt sich die Frage, bei welchen dringenden Themen bereits jetzt Handlungsbedarf besteht. Die spezielle Situation der Sonderschulen muss dabei separat berücksichtigt werden. Ist kein eigentliches Thema für die AG Lehrpersonenmangel.
M8	Attraktivitätssteigerung der Schulleitungsausbildung und somit Erhöhung der Anzahl an neuen Schulleitungen.	SL sind für die Personalführung zuständig. Die SL müssen gestärkt werden.	PHSG (ab 2024 eigene SL-Ausbildung geplant).	Bestehendes Netzwerk Schulführung zusammen mit PHTG und PHGR.	PHSG: Schulleitungsausbildung wird aktualisiert. Erweiterung Weiterbildungsangebot (z.B. für bereits im Feld tätige Schulleitungen).	Prüfung: Kanton St.Gallen führt eine eigene Schulleitungsausbildung an der PHSG.
M9	Studiengang SHP ohne Kontingentierung Zusatzqualifikation für Oberstufenlehrpersonen im Bereich in Schulischer Heilpädagogik. Lohnanpassung bei SHP ohne Lehrdiplom jedoch mit qualifiziertem Fachhintergrund für die spezifische Tätigkeit.	Ausweitung des Potentials.	PHSG BLD Parlament	Wird bereits geprüft, allenfalls 5. Schwerpunktfach für die Oberstufe.	Lohnanreize schaffen (SHP mit Lehrdiplom und Lehrperson der Sek I sind in der gleichen Lohnkategorie) (SHP ohne Lehrdiplom aber z.B. mit Ausbildung in Psychomotorik sollten in Bereichen wie Früherziehung höher entlohnt werden können). Langfristige Massnahme: Besoldung Doppelmaster. Anstellungsbedingungen prüfen und anpassen. CAS «integrative Förderung» sollte für die SHP Belange auf der Sek I ausreichen.	Machbar durch die PHSG zu prüfen. In Bezug auf den CAS siehe Bemerkung M11. Für den Lohnanreiz müsste das Gesetz geändert werden. Der Lohn ist in Art. 2 des Gesetzes über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen (LLG) geregelt. Dieser Teil bräuchte somit eine Gesetzesänderung und könnte folglich nicht mittelfristig umgesetzt werden.

Nr	Massnahme	Erwartete Wirkung	Zuständige Akteure	Bestehende Massnahmen	Kommentare (inkl. Akzeptanz, Chancen und Risiken)	Machbarkeitseinschätzung
M10	Kündigungsfrist und vor allem Kündigungstermin für Lehrpersonen den umliegenden Kantonen anpassen.	Andere Kantone haben teils frühere Kündigungstermine. Somit können diese früher mit der Planung und Rekrutierung beginnen.	BLD Parlament		Ist ein dringliches Thema, um die Konkurrenzfähigkeit zu den umliegenden Kantonen zu erhalten bzw. zu steigern.	Die Kündigungsfrist und der -termin werden im Volksschulgesetz geregelt (Art. 67 ^{bis} VSG).
M11	CAS integrative Förderung Fokus Sek I: Genügende Voraussetzung zur unbefristeten Anstellung als SHP.	Allenfalls mehr Personen, die als SHP Sek I arbeiten können.	PHSG BLD		Aus- und Weiterbildungsangebote im Bereich integrative Förderung. Frage der Qualität und Gleichwertigkeit. Schaffung eines CAS speziell für Sek I plus Anrechenbarkeit an späteres HfH Studium. Trotz der befristeten Anstellung kann der volle Oberstufenlohn bezahlt werden.	Die bestehenden CAS in diesem Bereich sind inhaltlich nicht gleichwertig zum Master SHP. Somit kann dies nicht umgesetzt werden. Die Vorgabe ist gesetzlich geregelt: Art. 57 und Art. 58 VSG.

Hinweis zur möglichen Massnahme «Prüfungsfreier Übertritt nach BM»: Das Standesbegehren 41.22.03 wurde an der Februarsession 2023 des Kantonsrates behandelt. Die Regierung beantragte Nichteintreten, das Parlament hat aber das Standesbegehren mit grosser Mehrheit gutgeheissen. Der Entscheid hat vorerst noch keine Auswirkung auf kantonaler Ebene, da es sich um ein Standesbegehren handelt, welches auf nationaler Ebene abschliessend behandelt wird.

3.3 Langfristige Massnahmen

Langfristige Massnahmen bedürfen einer Vorbereitungs- und Umsetzungszeit von 4 bis 6 Jahren.

Nr	Massnahme	Erwartete Wirkung	Zuständige Akteure	Bestehende Massnahmen	Kommentare (inkl. Akzeptanz, Chancen und Risiken)	Machbarkeitseinschätzung
L1	Reduktion der allgemeinen Lektionenzahl gemäss Lektionentafel.	Man braucht insgesamt weniger Lehrpersonen, wenn die Gesamtzahl der zu	BLD Regierung		Diese Massnahme ist in Abhängigkeit von verschiedenen anderen Massnahmen zu sehen, z.B. Anpassungen im Berufsauftrag	Grundsätzlich machbar. Die Lektionentafel ist Bestandteil des Lehrplans Volksschule. Dieser kann

Nr	Massnahme	Erwartete Wirkung	Zuständige Akteure	Bestehende Massnahmen	Kommentare (inkl. Akzeptanz, Chancen und Risiken)	Machbarkeitseinschätzung
		unterrichtenden Lektionen reduziert wird.			(Verschiebung innerhalb der Arbeitsfelder). Zu berücksichtigen: Verteilungskampf unter den Fachdisziplinen, interkantonale Vorgaben wie Har-moS. Nicht nur weniger Lektionen, sondern effektiv auch weniger Inhalt. Zusätzliche Prüfung einer Reduktion der Lektionsdauer von derzeit 50 Minuten auf 45 Minuten. Risiko: es steht somit weniger Lernzeit für gleichviel Inhalt zur Verfügung. Sonderschulinternate: Pauschale ausserschulische Betreuung/Internat müsste erhöht werden, da SuS länger auf den Gruppen betreut werden.	durch die Regierung geändert werden.
L2	Vorgaben zu den Lektionen Klassenteilung aufheben.	Weniger Pflichtlektionen, mehr Flexibilität.	BLD BR		Ganz allgemein müsste der Inhalt der Weisungen zur Unterrichtsorganisation, zur Klassenbildung und zum Personalpool in der Volksschule geprüft werden.	Grundsätzlich machbar, liegt in der Zuständigkeit des Bildungsrates. Müsste aber im Zusammenhang mit der Lektionentafel geprüft werden.
L3	Sorgfältiger Aufbau von Schulreformen, Miteinbezug der Ressourcenfrage	Wirkt indirekt auf die Belastung der Lehrpersonen.	BLD BR alle Anspruchsgruppen	laufend		Wird bereits gemacht. Kann nicht als einzelne Massnahme realisiert werden. Ist eine laufende Daueraufgabe.
L4	Quote der Mittelschulabsolventinnen und -absolventen erhöhen (Gymnasium und insbesondere Fachmittel-	Höhere Studierendenzahlen an PHSG	AMS	Vor einigen Jahren wurde bereits ein Projekt zur Erhöhung der Maturaquote durchgeführt.	Maturandinnen- und Maturandenquote in St.Gallen im nationalen Vergleich niedrig. Erhöhung der Quote von Mittelschulabsolventinnen und -absolventen ergibt ein grösseres	Grundsätzlich machbar, nochmals ein Projekt zu realisieren. Es bräuchte aber einen anderen Ansatz als beim letzten Projekt.

