

Bildungsdepartement

Amt für Volksschulen und Sport

**Abteilung Schulcontrolling**

Kollegiumstrasse 28  
Postfach 2191  
6431 Schwyz  
Telefon 041 819 19 11  
Telefax 041 819 19 17



# Lehrpersonenmangel / Attraktivierung Lehrberuf

## Bericht und Antrag der Projektgruppe

### Unter Mitwirkung von:

Gross Marcel, Abteilung Schulcontrolling, Projektleitung  
Hauser Bruno, Vertretung Abteilung Schulentwicklung und -betrieb  
Helbling Marc, Vertretung LSZ  
Herzog Silvio, Prof. Dr., Vertretung PHSZ  
Jans Patrick, Vertretung Gewerbeverband  
Schwander Andrea, Vertretung Abteilung Sonderpädagogik  
Staub Pascal, Vertretung PS VSLSZ  
Steffen Vreni, Vertretung vszgb  
Wehrli Christa, Dr., Vertretung Sek I VSLSZ

Schwyz, 25. Januar 2023

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Allgemeine Vorbemerkung .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Analyse .....</b>	<b>4</b>
3.1	Ausmass des Lehrpersonenmangels .....	4
3.2	Erklärung des Lehrpersonenmangels .....	6
3.2.1	Entwicklung der Anzahl Schülerinnen und Schüler .....	6
3.2.2	In Pension gehende Lehrpersonen .....	9
3.2.3	Teilzeitarbeit .....	11
3.3	Fluktuation .....	13
3.4	Nachfrage Ausbildung .....	15
3.5	Berufszufriedenheit .....	15
3.6	Prognosen .....	16
3.6.1	Prognose für die Schweiz: .....	16
3.6.2	Prognose für den Kanton Schwyz: .....	16
3.6.3	Fazit: .....	18
3.7	Zusammenfassung - Diskussion .....	19
3.8	Fazit .....	20
<b>4</b>	<b>Massnahmen .....</b>	<b>21</b>
4.1	Massnahmenkatalog .....	21
4.2	Umzusetzende Massnahmen .....	27
4.2.1	Kurzfristig (für die nächsten drei Jahre) .....	27
4.2.2	Mittelfristig (bis in 6 Jahren) .....	28
4.2.3	Langfristig (ab 6 Jahre) .....	28
<b>5</b>	<b>Gesamtfazit .....</b>	<b>29</b>
<b>6</b>	<b>Antrag .....</b>	<b>30</b>
<b>7</b>	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>31</b>

## 1 Einleitung

Das Bildungsdepartement und das Amt für Volksschulen und Sport (AVS) stellen seit geraumer Zeit fest, dass sich die Personalrekrutierungsprobleme an den Schulen zugespitzt haben. Das AVS hat daher im Mai 2022 unter Einbezug von Vertretungen des Verbands Lehrerinnen und Lehrer Kanton Schwyz (LSZ), des Verbands Schulleiterinnen und Schulleiter Schwyz (VLSZ), des Verbands Schwyzer Gemeinden und Bezirke (vszgb), der Sekundarstufe I sowie der Pädagogischen Hochschule Schwyz (PHSZ) eine Aufstellung mit möglichen Massnahmen konzipiert, um dem Personalmangel nachhaltig entgegenzuwirken und die Attraktivität des Lehrberufs zu steigern. Der Fokus liegt auf der Personalrekrutierung und der Personalerhaltung. Die Auslegeordnung, der Massnahmenkatalog sowie ein Vorgehensvorschlag wurden an der Sitzung vom 24. Juni 2022 dem Erziehungsrat präsentiert. Auch der Erziehungsrat anerkannte Handlungsbedarf, unterstützte das vorgeschlagene Vorgehen und beschloss mit Erziehungsratsbeschluss Nr. 30 vom 24. Juni 2022, dazu eine Projektgruppe «Lehrpersonenmangel» (AVS, PHSZ, Verbände) einzusetzen.

Mitte August 2022 erfolgte der konkrete Projektauftrag «Lehrpersonenmangel/Attraktivierung Lehrberuf», sodass die Projektgruppe ihre Arbeit aufnehmen konnte. Dabei entwickelte sie auf der Grundlage der bereits erfolgten Arbeiten kurz-, mittel- und langfristige Massnahmen, um dem Lehrpersonenmangel nachhaltig entgegenzuwirken und die Attraktivität des Lehrberufs zu steigern. Die Umsetzung des Bildungsauftrags soll dabei sichergestellt und die Unterrichtsqualität weiterhin hochgehalten werden, da die vorausgesetzte Ausbildung ein wesentlicher Gelingensfaktor für eine gute Unterrichtsqualität ist. Deshalb wird an den Anforderungen für die Ausübung der Tätigkeit als Lehrperson (LP) sowie als Schulische Heilpädagogin/Schulischer Heilpädagoge (SHP / IF-LP) festgehalten.

## 2 Allgemeine Vorbemerkung

Die vorhandenen Personalrekrutierungsprobleme betreffen nicht nur den Kanton Schwyz. Schweizweit ist ein allgemeiner Fachkräftemangel feststellbar, insbesondere zeichnet sich ein Lehrpersonenmangel im ganzen Land ab. Es gilt nun, genau zu analysieren, was die Gründe für den Lehrpersonenmangel sind und mit welchen Massnahmen man diesem entgegenwirken kann.

Anfangs August 2022 haben Prof. Dr. Anita Sandmeier, Leiterin Forschungsprofessur «Personalentwicklung im Schulkontext» und Prof. Dr. Silvio Herzog, Rektor PHSZ ein Diskussionspapier «Lehrkräftemangel: Fakten, Gründe, Massnahmen» erstellt, mit dem Ziel zu zentralen Fragen vorhandene Erkenntnisse aus der Forschung zusammenzutragen. Dieses Dokument richtet sich an Verantwortliche im Bildungssystem und ist somit für die Arbeit der Projektgruppe ein wichtiger Leitfaden bei der Analyse und den daraus abzuleitenden Massnahmen und Empfehlungen.

Im Zusammenhang mit der Einführung des neuen Beurteilungsreglements hat sich eine Projektgruppe des AVS mit der Überprüfung der Ressourcierung der Arbeitszeit der Lehrpersonen befasst. Ebenfalls wird mit der Teilrevision des Volksschulgesetzes respektive mit der Anpassung der Weisungen für geleitete Volksschulen die Ressourcierung des Schulleitungspools überprüft.

Die daraus entstehenden möglichen Massnahmen leisten zusätzlich einen wichtigen Beitrag zur Attraktivierung des Lehrberufs.

### 3 Analyse

Um Massnahmen zu ergreifen, welche die Probleme lösen oder mindestens zu mindern vermögen, ist eine differenzierte Analyse zu den Fragen relevant, welches Ausmass der Lehrpersonenmangel im Kanton Schwyz hat (Kap. 3.1) und wie er sich begründen lässt (Kap. 3.2). Zudem soll eine Prognose vorgenommen werden, wie sich die Situation in den nächsten Jahren verändern wird (Kap. 3.6).

Als Grundlage der folgenden Analyse dienen erstens die kantonalen Statistiken und Erhebungen zu den einschlägigen Themen. Zweitens werden Erkenntnisse aus der Forschung herbeigezogen, welche im Grundlagenpapier von Sandmeier & Herzog (2022) auf einer allgemeinen Ebene zusammengetragen wurden.

#### 3.1 Ausmass des Lehrpersonenmangels

Wie in der Einleitung erwähnt, zeichnet sich seit geraumer Zeit zunehmend ein Personalrekrutierungsproblem im Kanton Schwyz ab. Dies zeigt sich konkret bei der jährlich Ende Mai vom AVS erhobenen Befragung der Stellenbesetzung an den öffentlichen Schulen. Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der vergangenen fünf Jahre auf:

##### Situation Stellenbesetzung

Befragung Ende Mai	2018	2019	2020	2021	2022
Kindergarten	2	1	1	2	4
Primarschule	2	4	2	4	15
Sek (Stammklasse A)	2	0	1	3	2
Real (Stammklasse B)	1	2	1	0	1
Werk (Stammklasse C)	1	3	1	0	0
Schulische Heilpädagogin	3	6	1	9	8
Deutsch als Zweitsprache	2	2	1	2	2
<b>Total freie Stellen*</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>32</b>

\* unabhängig der Pensengrösse

<i>Total offene Lektionenanzahl</i>	<i>182</i>	<i>213</i>	<i>169</i>	<i>370</i>	<i>395</i>
-------------------------------------	------------	------------	------------	------------	------------

Man erkennt, dass es in den letzten beiden Jahren 2021 und 2022 deutlich mehr offene Stellen gab.

Gemäss Einschätzung der Schulleitungen nahm die Qualität der Bewerbungen vor allem in den Jahren 2020 bis 2022 im äusseren Kantonsteil von «gut» zu «ok» auffallend ab. Es wurden weniger Bewerbungen mit stufenspezifischen Diplomen und Erfahrungen eingereicht. Dies zeigt die Zusammenstellung der Befragung:

##### Qualität der Bewerbungen

Erhebung bei den Schulträgern

		2018	2019	2020	2021	2022
Innerer Kantonsteil*	gut**	9	8	14	13	8
	ok**	3	5	13	15	11
	ungen.**	0	2	10	4	3
Äusserer Kantonsteil*	gut	11	31	34	5	1
	ok	6	30	17	18	11
	ungen.	2	12	2	7	4

\*\* gut viel mit Diplom und Erfahrung

\*\* ok z.T. mit Diplom und/oder Erfahrung

\*\* ungenügend kein Dipolm und / oder Erfahrung

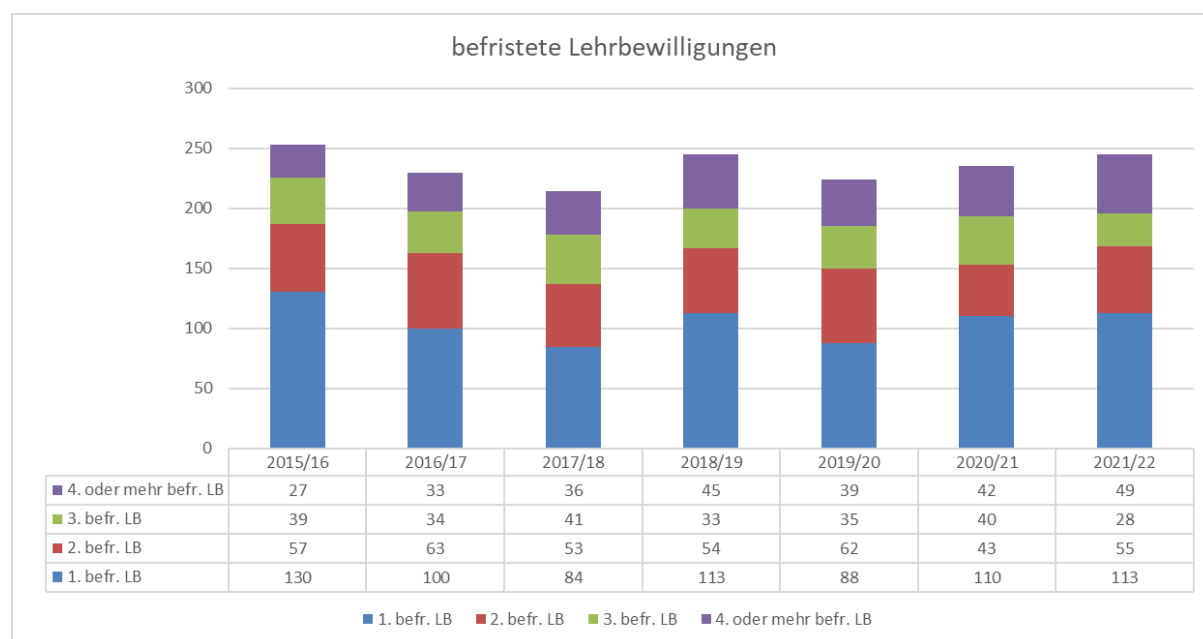
Auf anfangs Schuljahr konnten die Schulen jeweils die offenen Stellen besetzen, was aber nicht heisst, dass alle noch im Mai offenen Stellen mit adäquat ausgebildeten Lehrpersonen belegt werden konnten. Dies widerspiegelt sich bei der Erfassung der Anzahl ausgestellten befristeten Lehrbewilligungen.

Im vergangenen Schuljahr 2021/22 wurden insgesamt 239 befristete Lehrbewilligungen für die öffentliche Volksschule erteilt, was einem Anteil zum gesamten Lehrkörper der öffentlichen Volksschule von 13 % entspricht.

Die Anzahl der erteilten befristeten Lehrbewilligungen korrelieren zu den in den kantonalen Rechenschaftsberichten festgehaltenen Anteilen der definitiven Lehrbewilligungen, welche sich in den vergangenen sechs Jahren zwischen 85 - 90% eingependelt haben.

Es lässt sich daher keine Tendenz der erteilten befristeten Lehrbewilligungen ableiten.

Die Tabelle zeigt, dass am meisten erste befristete Lehrbewilligungen erteilt werden, für zweite und dritte befristete Lehrbewilligungen geht die Anzahl zurück. Mögliche Gründe sind z.B., dass Schulträger adäquat ausgebildete Lehrpersonen vorerst für ein Jahr befristet anstellen, danach ein unbefristeter Vertrag ausgestellt wird oder aber die Lehrpersonen die Schule nach dem ersten Jahr wieder verlassen. Mehrere befristete Lehrbewilligungen erhalten Personen, die meist in Ausbildung sind.



Die durch den Erziehungsrat erteilten befristeten Lehrbewilligungen für die öffentlichen und privaten Volksschulen werden gemeinsam erfasst. Damit wird gewährleistet, dass für den ganzen Kanton eine Person max. 3 befristete Lehrbewilligungen erhält, egal ob sie an einer privaten Volksschule beginnt und anschliessend an die öffentliche Volksschule wechselt. Dieser Übergang muss gewährt sein. Es ist zu bemerken, dass die privaten Volksschulen mehr befristete Lehrbewilligungen beantragen, da sie meist auch fremdsprachige Personen suchen, bei denen das ausländische Diplom von der Erziehungsdirektorenkonferenz (EDK) meist nicht anerkannt wird.

Der Erziehungsrat hatte auf Grund der aktuellen Lage als Sofortmassnahme entschieden, dass ab 1. August 2022 bis zum 31. Juli 2025 im Kanton Schwyz für maximal sechs Jahre befristete Lehrbewilligungen ausgestellt werden können, wenn die Bewerberin/der Bewerber nicht über den vorausgesetzten Ausbildungsabschluss verfügt. Dies ermöglichte u.a., dass Lehrpersonen (inkl. Lehrpersonen für die Integrative Förderung), welche im Schuljahr 2021/22 über eine dritte befristete Lehrbewilligung verfügten, weiter befristet angestellt werden konnten. Die Sofortmassnahme ist zeitlich bis Ende Schuljahr 2024/25 begrenzt.

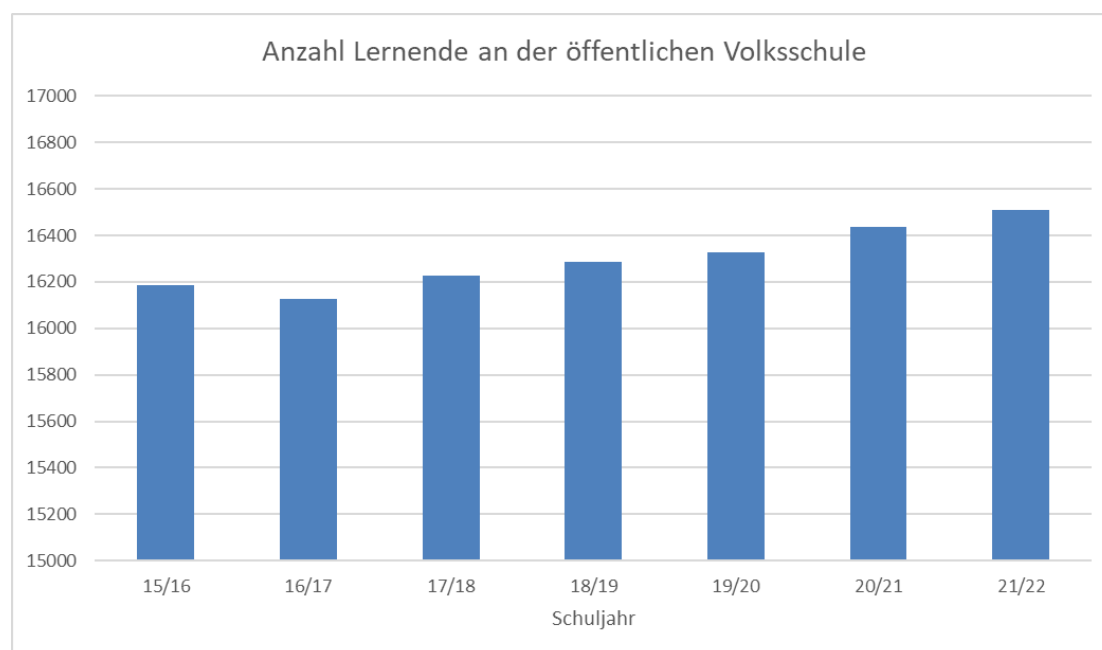
## 3.2 Erklärung des Lehrpersonenmangels

In einer übergreifenden Betrachtung (Sandmeier & Herzog, 2022) lässt sich der Lehrpersonenmangel insbesondere mit drei Entwicklungen erklären:

1. Zunahme der Schülerinnen- und Schülerzahlen,
2. Hohe Anzahl an Lehrpersonen, die in Pension gehen,
3. Hohe Anzahl an Lehrpersonen, die Teilzeit arbeitet.

Folgend sollen diese drei Faktoren für den Kanton Schwyz genauer betrachtet und mit weiteren Erklärungsansätzen (siehe Kapitel 3.3 bis 3.5) ergänzt werden.

### 3.2.1 Entwicklung der Anzahl Schülerinnen und Schüler



Gemäss Kommentaren der kantonalen Schülerstatistik für den Kanton Schwyz lässt sich für die dargestellten Schuljahre die Schülerzahlentwicklung differenziert interpretieren:

Für das 2015/16:

- Die Schülerzahl hat im öffentlichen Kindergarten um 0.3% zugenommen. Alle Schulträger, ausser der Bezirk Einsiedeln und die Gemeinden Morschach, Muotathal und Rothenthurm, führen den Zweijahreskindergarten. Dieser muss bis zum Schuljahr 2017/18 bei allen Schulträgern eingeführt sein.
- An den öffentlichen Primarschulen ist eine Abnahme der Schülerzahl in den Regelklassen um 0.4% festzustellen, wobei sich die Klassenzahl um zwei erhöht hat.
- Die Schülerzahlen in der Sekundarstufe I sind gesamthaft weiterhin rückläufig (-1.5%).
- In den öffentlichen Schulen haben sich die Klassengrössen im Durchschnitt kaum verändert.

Für das Schuljahr 2016/17:

- Die Schülerzahl hat im öffentlichen Kindergarten um 0.3% zugenommen. Es gibt effektiv zwei Kindergartenklassen weniger und die Kindergärten mit besonderer Form an Gesamtschulen werden nicht mehr als Klassen gezählt. Die Gemeinden Muotathal und Rothenthurm haben den Zweijahreskindergarten eingeführt.
- An der öffentlichen Primarschule ist die Schülerzahl in den Regelklassen um 0.1% gesunken, die Anzahl Klassen hat sich von 487 auf 486 verringert.
- Die Schülerzahlen in der Sekundarstufe I sind gesamthaft weiterhin rückläufig (-1.7%).

- In den öffentlichen Schulen haben sich die Klassengrößen im Durchschnitt kaum verändert, sie sind im Kindergarten und in der Primarschule gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen, in der Realschule leicht gesunken.

#### Für das Schuljahr 2017/18

- Seit dem Schuljahr 2003/04 ist die Gesamtschülerzahl im Schuljahr 2017/18 erstmals wieder gestiegen. Einerseits ist dies auf die Einführung des Zweijahreskindergartens in Einsiedeln zurückzuführen. Andererseits zeichnet sich aufgrund der Bevölkerungsentwicklung nach Jahren des Schülerrückgangs eine Stabilisierung der Gesamtzahl ab.
- Die Schülerzahl hat im öffentlichen Kindergarten um 6.7% zugenommen. Es gibt neun Kindergartenklassen mehr.
- Öffentliche Primarschule: Die Schülerzahl in den Regelklassen ist um 0.2% gestiegen, die Anzahl Klassen hat sich von 486 auf 493 erhöht.
- Die Schülerzahlen in der öffentlichen Sekundarstufe I sind gesamthaft weiterhin rückläufig (-3.6%). Auf Beginn des Schuljahres 2017/18 eröffnete die Talentklasse Ausserschwyz als Gemeinschaftsangebot der Bezirke Höfe und March. Dadurch erhöhte sich die Anzahl Schülerinnen und Schüler in Talentklassen (Innerschwyz und Ausserschwyz) von 56 auf 89.
- In den öffentlichen Kindergärten hat die durchschnittliche Klassengröße von 18.3 auf 18.4 leicht zugenommen. In allen anderen Stufen der öffentlichen Volksschule ist die Klassengröße rückläufig.

#### Für das Schuljahr 2018/19

- Im aktuellen Schuljahr besuchen 62 Schülerinnen und Schüler (+0.4%) mehr die Volksschule als im Vorjahr.
- Die Schülerzahl hat im öffentlichen Kindergarten um 0.3% abgenommen.
- Die Schülerzahl in den Regelklassen der öffentlichen Primarschule ist um 48 Schülerinnen und Schüler (+0.6%) gestiegen, die Anzahl Klassen hat sich von 493 auf 498 erhöht.
- Die Schülerzahlen in der öffentlichen Sekundarstufe I sind erstmals seit zehn Jahren leicht gestiegen (+ 9 Schülerinnen und Schüler; +0.2%). Die Schülerzahlen in den Talentklassen Innerschwyz und Ausserschwyz erhöhte sich von 89 auf 120 Schülerinnen und Schüler (+34.8%).
- Über alle Stufen gesehen ist die durchschnittliche Klassengröße stabil geblieben.

#### Für das Schuljahr 2019/20

- Die Gesamtschülerzahl ist wie in den beiden Vorjahren auch im aktuellen Schuljahr 2019/20 leicht gestiegen. Es besuchen 41 Schülerinnen und Schüler (+0.3%) mehr die Volksschule als im Vorjahr.
- Die Schülerzahl hat im öffentlichen Kindergarten um 0.3% zugenommen.
- Die Schülerzahl in den Regelklassen der öffentlichen Primarschule ist um 124 Schülerinnen und Schüler (+1.5%) gestiegen, die Anzahl Klassen hat sich von 498 auf 500 erhöht.
- Die Schülerzahlen in der öffentlichen Sekundarstufe I sind gesunken (- 96 Schülerinnen und Schüler; -2.4%).
- Die Schülerzahlen in den Talentklassen Innerschwyz und Ausserschwyz erhöhte sich von 120 auf 143 Schülerinnen und Schüler (+19.2%).
- Über alle Stufen gesehen ist die durchschnittliche Klassengröße leicht gestiegen (+0.6%).

### Für das Schuljahr 2020/21

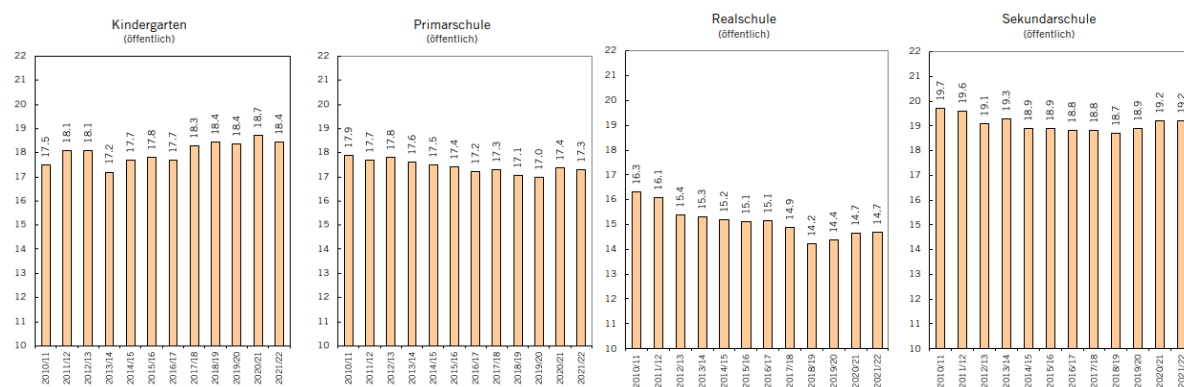
- Die Gesamtschülerzahl ist wie in den Vorjahren auch im aktuellen Schuljahr 2020/21 leicht gestiegen. Es besuchen 108 Schülerinnen und Schüler (+0.7%) mehr die Volksschule als im Vorjahr.
- Die Schülerzahl hat im öffentlichen Kindergarten um 2.5% zugenommen.
- Die Schülerzahl in den Regelklassen der öffentlichen Primarschule ist um 55 Schülerinnen und Schüler (+0.6%) gestiegen, die Anzahl Klassen hat sich demgegenüber von 500 auf 497 verringert.
- Die Schülerzahl in der öffentlichen Sekundarstufe I ist gegenüber den letzten Jahren wieder leicht gestiegen (+ 6 Schülerinnen und Schüler; +0.1%).
- Die Schülerzahlen in den Talentklassen Innerschwyz und Ausserschwyz blieben mit 143 Schülerinnen und Schüler (+0.0%) genau gleich.
- Über alle Stufen gesehen ist die durchschnittliche Klassengrösse gestiegen (+1.5%)

### Für das Schuljahr 2021/22

- Die Gesamtschülerzahl ist wie in den Vorjahren auch im aktuellen Schuljahr 2021/22 leicht gestiegen. Es besuchen 74 Schülerinnen und Schüler (+0.5%) mehr die Volksschule als im Vorjahr.
- Die Schülerzahl hat im öffentlichen Kindergarten um 1.6% abgenommen.
- Die Schülerzahl in den Regelklassen der öffentlichen Primarschule ist um 38 Schülerinnen und Schüler (+0.5%) gestiegen, die Anzahl Klassen hat sich demgegenüber von 497 auf 496 verringert.
- Die Schülerzahl in der öffentlichen Sekundarstufe I ist gegenüber den letzten Jahren wieder leicht gestiegen (+ 10 Schülerinnen und Schüler; +0.3%). Die Schülerzahlen in den Talentklassen Innerschwyz und Ausserschwyz nahmen um 10.4% (+15) zu.
- Über alle Stufen gesehen ist die durchschnittliche Klassengrösse gestiegen (+1.1%, von 16.7 auf 16.9). Gestiegen ist sie in der Primarschule (von 17.4 auf 17.5), in den Einführungsklassen (von 10.6 auf 11.1), in den Kleinklassen (von 7.6 auf 8.0) und in der Werkschule / Stammklasse C (von 8.7 auf 9.8). In der Sekundarschule / Stammklasse A (19.2) und in der Realschule / Stammklasse B (14.7) ist sie gleichgeblieben. Nur im Kindergarten ist die Klassengrösse gesunken (von 18.7 auf 18.4).

Für das Schuljahr 2022/23 liegt z.Zt. noch keine Auswertung vor.

Die Entwicklung der Klassengrössen lässt sich durch die politische Forderung und daraus angepassten kantonalen Vorgaben interpretieren. Entsprechend wird die steigende Anzahl der Schülerinnen und Schüler in einem gewissen Ausmass durch grössere Klassen kompensiert. Die folgende Graphik stellt die durchschnittlichen kantonalen Klassengrössen über die Volksschule dar.



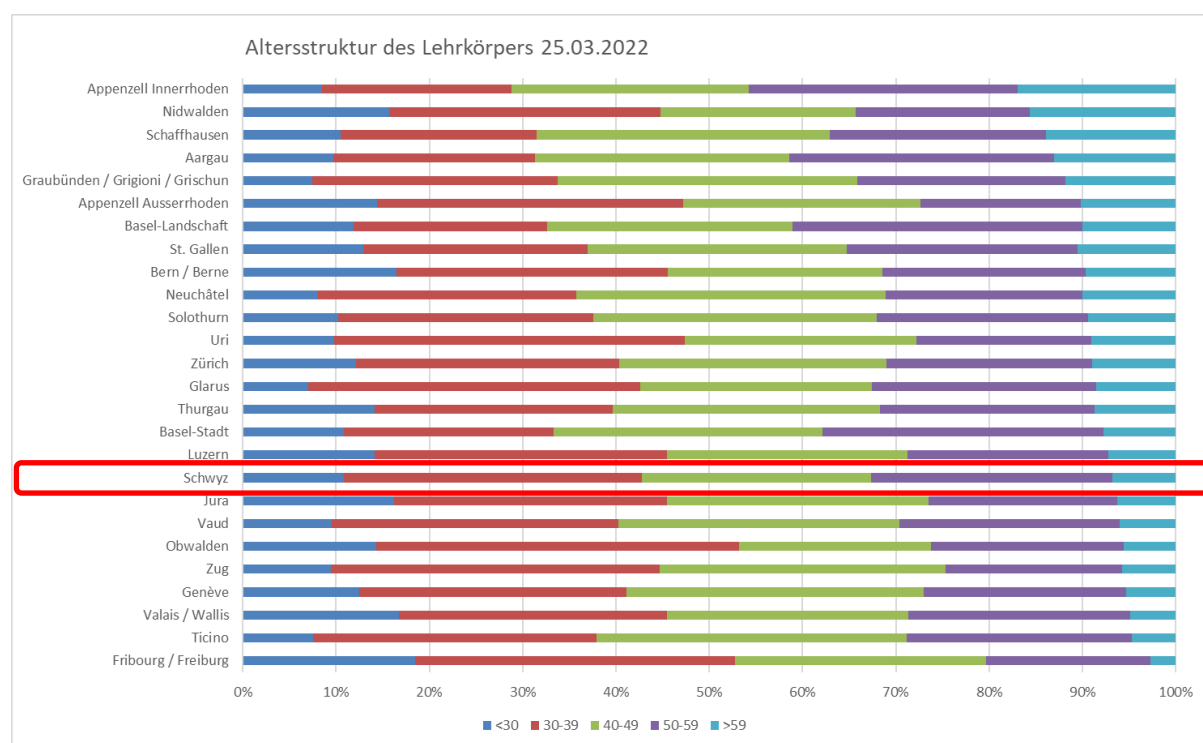


### Fazit:

Während von 2001 bis 2016 die Anzahl der Schülerinnen und Schüler im Kanton Schwyz stetig gesunken ist, steigt die Anzahl seit 2016 kontinuierlich, zuerst im Kindergarten (auch durch die Einführung des Angebots des zweijährigen Kindergartens), dann auf der Primarstufe und schliesslich seit 2018 auf der Sekundarstufe I. Der Anstieg seit 2016 beträgt insgesamt 2.6%. Dabei nehmen die durchschnittlichen Klassengrössen in den letzten 4 Jahren vor allem auf der Sekundarstufe I eher zu.

### 3.2.2 In Pension gehende Lehrpersonen

Gemäss den neuesten Daten des Bundesamts für Statistik vom März 2022 ist der Kanton Schwyz gegenüber den anderen Kantonen bei den über 59 Jährigen im unteren Drittel und somit im schweizweiten Vergleich relativ tief, weshalb davon auszugehen ist, dass im Vergleich zu anderen Kantonen die "Pensionierungswelle" nicht so stark ausfallen wird.

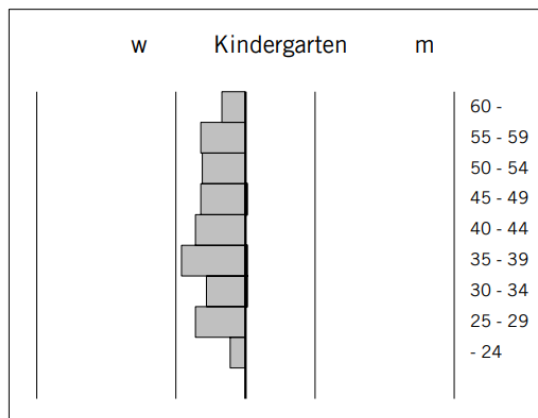


Hingegen muss bei den über 50-Jährigen der Fokus gelegt werden. Hier wird sich nach den kommenden 5 Jahren ein Vakuum abzeichnen.

Die Altersstruktur beim Lehrkörper an der öffentlichen Volksschule im Kanton Schwyz ist durchwegs ausgeglichen. Die bevorstehenden Pensionierungen scheinen mit den nachfolgenden Lehrpersonen gut aufgefangen werden zu können. Der Anteil beträgt maximal 9%. Es ist aber schwierig abzuschätzen, wann die Pensionierungen tatsächlich vollzogen werden. Diese hängt von diversen Faktoren ab. Unter anderem spielt da auch das neue Personalgesetz eine wichtige Rolle mit dem Wegfall der Überbrückungsrente oder der Möglichkeit, länger als bis 65-jährig zu arbeiten.

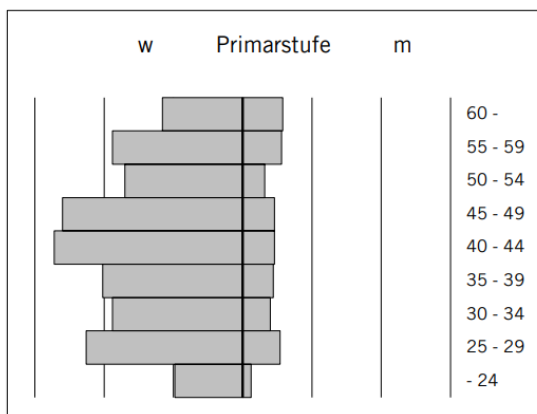
### Kindergarten

	Frauen	Männer	Total	
60 und mehr Jahre	17		17	6.3%
55 - 59 Jahre	32		32	11.8%
50 - 54 Jahre	31		31	11.4%
45 - 49 Jahre	32	1	33	12.1%
40 - 44 Jahre	36		36	13.2%
35 - 39 Jahre	46	1	47	17.3%
30 - 34 Jahre	28	1	29	10.7%
25 - 29 Jahre	36		36	13.2%
bis 24 Jahre	11		11	4.0%
<b>Total</b>	<b>269</b>	<b>3</b>	<b>272</b>	100.0%
	98.9%	1.1%		



### Primarstufe

	Frauen	Männer	Total	
60 und mehr Jahre	58	29	87	8.2%
55 - 59 Jahre	94	28	122	11.6%
50 - 54 Jahre	85	16	101	9.6%
45 - 49 Jahre	130	23	153	14.5%
40 - 44 Jahre	136	23	159	15.1%
35 - 39 Jahre	101	22	123	11.7%
30 - 34 Jahre	94	20	114	10.8%
25 - 29 Jahre	113	27	140	13.3%
bis 24 Jahre	49	6	55	5.2%
<b>Total</b>	<b>860</b>	<b>194</b>	<b>1054</b>	99.9%
	81.6%	18.4%		



### Sekundarstufe I

	Frauen	Männer	Total	
60 und mehr Jahre	20	25	45	9.0%
55 - 59 Jahre	30	20	50	10.0%
50 - 54 Jahre	34	30	64	12.8%
45 - 49 Jahre	32	34	66	13.2%
40 - 44 Jahre	25	36	61	12.2%
35 - 39 Jahre	56	33	89	17.7%
30 - 34 Jahre	38	32	70	13.9%
25 - 29 Jahre	33	13	46	9.2%
bis 24 Jahre	8	2	10	2.0%
<b>Total</b>	<b>276</b>	<b>225</b>	<b>501</b>	100.0%
	55.1%	44.9%		

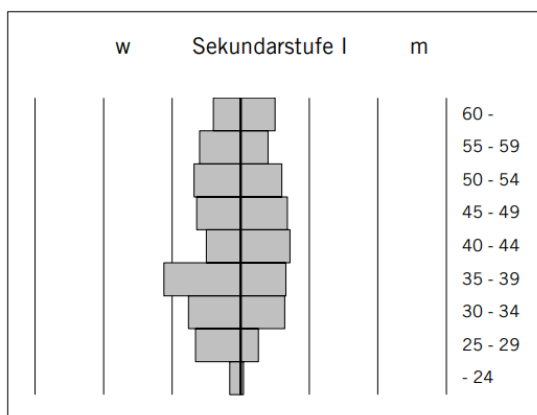


Abbildung aus der Lehrpersonenstatistik 2021/22 (3.3.2022)

### 3.2.3 Teilzeitarbeit

Zur Erfassung des *übergreifenden Phänomens der Teilzeitarbeit* im Lehrberuf gibt eine Befragung des Bundesamts für Statistik (BfS, 2019) interessante Hinweise. Befragt wurden Hochschulabsolvierende fünf Jahre nach ihrem Ausbildungsabschluss. Die Ergebnisse zeigen, dass die Teilzeitbeschäftigung im Lehrberuf im Vergleich zu anderen Berufen *stark verbreitet* ist: 50% der Absolvierenden arbeiten 90-100%, knapp 40% zwischen 50-89% und knapp 10% unter 50%.

Zur Folgerung von allfälligen Massnahmen besonders relevant sind die Gründe für die Teilzeitarbeit, die in der gleichen Studie erfasst wurden:

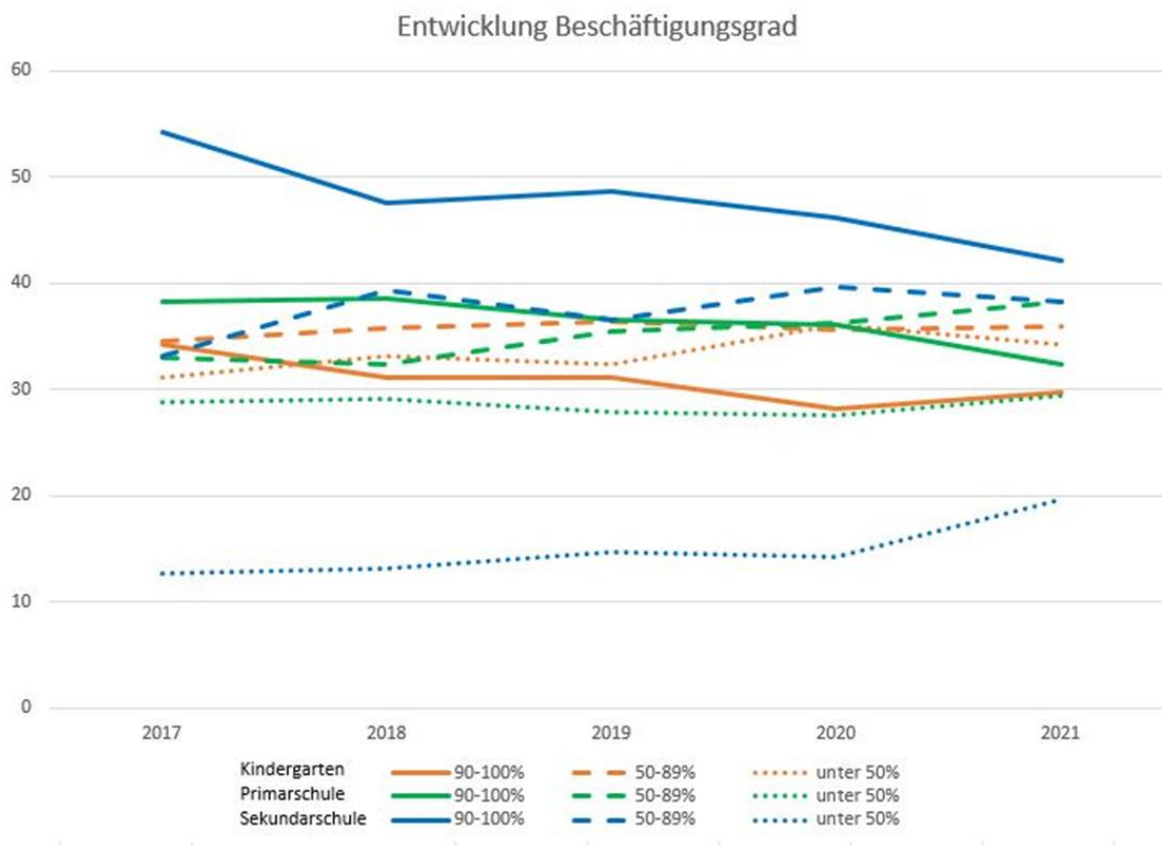
1. Familienarbeit (42%)
2. Aus- und Weiterbildung (22%)
3. Gesundheitliche Probleme und das Vermeiden hoher Arbeitsbelastung (16%)
4. Kein Angebot für Vollzeitbeschäftigung (17%)

Um dem komplexen Thema der Teilzeitarbeit gerecht zu werden, müssten demnach je nach Motivgruppen unterschiedliche Unterstützungsmassnahmen konzipiert werden.

Nach der Einstiegsphase verändert sich der Anteil der Teilzeitpensen insbesondere bei den Lehrerinnen, wie eine Befragung des Schweizer Lehrerinnen- und Lehrerverbands (LCH) zeigt (Brägger, 2016). Während sich das durchschnittliche Arbeitspensum der Lehrer mit zunehmendem Alter kaum verändert, verringert es sich bei den Lehrerinnen im Berufsverlauf, was sich mit ihrem weiterhin hohen Anteil an Familienarbeit (siehe Gründe) in Verbindung setzen lässt.

Bei Massnahmen im Zusammenhang mit der Teilzeitarbeit ist zu berücksichtigen, dass die Möglichkeit der Teilzeitarbeit einer der zentralsten Aspekte der heutigen Attraktivität des Lehrberufs hinsichtlich der Rahmenbedingungen ist (Landert, 2014).

Im Kanton Schwyz hat sich die Teilzeitarbeit etabliert. Dies lässt sich anhand der folgenden Grafik ableiten. Die Vollzeitpensen (90-100%) sind auf der Primarstufe, vor allem jedoch auf der Sekundarstufe I abnehmend. Dafür steigen die Anzahl der Teilzeitpensen. Im schweizweiten Vergleich ist aber der Anteil der Pensen über 90% noch immer sehr hoch.



*Erhebung auf Grund der statistischen Daten des Kantons Schwyz aus den letzten 5 Jahren.  
 (BfS, 2022; eigene Darstellung)*

Die Erfahrung an Schulen zeigt, dass die Teilzeitarbeit die Attraktivität des Lehrberufs steigert. Zusätzlich ist es eher möglich, mit Teilzeit-Mitarbeitenden kurzfristige Krankheits- oder andere Ausfälle zu überbrücken.

Der Einsatz von Teilzeit-Mitarbeitenden bringt aber auch mit sich, dass die Lernenden von mehreren Personen unterrichtet werden, das Team bei gleichbleibenden Stellenprozenten vergrössert wird und vermehrte Absprachen nötig sind. Dadurch ist wiederum die Schulleitung gefordert, da sie mehr Lehrpersonen zu führen hat.

Schliesslich wird der Klassenlehrperson mehr Verantwortung resp. mehr Bedeutung zugetragen. Die Funktion der Klassenlehrperson kann dadurch weniger attraktiv werden, da viel bei ihr hängen bleibt.

### 3.3 Fluktuation

Im Zusammenhang mit dem Mangel an Lehrpersonen kommt auch die Fluktuation aus dem Lehrberuf in den Fokus der Betrachtungen.

Schweizweit betrachtet liegt die Kündigungsrate von Lehrpersonen bei ca. 15%, was unter der allgemeinen Quote von 18% in anderen Berufen liegt (BfS, 2014). Von diesen 15% wechseln knapp die Hälfte in eine andere Schule, die übrigen verlassen den Lehrberuf.

Auch in der aktuellen Verbleibsstudie des BfS (2022b) zeigt sich, dass 80% aller Lehrkräfte an der obligatorischen Regelschule nach fünf Jahren noch an einer Schule angestellt sind. 73% sind nach wie vor als Lehrperson in der Volksschule tätig, 7% auf einer anderen Stufe oder in einer anderen Funktion. Diese Werte können sich je nach Altersgruppe und Region unterscheiden. Die Werte für den Kanton Schwyz liegen im schweizerischen Mittelwert.

Gemäss den einschlägigen Studien erfolgen neben den altersbedingten Austritten im Rahmen der (frühzeitigen) Pensionierung weitgehend Austritte in den ersten drei bis fünf Berufsjahren (BfS, 2014; Herzog et al., 2007). Dieser frühe Ausstieg ist gerade für einen Beruf, bei dem in den ersten Berufsjahren ein erheblicher Kompetenzzuwachs erfolgt, aus einer qualitativen Sicht problematisch (Krauss & Bruckmaier, 2014) und weist auf die Bedeutung der Berufseinführungsphase hin.

Die Gründe, weshalb Lehrpersonen den Lehrberuf verlassen, sind vielfältig und lassen sich in drei Kategorien unterteilen (Herzog et al., 2007; Keller-Schneider, 2010):

1. Private Gründe (v.a. Familienarbeit)
2. Perspektivensuche (Suche nach neuen beruflichen Herausforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten)
3. Schulische Gründe (Reformen, Abgrenzungsschwierigkeiten, Konflikte)

Besonders hervorzuheben ist die Bedeutung fehlender beruflicher Entwicklungsperspektiven für die Fluktuation. Sie sind nicht lediglich ein Hauptgrund, weshalb Lehrpersonen den Beruf verlassen, sondern auch einer der zentralsten Aspekte der beruflichen Unzufriedenheit von Lehrpersonen (Landert, 2014). Auch die Tatsache, dass die meisten aussteigenden Lehrpersonen zwar nicht dem angestammten Beruf selbst, aber dem Berufsfeld der Bildung «treu» bleiben (Herzog et al., 2007), weist darauf hin, dass der Austritt weniger eine Abkehr vom Lehrberuf, sondern vielmehr eine Form des beruflichen Job-Enrichments ist (Herzog & Leutwyler, 2010).

In den letzten Jahren verzeichnete der Kanton Schwyz mehr Eintritte als Austritte, ausgenommen das vergangene Jahr 2021. (vgl. LP-Statistik 2021/22).

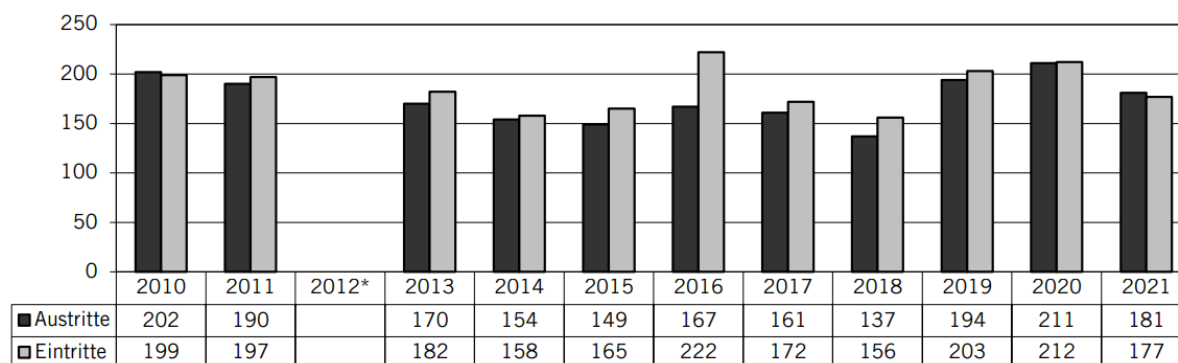


Abbildung aus der Lehrpersonenstatistik 2021/22

Die Gründe für die Fluktuationen sind mannigfaltig und wurden in den letzten fünf Jahren erhoben, die letzten beiden Jahre differenzierter, siehe nächste Tabelle. Die meisten Kündigungen erfolgen durch den Arbeitnehmer. An vorderster Stelle stehen der Schulwechsel innerhalb des Kantons oder in andere Kantone, gefolgt von Pensionierungen. Beim Wechsel in einen anderen Kanton fällt auf, dass die Anzahl der Wechsel im äusseren Kantonsteil grösser ist.

### Fluktuationen

	2018	2019	2020	2021	2022					
<i>LP der öffentlichen Regelschulen</i>	1802	1821	1830	1831	1827					
<b>Anzahl LP, die die Schule verlassen haben</b>	<b>52</b>	<b>77</b>	<b>74</b>	<b>174</b>	<b>226</b>					
Verhältnis zwischen aussteigende LP und Total LP	2.9%	4.2%	4.0%	9.5%	12.4%					
<b>Grund des Weggangs (Auswahl)*</b>										
Kündigung durch Arbeitnehmer/in				75	43.1%	129	57.1%			
Kündigung durch Arbeitgeber	6	11.5%	5	6.5%	7	9.5%	5	2.9%	6	2.7%
Lehrbewilligung nicht verlängert	4	7.7%	14	18.2%	4	5.4%	1	0.6%	7	3.1%
Pensionierung	32	61.5%	42	54.5%	41	55.4%	42	24.1%	42	18.6%
befristeter Vertrag	7	13.5%	5	6.5%	16	21.6%	20	11.5%	16	7.1%
Stellenabbau / Klassenschliessung	3	5.8%	7	9.1%	3	4.1%	0	0.0%	0	0.0%
Krankheit	0	0.0%	4	5.2%	3	4.1%	2	1.1%	4	1.8%
Sonstiges				29	16.7%	22	9.7%			
Schulwechsel innerhalb des Kantons	14	26.9%	26	33.8%	35	47.3%	38	21.8%	45	19.9%
Schulwechsel in anderen Kanton	29	55.8%	47	61.0%	41	55.4%	37	21.3%	67	29.6%

Prozentangaben bezieht sich auf die Anzahl Lehrpersonen, die die Schule verlassen

### Wechsel in anderen Kanton

Stichtag: jeweils 31. Mai

		2018	2019	2020	*** 2021	*** 2022
Innerer Kantonsteil*	KG				4	1
	PS				6	12
	Sek I				1	7
	SHP				4	5
<b>TOTAL</b>		<b>16</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>25</b>
Äusserer Kantonsteil*	KG				4	4
	PS				13	23
	Sek I				4	10
	SHP				1	5
<b>TOTAL</b>		<b>13</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>42</b>

\* Innerer Kantonsteil: Bezirke Schwyz, Gersau und Küsnacht

\* Äusserer Kantonsteil: Bezirke Einsiedeln, Höfe und March

\*\*\* ab 2021 detailliertere Erfassung

### 3.4 Nachfrage Ausbildung

In einer schweizweiten Betrachtung zeigt sich, dass die Anzahl der Studierenden seit der Gründung der Pädagogischen Hochschulen in allen Studiengängen stark gewachsen ist (BfS, 2022a). Von 2005/2006 bis 2021/2022 hat sie sich mehr als verdoppelt. Diese grosse Nachfrage lässt darauf schliessen, dass die Attraktivität des Lehrberufs und des Studiums sehr hoch ist. Gleichzeitig belegen die Prognosen des BfS (2022a) für die Jahre 2022-2031, dass trotz weiterem Wachstum der Studierendenzahlen an der PH der Bedarf an Lehrpersonen für diese nächsten zehn Jahre nicht gedeckt werden kann, was insbesondere Massnahmen der Personalerhaltung in den Vordergrund rückt.

Auch an den Zentralschweizer PHs sind die Studierendenzahlen in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Die PHSZ verzeichnete insbesondere zwischen 2010 und 2015 ein starkes Wachstum. Seither bleibt die Studierendenzahl mit jährlichen Schwankungen weitgehend auf hohem Niveau (PHSZ, 2022). Auf das Studienjahr 2022-23 verzeichnet die PHSZ allerdings vor allem beim Bachelorstudiengang Primarstufe einen Rückgang von rund 10%. Die Gründe sind einerseits bei den nach der Corona-Pandemie erweiterten Möglichkeiten eines Zwischenjahrs zu suchen. Andererseits gab es einen Einbruch der Anmeldungen bei den Absolvierenden der Fachmatura Pädagogik (17%, Vorjahr: 29%), was mit den tiefen Schülerinnen- und Schülerzahlen am Theresianum Ingenbohl im Zusammenhang stehen könnte.

Weiterhin gross und steigend ist die Anzahl der Quereinsteigenden, die über den Vorbereitungskurs ins reguläre Studium einsteigen (48%, Vorjahr: 37%). Aus dieser Perspektive wird das Rekrutierungspotential insbesondere bei den Fachmittelschulen und bei den Männern gesehen, die konstant über die letzten Jahre lediglich rund 21% der Studierenden des Bachelorstudiums Primarstufe ausmachen (PHSZ, 2022).

### 3.5 Berufszufriedenheit

Der Dachverband der Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH) führt periodisch Umfragen durch, wie zufrieden die Lehrpersonen mit ihrem Beruf sind. Gemäss der letzten Erhebung (LCH, 2014) zeigen Lehrpersonen die *höchste Zufriedenheit* mit folgenden Aspekten:

- Möglichkeit eines Teilzeitpensums und Flexibilität in der Gestaltung des Pensums
- Respektierung durch die Schülerinnen und Schüler
- Sicherheit in der Lehrkompetenz
- Zusammenarbeit im Team, Anerkennung der Kolleginnen und Kollegen

Die tiefste Zufriedenheit haben Lehrpersonen in folgenden Bereichen:

- Ressourcenausstattung (Personal, Knowhow, Zeit, Finanzen)
- Schulische Reformen (Umsetzung der «Integration», Allgemein: Art der Einführung und Umsetzung der Reformen im Schulwesen)
- Koordinationsaufwand der Klassenlehrperson für Lehrpersonen in der eigenen Klasse
- Anteil administrativer Aufwand im Lehrberuf
- Berufliche Entwicklungsperspektiven
- Balance zwischen Arbeits- und Erholungszeit

Verglichen mit früheren Erhebungen fällt auf, dass die Unzufriedenheit mit den Gestaltungsfreiräumen als Lehrperson deutlich zugenommen haben.

Im Zusammenhang mit der Ressourcenausstattung im Bereich der Integrativen Förderung und der Umsetzung der schulischen Integration, zeigt sich, dass der Kanton Schwyz gegenüber umliegenden Kantonen mit der Bandbreite des IF-Pools auf der Primarstufe von 0.16 – 0.22 Lektionen pro Schülerinnen und Schüler gegenüber von bis zu 0.4 L/SuS tiefere Werte aufweist.

## 3.6 Prognosen

### 3.6.1 Prognose für die Schweiz:

Gemäss den neuen Szenarien des Bundesamts für Statistik (BfS, 2022a) für das Bildungssystem lassen sich für die *gesamte Schweiz* folgende Prognosen für die Zeitspanne zwischen 2022 und 2031 ableiten, wobei die absoluten Zahlen mit Vorsicht zu geniessen sind:

- Die Anzahl der Schülerinnen und Schüler wird weiterhin steigen.
- Die Austrittsquote der Lehrkräfte über 55 Jahre wird in den nächsten Jahren schrittweise zurückgehen.
- Werden alle Faktoren berücksichtigt, müssten zwischen 2022 und 2031 zwischen 43'000 und 47'000 neue Lehrkräfte für die Primarstufe und 26'000 bis 29'000 neue Lehrkräfte für die Sekundarstufe rekrutiert werden.
- Im Vergleich wird jedoch der jährliche Rekrutierungsbedarf auf beiden Stufen zwischen 2022 und 2031 leicht zurückgehen.

Es ist jedoch von grösseren regionalen und kantonalen Unterschieden auszugehen.

### 3.6.2 Prognose für den Kanton Schwyz:

Werden die Modelle des BfS auf den *Kanton Schwyz* angewendet (BfS, 2022a, S. 15f.), wird vom BfS prognostiziert, dass sich der Bedarf an Schwyzer Lehrpersonen zwischen 2022 und 2031 nicht signifikant verändern wird (siehe Tabelle unten). Demnach wird sich die Problematik gegenüber der heutigen Situation (siehe Kapitel 2.1) nicht per se verschlechtern, aber auch nicht verbessern.



Wichtigste Ergebnisse nach Kanton für die Primarstufe gemäss Referenzszenario

TA2

	Anzahl Lehrkräfte			Anzahl vorübergehender oder endgültiger Austritte			Bedarf an neuen Lehrkräften		
	2022	2031	Differenz	2022	2031	Differenz	2022	2031	Differenz
<b>Total</b>	67 335	71 127	3 792 ***	6 797	6 849	53 **	4 495	4 462	-33 *
Zürich	11 099	11 788	689 ***	1 268	1 236	-32 ***	855	839	-16 ***
Bern	9 460	9 723	263 ***	1 099	1 049	-50 ***	688	657	-31 ***
Luzern	3 609	3 816	207 ***	424	430	6	274	267	-7
Uri	302	315	13 ***	30	31	1	14	15	0
Schwyz	1 135	1 205	70 ***	103	113	10 ***	68	67	0
Obwalden	319	325	7	29	28	-1	16	14	-2
Nidwalden	364	376	12 ***	39	40	1	20	18	-2
Glarus	315	332	17 ***	39	36	-3	23	17	-6
Zug	971	1 037	67 ***	89	98	10	51	52	1
Freiburg	2 543	2 762	219 ***	219	259	40 ***	142	177	35 ***
Solothurn	2 136	2 288	152 ***	204	207	3	123	106	-17 ***
Basel-Stadt	1 557	1 649	91 ***	168	180	12 ***	101	120	19 ***
Basel-Landschaft	2 379	2 459	80 ***	224	210	-14 ***	135	117	-18 ***
Schaffhausen	712	743	31 ***	82	79	-3	50	47	-2
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 ***
Graubünden	1 559	1 618	59 ***	150	149	-1	88	89	1
Aargau	6 606	7 064	459 ***	785	794	9	589	542	-48 ***
Thurgau	2 324	2 517	193 ***	223	236	13 ***	162	148	-15 ***
Tessin	1 794	1 834	40 ***	148	131	-17 ***	79	99	20 ***
Waadt	6 327	6 877	550 ***	552	588	36 ***	366	430	64 ***
Wallis	2 111	2 249	138 ***	142	130	-13 ***	94	94	1
Neuenburg	1 362	1 395	33 ***	146	137	-9	83	98	15 ***
Genf	2 985	3 174	189 ***	167	207	41 ***	140	162	22 ***
Jura	576	597	21 ***	50	40	-10	31	24	-7

Hinweis: Für die Durchschnitte über drei Jahre siehe Kasten zur Methodik im Anhang der Publikation.  
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)

© BFS 2022

Wichtigste Ergebnisse nach Kanton für die Sekundarstufe I gemäss Referenzszenario

TA3

	Anzahl Lehrkräfte			Anzahl vorübergehender oder endgültiger Austritte			Bedarf an neuen Lehrkräften		
	2022	2031	Differenz	2022	2031	Differenz	2022	2031	Differenz
<b>Total</b>	36 210	38 551	2 341 ***	3 667	3 782	115 ***	2 940	2 537	-403 ***
Zürich	6 136	6 719	583 ***	587	602	15 ***	526	386	-141 ***
Bern	4 753	4 878	125 ***	639	582	-57 ***	512	367	-146 ***
Luzern	1 926	2 080	154 ***	199	214	15 ***	152	153	1
Uri	177	182	5	19	18	-1	10	12	2
<b>Schwyz</b>	<b>663</b>	<b>707</b>	<b>44 ***</b>	<b>65</b>	<b>64</b>	<b>-2</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>-1</b>
Obwalden	214	226	13 ***	22	20	-2	17	13	-3
Nidwalden	209	214	5	22	20	-2	15	12	-3
Glarus	158	176	17 ***	16	17	1	9	11	2
Zug	569	621	52 ***	50	57	7	38	38	0
Freiburg	1 290	1 343	53 ***	101	111	11 ***	52	75	23 ***
Solothurn	961	1 053	92 ***	93	100	8	67	66	-1
Basel-Stadt	580	634	53 ***	53	70	17 ***	28	55	27 ***
Basel-Landschaft	1 071	1 124	52 ***	106	110	3	86	67	-19 ***
Schaffhausen	394	427	33 ***	45	46	1	46	33	-12 ***
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 ***
Graubünden	898	980	82 ***	103	110	7	66	61	-5
Aargau	3 458	3 762	304 ***	355	389	33 ***	358	296	-62 ***
Thurgau	1 144	1 308	164 ***	111	127	16 ***	89	97	8
Tessin	1 387	1 298	-89 ***	99	94	-5	45	47	2
Vaud	3 507	3 708	201 ***	328	331	3	235	241	6
Valais	1 435	1 486	51 ***	125	123	-2	91	79	-12 ***
Neuchâtel	700	674	-26 ***	64	61	-3	53	38	-15 ***
Genève	1 815	1 987	172 ***	163	193	30 ***	136	115	-20 ***
Jura	304	302	-2	25	25	0	12	20	7

Hinweis: Für die Durchschnitte über drei Jahre siehe Kasten zur Methodik im Anhang der Publikation.  
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)

© BFS 2022

### 3.6.3 Fazit:

Der aktuelle Lehrpersonenmangel wird den Kanton Schwyz noch mindestens 10 Jahre beschäftigen. Zwar muss nicht von einer Zunahme der Problematik ausgegangen werden, aber auch eine Entlastung ohne wirksame Massnahmen ist nicht in Sicht.

Weiter ist zu berücksichtigen, dass auch die Situation in anderen Kantonen (insbesondere des Kantons Zürich für den äusseren Kantonsteil) zu berücksichtigen ist, da sie einen Einfluss auf die Mobilität der Lehrpersonen bei Stellenantritt und bei Stellenwechsel hat.

### 3.7 Zusammenfassung - Diskussion

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Lehrpersonenmangel verschiedene Ursachen hat; diese zeigen sich schweizweit und auch im Kanton Schwyz. So sind es neben der Zunahme der Schülerinnen- und Schülerzahlen, der Anstieg der Teilzeitarbeit von Lehrpersonen sowie die Fluktuation, vor allem die Zunahme der Anzahl an Lehrpersonen, die altersbedingt in Pension gehen. Neben den Pensionierungen sind im Kanton Schwyz insbesondere der Wechsel in andere Kantone zu beachten, welcher vor allem die Ausserschwyz betrifft. Hinzu kommen häufig fehlender Anreiz beruflicher Entwicklungsperspektiven, welcher zur Fluktuation beiträgt. All diese Faktoren begünstigen den Lehrpersonenmangel und erschweren es den Schulen, frühzeitig adäquat ausgebildete Lehrpersonen anzustellen.

Die Schulen sind mehrfach gefordert. Zum Teil wissen sie bis im Frühsommer nicht, ob sie die bewilligten Klassen führen können. Das hat in Bezug auf die Stunden- und Jahresplanung einen grossen Einfluss. Meist werden den neuen und insbesondere den nicht adäquat ausgebildeten Lehrpersonen Mentorinnen und Mentoren zur Seite gestellt, welche wiederum von der Schule rekrutiert werden müssen und zusätzlich Ressourcen binden.

Zur differenzierten Analyse der Kapitel 3.1 bis 3.6 müssen weitere Umstände beachtet und diskutiert werden. Diese verursachen vorderhand nicht den Lehrpersonenmangel, belasten aber das System Schule und können der Attraktivität des Lehrberufs abträglich sein.

So zum Beispiel die aktuell vielen Flüchtlingskinder aufgrund des Ukrainekriegs, die es in der Schule zu integrieren gilt. War die Anzahl an einem Schulort genügend gross, wurden Integrationsklassen eröffnet.

Weiter ist die Corona-Pandemie zu erwähnen. Diese forderte die Schulen auch im Bereich des Lehrpersonals. Die vielen Ausfälle aufgrund von Isolationsanweisungen und Krankmeldungen erschwerten die Suche nach Lehrpersonen in dieser Zeit massiv.

Zusätzlich kämpft vor allem die Sekundarstufe I mit Schulabsentismus von Lernenden mit v.a. psychischen Problemen, was wiederum dazu führt, dass neue Lehrpersonen oder Klassenassistenten rekrutiert werden müssen, um diese einzeln beschulen zu können.

Schliesslich ist hier anzufügen, dass in den Schulen nicht nur ein Mangel an Lehrpersonen, sondern auch ein Fachpersonenmangel (SHP, Psychomotorik) wie auch ein kantonaler Fachkräftemangel (Logopädie) besteht. Es ist weiter festzustellen, dass aufgrund der grossen Belastung die Stellen der Schulleitungen schwieriger zu besetzen sind.

### 3.8 Fazit

- Die Suche nach geeignetem Lehrpersonal hat sich in den letzten fünf Jahren deutlich erschwert.
- Im Schuljahr 2021/22 verfügten 13% aller unterrichtenden Personen über keine unbefristete Lehrbewilligung.
- Die Schülerinnen- und Schülerzahlen sind in den letzten 6 Jahren leicht, aber kontinuierlich gestiegen.
- Die steigenden Klassengrößen haben einen Teil des Anstiegs der Anzahl Schülerinnen und Schüler kompensiert, gleichzeitig aber auch die Rahmenbedingungen erschwert und die Berufsattraktivität gemindert.
- Die aktuellen Pensionierungen sind im Vergleich mit anderen Kantonen aufgrund der Altersstruktur im Kanton Schwyz tiefer. Es ist jedoch davon auszugehen, dass sie im Gegensatz zu anderen Kantonen in den nächsten 15 Jahren zunehmen wird.
- Die Auswirkungen der Revision des Personalgesetzes mit der neuen Pensionskassenregelung sind noch nicht abzuschätzen, müssen aber berücksichtigt werden. Es kann in den kommenden Jahren zu zusätzlichen vorzeitigen Pensionierungen oder zu grösserem Berufsverbleib kommen.
- Auf Grund der Prognose der steigenden Schülerzahlen und der möglichen Pensionierungen wird der Lehrpersonenmangel mindestens gleichbleiben oder sich möglicherweise sogar verstärken.
- Die Teilzeitarbeit ist auch in der Volksschule des Kantons Schwyz weit verbreitet und hat in den letzten Jahren zugenommen, insbesondere auf der Sekundarstufe I.
- Bei den Gründen, die Schule zu verlassen, spielt im Kanton Schwyz neben den Pensionierungen insbesondere der Wechsel in einen anderen Kanton eine wichtige Rolle.
- Die Nachfrage nach der Ausbildung ist gross, hat sich in den letzten 16 Jahren mehr als verdoppelt und wird sich gemäss Prognosen weiterhin positiv entwickeln. Die Anzahl der Studierenden wird aber nicht ausreichen, um den aktuellen Bedarf zu decken.
- Damit der Kanton Schwyz gegenüber den umliegenden Kantonen konkurrenzfähig bleiben kann, müssen die Rahmenbedingungen, die Ressourcen und das Lohngefüge überprüft werden. Der aktuelle IF-Pool gilt es zu beachten.
- Die Profilierung der Schulen vor Ort muss verstärkt werden.

Im schweizweiten Vergleich scheint der Kanton Schwyz in einem mittleren Ausmass vom Mangel betroffen zu sein. Dabei ist zu beachten, dass der Kanton Zürich einen starken Lehrpersonenmangel ausweist und auch weiterhin ausweisen wird. Durch das höhere Lohngefüge des Nachbarkantons ist zu befürchten, dass weitere Lehrpersonen aus dem Kanton Schwyz angezogen werden. Die Fluktuationsbewegungen vor allem im äusseren Kantonsteil weisen darauf hin.

Es ist davon auszugehen, dass der heutige Lehrpersonenmangel noch mindestens 10 Jahre andauern wird. Dies aufgrund der Altersstruktur der Schwyzer Lehrpersonen und dem Anstieg der Anzahl Schülerinnen und Schüler. Es lohnt sich deshalb, neben kurz- auch mittel- und langfristige Massnahmen zu definieren

## 4 Massnahmen

Es wurde dargestellt, dass der Mangel an Lehrpersonen vielschichtig ist – demzufolge gilt es auch, die Massnahmen auf den verschiedenen Ebenen zu benennen und nach Kurz-, Mittel- und Langfristigkeit zu priorisieren.

### 4.1 Massnahmenkatalog

Ressourcen									
Nr.	D	P	Mögliche Massnahme	Bemerkungen	Verantwortung	Lösungsansatz	Kostenschätzung für Kt SZ (Kostenteiler von 20%)	Umsetzung auf SJ	Bezug zur Analyse
1	M	1	Reformen kohärent und langfristig planen, sorgfältig einführen und mit genügend Ressourcen für die nachhaltige Bearbeitung ausstatten.	Analyse: Unzufriedenheit der Lehrpersonen mit der fehlenden Kohärenz der Reformen (auch Ergebnis des Forums) Forum: Mehr Gestaltungsfreiheiten für die Schulen zur Verhinderung der Übersteuerung Einbezug der Roadmap des AVS	AVS Kanton	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gesamtschau der anstehenden Reformen erstellen</li> <li>Mehrjahresplanung erarbeiten</li> <li>Genügend Ressourcen für die Umsetzung zur Verfügung stellen.</li> </ul>	abhängig vom Projekt / von der Reform	2024/25	Berufszufriedenheit (3.5)
2	K	1	Einstiegskurse an der PHSZ für Personen ohne didaktischen / pädagogischen Hintergrund anbieten.	Anzahl und Hintergründe müssen bekannt sein. Entspricht keiner grundständigen Ausbildung Langfristige Perspektiven für den Zugang in die ordentlichen Studiengänge müssen geklärt werden.	PHSZ AVS Schulen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Starter Kit (kantonal empfehlend, vor Ort kann es verpflichtend gemacht werden)</li> </ul>	<i>Kosten werden noch genau bis Ende Januar 2023 ermittelt.</i>	Juli 2023	Ausmass des Lehrpersonenmangels (3.1)  Prognosen (3.6)
3	K	1	Entlastung Klassenlehrperson: Für ein Vollpensum von 29 Lektionen unterrichtet die Klassenlehrperson vom Kindergarten bis zur Sekundarstufe I 27 Lektionen.	Diese Massnahme wird seitens Arbeitsgruppe Überprüfung der Ressourcierung der Arbeitszeit der Lehrpersonen (AG ÜPREAZLP) als erste Massnahme vorgeschlagen.	AVS Kanton	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 L KLP auf allen Stufen einführen, kann im Vollzug des neuen VSG geregelt werden. (PVL §1ff)</li> </ul>	CHF 800'000	2024/25	Teilzeitarbeit (3.2.3)  Berufszufriedenheit (3.5)

4	K	2	Funktion Klassenlehrperson			<ul style="list-style-type: none"> <li>Aufteilung der KLP-Funktion mit geteilter Ressourcierung ermöglichen und prüfen, z.B. vom KLP zum Coach: Auf der SEK I gut möglich, dass jede LP, praktisch mit jedem Pensum eine Anzahl SuS betreut. Sie muss auch nicht MO-FR immer anwesend sein.</li> </ul>	2024/25	Teilzeitarbeit (3.2.3) Berufszufriedenheit (3.5)
5	M	1	Ausbau IF-Pool	<p>Im Interkantonalen Vergleich sind die Ressourcen von (PS:0.16-0.22 L/SuS; Sek I 0.08-0.16 L/SuS) knapp bemessen.</p> <p>Projektgruppe «Weiterentwicklung Sonderpädagogisches Angebot»</p> <p>Diese Massnahme wird seitens AG ÜPREAZLP im Zusammenhang mit der Ressourcierung System Schule vorgeschlagen.</p>	Kanton	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kann im Vollzug des neuen VSG geregelt werden. (VSV §8)</li> <li>Eine minimale Erhöhung um 0.02 L pro SuS ist anzustreben. Die Ergebnisse der Projektgruppe sind zu berücksichtigen.</li> </ul>	CHF 256'000	2026/27 Berufszufriedenheit (3.5)
6	M	2	Besprechungsaufwand: ¼ Lektion wird vom Kanton für den Mehraufwand der Klassenlehrperson für die Integrierte Sonderschulung vergütet – hier eine Erhöhung auf ½ L anstreben;	Diese Massnahme fokussiert u.a. die Attraktivierung des Lehrberufs sowie der Schulischen Heilpädagogik.	Kanton	<ul style="list-style-type: none"> <li>Besprechungsaufwand von 0.5 L auf 1 L erhöhen. Mit Kostenteiler von ½ Kanton und ½ Schulträger.</li> <li>Gemäss den Kennzahlen 2021 ca. 107 betroffene LP, deren Besprechungsaufwand von 0,5 Lektion auf 1 Lektion erhöht werden soll.</li> </ul>	CHF 214'000	2024/25 Berufszufriedenheit (3.5)
7	K	2	Besprechungszeiten Schulische Heilpädagogin/Schulischer Heilpädagoge: pro 100%-Pensum eine Lektion, in Ausnahmefällen 2 Lektionen.	Vorschlag AG ÜPREAZLP	AVS Schulen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diese Formulierung auflockern, dass bedarfsgerecht bis max. 2 L Besprechungszeit möglich werden. (PVL 612.111 §1b)</li> </ul>	CHF 87'000	2023/24 Berufszufriedenheit (3.5)
8	M	1	Lohnentwicklung überprüfen, inkl. der Schulischen Heilpädagoginnen / Heilpädagogen (Sekundarstufe I)	Spezialzulage im Bereich SoPä auf der Sek I Stufe (wurde aus der PVL gestrichen)	Kanton	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lohnerhöhung</li> <li>Doppelmaster einer LP (der Sek I) miteinbeziehen.</li> </ul>	2%: 295'000.- 3%: 590'000.- 4%: 1'180'000.-	Fluktuation (3.3)

Strukturen									
Nr.	D	P	Mögliche Massnahme	Bemerkungen	Verantwortung	Lösungsansatz	Kostenschätzung	Umsetzung auf SJ	Bezug zur Analyse
9	K	1	Frühere Ausschreibung der Stellen, d.h. die Kündigungsfrist müsste vorverschoben werden.	Der Kanton Schwyz schreibt im Vergleich zu anderen Kantonen die offenen Stellen spät aus. Sehr hohe Priorität!	Schule Kanton	<ul style="list-style-type: none"> <li>Für Ende SJ auf Ende Januar Kündigungstermin vorlegen.</li> <li>Muss rechtlich geklärt werden.</li> </ul>		2024/25	Fluktuation (3.3)  Bewerbungsverhalten Studierende (PHSZ)
10	L	1	Überarbeitung Berufsauftrag, gesetzlich verankern.	Diese Massnahmen wurden seitens AG ÜPREAZLP vorgeschlagen.  Prüfen, welche Aufgaben die LP nicht mehr übernehmen muss.	Kanton Schule	<ul style="list-style-type: none"> <li>Neue AG zur Überarbeitung des Berufsauftrages. Konkretisierung und Verbindlichkeit.</li> <li>Funktion Klassenlehrperson muss überprüft werden.</li> <li>Anpassung der PVL</li> </ul>	Sitzungsgelder von ca. CHF 5'000.--	2025/26	Teilzeitarbeit (3.2.3)  Berufszufriedenheit (3.5)
11	K	1	Befristete Lehrbewilligungen bis zu 6 Jahre verlängern.	Seit 1. August 22 ist es möglich für maximal sechs Jahre befristete Lehrbewilligungen auszustellen. Diese Massnahme ist auslaufend, reduzierend bis 31.7.2025.	Kanton	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die aktuelle Massnahme soll bis 31.7.2025 so erweitert werden, dass befristete Lehrbewilligungen bis zu sechs Jahre ausgestellt werden können. Erst ab 1.8.2025 sind wieder drei Jahre befristete Lehrbewilligungen auszustellen.</li> </ul>		2022/23	Ausmass Lehrpersonenmangel (3.1)
12	M	1	Entwicklungsperspektiven schaffen. Im Berufsauftrag und in der Organisation Schule verankern, unterstützen und honorieren	Ziel: Beste Lehrpersonen im Schulzimmer behalten. Es liegen viele konzeptionelle Vorüberlegungen vor, einzelne Kantone sind diesbezüglich schon aktiv geworden. Angebote an Zusatzausbildungen gezielt ausbauen	Schule PHSZ AVS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perspektivenplanung als fixer Bestandteil des jährlichen MAG.</li> <li>Entwicklungsperspektiven für Lehrpersonen systematisch konzipieren und verankern</li> <li>Angebot für Zusatzausbildungen in Zusammenarbeit mit den Schulleitungen erweitern</li> <li>Bezahltes und konzeptualisiertes Mentoring für Neueinsteiger/-innen (Verworfenes Konzept des ER zur Optimierung des Berufseinstiegs, vgl. Forum Starke Volksschulen Schwyz 2021)</li> </ul>		2024/25	Teilzeitarbeit (3.2.3)  Fluktuation (3.3)  Berufszufriedenheit (3.5)

13	K	2	Betreuung Kinder der Lehrpersonen während ihrer Arbeitszeit sicherstellen	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Kanton Schule	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klassenassistenzen und Zivis auch für Kinderbetreuung im Schulhaus während den Randzeiten schulen/verwenden</li> <li>• Zusammenarbeit mit den Gemeinden (Verwaltung, Altersheime etc.) betreffend Kinderbetreuung fördern.</li> </ul>			Teilzeitarbeit (3.2.3)
14	M	2	Förderung der Gesundheit von Lehrpersonen und Schulleitungen intensivieren	Belastung der Lehrpersonen und Schulleitungen hat deutlich zugenommen. Mangel an Lehrpersonen erhöht diese weiter.	Schule Kanton PHSZ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebot für Schulleitungen und Lehrpersonen bedarfsgerecht ausbauen und kommunizieren</li> <li>• Arbeitsbelastung von Lehrpersonen und Schulleitungen reduzieren. (Kann beim Überarbeiteten Berufsauftrag aufgenommen werden.)</li> <li>• Vereinfachte Integration von Zivis und Klassenassistenzen zur Unterstützung der SL und LP.</li> <li>• Angebote IWB weiter fördern, Altersentlastungen einhalten/umsetzen</li> <li>• Sensibilisierung SL hinsichtlich des MAG</li> </ul>	Im Grundauftrag der PH integriert	2022/23	Teilzeitarbeit (3.2.3)  Berufszufriedenheit (3.5)
15	K	1	Personalerhaltung durch systematische und frühe Personalentwicklung	Unterstützung der Schulleitungen durch die Fachstelle Personalentwicklung der PHSZ.  Multifunktionale Team prüfen; Einsatz der Lehrpersonen und der Schulischen Heilpädagoginnen/Heilpädagogen überprüfen.	PHSZ Schule	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perspektivenplanung als fixer Bestandteil des jährlichen MAG</li> <li>• Berufseinstieg begleiten, um frühe Ausstiege zu verhindern.</li> <li>• Mentorate systematisch auf- und ausbauen und unterstützen.</li> </ul>	Grundauftrag an Fachstelle erteilen.  Entschädigung Mentorate (800.-/Mentorat pro Jahreslektion)	2023/24	Fluktuation (3.3)



Ausbildung / Rekrutierung / PR									
Nr.	D	P	Mögliche Massnahme	Bemerkungen	Verantwortung	Lösungsansatz	Kostenschätzung	Umsetzung auf SJ	Bezug zur Analyse
16	K	2	Vorgezogener Einstieg der Studierenden prüfen	<p>2022/23: Pilotprojekt Morschach, Lachen 2023/24: Breite Umsetzung muss geprüft werden, Problematik: Stundenpläne Auswertung liegt im Februar 2023 vor.</p> <p>Das ganze System einer Schuleinheit ist gefordert, insbesondere die direkt betroffenen Lehrpersonen, die zusammenarbeiten.</p>	PHSZ Schulen AVS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teilzeitlicher Einstieg im letzten Studienjahr, begleitet durch Schule und PHSZ</li> <li>Allenfalls muss eine Spezialgruppe geführt werden, wenn kein integriertes Modell möglich ist.</li> <li>Fixe Tage einplanen, damit die Studierenden in die Schule einsteigen und die SL auf sie zählen können</li> <li>Hinweis: Wenn jemand während dieses Studiums zu unterrichten beginnt, wird ihm wie bisher keine bef. Lehrbewilligung angerechnet</li> <li>Hinweis: Belastungen der beteiligten Personen beachten.</li> </ul>	Zusatzkosten für Spezialgruppen	2023/24 oder 2024/25	Ausmass Lehrpersonenmangel (3.1)
17	M	1	Perspektiven für Lehrpersonen <b>ohne pädagogische</b> Ausbildung aufzeigen	Begleitung von befristeten Lehrbewilligungen. Vorbildungen der einzelnen Lehrpersonen sind relevant. Passarelle ist zielführend, wenn sie zum gleichen Abschluss führen.	PHSZ Schule AVS PHLU	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aufnahmebedingungen für reguläres Studium müssen individuell geprüft werden.</li> <li>Flexible Studienform für PS-Studierende und Teilzeitstudium für alle Studierenden vorhanden (Weiterarbeit in Teilzeit möglich)</li> </ul>	Keine direkten Kosten	2024/25	Ausmass Lehrpersonenmangel (3.1)
18	M	2	PR-Kampagne, um die Attraktivität des Lehrberufs in der Gesellschaft zu erhöhen.	<p>Imagekampagne schulübergreifend lancieren, konzeptionell prüfen, wie diese geschickt verankert werden kann (Erfahrungen bisher eher durchzogen) Besonderer Fokus gemäss Analysen: Gymnasien, FMS, Genderthematik</p> <p>Weiterhin Teilzeitpensen ermöglichen.</p>	BiD PHSZ Schulen (alle Stufen) LSZ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitsgruppe einsetzen.</li> <li>Vorzüge des Kantons SZ aufzeigen.</li> <li>PR Auftrag zur Konzeption einer gemeinsamen Image-Kampagne für den Lehrberuf im Kanton Schwyz</li> <li>Regelmässige Berichterstattungen in den regionalen Zeitungen</li> </ul>	Betrag gemäss Antrag (CHF 5'000)	2024/25	<p>Ausmass Lehrpersonenmangel (3.1)</p> <p>Nachfrage Ausbildung (3.4)</p> <p>Prognosen (3.5)</p>

19	M	2	Pädagogische Erfahrung ermöglichen: Die in der Schule Zivildienstleistende motivieren, ins PH-Studium einzusteigen	Mehr Praktikumsstellen anbieten, dadurch vermehrt Zivildienstleistenden zur Unterstützung in der Schule einbinden. Dabei können sie pädagogische Erfahrungen machen.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zivi-Einsatz muss niederschwelliger werden.</li> <li>• Praktikumsstellen an der Schule erhöhen -&gt; Zugang zu möglichen PH-Abgängern erweitern.</li> </ul>	keine	2024/25	Ausmass Lehrpersonenmangel (3.1)  Prognosen (3.5)
Monitoring									
Nr.	D	P	Mögliche Massnahme	Bemerkungen	Verantwortung	Lösungsansatz	Kostenschätzung	Umsetzung auf SJ	Bezug zur Analyse
20	K	1	Aufbau eines systematischen Monitorings zum Lehrpersonen-Mangel im Kanton Schwyz	Für die Folgerungen von Massnahmen sind aussagekräftige Kennzahlen bedeutsam. Diese liegen aktuell nur bedingt vor.	AVS (PHSZ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Systematisches Monitoring zu den relevanten Kennzahlen des Lehrpersonen-Mangels ausbauen.</li> </ul>	Benötigt Ausbau der Ressourcen seitens AVS	2023/24	Prognosen (3.5)
21	M	2	Begleitgruppe Lehrpersonen-Mangel zur Überwachung der Entwicklung und der Wirkung der Massnahmen einsetzen	Thematik wird den Kanton Schwyz mindestens in den nächsten 10 Jahren beschäftigen. Die Entwicklung und die Wirkung der Massnahmen müssen regelmässig bewertet werden.	AVS Verbände PHSZ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterarbeit der bestehenden PG als Taskforce</li> <li>• Regelmässige Berichterstattung gegenüber dem Erziehungsrat.</li> </ul>	CHF 3'000	2023/24	Prognosen (3.5)

**Nr.:** Nummerierung der Massnahmen

**D: Dauer** für die Umsetzung der Massnahme: **Kurzfristig** (0-2 Jahre) / **Mittelfristig** (3-4 Jahre) / **Langfristig** (ab 5 Jahren)

**P: Priorität:** 1 (hohe) / 2 (mittlere) / 3 (tiefe)

## 4.2 Umzusetzende Massnahmen

Die Projektgruppe schlägt auf der Grundlage der unter 4.1 aufgezeigten Auslegeordnung und Bewertung folgende Auswahl von kurz-, mittel- und langfristigen wirkenden Massnahmen vor. Auch die ausgewählten mittel- bis langfristigen Massnahmen sind zeitnah anzugehen.

### 4.2.1 Kurzfristig (für die nächsten drei Jahre)

Vor Schuljahresbeginn 2023/24 bietet die PHSZ für Unterrichtende ohne Lehrdiplom Einstiegskurse ("Starter Kit"-Kurse) an. Die zuständigen Schulleitungen melden die neu angestellten Personen an. Dieser Kurs ist für Teilnehmende und Schulträger kostenlos.

Um dem gestiegenen Aufwand einer Klassenlehrperson Rechnung zu tragen, sollen auf das Schuljahr 2024/25 der Kindergarten-, Primar- und Sekundarstufe zwei Lektionen für die Aufgabe als Klassenlehrperson zur Verfügung stehen.

Auf Grund der gestiegenen Herausforderungen an die Klassenlehrpersonen und vermehrter Teilzeitarbeit ist die Funktion der Klassenlehrperson zu überprüfen und die Aufteilung der Entlastungslektion ist zu ermöglichen.

Die Vorgaben für die Besprechungszeiten Schulischer Heilpädagoginnen/Heilpädagogen gemäss Personal- und Besoldungsverordnung SRSZ 612.111 § 1b sollen bedarfsgerecht bis max. 2 Lektionen umgesetzt werden können.

Damit der Kanton Schwyz bei der Stellenausschreibung mit den umliegenden Kantonen mithalten kann, soll eine frühere Ausschreibung auf spätestens Ende Januar ermöglicht werden. Dazu benötigt es einen früheren Kündigungstermin. Dieser soll für Ende Schuljahr auf Ende Januar vorverlegt werden. Das Personal- und Besoldungsgesetz SRSZ 612.110 § 11 ist entsprechend auf 6 Monate anzupassen.

Die Ausnahmeregelung, befristete Lehrbewilligungen bis zu 6 Jahre zu verlängern, soll bis 31. Juli 2025 ausgeweitet werden.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor Ort besser umsetzen zu können, können Schulträger die Betreuung der Kinder ihrer Angestellten ermöglichen.

Um der Fluktuation entgegenzuwirken, soll durch systematische und frühe Personalentwicklung die Personalerhaltung gepflegt werden. Die Schulleitungen können dabei durch die Fachstelle Personalentwicklung der PHSZ unterstützt werden. Die Personalerhaltung soll bereits in der Berufseinführung thematisiert und unterstützt werden.

Das laufende Pilotprojekt des berufsintegrierten Studiums für Primarlehrpersonen soll ab Schuljahr 2023/24 seitens der PHSZ allgemein ermöglicht werden.

Ein systematisches Monitoring zum Lehrpersonen-Mangel soll ausgebaut werden, damit datengestützt die Entwicklung verfolgt werden kann. Ebenso kann die Wirkung getroffener Massnahmen festgestellt werden.

#### **4.2.2 Mittelfristig (bis in 6 Jahren)**

Reformen sind kohärent und langfristig zu planen. Für eine sorgfältige Einführung und Umsetzung sind genügend Ressourcen frühzeitig bereitzustellen.

Im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung des sonderpädagogischen Angebots ist der IF-Pool auszubauen. Damit wird dem steigenden Bedarf des integrativen Unterrichts Rechnung getragen und der Kanton Schwyz passt sich dem interkantonalen Vergleich an.

Der Besprechungsaufwand für integrierte Sonderschüler/innen ist von 0.5 Lektionen auf 1 Lektion zu erhöhen.

Entwicklungsperspektiven für Lehrpersonen sollen systematisch konzipiert und in der Organisation verankert werden.

Die Förderung der Gesundheit von Lehrpersonen und Schulleitungen gilt es zu intensivieren, damit eine ausgewogene Work-Life-Balance angestrebt werden kann. Die Arbeitsbelastung von Lehrpersonen kann im Zusammenhang mit der Überarbeitung des Berufsauftrags durch definierte Abgrenzung reduziert werden.

Personen, welche ohne pädagogische Ausbildung befristet unterrichten, sollen für die Lehrpersonen-Ausbildung gemäss EDK-Vorgaben gewonnen werden. Passerelle und Aufnahmebedingungen sind zu überprüfen.

Zusätzliche PR-Kampagnen sind zu lancieren. Es ist eine Arbeitsgruppe dazu einzusetzen.

Interessierten Personen (z.B. Zivildienstleistende) sind durch Einsätze und Praktikumsstellen pädagogische Erfahrungen zu ermöglichen.

Es ist ab Schuljahr 2024/25 eine Begleitgruppe Lehrpersonen-Mangel einzusetzen, welche die Entwicklung weiterverfolgt und die Wirkung der getroffenen Massnahmen regelmässig bewertet. Die Begleitgruppe stützt sich auf das systematische Monitoring des Lehrpersonen-Mangels.

Die Lohnentwicklung ist zu überprüfen. Die letzte Lohnerhöhung der Schwyzer Volksschullehrpersonen auf Primar- und Sekundarstufe ist über 20 Jahre her. Durch eine Erhöhung der Löhne aller Schwyzer Volksschullehrpersonen wird die Attraktivität des Arbeitgebers mittel- und langfristig gesichert und der interkantonalen Fluktuation Einhalt geboten. Die Konkurrenzfähigkeit im interkantonalen Vergleich muss gewährleistet sein.

#### **4.2.3 Langfristig (ab 6 Jahre)**

Der Berufsauftrag ist zu überarbeiten und gesetzlich zu verankern. Dazu braucht es eine kantonale Arbeitsgruppe.

## 5 Gesamtfazit

Die unter Kapitel 3 ausgeführte Analyse zeigt auf, dass der Lehrpersonenmangel schweizweit, auch im Kanton Schwyz, akut ist. Es ist davon auszugehen, dass dieser noch mindestens 10 Jahre anhalten wird. Daher werden unter Kapitel 4 unterschiedliche kurz-, mittel- und langfristige Massnahmen präsentiert und erläutert. Viele davon können aber nur mit entsprechenden finanziellen Mitteln umgesetzt werden.

Der Lehrpersonenmangel akzentuiert sich aktuell vermehrt im äusseren Kantonsteil, da dort die umliegenden Kantone meist mit höheren Löhnen und besseren Rahmenbedingungen locken (z.B. Kanton Zug oder Zürich). Diesen Umstand gilt es zu beachten, obwohl höhere Löhne alleine nicht den Lehrpersonenmangel beseitigen werden.

Es müssen im Kanton Schwyz weitere Anreize geschaffen werden, dass einerseits die Lehrpersonen im Lehrberuf bleiben und andererseits mehr Personen für den Lehrberuf gewonnen werden können. Um dies zu erreichen, gilt es, die Attraktivität des Lehrberufs hochzuhalten bzw. zu erhöhen und die Anerkennung des Berufsstands der Lehrpersonen zu pflegen.

Mit der Umsetzung der unter Kapitel 4.2 aufgeführten, gestaffelten Massnahmen ist die Projektgruppe überzeugt, dass dem aktuellen Lehrpersonenmangel eingedämmt werden kann und für die nächsten Jahre Möglichkeiten aufgezeigt werden, wie der angespannten Lage entgegengewirkt werden kann.

## 6 Antrag

Die Projektgruppe empfiehlt auf Grund der vorgenommenen Priorisierung folgende kurz-, mittel- und langfristigen Massnahmen zur Umsetzung:

- Nr. 11: Die Ausnahmeregelung, befristete Lehrbewilligungen auf 6 Jahre zu erhöhen, soll bis Ende Schuljahr 2024/25 ausgeweitet werden.  
Es ist mit keinen zusätzlichen Kosten zu rechnen.
- Nr. 7: Die Besprechungszeiten Schulischer Heilpädagoginnen/Heilpädagogen sollen bedarfsgerecht bis max. 2 Lektionen ab Schuljahr 2023/24 umgesetzt werden können.  
Es ist mit einem höheren Kantonskostenbeitrag von CHF 87'000 zu rechnen.
- Nr. 9: Das Personalgesetz soll insofern angepasst werden, dass der Kündigungstermin für Ende Schuljahr auf Ende Januar vorverlegt wird. Die Gesetzesanpassung soll auf Ende Kalenderjahr 2024 erfolgt sein, sodass der Kündigungstermin auf Ende Schuljahr 2024/25 erstmals auf Ende Januar 2025 festgelegt werden kann.  
Es ist mit keinen Kostenfolgen zu rechnen.
- Nr. 3: Auf das Schuljahr 2024/25 werden für die Aufgaben einer Klassenlehrperson aller Stufen 2 Lektionen zur Verfügung gestellt. Ein Vollpensum einer Klassenlehrperson beträgt somit 27 Lektionen. Bei Teilzeitpensen können die zwei Klassenlehrerlektionen aufgeteilt werden.  
Es ist mit einem Kantonskostenanteil von CHF 800'000 zu rechnen.
- Nr. 20: Ein systematisches Monitoring zum Lehrpersonenmangel soll aufgebaut werden. Die Zusatzaufgabe soll innerhalb des AVS geleistet werden und es ist mit einer allfälligen Pensenerhöhung zu rechnen.
- Nr. 21: Ab Schuljahr 2024/25 ist eine Begleitgruppe Lehrpersonenmangel einzusetzen. Die Begleitgruppe stützt sich auf die Daten des systematischen Monitorings Lehrpersonenmangel. Sie erstattet regelmässig Bericht über die Erkenntnisse.  
Es sind Sitzungsgelder in der Höhe von CHF 3'000 vorzusehen.
- Nr. 8: Eine Lohnerhöhung für die Volksschullehrpersonen ist auf das Schuljahr 2025/26 vorzunehmen.  
Bei einem Kostenteiler 80-20 ist bei einer Lohnerhöhung von 3% mit CHF 590'000 Kantonskosten zu rechnen.
- Nr. 15: Der Fachstelle Personalentwicklung der PHSZ soll der Grundauftrag erteilt werden, die Schulleitungen bei der Personalerhaltung durch systematische und frühe Personalentwicklung zu unterstützen.
- Nr. 1: Reformen sind langfristig zu planen und frühzeitig zu kommunizieren. Für deren Umsetzung benötigt es genügend Ressourcen und eine sorgfältige Einführung.
- Nr. 10: Der Berufsauftrag ist zu überarbeiten und für verbindlich zu erklären.  
Für die Sitzungsgelder sind Kosten von CHF 5'000 zu veranschlagen.

Als Sofortmassnahmen empfiehlt die Projektgruppe:

- Nr. 2: Für Unterrichtende ohne Lehrdiplom soll für den Sommer 2023 ein Einstiegskurs an der PHSZ angeboten werden.  
Die Kosten sind noch nicht bekannt. Die genaue Berechnung erfolgt auf Ende Januar 23.
- Nr. 18: Eine Arbeitsgruppe für zusätzliche PR-Kampagnen soll eingesetzt werden.  
Für die Sitzungsgelder sind Kosten von CHF 5'000 zu veranschlagen. Je nach PR-Kampagne sind höhere Kosten zu erwarten.

## 7 Literaturverzeichnis

BfS, Bundesamt für Statistik (2019). *Von der Hochschule ins Berufsleben. Ergebnisse zur Schweizer Hochschulabsolventenbefragung der Abschlussjahrgänge 2014 und 2018*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

BfS, Bundesamt für Statistik (2022a). *Szenarien 2022-2031 für die Lehrkräfte der obligatorischen Schule*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.  
<https://www.bfs.admin.ch/news/de/2021-0253>. Zugegriffen: 3. November 2022.

BfS, Bundesamt für Statistik (2022b). *Verbleib der Lehrkräfte an der obligatorischen Schule*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik. <https://www.bfs.admin.ch/news/de/2021-0281>.  
Zugegriffen: 1. November 2022.

Brägger, M. (2016). *Lehrpersonen und die individuelle Gestaltung ihres Arbeitspensums. Bericht zuhanden des Dachverbands Lehrerinnen und Lehrer Schweiz*. Wallisellen: Landert Brägger Partner.

Herzog, S., & Leutwyler, B. (Eds.). (2010). *Entwicklungslandkarte für Lehrpersonen. Notwendigkeit, Konzept und Implikationen eines biografisch orientierten Personalentwicklungsinstrumentes*. Bern: Haupt.

Herzog, W., Herzog, S., Brunner, A., & Müller, H. P. (2007). *Einmal Lehrer, immer Lehrer? Eine vergleichende Untersuchung der Berufskarrieren von (ehemaligen) Primarlehrpersonen*. Bern: Haupt Verlag.

Keller-Schneider, M. (2010). *Kündigungsmotive von Lehrpersonen. Berufseinsteigende und berufserfahrene, kündigende und nicht-kündigende Lehrpersonen im Vergleich*. Zürich: Pädagogische Hochschule.

Landert, Ch. (2014). *Die Berufszufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer. Bericht zur vierten Studie des Dachverbandes Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH)*. Zürich: Landert Brägger Partner. Zugriff am 30.8.2015. Verfügbar unter:  
[http://www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Medienmitteilungen/141209\\_MK\\_Berufszufriedenheitsstudie\\_Berufsauftrag/141209\\_05\\_Studie\\_Charles\\_Landert\\_zur\\_Berufszufriedenheit.pdf](http://www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Medienmitteilungen/141209_MK_Berufszufriedenheitsstudie_Berufsauftrag/141209_05_Studie_Charles_Landert_zur_Berufszufriedenheit.pdf)

PHSZ, Pädagogische Hochschule Schwyz (2022). *Jahresbericht 2021*. Goldau: Pädagogische Hochschule Schwyz.

Herzog, S & Sandmeier, A (2022). PHSZ, Diskussionspapier «Lehrkräftemangel: Fakten, Gründe, Massnahmen»

BfS, Bundesamt für Statistik (2022), *Schulpersonal 2020/21: Obligatorische Schule*

BiD, Bildungsdepartement, *Lehrpersonenstatistik 2021/22*, 30. März 2022

BiD, Bildungsdepartement, *Schülerstatistik 2021/22*, 30. März 2022

AVS, Amt für Volksschulen und Sport, *Monitoringbericht der Abteilung Schulcontrolling des AVS, 2021*