Ursachen des Lehrpersonenmangels und der Belastung durch unterrichtsfremde Aufgaben

Bericht der Regierung vom 29. April 2025

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung		**2**
1	**Kontext**	**3**
1.1	Gesellschaftliche Entwicklung im Umfeld Schule	3
1.2	Rahmenbedingungen im Kanton St.Gallen	4
1.2.1	Kantonale Ebene	4
1.2.2	Lokale Ebene	5
1.3	Massnahmenpakete	7
1.3.1	Massnahmenpaket 2011 – Stärkung des Lehrberufs	7
1.3.2	Massnahmenpaket 2025 – Entlastung Klassenlehrperson	8
1.3.3	Berufsauftrag	8
1.3.4	Personalpool	10
1.4	Professionsverständnis und Professionalisierung	10
1.5	Allgemeine Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt	12
1.5.1	Trend zu Teilzeit	12
1.5.2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	12
2	**Analyse kantonales Lehrpersonal**	**13**
2.1	Einflussfaktoren auf die Nachfrage nach Lehrpersonen	14
2.1.1	Schülerinnen und Schüler	14
2.1.2	Klassen	18
2.1.3	Pensenentwicklung	21
2.2	Anzahl und Bedarf Lehrpersonen	25
2.3	Demografische Merkmale Lehrpersonen	28
2.3.1	Geschlecht	28
2.3.2	Alter	29
2.4	Beschäftigungsgrad	31
2.5	Qualifikation der Lehrpersonen	33
2.6	Verbleib im Beruf	36
2.7	Lehrpersonenstellenmarkt	40
2.8	Lehrpersonenausbildung und Berufseinstieg	41
2.8.1	Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule St.Gallen	41
2.8.2	Berufseinstieg	44
3	**Postulate**	**45**
3.1	Ursachen Lehrpersonenmangel (Postulat 43.22.03)	45

3.1.1 Einleitung und Auftrag 45
3.1.2 Ursachen 45
3.2 Lehrpersonenmangel durch unterrichtsfremde Mehrbelastung (Postulat 43.22.08) 50
3.2.1 Einleitung und Auftrag 50
3.2.2 Evaluation des Reglements über den Berufsauftrag der Volksschul-Lehrpersonen 53
3.2.3 Studie: Berufszufriedenheit LCH 2014–2024 57

4 Erkenntnisse 58
4.1 Schülerzahlen 58
4.2 Lehrberuf als Teilzeitberuf 58
4.3 Verschiedene «Generationen» von Lehrpersonen 59
4.4 Zusätzlicher Bedarf durch Organisation der Schule vor Ort 59
4.5 Betreuungsverhältnis und Berufszufriedenheit 60

5 Antrag 60

Anhänge 61
Anhang 1: Statistische Grundlagen 61
Anhang 2: Abbildungs- und Tabellenverzeichnis 64

Zusammenfassung

Mit vorliegendem Bericht erfüllt die Regierung die Postulate 43.22.03 «Ursachen des Lehrpersonenmangels verdienen fundierte Analyse» und 43.22.08 «Lehrpersonenmangel durch unterrichtsfremde Mehrbelastung».

Die Diskussion um den Lehrpersonenmangel hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Der Bericht 40.22.01 «Perspektiven der Volksschule 2030» aus dem Jahr 2022 verdeutlichte die Notwendigkeit, die Auswirkungen des gesellschaftlichen Wandels auf die Bedürfnisse von Lehrpersonen sowie Schülerinnen und Schülern zu prüfen. Erste Hinweise auf sich abzeichnende Engpässe bei den Lehrpersonen zeigten sich bereits in den vergangenen Jahrzehnten, insbesondere durch die steigende Anzahl an Pensionierungen von Lehrpersonen bei zugleich sinkenden Berufseintritten. Der Kantonsrat beauftragte die Regierung im November 2022 mit dem Postulat 43.22.03, eine umfassende Untersuchung durchzuführen, um Massnahmen gegen den Lehrpersonenmangel aufzuzeigen.

Die Volksschule des Kantons St.Gallen steht vor zunehmenden Herausforderungen. Der Lehrberuf wird durch gesellschaftliche Entwicklungen, veränderte Arbeitsmarktdynamiken und administrative Mehrbelastungen zunehmend anspruchsvoller und zeitintensiver. Die steigende Komplexität der Schulorganisation sowie die zunehmenden Erwartungen an Lehrpersonen, insbesondere in Bezug auf Integration, Elternarbeit und Digitalisierung, verschärfen die Problematik zusätzlich. Unterrichtsfremde Aufgaben bzw. Mehrbelastung, fehlende Umsetzung flexibler Anstellungsprofile und ungleiche Anstellungsverhältnisse zwischen den Kantonen beeinträchtigen die Berufszufriedenheit.

Statistische Projektionen erwarten ab dem Jahr 2025 weniger stark steigende und ab dem Jahr 2023 stagnierende bzw. leicht abnehmende Schülerzahlen. Da ungefähr zwei Drittel der Lehrpersonen im Teilzeitpensum tätig sind, ergeben sich bedeutsame Schwierigkeiten in der Ressourcen- und Personalplanung bzw. der Bedarf an Lehrpersonen wird dadurch erhöht. Zudem

gilt es auch in den kommenden Jahren, die in Pension gehenden Lehrpersonen zu ersetzen. Die Ursachen des Lehrpersonenmangels lassen sich somit im Wesentlichen auf ein strukturelles Ungleichgewicht zwischen steigendem Bedarf und neu ausgebildeten Lehrpersonen zurückführen. Ebenso beeinflusst die sinkende Zahl männlicher Lehrpersonen die Diversität, wobei Männer in Führungspositionen weiterhin überproportional vertreten sind. Ebenso erschweren die Akademisierung der Ausbildung und die hohen Anforderungen an Studium und Praxis den Berufseinstieg. Ausserdem verschärfen alternative Karrierewege für Hochschulabsolventinnen und -absolventen die Konkurrenz und können den Lehrberuf weniger attraktiv erscheinen lassen.

Die möglichen und zum Teil bereits umgesetzten Massnahmen zur Bewältigung des Lehrpersonenmangels und unterrichtsfremder Mehrbelastung lassen sich wie folgt zusammenfassen:
- *Reduktion der bürokratischen Hürden und administrativen Aufgaben der Klassenlehrpersonen durch die Einführung digitaler Lösungen zur Verwaltungsentlastung;*
- *verlängerte Kündigungsfrist von vier Monaten;*
- *Einführung einer zusätzlichen Entlastungslektion für Klassenlehrpersonen;*
- *Sensibilisierung von Schulleitenden und Lehrpersonen bezüglich Konzipierung und Umsetzung flexibler Anstellungsprofile bzw. Bandbreiten;*
- *stärkere Anreize und Unterstützungsmassnahmen für Lehrpersonen für höhere Pensen;*
- *Erweiterung der Ausbildungskapazitäten, insbesondere mit Fokus auf Quereinsteigende;*
- *Förderung praxisnaher Ausbildung in Zusammenarbeit mit den Hochschulen;*
- *gezielte Nachwuchsförderungsprogramme;*
- *Steigerung der Anzahl männlicher Lehrpersonen durch entsprechende Rekrutierungsmassnahmen.*

Der Lehrpersonenmangel stellt eine vielfältige Herausforderung dar, die langfristige, koordinierte Massnahmen erfordert. Eine regelmässige Evaluation der ergriffenen Schritte ist notwendig, um die Qualität der Volksschule nachhaltig zu sichern. Die Zusammenarbeit zwischen Bildungsakteuren sowie politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern bleibt von zentraler Bedeutung. Die Regierung wird die Umsetzung der geplanten Massnahmen aktiv begleiten und bei Bedarf Anpassungen vornehmen, um eine nachhaltige Stabilisierung der Lehrpersonalsituation zu gewährleisten.

Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir erstatten Ihnen mit dieser Vorlage Bericht zu den Postulaten 43.22.03 «Ursachen des Lehrpersonenmangels verdienen fundierte Analyse» und 43.22.08 «Lehrpersonenmangel durch unterrichtsfremde Mehrbelastung».

1 Kontext

1.1 Gesellschaftliche Entwicklung im Umfeld Schule

Die Volksschule ist in vielerlei Hinsicht eine wichtige Schnittstelle des gesellschaftlichen Zusammenlebens. Dies spiegelt sich in verschiedenen gesellschaftlichen Entwicklungen wider, die direkten oder indirekten Einfluss auf das Schulwesen haben. Die kulturelle Vielfalt der Gesellschaft und die zunehmend hohen gesellschaftlichen Erwartungen stellen die Schule und deren Lehrpersonen vor komplexe Herausforderungen (vgl. zum Ganzen den Bericht 40.22.01 «Perspektiven der Volksschule 2030» vom 4. Januar 2022, nachfolgend Perspektivenbericht). Der Lehrberuf beschäftigt sich nicht nur mit Bildungs- und Erziehungsfragen, er erfüllt auch in der Gesellschaft eine grundlegende politische, ökonomische, kulturelle und soziale Funktion. Gesellschaftliche Veränderungen spiegeln sich direkt in der Schule wider, wo sich die Aufgaben

der Organisation und der einzelnen Akteure kontinuierlich anpassen. Funktionen und Rollen von Schulleitungen, Schulbehörden, Schulaufsicht und Schulevaluation entwickeln sich weiter.[1]

In diesem Kontext sind die Lehrpersonen entscheidend für die Qualität der Volksschule. In der Schule arbeiten verschiedene Generationen von Lehrpersonen mit teils unterschiedlichem Berufsverständnis zusammen. Sie prägen mit ihrer Persönlichkeit, ihrer pädagogischen Haltung, ihrem Wissen um Lernprozesse und ihrer fachdidaktischen Kompetenz den Unterricht und somit den Schulerfolg der Schülerinnen und Schüler entscheidend mit. Lehrpersonen erbringen insbesondere dann gute Leistungen, wenn sie über eine robuste Berufszufriedenheit verfügen. Die berufliche Zufriedenheit wiederum hängt von äusseren Rahmenbedingungen wie auch von den eigenen Erwartungen und Vorstellungen an den Lehrberuf und an die eigene Berufslaufbahn ab. Die äusseren Rahmenbedingungen und die weiteren Qualitätsfaktoren einer Schule – Unterstützung durch Behörden und Schulleitungen, Rechtsnormen, Lehrplan, Lektionentafel, Führungs- und Qualitätskonzepte, Infrastruktur, Stundenplan usw. – tragen ebenso zu einer guten Schule bei.

1.2 Rahmenbedingungen im Kanton St.Gallen

Die öffentliche Volksschule erfüllt den Auftrag der Bildung und Erziehung von Kindern und Jugendlichen, damit diese sich als vollwertige Mitglieder der Gesellschaft integrieren können (Art. 3 des Volksschulgesetzes [sGS 213.1; abgekürzt VSG]). Die Verantwortung dafür zeigt sich im Schulsystem auf zwei Ebenen.

1.2.1 Kantonale Ebene

Auf kantonaler Ebene erfolgt eine grundlegende und übergreifende Steuerung des Bildungswesens durch rechtliche Rahmenbedingungen. Im Rahmen dieser Aufgabe hat der Kanton St.Gallen die Verantwortung, verbindliche Ziele zu setzen, die dafür notwendigen Regelungen und Gesetze zu erlassen sowie für deren Umsetzung zu sorgen. Darunter fallen beispielsweise die Unterrichtsorganisation, die pädagogischen Grundsätze, der Lehrplan einschliesslich der Lektionentafel und das Lehrpersonalrecht.[2]

Die Gesamtheit der Vorgaben hat einen Einfluss auf die Organisation der lokalen Volksschulträger und auf die Anstellung der Volksschul-Lehrpersonen. Die Schulträger sind für die Sicherstellung, Organisation und Durchführung der Schulangebote vor Ort verantwortlich. Im Kanton St.Gallen sind die Volksschul-Lehrpersonen direkt beim Schulträger angestellt, wobei das Personalrecht kantonal vorgegeben ist.[3]

Die konzeptionelle Weiterentwicklung der lokalen Führungsstrukturen wurde in den letzten 20 Jahren vom Kanton nicht begleitet. Der Kanton bietet jedoch mit seinen Dienstleistungen Unterstützungen an im Bereich Weiterbildung, Beratung / Personalführung, Fachtagungen und Konzeption von Projekten unter der Berücksichtigung der Führungsstrukturen vor Ort. In verschiedenen Besprechungen zwischen dem Bildungsdepartement (BLD), der Vereinigung St.Galler Gemeindepräsidentinnen und Gemeindepräsidenten (VSGP)[4] und dem Verband St.Galler Volksschulträger (SGV) wurde 2021 zudem eine Diskussion in Bezug auf die Führungsstrukturen in der Volksschule angeregt.

---

1 Vgl. Botschaft der Regierung vom 18. Oktober 2011 zum XIII. Nachtrag zum Volksschulgesetz und zum XIII. Nachtrag zum Gesetz über die Besoldung der Volksschullehrer (22.11.14 / 22.11.15; ABl 2011, 2998 ff.).

2 Bericht 40.22.01 «Perspektiven der Volksschule 2030», S. 11.

3 Insbesondere Volksschulgesetz (sGS 213.1), Gesetz über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen (sGS 213.51; abgekürzt LLG) und Verordnung zum Personalrecht der Volksschul-Lehrpersonen (sGS 213.14; abgekürzt VPVL).

4 Heute Verband St.Galler Gemeindepräsidien (VSGP).

Der Kantonsrat hat der Regierung im Juni 2022 bei der Beratung des Perspektivenberichts den Auftrag erteilt, eine Totalrevision des Volksschulgesetzes (sGS 213.1) vorzubereiten. Dabei hat er für die bestellte Vorlage inhaltliche Themen gesetzt, insbesondere Richtung Vereinfachung der kantonalen Steuerung des Volksschulwesens, verstärkte Qualitätsorientierung der Schulaufsicht und Flexibilisierung der Schulmodelle. Die Regierung nahm im April 2024 einen Bericht des Bildungsdepartementes über die initiale Projektarbeit vor Ablauf der Amtsdauer 2020/2024 zur Kenntnis.[5] In diesem Zwischenbericht wurde auch die Frage geprüft, ob der Kanton in der gesetzlichen Regulierung Mindestvorgaben für die Qualifikation und/oder die Aufgaben und Kompetenzen der Schulleitungen machen sollte. Der Zwischenbericht bezeichnet die Schulleitungen als wesentliches Element zur Erreichung einer hohen Schul- und Unterrichtsqualität, weshalb der Gesetzgeber die Mindestanforderung bzw. die Ausbildung der Schulleitungen umschreiben solle. Das totalrevidierte Volksschulgesetz soll Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten (AKV) von Schulführungen im Grundsatz regeln. Dabei ist auch eine Regulierung der Anstellungsbedingungen von Schulleitungen zu prüfen.[6] Im weiteren Verlauf der Projektarbeit ist zu prüfen, welche Vorgaben diesbezüglich gemacht werden sollen.

1.2.2 Lokale Ebene

Das kantonale Schulrecht gibt dem Schulträger die Rahmenbedingungen für die Anstellung der Volksschul-Lehrpersonen vor. Der Schulträger stellt das Personal aus den verschiedenen Kompetenzen wie Klassen- und Fachlehrpersonen, Lehrpersonen für Integrierte schulische Förderung (ISF), Klassenassistenzen sowie Schulsozialarbeitenden mit dem Ziel zusammen, dem Auftrag der Volksschule für Erziehung und Bildung der Schülerinnen und Schüler gerecht zu werden.

Die Schulträger sind für das Einhalten des kantonalen Schulrechts gegenüber dem Kanton rechenschaftspflichtig. Darüber hinaus sind sie selbstverantwortlich für die strategische Führung der Schule zuständig, indem sie Qualitätsansprüche und Entwicklung der Schule über längerfristige strategische Ziele, konzeptionelle Regelungen und Rahmenvorgaben steuern.

Die Einheitsgemeinden bilden im Schuljahr 2023/24 mit 60 von 90 Schulträgern[7] die Mehrheit. In den Einheitsgemeinden obliegt die Funktion der Schulbehörde traditionell einer Schulkommission mit der Kompetenz zur unmittelbaren Schulführung. Sie wird meistens analog zum Rat der Schulgemeinde Schulrat genannt und meistens wie dieser durch die Stimmberechtigten gewählt. In neueren Schulorganisationen von Einheitsgemeinden wurde die Schulkommission vereinzelt abgeschafft. Dort bekleidet der Gemeinde- bzw. Stadtrat die Funktion der Schulbehörde, wobei er seine unmittelbaren Führungsaufgaben an eine Führungsperson (Rektorin oder Rektor, Gesamtschulleiterin oder Gesamtschulleiter o.Ä.) oder an die Verwaltung (Schulamt o.Ä.) delegiert hat.

Führungsstrukturen

Schulleitungen sind in der St.Galler Volksschule seit Erlass des VII. Nachtrags zum Volksschulgesetz vom 8. Januar 2004 (nGS 39-53) vorgeschrieben. Die Bedeutung und Funktion der Schulleitung im Kanton St.Gallen sind somit seit 20 Jahren gesetzlich verankert. Ihre Zuständigkeit ist in der Gemeindeordnung oder in einem kommunalen Reglement zu regeln (Art. 114bis VSG). Der kommunale Volksschulträger ist Arbeitgeber der Schulleitenden. Er legt die Anstellungs-

---

5 Zwischenbericht Totalrevision Volksschulgesetz vom 24. April 2024, abrufbar unter https://www.sg.ch/content/dam/sgch/bildung-sport/volksschule/totalrevision-volksschulgesetz/Zwischenbericht%20TRVSG%20mit%20Beilage.pdf.

6 Zwischenbericht Totalrevision Volksschulgesetz vom 24. April 2024, S. 4, abrufbar unter https://www.sg.ch/content/dam/sgch/bildung-sport/volksschule/totalrevision-volksschulgesetz/Zwischenbericht%20TRVSG%20mit%20Beilage.pdf.

7 Die privaten Sonderschulen sowie die Privatschulen werden nicht dazu gezählt. Die Mädchensekundarschule St.Katharina in Wil (Kathi Wil) sowie die Katholische Mädchensekundarschule in Gossau (Maitlisek) werden zu den Privatschulen gerechnet.

bedingungen fest. Nach vorsichtigen Anfängen haben sich heute die Schulleitungen in allen Gemeinden bzw. Schulhäusern etabliert und das eigene Selbstverständnis wie auch die Akzeptanz der Lehrpersonen gefunden.

Mit der Klärung der im Rahmen des Berufsauftrags der Lehrpersonen zu erfüllenden Aufgaben und der Möglichkeit der spezifischen Zuteilung von Pensen über den Personalpool konnte die Personalführungsfunktion der Schulleitung ausgebaut und gestärkt werden. Die damit verbundenen Flexibilisierungen tragen dazu bei, dass Schulbehörden und Schulleitung sowohl auf die Bedürfnisse der einzelnen Lehrperson als auch auf die Erfordernisse im Schulbetrieb verstärkt eingehen können. Zur Stärkung der Rolle der Schulleitung in der Personalführung trug zudem die Zuordnung der Qualifikation und der Leistungsbewertung für den Lohnanstieg der Lehrpersonen in das Mitarbeitergespräch (Art. 3 LLG) bei.

Schulleitende in Zahlen
Im Schuljahr 2023/24 waren im Kanton St.Gallen 323 Schulleitende an der Volksschule tätig. Das gesamte Anstellungspensum betrug rund 200 Vollzeitstellen, d.h. durchschnittlich 62 Stellenprozente je Anstellung. Die Zahl der Schulleitenden steigt seit dem Schuljahr 2015/16 (274 Schulleitende) kontinuierlich an, bei gleichbleibendem durchschnittlichem Anstellungspensum. Der Frauenanteil betrug im Schuljahr 2023/24 49 Prozent, was einer Steigerung von 12 Prozentpunkten über die letzten acht Jahre entspricht. Das durchschnittliche Anstellungspensum der Schulleiterinnen betrug im selben Schuljahr 58 Prozent und fiel gegenüber jenem ihrer männlichen Kollegen rund 8 Prozentpunkte geringer aus. Diese Differenz hat sich in den letzten Jahren verringert.

Im Schuljahr 2023/24 war eine Schulleiterin bzw. ein Schulleiter im Durchschnitt für 179 Schülerinnen und Schüler verantwortlich (Vergleich zu 2015/16: 194 Schülerinnen und Schüler), pro Schülerin bzw. Schüler wurde in ebendiesem Schuljahr ein Pensum von 0,35 Prozent aufgewendet (Vergleich zu 2015/16: 0,32 Prozent).

Die Entwicklungen der Rahmenbedingungen in politischer, rechtlicher und finanzieller Hinsicht haben auch einen Einfluss auf die Führungsstrukturen bzw. die Organisation und Führung der Schule vor Ort durch die Schulbehörde. Der SGV hat im Jahr 2008 mit der Broschüre «Die Schulbehörden der Zukunft»[8] eine Diskussion dazu lanciert. Darin werden verschiedene Möglichkeiten für die Organisation der Schulführung (Schulgemeinde, Einheitsgemeinde mit strategisch und operativ tätigem Schulrat, Einheitsgemeinde mit strategisch tätigem Schulrat, Einheitsgemeinde ohne Schulrat) einer kritischen Würdigung unterzogen. Die Entwicklung im Bereich der Schulführungsstrukturen vor Ort hat wesentlichen Einfluss auf die verschiedenen Aufgabenfelder und Kompetenzen der Schulleitung. Empfehlungen zu den Anstellungsbedingungen werden im Grundlagenpapier zur Anstellung von Schulleitenden in der Volksschule des SGV, des Verbandes Schulleiterinnen und Schulleiter St.Gallen (VSLSG) und der VSGP vom 5. März 2021 abgegeben.[9] Die Schulleitung ist zu einer wichtigen Partnerin für den Bildungsrat und das Bildungsdepartement geworden, wenn es um die operative Umsetzung der Schul- und der Qualitätsentwicklung im Kanton St.Gallen geht. Die Bedeutung der Schulleitung im Kanton St.Gallen wird somit auf lokaler wie kantonaler Ebene gestärkt und in geteilter Verantwortung in strategischer, fachlicher und personeller Hinsicht umgesetzt.

8 Abrufbar unter https://www.sgv-sg.ch/fileadmin/user_upload/dokumente/schulbeh_C3_B6rden_der_zukunft.pdf.

9 SGV, Grundlagen zur Anstellung von Schulleitungen, 2021, abrufbar unter https://www.sgv-sg.ch/fileadmin/user_upload/dokumente/Grundlagen_zur_Anstellung_von_Schulleitungen_05.03.2021.pdf.

1.3 Massnahmenpakete

1.3.1 Massnahmenpaket 2011 – Stärkung des Lehrberufs

Eine Arbeitsgruppe «Wandel und Zukunft des Lehrberufs im Kanton St.Gallen» des Bildungsdepartementes hat sich im Jahr 2010 mit dem Berufsbild der Lehrpersonen auseinandergesetzt und nach Wegen und Mitteln gesucht, den Berufsstand zu fördern. Ihre Arbeit wurde flankiert durch eine Online-Umfrage – durchgeführt durch die Pädagogische Hochschule St.Gallen (PHSG) – zur Arbeitszufriedenheit der Lehrpersonen und zum Handlungsbedarf aus deren Sicht. Die Umfrage wurde von über 1'500 Lehrpersonen ausgefüllt. Diese haben überwiegend angegeben, ihren Beruf aus Freude an der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie am Unterrichten gewählt zu haben. Sie beurteilen ihre berufliche Belastung als hoch bis sehr hoch und verweisen auf die Überbürdung immer neuer Erziehungsaufgaben ausserhalb des Kernauftrags Unterrichten. Verschiedentlich wird festgehalten, der Lehrberuf habe sich gewandelt und leide heute unter einem eher schlechten Image. Handlungsbedarf orteten die Lehrpersonen vor allem bei der Entlastung von administrativen Arbeiten, Mitsprache bei Reformen, Unterstützung im Umgang mit Heterogenität, Anpassung des Lohns und Neufassung des Berufsauftrags. Trotz der kritischen Haltung würden die allermeisten befragten Lehrpersonen den Lehrberuf erneut wählen.

Die Neufassung des Berufsauftrags war schon vor dem Einsatz der Arbeitsgruppe «Wandel und Zukunft des Lehrberufs im Kanton St.Gallen» und der Online-Umfrage zum Gegenstand eines Projekts des Bildungsrates gemacht worden. Die Löhne wurden im Bildungsdepartement einer separaten Beurteilung unterzogen.

Aus allen Arbeiten zusammen wurde ein Paket vernetzter Massnahmen zur Stärkung des Lehrberufs in der Volksschule geschnürt. Mit Botschaft und Entwurf vom 18. Oktober 2011 zu einem XIII. Nachtrag zum VSG und zu einem XIII. Nachtrag zum damaligen Gesetz über die Besoldung der Volksschullehrer (22.11.14 und 22.11.15) zur Stärkung des Lehrberufs in der Volksschule erstattete die Regierung dem Kantonsrat Bericht zu den erfolgten Arbeiten, verbunden mit Anträgen zur Anpassung der erwähnten Gesetze. Mit dem XIII. Nachtrag zum Volksschulgesetz[10] und mit dem XIII. Nachtrag zum Gesetz über die Besoldung der Volksschullehrer[11] (LBG) wurde unter anderem im VSG die Reduktion der Anzahl Unterrichtswochen von 40 auf 39 Wochen realisiert und im LBG erhielt die Regierung die Möglichkeit, die Anfangseinstufung der Löhne für Primarlehrpersonen zu erhöhen. Die Regierung setzte diese Möglichkeit auf den 1. Januar 2013 um.

Auf weitere Forderungen ging der Kantonsrat nicht ein. Er war der Ansicht, dass die weitere zeitliche Entlastung der Klassenlehrpersonen in eine Gesamtrevision der Besoldung bzw. des Berufsauftrags einzubauen ist.[12]

Im Rahmen des Projekts Berufsauftrag wurden damals die folgenden Handlungsfelder bearbeitet und konkretisiert:

Reduktion der administrativen Belastung
– Neufassung des Berufsauftrags;
– Definition von Zeitgefässen für verschiedene Aufgaben;
– Abgrenzung: Welche Aufgaben gehören zum ordentlichen Berufsauftrag, welche nicht?

Persönliche Weiterbildung
– Festlegung von Zeitgefässen für die Weiterbildung.

10 nGS 47-31.
11 nGS 47-115.
12 Vgl. XIII. Nachtrag zum Volksschulgesetz (Berufsauftrag) (22.11.14B).

Anpassung der Unterrichtszeit
– Reduktion des Unterrichtspensums, teilweise Kompensation durch Reduktionen in der Lektionentafel;
– Anpassung der Lektionentafel;
– Überprüfung der Unterrichtsdauer (z.B. Dauer der Lektionen).

1.3.2 Massnahmenpaket 2025 – Entlastung Klassenlehrperson

In Zusammenhang mit der Diskussion der Ergebnisse aus der Evaluation des Berufsauftrags im Jahr 2023 (vgl. Abschnitt 3.2) wurde die Forderung erhoben, dass Klassenlehrpersonen für ihre Tätigkeiten im Arbeitsfeld Schülerinnen und Schüler zeitlich mehr entlastet werden müssten. Der Bildungsrat hat am 26. Juni 2024 mit dem IV. Nachtrag zum Reglement über den Berufsauftrag der Volksschul-Lehrpersonen der Gewährung einer weiteren Entlastungslektion für Klassenlehrpersonen zugestimmt (SchBl 2024, Nr. 6). Ab dem Schuljahr 2025/26 unterrichten Klassenlehrpersonen im Vollpensum künftig 26 statt 27 Lektionen und haben somit mehr Zeit für die Aufgaben im Arbeitsfeld Schülerinnen und Schüler. Diese Entlastung der Lehrpersonen erhielt in einer Vernehmlassung seitens Schulbasis viel Zustimmung. Uneinig waren sich die Anspruchsgruppen aus der Schulpraxis jedoch bezüglich der Finanzierung dieser Entlastungslektion. Die zusätzliche Entlastungslektion verursacht den Gemeinden ungefähr Zusatzkosten von 13,4 Mio. Franken. Im Folgenden forderten die Gemeinden eine kostenneutrale Finanzierung. Der Bildungsrat hat im Dezember 2024 Anpassungen der «Rahmenbedingungen Lehrplan Volksschule St.Gallen» erlassen. Er hat dabei eine Reduktion der Lektionentafel vorgenommen und sich dabei einerseits an der Deutschschweizer Lehrplanvorlage des Lehrplans 21 orientiert und anderseits die in der heutigen Lektionentafel vorgesehenen Lektionen berücksichtigt. Die Regierung hat die Anpassungen im Januar 2025 genehmigt. Diese sind auf das Schuljahr 2025/26 umzusetzen.

1.3.3 Berufsauftrag

Seit dem 1. August 2015 gilt im Kanton St.Gallen ein neu konzipierter Berufsauftrag. Die gesetzlichen Grundlagen des Berufsauftrags bilden Art. 78ter bis Art. 78^{sexies} VSG sowie das Gesetz über den Lohn der Volksschullehrpersonen. Damit wurde u.a. das Verfahren zur Qualifikation der Lehrpersonen den Gemeinden übertragen, die Entlastung der Lehrperson mit Klassenverantwortung um eine Lektion realisiert und die Höhe der Klassenlehrpersonenzulage festgelegt. Die Personalführung wurde verstärkt der Ebene Schulleitung zugeordnet. In der Beschreibung und Gewichtung der Arbeitsfelder wurde das Anliegen der «administrativen Belastung» aufgenommen.

Mit dem Berufsauftrag werden im Kanton St.Gallen folgende Ziele erreicht:
– Orientierung und Klarheit nach innen und aussen über den zeitlichen und inhaltlichen Umfang des Berufsauftrags von Lehrpersonen;
– Transparenz für Öffentlichkeit und Politik über die Vielfalt der Aufgaben von Lehrpersonen;
– Unterstützung der Lehrpersonen bei der Gestaltung und Überprüfung ihrer Arbeitszeit;
– Definition der beruflichen Anforderungen und Verantwortungsbereiche von Lehrpersonen;
– Schutz der Lehrpersonen vor unrealistischen, über die festgelegten Pflichten hinausgehenden Ansprüchen (Überbelastung verhindern);
– Sichtbarmachung der Gestaltungsspielräume (Flexibilisierung von Profilen) innerhalb der Gesetzgebung zur Entlastung und Schwerpunktsetzung (flexibler Einsatz von Ressourcen vor Ort).

a) Jahresarbeitszeit anstelle Anzahl Lektionen
Im Berufsauftrag wird das Arbeitspensum grundsätzlich nicht mehr nur durch die Anzahl Lektionen bestimmt, sondern durch alle in den vier Arbeitsfeldern zu verrichtenden Aufgaben. Bei einer 100-Prozent-Anstellung müssen pro Jahr insgesamt 1'906 Arbeitsstunden geleistet werden. Dies entspricht einer durchschnittlichen 42-Stunden-Woche, analog dem Verwaltungs-

personal. Eine Unterrichtslektion entspricht einschliesslich Vor- und Nachbereitung rund 1,5 Stunden Arbeitszeit, was 3,14 Prozent der Jahresarbeitszeit entspricht. Bei einer 100-Prozent-Anstellung unterrichtet eine Standard-Lehrperson 28 Lektionen. Der Ferienanspruch der Lehrpersonen umfasst, wie der des übrigen Staatspersonals, 23 Tage. Der während der 39 Wochen Unterrichtszeit geleistete Mehraufwand wird in den Schulferien kompensiert.

b) Die Arbeitsfelder des Berufsauftrags
Der Berufsauftrag gliedert sich in vier Arbeitsfelder mit unterschiedlichen Aufgaben:

- **Arbeitsfeld «Unterricht»:** Im Zentrum des Berufsauftrags steht das Arbeitsfeld «Unterricht». Dazu gehört die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung des Unterrichts sowie die Beurteilung und Förderplanung der Schülerinnen und Schüler. Zum Arbeitsfeld «Unterricht» gehören auch die Zusammenarbeit im Klassenteam in Bezug auf den Unterricht und die Durchführung von besonderen Unterrichtsveranstaltungen wie Anlässe, Exkursionen und Klassenlager.
- **Arbeitsfeld «Schülerinnen und Schüler»:** Dieses Arbeitsfeld umfasst die Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten, mit Lehrerkolleginnen und -kollegen, Fachstellen, der Schulleitung und den Behörden, die für die Beratung und Unterstützung der Schülerinnen und Schüler nötig ist. Auch die Administration und Dokumentation (u.a. Erstellen von Lernberichten und Zeugnissen) gehört in dieses Arbeitsfeld.
- **Arbeitsfeld «Schule»**: Diesem Arbeitsfeld zugeordnet werden administrative und organisatorische Aufgaben, die der Gestaltung der Schule und der Sicherung und Entwicklung der Qualität der Schule dienen. Dazu gehören Teamsitzungen und Konvente, Mitwirkung bei Schul- und Unterrichtsentwicklung, die Teilnahme an schulinternen Weiterbildungen und die Beaufsichtigung von Schülerinnen und Schülern in Pausen sowie unmittelbar vor und nach dem Unterricht.
- **Arbeitsfeld «Lehrperson»:** Zu diesem Arbeitsfeld gehört die individuelle Weiterbildung der Lehrpersonen sowie die Überprüfung und Reflexion der eigenen Tätigkeit u.a. mittels kollegialer Hospitation und Einholen von Individualfeedback. Die Weiterbildung erfolgt in der unterrichtsfreien Zeit. Die Planung der Weiterbildung erfolgt in Absprache mit der vorgesetzten Stelle.

Der Berufsauftrag gilt auch für schulische Fachpersonen, das heisst für Lehrpersonen für Integrierte schulische Förderung (ISF) sowie Therapeutinnen und Therapeuten (u.a. Logopädie, Psychomotorik, Rhythmik). Bei ausgewiesenem Bedarf[13] ist vorgesehen, dass für Therapeutinnen und Therapeuten eine Flexibilisierung des Arbeitsfelds «Unterricht» zu Gunsten des Arbeitsfelds «Schülerinnen und Schüler» im Umfang von einer Lektion bis drei Lektionen (höchstens 9,4 Prozent) vorgenommen wird.

c) Flexibilisierungsmöglichkeiten im Berufsauftrag
1. Vorgeschriebene Flexibilisierung
Klassenlehrpersonen werden im Arbeitsfeld «Unterricht» im Umfang von zwei Unterrichtslektionen entlastet, damit sie mehr Zeit haben, die Aufgaben im Arbeitsfeld «Schülerinnen und Schüler» zu übernehmen. Berufseinsteigende werden bei einer Anstellung von wenigstens 50 Prozent ebenfalls im Umfang einer Unterrichtslektion entlastet, damit sie mehr Stunden im Arbeitsfeld «Lehrperson» zur Verfügung haben.

13 Reglement über den Berufsauftrag der Volksschul-Lehrpersonen, Anhang II: Standardabweichungen bei der Flexibilisierung.

2. Weitere Möglichkeiten der Flexibilisierung
Es gibt neben den kantonal vorgegebenen Flexibilisierungen verschiedene zusätzliche Möglichkeiten für den Schulträger, die Arbeitsfelder entsprechend den individuellen Aufgaben der Lehrperson flexibel zu gestalten. Dazu sind im Reglement für jedes Arbeitsfeld gewisse Bandbreiten vorgesehen, durch welche die standardisierten proportionalen Anteile der Arbeitsfelder bis zu einem gewissen Grad stärker oder weniger gewichtet werden können.

d) Anstellung von Teilzeitlehrpersonen
Bei Teilzeitlehrpersonen kann – wie bei Vollzeitlehrpersonen – eine flexible Gewichtung der Arbeitsfelder vorgenommen werden. Je nach Pensum erfolgt eine proportionale Anpassung der einzelnen Arbeitsfelder. Bei einem Beschäftigungsgrad unter 30 Prozent können Lehrpersonen von den Arbeitsfeldern «Schule» und «Schülerinnen und Schüler» ganz befreit werden.

e) Altersentlastung
Die Altersentlastung erfolgt nach vollendetem 56. Altersjahr ab einem Arbeitspensum von wenigstens 30 Prozent im Arbeitsfeld «Unterricht» um zwei Lektionen. Ab dem 61. Lebensjahr erfolgt eine weitere Reduktion um eine Unterrichtslektion. Die übrigen Arbeitsfelder bleiben unverändert.

1.3.4 Personalpool
Die Lehrpersonen der Volksschule werden durch die Schulträger angestellt und entlöhnt. Mit dem Berufsauftrag quantifizieren und finanzieren sie den Personaleinsatz dank dem ihnen eingeräumten Spielraum freier als früher. Im Mai 2016 erliess der Bildungsrat zur Definition der grundlegenden Parameter der einzusetzenden Lektionen für die Organisation der Schule gestützt auf Art. 91^{quinquies} VSG die Weisungen zur Unterrichtsorganisation, zur Klassenbildung und zum Personalpool in der Volksschule.[14] Als Orientierungshilfe für die Ausübung des neu gewonnenen Ermessens steht seit dem Schuljahr 2017/18 der Personalpool zur Verfügung. Dieser ist eine Richtlinie, d.h. nicht direkt bindend. Seine Obergrenze grenzt aber die gebundenen von den nicht gebundenen Personalausgaben ab. Aus dem Personalpool lassen sich weder die Lohnkosten noch die Arbeitspensen der Lehrpersonen ableiten, die weitere massgebliche Punkte für die Gestaltung der lokalen Organisation sind.

Der Personalpool wird seit Ende der Einführungsphase und Übergang in den Regelbetrieb per Schuljahr 2020/21 durch die Abteilung Aufsicht und Schulqualität des Amtes für Volksschule jährlich bei den Schulträgern im Sinn einer Dienstleistung erhoben. Im September 2024 waren die Schulträger zum achten Mal aufgefordert, ihre Daten für die Erhebung Personalpool zu erfassen.[15] Die Schulträger erhalten die Datenauswertung für ihre Schule und einen anonymisierten Vergleich in Bezug auf die anderen Schulträger.

1.4 Professionsverständnis und Professionalisierung
Die berufliche Tätigkeit einer Lehrperson kennt vermeintlich jede und jeder aus der eigenen Schulzeit. Doch die Perspektive der ehemaligen Schülerin oder des ehemaligen Schülers reicht nicht aus, die Profession der Lehrperson in ihrer Komplexität zu fassen.

---

14 Im Amtlichen Schulblatt Juni 2016 veröffentlicht, SchBl 2016, Nr. 6; geändert durch Nachtrag vom 20. Mai 2020, SchBl 2020, Nr. 3; geändert durch II. Nachtrag vom 16. Juni 2021, SchBl 2021, Nr. 4.

15 An der Erhebung 2017 haben sich nicht sämtliche Volksschulträger beteiligt, ab dem Jahr 2018 ist die Erhebung vollständig.

Die Vielfalt der Versuche, wissenschaftlich begründete Aussagen über die gute Lehrperson zu treffen, belegt augenscheinlich den Stellenwert der Thematik. Den Lehrberuf als Profession zu verstehen, liegt die Vorstellung zu Grunde, dass Ausbildung und Arbeit von Lehrpersonen auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhen sollen: Bildung sollte in jedem Fall wissenschaftsbestimmt, wissenschaftsbasiert und wissensorientiert sein.[16]

Für Lehrpersonen bedeutet dies, dass dem Kern ihrer Tätigkeit kein rein spezifisches Expertenwissen zu Grunde liegt, sondern dass sie in der Lage sind, gesellschaftliches und wissenschaftliches Wissen pädagogisch zu vermitteln. Demzufolge ist die Interaktionsebene die Basis des professionellen Handelns. Von Lehrpersonen wird erwartet, dass sie ein tiefes Verständnis über den Stoff haben, den sie unterrichten. Sie müssen in der Lage sein, Forschung, Theorie und Praxis zu verknüpfen und die Inhalte so zu präsentieren, dass sie von den Schülerinnen und Schülern alters- und kompetenzentsprechend verständlich und lernbar sind. Lehrpersonen haben das Vermittelbare zu vermitteln, unter Rückgriff auf spezialisierte Handlungslehren. Der Kern der professionellen Arbeit befindet sich stets auf der Interaktionsebene.[17] Von Lehrpersonen wird aber auch erwartet, dass sie zusätzliche Aufgaben wahrnehmen, wie z.B. die Förderung der sozialen und emotionalen Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler, das Eingehen auf die individuellen Unterschiede und die Zusammenarbeit mit anderen Lehrpersonen und Erziehungsberechtigten, um die ganzheitliche Entwicklung der Schülerinnen und Schüler zu gewährleisten.[18]

Dabei befindet sich die Schule und damit die Lehrperson im ständigen Spannungsfeld zwischen Bewahren von tradiertem Wissen und Verhalten und dem Antizipieren von Kompetenzen, die in einer unbekannten Zukunft wichtig sind für das gesellschaftliche und berufliche Bestehen ihrer Schülerinnen und Schüler. Innovatives Denken, Kreativität sowie kritisches Denken und soziale Skills gelten als Schlüsselkompetenzen im 21. Jahrhundert.[19,20]

Schülerinnen und Schüler werden in der Schule in heterogenen Gruppen auf das Erwachsenenleben vorbereitet. Die Schule und stellvertretend die Lehrperson hat die Aufgabe, Werte und Wissen der Gesellschaft, in der die Kinder und Jugendlichen leben, zu vermitteln. Die Schule übernimmt einen gesellschaftlichen Integrationsauftrag. Der Lehrberuf ist ein sehr dynamischer Beruf. Die Lebenswelten und -realitäten der Schülerinnen und Schüler ändern sich ständig, wodurch auch die Lehrperson mit sich ständig ändernden Voraussetzungen konfrontiert ist.

In ihrer Grundausbildung erhalten Lehrpersonen verschiedene gesellschaftlich bedeutsame Wissensinhalte vermittelt. In der heutigen Gesellschaft mit ihrem raschen Wandel reicht diese Grundlage nicht mehr aus. Lehrpersonen müssen sich in ihrer beruflichen Ausgestaltung ständig weiterentwickeln. Die Pflege der eigenen Forschungskompetenzen ist der Schlüssel zum beruflichen Bestehen. Die berufliche Entwicklung der Lehrpersonen ist ein lebenslanger Prozess.

---

16 E.-D. Röhrig, Zum professionellen Professionsverständnis von Lehrkräften, in: Zeitschrift für Schul- und Professionsentwicklung, 2020, 4/4, S. 4, abrufbar unter https://doi.org/10.11576/pflb-5890.

17 E.-D. Röhrig, Zum professionellen Professionsverständnis von Lehrkräften, in: Zeitschrift für Schul- und Professionsentwicklung, 2020, 4/4, S. 11, abrufbar unter https://doi.org/10.11576/pflb-5890.

18 OECD, TALIS 2018 results (Volume II): Teachers and school leaders as valued professionals, 2020, S. 26, abrufbar unter https://doi.org/10.1787/19cf08df-en.

19 OECD, TALIS 2018 results (Volume II): Teachers and school leaders as valued professionals, 2020, abrufbar unter https://doi.org/10.1787/19cf08df-en.

20 Bericht 40.22.01 «Perspektiven der Volksschule 2030», S. 11.

Die Ausbildung zum Lehrberuf ist aufwändiger geworden. Genügte früher ein Seminarabschluss auf der Sekundarstufe II, wird heute ein Mittelschulabschluss und ein Studium an einer Pädagogischen Hochschule verlangt. Die Studiengänge der Pädagogischen Hochschulen werden durch die anderen Hochschulausbildungen konkurrenziert, da der Einstieg in den Lehrberuf nicht mehr bereits nach Abschluss der Sekundarstufe II, sondern erst nach Abschluss der Tertiärstufe möglich ist. Die Ausbildung zur Lehrperson bietet keinen vereinfachten Berufseinstieg mehr.

1.5 Allgemeine Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt

1.5.1 Trend zu Teilzeit

In der Schweiz nehmen rund zwei Drittel der Bevölkerung am Erwerbsleben teil. Bei Männern ist die Erwerbsquote höher als bei Frauen, wobei sich diese Differenz in den vergangenen Jahren fortlaufend verringert hat. Ein Grossteil der erwerbstätigen Bevölkerung arbeitet im Dienstleistungssektor. Die Zahl der Erwerbstätigen über 15 Jahre ist in den vergangenen Jahren stabil geblieben. Dies trotz einer starken demografischen Alterung. Die Zahl der Pensionierten hat in den vergangenen Jahren zugenommen, gleichzeitig hat die Zahl von Hausfrauen bzw. Hausmännern abgenommen.

Die Teilzeiterwerbstätigkeit (Beschäftigungsgrad unter 95 Prozent) hat in den letzten dreissig Jahren erheblich zugenommen. Heute arbeitet mehr als ein Drittel der erwerbstätigen Bevölkerung in einem Teilzeitpensum. Zu Beginn der 1990er-Jahre arbeitete lediglich ein Viertel der erwerbstätigen Bevölkerung in einem Teilzeitpensum.

Mit 73 Prozent machen Frauen den grösseren Anteil an Teilzeiterwerbstätigen aus. Bei den Frauen ist diese Arbeitsform gut dreimal so häufig wie bei Männern. Als Hauptgründe für die Teilzeitarbeit werden Kinderbetreuung und fehlendes Interesse an einer Vollzeittätigkeit genannt.[21]

Das Bildungsniveau in der Schweiz ist in den vergangenen zwanzig Jahren stark gestiegen, wobei die Zunahme bei Frauen höher ist als bei Männern.[22] Das steigende Bildungsniveau der Bevölkerung wirkt sich auch auf die ausgeübten Berufe aus. Die grösste Berufsgruppe der Erwerbstätigen ist im Jahr 2022 mit 26,0 Prozent der Erwerbstätigen die Berufsgruppe der intellektuellen und wissenschaftlichen Berufe. 16,7 Prozent waren Technikerinnen und Techniker oder hatten einen gleichrangigen nichttechnischen Beruf. 8,3 Prozent waren Führungskräfte. Die Anteile an Personen in Dienstleistungsberufen und Verkaufskräften (2022: 12,5 Prozent; minus 2,2 Prozentpunkte gegenüber 2012), der Bürokräfte und kaufmännischen Angestellten (12,6 Prozent; minus 2,1 Prozentpunkte) und der Personen in Handwerks- und verwandten Berufen (9,2 Prozent; minus 3,7 Prozentpunkte) ging in der gleichen Zeitspanne um 8 Prozentpunkte zurück.[23]

1.5.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Arbeitstätigkeit von Müttern hat sich in den vergangenen dreissig Jahren stark verändert. Nur noch eine Minderheit von Frauen verlässt nach der Geburt des ersten Kindes den Arbeitsmarkt. Die meisten Mütter kleiner Kinder arbeiten nach einer Familienpause in Teilzeitpensen weiter. Vor der Geburt arbeiten 40,1 Prozent der Frauen in Teilzeitpensen, 49,9 Prozent gehen einer Vollzeitbeschäftigung nach und 10 Prozent sind Nichterwerbspersonen. Nach der Geburt

---

21 Bundesamt für Statistik, Die Schweiz in Zahlen – Statistisches Jahrbuch 2022/2023, 2023, S. 161, abrufbar unter https://www.bfs.admin.ch/asset/de/28905449.

22 Bundesamt für Statistik, Gleichstellung von Frau und Mann, 11. Juni 2024, abrufbar unter https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann.gnpdetail.2024-0553.html.

23 Bundesamt für Statistik, Die Schweiz in Zahlen – Statistisches Jahrbuch 2022/2023, 2023, S. 162, abrufbar unter https://www.bfs.admin.ch/asset/de/28905449.

des ersten Kindes verlässt nur noch jede neunte beruflich aktive Frau den Arbeitsmarkt. Die Zahl der Teilzeitpensen verdoppelt sich von 40,1 auf 80,1 Prozent nach der Geburt des ersten Kindes. Diese Verdoppelung impliziert wiederum einen rückgängigen Durchschnittsbeschäftigungsgrad von 83 Prozent auf 61 Prozent, sprich 1,1 Wochenarbeitstage weniger.[24]

Die Erwerbsquote der Mütter hat in den letzten 30 Jahren um mehr als 20 Prozentpunkte zugenommen (1991: 59,6 Prozent). Im Jahr 2021 nahmen 82 Prozent der Mütter (Frauen zwischen 25 und 54 Jahren, die mit wenigstens einem eigenen Kind unter 15 Jahren im gleichen Haushalt leben) in der Schweiz am Arbeitsmarkt teil. Die Erwerbsquote von Vätern verblieb in der gleichen Zeitspanne auf einem sehr hohen Niveau (1991: 98,9 Prozent; 2021: 96,9 Prozent). Es wurde lediglich ein Rückgang um rund 2 Prozentpunkte festgestellt.[25]

Das Amt für Volksschule unterstützt die vom Schweizerischen Nationalfonds geförderte Family Life Studie[26] der Universität Zürich (UZH). Ausgangspunkt der Studie ist der Umstand, dass viele Mütter in der Schweiz am Erwerbsleben teilnehmen, aber der Grossteil nur zu einem geringen Arbeitspensum arbeitet. Dies hat weitreichende Konsequenzen sowohl auf individueller wie auch gesamtwirtschaftlicher Ebene. Der langfristige Einkommenseinbruch von 60 Prozent für Mütter im Vergleich zu Vätern in der Schweiz ist international einer der höchsten. Da niedrige Teilzeitpensen eine Karriere schwierig machen, fehlen viele Frauen später als wertvolle Fachkräfte im Arbeitsmarkt für Firmen in der Schweiz. In der Family Life Studie testet das Forschungsteam der UZH konkrete Massnahmen, um die Arbeitspensen von Müttern in der Schweiz zu erhöhen. Das Forschungsteam untersucht, inwiefern Mütter (und ihre Partner oder Partnerinnen) die langfristigen finanziellen Konsequenzen eines stark reduzierten Arbeitspensums berücksichtigen. Sie evaluieren, ob die Bereitstellung von objektiven Informationen zu den finanziellen Faktoren dieser Entscheidung zu einer Erhöhung der Arbeitspensen von Müttern führt. Insbesondere werden auch Lehrerinnen, die Mütter sind, angesprochen, da in diesem Berufsfeld die Teilzeitarbeit hoch ist. Erste Ergebnisse der Studie werden im Laufe des Jahres 2025 öffentlich.

2 Analyse kantonales Lehrpersonal

Im nachfolgenden Abschnitt werden Aspekte des Lehrpersonals von Regel- und Kleinklassen der Volksschule dargestellt.[27] Ausnahmen davon sind ausgewiesen. Mit Lehrpersonen wird das Personal bezeichnet, das direkt mit dem Unterrichten der Schülerinnen und Schüler beauftragt ist (Kindergartenlehrpersonen, Primarlehrpersonen, Oberstufenlehrpersonen, Fachlehrpersonen sowie schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen). Unter Fachpersonal werden die Berufe für pädagogisch-therapeutische Angebote (u.a. Logopädie, Psychomotorik) sowie weiteres Lehrpersonal (u.a. Nachhilfelehrpersonen, Musiklehrpersonen) verstanden. Nicht zum Lehrpersonal zählen Personen der Schulverwaltung, der Schulführung sowie weitere Unterstützungspersonen (u.a. Klassenassistenz, freiwillige Klassenhilfen, Zivildienstleistende).

---

24 Bundesamt für Statistik, Die Schweiz in Zahlen – Statistisches Jahrbuch 2022/2023, 2023, S. 169, abrufbar unter https://www.bfs.admin.ch/asset/de/28905449.

25 Bundesamt für Statistik, Die Schweiz in Zahlen – Statistisches Jahrbuch 2022/2023, 2023, S. 169, abrufbar unter https://www.bfs.admin.ch/asset/de/28905449.

26 A. Brenøe / A. Costa-Ramón / U. Schaede / M. Slotwinski, Family Life Studie, Universität Zürich, abrufbar unter https://econ.uzh.ch/dam/jcr%3Ab2f67bfc-65ff-4b5e-8e98-162bfa7d4674/FAMILY_LIFE_STUDY_UZH_Summary.pdf?.

27 Die ebenfalls zur Volksschule gehörenden Sonderschulen werden aufgrund der spezifischen Anforderungen an das Lehrpersonal ausgeklammert.

Ausgeführt werden Faktoren, die den Bedarf an Lehrpersonal bestimmen. Zudem wird der aktuelle Bestand des kantonalen Lehrpersonals analysiert und beschrieben. Kurz eingegangen wird auf den Lehrpersonenstellenmarkt sowie die nachfolgende Generation von Lehrpersonen, die aktuell an der Pädagogischen Hochschule St.Gallen ausgebildet werden.

2.1 Einflussfaktoren auf die Nachfrage nach Lehrpersonen

Zentraler Parameter, der die Nachfrage nach Lehrpersonen bestimmt, ist einerseits die Entwicklung der Anzahl Schülerinnen und Schüler. Auf diese demografische Entwicklung hat das Schulsystem keinen Einfluss, sie beeinflusst die Nachfrage nach Lehrpersonen jedoch am stärksten.[28] Anderseits wird die Nachfrage nach Lehrpersonen durch institutionelle Faktoren beeinflusst, die der politischen und behördlichen Steuerung unterworfen sind. In diesen Bereich fallen u.a. die durch die Lehrpläne vorgegebene Lektionenzahl, die Klassengrösse, kantonale Vorgaben zur Organisation der Schule sowie kantonal verordnete Entlastungen (z.B. Entlastung der Klassenlehrperson, Altersentlastung). Veränderungen in diesen Bereichen beeinflussen die zur Organisation der Schule notwendigen Ressourcen und wirken sich somit direkt auf den Bedarf von Lehrpersonen aus.

2.1.1 Schülerinnen und Schüler

Die Veränderung der Anzahl der Schülerinnen und Schüler in der obligatorischen Schule ist im Wesentlichen geprägt von der Bevölkerungsentwicklung. Einen entscheidenden Einfluss haben somit die Geburtenrate sowie die Zu- und Abwanderung. Mit der Zunahme der Anzahl der Schülerinnen und Schüler steigt auch die Nachfrage nach Lehrpersonen.

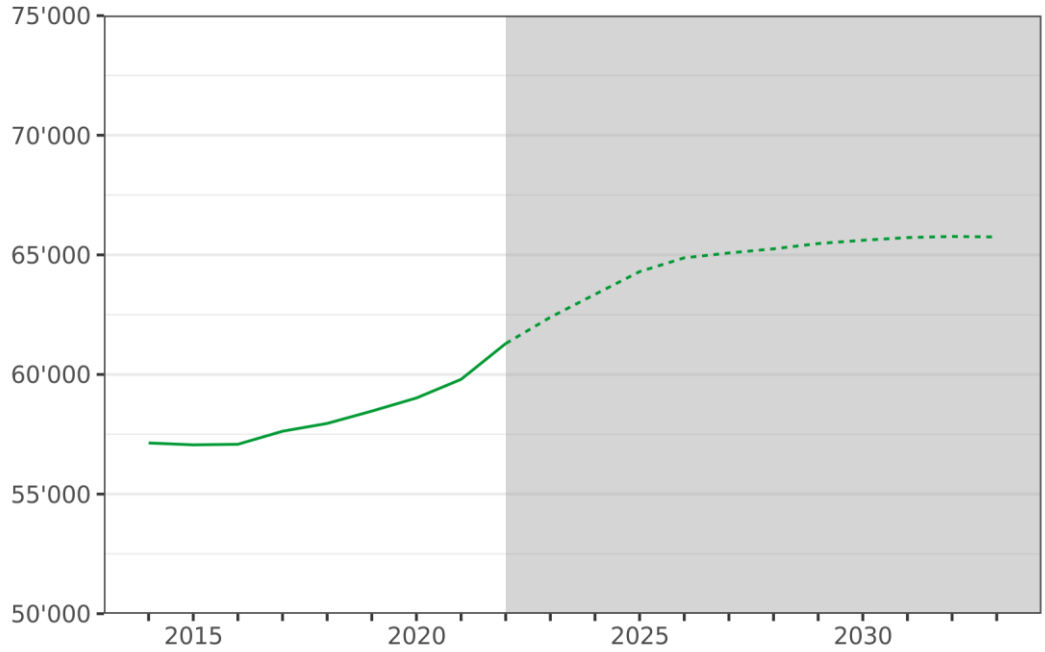
Gemäss dem Referenzszenario des Bundesamtes für Statistik)[29] wird die Zahl der Schülerinnen und Schüler der obligatorischen Schulzeit in den kommenden Jahren insgesamt weiter ansteigen. Die Referenzszenarien umfassen alle Kinder und Jugendlichen im schulpflichtigen Alter unabhängig von der Beschulungsart. Bis ins Schuljahr 2022/23 fliessen in die Szenarien beobachtete Werte ein, in den weiteren Schuljahren bilden Referenzwerte (in den Abbildungen jeweils grau hinterlegt) die Grundlage. Das Referenzszenario basiert auf den Daten der Tendenzen der Bevölkerungsentwicklung 2024–2033 des Bundesamtes für Statistik (BFS) und der Planungszahlen des Staatssekretariates für Migration (SEM). Es berücksichtigt durchschnittliche Hypothesen über alle beobachteten Übergänge. Im Allgemeinen spiegeln die erwarteten Entwicklungen der nächsten Jahre in der obligatorischen Schule hauptsächlich die verschiedenen kantonalen demografischen Dynamiken wider. Für die nächsten Jahre rechnet das BFS mit einer weiteren Zunahme (ein Plus von 7,3 Prozent im Vergleich zum Ausgangsjahr 2022). Im Jahr 2032 wird voraussichtlich ein vorläufiger Höchstwert erreicht sein. Danach stagniert die Anzahl schulpflichtiger Schülerinnen und Schüler bzw. nimmt leicht ab.

---

28 Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung, Bildungsbericht Schweiz 2023, 2023, S. 296, abrufbar unter https://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2023/BiBer_2023_D.pdf.

29 Bundesamt für Statistik, Szenarien 2024–2033 für das Bildungssystem, 13. Februar 2024, abrufbar unter https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/szenarien-bildungssystem/obligatorische-schule-lernende.assetdetail.33867653.html.

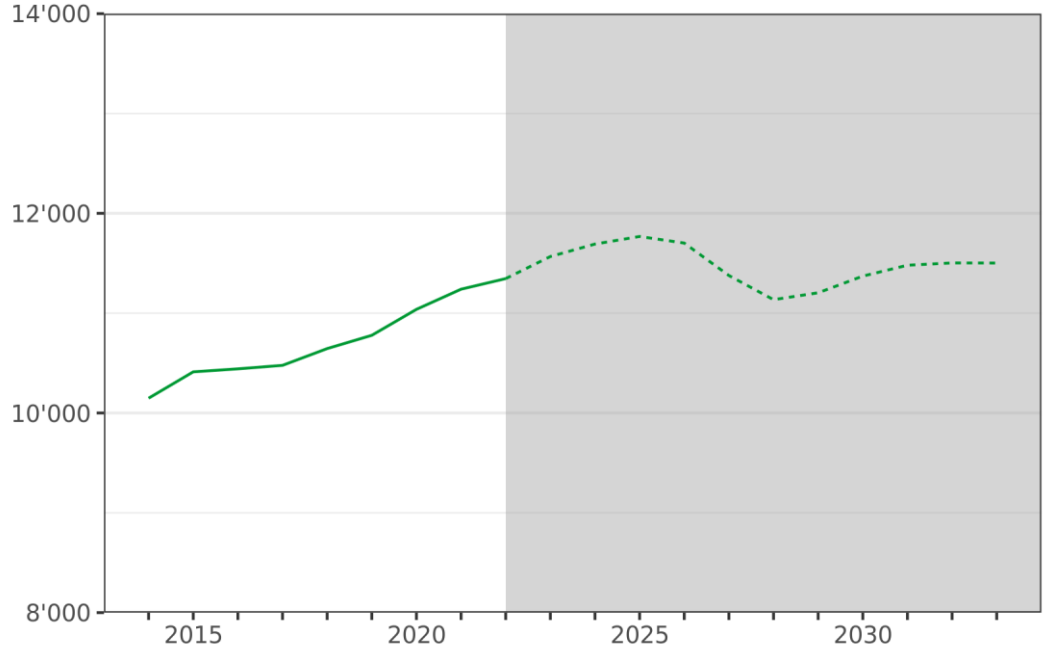
Abbildung 1: Kantonale Entwicklung der Zahl der Schülerinnen und Schüler (HarmoS-Schuljahre 1–11), Jahre 2014–2033



Quelle: Bundesamt für Statistik, Projekt Bildungsperspektiven.

Im Kanton St.Gallen absolvierten im Schuljahr 2022/23 rund 61'000 Kinder und Jugendliche ihre obligatorische Schulzeit in einer öffentlichen oder privaten Schule. Die Zahl der Schülerinnen und Schüler betrug in den ersten beiden Schuljahren – im Kanton St.Gallen die beiden Kindergartenjahre – im Schuljahr 2022/23 rund 11'300 Kinder. Sie ist seit dem Jahr 2015 im Durchschnitt um 1,2 Prozent pro Jahr gestiegen und wird im Jahr 2025 den Höchststand erreichen.

Abbildung 2: Kantonale Entwicklung der Zahl der Schülerinnen und Schüler (HarmoS-Schuljahre 1–2), Jahre 2014–2033

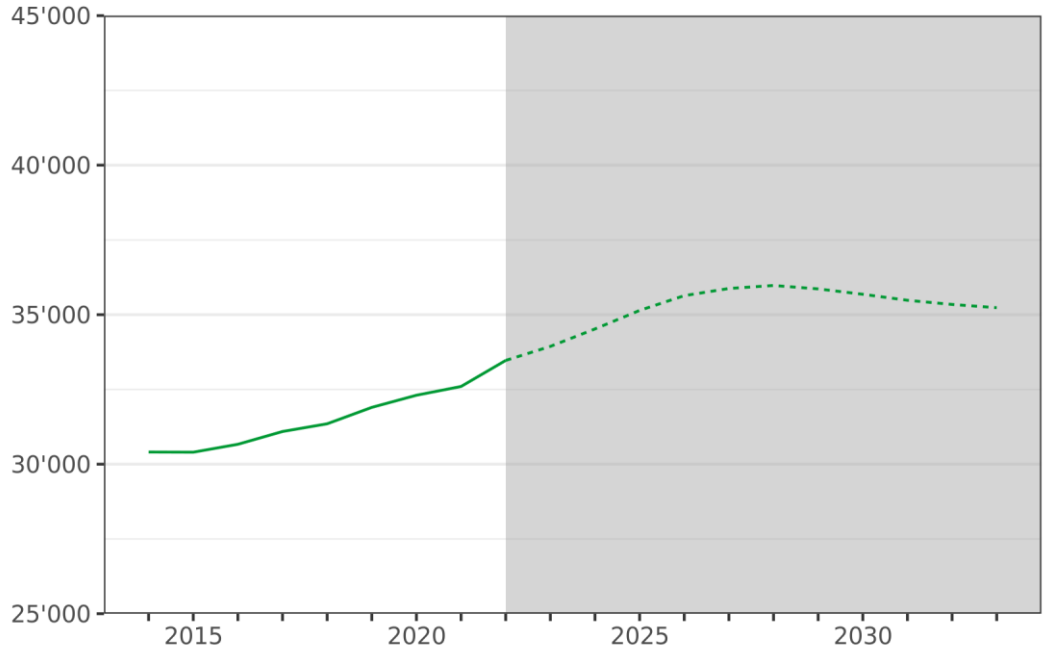


Quelle: Bundesamt für Statistik, Statistik der Lernenden (2014/15–2022/23), Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen, Statistik der Lernenden (2023/24).

Nach dem Jahr 2025 wird die Anzahl Kinder in den ersten beiden obligatorischen Schuljahren um gut 5 Prozent sinken. Nach einem anschliessenden moderaten Anstieg pendelt sich die Schülerzahl bei voraussichtlich rund 11'500 Kindern ein.

Die Primarschule (HarmoS-Schuljahre 3–8) besuchten im Schuljahr 2022/23 33'470 Schülerinnen und Schüler. Bis ins Schuljahr 2028/29 wird die Anzahl Schülerinnen und Schüler in diesen Schuljahren weiter steigen. Im Referenzszenario wird in den ersten vier Jahren von einem jährlichen Wachstum von jeweils über 1,4 Prozent ausgegangen. Ab dem Jahr 2026 verlangsamt sich der Zuwachs auf rund ein halbes Prozent pro Jahr. Der Höchststand der Anzahl der Schülerinnen und Schüler in der Primarschule wird voraussichtlich im Jahr 2028 mit 35'976 Schülerinnen und Schüler erreicht. Im Vergleich zum Schuljahr 2022 gehören dannzumal rund 2'500 Kinder mehr der Primarschulkohorte an. Danach sinkt die Anzahl Schülerinnen und Schüler in dieser Stufe wieder um rund ein halbes Prozent pro Jahr.

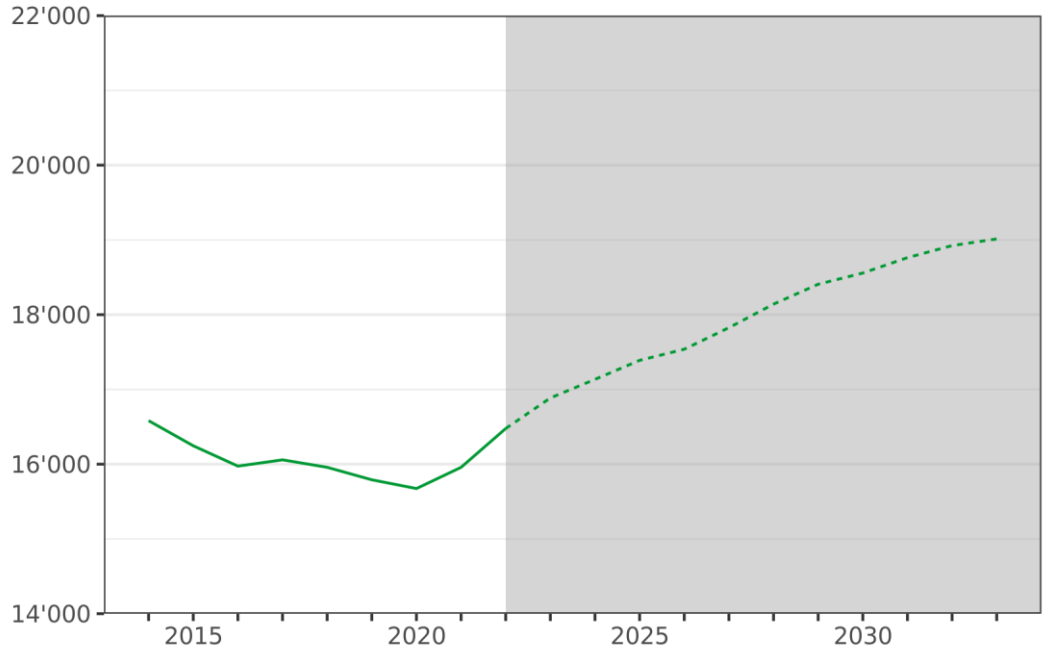
Abbildung 3: Kantonale Entwicklung der Zahl der Schülerinnen und Schüler (HarmoS-Schuljahre 3–8), Jahre 2014–2033



Quelle: Bundesamt für Statistik, Statistik der Lernenden (2014/15–2022/23), Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen, Statistik der Lernenden (2023/24).

Die Sekundarstufe I (HarmoS-Schuljahre 9–11) wurde im Schuljahr 2022/23 von 16'477 Schülerinnen und Schülern besucht. In den kommenden Jahren wird die Anzahl Schülerinnen und Schüler in der Sekundarstufe I steigen. Im Referenzszenario wird mit einem durchschnittlichen Jahreswachstum von rund 1,3 Prozent gerechnet, was einer kantonalen Zunahme von durchschnittlich 250 Jugendlichen pro Jahr entspricht. Im Schuljahr 2033/34 werden voraussichtlich rund 19'000 Schülerinnen und Schüler die Sekundarstufe I besuchen, was im Vergleich zum Schuljahr 2022/23 einer Zunahme von rund 2'500 Schülerinnen und Schülern entspricht.

Abbildung 4: Kantonale Entwicklung der Zahl der Schülerinnen und Schüler (HarmoS-Schuljahr 9–11), Jahre 2014–2033



Quelle: Bundesamt für Statistik, Statistik der Lernenden (2014/15–2022/23), Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen, Statistik der Lernenden (2023/24).

Rund 90 Prozent der schulpflichtigen Kinder und Jugendlichen gehen in eine Regelklasse der öffentlichen Schule.[30] Die Zahl der Schülerinnen und Schüler in der Regelschule hat seit dem Schuljahr 2015/16 (rund 53'000 Kinder und Jugendlichen) deutlich zugenommen. Im Schuljahr 2023/24 besuchten insgesamt 57'884 Schülerinnen eine öffentliche Schule des Kantons St.Gallen.

Der Blick in die jeweiligen Stufen der öffentlichen Volksschule zeigt folgendes Bild: Den Kindergarten besuchten im Schuljahr 2023/24 11'182 Kinder. Die sechs Primarschuljahre einschliesslich Kleinklassen besuchten 32'396 Schülerinnen und Schüler. Die Schülerinnen und Schüler der Oberstufe teilen sich jeweils auf die Realschule, Sekundarschule und Kleinklasse auf. Im Schuljahr 2023/24 besuchten insgesamt 14'306 Schülerinnen und Schüler die Oberstufe. 8'523 Schülerinnen und Schüler besuchten die Sekundarschule (59,6 Prozent), 5'290 die Realschule (37 Prozent) und in Kleinklassen (einschliesslich Integrationsklassen) wurden 493 Schülerinnen und Schüler (3,4 Prozent) unterrichtet. Die relative Verteilung zwischen den drei Typen blieb in den vergangenen Jahren bei abnehmender Anzahl Schülerinnen und Schüler relativ konstant. Ein leichter Trend ist in Richtung der Sekundarschule zu beobachten (von 57,4 Prozent im Schuljahr 2015/16 auf 60,3 Prozent im Schuljahr 2023/24). Die Anzahl der Schülerinnen und Schüler in den Kleinklassen nimmt tendenziell ab (von 4,3 Prozent im Schuljahr 2016/17 mit 588 Schülerinnen und Schülern auf 3,4 Prozent mit 493 Schülerinnen und Schülern im Schuljahr 2023/24).

Aufgrund der steigenden Schülerzahlen ist davon auszugehen, dass der Bedarf an Lehrpersonen steigt, sofern die bestehenden Strukturen wie auch der aktuelle Personalbedarf pro Schülerin bzw. Schüler (Betreuungsquote) konstant bleibt (vgl. nachfolgend Abschnitt 2.2).

30 Von den restlichen Schülerinnen und Schülern besuchen jeweils 2 bis 3 Prozent eine Kleinklasse in einer öffentlichen Schule, eine Privatschule, eine Sonderschule oder das Untergymnasium bzw. die 1. Klasse Gymnasium in einer Mittelschule. Vgl. Bildungsdepartement Kanton St.Gallen / Fachstelle für Statistik, Monitoringbericht 2024 über die Volksschule und die Mittelschulen, 2024, abrufbar unter von https://www.sg.ch/content/dam/sgch/kanton-stgallen/statistik/statakt/StatistikAktuell_114-2024_Bildungsmonitoring.pdf.

2.1.2 Klassen

Massgebend für den Bedarf an Lehrpersonen ist aber in erster Linie die Anzahl Klassen und nicht die Anzahl der Schülerinnen und Schüler. Für jede geführte Klasse muss – unabhängig von der Klassengrösse – ein Mindestanstellungspensum gesprochen werden, damit der Unterricht unter Einhaltung aller kantonalen Vorgaben durchgeführt werden kann. Die Anzahl der geführten Klassen ist folglich relevant für den Lehrpersonenbedarf. Wird z.B. eine steigende Anzahl Kinder auf bestehende Klassen verteilt, bleibt trotz zusätzlicher Schülerinnen und Schüler das verbindliche Unterrichtspensum konstant.

Im Schuljahr 2023/24 führten die Schulträger im Kanton St.Gallen insgesamt 3'918 Klassen. Diese teilen sich gemäss Tabelle 1 auf die verschiedenen Stufen auf.

Tabelle 1: Anzahl Klassen pro Stufe, Schuljahre 2015/16–2023/24

	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
Anzahl Klassen total	**2916**	**2940**	**2972**	**2977**	**3009**	**3033**	**3061**	**3105**	**3196**
Kindergarten	540	549	559	560	568	579	587	596	612
Primarschule	1587	1599	1621	1628	1657	1669	1691	1718	1754
davon Regelklassen	1477	1493	1514	1529	1560	1578	1602	1624	1662
davon Kleinklassen Primarschule	115	111	109	102	97	91	90	94	93
Oberstufe total	801	801	805	800	796	799	798	814	846
davon Sekundarschule	330	331	330	332	330	329	326	332	355
davon Realschule	428	425	431	428	427	436	443	448	467
davon Kleinklasse Oberstufe	55	58	58	57	54	54	48	54	52

Quelle: Bundesamt für Statistik, Statistik der Lernenden; Berechnung: Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen.

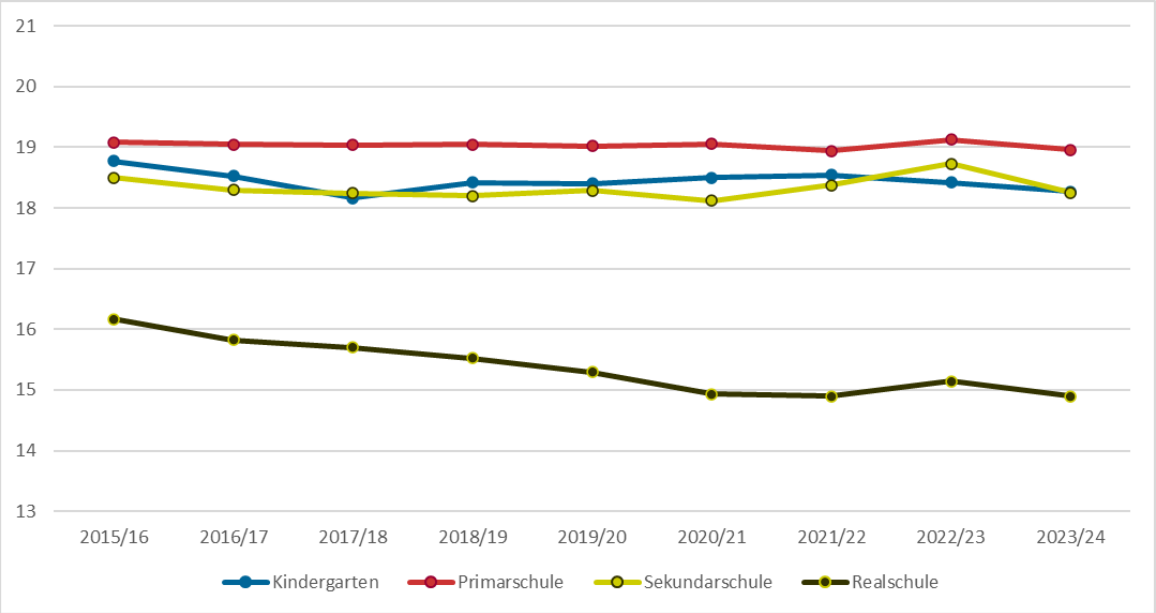
Hinweis: Die Klassen nach Schulstufe enthalten Mehrfachzählungen. So werden z.B. typengemischte Klassen in der Oberstufe je Kategorie Sekundarschule bzw. Realschule gezählt, in der totalen Anzahl Klassen in der Oberstufe jedoch nur einmal ausgewiesen.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass mit steigender Anzahl Schülerinnen und Schüler die Anzahl Klassen steigt. Dieser Zusammenhang zeigt sich auch im Kanton St.Gallen. Zu beobachten ist jedoch, dass sich die Grösse der Klassen je nach Stufe unterschiedlich entwickelt (siehe Abbildung 5). Das Volksschulgesetz enthält Bandbreiten zu den Klassengrössen der Primarschule und Oberstufe. Sie sehen vor, dass in den Regelklassen der Primar- bzw. Sekundarschule 20 bis 24 Schülerinnen und Schüler, in der Realschule 16 bis 24 Schülerinnen und Schüler vor und in Kleinklassen 10 bis 15 Schülerinnen und Schüler beschult werden.[31] Im Kindergarten legt die Verordnung über den Volksschulunterricht (sGS 213.12; abgekürzt VVU) eine Klassengrösse von 16 bis 24 Schülerinnen und Schüler fest.[32]

31 Art. 27 VSG.

32 Art. 3bis VVU.

Abbildung 5: Durchschnittliche Klassengrösse



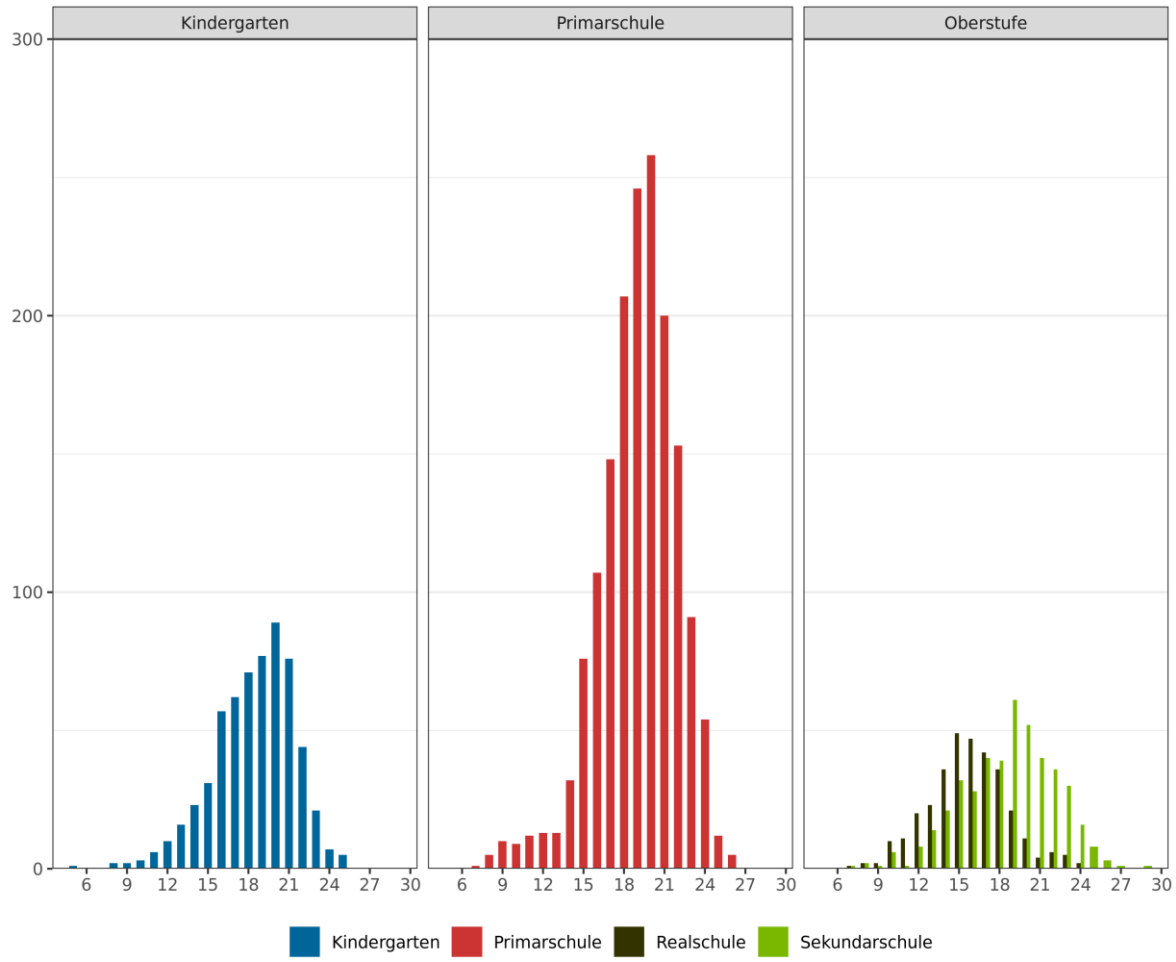
Quellen: Quelle: Bundesamt für Statistik, Statistik der Lernenden; Berechnung: Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen.

Hinweis: Die Kleinklassen der Primarschule und der Oberstufe werden in der Grafik nicht abgebildet. Die durchschnittliche Klassengrösse der Kleinklassen bewegt sich in beiden Stufen zwischen rund 9 und 10 Schülerinnen und Schülern.

Ersichtlich wird, dass die durchschnittliche Klassengrösse im Kindergarten, der Primar- wie auch der Sekundarschule in der Beobachtungsperiode von Schuljahr 2015/16 bis 2023/24 im Grundsatz relativ konstant bleibt. Sie bewegt sich zwischen rund 18 und 19 Schülerinnen und Schüler pro Klasse. Die Primarklassen sind über alle beobachteten Schuljahre hinweg durchschnittlich am grössten (19 Schülerinnen und Schüler), gefolgt vom Kindergarten (18,4 Lernende) sowie der Sekundarschule (18,3 Schülerinnen und Schüler). In der Realschule sinkt die Klassengrösse kontinuierlich (von der 16,2 auf 14,9 Schülerinnen und Schüler in der Beobachtungsperiode). Diese Entwicklung könnte auch mit dem Zusammenspiel der strukturellen Organisation der Oberstufe – in der kooperativen, typengetrennten Oberstufe muss pro Jahrgang wenigstens eine Realklasse geführt werden – sowie der sinkenden Anzahl Schülerinnen und Schüler in der Realschule (vorstehend Abschnitt 2.1.1) im Zusammenhang stehen.

Mit dem Führungs- und Planungsinstrument «Personalpool» (vorstehend Abschnitt 1.3.4) entscheidet der Schulträger, wie er die Unterrichtslektionen auf die Klassen verteilt bzw. welche Klassengrösse eine ideale Förderung der Schülerinnen und Schüler ermöglicht. Wie nachfolgender Blick in die Verteilung der Klassengrössen im Schuljahr 2023/24 der verschiedenen Stufen zeigt (siehe Abbildung 6), nutzen die Schulträger ihren Spielraum in der Festlegung der Klassengrösse aus. Abgebildet sind die Anzahl Klassen mit gleicher Klassengrösse pro Stufe im Schuljahr 2023/24. Nicht berücksichtigt wurden die Kleinklassen.

Abbildung 6: Verteilung Klassengrössen in den verschiedenen Stufen, Schuljahr 2023/24



Quelle: Bundesamt für Statistik, Statistik der Lernenden; Berechnung: Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen.

Im Kindergarten, der Primarschule und der Sekundarschule liegt der Median[33] bei der Klasse mit 19 Schülerinnen und Schüler, in der Realschule bei der Klasse mit 15 Jugendlichen. Es werden in allen Stufen sowohl sehr kleine Klassen[34] (unter 8 Schülerinnen und Schüler) wie auch sehr grosse Klassen (mehr als 24 Schülerinnen und Schüler) geführt. Fokussiert auf die Klassengrössen, in denen sich 90 Prozent aller Klassen bewegen, zeigt sich folgendes Bild: Im Kindergarten liegt die Klassengrösse zwischen 13 und 23, in der Primarschule zwischen 14 und 23, in der Sekundarschule zwischen 12 und 24 und in der Realschule zwischen 6 und 20 Schülerinnen und Schüler. Ein Blick in die vergangenen Schuljahre zeigt, dass sich diese Werte nicht relevant vom Referenzjahr 2023/24 unterscheiden.

Die Klassengrösse ist keine pädagogische Kennzahl wie zum Beispiel das Pensum pro Kind (Betreuungsquote), hat jedoch einen deutlichen Einfluss auf den Bedarf an Lehrpersonen. Je geführte Klasse muss unabhängig der Grösse ein Grundpensum gesprochen werden. Mit der Einführung des Personalpools liegt es in der Zuständigkeit des Schulträgers, diese Steuerungsgrösse zu nutzen. Dank des Personalpools ist die Klassengrösse nur eine Möglichkeit, auf die Herausforderungen vor Ort bzw. in den einzelnen Klassen zu reagieren. Je nach Anzahl Schülerinnen und Schüler pro Gemeinde müsste zudem für eine Optimierung der Klassengrösse die

33 Der Median ist der Wert, der genau in der Mitte einer Datenreihe liegt, die nach der Grösse geordnet ist. Er halbiert die Datenreihe (in diesem Fall die Klassen nach Grösse sortiert), sodass eine Hälfte der Daten unterhalb und die andere Hälfte oberhalb des Medians liegt.

34 Möglicherweise werden die sehr kleinen Klassen – trotz Erfassung in der Statistik der Schülerinnen und Schüler als einzelne Klasse – lokal in Mehrjahrgangsklassen zusammengeführt.

Organisationsform Jahrgangsklasse in Frage gestellt werden. Bereits heute gibt es die Möglichkeit, dass ein Schulträger bis zu drei Jahrgangsklassen ohne Bewilligung in einer Klasse führen kann (Art. 28 VSG).

In Bezug auf die Oberstufe kann Folgendes konstatiert werden: Die kontinuierliche sinkende Klassengrösse in der Realschule könnte vor Ort gegebenenfalls strukturelle Eingriffe notwendig machen. Mit der Führung einer typengemischten Oberstufe würde den Schulträgern ein Organisationsmodell zur Verfügung stehen, die beschulten Schülerinnen und Schüler auf weniger Klassen zu verteilen.

2.1.3 Pensenentwicklung

Einen zentralen Einfluss auf den Personalbedarf haben die eingesetzten Pensen pro Klasse bzw. Schülerinnen und Schüler. Die Schulträger haben einen hohen Gestaltungsspielraum im Einsatz der Personalressourcen unter Berücksichtigung der kantonalen Rahmenbedingungen.

Pensenentwicklung pro Klasse

Während der Lehrplan Volksschule den verbindlichen Inhalt für die Volksschule vorgibt, legt die kantonale Lektionentafel den dafür notwenigen Zeitbedarf fest. Sie ist Bestandteil der Rahmenbedingungen des Lehrplans Volksschule und wird vom Bildungsrat erlassen und von der Regierung genehmigt. In der Lektionentafel festgehalten ist, wie viele Lektionen à 50 Minuten für die verschiedenen Fächer in jeder Klasse verpflichtend unterrichtet werden müssen. Sie regelt somit, wieviel Zeit den Schülerinnen und Schülern für das Erlernen der verschiedenen Unterrichtsgegenstände zur Verfügung steht.

Für die Volksschule im Kanton St.Gallen sind in den Rahmenbedingungen des Lehrplans Volksschule die Lektionentafeln für den Unterricht im Kindergarten, in der Einführungsklasse und dem Einschulungsjahr, in der Primarschule sowie in der Oberstufe festgelegt. Die Anzahl Pflichtlektionen bewegt sich aktuell zwischen 20 Lektionen (1. Klasse Kindergarten) sowie 32 Lektionen (Oberstufe). Die in der Lektionentafel festgelegte Anzahl Lektionen ist pro geführte Klasse zwingend einzusetzen. Ergänzend können insbesondere in der Oberstufe weitere Fächer bzw. Lektionen angeboten werden, welche die Schülerinnen und Schüler freiwillig besuchen können.

Die Lektionentafeln für den Bildungs- und Lehrplan von 1997 wurden in den Jahren 2008 und 2012 angepasst. Im Jahr 2017 wurde mit Vollzug des Lehrplans Volksschule eine neue Lektionentafel erlassen. Diese brachte eine Umverteilung zwischen den einzelnen Schuljahren bzw. den Stufen mit sich, die Gesamtdotation der in der Volkschule erteilten Lektionen blieb jedoch unverändert.

Tabelle 2: Vergleich Lektionentafeln 1997 bis 2017

	Anzahl Lektionen			
	1997	**2008**	**2012**	**2017**
Kindergarten	44	44	44	44
Primarschule	142	153	151	154
Oberstufe	99	99	99	96
Volksschule total	**281**	**292**	**290**	**290**

Quelle: Amt für Volksschule Kanton St.Gallen.

Hinweis: Der kirchliche Religionsunterricht ist nicht berücksichtigt.

Seit dem Jahr 2012 hat es insgesamt keinen Lektionenausbau gegeben. Aufgrund der Verschiebungen zwischen den Stufen kann bei gleichbleibenden Schülerzahlen davon ausgegangen werden, dass seit dem Schuljahr 2017/18 die unterrichteten Lektionen auf der Oberstufe zurückgegangen sind mit gleichzeitigem Anstieg in der Primarschule. Diese Lektionenumverteilung hat dementsprechend zu einer Verschiebung von Anstellungspensen geführt. Zudem hat dadurch auch ein höherer Lehrpersonenbedarf auf der Primarschule bzw. ein Lehrpersonenabbau auf der Oberstufe resultiert.

Im Grundsatz ist der Schulträger in der lokalen Organisation der Schule frei. Je geführte Klasse muss jedoch unabhängig von deren Grösse ein Mindestpensum eingesetzt werden, damit die Lektionentafel umgesetzt werden kann. Eine Übersicht über das theoretische Mindestanstellungspensum pro Klasse bzw. Schülerin/Schüler gibt Tabelle 3. Berücksichtigt sind in der exemplarischen Berechnung anhand des Schuljahrs 2023/24 nebst dem Pensum der Unterrichtslektionen auch die Klassenlehrpersonenentlastung und die Altersentlastung, da diese ebenfalls zwingende kantonale Vorgaben sind.

Tabelle 3: Mindest-Anstellungspensum pro Klasse bzw. Schülerin/Schüler, Schuljahr 2023/24

	Pensum Unterricht	Entlastung Klassenlehrperson	Alters-entlastung	**Mindestpensum total** (gerundet)	*Pensum pro Schülerin/Schüler*
Klasse Kindergarten	85.704%	3.143%	1.588%	**90%**	***4.95%***
Klasse Primarschule	91.656%	3.143%	1.830%	**97%**	***5.10%***
Klasse Oberstufe	114.270%	3.143%	2.540%	**120%**	***6.57%***

Quelle: Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen, Statistik der Lernenden.

Hinweis: Das Mindestpensum pro Schülerin bzw. Schüler ergibt sich, indem das Mindestpensum durch die durchschnittliche Klassengrösse geteilt wird.

Das Unterrichtspensum wurde anhand der Pflichtlektionen gemäss den Rahmenbedingungen des Lehrplans Volksschule berechnet. Eine Pflichtlektion entspricht einem Anstellungspensum von 3,571 Stellenprozenten. Je Stufe gilt es Folgendes zu beachten:

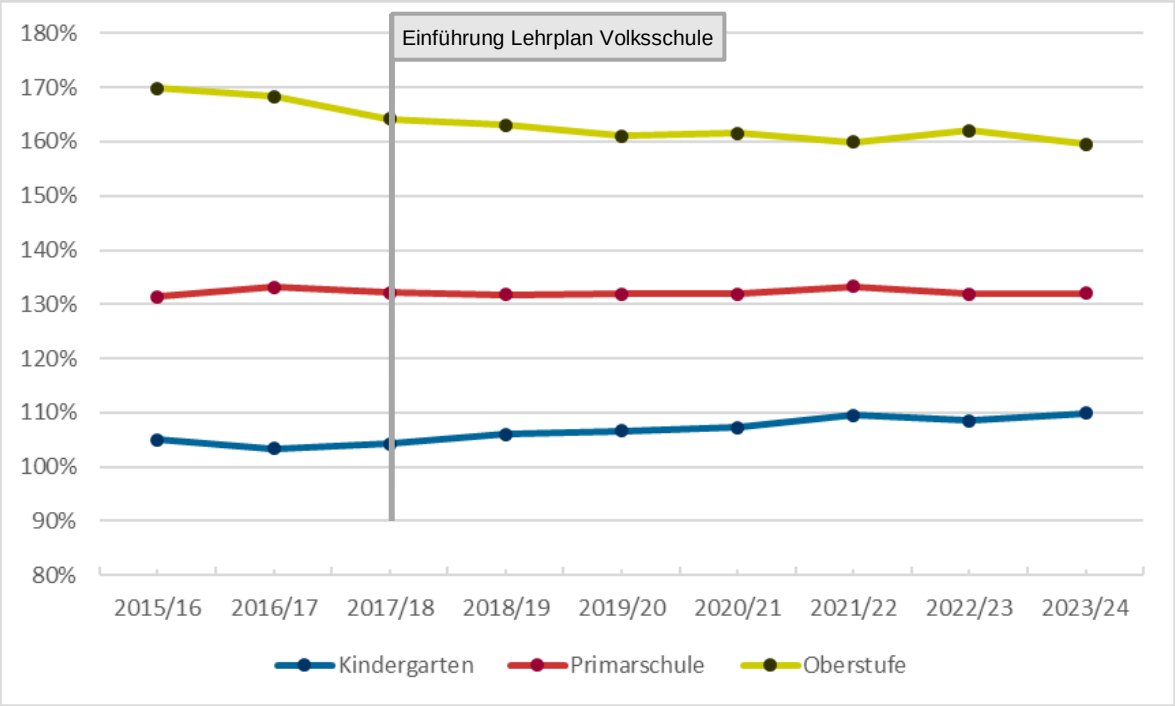
– Kindergarten: Da im Kindergarten meist das 1. und 2. Kindergartenjahr in Doppelklassen geführt werden, bilden die Pflichtlektionen der 2. Klasse Kindergarten (24 Lektionen) die Grundlage.
– Primarschule: Das ausgewiesene Pensum entsprich dem Durchschnittspensum über alle Primarschuljahre (26 Lektionen). Nicht berücksichtigt wurden die kantonalen Bestimmungen zur Klassenteilung in Französisch, die vorgeben, dass in der 5. bzw. 6. Klasse Primarschule eine Lektion in Klassenteilung angeboten wird, sofern eine Klasse innerhalb der gesetzlichen Klassengrössen geführt wird.
– Oberstufe: Das ausgewiesene Pensum entspricht dem Durchschnittspensum über alle Oberstufenjahre (32 Lektionen). Nicht berücksichtigt wurden die Auswirkungen der Angebotspflicht der beiden Wahlpflichtfächer Französisch bzw. Textiles und Technisches Gestalten sowie das Angebot im Wahl- bzw. Freifachbereich.

Pro geführte Klasse im Schuljahr 2023/24 wurden die Klassenlehrpersonen um eine Lektion vom Unterrichten entlastet, was 3,143 Stellenprozenten entspricht. Abschliessend entspricht die ausgewiesene Altersentlastung der im Schuljahr 2023/24 durchschnittlich gewährten Altersentlastung pro Klasse je Stufe.

Seit der Einführung des Lehrplans Volksschule im Schuljahr 2017/18 blieben die kantonalen Rahmenbedingungen, die der Berechnung zugrunde liegen, unverändert. Deshalb können die Werte als Richtwerte für alle Schuljahre nach 2017/18 dienen.

Nebst dem Pflichtpensum zur Umsetzung der Lektionentafel werden pro Klasse weitere Pensen für eine Klassenteilung (Teamteaching oder Unterricht in angepassten Gruppengrössen) gesprochen. Diese dienen der Förderung der Schülerinnen und Schüler sowie einer zielführenden Unterrichtsorganisation. Der Einsatz dieser Personalressourcen liegt aufgrund des Personalpools (siehe vorstehend Abschnitt 1.3.4) in alleiniger Zuständigkeit der Schulträger. Der Spielraum im Einsatz der Ressourcen wird gewährt, damit die Schulträger diese bedarfsgerecht auf die Klassen verteilen können. In Abbildung 7 werden die durchschnittlich eingesetzten Pensen in Relation zu den geführten Klassen gesetzt.[35] Eingeschlossen sind dabei alle Pensen der Lehrpersonen der Regel- und Kleinklassen in Kindergarten, Primarschule und Oberstufe (einschliesslich Klassenlehrpersonenzulage, Altersentlastung, Klassenteilung sowie Unterricht im Wahlbereich). Nicht enthalten sind die Aufwendungen für die sonderpädagogischen Massnahmen bzw. für das sonderpädagogische Personal, also Deutsch- und Nachhilfelehrpersonen, Logopädie- und Psychomotoriktherapeutinnen und -therapeuten und weiteres sonderpädagogisches Personal.

Abbildung 7: Verlauf Pensenentwicklung pro Klasse



Quelle: Bundesamt für Statistik, Statistik des Schulpersonals (2014/15-2022/23), Fachstelle für Statistik, Statistik des Schulpersonals (2023/24); Bundesamt für Statistik, Statistik der Lernenden; Berechnung: Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen.

Seit der Einführung des Lehrplans Volksschule (Schuljahr 2017/18) blieben nebst der Lektionentafel zur Umsetzung des Lehrplans auch die kantonalen Rahmenbedingungen bezüglich der Unterrichtsorganisation unverändert.

In den durchschnittlichen Pensen pro Klasse sind folgende Entwicklungen sichtbar: Im Kindergarten steigt das durchschnittlich gesprochene Pensum pro Klasse in der Tendenz stetig etwas an. Pro geführte Klasse wurden im Schuljahr 2023/24 rund 110 Stellenprozente gesprochen. Eine durchschnittliche Primarschulklasse wird in den Beobachtungsjahren mit rund 130 Stellenprozenten ausgestattet. Das liegt gut 30 Prozent über dem angenommenen Pflichtpensum einer

[35] Grunddaten siehe Tabelle 14 im Anhang.

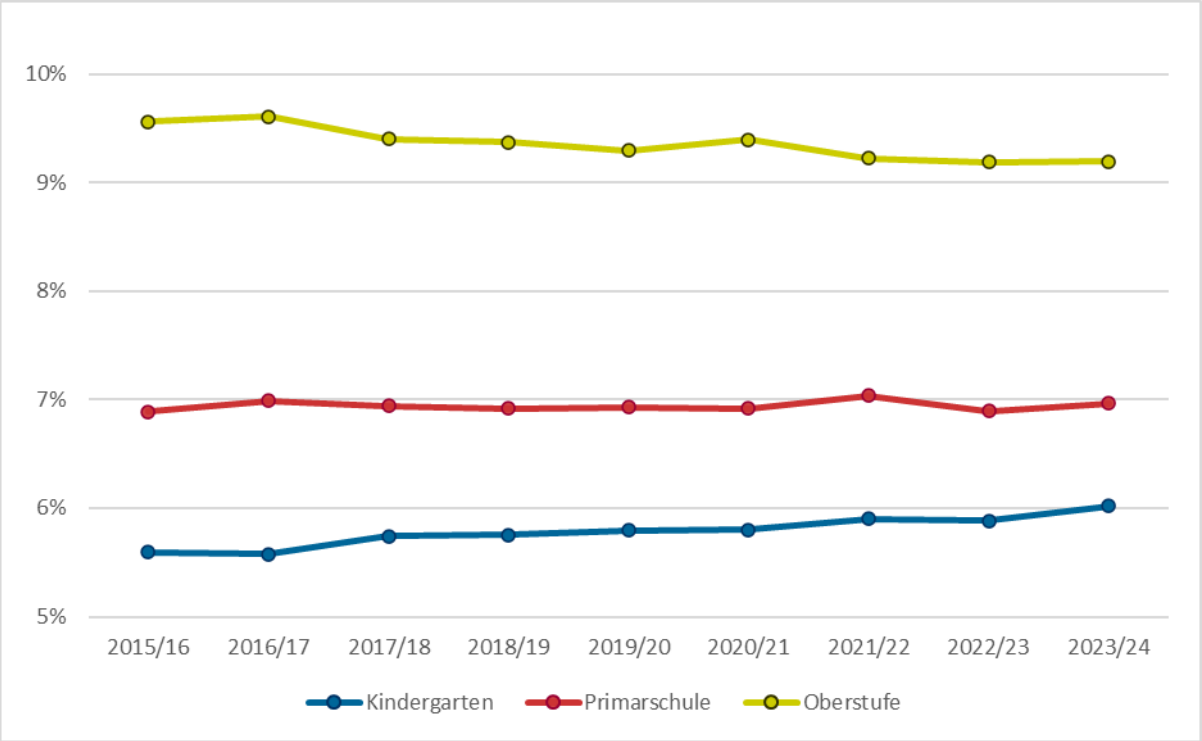
Klasse. In der Oberstufe hingegen sank das durchschnittliche Pensum pro Klasse im Beobachtungszeitraum. Seit dem Schuljahr 2019/20 pendelt es sich bei rund 160 Stellenprozenten ein, was rund 40 Stellenprozente über dem absoluten Minimum[36] liegt.

Die Verschiebung der Lektionen von der Oberstufe in die Primarschule mit der Einführung des Lehrplans Volksschule 2017 führte in der Primarschule zu keinem sichtbaren Effekt. In der Oberstufe scheint der Lektionenabbau mit leichter Verzögerung auch in den gesprochenen Pensen pro Klasse sichtbar zu sein.

Pensen pro Schülerin bzw. Schüler
Die eingesetzten personellen Ressourcen können auch losgelöst von der Organisationseinheit Klasse in Relation zu den Schülerinnen und Schülern betrachtet werden. In der Masseinheit «Pensum pro Schülerin bzw. Schüler» werden die eingesetzten personellen Ressourcen je Kind bzw. Jugendlichen dargestellt (Betreuungsverhältnis). Für den Bedarf an Lehrpersonen kann das Betreuungsverhältnis aussagekräftiger sein, da dieses unabhängig der Organisationsstruktur den Bedarf an Lehrpersonenpensum beschreibt.

In Abbildung 8 werden die eingesetzten Ressourcen pro Schülerin bzw. Schüler betrachtet, dargestellt pro Stufe.[37] Darin eingeschlossen sind die Lektionen des obligatorischen Unterrichts sowie der Klassenteilung. In der Oberstufe kommen zusätzlich die Wahlfächer im überobligatorischen Bereich sowie die Freifächer dazu. Ebenso berücksichtigt sind die zusätzliche Entlastung der Klassenlehrperson sowie die Altersentlastung.

Abbildung 8: Pensum pro Schülerin bzw. Schüler pro Stufe



Quelle: Bundesamt für Statistik, Statistik des Schulpersonals (2014/15-2022/23), Fachstelle für Statistik, Statistik des Schulpersonals (2023/24); Bundesamt für Statistik, Statistik der Lernenden; Berechnung: Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen.

36 Es gilt folgender Vorbehalt: Das berechnete Pflichtpensenminimum umfasst kein Angebot an Wahlfächern, obwohl bei diesen eine Angebotspflicht besteht. Dies ist in der Interpretation der Zahlen zu berücksichtigen.

37 Grunddaten siehe Tabelle 15 im Anhang.

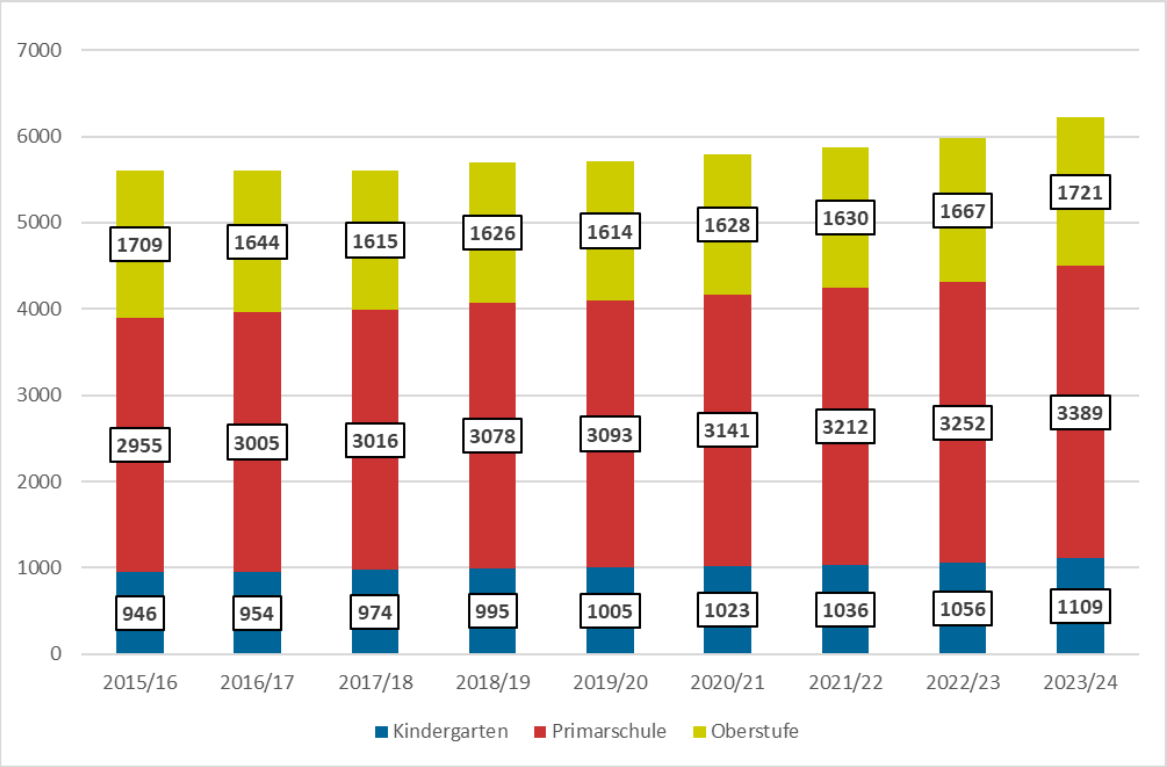
Im Kindergarten steigt das Pensum pro Kind seit Schuljahr 2015/16 (5,59 Stellenprozente) fast kontinuierlich an und erreicht im Schuljahr 2023/24 mit rund 6 Stellenprozente den aktuellen Höchstwert. In der Primarschule bewegt sich der Wert ziemlich konstant zwischen 6,89 Stellenprozente (Schuljahr 2015/16) und 7,04 Stellenprozente (Schuljahr 2021/22). In der Oberstufe sank das aufgewendete Pensum pro Schülerin bzw. Schüler vom Höchststand im Schuljahr 2016/17 (9,61 Stellenprozente) auf 9,19 Stellenprozente im Schuljahr 2022/23 bzw. 2023/24.

Die Entwicklung des Pensums pro Schülerin bzw. Schüler bzw. die des Pensums pro Klasse (siehe Abbildung 7) verläuft beinahe identisch. In der Entwicklung der beiden Kennzahlen über die Schuljahre hinweg sind leichte Abweichungen zugunsten des Pensums pro Schülerin bzw. Schüler zu beobachten. Dies bedeutet, dass die Schulträger – wenn auch nur im geringen Masse – einzelnen Klassen mehr Pensum zusprechen als vergleichbaren anderen Klassen. Vorgesehen ist dies z.B. bei herausfordernden Klassenzusammensetzungen. Insgesamt sind die Entwicklungen jedoch gering. Die Verteilung der Pensen findet i.d.R. in allen Klassen identisch statt, ungeachtet der individuellen Herausforderungen der Klassenzusammensetzung oder anderer individueller Merkmale. Es kann vermutet werden, dass das Führungsinstrument Personalpool seine beabsichtigte Wirkung (noch) nicht vollständig entfalten kann.

2.2 Anzahl und Bedarf Lehrpersonen

Im Schuljahr 2023/24 unterrichteten 6'219 Lehrpersonen an der Volksschule. Diese teilen sich auf in 1'109 Personen, die im Kindergarten tätig sind, 3'389 Personen unterrichten in der Primarschule und auf der Oberstufe sind 1'721 Personen angestellt. Seit dem Schuljahr 2017/18 steigt die Anzahl der Lehrpersonen an, analog den steigenden Schülerzahlen.

Abbildung 9: Lehrpersonen Volksschule



Quelle: Bundesamt für Statistik, Statistik des Schulpersonals (2014/15-2022/23), Fachstelle für Statistik, Statistik des Schulpersonals (2023/24); Berechnung: Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen.

Der Mehrbedarf an Lehrpersonen lässt sich jedoch nicht nur mit der steigenden Schülerzahl begründen, sondern auch mit dem Trend zur Teilzeitarbeit. Dies verdeutlicht Tabelle 4, die

aufzeigt, wie viele Lehrpersonen notwendig sind, um eine Vollzeitstelle abzudecken. Über die gesamte Volksschule hinweg steigt dieser Wert in den vergangenen Jahren tendenziell an. Im Schuljahr 2023/24 werden rund 1,5 Lehrpersonen für eine Vollzeitstelle benötigt. Mit aufsteigender Stufe sinkt die Anzahl Lehrpersonen, die zur Abdeckung eines 100-Prozent-Pensums benötigt werden. Im Kindergarten sind es 1,65 Lehrpersonen, in der Primarschule 1,54 Lehrpersonen und in der Oberstufe 1,36 Lehrpersonen.

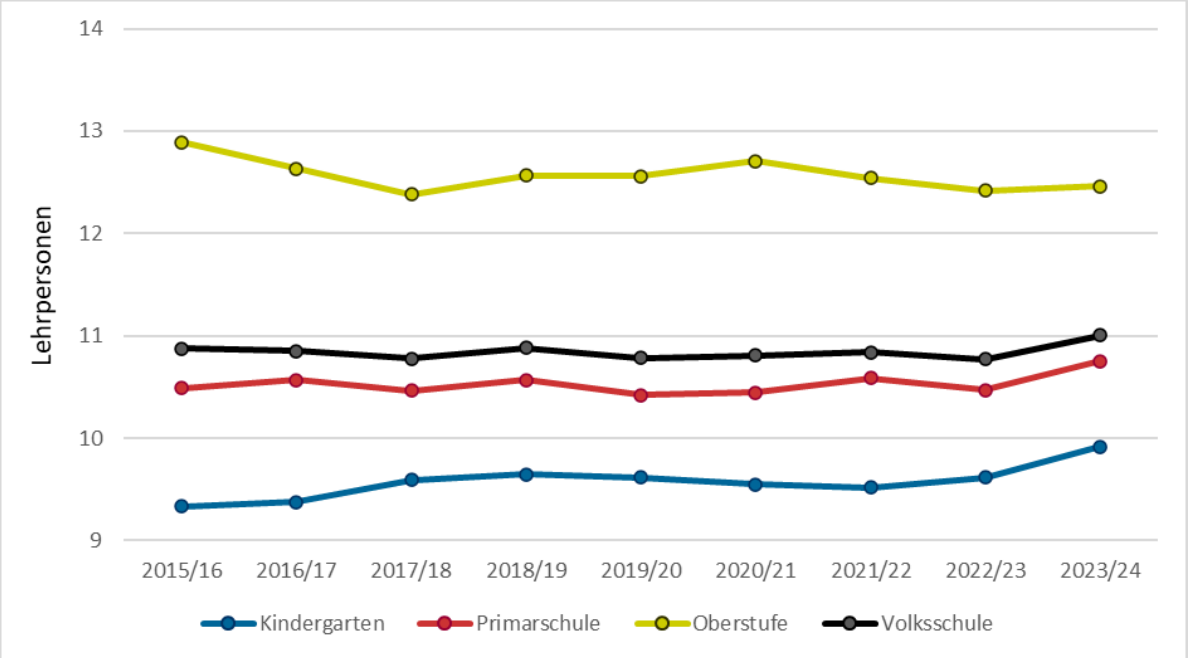
Tabelle 4: Lehrpersonen im Verhältnis zur Vollzeitäquivalenz

	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
Gesamte Volksschule									
Verhältnis VZÄ / Lehrpersonen	1.486	1.472	1.471	1.491	1.480	1.483	1.478	1.486	1.503
Anzahl Lehrpersonen	5610	5603	5605	5699	5712	5792	5878	5975	6219
Vollzeitäquivalente	3775	3806	3810	3822	3858	3905	3977	4022	4137
Kindergarten									
Verhältnis VZÄ / Lehrpersonen	1.669	1.681	1.671	1.677	1.659	1.647	1.612	1.635	1.648
Anzahl Lehrpersonen	946	954	974	995	1005	1023	1036	1056	1109
Vollzeitäquivalente	567	567	583	593	606	621	643	646	673
Primarschule									
Verhältnis VZÄ / Lehrpersonen	1.522	1.511	1.507	1.527	1.503	1.510	1.505	1.518	1.544
Anzahl Lehrpersonen	2955	3005	3016	3078	3093	3141	3212	3252	3389
Vollzeitäquivalente	1941	1988	2002	2015	2058	2081	2135	2143	2195
Oberstufe									
Verhältnis VZÄ / Lehrpersonen	1.349	1.314	1.317	1.340	1.351	1.353	1.359	1.352	1.355
Anzahl Lehrpersonen	1709	1644	1615	1626	1614	1628	1630	1667	1721
Vollzeitäquivalente	1267	1251	1226	1213	1195	1203	1199	1233	1270

Quelle: Bundesamt für Statistik, Statistik des Schulpersonals (2014/15-2022/23), Fachstelle für Statistik, Statistik des Schulpersonals (2023/24); Bundesamt für Statistik, Statistik der Lernenden; Berechnung: Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen.

Die Tendenz zum Mehrbedarf an Lehrpersonen lässt sich auch in der nachfolgenden Abbildung 10 erkennen. Dargestellt ist die Anzahl Lehrpersonen, die pro 100 Schülerinnen und Schüler der jeweiligen Stufe bzw. der Volksschule insgesamt benötigt werden.

Abbildung 10: Anzahl Lehrpersonen pro 100 Schülerinnen und Schüler



Quelle: Bundesamt für Statistik, Statistik des Schulpersonals (2014/15-2022/23), Fachstelle für Statistik, Statistik des Schulpersonals (2023/24); Bundesamt für Statistik, Statistik der Lernenden; Berechnung: Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen.

Insbesondere im Kindergarten und der Primarschule ist ein Anstieg des Bedarfs sichtbar. In der Oberstufe zeigt sich dieser Anstieg nicht. Dies könnte auf einen gewissen Sättigungseffekt hindeuten, da der Bedarf an Lehrpersonen pro 100 Schülerinnen und Schüler in der Oberstufe bereits deutlich höher ist als in den anderen Stufen.

Die gut verankerte Möglichkeit im Schulbetrieb für Teilzeitarbeit ist auch in der Erwerbsbeteiligung sichtbar. Zwar sind Personen, die einen Lehrberuf erlernt haben, mit einer Erwerbsbeteiligung von 86 Prozent ungefähr gleich aktiv wie der gesamtschweizerische Durchschnitt. Lehrer sind gleich häufig erwerbsaktiv wie Männer in allen übrigen Berufen (92 Prozent). Bei den Lehrerinnen jedoch liegt die Erwerbsbeteiligung mit 84 Prozent etwas höher als der gesamtwirtschaftliche Durchschnitt der Frauen. Für die 25- bis 34-Jährigen, die einen Lehrberuf gelernt haben, ist die Erwerbsbeteiligung ebenso ungefähr gleich hoch wie der gesamtschweizerische Durchschnitt. Leicht über dem Durchschnitt liegt sie bei den über 35-Jährigen (35- bis 54-Jährige: 91 Prozent; 55- bis 64-Jährige: 76 Prozent).[38] Dies könnte damit erklärt werden, dass der Lehrberuf eine hohe Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht, weil Anstellungen mit guten Konditionen auch in geringen Anstellungspensen möglich sind.

Den zukünftigen Bedarf an Lehrpersonen versuchte das BFS[39] anhand eines neuen Modells zu berechnen. Verglichen wurden dabei das Ausgangsjahr 2021 mit dem Jahr 2031. Im Modell zur Berechnung der Szenarien berücksichtigt werden nebst den Szenarien der Entwicklung der Schülerinnen und Schüler auch die Ausbildung an den Pädagogischen Hochschulen sowie die erwarteten Wiedereinstiege bzw. definitiven und vorübergehenden Austritte von Lehrpersonen aus dem Lehrberuf. Für den Kanton St.Gallen sehen die Szenarien von 2021 bis 2031 einen Anstieg der Lehrpersonen auf der Primarstufe von rund 4 Prozent vor, auf der Oberstufe wächst das Lehrpersonal um rund 7 Prozent. Prognostiziert wird zudem auf der Primarstufe ein leichter und auf der Oberstufe ein Anstieg an vorübergehenden und endgültigen Austritten aus dem Lehrberuf. Jedes Jahr müssen gemäss Szenarien auf der Primarstufe rund 250 Lehrpersonen neu rekrutiert werden. In der Oberstufe sinkt der jährliche Rekrutierungsbedarf von knapp 200 neuen Lehrpersonen (im Jahr 2021) auf rund 175 Lehrpersonen (im Jahr 2031).

Das BFS gibt zu bedenken, dass die Ergebnisse der errechneten Szenarien von vielen zwangsläufig vereinfachenden Hypothesen, insbesondere im Zusammenhang mit dem Verbleib im Lehrberuf, den durchschnittlichen Unterrichtsstunden, der Entwicklung der Zahl der Schülerinnen und Schüler und der Mittelzuteilung, abhängig sind. Die Ergebnisse sind daher vor allem als Trends zu interpretieren. Keine Berücksichtigung im Modell findet zudem der immer noch steigende Trend zur Teilzeitarbeit bzw. die sich verändernden Anforderungen der Arbeitnehmenden an eine Arbeitsstelle.

Aus kantonaler Sicht ist zu berücksichtigen, dass ab Schuljahr 2025/26 eine zusätzliche Entlastungslektion für die Klassenlehrpersonen mit gleichzeitiger Reduktion der Lektionentafel gewährt wird. Inwieweit dies eine Auswirkung auf den effektiven Bedarf an Lehrpersonen hat, kann nur im lokalen Kontext abgeschätzt werden, da die Grundlagen für kantonale Auswertungen fehlen.

---

38 Staatssekretariat für Wirtschaft, Fachkräftemangel in der Schweiz – Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage, 2016, abrufbar unter http://bit.ly/435FmWt.

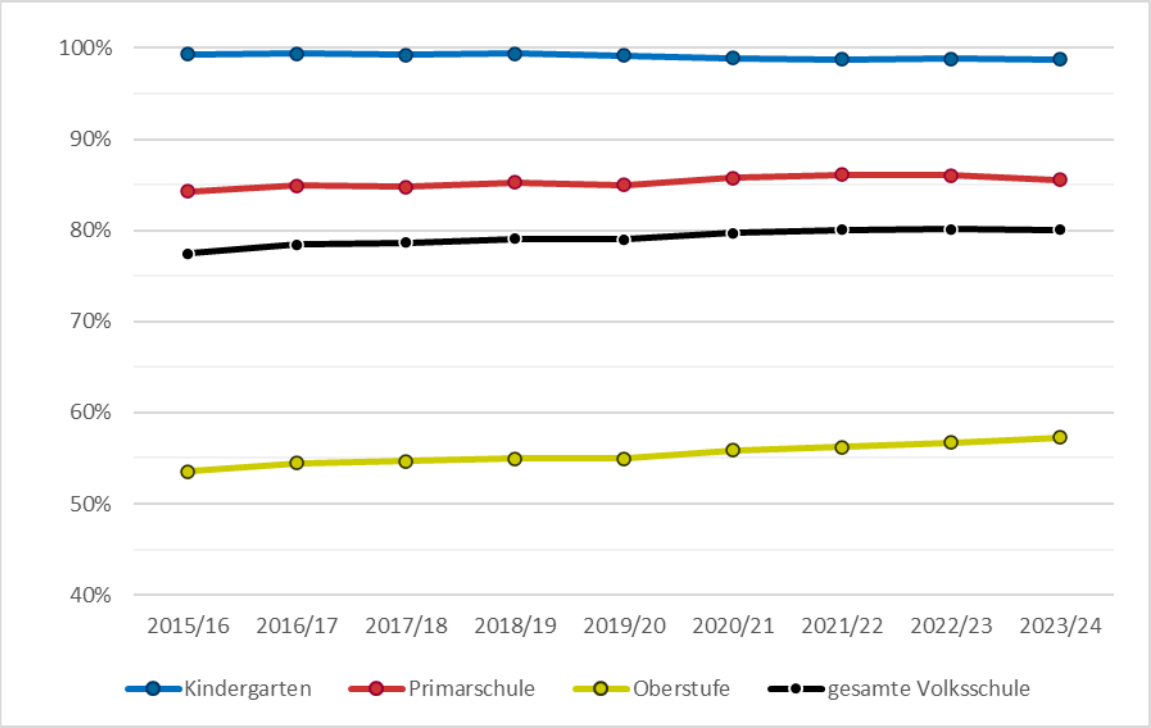
39 Bundesamt für Statistik, Szenarien 2022–2031 für die Lehrkräfte der obligatorischen Schule, 14. Oktober 2022, abrufbar unter https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.22806575.html.

2.3 Demografische Merkmale Lehrpersonen

2.3.1 Geschlecht

Die Lehrpersonen der Volksschule unterscheiden sich in Bezug auf ihr Geschlecht deutlich von der Geschlechterverteilung in der Gesamtbevölkerung. Die Unterrichtstätigkeit insbesondere im Kindergarten wie aber auch in der Primarschule wird seit mehreren Dekaden hauptsächlich von Frauen ausgeübt. Erst in der Oberstufe nimmt der Anteil an männlichen Lehrpersonen zu. Diese Szenarien lassen sich über die letzten Jahrzehnte gesamtschweizerisch konstatieren.[40] Der Anteil der Lehrer ist im Verlauf der letzten zehn Jahre im Kanton St.Gallen stetig gesunken; im Schuljahr 2014/15 betrug er 23,7 Prozent, im Schuljahr 2023/24 sind 19,9 Prozent aller Lehrpersonen männlich (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Anteil Lehrerinnen pro Stufe



Quelle: Bundesamt für Statistik, Statistik des Schulpersonals (2014/15-2022/23), Fachstelle für Statistik, Statistik des Schulpersonals (2023/24); Berechnung: Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen.

Im Kindergarten unterrichteten in den vergangenen Jahren mit wenigen Ausnahmen ausschliesslich Lehrerinnen (ungeachtet der Tatsache, dass sich der Männeranteil im Darstellungszeitraum von 6 auf 14 Personen mehr als verdoppelt hat). In der Primarschule ist der Anteil der weiblichen Lehrpersonen vom Schuljahr 2014/15 zum Schuljahr 2023/24 um rund 3 Prozentpunkte auf 86 Prozent gestiegen. Den prozentual grössten Anstieg verzeichnet im selben Zeitraum die Oberstufe mit einem Zuwachs knapp 6 Prozentpunkten auf einen Frauenanteil von gut 57 Prozent.

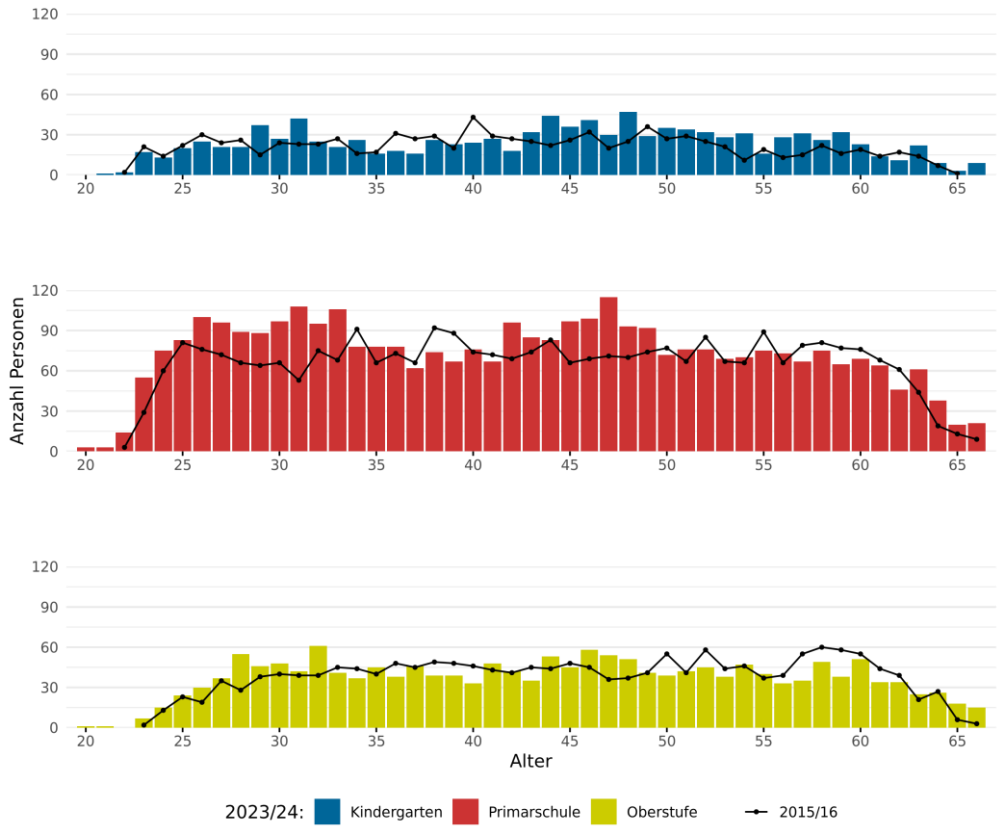
In den Abschlusszahlen der Pädagogischen Hochschule setzt sich dieses Bild fort. So ist auf der Kindergarten- und Primarstufe die Zahl der Absolventinnen drei bis vier Mal so hoch wie

40 Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung, Bildungsbericht Schweiz 2023, 2023, abrufbar unter https://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2023/BiBer_2023_D.pdf.

die der Absolventen und auf der Oberstufe doppelt so hoch. Gemäss Monitoringbericht über die Volksschule und Mittelschulen 2024 kann davon ausgegangen werden, dass der Trend in den kommenden Jahren anhalten wird.[41]

2.3.2 Alter

Abbildung 12: Altersstruktur der Lehrpersonen pro Stufe



Quellen: Bundesamt für Statistik, SSP (SJ 2015/16); Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen, SSP (SJ 2023/24).

Im Kindergarten und der Primarschule sind im Schuljahr 2023/24 Tendenzen einer zweifachen Wellenbildung sichtbar. Diese ist im Referenzjahr 2015/16 weniger ausgeprägt vorhanden. Grundlage der Wellen sind die stärkere Vertretung der Altersgruppen 25 bis 31 Jahre und 42 bis 49 Jahre bzw. der tieferen Anzahl Lehrpersonen in der Alterskategorie 36 bis 41 Jahre. Inwieweit dies mit der hohen Frauenquote bzw. der Familien(gründungs-)zeit oder mit der geringeren Anzahl verfügbarer Lehrpersonen (siehe gleiche Kohorte im Schuljahr 2015/16) zu erklären ist, kann nur vermutet werden. In der Oberstufe sind keine stabilen, stufenspezifischen Muster erkennbar. Die Anzahl der Lehrpersonen pro Altersjahr bleibt konstant.

Zu erkennen über alle Stufen ist, dass tendenziell mehr Lehrpersonen über dem Pensionierungsalter weiterhin im Lehrberuf tätig bleiben. Die Anstrengungen, diese Personengruppe temporär im Schulbetrieb zu behalten, um den Auswirkungen des Lehrpersonenmangels zu begegnen, scheinen zu wirken. In absoluten Zahlen bewegt sich die Entwicklung jedoch auf tiefem Niveau; im Schuljahr 2023/24 wurden über alle Stufen hinweg 57 Lehrpersonen im Pensionsalter beschäftigt (im Vergleich zu 14 Personen im Schuljahr 2015/16).

41 Bereits im Jahr 2006 hat die Regierung Stellung zum wachsenden Frauenanteil bezogen (Antwort auf die Interpellation 51.06.30 «Immer weniger männliche Lehrpersonen in der Volksschule»; Bildungsdepartement Kanton St.Gallen / Fachstelle für Statistik, Monitoringbericht 2024 über die Volksschule und die Mittelschulen, 2024, S. 36–37, abrufbar unter https://www.sg.ch/content/dam/sgch/kanton-stgallen/statistik/statakt/StatistikAktuell_114-2024_Bildungsmonitoring.pdf.

Altersentlastung
Nach vollendetem 56. und 61. Altersjahr wird den Lehrpersonen eine Altersentlastung gewährt. Die erste in einem Umfang von 2 Lektionen (6,286 Prozent), die zweite im Umfang einer weiteren Lektion (weitere 3,143 Prozent, insgesamt 9,429 Prozent) im Arbeitsfeld Unterricht. Nehmen die Lehrpersonen diese Entlastung effektiv wahr und unterrichten dafür weniger Lektionen, müssen diese von einer anderen Lehrperson übernommen werden. Bei Lehrpersonen, die nicht im Vollpensum arbeiten, besteht die Möglichkeit, sich die Altersentlastung ausfinanzieren zu lassen.

Um den Bedarf an zusätzlichem Lehrpersonenpensum in Folge der gewährten Altersentlastung abschätzen zu können, wurden die betroffenen Lehrpersonengruppen miteinander verglichen. In der in Tabelle 5 dargestellten Auswertungen wurde je Stufe die Veränderung der durchschnittlichen Anstellungspensen pro Lehrpersonen im Übergang der Altersentlastungen berechnet.[42] Berücksichtigt wurden dabei nur Lehrpersonen, die in der Beobachtungsperiode von Schuljahr 2014/15 bis 2023/24 in beiden relevanten Schuljahren beschäftigt waren. Leitend war die Annahme, dass wenn alle Lehrpersonen ihr Anstellungspensum über die beiden Jahre konstant halten bzw. die Altersentlastung in Form einer Reduktion ihrer Unterrichtstätigkeit beziehen, der durchschnittliche Anstellungsgrad konstant bleibt.

Tabelle 5: Veränderung der durchschnittlichen Anstellungspensen in Bezug auf die Altersentlastung

	Veränderung des Anstellungspensum	
	von 55 auf 56 Jahre	von 60 auf 61 Jahre
Kindergarten	4.111%	2.265%
Primarschule	2.596%	0.960%
Oberstufe	1.901%	0.226%

Quelle: Bundesamt für Statistik, Statistik des Schulpersonals (2014/15–2022/23), Fachstelle für Statistik, Statistik des Schulpersonals (2023/24); Berechnung: Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen.

Im Kindergarten (bei einem durchschnittlichen Anstellungspensum von 61 Prozent im Schuljahr 2023/24) hat sich das durchschnittliche Anstellungspensum in der ersten Altersentlastungsperiode um 4,1 Prozent erhöht, was rund 1,3 Lektionen entspricht. Es kann interpretiert werden, dass sich rund zwei Drittel der Lehrpersonen im Kindergarten die Altersentlastung auszahlen lässt und diese nicht in Form einer Reduktion der Unterrichtstätigkeit bezieht. Bei der zweiten Altersentlastung ist davon auszugehen, dass sich knapp drei Viertel der Lehrpersonen die zusätzliche Altersentlastung finanziell entschädigen lassen (das Mehrpensum von 2,3 Prozent entspricht rund 72 Prozent einer Lektion).

In der Primarschule (durchschnittliches Anstellungspensum von 65 Prozent) steigt das durchschnittliche Anstellungspensum um eine 3/4-Lektion. Dies würde einem Anteil von gut 40 Prozent der Lehrpersonen entsprechen, die ihr Unterrichtspensum aufgrund der ersten Altersentlastung mit 55 Jahren nicht reduzieren. In der Altersentlastung mit 60 Jahren sinkt der Anteil der Lehrpersonen, die keine Unterrichtsreduktion vornehmen, auf rund 30 Prozent.

42 Die aktuelle Datengrundlage lässt kein anderes Auswertungsverfahren zu, da in der kantonalen Statistik des Lehrpersonals das Anstellungspensum pro Lehrperson ohne Differenzierung (z.B. Klassenlehrpersonenzulage, Altersentlastung, Berufsfeldverschiebungen) erfasst wird. Ignoriert bzw. ausgeklammert werden müssen auch Veränderungen in den Anstellungspensen, die durch frei gewählte Veränderungen im Unterrichtspensum einhergehen.

In der Oberstufe (durchschnittliches Anstellungspensum von 74 Prozent) ist davon auszugehen, dass sich rund 40 Prozent aller Lehrpersonen die erste Altersentlastung in Form einer Pensenerhöhung auszahlen lassen. Die zweite Altersentlastung hingegen geht bei über 90 Prozent der Oberstufenlehrpersonen mit einer Reduktion der Unterrichtstätigkeit bzw. des Anstellungspensums einher.

Insgesamt kann konstatiert werden, dass über alle drei Stufen hinweg rund 40 Prozent der Altersentlastung in finanzieller Form entschädigt wird. Entsprechend muss 60 Prozent der durch Altersentlastung gewährten Reduktion an Lektionen durch zusätzliches Lehrpersonal unterrichtet werden.

2.4 Beschäftigungsgrad

Das Angebot an Lehrpersonen ist wesentlich vom Beschäftigungsumfang des aktiven Lehrpersonals abhängig. Im Beruf Lehrperson ist die Teilzeitarbeit gut ausgeprägt mit einem, im Vergleich zu anderen Berufen, hohen Frauenanteil. Einer der Gründe, warum sich viele für diesen Beruf entscheiden, ist die Möglichkeit, Beruf und Familie dank Teilzeitarbeit besser vereinbaren zu können.[43] Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad von 65 Prozent impliziert, dass rund ein Drittel bzw. 35 Prozent der vorhandenen Ressourcen ungenutzt bleiben. Da Lehrpersonen, die vorübergehend oder dauerhaft nicht im Beruf arbeiten, in dieser Zahl nicht berücksichtigt sind, ist der Bedarf an ausgebildeten Lehrpersonen pro Vollzeitstelle noch deutlich höher.[44]

Anstellungspensen nach Gruppen

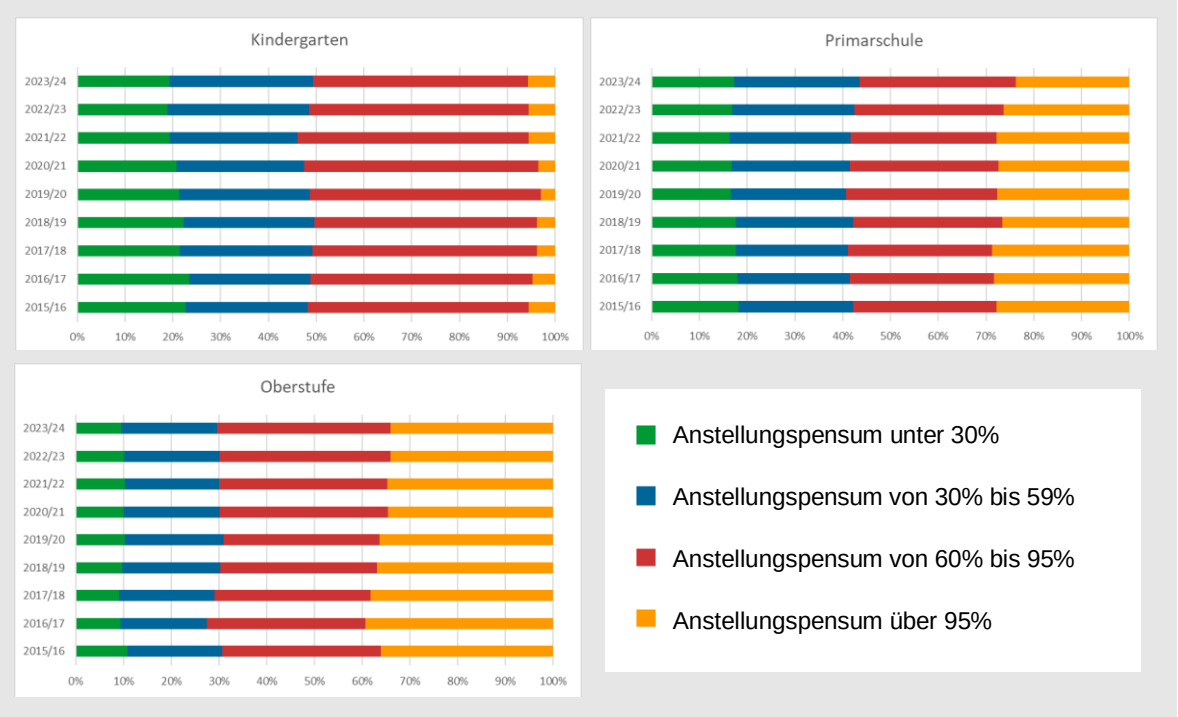
Werden die Anstellungen in den jeweiligen Stufen detailliert betrachtet, kann Folgendes konstatiert werden: Im Kindergarten – bei einem durchschnittlichen Anstellungspensum von rund 61 Prozent – sind im Schuljahr 2023/24 rund die Hälfte der Lehrpersonen weniger als zu 60 Prozent angestellt. Der sehr geringe Anteil von Kindergartenlehrpersonen, die zu einem Pensum von über 95 Prozent angestellt sind, lässt sich strukturell begründen: Für eine Vollzeitanstellung reicht das Unterrichtspensum an einer Klasse nicht aus, es müssen Zusatzfunktionen bzw. Anstellungspensen übernommen werden. In der Primarschule – hier beträgt das durchschnittliche Pensum rund 65 Prozent – haben im gleichen Schuljahr gut 40 Prozent der Lehrpersonen eine Anstellung bis 59 Stellenprozente. In beiden Stufen fallen insbesondere die Kleinanstellungen unter 30 Prozent ins Auge. In diese Kategorie fallen pro Stufe jeweils rund 20 Prozent aller angestellten Lehrpersonen. Auch in der Primarschule ist ein leichter Rückgang von Pensen über 95 Prozent ersichtlich.

---

43 S. Denzler / S. C. Wolter, Laufbahnentscheide im Lehrberuf aus bildungsökonomischer Sicht. Professionalität – Bedingungen, Genese, Wirkungen und Messung, Universität Zürich 2009, abrufbar unter https://repec.business.uzh.ch/RePEc/iso/leadinghouse/0041_lhwpaper.pdf.
S. Hof / M. Strupler Leiser, Teaching in vocational education as a second career, in: Empirical Research in Vocational Training, 2014, 6/8, abrufbar unter https://doi.org/10.1186/s40461-014-0008-y.

44 Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung, Bildungsbericht Schweiz 2023, 2023, S. 292–294, abrufbar unter https://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2023/BiBer_2023_D.pdf.

Abbildung 13: Anstellungsgruppen im Zeitverlauf



Quelle: Bundesamt für Statistik, Statistik des Schulpersonals (2014/15-2022/23), Fachstelle für Statistik, Statistik des Schulpersonals (2023/24); Berechnung: Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen.

In der Oberstufe fallen die Pensen unter 30 Prozent (rund 10 Prozent aller Anstellungen) sowie unter 60 Prozent (gut 20 Prozent aller Anstellungen) mit insgesamt rund einem Drittel aller Anstellungen deutlich geringer aus. Auffallend ist zudem der vergleichsweise hohe Anteil von Anstellungen über 95 Prozent. In den letzten Jahren hat sich der Anteil auf rund 35 Prozent der Anstellungen eingependelt. Dies wirkt sich auch auf das durchschnittliche Anstellungspensum aus, das auf der Oberstufe mit rund 74 Anstellungsprozenten am höchsten ausfällt.

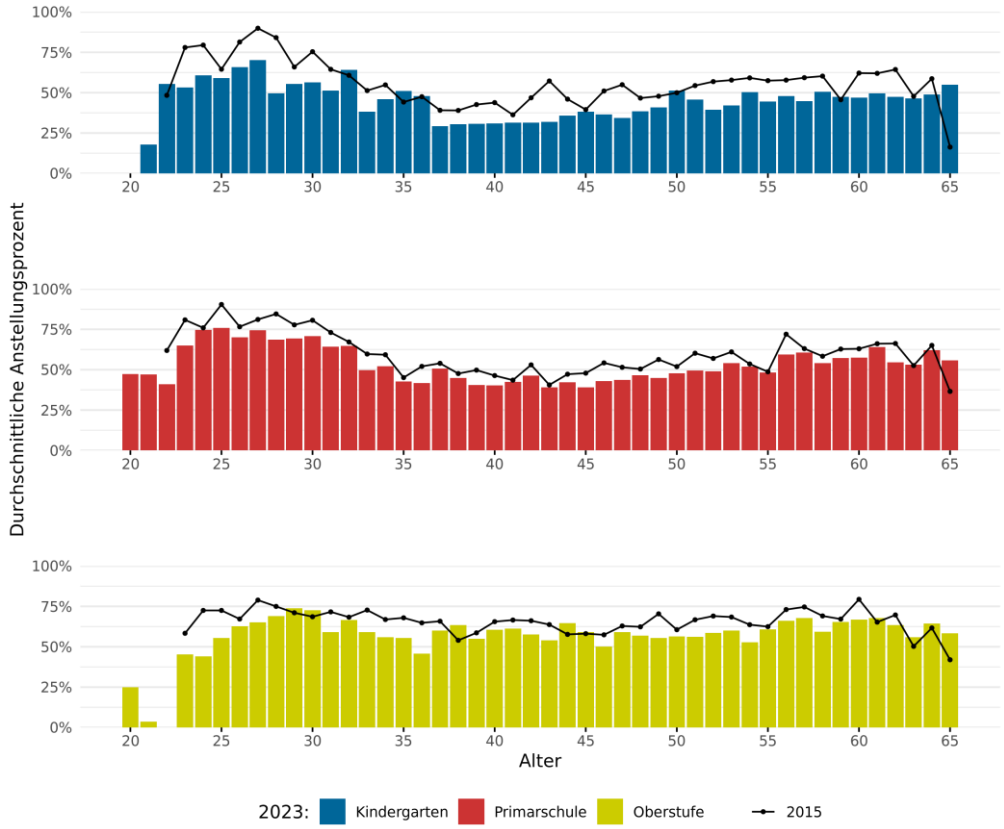
Über alle Stufen und Jahre hinweg gesehen sind keine grossen Veränderungen der Aufteilung der Anstellungspensen zu beobachten. Höchstens in der Primarschule ist ein leichter Trend weg von der Vollzeitanstellung (Anstellungen über 95 Prozent) zu sehen.

In einer Potenzialbetrachtung wird dem Umstand, dass die Mehrzahl aller Lehrpersonen nicht in einem Vollzeitpensum beschäftigt ist, hohes Gewicht beigemessen. Wenn es durch begleitende Massnahmen gelingt, insbesondere die Lehrpersonen mit Anstellungen unter 50 Prozent für ein höheres Pensum zu gewinnen, könnte dies entscheidend dazu beitragen, dem Lehrpersonenmangel zu begegnen.

Anstellungspensum nach Alter

Nachfolgend wird der Frage nachgegangen, inwieweit es einen Zusammenhang zwischen dem Alter der Lehrpersonen und ihrem Anstellungspensum gibt. Dazu wurde in der Abbildung 14 das durchschnittliche Arbeitspensum aller Lehrpersonen im gleichen Alter pro Stufe dargestellt. Um Veränderungen im Zeitverlauf sichtbar zu machen, wurde das Referenzjahr 2015/16 mitaufgenommen. Deutlich sichtbar wird dadurch die grundsätzliche Abnahme des Durchschnittspensums.

Abbildung 14: Durchschnittliches Anstellungspensum nach Lebensjahr



Quellen: Bundesamt für Statistik, SSP (SJ 2015/16); Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen, SSP (SJ 2023/24).

In allen Stufen sind es die Lehrpersonen bis gut anfangs 30, welche die durchschnittlich höchsten Anstellungspensen haben. Erkennbar ist, dass diese im Verlauf der Jahre sinken. So war z.B. in der Primarschule die Kohorte der 25- bis 32-Jährigen im Schuljahr 2015/16 durchschnittlich zu 79 Prozent angestellt, im Schuljahr 2019/20 zu 76 Prozent und im Schuljahr 2023/24 zu 70 Prozent. Dieser Trend lässt sich auch in den anderen Stufen erkennen. Die Höhe der durchschnittlichen Anstellungspensen der jungen Lehrpersonen wird danach in keiner Altersgruppe mehr erreicht. Insbesondere in der Primarschule und dem Kindergarten, im geringeren Ausmass auch auf der Oberstufe, ist der «Familienknick» nach anfangs 30 zu erkennen. Im Kindergarten und der Primarschule steigt danach das durchschnittliche Anstellungspensum nach rund einem Jahrzehnt nochmals leicht an. Im historischen Vergleich fällt dieser Zuwachs jedoch immer geringer aus. In der Oberstufe stabilisieren sich die Anstellungspensen bei Lehrpersonen nach anfangs 30 auf dem im Stufenvergleich hohen Pensen um rund 60 Stellenprozente.

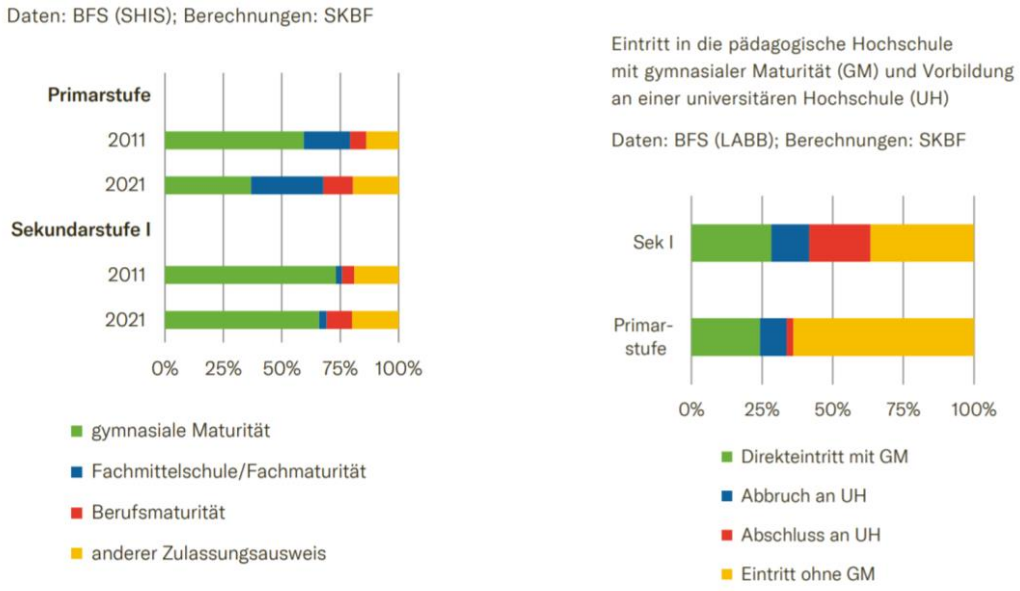
2.5 Qualifikation der Lehrpersonen

Die Ausübung des Lehrberufs benötigt im Grundsatz eine Berufsbefähigung bzw. ein Lehrdiplom für die jeweilige Schulstufe, die von der Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren (EDK) anerkannt ist.[45] Die Eintritte nach Zulassungsausweis (2011/2021) zeigen auf der Primarstufe einen starken Anstieg von Abgängerinnen und Abgängern ohne gymnasiale Maturität. Auf der Sekundarstufe I sind die Schwankungen erheblich niedriger (vgl. Abbildung 15). Der rechte Teil von Abbildung 15 zeigt, dass 10 bis 13 Prozent der Studierenden von einer Universität – nach abgebrochenem Studium – an eine pädagogische Hochschule wechselten).[46]

45 Der allgemeine Ausdruck «Diplom» umfasst dabei alle anerkannten Abschlüsse.

46 Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung, Bildungsbericht Schweiz 2023, 2023, S. 302, abrufbar unter https://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2023/BiBer_2023_D.pdf.

Abbildung 15: Eintritte nach Zulassungsausweis (2011/2021) und Vorbildung vor Studieneintritt (2021)



Quellen: Bundesamt für Statistik (SHIS); Bundesamt für Statistik (LABB), Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (2023).

Ist die Verfügbarkeit von ausgebildeten Lehrpersonen zur Aufrechterhaltung des Schulbetriebs eingeschränkt, kann in der Verantwortung der Schule auf Personal ohne stufengerechtes Lehrdiplom zurückgegriffen werden. Die Entwicklung der Beschäftigten an einer Schule in Bezug auf ihre diplommässige Qualifikation zeigt Tabelle 6.

Tabelle 6: Diplomierung der Lehrpersonen pro Stufe

	2015/16		2016/17		2017/18		2018/19		2019/20		2020/21		2021/22		2022/23		2023/24	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Volksschule	n= 5656		n= 5659		n= 5669		n= 5762		n= 5759		n= 5848		n= 5933		n= 6037		n= 6253	
Kein Lehrdiplom	131	2%	108	2%	106	2%	126	2%	129	2%	137	2%	170	3%	215	4%	363	6%
Lehrdiplom, das teilweise den Voraussetzungen entspricht	163	3%	162	3%	157	3%	148	3%	128	2%	137	2%	149	3%	196	3%	167	3%
Lehrdiplom, das den Voraussetzungen entspricht	5362	95%	5389	95%	5406	95%	5488	95%	5502	96%	5574	95%	5614	95%	5626	93%	5723	92%
Kindergarten	n= 949		n= 956		n= 982		n= 995		n= 1005		n= 1027		n= 1038		n= 1060		n= 1112	
Kein Lehrdiplom	12	1.3%	9	0.9%	8	0.8%	5	0.5%	5	0.5%	9	0.9%	12	1.2%	22	2.1%	44	4.0%
Lehrdiplom, das teilweise den Voraussetzungen entspricht	10	1.1%	6	0.6%	10	1.0%	7	0.7%	7	0.7%	9	0.9%	9	0.9%	20	1.9%	24	2.2%
Lehrdiplom, das den Voraussetzungen entspricht	927	97.7%	941	98.4%	964	98.2%	983	98.8%	993	98.8%	1009	98.2%	1017	98.0%	1018	96.0%	1044	93.9%
Primarschule	n= 2985		n= 3040		n= 3051		n= 3119		n= 3123		n= 3176		n= 3251		n= 3290		n= 3404	
Kein Lehrdiplom	57	1.9%	52	1.7%	53	1.7%	60	1.9%	59	1.9%	64	2.0%	88	2.7%	115	3.5%	192	5.6%
Lehrdiplom, das teilweise den Voraussetzungen entspricht	64	2.1%	73	2.4%	68	2.2%	78	2.5%	62	2.0%	62	2.0%	66	2.0%	86	2.6%	58	1.7%
Lehrdiplom, das den Voraussetzungen entspricht	2864	95.9%	2915	95.9%	2930	96.0%	2981	95.6%	3002	96.1%	3050	96.0%	3097	95.3%	3089	93.9%	3154	92.7%
Oberstufe	n= 1722		n= 1663		n= 1636		n= 1648		n= 1631		n= 1645		n= 1644		n= 1687		n= 1737	
Kein Lehrdiplom	62	3.6%	47	2.8%	45	2.8%	61	3.7%	65	4.0%	64	3.9%	70	4.3%	78	4.6%	127	7.3%
Lehrdiplom, das teilweise den Voraussetzungen entspricht	89	5.2%	83	5.0%	79	4.8%	63	3.8%	59	3.6%	66	4.0%	74	4.5%	90	5.3%	85	4.9%
Lehrdiplom, das den Voraussetzungen entspricht	1571	91.2%	1533	92.2%	1512	92.4%	1524	92.5%	1507	92.4%	1515	92.1%	1500	91.2%	1519	90.0%	1525	87.8%

Quellen: Bundesamt für Statistik, Statistik des Schulpersonals (2014/15–2019/20); Fachstelle für Statistik SG, SV (2020/21): BFS, SSP (SJ 2015/16-2022/23); FfS, SSP (SJ 2023/24).

Der Rückgang der diplomierten Lehrpersonen bzw. die Zunahme von Lehrpersonen, die nicht das geforderte Lehrdiplom besitzen, hat insbesondere in den letzten zwei abgebildeten Schuljahren stattgefunden. Im Schuljahr 2023/24 besitzen sechs Prozent aller Lehrpersonen kein Lehrdiplom, was einer Steigerung um vier Prozentpunkte im Vergleich zum Schuljahr 2015/16 darstellt. Drei Prozent der Lehrpersonen besitzen ein Lehrdiplom, das nur teilweise den Anforderungen entspricht.[47] Die Entwicklung ist in allen Stufen gleichermassen ausgeprägt bzw. verteilt. Verhältnismässig am meisten Lehrpersonen mit einem Diplom, das den Voraussetzungen nicht entspricht, sind in der Oberstufe anzutreffen. Diese Beobachtung ist historisch konstant, die Steigerung in den letzten beiden Schuljahren fällt im Vergleich zu den anderen Stufen proportional fast gleich aus.

Tabelle 7: Diplomierung und Anstellungspensum

	2015/16		2016/17		2017/18		2018/19		2019/20		2020/21		2021/22		2022/23		2023/24	
	VZÄ	%	VZÄ	%	VZÄ	%	VZÄ	%	VZÄ	%	VZÄ	%	VZÄ	%	VZÄ	%	VZÄ	%
Volksschule	VZÄ = 3775		VZÄ = 3806		VZÄ = 3810		VZÄ = 3822		VZÄ = 3858		VZÄ = 3905		VZÄ = 3977		VZÄ = 4022		VZÄ = 4137	
Kein Lehrdiplom	47	1%	42	1%	41	1%	48	1%	56	1%	56	1%	66	2%	99	2%	151	4%
Lehrdiplom, das teilweise den Voraussetzungen entspricht	70	2%	68	2%	66	2%	57	1%	52	1%	56	1%	63	2%	87	2%	87	2%
Lehrdiplom, das den Voraussetzungen entspricht	3658	97%	3697	97%	3704	97%	3716	97%	3751	97%	3793	97%	3849	97%	3837	95%	3900	94%
Kindergarten	VZÄ = 567		VZÄ = 568		VZÄ = 583		VZÄ = 593		VZÄ = 606		VZÄ = 621		VZÄ = 643		VZÄ = 646		VZÄ = 673	
Kein Lehrdiplom	5	0.9%	4	0.7%	3	0.5%	2	0.4%	2	0.3%	5	0.8%	6	0.9%	13	2.0%	21	3.1%
Lehrdiplom, das teilweise den Voraussetzungen entspricht	5	0.8%	3	0.5%	3	0.5%	5	0.8%	5	0.8%	5	0.7%	5	0.7%	9	1.4%	13	1.9%
Lehrdiplom, das den Voraussetzungen entspricht	557	98.3%	561	98.8%	577	99.0%	586	98.8%	599	98.9%	612	98.5%	632	98.4%	624	96.5%	640	95.1%
Primarschule	VZÄ = 1941		VZÄ = 1988		VZÄ = 2002		VZÄ = 2015		VZÄ = 2058		VZÄ = 2081		VZÄ = 2135		VZÄ = 2143		VZÄ = 2195	
Kein Lehrdiplom	11	0.6%	13	0.7%	15	0.8%	20	1.0%	22	1.0%	21	1.0%	31	1.5%	48	2.2%	77	3.5%
Lehrdiplom, das teilweise den Voraussetzungen entspricht	18	0.9%	21	1.1%	19	0.9%	19	0.9%	16	0.8%	16	0.8%	19	0.9%	31	1.4%	28	1.3%
Lehrdiplom, das den Voraussetzungen entspricht	1913	98.5%	1954	98.3%	1968	98.3%	1977	98.1%	2020	98.2%	2044	98.3%	2085	97.7%	2064	96.3%	2090	95.2%
Oberstufe	VZÄ = 1267		VZÄ = 1251		VZÄ = 1226		VZÄ = 1213		VZÄ = 1195		VZÄ = 1203		VZÄ = 1199		VZÄ = 1233		VZÄ = 1270	
Kein Lehrdiplom	31	2.5%	24	1.9%	22	1.8%	27	2.2%	32	2.7%	31	2.6%	28	2.4%	37	3.0%	53	4.2%
Lehrdiplom, das teilweise den Voraussetzungen entspricht	48	3.8%	44	3.5%	44	3.6%	33	2.7%	31	2.6%	36	3.0%	40	3.3%	47	3.8%	47	3.7%
Lehrdiplom, das den Voraussetzungen entspricht	1188	93.7%	1182	94.5%	1160	94.6%	1153	95.1%	1132	94.7%	1137	94.4%	1132	94.4%	1150	93.2%	1170	92.2%

Quellen: Bundesamt für Statistik, Statistik des Schulpersonals (2014/15–2019/20); Fachstelle für Statistik SG, SV (2020/21).

Im Schuljahr 2023/24 werden rund vier Prozent aller Anstellungen in der Volksschule an Lehrpersonen ausgegeben, die über kein Lehrdiplom verfügen (siehe Tabelle 7). Das entspricht einer Steigerung um rund drei Prozentpunkte innert zwei Jahren. Relativ konstant bei rund zwei Prozent bleiben im Beobachtungszeitraum die Anstellungen, die durch Lehrpersonen abgedeckt werden, deren Lehrdiplom nur teilweise den Voraussetzungen entspricht. Die Entwicklung im Kindergarten und der Primarschule verläuft gleich, der Wert aller Anstellungsprozente, die von einer Lehrperson mit Lehrdiplom abgedeckt wird, reduziert sich auf hohem Niveau von gut 98 Prozent auf gut 95 Prozent. Dieser Wert wird in der Oberstufe im Beobachtungszeitraum nie übertroffen. Im Vergleich zum Schuljahr 2021/22 fällt auf dieser Stufe die Reduktion der Pensen, die von einer diplomierten Lehrperson abgedeckt werden, jedoch mit 2,2 Prozentpunkten leicht geringer aus.

Das durchschnittliche Pensum von Lehrpersonen ohne Lehrdiplom bzw. mit einem Lehrdiplom, das nur teilweise den Voraussetzungen entspricht, bewegt sich mit Werten zwischen 40 und 50 Stellenprozenten deutlich unter dem durchschnittlichen Anstellungspensum.

47 In diese Kategorie fallen z.B. ausgebildete Primarlehrpersonen, die auf der Oberstufe unterrichten.

2.6 Verbleib im Beruf

In Bezug auf die berufliche Mobilität von Lehrpersonen überwiegen Wechsel, bei denen die Unterrichtsfunktion beibehalten wird: Lehrpersonen wechseln entweder die Schule oder die Unterrichtsstufe, bleiben jedoch weiterhin im Unterricht tätig. Einige Lehrpersonen verändern ihre Funktion und übernehmen anschliessend Aufgaben in der Schulleitung. Ein vollständiger Ausstieg aus dem Lehrberuf kommt deutlich seltener vor als in anderen Berufen, wobei hierbei zudem zwischen temporären und endgültigen Ausstiegen unterschieden werden muss.

Eine längsschnittliche Analyse der Statistik des Lehrpersonals hat das Bundesamt für Statistik erstmals 2022 publiziert).[48] Untersucht wurden Lehrpersonen, die im Schuljahr 2015/16 im Lehrberuf tätig waren, über einen Zeitraum von fünf Jahren. Zielsetzung der Analyse war, die Austritte und Wiedereinstiege so genau wie möglich zu berechnen bzw. darzustellen, um ein möglichst umfassendes Bild des Verbleibs an der obligatorischen Schule und im Unterrichtswesen zu zeichnen. Das BFS hat im Jahr 2024 die Analysen aktualisiert.[49] Basierend auf dieser Grundlage wurden Teile der Auswertungen auf kantonaler Ebene reproduziert. Die Ergebnisse sind nachfolgend dargestellt. Allgemein kann dazu konstatiert werden, dass sich die kantonalen Ergebnisse von der nationalen Auswertung nur geringfügig unterscheiden.

Von den 5'925 Lehrpersonen an der obligatorischen Regelschule im Jahr 2017 waren fünf Jahre später fast 80 Prozent weiterhin an einer Schule beschäftigt. Dabei unterrichteten 73 Prozent nach wie vor als Lehrperson an der obligatorischen Regelschule, während sieben Prozent auf einer anderen Stufe oder in einer anderen Funktion tätig waren (Privatschule, andere Stufe oder Sonderpädagogik, Schulleitung oder andere Funktion an einer Schule).

Tabelle 8: Von den Lehrkräften der obligatorischen Schule fünf Jahre später ausgeübte Funktion an der Schule (nach Lehrkraft), in Prozent; Lehrkräfte der obligatorischen Regelschule von 2017

	N	Lehrkräfte an der öffentlichen obligatorischen Regelschule	Lehrkräfte an der privaten obligatorischen Regelschule	Lehrkräfte auf einer anderen Stufe oder in der Sonderpädagogik	Schulleiter/in oder andere Funktionen an einer Schule
Total	5925	72.7	0.7	5.5	0.9
Alter					
<55 Jahre	4719	80.9	0.9	6.3	1.1
55 Jahre and älter	1206	40.7	0.3	2.3	0.4

Quellen: BFS - LABB
Publikation: Verbleib der Lehrkräfte an der obligatorischen Schule
© BFS, Neuchâtel, 2024

Bei Lehrpersonen über 55 Jahren ist die Verbleibsquote niedriger, da Austritte in dieser Altersgruppe oft endgültig sind. Nach fünf Jahren sind noch knapp 44 Prozent an einer Schule angestellt. Insgesamt waren 1'196 Lehrpersonen nach fünf Jahren nicht mehr an einer Schule angestellt (517 bei den Lehrkräften unter 55 Jahren und 679 bei jenen ab 55 Jahren), während 4'729 weiterhin einer Tätigkeit an einer öffentlichen Schule nachgingen.

In der Gruppe der über 55-jährigen Personen ist eine Pensionierung wahrscheinlicher als ein Laufbahnwechsel. Ihre Austritte sind daher häufiger endgültig; sie müssen durch neue Lehrpersonen ersetzt werden. Wie Tabelle 9 zeigt, haben von den 1'206 Lehrpersonen, die im Jahr 2017 55-jährig oder älter waren, fünf Jahre später 715 Personen (59 Prozent) den Schulbetrieb verlassen.

48 Bundesamt für Statistik, Verbleib der Lehrkräfte an der obligatorischen Schule – Längsschnittanalysen im Bildungsbereich, 14. Oktober 2022, abrufbar unter https://www.swissstats.bfs.admin.ch/collection/ch.admin.bfs.swissstat.de.issue221522192200/article/issue221522192200-01.

49 Bundesamt für Statistik, Verbleib der Lehrkräfte an der obligatorischen Schule: Aktualisierung 2024, 7. November 2024, abrufbar unter https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home.gnpdetail.2024-0196.html.

Tabelle 9: Situation der Lehrkräfte ab 55 Jahren (nach Lehrkraft), fünf Jahre später nach Alter, in Prozent

	Alter	N	Lehrkräfte der öffentlichen obligatorischen Regelschule	andere Lehrkräfte oder sonstiges Schulpersonal	erwerbstätig	AHV-Renten* oder vorzeitige Erwerbsaustritte	sonstiges**
Männer	55	45	82.2	4.4	6.7	4.4	2.2
	56	40	72.5	12.5	2.5	10.0	2.5
	57	39	82.1	5.1	5.1	7.7	0.0
	58	47	57.5	4.3	8.5	29.8	0.0
	59	54	44.4	5.6	20.4	27.8	1.9
	60 und älter	186	5.9	1.6	5.9	85.5	1.1
Frauen	55	82	73.2	3.7	7.3	13.4	2.4
	56	101	83.2	4.0	6.9	5.0	1.0
	57	101	69.3	0.0	17.8	12.9	0.0
	58	87	55.2	6.9	12.6	21.8	3.5
	59	103	41.8	0.0	1.0	57.3	0.0
	60 und älter	321	8.1	1.9	7.8	80.4	1.9

*beinhalten die Katorien: arbeitslos / IV /EO

**beinhaltet die Kategorien: in Ausbildung und erwerbstätig, in Ausbildung, Geburt eines Kindes in den fünf Jahren, Wegzug aus der Schweiz und Todesfälle

Quellen: BFS - LABB (2024)
Publikation: Verbleib der Lehrkräfte an der obligatorischen Schule, BFS (2024)

Rund drei Viertel der Lehrpersonen, die nicht mehr an einer obligatorischen Regelschule tätig waren, sind im Jahr 2022 pensioniert. In Bezug auf den Lehrpersonenmangel bzw. der Haltekraft der Lehrpersonen im Schulbetrieb ist der Blick insbesondere auf die Personen zu richten, die noch erwerbstätig, jedoch nicht mehr an einer obligatorischen Regelschule tätig sind. Gut 20 Prozent (n=11) der im Jahr 2017 59-jährigen Männer sind fünf Jahre später zwar noch erwerbstätig, jedoch nicht mehr in der Regelschule. Bei den Frauen tritt dieser Wechsel ein wenig früher ein, insbesondere die im Jahr 2017 57- bis 58-jährigen Frauen gehen im Jahr 2022 einem Erwerb ausserhalb des Schulbetriebs nach.

Um das Potenzial für die Rückkehr von Lehrpersonen genauer zu analysieren, konzentrieren sich die folgenden Abschnitte auf Lehrpersonen unter 55 Jahren. Innerhalb dieser Gruppe bleiben insbesondere die unter 35-Jährigen seltener an der obligatorischen Regelschule (74,8 Prozent im Vergleich zu den 82,8 Prozent bzw. 84,5 Prozent bei den 35- bis 55-Jährigen, siehe Tabelle 10) oder generell an einer Schule (82 Prozent im Vergleich zu über 91 Prozent, siehe Tabelle 10). Laut BFS[50] spiegelt diese altersabhängige Entwicklung der Verbleibsquote generelle Trends auf dem Arbeitsmarkt wider. Die erhöhte Zahl an Austritten zu Beginn der beruflichen Laufbahn ist unter anderem auf weniger stabile Arbeitsplätze, einen geringeren Anteil unbefristeter Arbeitsverträge, eine noch fehlende Übereinstimmung zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie das Bedürfnis nach Weiterführung der Ausbildung zurückzuführen.

50 Bundesamt für Statistik, Die berufliche Mobilität, 2020, abrufbar unter https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.14667016.html.
Bundesamt für Statistik, Verbleib der Lehrkräfte an der obligatorischen Schule – Längsschnittanalysen im Bildungsbereich, 2022, abrufbar unter https://www.swissstats.bfs.admin.ch/collection/ch.admin.bfs.swisstat.de.issue221522192200/article/issue221522192200-01.

Tabelle 10: Von den unter 55-jährigen Lehrkräften der obligatorischen Schule fünf Jahre später ausgeübte Funktion an der Schule (nach Lehrkraft), in Prozent; Lehrkräfte der obligatorischen Regelschule von 2017

	N	Lehrkräfte an der öffentlichen obligatorischen Regelschule	Lehrkräfte an der privaten obligatorischen Regelschule	Lehrkräfte auf einer anderen Stufe oder in der Sonderpädagogik	Schulleiter/in oder andere Funktionen an einer Schule
Total	4719	80.9	0.9	6.3	1.1
Geschlecht					
Männer	1013	81.4	1.6	6.9	2.3
Frauen	3706	80.7	0.7	6.1	0.7
Alter					
<25	193	80.8	0.5	6.7	0.0
25-35	1412	74.8	0.6	6.9	0.5
35-45	1614	82.8	0.9	6.0	1.5
45-55	1500	84.5	1.1	5.9	1.3
Pensum					
weniger als 10 Lektionen	1112	72.8	1.4	11.3	0.8
zwischen 10 und 20 Lektionen	1202	82.5	1.0	5.8	1.4
mehr als 20 Lektionen	2405	83.8	0.6	4.1	1.0
Migrationsstatus					
Schweizer/innen und in der Schweiz geborene Ausländer/innen	4527	81.5	0.8	6.2	1.1
vor fünf oder mehr Jahren eingereiste Ausländer/innen	168	67.3	1.8	7.7	0.6
vor weniger als fünf Jahren eingereiste Ausländer/innen	24	62.5	4.2	4.2	0.0
Qualifikation					
mit Lehrerdiplom	4638	81.3	0.9	6.2	1.1
ohne Lehrbefähigung	81	54.3	1.2	7.4	1.2

Quellen: BFS - LABB
Publikation: Verbleib der Lehrkräfte an der obligatorischen Schule
© BFS, Neuchâtel, 2024

Im Vergleich zur allgemeinen Entwicklung auf nationaler Ebene[51] können folgende kantonsspezifische Besonderheiten beobachtet werden:

– In der Altersgruppe 25–35 Jahre verlassen mehr Lehrpersonen die Volksschule (ein Plus von 3,6 Prozentpunkten) als im nationalen Schnitt.
– Aus dem Ausland eingereiste Lehrpersonen verlassen deutlich öfters die Volksschule (vor fünf oder mehr Jahren eingereiste Ausländerinnen und Ausländer 67,3 Prozent vs. 77,6 Prozent; vor weniger als fünf Jahre eingereiste Ausländerinnen und Ausländer 62,5 Prozent vs. 68,7 Prozent).
– Von den 81 Personen ohne Lehrbefähigung sind nach fünf Jahren noch 54,3 Prozent (n=44) weiterhin an der öffentlichen obligatorischen Regelschule beschäftigt. Auf nationaler Ebene beträgt der prozentuale Weiteranstellungsanteil 70 Prozent.

Der Pool an Lehrpersonen wird auch durch die Übernahme einer anderen Funktion in der Schule, insbesondere die der Schulleitung, verringert. Von den 4'719 Lehrpersonen im Jahr 2017 sind im Jahr 2022 1 Prozent (48 Personen) bzw. 23 Männer und 25 Frauen in die Schulleitung gewechselt.

Tabelle 11: Unter 55-jährige Lehrkräfte der obligatorischen Schule, die 5 Jahre später Schulleiterin oder Schulleiter geworden sind (nach Lehrkraft), in Prozent

	N	Schulleiter/innen
Situation 2017		
Total	4719	
Männer	1013	
Frauen	3706	
Situation 2022		
Total	4719	1.0
Männer	1013	2.3
Frauen	3706	0.7

Quellen: BFS - LABB
Publikation: Verbleib der Lehrkräfte an der obligatorischen Schule
© BFS, Neuchâtel, 2024

51 Aktualisierte Auswertung der Studie «Verbleib der Lehrkräfte an der obligatorischen Schule». BFS, Gleichstellung von Frau und Mann, 11. Juni 2024, abrufbar unter https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann.gnpdetail.2024-0553.html.

Im nächsten Abschnitt wird auf die Personen eingegangen, die im Jahr 2022 nicht mehr an einer Schule beschäftigt waren. Aus Tabelle 12 geht hervor, dass 7,4 Prozent der Lehrpersonen andere Wege eingeschlagen haben. Davon haben 6,7 Prozent eine andere Beschäftigung angenommen, während 0,7 Prozent sich in einer Ausbildung befinden oder eine Ausbildung absolvieren und gleichzeitig erwerbstätig sind.

Tabelle 12: Beschäftigung der unter 55-jährigen Personen, die nicht mehr an einer Schule tätig sind (nach Lehrperson), fünf Jahre später, in Prozent; Lehrpersonen der obligatorischen Regelschule von 2017

	N	erwerbstätig	in Ausbildung und erwerbstätig	in Ausbildung
Total	4719	6.7	0.5	0.2
Alter				
<25	193	6.2	0.5	0.5
25-35	1412	10.0	1.0	0.2
35-45	1614	5.6	0.4	0.2
45-55	1500	4.9	0.1	0.1
Pensum				
weniger als 10 Lektionen	1112	10.1	0.3	0.2
zwischen 10 und 20 Lektionen	1202	5.5	0.3	0.3
mehr als 20 Lektionen	2405	5.7	0.7	0.1
Qualifikation				
mit Lehrerdiplom	4638	6.4	0.5	0.2
ohne Lehrbefähigung	81	22.2	1.2	0.0

Quellen: BFS - LABB
Publikation: Verbleib der Lehrkräfte an der obligatorischen Schule
© BFS, Neuchâtel, 2024

Ins Auge sticht insbesondere die Gruppe der 25- bis 35-Jährigen, von denen 10 Prozent (141 Personen) der Schule den Rücken kehren, jedoch weiterhin erwerbstätig sind. Gleichzeitig ist es auch diese Gruppe, die am häufigsten eine zusätzliche Ausbildung aufgenommen hat. Allgemein sind es die jungen Lehrpersonen (25 bis 35 Jahre), die sich mit einer Ausbildung weiterqualifizieren wollen.

Der Lehrberuf weist dank des meist problemlosen beruflichen Wiedereinstiegs nach mehreren Jahren Abwesenheit und der Möglichkeit der Teilzeitarbeit in der Regel eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf.

Im Folgenden (siehe Tabelle 13) wird spezifisch auf die Thematik der Wiedereinstiege[52] eingegangen und die Analyse der beruflichen Verläufe der Lehrpersonen unter 55 Jahren vertieft. Um eine ausreichende Datenbasis für die Analyse der Vereinbarkeit von Beschäftigung und Mutterschaft sicherzustellen, werden dazu nebst den Lehrpersonen aus dem Jahr 2017 auch die der Jahre 2016 und 2015 berücksichtigt.

Tabelle 13: Wiedereinstiege in das Unterrichtswesen nach einem Unterbruch der Erwerbstätigkeit an der Schule (nach Lehrperson), in Prozent, Lehrpersonen der obligatorischen Regelschule der Jahre 2015, 2016 und 2017

	N	Wiedereinstiege in die obligatorische Schule	Wiedereinstiege in das Unterrichtswesen	Total
Total	717	55.8	8.4	64.2
Männer	128	45.3	10.9	56.3
Frauen	589	58.1	7.8	65.9
Frauen, die im Abwesenheitsjahr kein Kind bekommen haben	535	57.9	8.2	66.2
Frauen, die im Abwesenheitsjahr ein Kind bekommen haben	54	59.3	3.7	63.0

Quellen: BFS - LABB
Publikation: Verbleib der Lehrkräfte an der obligatorischen Schule
© BFS, Neuchâtel, 2024

52 Ein Wiedereinstieg in die obligatorische Regelschule kann auf unterschiedliche Weise erfolgen: durch einen Wechsel auf eine andere Schulstufe oder in eine andere Funktion innerhalb des Unterrichtswesens bzw. nach einem vorübergehenden Austritt aus dem Unterrichtswesen.

Frauen nehmen ihre Lehrtätigkeit nach einer Unterbrechung deutlich häufiger wieder auf als Männer. Innerhalb von vier Jahren nach einem Unterbruch liegt die Wiedereinstiegsquote bei Frauen bei rund 66 Prozent, während sie bei Männern rund 56 Prozent beträgt (siehe Tabelle 13). Im Gegensatz zur gesamten Schweiz ist die Wiedereinstiegsquote in die obligatorische Schule bei den Frauen, die ihre Tätigkeit aufgrund von Mutterschaft unterbrochen haben, nicht deutlich höher als bei Frauen, die in ihrer Abwesenheit kein Kind bekommen haben. Es zeigt sich zudem, dass rund 8,4 Prozent der Wiedereinsteigenden keine Lehrtätigkeit an der obligatorischen Regeschulen aufnehmen, sondern auf einer anderen Stufe oder in eine andere Funktion wieder ins Berufsleben einsteigen.

Allgemein lässt sich eine hohe Verbleibsquote im Lehrberuf konstatieren. Nach fünf Jahren gehen von allen Lehrpersonen der obligatorischen Schule unter 55 Jahren rund 81 Prozent weiterhin ihrem angestammten Beruf nach. Rund 11 Prozent dieser Personengruppe haben eine neue Tätigkeit ausserhalb des Schulwesens aufgenommen. Festzustellen ist, dass die Ausstiege mehrheitlich vorübergehend sind. Mehr als die Hälfte aller ausgestiegenen Lehrpersonen unter 55 Jahren kehren innert fünf Jahren wieder in den Beruf zurück. Im Fokus zu behalten sind diejenigen Lehrpersonen, die sich von der Lehrtätigkeit abwenden, jedoch weiterhin berufstätig bleiben. Dies betrifft v.a. die jungen Lehrpersonen zwischen 25 und 35 Jahren sowie die Lehrpersonen zwischen 55 und 60 Jahren.

2.7 Lehrpersonenstellenmarkt

Der Lehrpersonenstellenmarkt ist seit jeher Schwankungen ausgesetzt. Seit dem frühen 19. Jahrhundert bis heute ist eine ständige Abfolge von Überfüllungs- und Mangelkonstellationen bedeutsam für den Lehrberuf.[53] Der Frage, ob die Schulen Probleme aufgrund eines Lehrpersonenmangels haben, geht auch die Kontextbefragung von PISA nach.[54] In PISA 2015 gaben 70 Prozent der befragten Schweizer Schulen an, kaum bzw. keine Probleme aufgrund des Lehrpersonenmangels zu haben. Drei Jahre später, in der PISA-Erhebung 2018, stieg dieser Wert auf 81 Prozent. Der Anteil an Schweizer Schulleitungen, die den Lehrpersonenmangel als «sehr» problematisch bewertet haben, nimmt im Jahr 2022 zwar zu, jedoch gibt es keinen signifikanten Unterschied zu den Jahren 2015 und 2018. Der Anteil an Schulleitungen, die den Lehrpersonenmangel mit «bis zu einem gewissen Grad» als problematisch bewertet haben, ist 2022 (36 Prozent) aber signifikant höher als 2018 (15 Prozent). Die Problematik rund um den Lehrpersonenmangel hat also in der Schweiz seit dem Jahr 2018 zugenommen.[55] Ähnliches gilt auch für Deutschland und Österreich, wobei Schulleitungen in Deutschland bereits seit längerem einen Mangel an Lehrpersonal feststellen.[56]

Das Amt für Volksschule und der Verband St.Galler Volksschulträger erhoben im Jahr 2024 Daten zur aktuellen Situation der Stellenbesetzung in der Volksschule. Von den 90 öffentlichen Schulträgern gaben 77 Schulträger an, dass sie neu zu besetzende Stellen auf das Schuljahr 2024/25 hatten. Gesucht wurden insgesamt 845 Lehrpersonen. Mit Schuljahresbeginn (12. August 2024) waren bei drei Schulträgern noch nicht alle Stellen besetzt. Insgesamt wurden zu diesem Zeitpunkt noch drei Lehrpersonen für 60 Lektionen im Bereich sonderpädagogische Massnahmen gesucht. Dies entspricht 2,1 Vollzeitstellen. Die befragten Schulträger gaben an, 141 Stellen mit Lehrpersonen besetzt zu haben, deren Lehrdiplom nicht oder nur teilweise den Anforderungen entspricht. Sie unterrichten insgesamt 1'257 Lektionen (entspricht rund

53 W. Helsper, Professionalität und Professionalisierung pädagogischen Handelns, Leverkusen 2021, S. 39, abrufbar unter https://doi.org/10.36198/9783838554600.

54 A. B. Erzinger / G. Pham / O. Prosperi / M. Salvisberg, PISA 2022 – Die Schweiz im Fokus, ICER / Universität Bern 2023, abrufbar unter https://doi.org/10.48350/187037.

55 A. B. Erzinger / G. Pham / O. Prosperi / M. Salvisberg, PISA 2022 – Die Schweiz im Fokus, ICER / Universität Bern 2023, S. 72, abrufbar unter https://doi.org/10.48350/187037.

56 Vorlage zur Stärkung des Lehrberufs (22.11.14 / 22.11.15), Abschnitt 3.1.3 und 3.2.2.

45 Vollzeitstellen). Im Bereich Unterricht wurden davon 80 Lehrpersonen eingestellt, sie unterrichten insgesamt 666 Lektionen, was 24 Vollzeitäquivalenten entspricht. Die weiteren 61 Lehrpersonen wurden im Bereich der sonderpädagogischen Massnahmen eingesetzt. Auch wurden auf das Schuljahr 2024/25 von den Schulträgern Lehrpersonen eingestellt, deren Lehrdiplom nicht oder nur teilweise den Anforderungen entspricht. Angegeben wurde, dass in diese Gruppe 146 Personen fallen, die insgesamt 1'636 Lektionen abdecken. Dies entspricht knapp 58 Vollzeitstellen. Die meisten Personen ohne ausreichendes Lehrdiplom werden im Bereich Unterricht eingesetzt (132 Personen, 1'490 Lektionen, 53 Vollzeitäquivalente). Im Bereich sonderpädagogische Massnahmen wurden 14 Personen eingestellt, die insgesamt 146 Lektionen (5 Vollzeitäquivalente unterrichten.

Ebenso konnten sich die Schulträger zur aktuellen Rekrutierungssituation äussern. Die grosse Mehrheit (n=61, 80 Prozent) stuft die aktuelle Rekrutierungssituation an ihrer Schule als erschwert ein. Dies meint, dass wenige Bewerbungen vorhanden sind und die Bewerbenden nur teilweise über die geforderte Qualifikation verfügen. Zehn Schulträger stufen die Situation als alarmierend ein, da sie keine Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen erhalten haben. Die restlichen sechs Schulträger beurteilen die aktuelle Rekrutierungssituation als entspannt.

2.8 Lehrpersonenausbildung und Berufseinstieg

2.8.1 Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule St.Gallen

Im Kanton St.Gallen bildet die PHSG-Lehrerinnen und Lehrer aus. In den für die Volksschule relevanten Studiengängen Kindergarten- und Primarstufe (KGPS) sowie Sekundarstufe I (Sek I) sind aktuell rund 1'300 Studierende eingeschrieben.

Den Studiengang KGPS belegen im Studienjahr 2024/25 insgesamt 588 Frauen, 121 Männer und 1 Divers. Davon sind 35 Frauen und 8 Männer im Studiengang für Quereinsteigende.[57] Zusätzlich absolvieren 13 Frauen einen Einzelfachabschluss. Nach dem 1. Studienjahr im regulären KGPS-Studium entscheiden sich die Studierenden, in welchem Diplomtyp sie ihr Studium abschliessen. 56 Studierende haben sich im zweiten Studienjahr für den Diplomtyp A (Kindergarten bis 5. Schuljahr HarmoS) entschieden. Im Diplomtyp B (3. bis 8. Schuljahr HarmoS) studieren im 2. Studienjahr insgesamt 149 Personen.

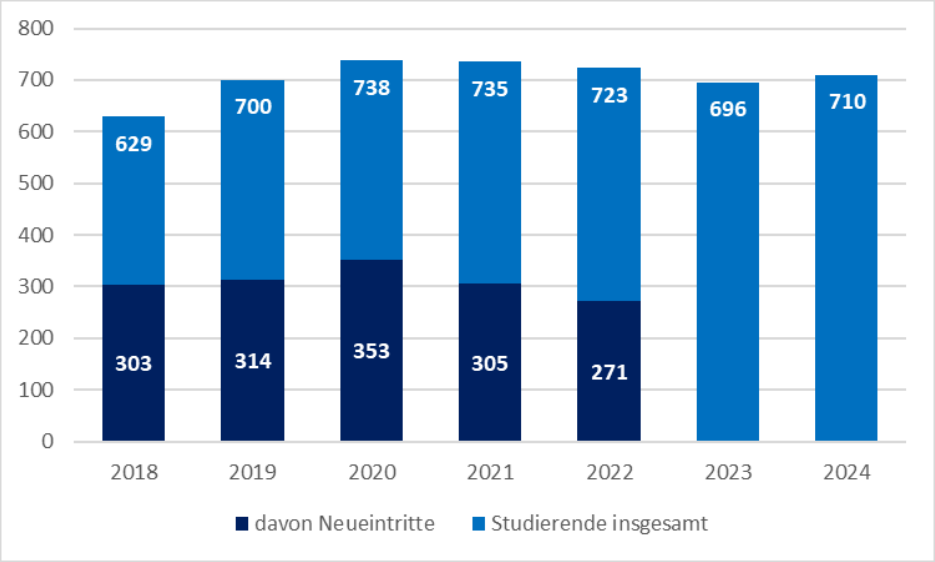
Im Studiengang Sek I (einschliesslich aller angebotenen Studienprogramme) sind im Studienjahr 2024/25 insgesamt 547 Personen eingeschrieben. Davon studieren 255 Frauen und 175 Männer in den regulären Bachelor- und Masterstudiengängen. 45 Personen absolvieren den Studiengang Master Sek I für Primarlehrpersonen und 45 Personen absolvieren den Master Sek I auf Basis eines Fachbachelors bzw. Fachmasters. 27 Personen sind für den Quest-Studiengang eingeschrieben. Zusätzlich sind derzeit 47 Studierende für einen oder mehrere Einzelfachabschlüsse eingeschrieben.

Die Studierendenzahl steigt in den vergangenen Jahren tendenziell (siehe Abbildung 16 bzw. Abbildung 18). Während im Studienjahr 20218/19 insgesamt 1'072 Studierende (ohne Einzelfachabschluss) an der PHSG eingeschrieben waren, waren es im Studienjahr 2024/25 insgesamt 1'257 Studierende (ohne Einzelfachabschluss). Es zeigte sich, dass rund zwei Drittel der Studierenden aus dem Kanton St.Gallen kommen und rund ein Viertel aus den umliegenden Kantonen (Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Thurgau und Graubünden). Die restlichen Studierenden kommen aus weiteren Kantonen, dem Fürstentum Liechtenstein oder dem Ausland für das Studium an die PHSG.

[57] Der Studiengang für Quereinsteigende (Quest) richtet sich hauptsächlich an Interessierte, die über Berufserfahrung und einen Hochschulabschluss verfügen. Sie können sich an der Pädagogischen Hochschule St.Gallen in zwei Jahren zur Lehrperson der Kindergarten- und Primarstufe ausbilden lassen, wobei im zweiten Jahr berufsintegriert studiert wird.

Studiengang Kindergarten- und Primarstufe (KGPS)
Den Studiengang KGPS führt die PHSG seit dem Jahr 2012. Abbildung 16 zeigt die Entwicklung der Studierendenzahlen (ohne Einzelfachabschlüsse) bzw. Studieneintritte in den vergangenen sechs Jahren.

Abbildung 16: Entwicklung der KGPS-Studierenden inkl. Eintritte (ohne Einzelfachabschlüsse), 2018 bis 2024

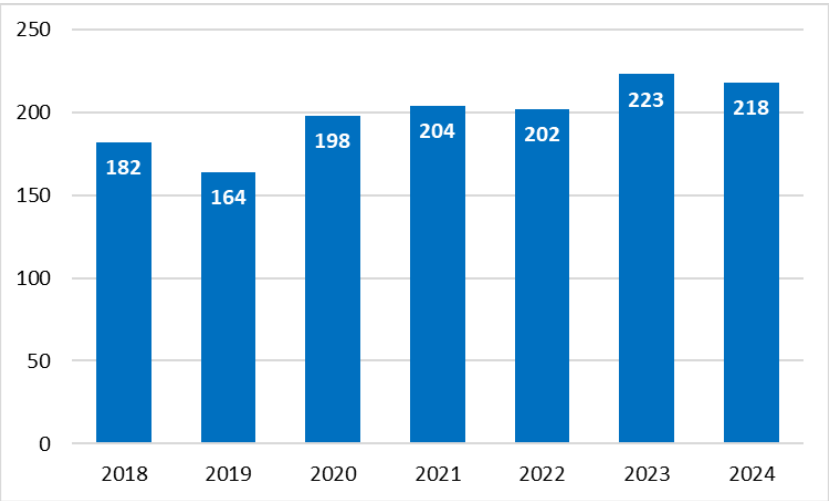


Quelle: Statistik PHSG, Studierendenzahlen ohne Einzelfachabschlüsse.

Die Zahl der neu eigeschriebenen Studentinnen und Studenten ist bis 2020 stetig gestiegen und erreichte im Jahr 2020 mit 353 Studieneintritten die höchste Zahl an Studienanfängerinnen und -anfänger. Diese höhere Anzahl dürfte u.a. damit zusammenhängen, dass aufgrund der Pandemiesituation nach der Matura kein Zwischenjahr im Ausland möglich war. Die Anzahl der Studierenden, die eine Ausbildung im Studiengang KGPS absolvieren, sank in den darauffolgenden Jahren wieder und erreichte im Jahr 2023 mit 260 Studieneintritten den niedrigsten Wert. 2023 waren es 260 Neueintritte, 2024 waren es 310 Neueintritte im Studiengang KGPS. Damit ist erneut eine signifikante Steigerung der Studierendenzahlen zu verzeichnen.

Die Anzahl der KGPS-Studiengangabschlüsse ist – wie in Abbildung
Abbildung 17 – ersichtlich, in den letzten Jahren tendenziell steigend.

Abbildung 17: Studiengangabschlüsse KGPS (ohne Einzelfachabschlüsse), 2018 bis 2024

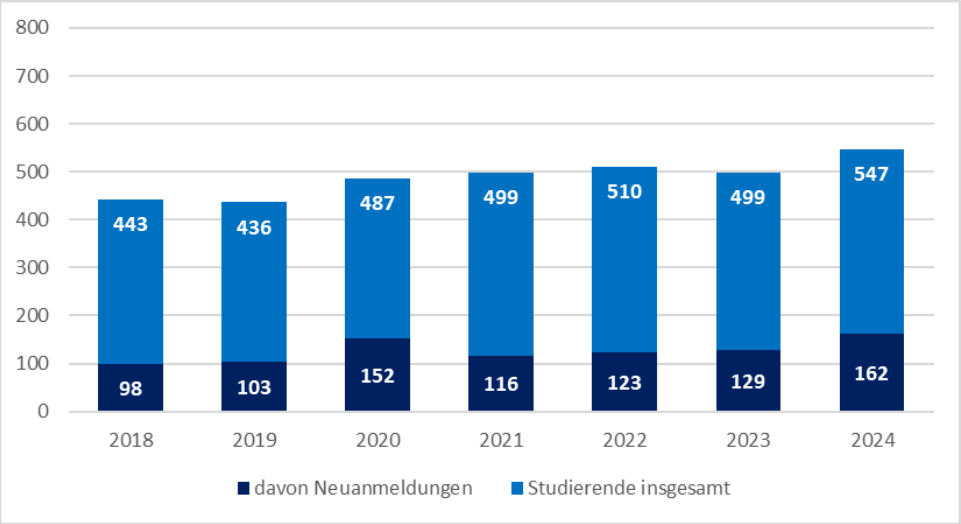


Quelle: Statistik PHSG.

Abgeschlossen haben den Studiengang KGPS im Jahr 2024 (Stichmonat Juni) 218 Studierende. Dies entspricht etwa der Anzahl Abschlüsse des vergangenen Jahres. Seit dem Jahr 2021 können jeweils über 200 Abschlüsse verzeichnet werden.

Studiengang Sekundarstufe I (Sek I)
Die Studieneintritte bzw. die Studierendenzahlen insgesamt (siehe Abbildung 18) im Studiengang Sek I (einschliesslich aller angebotenen Studienprogramme; ohne Einzelfachabschlüsse) zeigt eine stärkere Zunahme wie der Studiengang KGPS.

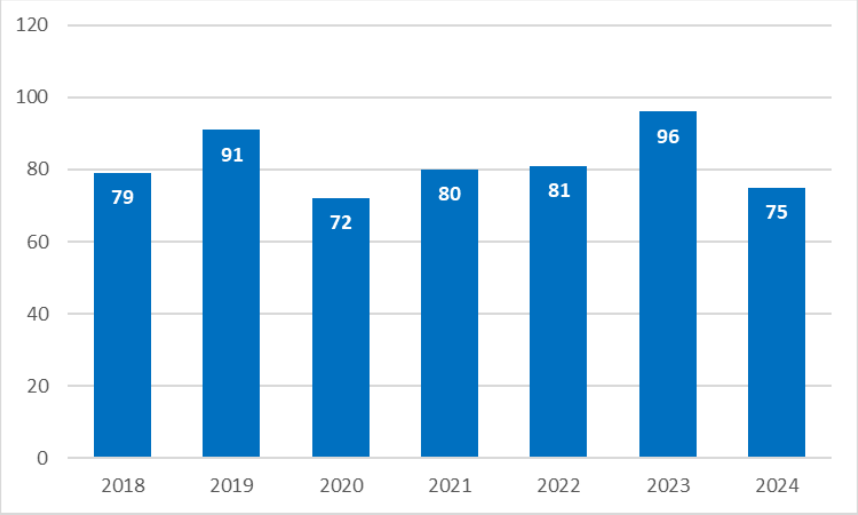
Abbildung 18: Entwicklung der Sek-I-Studierenden einschliesslich Eintritte (ohne Einzelfachabschlüsse), 2018 bis 2024



Quelle: Statistik PHSG.

Insgesamt steigen die Studierendenzahlen wie auch die Neuanmeldungen kontinuierlich an. Im Studienjahr 2018 begannen insgesamt 98 Studierende ihr Studium in der Sekundarstufe I. Nach einem ersten Hoch im Jahr 2020 hat die Anzahl der Neueintritte abgenommen, um im Jahr 2024 auf den aktuellen Höchststand von 162 Studierenden zu steigen, die ihr Studium auf der Sekundarstufe I aufgenommen haben. Insgesamt ist die Zahl der Studierenden im Sek-I-Studiengang kontinuierlich am Steigen. Im Studienjahr 2024/25 sind insgesamt 547 Studierende eingeschrieben.

Abbildung 19: Studiengangabschlüsse Sek I (ohne Einzelfachabschlüsse), 2018 bis 2024



Quelle: Statistik PHSG.

Wie Abbildung 19 zeigt, ist im Februar 2019 mit 91 Studierenden ein erstes Abgängerinnen- bzw. Abgänger-Hoch ersichtlich. Im darauffolgenden Jahr sank die Zahl der Studierenden, die ihr Studium im Studiengang Sek I abschlossen, um rund einen Viertel. Im Jahr 2022 kann mit rund 80 Studierenden eine nahezu konstante Anzahl an Studienabgängerinnen und -abgängern zum Vorjahr verzeichnet werden. Am meisten Absolventinnen und Absolventen sind in der beobachteten Periode im Jahr 2023 zu verzeichnen, wiederum geht die Abschlusszahl im Folgejahr deutlich zurück. Durchschnittlich werden in den vergangenen Jahren gut 80 Lehrpersonen für die Sekundarstufe I pro Jahr diplomiert. Die Schwankungen der Abschlüsse sind auf die Einführung des neuen Studienprogramms Master Sek I Stufenerweiterung mit 22 Absolventinnen und Absolventen im Jahr 2023 zurückzuführen. Dieses 2020 erstmals in Kooperation mit der PH Graubünden angebotene Studienprogramm wird im Dreijahreszyklus durchgeführt.

2.8.2 Berufseinstieg

Neuausgebildete Lehrpersonen sind eine wirksame Quelle zur Deckung des Lehrpersonenbedarfs, sofern diese nach dem Studienabschluss auch in die Lehrtätigkeit einsteigen. Aus interkantonaler Sicht lässt sich konstatieren, dass die grosse Mehrheit der Absolventinnen und Absolventen der Pädagogischen Hochschulen binnen eines Jahres nach Abschluss eine Unterrichtstätigkeit aufnimmt. Lehrpersonen mit einem Diplom der Primarstufe beginnen zu 83 Prozent in ihrem Bereich, bei Sekundarstufe-I-Lehrpersonen sind es rund 77 Prozent aller Absolventinnen und Absolventen).[58]

Einblicke in den Übergang von der Ausbildung in das Berufsleben im Kanton St.Gallen ermöglicht die Absolventinnen und Absolventenbefragung, welche die PHSG seit 2021 durchführt.[59] Für die Stufen Kindergarten und Primarschule lässt sich dabei Folgendes konstatieren: In den letzten Jahren geben rund 95 Prozent der Befragten an, im Anschluss an das Studium eine Stelle als Lehrperson bzw. als Stellvertretung anzutreten. Rund zwei Drittel entscheiden sich dabei für eine Anstellung im Kanton St.Gallen. An ihrer ersten Stelle übernehmen sie überwiegend (rund 85 Prozent) ein Pensum zwischen 80 und 100 Stellenprozenten. Fast alle der frischen Absolventinnen und Absolventen übernehmen dabei die Funktion der Klassenlehrperson.

Von den Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs Sek I geben die wenigsten an (zwischen 1,7 und 6,3 Prozent), dass sie vorerst nicht als Lehrperson arbeiten wollen. Die grosse Mehrheit der Neu-Lehrpersonen hat bereits eine definitive Zusage für eine Stelle bzw. Stellvertretung oder strebt eine solche an. In den letzten zwei Jahren übernehmen dabei mehr als drei Viertel eine Stelle im Kanton St.Gallen mit einem Pensum von wenigstens 80 Prozent. In den letzten beiden Jahren beinhaltet bei der grossen Mehrheit der Befragten die übernommene Stelle auch die Funktion der Klassenlehrperson.

Zudem gilt es zu erwähnen, dass Studierende bereits während der Ausbildung Stellvertretungen oder Teilpensen an Schulen übernehmen, um so den Schulen bei Bedarf Unterstützung anzubieten. Die PHSG ermöglicht diese Stellvertretungen und Pensen durch eine grosse Flexibilität in der Ausbildungsgestaltung.

---

58 Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung, Bildungsbericht Schweiz 2023, 2023, abrufbar unter https://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2023/BiBer_2023_D.pdf.

59 Zur Absolventenbefragung aufgerufen werden die KGPS-Studierenden Mitte Mai, unmittelbar vor Abschluss des Studiums. Die Sek-I-Studienabgängerinnen bzw. -abgänger werden Mitte Januar befragt, ebenfalls unmittelbar vor Abschluss des Studiums. Eine Rückmeldung geben zwischen 60 und 70 Prozent der Studienabgängerinnen und -abgänger. Die Auswertungen sind im Anhang zu finden.

3 Postulate

3.1 Ursachen Lehrpersonenmangel (Postulat 43.22.03)

3.1.1 Einleitung und Auftrag

Der Kantonsrat hat sich in den vergangenen Jahren in verschiedener Weise zur Stellensituation von Lehrpersonen bei der Regierung erkundigt. So wurde in der Interpellation 51.21.72 «Zukunft statt Abbau: Investition in die Ausbildung von Lehrpersonen» gefragt, ob die Ausbildungszahlen der PHSG der Entwicklung von Schülerzahlen gerecht würden. Die Regierung antwortete am 20. November 2021, dass zum damaligen Zeitpunkt keine Anzeichen für eine Unterversorgung des Lehrpersonenstellenmarkts vorlägen. Sie berief sich dabei auf Zahlen aus dem Bildungsbericht Schweiz aus dem Jahr 2018 sowie auf die Rückmeldungen der Schulträger an das Amt für Volksschule zu den nicht besetzten Stellen per 30. Juni 2021.

Auch in der Antwort vom 10. Mai 2022 auf die Interpellation 51.22.04 «Lehrpersonenmangel – Was macht die Regierung?» führte die Regierung Gründe dafür aus, warum die Schulträger die Arbeitsmarktlage für Lehrpersonen als angespannt wahrnähmen. Die Regierung hielt fest, dass gemäss Referenzszenario des Bundesamtes für Statistik (BFS) in Bezug auf den Lehrpersonenbedarf für den Zeitraum von 2016 bis 2025 die Anzahl an Austritten von über 55-jährigen Lehrpersonen der höchste Stand der Abgänge 2016 erreicht wurde und seither sinkend sei.

Auf die Interpellation 51.22.58 «Qualitativem und quantitativem Lehrpersonenmangel entgegenwirken und systematisch erfassen» antwortete die Regierung am 8. November 2022, dass die Schwankungen auf dem Fachkräftemarkt generell mit Schwankungen auf dem Lehrpersonenstellenmarkt einhergehen und Ausdruck für Schwankungen in der Gesamtwirtschaft abbilden. Die Schwankungen auf dem Lehrpersonenstellenmarkt sind aber deshalb gravierender, da er im Gegensatz zu anderen Arbeitsmärkten kaum Flexibilität (Unterricht muss stattfinden) aufweist.

Am 15. Februar 2023 stimmte der Kantonsrat dem geänderten Wortlaut des Postulats 43.22.03 «Ursachen des Lehrpersonenmangels verdienen fundierte Analyse» zu. Die Regierung wurde eingeladen, dem Kantonsrat über die Ursachen der angespannten Situation auf dem Lehrerstellenmarkt Bericht zu erstatten und Massnahmen aufzuzeigen, die kurz-, mittel- und langfristig zur Entspannung beitragen und die kommunalen Schulträger unterstützen, den Schwankungen von Angebot und Nachfrage auf dem Lehrerstellenmarkt ohne Qualitätseinbusse zu begegnen. Der Bildungsrat hatte bereits im Juni 2022 eine Arbeitsgruppe mit Vertretungen aus der Schulpraxis eingesetzt, die kurz-, mittel- und langfristige Massnahmen zum Lehrpersonenmangel diskutierte und die jeweilige Realisierbarkeit der Massnahmen im Kanton St.Gallen beurteilte. Der Bildungsrat hat den Bericht «Lehrpersonenmangel» und ein entsprechendes Massnahmenportfolio am 24. Mai 2023 zur Kenntnis genommen. Die ständige Arbeitsgruppe stellt sicher, dass die Massnahmen laufend aktualisiert und nachgeführt werden. Zudem begleitet sie die Umsetzung der Massnahmen.

3.1.2 Ursachen

Ein Mangel an Lehrpersonen ist ein strukturelles und zeitlich nicht steuerbares Faktum, dem nicht mit vereinzelten Massnahmen begegnet werden kann. Die Kontextualisierung dazu lässt sich aufgrund der fundierten Analyse (vorstehend Abschnitt 2) wie folgt zusammenfassen:

a) Reaktionszeit auf den gesellschaftlichen Wandel in Bezug auf die Berufslaufbahn
Gesellschaftliche Veränderungen und damit einher gehende Entwicklungen können weder von den Schulträgern noch vom Kanton zum richtigen Zeitpunkt antizipiert werden.

Mit dem XIII. Nachtrag zum Volksschulgesetz (vorstehend Abschnitt 1.3.1) setzten sich Regierung und Kantonsrat mit der Situation des Stellenmarkts und dem Lehrpersonenmangel differenziert auseinander. Die damalige Einschätzung der Situation hat das Bewusstsein für eine sich verändernde «Beurteilung der Arbeitssituation» zwar geschärft, letztlich konnte jedoch auch kein zentraler Lösungsansatz gefunden werden.

In der Vorlage zur Stärkung des Lehrberufs vom 18. Oktober 2011 (22.11.14 / 22.11.15) wurden folgende Ausführungen gemacht:

«Ein akuter Lehrermangel ist schwer vorhersehbar. Er manifestiert sich kurzfristig, in den Monaten Mai bis Juli,[60] die einem neuen Schuljahr als Rekrutierungszeit vorausgehen. Auf das Schuljahr 2011/12 ist kein Lehrermangel eingetreten. Ob Gleiches für das Schuljahr 2012/13 gilt, ist nicht abschätzbar. Es wäre zwar nicht verantwortbar, eine gesetzliche Lohnanpassung ohne Gewissheit ihrer Notwendigkeit aufgrund des Stellenmarktes aufzugreifen. Wäre jedoch auf das Schuljahr 2012/13 ein Lehrermangel «gesetzt», so hätte die Revision von Art. 2 LBG bereits im Sommer 2011 eingeleitet werden müssen, damit sie im August 2012 vollzogen werden könnte. Im Frühling 2012 könnte unvorbereitet nicht mehr reagiert werden» (S. 15).

«Auf der anderen Seite weist die Lohnsituation für die Lehrpersonen einen Bezug zur Situation auf ihrem Stellenmarkt auf. Der Lohn ist zwar nicht das ausschlaggebende Element im Berufsverständnis und bei der Rekrutierung der Lehrpersonen. Er darf aber auf dieser Ebene nicht gänzlich ausgeblendet werden und wird umso wichtiger, je grösser die Unterschiede zwischen den Löhnen der Kantone werden. Das Argument, der Lohn allein mache die Attraktivität einer Stelle nicht aus, büsst an Wirksamkeit ein, wenn die Lohndifferenzen bei den verschiedenen Arbeitgebern zu gross werden. Unter diesem Aspekt bergen die verhältnismässig tiefen Löhne für die jungen St.Galler Primar-Lehrpersonen die Gefahr, in einem der kommenden Schuljahre einen akuten Lehrermangel auch im Kanton St.Gallen anzufachen. Wenn Massnahmen zur Stärkung des Lehrberufs in der Volksschule diskutiert werden, besteht insoweit auch auf der Lohnseite ein punktueller Handlungsbedarf.» (S. 14).

«Der Stellenmarkt für Lehrpersonen ist teilweise angespannt, das Thema ‹Lehrermangel› (wie in den 70er- und 80er-Jahren des 20. Jahrhunderts) ist wieder aktuell geworden. Zurzeit bekunden namentlich die Kantone Bern und Zürich Mühe, ihre Lehrstellen lückenlos mit ausgebildeten Personen zu besetzen.

Im Kanton St.Gallen konnten zwar die Lehrstellen auf das Schuljahr 2011/12 hin im ordentlichen Rahmen besetzt werden. Die Pädagogische Hochschule des Kantons St.Gallen (PHSG) stellt jedoch fest, dass ihre Absolventinnen und Absolventen ausserhalb des Kantons St.Gallen beliebt sind. Dies, weil sie an der PHSG im Vergleich zu den anderen Pädagogischen Hochschulen für eine grosse Zahl Fächer befähigt werden (Allrounderinnen und Allrounder), womit die Schulen sie vielseitiger einsetzen und dank ihnen flexiblere Stundenpläne erstellen können. Ein Lehrermangel ist im Kanton St.Gallen noch nicht akut festzustellen, indessen für die kommenden Schuljahre als Eventualität in Rechnung zu stellen.» (S. 14)

Rund 14 Jahre später zeigt sich der Lehrpersonenmangel in einer weiteren Dimension. Im Vordergrund steht nicht mehr, dem Lehrpersonenmangel mit einer Lohnerhöhung zu begegnen, sondern das Thema «Belastung durch ein Vollpensum». Der gesellschaftliche Wandel zeigt sich bei dem aktuell tätigen Schulpersonal insofern, als dass in den Schulen unterschiedliche Generationen von Lehrpersonen mit je unterschiedlichen beruflichen Perspektiven und

60 Anmerkung aus Sicht des Jahres 2025: Die Rekrutierungszeit beginnt heute früher.

Erfahrungen zusammentreffen. Je nach Zusammensetzung eines Schulteams und je nach Personalführung vor Ort werden die Themen wie Arbeitsbelastung, optimaler Einsatz von personellen Ressourcen oder Umgang mit der Arbeitszeit unterschiedlich diskutiert.

Wie in Abschnitt 2.4 und 2.6 ausgeführt wird, kann das Lehrpersonal in Bezug auf den Beschäftigungsgrad und den Verbleib im Beruf in drei Gruppen charakterisiert werden. Diese sind in allen Stufen sichtbar, jedoch in unterschiedlichen Ausprägungen. In der Oberstufe sind die durchschnittlichen Anstellungspensen grundsätzlich höher als in den anderen beiden Stufen.

Die Gruppe «Lehrpersonen über 55 Jahren» ist von Lehrpersonen geprägt, die ein durchschnittliches Arbeitspensum von rund 50 Prozent bevorzugen. Ein Grossteil von ihnen bezieht die nach dem 55. Geburtstag gewährte Altersentlastung nicht in Form einer zeitlichen Entlastung, sondern einer finanziellen Entschädigung. Dies kann mit dem durchschnittlichen Anstellungspensum erklärt werden.

Die Gruppe der «Lehrpersonen von 35 bis 55 Jahren» ist von Lehrpersonen geprägt, die während ihrer Familienphase nicht vollumfänglich aus dem Schulbetrieb aussteigen, sondern mit kleinen bis mittleren Pensen (bis etwa 40 Prozent) in der Schule verbleiben.

Die Gruppe von «Lehrpersonen von 25 bis 35 Jahre» ist von Lehrpersonen geprägt, die mit einem hohen Pensum in den Schulbetrieb einsteigen und sich aufgrund ihrer persönlichen und auch beruflichen Laufbahn innerhalb der ersten fünf bis acht Jahre entscheiden, ob sie im Beruf verbleiben und/oder einen anderen Beschäftigungsgrad wählen, eine weitere Ausbildung anstreben, in eine andere Gemeinde oder anderen Kanton wechseln oder ob sie den Schulbetrieb ganz verlassen.

b) Teilzeitarbeit als Arbeitsmodell
Der Trend zur Teilzeitarbeit auf allen Stufen der Volksschule setzt sich in der Volksschule durch und wird anhalten (Abschnitte 2.2, 2.3 und 2.5). Es kann von einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von derzeit etwa 65 Prozent ausgegangen werden.[61] Der Trend zur Teilzeitarbeit ist nicht nur im Lehrberuf, sondern auch in anderen Berufen anzutreffen, wie diverse Untersuchungen zur Arbeitsmarktentwicklung zeigen (Abschnitt 1.5). In Berufen, in der die Teilzeitarbeit eine hohe Korrelation mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (guter Lohn, Flexibilität der Arbeitszeit, Ferien, Tagesbetreuung usw.) zeigt, ist anzunehmen, dass sie sich etablieren und sich in den nächsten Jahren keine Vollbeschäftigung einstellen wird. Da sich diese Entwicklung in der gesamten deutschsprachigen Schweiz zeigt, können auch keine interkantonalen Lösungen gefunden werden. Die Verteilung des Beschäftigungsgrads blieb während den letzten zehn Jahren in etwa gleich und unterscheidet sich in den Stufen (Abschnitt 2.5). Rund 35 Prozent der personellen Ressourcen bleiben somit ungenutzt.

Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit als ständiges Arbeitsmodell erfordert über die Jahre mehr Personal. Der Bedarf an Lehrpersonen zeigt sich nicht nur in Bezug auf die steigende Zahl der Schülerinnen und Schüler, sondern auch in Bezug auf die optimale Nutzung der Klassengrössen. Das Betreuungsverhältnis (Abschnitt 2.1.3) steigt in Bezug auf die Pensen pro Schülerinnen und Schüler über die letzten 10 Jahre kontinuierlich an bei gleichbleibenden Pflichtlektionen. Augenfällig ist die Situation in der Realschule.

c) Organisation der Klassen in einer Schule und Personalpool
Die demografische Entwicklung der Schülerzahlen und die Klassengrösse sind zwei Tendenzen, die aktuell ungünstig aufeinandertreffen. Wie in Abschnitt 2.1 ausgeführt ist bis etwa 2030 weiterhin mit einem Anstieg der Schülerzahlen zu rechnen. Andererseits verfügt der Kanton

[61] Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung, Bildungsbericht Schweiz 2023, 2023, S. 292–294, abrufbar unter https://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2023/BiBer_2023_D.pdf.

St.Gallen über eine im Durchschnitt moderate Klassengrösse (Abschnitt 2.1.2), die sich sehr unterschiedlich auswirkt. Aufgrund der Bevölkerungszahlen der Gemeinden und deren Schülerzahlen kann nicht überall eine optimierte Organisation der Klassen realisiert werden. Die in den Reglementen und Weisungen angelegte Organisation der Schule und die dazugehörenden Ausbildungsgänge und Schwerpunkte (Allrounderprinzip, Fachabschlüsse usw.) ermöglichen einerseits eine hohe Flexibilität im Einsatz personeller Ressourcen, andererseits schaffen sie auch Anreize zur Teilzeitarbeit. Mit Blick auf die Zuständigkeit in den Gemeinden haben die Schulträger die Möglichkeit über ihre Personalplanung (Personalpool) und die Klassenplanung Einfluss auf die Organisation der Schule zu nehmen. Wie eine Erhebung der eingesetzten Lektionenzahl im Kanton St.Gallen (Abschnitt 2) zeigt, nehmen die Schulträger ihre Verantwortung in der Verteilung der Ressourcen pro Klasse wahr.

d) Flexibilisierung und Attraktivität der Ausbildung
Mit der Erhöhung der Studierendenzahlen und der Flexibilisierung und Attraktivität von weiteren Studiengängen (Abschnitt 2.6) sind die Kapazitäten erhöht worden. Es ist anzunehmen, dass in den nächsten Jahren mehr Studierende ihre Ausbildung als Lehrperson abschliessen werden. Wie sich zeigt (Abschnitt 2.7), wird ein Grossteil der in den Beruf einsteigenden Lehrpersonen kein Vollpensum wählen. Berufseinsteigende Lehrpersonen arbeiten während der ersten fünf Berufsjahre rund 80 bis 100 Prozent. Insgesamt wird die Zahl der neu und zukünftig ausgebildeten Lehrpersonen nicht ausreichen, den Bedarf zu decken.

e) Zuständigkeit
Mit Blick auf die Zuständigkeiten in der Volksschule kann der Bildungsrat Massnahmen betreffend Personalrecht der Volksschul-Lehrpersonen nur in wenigen Bereichen selber regeln. Zuständig für die Anordnung und/oder Umsetzung von Massnahmen sind folgende Ebenen bzw. Gremien:
– Kantonsrat, soweit allfällige Massnahmen Bestimmungen im Volksschulgesetz (unter Vorbehalt des Gesetzesreferendums) oder im Gesetz über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen betreffen;
– Regierung, soweit allfällige Massnahmen Verordnungsrecht betreffen, insbesondere die Verordnung zum Personalrecht der Volksschul-Lehrpersonen (sGS 213.12; abgekürzt VPVL);
– Bildungsrat, soweit allfällige Massnahmen Reglemente bzw. Weisungen in seinem Zuständigkeitsbereich betreffen;
– kommunale Volksschulträger, sofern es sich um die Ausübung des lokalen Spielraums in der Umsetzung handelt;
– PHSG betreffend Angebote in der Ausbildung von Volksschul-Lehrpersonen.

In diesem Zusammenhang ist nicht nur die Zuständigkeit relevant, sondern vor allem auch der entsprechende Änderungsprozess. Für eine Gesetzesänderung ist der gesamte parlamentarischen Prozess (allenfalls einschliesslich Gesetzesreferendum) erforderlich, der in der Regel wenigstens ein Jahr benötigt. Eine Verordnungsänderung durch die Regierung oder Anpassungen in Reglementen oder Weisungen durch den Bildungsrat sind hingegen in wesentlich kürzerer Zeit möglich. Speziell zu beachten gilt es bei allfälligen Gesetzesänderungen, dass aktuell die Totalrevision des Volksschulgesetzes läuft.

f) Erfolgte Massnahmen in Zusammenhang mit dem Lehrpersonenmangel
Der Bildungsrat hat an seiner Sitzung vom 6. Juli 2022 eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe mit Vertretungen aus dem SGV, dem Kantonalen Lehrerinnen- und Lehrerverband (KLV), dem VSLSG, dem Verband Personal Öffentlicher Dienste (VPOD), der PHSG, dem Verband Privater Sonderschulträger (VPS) und dem AVS eingesetzt. Die Einsetzung der Arbeitsgruppe hatte das Ziel, mittels einer Auslegeordnung unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Sichtweisen der verschiedenen beteiligten Akteure einen Überblick der aktuellen Situation zu verschaffen und daraus Massnahmen in der Abstufung kurz-, mittel und langfristig zur Bekämpfung des Lehr-

personenmangels abzuleiten. Der Bildungsrat hat im Mai 2023 den von der Arbeitsgruppe vorgelegten Abschlussbericht zur Kenntnis genommen.[62] Der Bericht dient den Akteuren als Grundlage für die langfristige und wirksame Sicherung von genügend qualifiziertem Lehrpersonal an der Volksschule des Kantons St.Gallen. Die Umsetzungsplanung wird laufend aktualisiert und durch die Arbeitsgruppe begleitet. Neben der Umsetzung der vorgeschlagenen kurz-, mittel- und langfristigen Massnahmen ist wichtig festzuhalten, dass keine einzelne Massnahme allein die Problematik lösen kann. Vielmehr sind es diverse Einzelmassnahmen, die im Verbund der verschiedenen Akteure die gewünschte Wirkung erzielen können.

Der Bildungsrat hat im Juni 2024 den Klassenlehrpersonen auf das Schuljahr 2025/26 eine zusätzliche Entlastung im Arbeitsfeld Unterricht um eine Lektion (vgl. Abschnitt 1.3.2) zugesprochen. Damit wird die Attraktivität der Funktion der Klassenlehrperson erhöht und mehr Zeit für das Arbeitsfeld Schülerin und Schüler geschaffen. Eine weitere Massnahme ist, die Kündigungsfrist für Lehrpersonen den umliegenden Kantonen anzupassen. Diese soll von drei auf vier Monate erhöht werden. Die Kündigungsfrist und der Kündigungstermin sind in Art. 67bis VSG geregelt. Sie sollen mit der Totalrevision des Volksschulgesetzes angepasst werden. Weiter hat die PHSG Erweiterungen der Studiengänge vorgenommen. So werden seit Herbst 2024 sowohl ein Masterprogramm für Studienabgängerinnen und Studienabgänger von Universitäten und Fachhochschulen als auch die Quereinsteigerstudiengänge Kindergarten und Primarstufe angeboten.

3.2 Lehrpersonenmangel durch unterrichtsfremde Mehrbelastung (Postulat 43.22.08)

3.2.1 Einleitung und Auftrag

Im Februar 2023 wurde die Regierung eingeladen, dem Kantonsrat im Rahmen der Berichterstattung im Rahmen der Berichterstattung zum Postulat 43.22.03 «Ursachen des Lehrermangels verdienen fundierte Analyse» auch über die an die Lehrpersonen herangetragenen Erwartungen, über ihre Belastung bei der Erfüllung des Berufsauftrags sowie über die Erkenntnisse, Schlussfolgerungen und Massnahmen aus der Evaluation des Berufsauftrags – insbesondere auch in Bezug auf die Ressourcensteuerung – Bericht zu erstatten.

Im Jahr 2011 diskutierte der Kantonsrat im Rahmen der Vorlage 22.11.14 / 22.11.15 «Stärkung des Lehrberufs» (Abschnitt 1.3.1) die administrative Mehrbelastung des Lehrpersonals. In der Botschaft wurde ausgeführt (S. 19), was zum damaligen Zeitpunkt die Lehrpersonen unter «administrativen Aufgaben» verstanden:

«Die Lehrpersonen verstehen unter administrativer Arbeit alle Verpflichtungen, die nicht unmittelbar mit dem Unterricht zusammenhängen. Im Rahmen des neu definierten Berufsauftrags geht es insbesondere um das Arbeitsfeld Schule, partiell aber auch um das Arbeitsfeld Lernende [heute Schülerinnen und Schüler] und das Arbeitsfeld Lehrperson.

Es sind Massnahmen zu treffen, dass die Aufgaben, welche die Lehrpersonen am Rand des Unterrichts zusätzlich zu erfüllen haben, nicht übermächtig werden. Zum einen sorgt der Erziehungsrat [heute Bildungsrat] bei der Konkretisierung des neuen Berufsauftrags – vom Gesetz ausdrücklich postuliert – für die Bemessung und Begrenzung der sekundären Arbeitsfelder nach Inhalt und Umfang. Er hat zu bestimmen, welche Aufgaben in welchem zeitlichen Um-

62 Amt für Volksschule Kanton St.Gallen, Lehrpersonenmangel: Bericht der Arbeitsgruppe zuhanden des Bildungsrates, 2023, abrufbar unter https://www.sg.ch/bildung-sport/volksschule/aus-dem-amt/berichte/_jcr_content/Par/sgch_downloadlist_13/DownloadListPar/sgch_download.ocFile/LehrpersonenmangelProzent20-Prozent20BerichtProzent20derProzent20Arbeitsgruppe_2023-06-06.pdf.

fang zu erfüllen sind und welche nicht. Zum andern sind es auch hier die pädagogischen Schulleitungen, welche mit der Einsatzplanung, aber auch der generellen Personalführung die objektive wie die subjektiv empfundene Arbeitsbelastung eingrenzen. Die Definition und Beschränkung der administrativen Belastung durch den Erziehungsrat gibt den Schulleitungen und über diese den Lehrpersonen Orientierung und Sicherheit.

Erfahrungsberichte zeigen, dass die bisher vom Gesetz ausdrücklich und starr vorgeschriebene Arbeit für das Schulteam und die Schulbehörden nicht immer mit voller Effektivität und Effizienz geleistet werden konnte. Diese internen Kontaktformen sind zwar wertvoll und unabdingbar, sollen künftig aber flexibler gehandhabt werden. Dies auch deshalb, weil die lokalen Qualitätsentwicklungskonzepte (Selbstevaluation im Rahmen des Gesamtkonzeptes Schulqualität), die das bisherige Verständnis des Berufsauftrags mitgeprägt haben, nunmehr flächendeckend vorliegen. Ihr Unterhalt erfordert weniger Team-Ressourcen als ihr Aufbau. Die Vernetzung mit dem Kollegium und den Behörden ist ein Auftrag der Lehrperson, aber nicht ihr Kernauftrag. Kernauftrag ist der Schulunterricht. Für dessen Erfüllung am meisten Zeit zur Verfügung steht.»

Der Kantonsrat erliess am 16. September 2014 den XVI. Nachtrag zum VSG (nGS 2015-057) sowie das Gesetz über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen (sGS 213.51; abgekürzt LLG). Diese bilden die Grundlage für einen zeitgemässen und ganzheitlichen Berufsauftrag der Lehrpersonen. Der Vollzug erfolgte auf 1. August 2015. Neben diesen beiden gesetzlichen Grundlagen bilden die VPVL sowie das Reglement über den Berufsauftrag der Volksschul-Lehrpersonen (nachstehend Reglement) die Grundlage für die folgenden Ausführungen.

Der Neukonzipierung des Berufsauftrags stimmte der Kantonsrat im Jahr 2015 beim Erlass mit der Absicht zu, die diversen Aufgaben an einer Schule so zu fassen, dass einerseits der Schulleitung eine hohe Flexibilität gewährt werden kann und andererseits Lehrpersonen ihre verschiedenen Aufgaben als «abgebildet» verstehen, und sie sich zunehmend an einer Jahresarbeitszeit orientieren. Zum damaligen Zeitpunkt wurde in Zusammenhang mit der Beschreibung der Aufgabenfelder[63] auf die Anliegen aus der Lehrerschaft insofern Rücksicht genommen, als die materielle Beschreibung der Aufgaben mit der Schulpraxis abgesprochen wurde.

Aus damaliger Sicht der Lehrpersonen haben die administrativen Aufgaben zugenommen; die Lehrpersonen wünschten sich, entlastet zu werden. Es konnte jedoch nicht eindeutig eruiert werden, was darunter verstanden wurde. Es ist davon auszugehen, dass die Lehrpersonen darunter sämtliche Aufgaben verstehen, die nicht in einem direkten Zusammenhang mit dem Schulunterricht stehen. Dazu gehören u.a. Elternkontakte, Besprechungen mit weiteren Fachpersonen, schulinterne Weiterbildung, vermehrte Absprachen und Teamarbeit. Diese zusätzlichen, meist als administrativ bezeichnete Aufgaben, können nur zum Teil durch den Berufsauftrag gesteuert werden. Es ist anzunehmen, dass ein Teil dieser Mehrbelastung bezüglich administrativer Aufgaben auch lokal und vor Ort entsteht und in diesem Fall durch die Teams und Schulleitungen vor Ort situiert und beschränkt werden müssen. Entscheidend sind folglich die lokalen Verhältnisse und die damit entstehenden Belastungen (Klassenzusammensetzung, Kultur im Umgang mit Eltern, schwierigere Schülerinnen und Schülern, Teamabsprachen, Führungsgrundsätze der Schulleitungen, Personalplanung usw.).

Gestärkt wurden ab dem Zeitpunkt des Vollzugs des Berufsauftrags im Jahr 2015 die Klassenlehrpersonen. Sie wurden im Arbeitsfeld Unterricht im Umfang von einer Unterrichtslektion (60 Stunden) entlastet, damit ihnen mehr Zeit zur Verfügung steht, die Aufgaben im Arbeitsfeld «Schülerinnen und Schüler» zu übernehmen. Mit dem IV. Nachtrag zum Reglement (vgl. Abschnitt 1.3.2) vom Juni 2024 gewährt der Bildungsrat der Klassenlehrperson eine weitere Lektion, die sie für diese zusätzlichen Aufwendungen ausserhalb des Unterrichts einsetzen

63 Beschreibung der Arbeitsfelder; Anhang zum Reglement über den Berufsauftrag der Volksschul-Lehrpersonen.

kann. Ab dem Schuljahr 2025/26 hat eine Klassenlehrperson mit einem 100-Prozent-Anstellungspensum rund 196 Stunden im Jahr für die Aufgaben im Arbeitsfeld «Schülerinnen und Schüler» zur Verfügung.[64]

Im Jahr 2019 hat der Bildungsrat im Zusammenhang mit dem Reglement über Beurteilung, Promotion und Übertritt in der Volksschule auf ein Anliegen der Lehrpersonen zur administrativen Entlastung reagiert und das Semesterzeugnis auf der Primarstufe aufgelöst und ein Jahreszeugnis für die 3. bis 6. Klasse eingeführt. Unter anderem wurde dieser Schritt nicht nur aus pädagogischen Gründen, sondern aufgrund der Argumentation der Entlastung – eingebracht durch den Kantonalen Mittelstufenkonvent – realisiert. Das Jahreszeugnis wird seit dem Schuljahr 2021/22 umgesetzt. Es liegt keine Rückmeldung vor, ob diese Massnahme zur administrativen Entlastung der Lehrpersonen der 3. bis 6. Klasse geführt hat.

3.2.2 Evaluation des Reglements über den Berufsauftrag der Volksschul-Lehrpersonen

Im Rahmen des Erlasses des Reglements von 2015 hat der Bildungsrat auch festgehalten, dass innert nützlicher Frist das Reglement mit Anhang evaluiert werden soll. Vorerst galt es, Erfahrungen mit der neuen Regelung zum Berufsauftrag zu sammeln.

Der Bildungsrat hat im November 2021 die Firma Interface, Politikstudien Forschung und Beratung, Luzern, mit der Durchführung der Evaluation des neuen Berufsauftrags beauftragt. Im Rahmen der Evaluation wurden nebst der Dokumentenanalyse sowohl quantitative als auch qualitative Fragestellungen bearbeitet. Im Zentrum stand dabei die Frage, inwiefern der Berufsauftrag mit seinen Gestaltungsspielräumen in der Praxis gezielt genutzt wird und ob er seinen Sinn und Zweck (Abschnitt 1.3.3) erfüllt. Befragt wurden Schulträger einschliesslich Schulverwaltungen, Schulleitungen und Lehrpersonen. Im März 2023 hat der Bildungsrat den definitiven Evaluationsbericht zur Kenntnis genommen.[65]

Interface hält in ihrem Fazit fest, dass die Umsetzung des Berufsauftrags im Kanton St.Gallen insgesamt gut verlief und der Berufsauftrag – insbesondere aufgrund einer pragmatischen und kontextspezifischen Umsetzung in den Schulen – grundsätzlich auf eine hohe Akzeptanz bei den Schulverwaltungen/-trägern, Schulleitenden und Lehrpersonen stösst. Das Evaluationsteam erachtet dies als eine wichtige Voraussetzung, damit eine politische Massnahme ihre Wirkung entfalten kann.[66]

Es zeigt sich zudem, dass die bisherige Umsetzung des Berufsauftrags, gerade für die Schulleitenden und die Schulverwaltungen/-träger, einen Mehrwert darstellt. Der Berufsauftrag dient diesen Akteuren als wichtiges Steuerungsinstrument in der Personalführung und der Planung von Ressourcen, insbesondere deshalb, weil er eine Orientierung über Inhalte und Umfang von Aufgaben der Lehrpersonen ermöglicht.

Die Evaluation zeigt aber auch, dass der Mehrwert des Berufsauftrags vor allem bei den Lehrpersonen noch gering ausfällt. Dies ist insbesondere darin begründet, dass der Berufsauftrag zwar Klarheit über die Inhalte der Aufgaben, jedoch weniger über den Umfang der Aufgaben von Lehrpersonen schafft. Das aus Sicht der Lehrpersonen bedeutsamste Ziel des Berufs-

---

64 Im 100-Prozent-Pensum einer Lehrperson, sind im Arbeitsfeld Unterricht 1'678 Stunden vorgesehen. In Bezug auf die Klassenlehrperson sind dies 1'558 Stunden. Vgl. Amt für Volksschule Kanton St.Gallen, Handreichung, Für Lehrpersonen der Volksschule, 2025, S. 15, abrufbar unter https://www.sg.ch/bildung-sport/volksschule/rahmenbedingungen/anstellung-lehrpersonen.html.

65 Evaluationsbericht zuhanden des Bildungsrates des Kanton St.Gallen. Vgl. Kanton St.Gallen / Interface Politikstudien, Berufsauftrag der Volksschul-Lehrpersonen im Kanton St.Gallen, 6. Februar 2023, abrufbar unter https://www.sg.ch/bildung-sport/volksschule/aus-dem-amt/berichte.html.

66 Kanton St.Gallen / Interface Politikstudien, Berufsauftrag der Volksschul-Lehrpersonen im Kanton St.Gallen, 6. Februar 2023, S. 5, abrufbar unter https://www.sg.ch/bildung-sport/volksschule/aus-dem-amt/berichte.html.

auftrags, sie vor über die festgelegten Pflichten hinausgehenden Aufgaben zu schützen, wird mehrheitlich noch nicht erreicht. Dies hat mehrere Gründe und mündet in fünf Empfehlungen:

– Empfehlung 1: Das Wissen zum Berufsauftrag sollte bei den Schulleitenden, Schulverwaltungen/-trägern und insbesondere bei den Lehrpersonen vergrössert werden. Der Berufsauftrag hat für viele Lehrpersonen im Schulalltag eine geringe Bedeutung. Die definierte Anzahl Stunden pro Arbeitsfeld ist für die Lehrpersonen oftmals irrelevant, weil sie ihre Aufgaben unabhängig vom Aufwand möglichst gut erbringen wollen und weil das Aufzeigen von Mehrarbeit kaum Konsequenzen nach sich zieht.
– Empfehlung 2: Die Schulleitenden sollten zur verstärkten Umsetzung von Flexibilisierungsmöglichkeiten dazu befähigt werden, vermehrt flexible Anstellungsprofile zu definieren. Bei den Lehrpersonen ist noch wenig vertieftes Wissen über den Berufsauftrag vorhanden. Viele Lehrpersonen wissen über den Umfang ihrer Aufgaben in den verschiedenen Arbeitsfeldern nicht genau Bescheid.
– Empfehlung 3: Anhand klarer Richtlinien soll der Umgang mit Sonderaufgaben und mit besonderen Unterrichtsveranstaltungen geklärt werden.
– Empfehlung 4: Die Passung des Berufsauftrags für verschiedene Funktionen soll geprüft und allenfalls angepasst werden.
– Empfehlung 5: Die Profilbildung von Lehrpersonen auf Systemebene soll geprüft werden.

Flexibilisierung und Arbeitszufriedenheit

Im Speziellen hat der Bildungsrat erfragen lassen, wie die Flexibilisierung im Berufsauftrag zu tragen kommt und umgesetzt wird. Im Berufsauftrag gibt es verschiedene Möglichkeiten, die Arbeitsfelder für Lehrpersonen entsprechend ihren Aufgaben flexibel zu gestalten.

Wie die Ergebnisse aus dem Schlussbericht in Bezug auf die Fragen rund um die Mehrbelastung zeigen, sind im Grundsatz die Möglichkeiten zur Flexibilisierung zu wenig nachhaltig genutzt worden.[67] Mit den Möglichkeiten zur Flexibilisierung wollte der Bildungsrat erreichen, dass die Schulführung über eine Methodik verfügt, um die unterschiedlichen Arbeitsbelastungen und/oder Mehrbelastungen einer Lehrperson zu gewichten und zu berücksichtigen.

Wie die Online-Befragung im Themenschwerpunkt Umsetzung der Flexibilisierung und der Umsetzung individueller Anstellungsprofile im Schlussbericht zeigt, definieren rund 21 Prozent aller Schulleitenden weder bei Vollzeit- noch bei Teilzeitlehrpersonen flexible Aufgabenprofile, sondern wenden je nach Beschäftigungsgrad die standardisierten prozentualen Anteile pro Arbeitsfeld an.[68] Rund 29 Prozent aller Schulleitenden wenden jedoch bei Teilzeitlehrpersonen flexibilisierte Anstellungsprofile an. Rund 11 Prozent aller Schulleitenden handeln die Anstellungsprofile individuell mit allen Lehrpersonen im Mitarbeitendengespräch aus. Sechs Prozent aller Schulleitenden halten sich dabei nicht an die Bandbreiten,[69] sondern erstellen Anstellungsprofile, die den individuellen Aufgaben der Lehrpersonen entsprechen.

Die Online-Befragung bei den Lehrpersonen macht deutlich, dass bei rund 60 Prozent aller Lehrpersonen kein flexibles Aufgabenprofil definiert wird, sondern die standardisierten prozentualen Anteile pro Arbeitsfeld verwendet werden. Rund 20 Prozent aller Lehrpersonen gaben

---

67 Kanton St.Gallen / Interface Politikstudien, Berufsauftrag der Volksschul-Lehrpersonen im Kanton St.Gallen, 6. Februar 2023, S. 7, abrufbar unter https://www.sg.ch/bildung-sport/volksschule/aus-dem-amt/berichte.html.

68 Kanton St.Gallen / Interface Politikstudien, Berufsauftrag der Volksschul-Lehrpersonen im Kanton St.Gallen, 6. Februar 2023, S. 51–56, abrufbar unter https://www.sg.ch/bildung-sport/volksschule/aus-dem-amt/berichte.html.

69 Mit Bandbreiten ist die Möglichkeit gemeint, dass die einzelnen Arbeitsfelder und deren Aufgaben flexibel gewichtet werden können. Dementsprechend werden die Aufgaben der Lehrperson angepasst.
Amt für Volksschule Kanton St.Gallen, Handreichung, Für Lehrpersonen der Volksschule, 2025, S. 11, abrufbar https://www.sg.ch/bildung-sport/volksschule/rahmenbedingungen/anstellung-lehrpersonen.html.

an, von einer im Konzept vorgeschlagenen Flexibilisierungsmöglichkeit oder von einer anderen Flexibilisierungsform zu profitieren. Rund 20 Prozent aller Lehrpersonen können die Frage nach bei ihnen angewandten Flexibilisierungsmöglichkeiten nicht beantworten.

Rund 34 Prozent der Schulleitenden entlasten Lehrpersonen vom Unterricht aufgrund einer Sonderaufgabe, indem sie diesen im Arbeitsfeld «Schule» mehr Stunden zusprechen. Rund ein Viertel aller Schulleitenden (26 Prozent) entlastet Lehrpersonen zudem bei ausgewiesenem Bedarf für sonderpädagogische Absprachen und fordert von reinen Fachlehrpersonen eine Lektion mehr Unterricht ein. Im Weiteren wenden die Schulleitenden bei grossen Klassen (15 Prozent) oder für die Begleitung pädagogischer Angebote (12 Prozent) die Flexibilisierungsmöglichkeit an. Aus den Gruppengesprächen mit den Schulleitenden geht hervor, dass diese Flexibilisierungsmöglichkeiten von den Schulleitenden sehr geschätzt und als wichtiges Steuerungselement erachtet wird. Die Entschädigung von Sonderaufgaben in Form von Lektionen erleichtert es den Schulleitenden, Lehrpersonen zu finden, die diese Sonderaufgaben übernehmen.

Die Online-Befragung der Lehrpersonen zeigt jedoch auch, dass nur eine Minderheit der Lehrpersonen von den Flexibilisierungsmöglichkeiten profitiert. Bei rund vier Prozent aller Lehrpersonen werden aufgrund von Zusatzfunktionen mehr Stunden im Arbeitsfeld «Schule» gesprochen. Keine Lehrperson der Oberstufe erhielt zudem eine Entlastung aufgrund der beruflichen Nachbetreuung von Jugendlichen. Nur wenige Lehrpersonen wurden aufgrund grosser Klassen (2 Prozent) oder aufgrund eines hohen Bedarfs an sonderpädagogischen Absprachen (3 Prozent) oder für die Begleitung pädagogischer Angebote (2 Prozent) im Arbeitsfeld «Unterricht» entlastet.

Am häufigsten erfolgt die Flexibilisierung bei Fachlehrpersonen. Die Anstellung von Fachlehrpersonen mit einer zusätzlichen Lektion im Arbeitsfeld Unterricht wird bei insgesamt 17 Prozent aller Fachlehrpersonen umgesetzt.

Die Evaluation legt den Fokus auch auf die Arbeitszufriedenheit in Zusammenhang mit dem Berufsauftrag.[70] Dieser Fokus stand wiederum im Kontext zur Flexibilisierungsmöglichkeit und der bereits vorgängig ausgeführten Zielsetzung, dass Schulleitende eine Personalführungsmethodik erhalten haben, um punktuelle Mehrbelastungen ausgleichen zu können.

Es wird deutlich, dass der Berufsauftrag für die Mehrheit der Lehrpersonen bis heute weder auf das Arbeitsklima noch auf die Arbeitszufriedenheit einen Einfluss hat. Gleichzeitig fallen zwei Effekte besonders auf: Erstens fühlt sich rund ein Viertel der Lehrpersonen (24 Prozent) tendenziell entlastet, da Belastungen und Aufgaben im Team besser ausgeglichen werden können. Zweitens gab ein Fünftel aller befragten Lehrpersonen an, dass der Gestaltungsspielraum bezüglich des Umfangs und Inhalts der Aufgaben grösser geworden sei. Hingegen sind 18 Prozent der Lehrpersonen der Meinung, dass das Arbeitsklima aufgrund des Berufsauftrags schlechter geworden sei. Mit welchen Argumenten dieses negative wahrgenommene Arbeitsklima begründet wird, zeigen die Evaluationsergebnisse nicht.

Ein möglicher Zusammenhang wird in den Diskussionen über ungleiche Arbeitsverträge sowie der vereinzelt vermerkten Herausforderungen der zeitlichen Fragmentierung kleiner Teilzeitpensen vermutet. Die statistischen Analysen verweisen auf bestimmte signifikante Zusammenhänge zwischen veränderter Arbeitszufriedenheit und Funktion sowie Alter der Lehrpersonen. Auch die Schulstufe und Schulgrösse spielt dabei eine Rolle.

---

70 Kanton St.Gallen / Interface Politikstudien, Berufsauftrag der Volksschul-Lehrpersonen im Kanton St.Gallen, 6. Februar 2023, S. 70–82, abrufbar unter https://www.sg.ch/bildung-sport/volksschule/aus-dem-amt/berichte.html.

Während Klassenlehrpersonen und ältere Lehrpersonen den Einfluss des Berufsauftrags auf verschiedene Aspekte der Arbeitszufriedenheit eher negativ bewerten, nehmen Lehrpersonen ohne Klassenlehrfunktion diesbezüglich eine signifikant positivere Einschätzung vor. Förderlehrpersonen gaben darüber hinaus signifikant häufiger an, dass sie ihre Anstellungsbedingungen vermehrt verhandeln müssen. Dies scheint vor allem in grossen Schulen vermehrt der Fall zu sein. Lehrpersonen der Primarstufe gaben zudem deutlich weniger oft an, dass der Berufsauftrag zu einer grösseren Wertschätzung durch die Schulleitung und Schulverwaltung beiträgt.

Die statistischen Analysen bestätigen mehrheitlich die Einschätzung der Mitglieder der Begleitgruppe und der Schulleitenden in den Gruppengesprächen. Demnach hat der Berufsauftrag kaum einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und das Arbeitsklima der Lehrpersonen. Aus den Gruppengesprächen mit den Lehrpersonen geht jedoch hervor, warum gewisse Lehrpersonen unter dem Berufsauftrag leiden. Sie sind teilweise frustriert, weil die Belastungen und Aufgaben im Team nicht besser ausgeglichen sind und die Schulleitenden darauf verzichten, die im Berufsauftrag definierten Bandbreiten in der Praxis aktiver zu nutzen. Zudem stösst die von gewissen Schulleitenden geforderte Arbeitszeiterfassung bei manchen Lehrpersonen auf Unmut oder gar Widerstand. Aus Sicht der Lehrpersonen hilft der Berufsauftrag auch einem teaminternen Ausgleich nicht unbedingt, wenn die Lehrpersonen nicht voneinander wissen, wie die anderen jeweils angestellt sind. Aus Sicht der Förderlehrpersonen brachte der Berufsauftrag insofern eine Verschlechterung der Arbeitszufriedenheit, als sie nun in den Mitarbeitergesprächen beim Thema Pensum mehr mit den Schulleitenden verhandeln müssen. Sie sind zudem der Ansicht, dass der Wettbewerb zwischen den Schulen um Fachpersonen zugenommen hat, dies aufgrund der Regelung der Beratungsstunden im Berufsauftrag. Dieser Umstand sorgt aus Sicht der Förderlehrpersonen für Unmut. Aus Sicht der schulischen Heilpädagoginnen und -pädagogen hat die Regelung der Beratungsstunden deshalb zu einer Verschlechterung ihrer Arbeitssituation beigetragen.

Aus den Ergebnissen geht zudem hervor, dass der Berufsauftrag auch aus Sicht der Mehrheit der Schulleitenden keinen Einfluss auf ihre Arbeitszufriedenheit und -belastung hat. Rund ein Drittel aller Schulleitenden ist jedoch der Meinung, dass der Berufsauftrag dazu beiträgt, dass Belastungen und Aufgaben im Team besser ausgeglichen und Ressourcen von Lehrpersonen gezielter eingesetzt werden können. Zudem ermöglicht der Berufsauftrag einem Drittel aller Schulleitenden eine grössere Übersicht über die Aufgaben und Verantwortlichkeiten in der Schule und einen grösseren Gestaltungsspielraum. Sehr unterschiedlich beurteilt wird die Entlastung durch den Berufsauftrag. Während die einen Schulleitenden durch den Berufsauftrag eher entlastet werden (18 Prozent), trifft bei rund 32 Prozent eher das Gegenteil zu. Die statistischen Analysen verweisen darauf, dass sich das Arbeitsklima und Arbeitszufriedenheit der Schulleitenden aufgrund des Berufsauftrags vor allem in grösseren Schulen weniger positiv auswirkt.[71]

Der Berufsauftrag hat auch mehrheitlich bei den Schulverwaltungen kaum einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastung. 64 Prozent der Vertretenden von Schulverwaltungen/-trägern sind jedoch der Meinung, dass der Berufsauftrag zu einer erhöhten Transparenz beiträgt und klarer macht, wie die Ressourcen eingesetzt werden. Rund 51 Prozent der Vertretenden von Schulverwaltungen bzw. -trägern sind auch der Ansicht, dass das Anstellungsverfahren der Lehrpersonen durch den Berufsauftrag professionalisiert wurde. 61 Prozent der Vertretenden von Schulverwaltungen/-trägern gaben jedoch auch an, dass sie seit dem Berufsauftrag mehr administrative Aufgaben übernehmen müssen. Sehr unterschiedlich beurteilt wird, inwiefern der Berufsauftrag zu unnötigen Diskussionen über Anstellungsbedingungen führt. Während rund 37 Prozent der Vertretenden von Schulverwaltungen und -trägern dies bejahen, sind rund 23 Prozent der Ansicht, dass eher das Gegenteil zutrifft.

71 Kanton St.Gallen / Interface Politikstudien, Berufsauftrag der Volksschul-Lehrpersonen im Kanton St.Gallen, 6. Februar 2023, S. 73, abrufbar unter https://www.sg.ch/bildung-sport/volksschule/aus-dem-amt/berichte.html.

3.2.3 Studie: Berufszufriedenheit LCH 2014–2024

Der Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH) hat im August 2024 seine aktuelle Studie zur Berufszufriedenheit präsentiert.[72] Sie basiert auf einer Umfrage bei 16'500 Personen des Büros Brägger im Frühjahr 2024. Über alle Bereiche hinweg bewerten die Lehrpersonen ihre aktuelle berufliche Zufriedenheit mit einer 4,2 auf einer Sechserskala. Dieser Wert hat sich gegenüber der letzten Umfrage im Jahr 2014 kaum verändert. Grundsätzlich halten sich die positiven und negativen Aspekte des Berufs in beiden Erhebungen von 2014 und 2024 beinahe die Waage. «Was die Berufszufriedenheit angeht, können die letzten zehn Jahre als Stillstand bezeichnet werden», heisst es in der Studie. Mit gewissen Ausnahmen – etwa beim Lohn – ist es nicht gelungen, die bereits damals identifizierten Probleme und Quellen der Unzufriedenheit abzuschwächen.

Berufszufriedenheit 2024

Die Lehrpersonen zeigen sich heute zufriedener mit dem Teilbereich Lohn und Lohnentwicklung, während es ihnen schwerer fällt, die Arbeits- und Erholungszeit in Balance zu halten. Dazu passt, dass auch die Momente der beruflichen Belastung stärker, also negativer wahrgenommen werden. Auf Ebene der einzelnen Aspekte der Berufszufriedenheit ist bei insgesamt sieben eine Verbesserung und bei zehn Aspekten eine Verschlechterung zu beobachten. Dabei zeigt sich, dass sich diese Aspekte ungleich auf die Themenbereiche verteilen. Fünf der sieben Aspekte, die gegenüber 2014 etwas besser abschneiden, betreffen die Anstellungsbedingungen. Am stärksten zugenommen haben die Regelung der Altersvorsorge und die Verlässlichkeit der Lohnentwicklung, was insgesamt dazu führt, dass der ganze Teilbereich Lohn und Lohnentwicklung heute positiver abschneidet, auch wenn der Lohn selbst praktisch gleich beurteilt wird. Ebenfalls positiver beurteilt wird die Möglichkeit, ein Teilpensum unterrichten zu können, oder dass der Anstellungsvertrag (Pensum) entsprechend den eigenen Wünschen gewählt werden kann oder der schulische Einsatz den eigenen Wünschen entspricht.

Vier der Aspekte, die gegenüber dem Jahr 2014 schlechter bewertet werden, betreffen die Balance zwischen Arbeits- und Erholungszeit (was erklärt, dass die Zufriedenheit in diesem Teilbereich insgesamt gesunken ist). Dazu passt, dass die Last an administrativen Arbeiten ebenfalls als höher empfunden wird als vor zehn Jahren.

Die Forderungen und Empfehlungen aus dem Jahr 2014 können praktisch wiederholt werden:
– Senkung der Lektionenzahl eines Vollpensums;
– höhere zeitliche Entlastung für Klassenlehrpersonen;
– Abbau administrativer Arbeiten;
– sorgfältige Dosierung neuer kantonaler Vorgaben und Reformen;
– Ausrichtung der Schulentwicklung zugunsten des Bildungs- und Erziehungsauftrags;
– Aufstockung der Ressourcen für integrative Förderung;
– Ausreichend grosses Angebot an Therapien oder Time-out-Plätzen.

Explizit erwähnt wird unter den Schlussfolgerungen, dass die hohe Grundbelastung von Lehrpersonen dazu führt, dass einzelne Konflikte, Meinungsverschiedenheiten im Team, disziplinarische Fehlverhalten oder herausfordernde Situationen mit Eltern genügen, das «Fass zum Überlaufen» zu bringen. Gleiches gelte für die vielen Sitzungen, Formulare, Statistiken, Konzepte, IT-Tools, die es abzusitzen, auszufüllen, auszuarbeiten und anzuwenden gelte, auch wenn der unmittelbare Nutzen sich nicht immer erschliessen würde. Es sei Vorsicht geboten, diese Aufgaben vorschnell als Grund für die steigende Belastung verantwortlich zu machen.

---

72 Berufszufriedenheiterhebungen führt der LCH alle 10 Jahre durch 2004, 2014, 2024.
M. Brägger, Die Berufszufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer (BZE'24), 2024, abrufbar unter https://edudoc.ch/record/236895?ln=de.

Aus der Arbeitszeiterhebung 2019[73] sei ersichtlich, dass der Aufwand für die administrativen Tätigkeiten überschätzt werde. Die hohe Unzufriedenheit mit dem Anteil administrativer Aufgaben sei daher wohl eher Symptom als Ursache für das überlastete System Schule. Natürlich lohne es sich, die Lehrpersonen so weit wie möglich von allem «administrativen Krimskrams» zu entlasten und sich auf das Wichtigste zu beschränken. Die Grundproblematik, nämlich die hohe Grundbelastung, lässt sich dadurch aber kaum lösen.

4 Erkenntnisse

4.1 Schülerzahlen

Gemäss den Prognosen des Bundesamtes für Statistik (vorstehend Abschnitt 2.1.1) werden die Schülerzahlen ab 2025 deutlich weniger stark ansteigen als in den Vorjahren. Ab 2030 ist davon auszugehen, dass die Zahlen stagnieren. Dieser «Einbruch» wird sich langsam in allen Stufen zeigen. Aufgrund der aktuellen Schülerzahlen ist somit auf den einzelnen Stufen voraussichtlich ab 2030 mit einer Entspannung beim Bedarf an Lehrpersonen zu rechnen.

4.2 Lehrberuf als Teilzeitberuf

Die Teilzeitarbeit ist bei einem Grossteil der Lehrpersonen aus verschiedenen Gründen etabliert und akzeptiert (persönliche Gründe, familiäre Gründe, Belastung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gute Rahmenbedingungen usw.). Mit Blick auf den Vergleich der letzten zehn Jahre (vgl. Tabelle 12 und 14) ist damit zu rechnen, dass der Trend der Teilzeittätigkeit weiterhin anhält. Daher bleibt der Mehrbedarf an ausgebildeten Lehrpersonen nach wie vor hoch (vgl. Abschnitt 2.2). Für die Sicherstellung des Unterrichts in der Volksschule im Schuljahr 2023/24 benötigte der Kanton St.Gallen 4'137 Vollzeiteinheiten (100-Prozent-Stellen). In der Schule arbeiteten 6'219 ausgebildete Lehrpersonen. Es werden folglich für eine Vollzeitstelle 1,5 Lehrpersonen eingesetzt. Es ist davon auszugehen, dass auch in Zukunft viele Lehrpersonen in einem eher tiefen Pensum tätig sein werden. In diesem Kontext kann die PHSG mit der Anzahl Personen, die eine Ausbildung abgeschlossen haben, den Bedarf nicht ausgleichen. Auch wenn die PHSG theoretisch doppelt so viele Ausbildungsplätze anbieten würde wie heute, müsste es dafür genügend Interessentinnen und Interessenten geben. Somit zeigt sich ein grundsätzliches strukturelles Problem.

Wie die Berufszufriedenheitsstudie 2024 des Dachverbands Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH; vgl. Abschnitt 3.2.3) zeigt, löst die Tatsache, «mit dem Wunschpensum» arbeiten zu können, eine hohe Zufriedenheit bei Lehrpersonen aus. Die Entwicklung zur Teilzeitarbeit wird immer wieder auch mit der hohen Belastung in Zusammenhang gebracht. Die Gründe, wieso Lehrpersonen Teilzeitarbeit einer Vollzeitarbeit vorziehen, sind gemäss LCH-Studie vielfältig. Bis anhin sind die Auswirkungen der Teilzeitarbeit auf die Schülerinnen und Schüler kaum in den Fokus gerückt. Es wäre zu untersuchen, wie das Gewährleisten von stabilen Beziehungen in dieser Arbeitsorganisation gelingt. Man kann davon auszugehen, dass Schülerinnen und Schüler während ihrer gesamten Schullaufbahn bis zu zehn und mehr verschiedene Lehrpersonen als ihre Bezugspersonen im Unterrichtssetting erleben. Für einen Teil der Schülerinnen und Schüler und deren Eltern ist dies eine substanzielle Bereicherung, während es für andere zur Belastung führen könnte, insbesondere für jene Schülerinnen und Schüler, deren Beziehungsstabilität beeinträchtigt ist (verhaltensauffällige Kinder, Kinder mit Autismus-Spektrum-Störung usw.).

[73] Die Arbeitszeiterhebung führt der LCH alle 10 Jahre durch, 1999, 2009, 2019.

4.3 Verschiedene «Generationen» von Lehrpersonen

Wie die Verteilung von Altersstruktur und Teilzeitpensen (vgl. Abbildung 12, 13 und 14) zeigt, lassen sich drei Gruppierungen oder «Generationen» von Lehrpersonen beschreiben.

Gruppe 1

In der Gruppe 1 werden die tendenziell «hochprozentig» arbeitenden Lehrpersonen im Alter zwischen 25 und 35 Jahren erfasst. Sie entscheiden sich während ihrer ersten Berufsphase in einem unterschiedlichen Zeitpunkt für den Ausstieg aus dem Beruf oder einen Verbleib im Lehrberuf mit einer Pensumsveränderung. Bis anhin stand diese Gruppe von Lehrpersonen immer wieder im Fokus von Befragungen, Untersuchungen und Massnahmen mit der Begründung, dass zu viele Lehrpersonen aus dem Beruf «aussteigen» würden. Es ist jedoch – wie dies auch andere Erhebungen in andern Berufsgruppen zeigen – normal, dass nach einer 10-jährigen Berufsphase eine Neuorientierung erfolgen kann. In Bezug auf die berufliche Mobilität von Lehrpersonen überwiegen Wechsel, bei denen die Unterrichtsfunktion beibehalten wird. Lehrpersonen wechseln entweder die Schule oder die Unterrichtsstufe, bleiben jedoch weiterhin im Unterricht tätig. Einige Lehrpersonen verändern ihre Funktion und übernehmen anschliessend Aufgaben in der Schulleitung. Ein vollständiger Ausstieg aus dem Lehrberuf kommt deutlich seltener vor als in anderen Berufen, wobei hierbei zwischen temporären und endgültigen Ausstiegen unterschieden werden muss (vorstehend Abschnitt 2.6).

Gruppe 2

In der Gruppe 2 können die 35- bis etwa 50-jährigen Lehrpersonen zusammengefasst werden, die eher «nieder- bis mittelprozentig» arbeiten. Das Pensum reduziert sich kaum während dieser Phase. Ist im 2015/16 noch eine leichte Veränderung der Pensen hin zu einer höherprozentigen Tätigkeit gegen Ende zum Beispiel einer Familienphase zu erkennen, zeigt sich dies im 2023/24 nicht mehr (vgl. Abbildung 14). Diese Lehrpersonengruppe unterrichtet konstant rund 13 bis 16 Lektionen. Es könnte sich lohnen zu prüfen, ob für diese Gruppe weitere Unterstützungsmassnahmen notwendig sind, damit das Pensum erhöht werden kann.

Gruppe 3

Die Gruppe der über 50-jährigen Lehrpersonen muss wohl grundsätzlich mehr in den Fokus gerückt werden. Wie die Abbildung 14 zeigt, kann nicht mehr davon ausgegangen werden, dass die über 50-Jährigen ihre Arbeitszeit nach der Familienphase in den letzten 15 Jahren ihrer Berufstätigkeit erhöhen.

Die eher «mittelprozentig» arbeitenden Lehrpersonen ab 50 Jahren bleiben meist bei ihrem Pensum oder steigen zu einem unterschiedlichen Zeitpunkt (Tabelle 9) ganz aus dem Lehrberuf (frühe Pensionierung, anderweitige Beschäftigung) aus oder nutzen ihre Altersentlastung (Tabelle 5) mehrheitlich als Entschädigung. Bisher gibt es keine Studien, die diesem Sachverhalt auf den Grund gehen. Es würde sich lohnen, hierzu eine genauere Untersuchung vorzunehmen.

4.4 Zusätzlicher Bedarf durch Organisation der Schule vor Ort

Die Strukturen, die Organisation und die Kultur der Schule vor Ort schaffen ebenfalls einen Bedarf an Lehrpersonen. Die beiden Instrumente Personalpool und Berufsauftrag sind im Grundsatz gut ausgebaut und lassen den Schulträgern einen Spielraum für Flexibilisierungen. In der Anwendung sind die Schulträger zu ermutigen, die Ressourcen für die einzelnen Klassen individueller einzusetzen, damit gegebenenfalls die personellen Ressourcen effizienter genutzt werden können (vgl. Abbildung 7 und 8).

In Bezug auf den Handlungsspielraum der Schulträger könnten verschiedene Vorschläge angegangen werden. Ein Beispiel wäre die minimale Anpassung bezüglich des Pensums pro Klasse. In den Fokus müsste die Aufstockung der niedrigsten Pensen (unter 30 Prozent) rücken. Es ist anzunehmen, dass in einer Klasse mehrere ausgebildete Lehrpersonen mit unterschiedlichem Pensum arbeiten. Die aktuelle Organisation bringt zudem einen grossen organisatorischen und administrativen Koordinationsaufwand für die Schulträger, die Schulverwaltungen, die Schulleitungen und die Lehrpersonen selbst mit.

4.5 Betreuungsverhältnis und Berufszufriedenheit

Das Betreuungsverhältnis (vgl. Tabelle 7, 8 und 10) von ausgebildeten Lehrpersonen im Kindergarten, der Primarschule und der Oberstufe findet wenig Niederschlag in der Zufriedenheit bzw. Entlastung der Lehrpersonen (vorstehend Abschnitt 3.2.3). Obwohl zusätzliche personelle Ressourcen – mehr als eine Vollzeitstelle – eingesetzt werden, um die Schülerinnen und Schüler gemeinsam zu «unterrichten» und zu «begleiten», wird kaum ein Entlastungseffekt geäussert. In der Annahme, dass in den Schulen zusätzlich noch Klassenassistenzen und/oder anderweitige Fachpersonen eingesetzt werden und das Zusammenspiel des Personals für eine Klasse noch aufwändiger wird, ist es verständlich, dass die Organisation dieser Arbeitsprozesse belastend sein kann. Es liegen jedoch zum Zusammenhang zwischen «mehr Personal im Klassenzimmer und Zufriedenheit» keine Daten vor.

5 Antrag

Wir beantragen Ihnen, Frau Präsidentin, sehr geehrte Damen und Herren, auf den vorliegenden Bericht einzutreten.

Im Namen der Regierung

Susanne Hartmann
Präsidentin

Dr. Benedikt van Spyk
Staatssekretär

Anhänge

Anhang 1: Statistische Grundlagen

Pensenentwicklung

Tabelle 14: Pensum pro Klasse nach Stufe, Schuljahre 2015/16 bis 2023/24

	Kindergarten			Primarschule			Oberstufe		
	Pensum	Klassen	Pensum pro Klasse	Pensum	Klassen	Pensum pro Klasse	Pensum	Klassen	Pensum pro Klasse
2015/16	56683%	540	105%	194132%	1'587	122%	126702%	801	158%
2016/17	56745%	549	103%	198810%	1'599	124%	125071%	801	156%
2017/18	58279%	559	104%	200154%	1'621	123%	122607%	805	152%
2018/19	59332%	560	106%	201826%	1'628	124%	121299%	800	152%
2019/20	60577%	568	107%	214649%	1'657	130%	124745%	796	157%
2020/21	62132%	579	107%	216747%	1'669	130%	124935%	799	156%
2021/22	64261%	587	109%	221998%	1'691	131%	124635%	798	156%
2022/23	64596%	596	108%	222229%	1'718	129%	127673%	814	157%
2023/24	67294%	612	110%	228182%	1'754	130%	131583%	846	156%

Tabelle 15: Pensum pro Schülerin bzw. Schüler pro Stufe, Schuljahre 2015/16 bis 2023/24

	Kindergarten			Primarschule			Oberstufe		
	VZÄ	Anzahl SuS	Pensum pro SuS	VZÄ	Anzahl SuS	Pensum pro SuS	VZÄ	Anzahl SuS	Pensum pro SuS
2015/16	56680%	10'135	5.59%	194130%	28'181	6.89%	126700%	13'255	9.56%
2016/17	56740%	10'175	5.58%	198810%	28'438	6.99%	125070%	13'015	9.61%
2017/18	58280%	10'152	5.74%	200150%	28'823	6.94%	122610%	13'042	9.40%
2018/19	59330%	10'314	5.75%	201530%	29'132	6.92%	121300%	12'939	9.37%
2019/20	60580%	10'449	5.80%	205750%	29'676	6.93%	119510%	12'854	9.30%
2020/21	62130%	10'712	5.80%	208050%	30'069	6.92%	120330%	12'811	9.39%
2021/22	64260%	10'885	5.90%	213490%	30'341	7.04%	119920%	12'998	9.23%
2022/23	64600%	10'979	5.88%	214270%	31'064	6.90%	123320%	13'421	9.19%
2023/24	67290%	11'182	6.02%	219480%	31'518	6.96%	126970%	13'813	9.19%

Tabelle 16: Übernahme Stelle Lehrperson

	2021	2022	2023	2024
KGPS				
Ja	91%	81%	84%	80%
Ja, als Stellvertretung	8%	15%	11%	16%
Nein	2%	4%	5%	4%
SEK I				
Ja, ich habe bereits eine Zusage für eine Stelle		34%	63%	53%
Ja, aber ich habe noch keine definitive Zusage für eine Stelle		28%	22%	29%
Nein, ich möchte vorerst nicht als Lehrperson arbeiten		3%	6%	2%
Ich übernehme Stellvertretungen		31%	6%	12%
Andere		5%	3%	5%

Tabelle 17: Erster Arbeitskanton

	2021	2022	2023	2024
KGPS				
SG	62%	63%	61%	61%
AR	11%	12%	12%	16%
AI	3%	5%	5%	1%
TG	8%	9%	9%	7%
ZH	7%	8%	7%	7%
GR	0%	1%	0%	2%
andere	9%	3%	6%	6%
SEK I				
SG		48%	75%	80%
AR		13%	8%	3%
AI		4%	0%	3%
TG		13%	13%	3%
ZH		4%	0%	7%
GR		4%	4%	3%
andere		13%	0%	0%

Tabelle 18: Pensum Erstanstellung

	2021	2022	2023	2024
KGPS				
100%*			55%	52%
81-99%	83%	88%	32%	34%
61-80%	14%	9%	7%	7%
41-60%	3%	4%	5%	6%
21-40%	0%	0%	1%	2%
0-20%	1%	0%	0%	0%
SEK I				
100%*			38%	43%
81-99%		70%	38%	47%
61-80%		17%	17%	0%
41-60%		13%	4%	7%
21-40%		0%	4%	3%
0-20%		0%	0%	0%

* Kategorie erst ab Befragung 2023 ausgewiesen.

Tabelle 19: Funktion am ersten Arbeitsort

	2021	2022	2023	2024
KGPS	n=118	n=115	n=144	n=137
Klassenlehrperson	92	97	96	95
Fachlehrperson	5	4	6	4
Vertretungslehrperson	3	0	2	0
Teamteachinglehrperson	10	13	8	14
SHP	4	0	1	5
SL	0	0	0	0
andere	1	1	1	1
SEK I		n=23	n=22	n=30
Klassenlehrperson		70	79	80
Fachlehrperson		61	29	33
Vertretungslehrperson		17	8	3
Teamteachinglehrperson		9	4	7
SHP		4	4	7
SL		4	0	0
andere		0	0	3

Hinweis: Mehrfachnennungen möglich.

Anhang 2: Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Kantonale Entwicklung der Zahl der Schülerinnen und Schüler (HarmoS-Schuljahre 1–11), Jahre 2014–2033 15
Abbildung 2:Kantonale Entwicklung der Zahl der Schülerinnen und Schüler HarmoS-Schuljahre 1–2, Jahre 2014–2033 15
Abbildung 3: Kantonale Entwicklung der Zahl der Schülerinnen und Schüler HarmoS-Schuljahre 3–8, 2014–2033 16
Abbildung 4: Kantonale Entwicklung der Zahl der Schülerinnen und Schüler HarmoS-Schuljahr 9–11, 2014–2033 17
Abbildung 5: Durchschnittliche Klassengrösse 19
Abbildung 6: Verteilung Klassengrössen in den verschiedenen Stufen, Schuljahr 2023/24 20
Abbildung 7: Verlauf Pensenentwicklung pro Klasse 23
Abbildung 8: Pensum pro Schülerin bzw. Schüler pro Stufe 24
Abbildung 9: Lehrpersonen Volksschule 25
Abbildung 10: Anzahl Lehrpersonen pro 100 Schülerinnen und Schüler 26
Abbildung 11: Anteil Lehrerinnen pro Stufe 28
Abbildung 12: Altersstruktur der Lehrpersonen pro Stufe 29
Abbildung 13: Anstellungsgruppen im Zeitverlauf 32
Abbildung 14: Durchschnittliches Anstellungspensum nach Lebensjahr 33
Abbildung 15: Eintritte nach Zulassungsausweis (2011/2021) und Vorbildung vor Studieneintritt (2021) 34
Abbildung 16: Entwicklung der KGPS-Studierenden inkl. Eintritte (ohne Einzelfach-abschlüsse), 2018 bis 2024 42
Abbildung 17: Studiengangabschlüsse KGPS (ohne Einzelfachabschlüsse), 2018 bis 2024 42
Abbildung 18: Entwicklung der Sek I-Studierenden einschliesslich Eintritte (ohne Einzelfachabschlüsse), 2018 bis 2024 43
Abbildung 19: Studiengangabschlüsse Sek I (ohne Einzelfachabschlüsse), 2018 bis 2024 43

Tabelle 1: Anzahl Klassen pro Stufe, Schuljahr 2015/16–2023/24 18
Tabelle 2: Vergleich Lektionentafeln 1997 bis 2017 21
Tabelle 3: Mindest-Anstellungspensum pro Klasse bzw. Schülerin/Schüler, Schuljahr 2023/24 22
Tabelle 4: Lehrpersonen im Verhältnis zur Vollzeitäquivalenz 26
Tabelle 5: Veränderung der durchschnittlichen Anstellungspensen in Bezug auf die Altersentlastung 30
Tabelle 6: Diplomierung der Lehrpersonen pro Stufe 34
Tabelle 7: Diplomierung und Anstellungspensum 35
Tabelle 8: Von den Lehrkräften der obligatorischen Schule fünf Jahre später ausgeübte Funktion an der Schule (nach Lehrkraft), in Prozent; Lehrkräfte der obligatorischen Regel-schule von 2017 36
Tabelle 9: Situation der Lehrkräfte ab 55 Jahren (nach Lehrkraft), fünf Jahre später nach Alter, in Prozent 37
Tabelle 10: Von den unter 55-jährigen Lehrkräften der obligatorischen Schule fünf Jahre später ausgeübte Funktion an der Schule (nach Lehrkraft), in Prozent; Lehrkräfte der obligatorischen Regelschule von 2017 38
Tabelle 11: Unter 55-jährige Lehrkräfte der obligatorischen Schule, die 5 Jahre später Schulleiterin oder Schulleiter geworden sind (nach Lehrkraft), in Prozent 38
Tabelle 12: Beschäftigung der unter 55-jährigen Personen, die nicht mehr an einer Schule tätig sind (nach Lehrperson), fünf Jahre später, in Prozent; Lehrpersonen der obligatorischen Regelschule von 2017 39

Tabelle 13: Wiedereinstiege in das Unterrichtswesen nach einem Unterbruch der Erwerbstätigkeit an der Schule (nach Lehrperson), in Prozent, Lehrpersonen der obligatorischen Regelschule der Jahre 2015, 2016 und 2017 39
Tabelle 14: Pensum pro Klasse nach Stufe, Schuljahre 2015/16 - 2023/24 61
Tabelle 15: Pensum pro Schülerin bzw. Schüler pro Stufe, Schuljahre 2015/16 bis 2023/24 ... 61
Tabelle 16: Übernahme Stelle Lehrperson 62
Tabelle 17: Erster Arbeitskanton 62
Tabelle 18: Pensum Erstanstellung 63
Tabelle 19: Funktion am ersten Arbeitsort 63