Nr	Massnahme	Erwartete Wirkung	Zuständige Akteure	Bestehende Massnahmen	Kommentare (inkl. Akzeptanz, Chancen und Risiken)	Machbarkeitseinschätzung
	schule) sowie Angebot Abteilung Philosophie/Pädagogik/Psychologie.				Mengengerüst für potenzielle PHSG Studierende.	
L5	Aufhebung der Fächerbestimmungen in Art. 4 VPVL vom 23.12.2014. Relevant ist nur noch das stufenadäquate Diplom.				OS: 3 Fächer PS: 6 Fächer Vertiefte Prüfung angezeigt.	Das BLD ist skeptisch gegenüber dieser Massnahme, kann aber geprüft werden.
L6	Entlöhnung bei Doppelmaster – Schaffung neuer Lohnkategorien.				Wäre ein Eingriff ins bestehende Lohnsystem. Dies kann nur im grossen Gesamtzusammenhang geprüft werden. Eine Anpassung in der einen Kategorie bringt schnell Auswirkungen auch in anderen Bereichen.	

4 Fazit

Das unter Ziff. 3 aufgeführte Massnahmenportfolio enthält eine vielfältige Palette von möglichen kurz-, mittel- und langfristigen Massnahmen, die ihre Wirkung rund um den Lehrpersonenmangel entfalten könnten. Alle formulierten Massnahmen leisten einen Beitrag zur Lösung.

Der gesamten Arbeitsgruppe ist es wichtig, dass die folgenden vier Statements zentral für die weitere Behandlung und Diskussion der Thematik Lehrpersonenmangel sind:

- Die Arbeitsgruppe erachtet den Lehrpersonenmangel als dringliche und ernst zu nehmende Problematik, dessen Lösung die gemeinsame Aufgabe aller Akteure ist.
- Die Arbeitsgruppe ist klar der Meinung, dass nur eine Kombination verschiedener Massnahmen die Problematik entspannen kann.
- Die Arbeitsgruppe erachtet es somit als zielführend, dass es ein Paket aus kurz-, mittel- und langfristigen Massnahmen zur Behebung der Problematik braucht.
- Der Arbeitsgruppe ist es wichtig, dass in der ganzen Diskussion um die Behebung des Lehrpersonenmangels das aktuell unterrichtende Lehrpersonal nicht in Vergessenheit gerät und ihm weiterhin Sorge getragen wird.

Auf Grundlage dieser Statements sowie der gesamten Diskussion während der Erarbeitung des Massnahmenportfolios wie auch des Berichts schlägt die Arbeitsgruppe vor, die folgenden Massnahmen von den entsprechenden zuständigen Gremien prioritär weiterzuverfolgen:

Nr.	Massnahme	Lead
K1	Schaffung von flächendeckender, bezahlbarer und bedarfsge-rechter Kinderbetreuung durch die Arbeitgeber (Schulen)	SGV
K4	Einsetzen einer ständigen Arbeitsgruppe auf kantonaler Ebene, um die Entwicklung des Themas systematisch zu begleiten	BLD
K7	Begleitung von Personen ohne Lehrdiplom	BLD
K13	Umgang mit Belastungen – Entlastungsinstrumente nutzen	SGV
K14	Umgang mit Überpensen – Aufhebung Kompensationspflicht	BLD
M 1	Anpassung der Berufseinführung	PHSG
M3/M4	Erweiterung des Studienangebotes und kantonaler Einzelfach-abschlüsse	PHSG
M5	Umfassende Datenerhebung BLD zu Berufsaustritten, Stellen-wechsel, Fluktuationszahlen, temporäre Unterbrechungen, etc.	BLD
M9	Studiengang SHP ohne Kontingentierung, Zusatzqualifikation für Lehrpersonen Sek I im Bereich SHP	PHSG
M10	Kündigungsfrist und vor allem Kündigungstermin für Lehrperso-nen den umliegenden Kantonen anpassen.	BLD

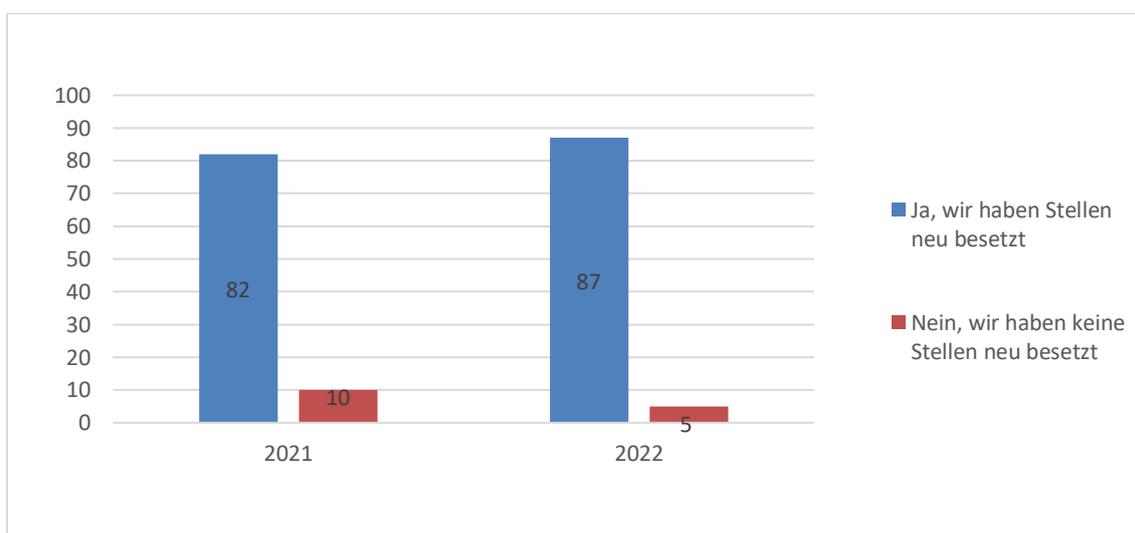
Weitere Details zu den einzelnen Massnahmen sind unter Ziff. 3 ersichtlich

Anhang

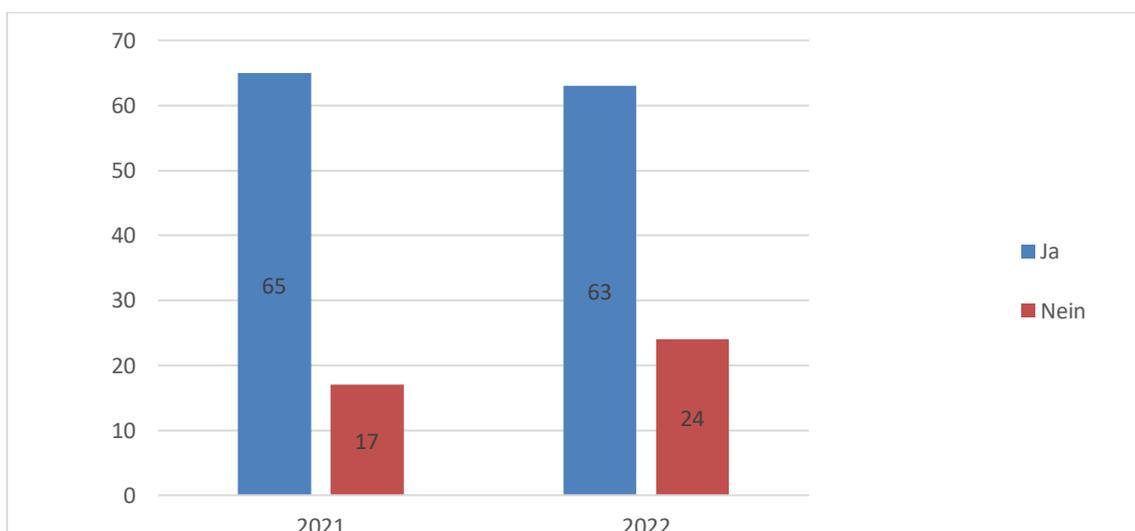
A Erhebung AVS Stellensituation Sommer 2022

Vollerhebung – Erhebungszeitpunkt 30. Juni 2022

Fragestellung: *Gab es in Ihrem Schulträger auf Beginn des Schuljahres 2022/23 offene Stellen zu besetzen?*

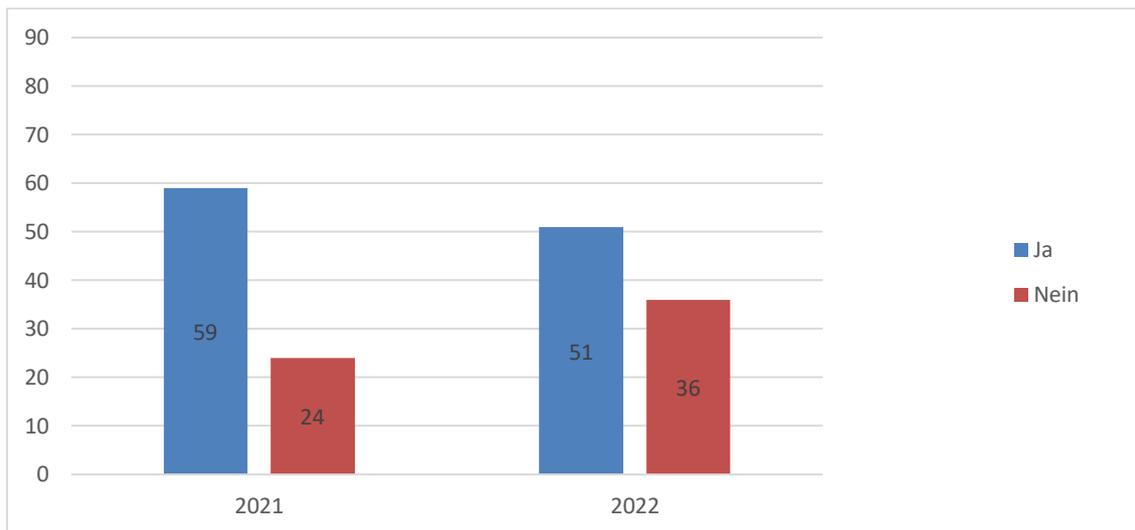


Fragestellung: *Konnten Sie alle Ihre offenen Lehrpersonen-Stellen auf Beginn des Schuljahres 2022/23 besetzen?*



Quelle: AVS, 2022

Fragestellung: *Konnten alle Stellen mit Lehrpersonen mit stufengerechtem Lehrdiplom besetzt werden?*



Fragestellung: *Nachfrage bezüglich offener Stellen: Bitte geben Sie an, für welche Stufen und Fachbereiche Sie für das Schuljahr 2022/23 noch Lehrpersonen suchen (Stichtag 30. Juni 2022):*

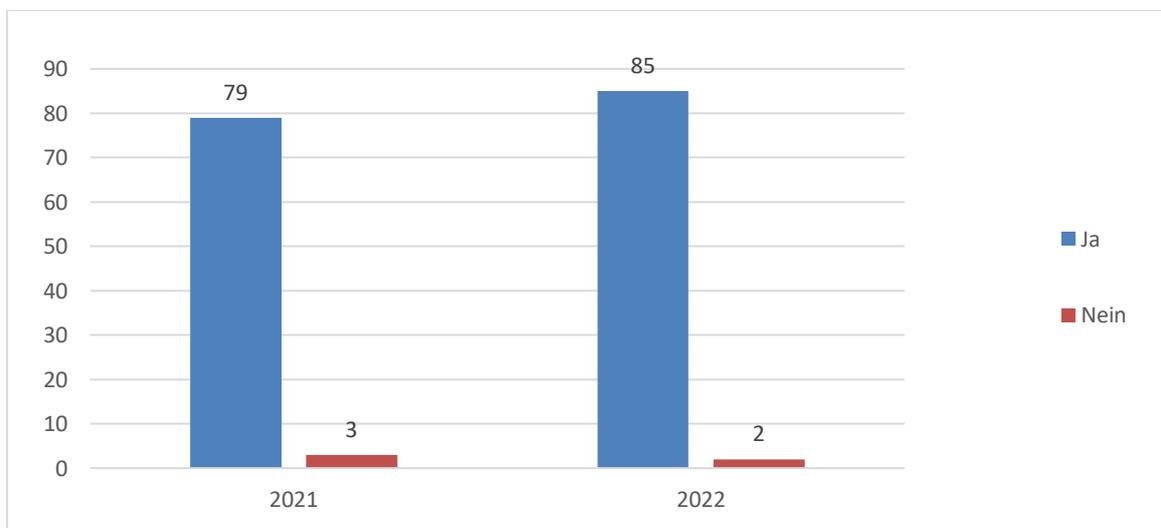
	2021 Anzahl Lehr- personen	2021 Anzahl Unterrichts- Lektionen	2022 Anzahl Lehr- personen	2022 Anzahl Unterrichts- Lektionen
<i>total</i>	19	216	58	807
Kindergartenstufe	1	24	4	41
Primarstufe	7	77	21	334
Realstufe	1	28	2	51
Sekundarstufe	0	0	2	48
Schulische/r Heilpädagoge/in	7	75	16	233
Bewegung und Sport	1	3	1	2
Technisches Gestalten	0	0	0	0
Textiles Gestalten	1	6	0	0
WAH	0	0	1	4
DAZ	nicht erhoben	nicht erhoben	3	31
Logopädie	nicht erhoben	nicht erhoben	5	35
andere Fachlehrpersonen	1	3	3	28

Fragestellung: Nachfrage bezüglich stufengerechten Lehrdiplomen: Welche Stufen/Fachbereiche konnten nicht mit Lehrpersonen mit stufengerechtem Lehrdiplom besetzt werden?

	2021 Anzahl Lehr- personen	2021 Anzahl Unterrichts- Lektionen	2022 Anzahl Lehr- personen	2022 Anzahl Unterrichts- Lektionen
<i>total</i>	57	625	103	1299
Kindergartenstufe	1	24	9	129
Primarstufe	9	116	20	341
Realstufe	1	17	5	81
Sekundarstufe	2	53	7	85
Schulische/r Heilpädagogische/in	29	272	31	429
Bewegung und Sport	3	28	8	46
Technisches Gestalten	5	52	6	38
Textiles Gestalten	4	44	7	51
WAH	0	0	2	17
DAZ	nicht erhoben	nicht erhoben	5	64
Logopädie	nicht erhoben	nicht erhoben	0	0
andere Fachlehrpersonen	3	19	3	18

Nacherhebung - Erhebungszeitpunkt 19. August 2022

Fragestellung: Konnten Sie alle Ihre offenen Lehrpersonen-Stellen auf Beginn des Schuljahres 2022/23 besetzen (Stichtag 19. August 2022)?

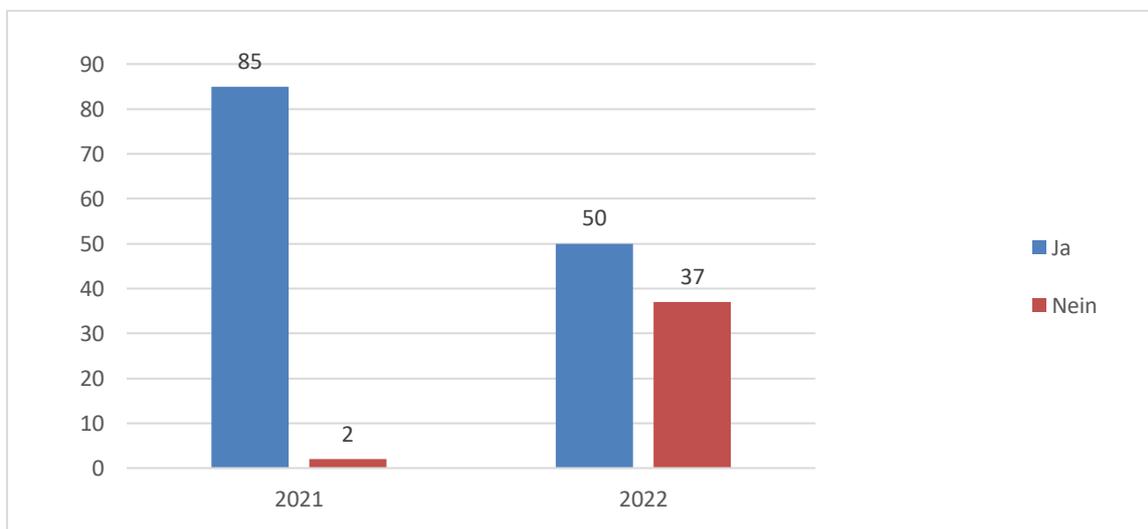


Ergänzende Bemerkung: Zwischen dem 30. Juni 2022 und dem 19. August 2022 konnten zusätzlich 22 Schulträger alle ihre offenen Stellen besetzen.

Fragestellung: Welche Lösungen haben Sie für die unbesetzten Stellen gefunden?

Massnahmen	Anzahl
Die Schulische Heilpädagogik wird von mehreren Lehrpersonen übernommen.	1
Ein Teil der Lektionen wird temporär durch eine Lehrperson der Nachbargemeinde abgedeckt.	1

Fragestellung: Konnten alle Stellen mit Lehrpersonen mit stufengerechtem Lehrdiplom besetzt werden?



Fragestellung

Nachfrage bezüglich offener Stellen: Bitte geben Sie an, für welche Stufen und Fachbereiche Sie für das Schuljahr 2022/23 noch Lehrpersonen suchen (Stichtag 19. August 2022):

	2021 Anzahl Lehrper- sonen	2021 Anzahl Unter- richts-Lektionen	2022 Anzahl Lehrper- sonen	2022 Anzahl Unter- richts-Lektionen
<i>total</i>	4	53	2	29
Kindergarten	0	0	0	0
Primarstufe	1	20	0	0
Realstufe	1	10	0	0
Sekundarstufe	0	0	0	0
Schulische/r Heilpäda- goge/in	2	23	1	24
Bewegung und Sport	0	0	0	0
Technisches Gestalten	0	0	0	0
Textiles Gestalten	0	0	0	0
WAH	0	0	0	0
DAZ	nicht erhoben	nicht erhoben	1	5
Logopädie	nicht erhoben	nicht erhoben	0	0
andere Fachlehrperso- nen	0	0	0	0

Zusätzliche Erläuterungen

- Zwischen Stichtag 1 und 2 konnten 56 Lehrpersonen gefunden werden, welche insgesamt 778 Lektionen abdecken konnten.
- Auf der Kindergartenstufe konnten noch 4 Lehrpersonen gefunden werden, welche zusammen 41 Lektionen abdecken konnten.
- Auf der Primarstufe konnten noch 21 Lehrpersonen gefunden werden, welche zusammen 334 Lektionen abdecken konnten.
- Auf der Realstufe konnten noch 2 Lehrpersonen gefunden werden, welche zusammen 51 Lektionen abdecken konnten.
- Auf der Sekundarstufe konnten noch 2 Lehrpersonen gefunden werden, welche zusammen 48 Lektionen abdecken konnten.
- Bei den schulischen Heilpädagogen konnten noch 15 Stellen mit 209 Lektionen besetzt werden.
- Für das Fach Bewegung und Sport konnte 1 Lehrperson gefunden werden, welche 2 Lektionen abdecken konnte.
- Für das Fach WAH konnte noch 1 Lehrperson gefunden werden, welche 4 Lektionen abdecken konnte.
- Für Deutsch als Zweitsprache konnten noch 2 Lehrpersonen gefunden werden, welche zusammen 26 Lektionen abdecken konnten.
- Für die Logopädie konnten noch 5 Lehrpersonen gefunden werden, welche zusammen 35 Lektionen abdecken konnten.
- Es konnten noch 3 Fachlehrpersonen gefunden werden, welche zusammen 28 Lektionen abdecken konnten.

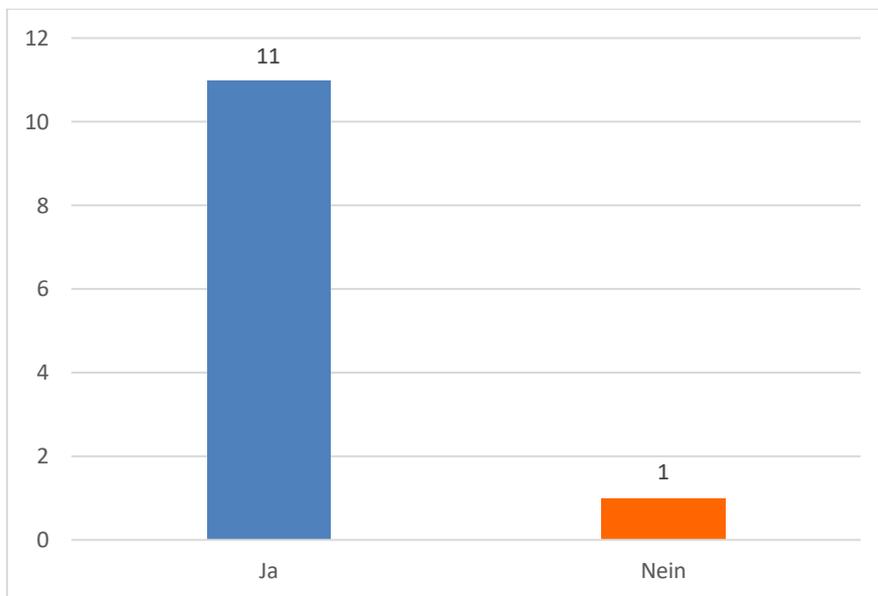
Fragestellung: Nachfrage bezüglich stufengerechten Lehrdiplomen: Welche Stufen/Fachbereiche konnten nicht mit Lehrpersonen mit stufengerechtem Lehrdiplom besetzt werden?

	2021 Anzahl Lehrpersonen	2021 Anzahl Unterrichts-Lektionen	2022 Anzahl Lehrpersonen	2022 Anzahl Unterrichts-Lektionen
<i>total</i>	50	546	133	1605
Kindergarten	0	0	10	133
Primarstufe	11	99	33	464
Realstufe	1	17	7	120
Sekundarstufe	3	72	11	141
Schulische/r Heilpädagoge/in	21	216	36	452
Bewegung und Sport	2	27	10	58
Technisches Gestalten	5	52	6	38
Textiles Gestalten	4	44	6	51
WAH	0	0	3	21
DAZ	nicht erhoben	nicht erhoben	7	100
Logopädie	nicht erhoben	nicht erhoben	0	0
andere Fachlehrpersonen	3	19	4	27

Zusätzliche Erläuterungen

- Zwischen dem 30. Juni 2021 und dem 16. August 2021 konnten noch 7 Stellen mit 79 Unterrichtslektionen mit stufengerechtem Lehrdiplom besetzt werden.
- Zwischen dem 30. Juni 2022 und dem 19. August 2022 konnten noch 12 Stellen mit 164 Unterrichtslektionen mit stufengerechtem Lehrdiplom besetzt werden.

Fragestellung: *Haben Sie nach dem 30. Juni Stellen mit Lehrpersonen besetzt, welche über gar kein gültiges Lehrdiplom verfügen?*



Fragestellung: *Nachfrage bezüglich Lehrpersonen ohne gültigem Lehrdiplom: Welche Stufen/Fachbereiche konnten nicht mit Lehrpersonen mit gültigem Lehrdiplom besetzt werden?*

Auswertung

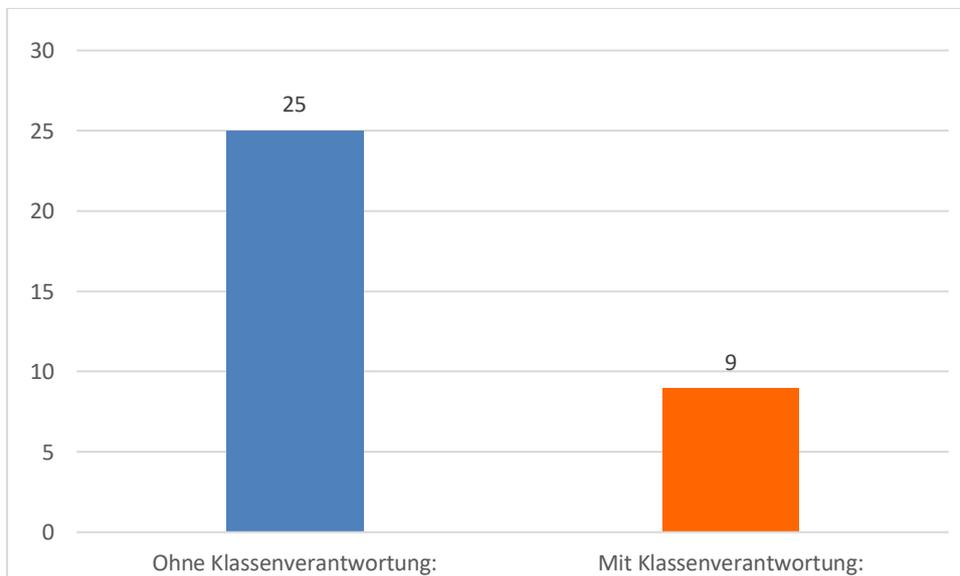
	Anzahl Lehrpersonen	Anzahl Unterrichts-Lektionen
<i>total</i>	36	401.5
Kindergarten	1	4
Primarstufe	19	220.5
Realstufe	2	39
Sekundarstufe	1	14
Schulische/r Heilpädagoge/in	3	27
Bewegung und Sport	2	12
Technisches Gestalten	0	0
Textiles Gestalten	3	32
WAH	2	8
DAZ	2	36
Logopädie	0	0
andere Fachlehrpersonen	1	9

Fragestellung: *Zweite Nachfrage bezüglich Lehrpersonen ohne gültigem Lehrdiplom: Über welche Ausbildung verfügen die Lehrpersonen ohne gültigem Lehrdiplom?*

	Anzahl Lehrpersonen	Anzahl Unterrichtslektionen
<i>total</i>	36	401.5
Eidgenössisches Berufsattest (EBA)	0	0
Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ)	11	73
Berufsmaturität	4	63
Fachmittelschule (FMS/MS/WMS)	1	14
Gymnasium	5	51
Höhere Berufsbildung (BP/HF/HFP)	2	36
Fachhochschule (FH)	2	10
Universität	6	89.5
Andere	5	65

Fragestellung: *Dritte Nachfrage bezüglich Lehrpersonen ohne gültigem Lehrdiplom: Wie viele Lehrpersonen ohne gültigem Lehrdiplom haben Klassenverantwortung?*

Auswertung



B Lohnvergleiche

Jährlich werden in den drei Regionalkonferenzen Nordwestschweizerische Erziehungsdirektorenkonferenz (NW EDK) Erziehungsdirektoren-Konferenz der Ostschweizer Kantone und des Fürstentums Liechtensteins (EDK-Ost) und Bildungsdirektoren-Konferenz Zentralschweiz (BKZ) Daten zu den Lohnsystemen und den Unterrichtspensen der Lehrpersonen in den Deutschschweizer Kantonen erhoben und in einem Bericht dargestellt. Nachfolgende Tabellen beschränken sich lediglich auf den Lohnvergleich innerhalb der EDK-Ost aus dem Jahr 2023:

Lohnsystem und Unterrichtspensen der Lehrpersonen: Kindergarten-Lehrpersonen

Kanton	Jahreslohn				Pensum			Lekt. Schul- min. Wo.	Lekt./ Jahr	Lohn/Lekt.		Altersentlastung			Bemerkungen	
	1. Jahr	11. Jahr	maximal	Dj. max.	100%	Kl.-L.	Sonst.			1. Jahr	max.	50-54	55-59	60-65		
EDK-Ost																
AI	70'364	92'514	111'498	30	28	1	1	45	39	1'092	64	102	0	1 bis 2	1 bis 2	Die Besoldung entspricht im Vollpensum 28/31 der Besoldung der Primarlehrkräfte Altersentlastung ab 60, fakultativ ab vollendeten 57. Altersjahr bei 40-69% 1 Wo. Lektion bei 70-100% 2 Wo. Lektion
AR	80'376	98'916	121'158	25	30	1		45	40	1'200	67	101				Der Stufenanstieg kann generell ausgesetzt werden, individuell ist er von den erbrachten Leistungen abhängig.
FL	86'783		140'840		30	1	1	45	39	1'170	74	120		1	1	Altersentlastung 56-60: 1 Lektion Altersentlastung 61-65: plus 2 mit ärztl. Attest
GL	79'560		119'900		30	2	1	45	39	1'170	68	102			2	Lehrerlohnband 1 Lehrpersonen mit Klassenverantwortung haben 27 Unterrichtslektionen, 2 Klassenlehrerfunktion und eine sonstige. Ohne Klassenlehrerfunktion gehören 29 Lektionen Unterricht dazu und eine sonstige
GR	61'620	81'955	94'895	22	24		4	60	39	1'248	49	76		2	3	
SG	82'700	99'316	122'104	27	28	1		50	39	1'213	68	101		2	3	Bei Lehrpersonen ohne Klassenverantwortung reduziert sich der Lohn um Fr. 1'991.00
SH	83'018		127'179		23		1	60	39	1'196	69	106		2	3	plus max. 5% Gemeindezulage (erhalten ca. 35% der Lehrpersonen) Altersentlastung nur zur Hälfte, wenn Pensum zwischen 50% und 75%
TG	74'253	91'388	112'121	29	30		1	45	39.2	1'176	63	95		3	3	max. 3 Lektionen, Altersentlastung ab 59 Jahren, auf Gesuch und mit Mindestpensum von 50% möglich
ZH	96'298	119'536	148'532	40	27.3			45	37.16	1'014	95	146				angegebene Löhne bei Beschäftigungsgrad 100% (Kindergartenlehrpersonen, die alleine eine Klasse führen, kommen in der Regel auf einen Beschäftigungsgrad von 90%)
Auswertung für Region EDK-Ost																
Mittel	79'441	97'271	122'025		28			49	39	1'164	69	106				
Min	61'620	81'955	94'895		23			45	37	1'014	49	76				
Max	96'298	119'536	148'532		30			60	40	1'248	95	146				
Auswertung für Deutschschweiz																
Mittel	78'214	100'619	119'601		28			47	39	1'136	69	106				
Min	61'620	81'955	94'895		23			45	37	1'014	49	76				
Max	96'298	119'536	148'532		32			60	40	1'248	95	146				



Lohnsystem und Unterrichtspensen der Lehrpersonen: Primarlehrpersonen

Kanton	Jahreslohn				Pensum			Lekt. Schul- Wo.	Lekt./ Jahr	Lohn/Lekt.		Altersentlastung			Bemerkungen
	1. Jahr	11. Jahr	maximal	Dj. max.	100%	Kl.-L.	Sonst			min.	1. Jahr	max.	50-54	55-59	
EDK-Ost															
AI	77'903	102'427	123'444	30	31	1	45	39	1'209	64	102	0	1 bis 2	1 bis 2	Altersentlastung ab 60, fakultativ ab vollendeten 57. Altersjahr bei 40-69% 1 Wo. Lektion bei 70-100% 2 Wo. Lektion
AR	80'376	98'916	121'158	25	30	1	45	40	1'200	67	101				Der Stufenanstieg kann generell ausgesetzt werden, individuell ist er von den erbrachten Leistungen abhängig.
FL	86'783		140'840		29	1	1	45	39	1'131	77	125	1	1	Altersentlastung 56-60: 1 Lektion Altersentlastung 61-65: plus 2 mit ärztl. Attest
GL	79'560		119'900		30	2	1	45	39	1'170	68	102		2	Lehrerlohnband 1 Lehrpersonen mit Klassenverantwortung haben 27 Unterrichtslektionen, 2 Klassenlehrerfunktion und eine sonstige. Ohne Klassenlehrerfunktion gehören 29 Lektionen Unterricht dazu und eine sonstige
GR	73'944	98'346	113'874	22	29	1	45	39	1'131	65	101	2	3		
SG	82'700	99'316	122'104	27	28	1	50	39	1'213	68	101	2	3		Bei Lehrpersonen ohne Klassenverantwortung reduziert sich der Lohn um Fr. 1'991.00
SH	83'018		127'179		31	1	1	45	39	1'209	69	105	2	3	plus max. 5% Gemeindezulage (erhalten ca. 35 % der Lehrpersonen) Altersentlastung nur zur Hälfte, wenn Pensum zwischen 50% und 75%
TG	81'073	99'783	122'421	29	30		1	45	39.2	1'176	69	104	3	3	max. 3 Lektionen, Altersentlastung ab 59 Jahren, auf Gesuch und mit Mindestpensum von 50% möglich
ZH	96'298	119'536	148'532	39	28		45	39	1'092	88	136				
Auswertung für Region EDK-Ost															
Mittel	82'406	103'054	126'606		30		46	39	1'170	71	109				
Min	73'944	98'346	113'874		28		45	39	1'092	64	101				
Max	96'298	119'536	148'532		31		50	40	1'213	88	136				
Auswertung für Deutschschweiz															
Mittel	80'615	104'767	123'361		29		45	39	1'142	71	108				
Min	73'710	98'289	111'150		28		45	38	1'064	64	94				
Max	96'298	119'536	148'532		32		50	40	1'216	88	136				

EDK-Ost
BKZ

Lohnsystem und Unterrichtspensen der Lehrpersonen: Fachlehrpersonen Primarschule (Handarbeit/Hauswirtschaft)



Kanton	Jahreslohn				Pensum			Lekt. min.	Schul- Wo.	Lekt./ Jahr	Lohn/Lekt.		Altersentlastung			Bemerkungen
	1. Jahr	11. Jahr	maximal	Dj. max.	100%	Kl.-L.	Sonst				1. Jahr	max.	50-54	55-59	60-65	
Fachlehrpersonen Primarschule (Handarbeit/Hauswirtschaft)																
NW EDK																
BS	79'901	105'956	125'063	33	28	1.75	45	38	1'064	75	118	2	2		Textil, Musikgrundkurs. Altersentlastung bei Pensum 50%-99%: 1 Lektion	
FR	73'369	94'253	111'340	21	28		50	38	1'182	62	94	2	2	2		
SO	82'684	111'624	124'026	21	29		45	38	1'102	75	113	3	3		LK 18 mit Nachweis Präsenzstudium sonst LK 17 / Wenn Bachelorabschluss, gleicher Lohn wie PL, ansonsten eine LK tiefer. Altersentlastung ab 58. Altersjahr bei Pensum ab 80 %.	
VS	71'061	88'826	103'038	24	32		45	38	1'216	58	85	1	1		AE 55-59: 1 Lektion ab Beginn des flexiblen Rentenalters (58) AE 60-65: 1 Lektion bis zum ordentlichen AHV Rentenalter	
Auswertung für Region NW EDK																
Mittel	76'754	100'165	115'867		29		46	38	1'141	68	102					
Min	71'061	88'826	103'038		28		45	38	1'064	58	85					
Max	82'684	111'624	125'063		32		50	38	1'216	75	118					
EDK-Ost																
FL	76'865		140'840		29	1	45	39	1'131	68	125	1	1		Altersentlastung: 55-59 1; 60-65 1 (Altersentlastung 56-60: 1 Lektion Altersentlastung; 61-65: plus 2 mit ärztl. Attest)	
SG	80'708	97'324	120'112	27	28		50	39	1'213	67	99	2	3			
SH	83'018		127'179		31	1	45	39	1'209	69	105	2	3		plus max. 5% Gemeindezulage (erhalten ca. 35% der Lehrpersonen) Altersentlastung nur zur Hälfte, wenn Pensum zwischen 50% und 75%	
ZH	96'298	119'536	148'532	40	28		45	39	1'092	88	136					
Auswertung für Region EDK-Ost																
Mittel	84'222	108'430	134'166		29		46	39	1'161	73	116					
Min	76'865	97'324	120'112		28		45	39	1'092	67	99					
Max	96'298	119'536	148'532		31		50	39	1'213	88	136					
Auswertung für Deutschschweiz																
Mittel	80'488	102'920	125'016		29		46	39	1'151	70	109					
Min	71'061	88'826	103'038		28		45	38	1'064	58	85					
Max	96'298	119'536	148'532		32		50	39	1'216	88	136					

Lohnsystem und Unterrichtspensen der Lehrpersonen: Lehrpersonen der Primarschule mit Lehrdiplom in Schulischer Heilpädagogik

Kanton	Jahreslohn				Pensum			Lekt. Schul- Wo.	Lekt./ Jahr	Lohn/Lekt.		Altersentlastung			Bemerkungen
	1. Jahr	11. Jahr	maximal	Dj. max.	100%	Kl.-L.	Sonst			1. Jahr	max.	50-54	55-59	60-65	
EDK-Ost															
AI	96'221	129'647	144'310	30	31		45	39	1'209	80	119	0	1 bis 2	1 bis 2	Altersentlastung ab 60, fakultativ ab vollendeten 57. Altersjahr bei 40-69% 1 Wo. Lektion bei 70-100% 2 Wo. Lektion
AR	96'390	119'842	143'735	25	30		45	40	1'200	80	120				Keine Kleinklassen. Integration von Schulischer Heilpädagogik in Regelklassen.
FL	90'305		153'570		29		1	45	39	1'131	80	136	1	1	Altersentlastung 56-60: 1 Lektion Altersentlastung 61-65: plus 2 mit ärztl. Attest
GL	92'456		142'686		30		4	45	39	1'170	79	122		2	Lehrerlohnband 2
GR	81'133	107'907	124'945	22	29			45	39	1'131	72	110	2	3	
SG	95'912	120'599	142'555	25	28	1		50	39	1'213	79	117	2	3	Bei Lehrpersonen ohne Klassenverantwortung reduziert sich der Lohn um Fr. 2'503.00
SH	89'609		137'267		31	1	1	45	39	1'209	74	114	2	3	plus max. 5% Gemeindezulage (erhalten ca. 35% der Lehrpersonen) Altersentlastung nur zur Hälfte, wenn Pensum zwischen 50% und 75%
TG	90'256	111'085	136'287	29	30			45	39.2	1'176	77	116	3	3	max. 3 Lektionen, Altersentlastung ab 59 Jahren, auf Gesuch und mit Mindestpensum von 50% möglich
ZH	102'043	127'861	158'878	39	28			45	39	1'092	93	145			
Auswertung für Region EDK-Ost															
Mittel	92'703	119'490	142'693		30			46	39	1'170	79	122			
Min	81'133	107'907	124'945		28			45	39	1'092	72	110			
Max	102'043	129'647	158'878		31			50	40	1'213	93	145			
Auswertung für Deutschschweiz															
Mittel	90'092	118'699	137'846		29			45	39	1'139	79	121			
Min	81'133	107'907	122'525		28			45	38	1'064	72	110			
Max	102'043	129'647	158'878		32			50	40	1'216	93	145			

EDK-Ost
BKZ

Lohnsystem und Unterrichtspensen der Lehrpersonen: Lehrpersonen Sekundarstufe I



Kanton	Jahreslohn				Pensum			Lekt. Schul- Wo.	Lekt./ Jahr	Lohn/Lekt.		Altersentlastung			Bemerkungen	
	1. Jahr	11. Jahr	maximal	Dj. max.	100%	Kl.-L.	Sonst			min.	1. Jahr	max.	50-54	55-59		60-65
EDK-Ost																
AI	96'221	129'647	144'310	30	29	1	45	39	1'131	85	128	0	1 bis 2	1 bis 2	Altersentlastung ab 60, fakultativ ab vollendeten 57. Altersjahr bei 40-69% 1 Wo. Lektion bei 70-100% 2 Wo. Lektion	
AR	96'390	119'842	143'735	25	30	1	45	40	1'200	80	120					
FL	94'631		153'570		28	1	1	45	39	1'092	87	141	1	1	Altersentlastung 56-60: 1 Lektion Altersentlastung 61-65: plus 2 mit ärztl. Attest	
GL	92'456		142'686		30	2	1	45	39	1'170	79	122		2	Lehrerlohnband 2 Lehrpersonen mit Klassenverantwortung haben 27 Unterrichtslektionen, 2 Klassenlehrerfunktion und eine sonstige. Ohne Klassenlehrerfunktion gehören 29 Lektionen Unterricht dazu und eine sonstige	
GR	90'376	120'200	139'179	22	29	1	45	39	1'131	80	123		2	3		
SG	95'912	120'599	142'555	25	28	1	50	39	1'213	79	117		2	3	Bei Lehrpersonen ohne Klassenverantwortung reduziert sich der Lohn um Fr. 2'503.00	
SH	89'609		137'267		30	1	1	45	39	1'170	77	117		2	3	plus max. 5% Gemeindezulage (erhalten ca. 35% der Lehrpersonen) Altersentlastung nur zur Hälfte, wenn Pensum zwischen 50% und 75%
TG	95'889	118'017	144'792	29	29		1	45	39.2	1'137	84	127		3	3	max. 3 Lektionen, Altersentlastung ab 59 Jahren, auf Gesuch und mit Mindestpensum von 50% möglich
ZH	102'043	127'861	158'878	38	28			45	39	1'092	93	145				
Auswertung für Region EDK-Ost																
Mittel	94'836	122'694	145'219		29			46	39	1'148	83	127				
Min	89'609	118'017	137'267		28			45	39	1'092	77	117				
Max	102'043	129'647	158'878		30			50	40	1'213	93	145				
Auswertung für Deutschschweiz																
Mittel	92'750	121'886	141'590		28			45	39	1'103	84	129				
Min	85'280	110'701	128'596		25			45	38	950	77	117				
Max	102'043	132'128	158'878		30			50	40	1'213	97	151				

Lohnsystem und Unterrichtspensen der Lehrpersonen: Fachlehrpersonen Sekundarstufe I (Handarbeit/Hauswirtschaft)



Kanton	Jahreslohn				Pensum			Lekt. Schul- Lekt./ Wo. Jahr	Lohn/Lekt.		Altersentlastung			Bemerkungen
	1. Jahr	11. Jahr	maximal	Dj. max.	100%	Kl.-L.	Sonst		1. Jahr	max.	50-54	55-59	60-65	
EDK-Ost														
FL	76'865		140'840		28	1	45	39	1'092	70	129	1	1	Altersentlastung 56-60: 1 Lektion Altersentlastung 61-65: plus 2 mit ärztl. Attest
GL	85'980		132'700		30	1	45	39	1'170	73	113		2	Lehrerlohnband 2
GR	84'214	112'005	129'690	22	29		45	39	1'131	74	115	2	3	
SG	93'408	118'096	140'052	25	28		50	39	1'213	77	115	2	3	
TG	84'609	104'135	127'760	29	29		45	39.2	1'137	74	112	3	3	max. 3 Lektionen, Altersentlastung ab 59 Jahren, auf Gesuch und mit Mindestpensum von 50% möglich
ZH	102'043	127'861	158'878	40	28		45	39	1'092	93	145			
Auswertung für Region EDK-Ost														
Mittel	87'853	115'524	138'320		29		46	39	1'139	77	122			
Min	76'865	104'135	127'760		28		45	39	1'092	70	112			
Max	102'043	127'861	158'878		30		50	39	1'213	93	145			
Auswertung für Deutschschweiz														
Mittel	86'252	114'351	133'105		28		46	39	1'104	78	121			
Min	76'865	101'414	116'636		25		45	38	950	67	101			
Max	102'043	127'861	158'878		30		50	39	1'213	93	145			

Lohnsystem und Unterrichtspensen der Lehrpersonen: Lehrpersonen der Sekundarstufe I mit Lehrdiplom in Schulischer Heilpädagogik

Kanton	Jahreslohn				Pensum			Lekt. min.	Schul- Wo.	Lekt./ Jahr	Lohn/Lekt.		Altersentlastung			Bemerkungen
	1. Jahr	11. Jahr	maximal	Dj. max.	100%	Kl.-L.	Sonst				1. Jahr	max.	50-54	55-59	60-65	
EDK-Ost																
AI	96'221	129'647	144'310	30	29	1		45	39	1'131	85	128	0	1 bis 2	1 bis 2	Altersentlastung ab 60, fakultativ ab vollendeten 57. Altersjahr bei 40-69% 1 Wo. Lektion bei 70-100% 2 Wo. Lektion
AR	96'390	119'842	143'735	25	30			45	40	1'200	80	120				Keine Kleinklassen. Integration von Schulischer Heilpädagogik in Regelklassen.
FL	94'631		153'570		28		1	45	39	1'092	87	141		1	1	Altersentlastung 56-60: 1 Lektion Altersentlastung 61-65: plus 2 mit ärztl. Attest
GL	92'456		142'686		30		4	45	39	1'170	79	122			2	Lehrerlohnband 2
GR	90'376	120'200	139'179	22	29			45	39	1'131	80	123		2	3	
SG	95'912	120'599	142'555	25	28	1		50	39	1'213	79	117		2	3	Bei Lehrpersonen ohne Klassenverantwortung reduziert sich der Lohn um Fr. 2'503.00
SH	96'681		148'122		30	1	1	45	39	1'170	83	127		2	3	Bei Lehrpersonen ohne Klassenlehrerverantwortung reduziert sich die Entlastung um 1 Lektion plus max. 5% Gemeindezulage (erhalten ca. 35% der Lehrpersonen) Altersentlastung nur zur Hälfte, wenn Pensum zwischen 50% und 75%
TG	95'889	118'017	144'792	29	30			45	39.2	1'176	82	123		β	3	max. 3 Lektionen, Altersentlastung ab 59 Jahren, auf Gesuch und mit Mindestpensum von 50% möglich
ZH	109'191	136'893	170'096	38	28			45	39	1'092	100	156				
Auswertung für Region EDK-Ost																
Mittel	96'416	124'200	147'672		29			46	39	1'153	84	128				
Min	90'376	118'017	139'179		28			45	39	1'092	79	117				
Max	109'191	136'893	170'096		30			50	40	1'213	100	156				
Auswertung für Deutschschweiz																
Mittel	94'440	123'461	144'500		28			45	39	1'107	86	131				
Min	85'930	110'701	129'753		25			45	38	950	78	117				
Max	109'191	136'893	170'096		30			50	40	1'213	100	163				



Literatur

- BKZ Geschäftsstelle (2023). *Lohndatenerhebung der Lehrkräfte der Deutschschweizer Kantone: Auswertung 2022*. https://regionalkonferenzen.ch/sites/default/files/2022-04/Auswertung%20Lohndatenerhebung_def_2022-04-21.pdf
- BFS, Bundesamt für Statistik (2022). *Bildungsperspektiven: Szenarien 2022-2023 für die Lehrkräfte der obligatorischen Schule*. <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/22806575/master>.
- Brägger, M. (2016). *Lehrpersonen und die individuelle Gestaltung ihres Arbeitspensums: Bericht zuhanden des Dachverbands Lehrerinnen und Lehrer Schweiz*. Wallisellen: Landert Brägger Partner. https://www.lch.ch/fileadmin/user_upload_lch/Wissenschaft/Studien/161025_Studie_Lehrpersonen_Gestaltung_Arbeitspensum.pdf
- EDK-Ost (2022). *EDK-Ost – Umfrage Lehrpersonenmangel*. Geschäftsstelle EDK Ost Landert, Ch. (2014). *Die Berufszufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer*. Zürich: LCH. http://www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Medienmitteilungen/141209_MK_Berufszufriedenheitsstudie_B_erufsauftrag/141209_05_Studie_Charles_Landert_zur_Berufszufriedenheit.pdf
- LCH (2022). *Lehrermangel: Medien erkennen den Ernst der Lage*. <https://www.lch.ch/aktuell/detail/lehrermangel-medien-erkennen-den-ernst-der-lage>.
- Sandmeier, A. & Herzog, S. (2022). *Lehrkräftemangel: Fakten, Gründe, Massnahmen*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6983545>
- SKBF, Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (2023). *Bildungsbericht 2023*.

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabellen

Tabelle 1: Kennzahlen aus der Lehrpersonalstatistik	10
Tabelle 2: Erkenntnisse Lehrpersonenbedarf für die Primarstufe der Kantone AR, AI und SG	11
Tabelle 3: Erkenntnisse Lehrpersonenbedarf für die Sekundarstufe I der Kantone AR, AI und SG.....	12

Abbildungen

Abbildung 1: Demografie in der Schweiz; Prognose Pensionierung und Eintritt ins Erwerbsleben 2025-2030	3
Abbildung 2: Beschäftigungsgrad von Frauen und Männern im Lehrberuf	4
Abbildung 3: Ausserordentliche Massnahmen für Stellenbesetzungen auf das Schuljahr 2022/23	7
Abbildung 4 Studieneintritte KGPS 2018 bis 2022	8
Abbildung 5: Diplomierungen Studiengänge KGPS 2019 bis 2022	8
Abbildung 6: Studieneintritte Sekundarstufe I 2018 bis 2022	9
Abbildung 7: Diplomierungen Studiengänge Sekundarstufe 2019 bis 2022	9
Abbildung 8: Entwicklung Bedarf Lehrpersonen auf Primarstufe und Anzahl ausgestellter Lehrdiplome	11

Abbildung 9: Entwicklung Bedarf Lehrpersonen auf Sekundarstufe I und Anzahl ausgestellter Lehrdiplome	12
Abbildung 10: Fluktuation im Lehrberuf	13
Abbildung 11: <i>Beschäftigungsgrad der Lehrpersonen Primarstufe nach Kantonen</i>	14
Abbildung 12: Unterschiede im Einkommen nach Fachbereich und Hochschultyp, 2021 .	15

Abkürzungen

Institutionen und Gremien

AMS	Amt für Mittelschulen
AVS	Amt für Volksschule
BFS	Bundesamt für Statistik
BLD	Bildungsdepartement
BR	Bildungsrat
EDK	Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren
F&E	Forschung und Entwicklung
FS Statistik VD	Fachstelle für Statistik Volkswirtschaftsdepartement
KLV	Kantonaler Lehrerinnen- und Lehrerverband
PH	Pädagogische Hochschule
PHSG	Pädagogische Hochschule St.Gallen
SGV	Verband St.Galler Volksschulträger
SKBF	Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung
VPS	Verband privater Sonderschulträger des Kantons St.Gallen
VSLSG	Verband Schulleiterinnen und Schulleiter St.Gallen

Rechtliche Grundlagen

VSG	Volksschulgesetz
LLG	Gesetz über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen
VPVL	Verordnung zum Personalrecht der Volksschul-Lehrpersonen

Weitere

B&U	Beratung und Unterstützung
BCM	Betriebliches Casemanagement
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
HfH	Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik
ISME	Interstaatliche Maturitätsschule für Erwachsene
LP	Lehrpersonen
SHP	Schulische Heilpädagoginnen und -pädagogen
SL	Schulleitung
SKBF	Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung