

Vorlage an den Landrat

Beantwortung der Interpellation 2023/219 von Jan Kirchmayr: «Lehrpersonenmangel im Kanton Basel-Landschaft» 2023/219

vom 19. September 2023

1. Text der Interpellation

Am 27. April 2023 reichte Jan Kirchmayr die Interpellation 2023/219 «Lehrpersonenmangel im Kanton Basel-Landschaft» ein. Sie hat folgenden Wortlaut:

«Der Lehrpersonenmangel ist allgegenwärtig. Die Kantone verlängern die vor einem Jahr beschlossenen Notmassnahmen und haben grosse Mühe, die offenen Stellen an den Schulen zu besetzen. Der Mangel betrifft nicht nur Klassenlehrpersonen auf der Primarstufe, sondern zunehmend auch auf der Sekundarstufe 1, Förderlehrpersonen (Heilpädagogik, DaZ und Logopädie) und auf der Sekundarstufe 2 Lehrpersonen mit einer Lehrbefähigung in den Fächern Mathematik, Physik und Informatik.

In seiner Antwort auf die Fragestunde der Landratssitzung vom 16. Juni 2022 (2022/288) führt der Regierungsrat aus, dass rund ein Viertel der Baselbieter Lehrpersonen 55 Jahre und älter sind. Dies bedeutet, dass in den nächsten zehn Jahren rund 1'100 Lehrpersonen pensioniert werden. Weiter schreibt der Regierungsrat, dass er mit verschiedenen Massnahmen gegen den Lehrermangel vorgehen will und zu diesem Zweck eine Arbeitsgruppe aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen eingesetzt habe.

Bei der Beantwortung der Fragestunde vom 16. Juni 2022 fällt auf, dass die Schulleitungen keiner Meldepflicht über offene Stellen an die BKSD unterliegen und dass das AVS jeweils vor den Sommerferien im Mai und Juni eine entsprechende Umfrage bei den Schulleitungen durchführt. Diese Angaben sind jedoch mit Vorsicht zu interpretieren, da die Teilnahme an der Umfrage für die Schulen freiwillig (!) ist. Mit der Überweisung des Postulats (2022/378) Monitoring gegen Personal-mangel an Baselbieter Schulen wird dieser Umstand hoffentlich geklärt.

Betrachtet man die seit der Beantwortung der Fragestunde vom Juni 2022 umgesetzten Massnahmen, so zeigt sich, dass wenig bis gar keine Massnahmen umgesetzt und/oder kommuniziert wurden. Zu den umgesetzten Massnahmen gehören die Einführung der Entlastungslektion für Klassenlehrpersonen der Primarstufe und die generelle Lohnerhöhung von 0,5 %. In der Beantwortung der Interpellation (2022/349) «Wiedereinstieg in den Lehrberuf ermöglichen» bleibt der Regierungsrat wage und schreibt von einer Image-Kampagne und Massnahmen für den erleichternden Berufseinstieg. Weitere Massnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Lehrberufs sind jedoch nicht in Sicht. Es ist unverständlich, dass man so viel Zeit verstreichen lässt.

Der Lehrerinnen- und Lehrerverein Baselland (LVB) hat im Herbst eine breit angelegte Mitgliederbefragung zu den Belastungsfaktoren im Lehrberuf durchgeführt. Über 1'000 Lehrerinnen und

Lehrer haben daran teilgenommen. Die Ergebnisse der Umfrage und die daraus abgeleiteten Schlussfolgerungen und Forderungen lassen sich wie folgt zusammenfassen: Bürokratie abbauen, Klassenlehrpersonen entlasten, Integration mässigen, Primarstufe aufwerten, Überfrachtung beenden.

Ich bitte den Regierungsrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. *Wie viele Vollzeitäquivalente müssen in den nächsten fünf Jahren an den Baselbieter Schulen aufgrund von Pensionierungen ersetzt werden? Bitte nach Stufen und Jahren aufschlüsseln.*
2. *Wie viele «Neueinsteiger» und «Neueinsteigerinnen» haben in den letzten Jahren den Lehrberuf im Baselbiet nach kurzer Zeit (bis zu fünf Jahren) wieder verlassen? Sind dem Regierungsrat mögliche Gründe dafür bekannt?*
3. *Mitte April (Stand 19. April) sind auf dem Stellenportal des Kantons BL 104 Lehrpersonenstellen ausgeschrieben: Verfügt der Regierungsrat über ein Monitoring der offenen Stellen? Wie viele Stellen konnten bis zur Beantwortung der Interpellation nicht besetzt werden? Bitte nach Stufen aufschlüsseln.*
4. *Welche Strategie verfolgt der Regierungsrat gegen den Lehrpersonenmangel?*
5. *Welche Massnahmen hat der Regierungsrat zur Bekämpfung des Lehrpersonenmangels seit Sommer 2022 im Bereich*
 - a. *«Bindung» ergriffen?*
 - b. *«Neurekrutierung» ergriffen?*
6. *Der LVB fordert aufgrund der Umfrageergebnisse einen Mix aus personal- und bildungspolitischen Massnahmen zur Bekämpfung des Lehrpersonenmangels:*
 - a. *Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat, um die Bürokratie (insbesondere die Sitzungsdichte) abzubauen? Bitte nach Stufe aufschlüsseln.*
 - b. *Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat, um die Klassenlehrpersonen (bspw. bei der Elternarbeit) zu entlasten?*
 - c. *Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat, um die Integration schwer verhaltensauffälliger Schülerinnen und Schüler zu mässigen?*
 - d. *Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat, um die Primarstufe aufzuwerten?*
 - e. *Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat, um die Vielzahl der Ansprüche an Schule und Lehrpersonen zu reduzieren?*
 - f. *Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat, um die Ausbildung der Lehrpersonen an der PH FHNW zu verbessern?*
7. *Welche konkreten Massnahmen gedenkt der Regierungsrat gegen den Lehrpersonenmangel zukünftig zu ergreifen? Bitte aufschlüsseln nach kurz-, mittel- und langfristig.*
8. *Oft verweist der Kanton lediglich auf die «Teilautonomie» der Schulen, wenn es um Massnahmen gegen den Lehrermangel oder um die Entwicklung flächendeckender Attraktivierungen des Lehrberufs geht. Welche der in Frage 7 genannten Massnahmen können im Rahmen der Teilautonomie der Schulen nicht aufgeweicht werden? Wie will der Kanton dies umsetzen?*
9. *Für den Fall, dass offene Lehrerstellen nicht besetzt werden können: Welche Notfallszenarien bestehen seitens des Kantons und der Gemeinden?*
10. *Inwiefern kann der Kanton darauf hinwirken, dass sich die Schulträger im Kanton nicht gegenseitig die Lehrpersonen abwerben und sich damit konkurrenzieren?*
11. *Wie unterstützt der Kanton die Gemeinden bei der Besetzung von Lehrpersonenstellen?»*

2. Einleitende Bemerkungen

Die Hauptursache für den sich akzentuierenden Lehrpersonenmangel liegt in der demografischen Entwicklung. Während die Lehrpersonen der geburtenstarken Jahrgänge 1960 bis 1969 in den kommenden Jahren das Pensionsalter erreichen, nehmen die Schülerinnen- und Schülerzahlen kontinuierlich zu. Dies führt zu einem erhöhten Bedarf an pädagogischem Personal: gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) ist bis 2031 für die gesamte Schweiz eine Bedarfssteigerung an Lehrpersonen für die Primarstufe von rund 6 Prozent zu erwarten.

Für den Kanton Basel-Landschaft rechnet das BFS im selben Zeitraum mit einem gesteigerten Bedarf an Lehrpersonen von drei Prozent auf der Primarstufe und fünf Prozent an den Sekundarschulen. An den weiterführenden Schulen wird sich der Lehrpersonenmangel mit grosser Wahrscheinlichkeit nur punktuell und fachspezifisch auswirken.

2.1 Bereits umgesetzte oder eingeleitete Massnahmen

Seit 2019 wurden sowohl auf kantonaler als auch auf überkantonaler Ebene verschiedene Massnahmen gegen den Fachkräftemangel im Schulbereich eingeleitet.

Überkantonale Ebene

2019 hat der Regierungsausschuss des Bildungsraums Nordwestschweiz die Pädagogische Hochschule FHNW mit der Entwicklung zweier neuer Studienvarianten mit beschleunigtem Berufseinstieg beauftragt. Seit 2021 wird die Studienvariante «*Quereinstieg*», seit 2023 die Studienvariante «*Bachelor Plus/Master Plus*» angeboten.

Diese neuen Studienvarianten können ihre Wirkung jedoch nicht unmittelbar entfalten, da bis zum Abschluss bzw. zum Eintritt in den Schuldienst als qualifizierte Lehrperson jeweils mehrere Jahre vergehen können.

Kantonale Ebene

- Auf der Sekundarstufe I wurden die altrechtlich ausgebildeten Lehrpersonen des Leistungszugs A den neurechtlich ausgebildeten Lehrpersonen per 1. Januar 2023 gleichgestellt. Den an Sekundarschulen unterrichtenden Lehrpersonen mit Abschluss für die Sekundarstufe II wird seit 1. Januar 2023 ermöglicht, dass Ziellohnband der Sekundarschule zu erreichen.
- Kantonale Lehrpersonen können vom neu eingeführten Job-Ticket Gebrauch machen.
- Die Unterrichtsverpflichtung der Klassenlehrpersonen der Primarstufe wird auf Schuljahr 2023/24 um eine Lektion gesenkt.
- Die Ausbildung zur Praxislehrperson der an der Sekundarschule unterrichtenden Lehrpersonen kann ab 1. August 2023 während der Arbeitszeit absolviert werden.
- Die aktuell geltende «einfache Agendaführung» für die nichtunterrichtende Tätigkeit der Lehrpersonen soll im Berufsauftrag gestrichen werden. Ab Schuljahr 2024/25 soll die Vertrauensarbeitszeit eingeführt werden. Dies führt zu einer administrativen Entlastung aller Lehrpersonen.

Die kantonal bereits umgesetzten Massnahmen zielen insbesondere darauf ab, die Attraktivität einer fortwährenden Berufsausübung an einer Baselbieter Schule für bereits angestellte Lehrpersonen mit pädagogischer Ausbildung zu erhöhen und somit einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Beruf oder einem Kantonswechsel vorzubeugen.

Zur weiteren Abfederung des sich abzeichnenden Mangels an pädagogischem Fachpersonal sind jedoch weitere Schritte notwendig. Seit November 2021 befasst sich eine Arbeitsgruppe mit Vertretungen aus Verwaltung, Schulbeteiligten und Verbänden mit möglichen Szenarien und Herausforderungen des Lehrpersonenmangels im Kanton Basel-Landschaft. Ein erstes aus den Sitzungen dieser inzwischen in eine Projektstruktur überführten Arbeitsgruppe hervorgegangenes Massnahmenpaket wurde im Juni 2023 durch den Regierungsrat beschlossen.

Umfang und zeitlicher Horizont der erarbeiteten Massnahmen bedingen eine Realisierung in mehreren Phasen. Folgende Punkte stehen im Fokus:

- Begleitung von Lehrpersonen im Rahmen des Berufseinstiegs
- Unterstützung und Ausbildung von Personal ohne pädagogischen Abschluss

Gleichzeitig entwickelt das Projektteam mittel- bis langfristige Strategien, um der angespannten Situation durch den Mangel an Fachkräften zu begegnen. Abhängig vom Wirkungsgrad des ersten Massnahmenpaketes folgen weitere Massnahmen in weiteren Schritten. Ein etappiertes Vorgehen mit entsprechender Wirkungsüberprüfung hält das Projektteam für unabdingbar, um die Situation des Lehrkräftemangels nachhaltig – unter Beibehaltung einer hohen Unterrichtsqualität zur Sicherstellung des Lernerfolgs der Schülerinnen und Schüler – zu verbessern.

3. Beantwortung der Fragen

1. *Wie viele Vollzeitäquivalente müssen in den nächsten fünf Jahren an den Baselbieter Schulen aufgrund von Pensionierungen ersetzt werden? Bitte nach Stufen und Jahren aufschlüsseln.*

Im Zeitraum zwischen 2023 bis 2028 müssen aufgrund von Pensionierung insgesamt 378,8 Vollzeitäquivalente ersetzt werden. Sieben Prozent dieser Stellen sind den Musikschulen zuzuordnen. Der mit 47 Prozent grösste Teil entfällt auf die Primarschulen. Die zu ersetzenden Vollzeitäquivalente der Sekundarschule I und II belaufen sich auf 24 Prozent respektive 22 Prozent.

Tabelle 1: Voraussichtliche Pensionierungen sofern bis zum Pensionsalter gearbeitet wird - Aufschlüsselung nach Schulstufen

Schulstufe	FTE 23/24	FTE 24/25	FTE 25/26	FTE 26/27	FTE 27/28	Total	in %
Musikschule	5.0	4.3	7.3	2.7	8.5	27.8	7
Primarstufe	24.9	32.6	35.6	40.0	43.4	176.5	47
Sekundarstufe I	11.5	16.3	20.0	23.5	21.2	92.5	24
Sekundarstufe II	9.4	8.5	28.5	19.0	16.6	82	22
Gesamt	50.8	61.7	91.4	85.2	89.7	378.8	100

Tabelle 1: FTE (Full Time Equivalent, zu Deutsch: Vollzeitäquivalent)

2. *Wie viele «Neueinsteiger» und «Neueinsteigerinnen» haben in den letzten Jahren den Lehrberuf im Baselbiet nach kurzer Zeit (bis zu fünf Jahren) wieder verlassen? Sind dem Regierungsrat mögliche Gründe dafür bekannt?*

Die nachfolgende Tabelle 2 zeigt die Anzahl «Neueinsteigerinnen» und «Neueinsteiger» in den Lehrberuf, welche innerhalb der ersten fünf Jahre ihrer Tätigkeit als Lehrperson im Kanton Basel-Landschaft gekündigt haben.

Dabei kann nicht ausgeschlossen werden, dass die ausgewiesenen Personen die Tätigkeit als Lehrperson in einem anderen Kanton weiterführen. Im Rahmen eines freiwilligen Austrittsreportings werden die Gründe für eine Kündigung des Arbeitsvertrags erhoben. Aus Datenschutzgründen stehen keine Auswertungen nach biografischen Kriterien zur Verfügung.

Tabelle 2: Kündigungen von August 2017 bis Juli 2022 nach Tätigkeitsaufnahme

Schulart	Anzahl Lehrpersonen Kündigungen 2017 - 2022	Anzahl Lehrpersonen Neueintritte 2017-2022	Anzahl Lehrpersonen Ø Kündigungen pro Schuljahr	Ø Gesamtanzahl Lehrpersonen pro Schuljahr
Gemeindeschulen	151	980	30.2	3'330
Sekundarstufe I	12	310	2.4	1'050
Sekundarstufe II	11	230	2.2	920

3. *Mitte April (Stand 19. April) sind auf dem Stellenportal des Kantons BL 104 Lehrpersonenstellen ausgeschrieben: Verfügt der Regierungsrat über ein Monitoring der offenen Stellen? Wie viele Stellen konnten bis zur Beantwortung der Interpellation nicht besetzt werden? Bitte nach Stufen aufschlüsseln.*

Das Amt für Volksschulen (AVS) führt jeweils im Mai und im Juni eine Befragung der Primar- und Sekundarschulen zum Stand der Rekrutierung von Lehrpersonen durch. Aus der Durchführung im Mai 2023 ging hervor, dass zu jenem Zeitpunkt 40 Voll- und Teilzeitstellen unbesetzt waren. Bis zum Start des Schuljahres 2023/24 konnten alle offenen Stellen besetzt werden.

Anhand eines zusätzlichen Monitorings soll künftig zudem überprüft werden, ob die bereits angestellten oder neu anzustellenden Lehrpersonen über die notwendigen Qualifikationen für die Schulstufe und die Fächer verfügen, welche sie unterrichten.

Erhoben werden die quantitative Daten in Bezug auf folgende Punkte:

- Passung zwischen der Ausbildung und der unterrichteten Schulstufe
- Anstellungen von Studierenden sowie Lehrpersonen, welche das ordentliche Pensionsalter erreicht haben
- Entwicklung der Pensenhöhen der einzelnen Lehrpersonen und mögliche Einflussfaktoren
- Arbeitnehmerseitige Auflösungen der Arbeitsverträge
- Unbesetzte Stellen

Dies bedingt eine Datenerfassung während des Anstellungsprozesses und eine Datenpflege und Aufbereitung im vorhandenen Unternehmensressourcenplanungssystem (ERP). Die Befragungsergebnisse werden wichtige Erkenntnisse liefern, um die künftig noch zu entwickelnden Massnahmen in Bezug auf den Lehrpersonenmangel passgenau auf die Bedürfnisse der Schulen zuzuschneiden.

4. Welche Strategie verfolgt der Regierungsrat gegen den Lehrpersonenmangel?

Zur Abfederung des Fachkräftemangels im Schulbereich wurde im Oktober 2022 die bestehende Arbeitsgruppe «Lehrpersonenmangel» in eine Projektstruktur überführt.

Im Projektteam sind Mitwirkende aus den Schulleitungskonferenzen aller Stufen (SLK), der amtlichen Kantonalkonferenz der Lehrerinnen und Lehrer (AKK), dem Lehrerverein Baselland (LVB), dem Verband der Schulleiterinnen und Schulleiter (VSL BL), der Schulratspräsidienkonferenz (SRPK) und dem Verband Basellandschaftlicher Gemeinden (VBLG) vertreten. Ziel ist es zum einen, nachhaltige und langfristig wirksame Massnahmen zu konzipieren und in die Umsetzung zu bringen, welche von allen involvierten Anspruchsgruppen getragen werden. Zum anderen soll die Situation an den Schulen durch Sofortmassnahmen möglichst zügig verbessert werden.

Dass die Schulen im Kanton Basel-Landschaft in den vergangenen Jahren jeweils zum Schuljahresbeginn alle offenen Stellen besetzen konnten, zeigt auf, dass vor allem dem mittel- und langfristig prognostizierten Fachkräftemangel vorzubeugen ist. Diese Herausforderung soll schrittweise und auf mehreren Ebenen angegangen werden. Massnahmen werden zu Paketen gebündelt, eingeführt und in ihrer Wirkung überprüft, bevor weitere Massnahmen in die Umsetzung gehen.

Die Massnahmen konzentrieren sich dabei nicht auf einen spezifischen Bereich, sondern setzen an verschiedenen Punkten an, um vielschichtige Verbesserungen auszulösen. Aktuell fokussiert sich das Projekt auf die Bereiche Ausbildung von Lehrpersonen, Personalgewinnung (soweit diese im Einflussbereich des Kantons liegt) und Personalbindung. Grundsätzlich sollen alle Massnahmen dazu dienen, Lehrpersonen für die Baselbieter Schulen zu gewinnen, welche den Standards der Unterrichtsqualität und den komplexer werdenden Herausforderungen des Lehrberufs verlässlich und kompetent gerecht werden.

5. Welche Massnahmen hat der Regierungsrat zur Bekämpfung des Lehrpersonenmangels seit Sommer 2022 im Bereich ...

a. «Bindung» ergriffen?

Ziel aller Massnahmen ist es, die Tätigkeit als Lehrperson im Kanton Basel-Landschaft attraktiv zu halten und dabei ganz unterschiedliche Bereiche zu verbessern – von der Entlohnung über zusätzliche Benefits bis hin zu konkreten Entlastungen vor allem im administrativen Bereich.

Bereits <u>umgesetzte</u> Massnahmen	Beschreibung
<i>Entlastungslektion für Klassenlehrpersonen der Primarstufe</i>	Die Unterrichtsverpflichtung von Klassenlehrpersonen wurde auf der Primarstufe um eine Lektion gesenkt, um Ressourcen für die Aufgabe der Klassenleitung freizusetzen.
<i>Lohnangleichung auf Sekundarstufe I</i>	Auf der Sekundarstufe I wurden die altrechtlich ausgebildeten Lehrpersonen des Leistungszuges A den neurechtlich ausgebildeten Lehrpersonen gleichgestellt. Den an Sekundarschulen unterrichtenden Lehrpersonen mit Sek II-Abschluss wurde ermöglicht, das Ziellohnband der Sek I zu erreichen.
<i>Springer vor Ort/Schulkreis</i>	Den Schulen (z.T. in Kooperation im Schulkreis) wurde der Einsatz von als Springer tätigen Lehrpersonen ermöglicht. Dies verringert den administrativen Aufwand für und beschleunigt die Stellvertretungssuche bei Ausfällen erheblich. Für die Schulen entstehen keine Mehrkosten.
<i>Benefit Mobilität: Job-Ticket</i>	Für alle Lehrpersonen an kantonalen Schulen wurden die Benefit-Leistungen erweitert: Lehrpersonen können vom neueingeführten Job-Ticket Gebrauch machen.

Geplante Massnahmen	Beschreibung
<i>Einführung Vertrauensarbeitszeit</i>	Die Vertrauensarbeitszeit soll in der VO Berufsauftrag verankert werden. Damit sinkt der administrative Aufwand für Lehrpersonen. Die Umsetzung soll auf das Schuljahr 2024/25 erfolgen.
<i>Einsatz von Zivildienstleistenden und Assistenzen zur Unterstützung von Klassen in schwierigen Situationen für die Sekundarschulen</i>	Per 1. Januar 2024 startet ein Pilotprojekt, in dessen Rahmen Zivildienstleistende auf der Sekundarstufe I in unterstützender Funktion eingesetzt werden. Ihnen fallen administrative Aufgaben abseits des Unterrichts zu und begleitende Aufgaben während des Unterrichts. Sie entlasten dadurch die Regellehrpersonen und sind ein ergänzender Faktor zur Sicherstellung der Unterrichtsqualität.

b. «Neurekrutierung» ergriffen?

Der Einstieg für neue Lehrpersonen wird vereinfacht und die Sichtbarkeit des Berufs erhöht, um die Rekrutierung zu optimieren.

Bislang wurden folgende Massnahmen realisiert oder befinden sich in Umsetzung:

Massnahme	Beschreibung
<i>Kompensationszeit für Praxislehrpersonenausbildung</i>	Die Praxislehrpersonenausbildung für Lehrpersonen der Sekundarstufe I kann ab dem Schuljahr 2023/24 während der Arbeitszeit absolviert werden.
<i>Begleiteter Berufseinstieg – Unterstützung im 1. Jahr</i>	Der Berufseinstieg in die Praxis wird unterstützt, um die Zahl der Lehrpersonen zu erhöhen, die im Beruf verbleiben. Die Schulen erhalten ab dem Schuljahr 2024/25 die Möglichkeit, pro Berufseinsteigerin bzw. Berufseinsteiger eine bedarfsgerechte Begleitung von bis zu 30 Stunden einzusetzen.
<i>Anpassung des Ausbildungsangebots</i>	2019 hat der Regierungsausschuss des Bildungsraumes NWCH die Pädagogische Hochschule FHNW mit der Entwicklung zweier neuer Studienvarianten mit beschleunigtem Berufseinstieg beauftragt. Seit 2021 wird die Studienvariante Quereinstieg, seit 2023 die Studienvariante Bachelor Plus / Master Plus angeboten.
<i>Image-Kampagne</i>	Auf überkantonaler Ebene lancieren die Kantone des Bildungsraums NWCH, Zürich, Bern sowie vier weitere Deutschschweizer Kantone eine gemeinsame Kampagne, um den Lehrberuf bei neu Interessierten zu bewerben. Die Kampagne läuft in den Jahren 2023 und 2024. Für das Jahr 2023 startet diese im Oktober 2023.
<i>Förderung Wiedereinstieg</i>	Die Abteilung Personal der BKSD und das AVS haben ein Informationsformat zum Wiedereinstieg in den Lehrberuf konzipiert und im Mai 2023 mehrmalig durchgeführt. Dabei informieren die Verantwortlichen aus der BKSD die Interessierten über mögliche Einarbeitungsformen und Weiterbildungen und die Vermittlung von Einsatzorten. Die Massnahme hat sich bewährt und wird in den Folgejahren weitergeführt. Für das Jahr 2024 sind bereits weitere Veranstaltungen in Planung.

6. *Der LVB fordert aufgrund der Umfrageergebnisse einen Mix aus personal- und bildungspolitischen Massnahmen zur Bekämpfung des Lehrpersonenmangels:*
 - a. *Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat, um die Bürokratie (insbesondere die Sitzungsdichte) abzubauen? Bitte nach Stufe aufschlüsseln.*
 - b. *Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat, um die Klassenlehrpersonen (bspw. bei der Elternarbeit) zu entlasten?*
 - c. *Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat, um die Integration schwer verhaltensauffälliger Schülerinnen und Schüler zu mässigen?*
 - d. *Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat, um die Primarstufe aufzuwerten?*
 - e. *Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat, um die Vielzahl der Ansprüche an Schule und Lehrpersonen zu reduzieren?*
 - f. *Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat, um die Ausbildung der Lehrpersonen an der PH FHNW zu verbessern?*

Die vom LVB eingebrachten Forderungen bedingen eine umfassende Analyse. Sämtliche aufgeführten Anliegen und Forderungen wurden bereits aufgenommen, im Austauschgremium der Direktionsleitung «Plattform Bildung» diskutiert und den entsprechenden Fachgremien oder Projekten zugeordnet. Dort werden diese in den kommenden Monaten durch Vertreterinnen und Vertretern aus Schule, Verwaltung und Verbänden analysiert, konkretisiert und lösungsorientiert bearbeitet.

Der LVB ist in der Plattform Bildung sowie verschiedenen weiteren Fachgremien vertreten. Er hat somit die Möglichkeit, seine Vorschläge und Begehren direkt einzubringen und ist dazu eingeladen, an der Bewältigung der anstehenden Herausforderungen im Bildungswesen aktiv mitzuwirken.

7. *Welche konkreten Massnahmen gedenkt der Regierungsrat gegen den Lehrpersonenmangel zukünftig zu ergreifen? Bitte aufschlüsseln nach kurz-, mittel- und langfristig.*

In der folgenden Tabelle sind die Massnahmen des ersten Massnahmenpakets aufgeführt. Es sei angemerkt, dass das Projekt «Lehrpersonenmangel» weiterläuft und dementsprechend die mittel- und langfristige Konzeption von Massnahmen nicht abgeschlossen ist.

Sämtliche nachfolgend als «Notfall» benannten Massnahmen haben eine kurzfristige Wirkung. Sie dienen dazu, den Schulbetrieb aufrechtzuerhalten. Im Gegensatz dazu haben jene Massnahmen, die der Bindung und Rekrutierung dienen, eine langfristige Wirkung, da sie den Bestand des Lehrpersonals konstant halten.

Tabelle 3: Massnahmenpaket I

Massnahme	Typ	Wirkung	Einstufung
<i>Unterstützungsprogramm für Personen mit Anstellung ohne Lehrdiplom (Coaching PH FHNW)</i>	<i>Notfall</i>	<i>kurzfristig</i>	<i>wiederkehrend</i>
<i>Begleitung Unterrichtende ohne pädagogische Ausbildung an der Schule</i>	<i>Notfall</i>	<i>kurzfristig</i>	<i>wiederkehrend</i>
<i>Weiterarbeit nach Pension erwünscht</i>	<i>Notfall</i>	<i>kurzfristig</i>	<i>wiederkehrend</i>
<i>Schaffung der Möglichkeit zur Auszahlung aus Lektionenbuchhaltung bei Vollzeitpensum</i>	<i>Notfall</i>	<i>kurzfristig</i>	<i>wiederkehrend</i>

<i>Begleiteter Berufseinstieg – Unterstützung im ersten Jahr</i>	<i>Bindung</i>	<i>langfristig</i>	<i>wiederkehrend</i>
<i>Einsatz von Zivildienstleistenden und Assistenzen zur Unterstützung von Klassen in schwierigen Situationen für Sekundarschulen</i>	<i>Bindung</i>	<i>langfristig</i>	<i>wiederkehrend</i>
<i>Förderung Wiedereinstieg</i>	<i>Rekrutierung</i>	<i>kurzfristig</i>	<i>wiederkehrend</i>
<i>Image-Kampagne</i>	<i>Rekrutierung</i>	<i>mittelfristig</i>	<i>bei Bedarf</i>

Ein Projektteam entwickelt mittel- bis langfristige Strategien, um der angespannten Situation durch den Mangel an Fachkräften zu begegnen. Abhängig vom Wirkungsgrad des ersten Massnahmenpaketes folgen weitere Massnahmen in weiteren Schritten. Ein etappiertes Vorgehen mit entsprechender Wirkungsüberprüfung hält das Projektteam für unabdingbar, um die Situation des Lehrkräftemangels nachhaltig – unter Beibehaltung einer hohen Unterrichtsqualität zur Sicherstellung des Lernerfolgs der Schülerinnen und Schüler – zu verbessern.

8. *Oft verweist der Kanton lediglich auf die «Teilautonomie» der Schulen, wenn es um Massnahmen gegen den Lehrermangel oder um die Entwicklung flächendeckender Attraktivierungen des Lehrberufs geht. Welche der in Frage 7 genannten Massnahmen können im Rahmen der Teilautonomie der Schulen nicht aufgeweicht werden? Wie will der Kanton dies umsetzen?*

Die Personalführung und die Personalrekrutierung liegen im Verantwortungsbereich der Schulleitungen und der Schulräte vor Ort und nicht beim Kanton.

Dem Regierungsrat ist bewusst, dass Schulen aufgrund einer Vielzahl von Faktoren unterschiedlich attraktiv sind und dies Einfluss auf die Stellenbesetzung hat. Eine flächendeckende Erhöhung der Attraktivität der Schulen geschieht dahingehend, dass alle verordneten Massnahmen von allen Schulen umgesetzt werden müssen. Alle Veränderungen, die z.B. hinsichtlich der Lohnangleichungen in den Sekundarschulen vorgenommen wurden, gelten automatisch für alle Sekundarschulen, da sie im Personalrecht des Kantons verankert sind. Grundsätzlich gilt das kantonale Personalrecht sowohl für das Sekundar- als auch für das Primarlehrpersonal. Insofern könnten viele Massnahmen, die die Anstellungsbedingungen verändern, flächendeckend umgesetzt werden. Eine Aufweichung durch die einzelnen Schulen ist nicht möglich.

Es sei angemerkt, dass der Kanton durch die Initiierung der Arbeitsgruppe und des entsprechenden Projekts sowie der Überweisung diverser Anliegen durch die Plattform Bildung in Fachgremien zur Weiterbearbeitung sich nachweislich nicht auf die Teilautonomie der Schulen beruft, sondern aktiv daran arbeitet, dem Lehrpersonenmangel mit effektiven Massnahmen zu begegnen.

9. *Für den Fall, dass offene Lehrerstellen nicht besetzt werden können: Welche Notfallszenarien bestehen seitens des Kantons und der Gemeinden?*

Das Projektteam Lehrpersonenmangel erarbeitet derzeit betriebliche Notfallmassnahmen, die den Schulleitungen auf Ende 2023 zur Verfügung stehen. Darüber hinaus steht das AVS den Schulleitungen in schwierigen Situationen jederzeit beratend zur Verfügung. Von diesem Angebot haben die Schulen in der Vergangenheit bereits Gebrauch gemacht.

10. *Inwiefern kann der Kanton darauf hinwirken, dass sich die Schulträger im Kanton nicht gegenseitig die Lehrpersonen abwerben und sich damit konkurrenzieren?*

Eine gewisse Konkurrenz durch unterschiedliche Faktoren – wie z.B. Standort oder Schulgrösse – lässt sich nicht vermeiden und kann in einem gewissen Masse auch dazu führen, dass sich Schulen und ihre Schulleitungen ihrerseits bemühen, bestmögliche Arbeitsbedingungen für ihre Lehrpersonen zu schaffen. Der Regierungsrat weist an dieser Stelle ausdrücklich darauf hin, dass er das gegenseitige Abwerben von Lehrpersonen nicht unterstützt.

Der Kanton gibt in diversen Gremien immer wieder Raum, damit die Vertreterinnen und Vertreter der Schulträger sowie Schulleitungen sich über diese Problematik austauschen können und in einem offenen Dialog dazu bleiben.

11. *Wie unterstützt der Kanton die Gemeinden bei der Besetzung von Lehrpersonenstellen?*

Zum einen versucht der Kanton, bestmögliche Anstellungsbedingungen für Lehrpersonen zu schaffen und die Attraktivität des Lehrberufes zu verbessern. Da sowohl für die Sekundar- als auch für die Primarlehrpersonen das kantonale Personalrecht gilt, ergibt sich hier ein grosser Unterstützungsfaktor durch den Kanton. Dies beispielsweise in folgenden Bereichen:

- Beratung durch das Amt für Volksschulen
- Vernetzung in diversen Gremien der gesamten Volksschulen (SLK, Fachgremien, Projekt Lehrpersonenmangel, Plattform kommunale Schulen, Plattform Bildung, etc.)
- Erfahrungsaustausch zwischen den Stufen zum Rekrutierungsprozess
- Unterstützung und Beratung durch die Abteilung Personal der BKSD bezüglich
 - Unterstützung in personellen Krisensituationen,
 - Stellenbesetzungsprozess von Lehrpersonen, Lohnberechnungen, Rekrutierungsprozess, Austritte etc.
- Konzeption und Durchführung der Veranstaltungen zum Wiedereinstieg von Lehrpersonen
- Stellenplattform (gemeinsame Ausschreibungsgrundlage samt professionellem Tool)

Liestal, 19. September 2023

Im Namen des Regierungsrats

Die Präsidentin:

Monica Gschwind

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich