

## **Bericht und Antrag 44 an den Grossen Stadtrat von Luzern**

### **Weiterentwicklung Organisation Volksschule Stadt Luzern**

- Umsetzung Massnahmen
- Sonder- und Nachtragskredit

**Vom Stadtrat zuhanden des Grossen Stadtrates verabschiedet  
mit StB 714 vom 16. Oktober 2024**

**Vom Grossen Stadtrat beschlossen am 19. Dezember 2024**

## Politische und strategische Referenz

### Politischer Grundauftrag

### Politischer Auftrag

Interpellation 146 «Arbeitsbelastung der Schulleitungen»

Interpellation 263 «Schaffung eines Sekretariats für Schulleiterinnen und Schulleiter der Stadt Luzern»

## In Kürze

Die Volksschule ist vielen Einflüssen und generell hohen Erwartungen ausgesetzt. Von politischen Entscheidungen über gesellschaftliche Erwartungen bis hin zu technologischen Fortschritten – all diese Faktoren wirken sich auf die Bildungseinrichtungen aus. Das Schulsystem muss flexibel bleiben und sich kontinuierlich weiterentwickeln, um den Anforderungen der Zeit gerecht zu werden sowie attraktiv zu sein, um qualifizierte Mitarbeitende finden und binden zu können.

Die Schulleitungen der Volksschule Stadt Luzern leisten eine sehr wichtige Arbeit. Das Arbeitsfeld ist anspruchsvoll. Neben der Sicherung der pädagogischen und betrieblichen Qualität führen sie zusammen mit den Betreuungsleitungen vor Ort sehr viele Mitarbeitende aus unterschiedlichen Disziplinen. Die Verantwortung und die Arbeitslast der Schulführung generell und der Schulleitenden in den Schulbetrieben vor Ort im Speziellen nehmen und nehmen stetig zu.

Die Dienstabteilung Volksschule hat erkannt, dass die Aufbauorganisation angepasst werden muss, um die aktuellen und künftigen Herausforderungen des Schulbetriebs effektiv und effizient angehen zu können. Die Veränderungen betreffen die verschiedenen Ebenen der Volksschule Stadt Luzern. Als offensichtlichste Neuerung soll in jeder Schulbetriebseinheit die Verantwortung der pädagogischen und personellen Führung mit einer der Schulleitung unterstellten Unterrichtsleitung besser verteilt und gleichzeitig eine Stelle zur administrativen Unterstützung geschaffen werden. Damit wird die Führung vor Ort in der Schulbetriebseinheit gestärkt, die nachhaltige Entwicklung gefördert und die Mitarbeitenden bis hin zu den Lehr- und Fachpersonen werden entlastet.

Mit der Anpassung der Organisation schafft die Stadt Luzern die notwendigen Rahmenbedingungen für eine zeitgemässe Führung der Volksschule und positioniert sich als attraktive Arbeitgeberin.

Für die Umsetzung der Organisationsentwicklung wird ein Sonderkredit von 9,008 Mio. Franken und für das Budget 2025 ein Nachtragskredit von 0,935 Mio. Franken beantragt.

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
<b>1 Ausgangslage</b>	<b>5</b>
1.1 Übersicht Volksschule Stadt Luzern .....	5
1.2 Herausfordernde Schulführung.....	5
<b>2 Rahmenbedingungen</b>	<b>7</b>
2.1 Rechtliche Rahmenbedingungen.....	7
2.2 Politische Rahmenbedingungen .....	7
2.2.1 Interpellation 146.....	7
2.2.2 Interpellation 263.....	7
<b>3 Vorgehen: Projekt «move2lead»</b>	<b>8</b>
3.1 Zielsetzungen.....	8
3.2 Ergebnisse.....	9
<b>4 Anpassungen an der Aufbauorganisation</b>	<b>10</b>
4.1 Erste Ebene Rektorat .....	11
4.2 Zweite Ebene Schnittstelle Rektorat/Schulbetriebseinheit.....	12
4.3 Dritte Ebene Schulbetriebseinheit.....	12
4.3.1 Schulsekretariat .....	13
4.3.2 Unterrichtsleitungen .....	14
4.3.3 Betreuungsleitungen .....	15
<b>5 Ressourcenbedarf</b>	<b>16</b>
5.1 Personelle Ressourcen .....	16
5.1.1 Zusätzliche Pensen für Schulsekretariate .....	16
5.1.2 Anpassungen Richtfunktionen Betreuungsleitungen und deren Stellvertretung .....	16
5.1.3 Anpassung Richtfunktion im Rektorat .....	17
5.2 Finanzielle Ressourcen .....	17
5.3 Gesamtausgabe.....	18
5.4 Auswirkungen auf das Klima .....	18
<b>6 Ausgabenrecht und Finanzierung</b>	<b>19</b>
6.1 Sonderkredit .....	19
6.2 Nachtragskredit.....	19
<b>7 Politische Würdigung</b>	<b>20</b>

## **8 Antrag**

**20**

### **Anhang**

- Übersicht Schulgrössen (Stand Schuljahr 2023/2024)

# Der Stadtrat von Luzern an den Grossen Stadtrat von Luzern

Sehr geehrter Herr Präsident  
Sehr geehrte Mitglieder des Grossen Stadtrates

## 1 Ausgangslage

### 1.1 Übersicht Volksschule Stadt Luzern

Die 19 Schulbetriebseinheiten werden aktuell von einer Schulleitungsperson geführt. In Betrieben mit sehr vielen Lernenden und Lehrpersonen erfolgt die Führung in einer Co-Leitung. Beide Modelle haben gemeinsam, dass die Führungsspanne sehr gross ist. Eine Schulleitungsperson führt nicht selten 30 Mitarbeitende und mehr.

Die Schulleitungspensen werden aufgrund eines Schlüssels berechnet, bei dem die Anzahl Lernender, die Anzahl Lernender mit Deutsch als Zweitsprache (DaZ), die Anzahl Lektionen für Integrative Förderung (IF), die Anzahl Lernender mit IS-Status sowie die Führung der Betreuungsleitung eine Rolle spielen. Wegen der hohen Lernendenzahlen resultiert in vielen Betrieben ein grosses Schulleitungspensum, das teilweise von den Schulleitungen nicht mehr abgedeckt werden kann. Daraus haben sich in den vergangenen Jahren unterschiedliche Führungsmodelle entwickelt, in denen im Rahmen des Schulleitungspensums Rollen für administrative oder pädagogische Arbeiten bis hin zu Führungstätigkeiten geschaffen wurden.

Neben dem Unterricht nimmt die Tagesschule eine immer wichtigere Rolle im ganzen Schulbetrieb ein. In der Aufbauphase der additiven Tagesschule war die Führung über die Schulleitung noch wenig wirkungsvoll. Gerade im Hinblick auf die Tagesschule besteht Handlungsbedarf, die Führungsorganisation in den Schulbetriebseinheiten entsprechend anzupassen und auf ein ganztägiges Bildungsverständnis auszurichten.

Das Rektorat gibt in seiner Funktion als übergeordnete Stelle in vielen pädagogischen, administrativen und betrieblichen Themen die Richtung für die ganze Volksschule (VS) Stadt Luzern vor und entscheidet inhaltlich. Viele administrative Prozesse werden zentral vom Rektorat gesteuert und erledigt. Die Mitarbeitenden ausserhalb des Rektorats, insbesondere die Schulleitenden, werden wenn immer möglich in Entscheidungsfindungen miteinbezogen. Die Potenzialaktivierung bei den Mitarbeitenden zur Nutzung der sogenannten Schwarmintelligenz wird zurzeit noch zu wenig umgesetzt.

Als oberstes Gremium der VS Stadt Luzern amtiert die Geschäftsleitung des Rektorats. Diese besteht gegenwärtig aus dem vorsitzenden Rektor und sechs Bereichsleitenden, welche die Bereiche Unterricht und Betreuung, Schulunterstützung, Finanzen, Zentrale Dienste, Schulbetrieb und Infrastruktur verantworten. Der Austausch untereinander erfolgt anlässlich wöchentlicher Geschäftsleitungssitzungen.

### 1.2 Herausfordernde Schulführung

Die Schulführung ist ein breites und diverses Aufgabengebiet. Die Herausforderungen an eine zeitgemässe Bildung im sozialen Umfeld der Stadt sind zahlreich. Neben der Führung von sehr vielen Personen aus unterschiedlichen Disziplinen ist die pädagogische, betriebliche und finanzielle Führung der Volksschule bzw. der Schulbetriebe durch die Schulleitenden anspruchsvoll.

In der Volksschule Stadt Luzern werden per Stichtag 1. September 2023 6'618 Lernende in 360 Abteilungen (286 Kindergarten/Basisstufe/Primarstufe und 74 Sekundarschule) beschult.

1'100 Lehrpersonen und 203 Mitarbeitende in der Betreuung arbeiten zusammen mit 65 Personen der Schuldienste (Schulunterstützung und Schulgesundheit), 30 Schulleitenden und 26 Personen auf dem Rektorat für die Bildung der Kinder und Jugendlichen der Stadt Luzern.

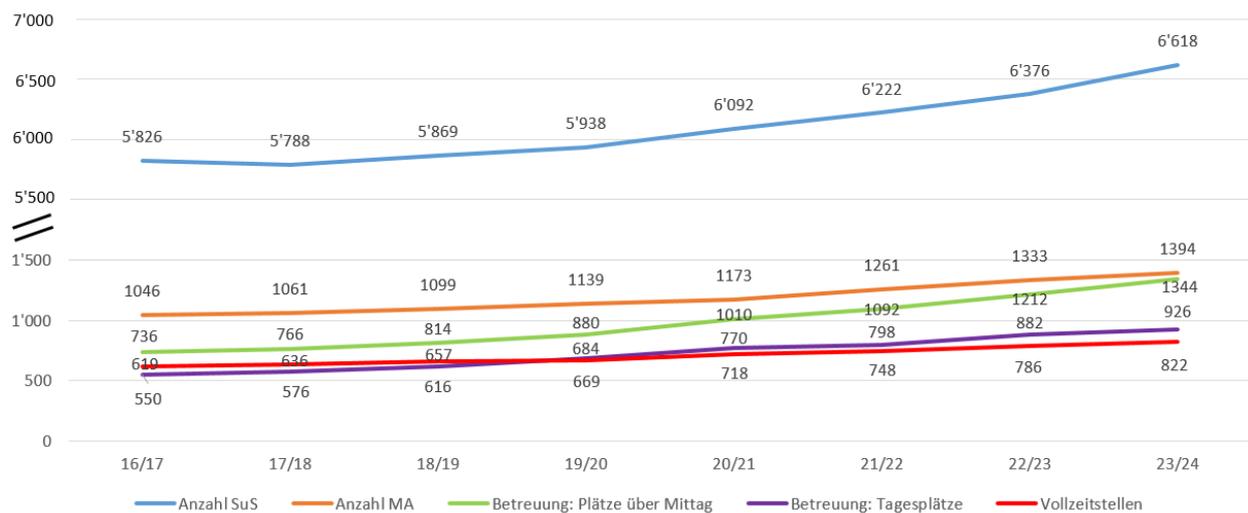


Abb. 1: Entwicklung Lernende, Tagesplätze in der Betreuung, Anzahl Mitarbeitende und Anzahl Vollzeitstellen (Quelle: eigene Darstellung)

In den letzten acht Jahren ist die Anzahl Lernender um gut 14 Prozent gewachsen, die Zahl der Mitarbeitenden um 33 Prozent. Diese Steigerung ist hauptsächlich auf das Lernendenwachstum, die Zunahme an Kleinpensen unter anderem aufgrund des Fachkräftemangels und die integrative Sonderschulung mit den entsprechenden Assistenzpersonen zurückzuführen. In der Schulentwicklung war in der gleichen Zeitspanne insbesondere die Integration eine besondere Herausforderung, zuerst mit der integrativen Förderung und in einem zweiten Schritt mit der integrativen Sonderschulung. Die letzte externe Evaluation der Dienststelle Volksschulbildung hat der Volksschule Stadt Luzern in den Jahren 2019 und 2020 ein gutes Zeugnis ausgestellt, insbesondere was die Erfüllung der kantonalen Anforderungen an die Schulqualität betrifft und damit auch die Umsetzung der Entwicklungsziele der letzten Jahre. Die aktuelle Aufbauorganisation der Volksschule Stadt Luzern ist im Reglement über die Organisation der städtischen Volksschule<sup>1</sup> und in der entsprechenden Verordnung<sup>2</sup> beschrieben.

Die Komplexität hat sich aufgrund der Zunahme der Anzahl Lernender und Mitarbeitender sowie der zu erfüllenden Aufgaben deutlich erhöht. Um die Schulführung im Rektorat und in den Schulbetrieben für die aktuellen und kommenden Herausforderungen tragfähig und nachhaltig aufzustellen, bedarf es einer Anpassung der Aufbauorganisation.

<sup>1</sup> [sRSL 2.2.1.1.1 vom 28. Oktober 2010.](#)

<sup>2</sup> [sRSL 2.2.1.1.2 vom 26. Januar 2011.](#)

## 2 Rahmenbedingungen

### 2.1 Rechtliche Rahmenbedingungen

Kanton Luzern:

- Gesetz über die Volksschulbildung vom 22. März 1999 (Volksschulbildungsgesetz, [VBG; SRL Nr. 400a](#));
- Verordnung zum Gesetz über die Volksschulbildung vom 16. Dezember 2008 (Volksschulbildungsverordnung, [VBV; SRL Nr. 405](#));
- Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis vom 26. Juni 2001 (Personalgesetz, [PG; SRL Nr. 51](#));
- Verordnung zum Personalgesetz vom 24. September 2002 (Personalverordnung, [PVO; SRL Nr. 52](#)).

Stadt Luzern:

- Reglement über die Organisation der städtischen Volksschule vom 28. Oktober 2010 ([sRSL 2.2.1.1.1](#));
- Verordnung zum Reglement über die Organisation der städtischen Volksschule vom 26. Januar 2011 ([sRSL 2.2.1.1.2](#));
- Reglement über die Betreuungsangebote der städtischen Volksschule vom 13. März 2008 ([sRSL 2.6.1.1.1](#));
- Verordnung zum Reglement über die familienergänzende Kinderbetreuung im Schulalter vom 2. November 2011 ([sRSL 2.6.1.1.2](#));
- Personalreglement der Stadt Luzern vom 25. Juni 1998 ([PR; sRSL 0.8.1.1.1](#));
- Personalverordnung der Stadt Luzern vom 25. November 1998 ([PVo; sRSL 0.8.1.1.2](#)).

### 2.2 Politische Rahmenbedingungen

#### 2.2.1 Interpellation 146

Die [Interpellation 146](#), Adrian Albisser und Tamara Celato namens der SP-Fraktion vom 25. November 2021: «Arbeitsbelastung der Schulleitungen», fragte nach Lösungsansätzen, um die Arbeitsbelastung der Schulleitungen der Volksschule Stadt Luzern zu reduzieren. In der Antwort anerkennt der Stadtrat die Belastung. Im Austausch mit den Schulleitenden der Volksschule Stadt Luzern wurde explizit darauf hingewiesen, dass die Zunahme des administrativen Aufwands im Zusammenhang mit schwierigen Situationen mit Lernenden als besonders belastend wahrgenommen wird. Zudem wurde die Aufgabenfülle für eine Schulleitung als zu breit und das dafür zur Verfügung gestellte Arbeitspensum als nicht adäquat eingestuft. Der vorliegende Bericht und Antrag adressiert mit der Einführung von Schulleitungsassistenzen vor Ort gezielt die Belastung durch Administrationsarbeiten.

#### 2.2.2 Interpellation 263

Mit der [Interpellation 263](#), Silvana E. S. Leasi und Diel Tatjana Schmid Meyer namens der Mitte-Fraktion vom 23. Mai 2023: «Schaffung eines Sekretariats für Schulleiterinnen und Schulleiter der Stadt Luzern», wurde die Schaffung eines Sekretariats für die Schulleitenden erfragt. Die Argumentation beschreibt die stetig umfangreicher werdenden Aufgaben und weist auf das Organisationsentwicklungsprojekt «move2lead» hin, welches im Kapitel 3 beschrieben ist. Darin wurde der administrative Aufwand der Schulleitung als zentrale Belastung erkannt. Der vorliegende Bericht und Antrag adressiert mit der Einführung von Schulleitungsassistenzen vor Ort gezielt die Belastung durch Administrationsarbeiten.

### 3 Vorgehen: Projekt «move2lead»

Im Frühling 2023 wurde das Projekt «move2lead» (ein Wortspiel aus «bewegen» und «führen») initiiert mit dem Ziel, ein Führungsmodell zu entwickeln, welches den oben beschriebenen heutigen Herausforderungen und Ansprüchen Rechnung trägt. Dabei soll die Organisation der Volksschule effektiver gestaltet werden.

Im Projekt involviert waren neben der Geschäftsleitung auch die Schul- und die Betreuungsleitungen sowie die Fachbereichsleitenden der Schulunterstützung. Der Prozess wurde extern begleitet. An unterschiedlichen Anlässen, wie obligatorischen Schulleitungskonferenzen und freiwilligen Veranstaltungen wie «Open Space», und durch eine vertiefte Auseinandersetzung anlässlich der Mitarbeit in der Arbeitsgruppe «move2lead» wurden während mehrerer Monate gemeinsam die Bedürfnisse an eine neue Führungsstruktur eruiert und mögliche Lösungsansätze skizziert.

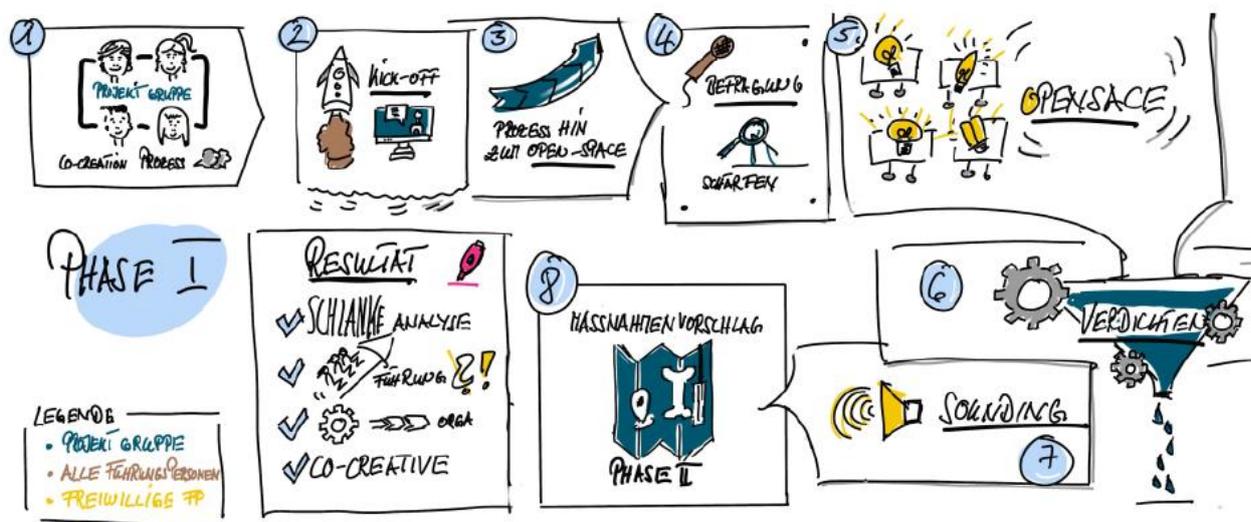


Abb. 2: Prozessskizze «move2lead» (Quelle: Copiloten, Beratungsfirma)

#### 3.1 Zielsetzungen

Der Lern- und Laufbahnerfolg der Kinder und Jugendlichen steht im Zentrum des täglichen Handelns in der Volksschule Stadt Luzern. Damit die Schule mit den vielfältigen Herausforderungen gezielt arbeiten kann, braucht es eine effektive und unterstützende Führungsstruktur. Folgende Ziele sollen mit der Anpassung der Organisation, wie im vorliegenden Bericht und Antrag beschrieben, erreicht werden:

- Das Führungsmodell der Volksschule Stadt Luzern wird passend und zukunftsfähig an die aktuellen Herausforderungen und an die Strategie von Stadt und Kanton ausgerichtet.
- Die Führung der Schulbetriebseinheiten erfolgt durch die Verteilung von Verantwortung auf mehrere Mitarbeitende effektiver.
- Die hierarchische Einordnung der Betreuungsleitungen und deren Einbettung in die Schulführung ist klar geregelt.
- Die Mitarbeitenden und deren Expertise werden adäquat und mit entsprechenden Partizipationsmöglichkeiten in die Entwicklung und die Entscheidungsfindung einbezogen.
- Der Schulbetrieb vor Ort wird administrativ entlastet.

## 3.2 Ergebnisse

Das Projekt «move2lead» wurde in zwei Phasen unterteilt: In der Phase 1 ging es um die Analyse der aktuellen Organisation, in der Phase 2 um die Entwicklung neuer Führungsmodelle. Anlässlich des Kick-offs und der schriftlichen Befragung der Schulleitenden, der Betreuungsleitenden und der Fachbereichsleitenden der Schulunterstützung wurden folgende Themen als besonders wichtig eingestuft:

- die hierarchische Angliederung der Leitung Betreuung;
- die Zusammenarbeit mit der Leitung Betreuung;
- der administrative Aufwand und die Funktion Administration.

Weiter wurde oft genannt, dass Entscheidungswege und -zuständigkeiten nicht immer klar seien und die Belastung bei den Schul- und Betreuungsleitenden allgemein hoch sei.

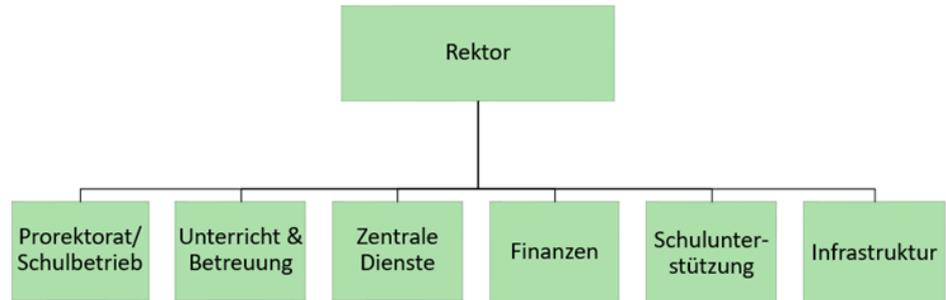
Im Rahmen des «Open Space» wurden anlässlich eines freiwilligen Anlasses mit allen interessierten Führungskräften der Volksschule Stadt Luzern Szenarien für eine neue Organisationsstruktur erarbeitet.

Die Ergebnisse wurden daraufhin in der Arbeitsgruppe «move2lead» verdichtet und weiterentwickelt. Auf Basis der Resultate wurden Bausteine und Designkriterien entwickelt, welche für die Erarbeitung des neuen Führungsmodells als Grundlagen bzw. Indikatoren dienten und auf die oben aufgezählten Modellideen angewendet wurden. Die Idee einer zusätzlichen Hierarchiestufe hat sich daraufhin als passendster und effektiver Entwicklungsschritt gezeigt. Das entsprechende Modell wurde anschliessend detailliert ausgearbeitet und wird im nachfolgenden Kapitel dargestellt.

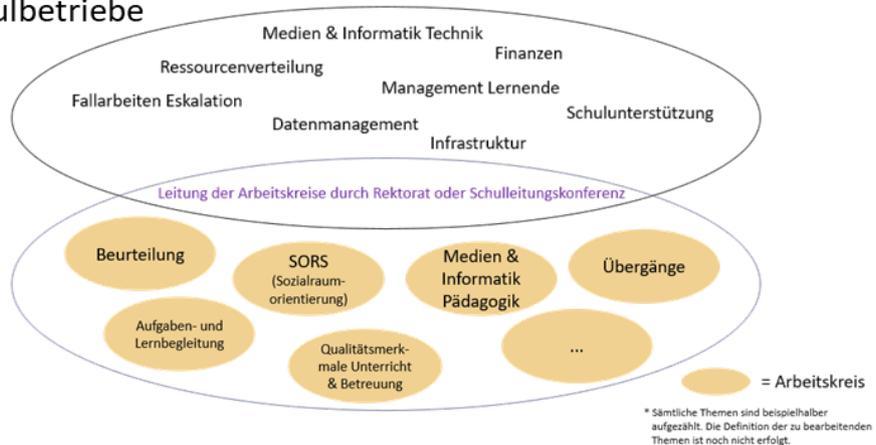
## 4 Anpassungen an der Aufbauorganisation

Die Organisationsentwicklung wirkt auf drei verschiedenen Führungsebenen der VS Stadt Luzern. Die einzelnen Ebenen und die entsprechenden Veränderungen werden auf den nachfolgenden Seiten dargestellt und beschrieben. Die erste und dritte Ebene sind klassisch hierarchisch aufgebaut, die zweite Ebene hingegen wird in Form von Arbeitskreisen ohne vorgesetzte Person mit Weisungsbefugnis gelebt, verfügt jedoch als Ganzes ebenfalls über Entscheidungskompetenzen.

### 1. Ebene: Rektorat



### 2. Ebene: Rektorat - Schulbetriebe



### 3. Ebene: Schulbetriebe

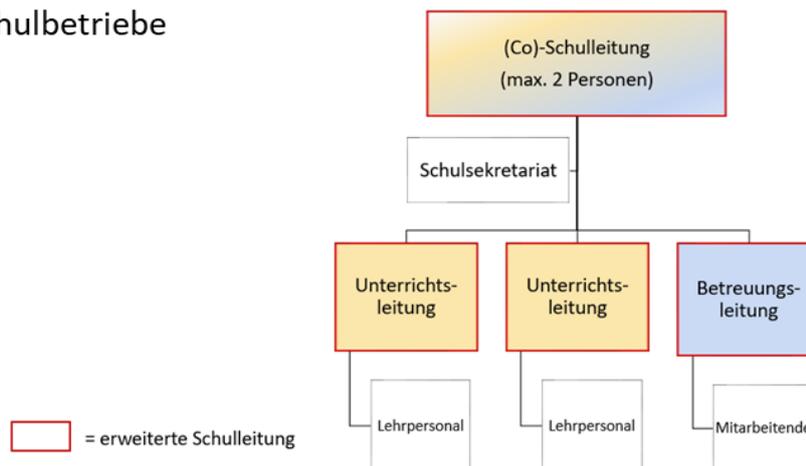


Abb. 3: Gesamtübersicht der verschiedenen Ebenen der Organisation der VS Stadt Luzern (Quelle: eigene Darstellung)

## 4.1 Erste Ebene Rektorat

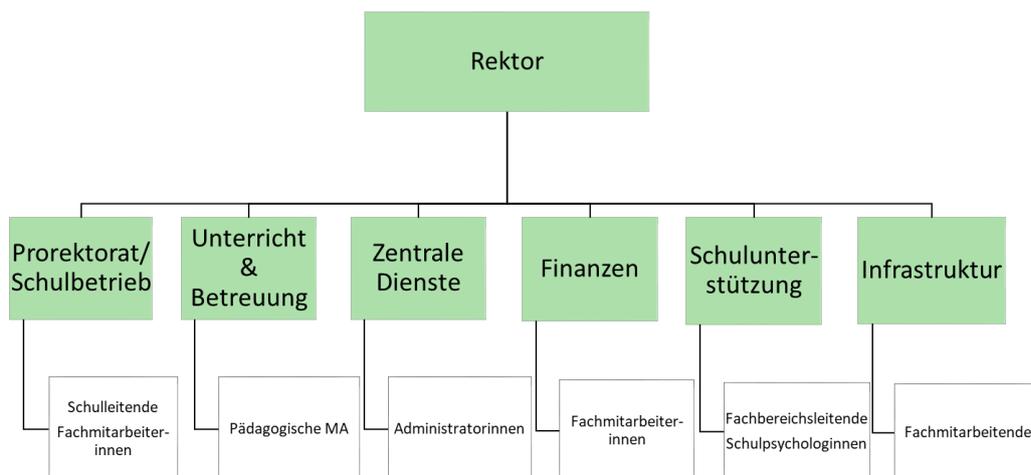


Abb. 4: Organisation Geschäftsleitung mit unterstellten Mitarbeitenden (Quelle: eigene Darstellung)

Neben den sechs Mitgliedern der Geschäftsleitung (GL) ist mit der Bereichsleitung Infrastruktur per 1.8.24 eine siebte Person hinzukommen. Diese Massnahme drängte sich auf, da der Bereich Infrastruktur viele Schnittstellen in andere Bereiche hat, eine Bearbeitung dieser Themen auf strategischer Ebene notwendig ist und die Schulraumplanung viele personelle und finanzielle Ressourcen bindet. Einzelne Aufgaben innerhalb der GL-Bereiche wurden im Zuge dessen neu zugeteilt und insbesondere auch an die Gegebenheiten hinsichtlich der Strategie VS Stadt Luzern und «Schulen für alle» der kantonalen Dienststelle Volksschulbildung (DVS)<sup>3</sup> angepasst.

Im Bereich Schulbetrieb steht die personelle Führung der Schulleitungen im Zentrum. Zudem werden die Klassenplanung und die Ressourcenverteilung verantwortet. Der Bereich Unterricht und Betreuung ist für die stadtweite Schul- und Unterrichtsentwicklung und in den kommenden Jahren insbesondere für die Einführung der Tagesschule zuständig. Im Bereich Zentrale Dienste werden die ganze zentrale Administration von Personal und Lernenden sowie das Datenmanagement der Volksschule verantwortet. Der Bereich Finanzen bearbeitet Themen von der Budgetierung über das Controlling bis zur Buchhaltung des Globalbudgets. Zudem liefert der Bereich Finanzen Berechnungsgrundlagen für die Ressourcenzuteilung an die Schulbetriebe. Im neu in der GL vertretenen Bereich Infrastruktur kommen die infrastrukturellen Bedürfnisse der Schulbetriebe zusammen, und es werden Planungsgrundlagen für Schulraumbestellungen gegenüber der Dienstabteilung Immobilien aufbereitet. Im Bereich Schulunterstützung werden die Angebote der Schulsozialarbeit, der Psychomotorik, der Logopädie, des Zentralen Angebots sowie des Schulpsychologischen Dienstes geführt.

Aufgrund der Bereinigung der Aufgabenzuteilung sowie der Gleichstellung im Zusammenhang mit der Verantwortungsübernahme in den einzelnen Bereichen wurden die Richtfunktionen der Rektoratsmitarbeitenden überprüft. Eine Anpassung beim administrativen Personal im Rektorat ist im vorliegenden Antrag integriert. Zusätzliche Pensen sind zurzeit nicht vorgesehen.

<sup>3</sup> [Konzept «Schulen für alle».](#)

## 4.2 Zweite Ebene Schnittstelle Rektorat/Schulbetriebseinheit

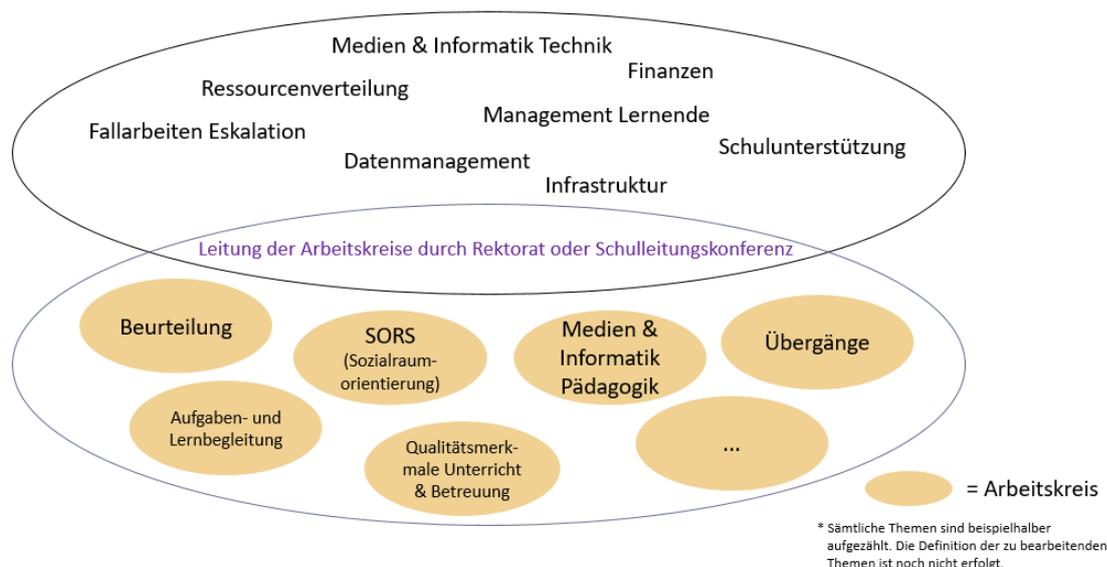


Abb. 5: Organisation Arbeitskreise mit beispielhafter Aufzählung der möglichen Themen (Quelle: eigene Darstellung)

Bisher wurden pädagogische und teilweise organisatorische Themen grösstenteils von Rektoratsmitarbeitenden aufbereitet. Teilweise wurden Schulleitende miteinbezogen, in seltenen Fällen auch Lehrpersonen. Neu sollen ausgewählte Vertretende aus den Schulbetriebseinheiten wie Lehrpersonen, Schulleitende, Betreuungsmitarbeitende und Fachbereichsleitende der Schulunterstützung zusammen mit Rektoratsmitarbeitenden in sogenannten Arbeitskreisen stärker zusammenarbeiten und Grundlagen für Entscheide erarbeiten. Ziel ist es, von der Geschäftsleitung ausgewählte Themen noch breiter abzustützen und weiterzuentwickeln. Die Arbeitskreise dienen unter anderem dazu, die erkannten Potenziale der Mitarbeitenden und deren Expertise zu nützen und die einzelnen Mitarbeitenden näher zusammenrücken zu lassen, um unter anderem auch die Identifikation mit der VS Stadt Luzern zu erhöhen. Die Arbeitskreise sollen als Bindeglied zwischen Rektorat und den Mitarbeitenden in den Schulbetriebseinheiten fungieren. Die Teilnahme wird vom Rektorat initiiert und koordiniert.

## 4.3 Dritte Ebene Schulbetriebseinheit

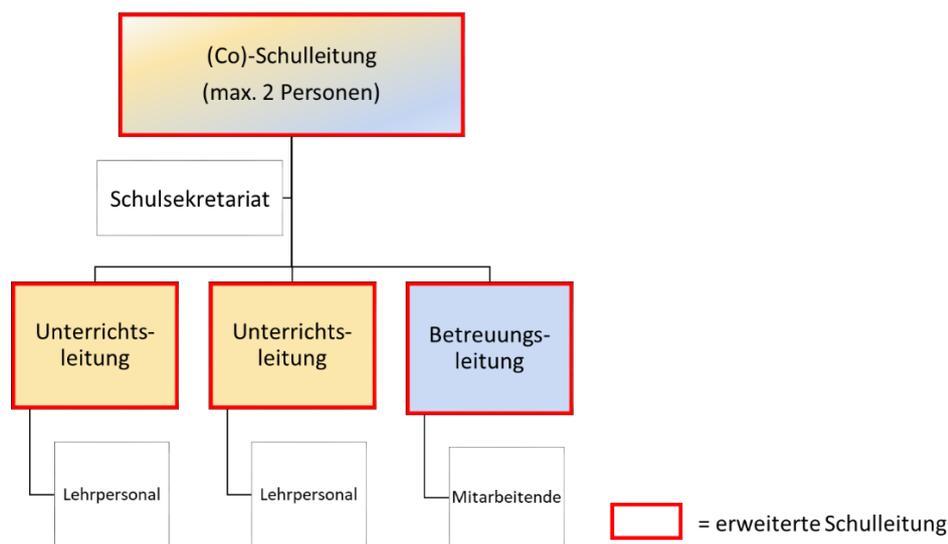


Abb. 6: Organigramm Schulbetrieb neu, insbes. erweiterte Schulleitung und Schulsekretariat (Quelle: eigene Darstellung)

Auf Ebene der Schulbetriebseinheit finden die grössten bzw. offensichtlichsten Veränderungen statt. Ziel der Weiterentwicklung ist es, die Schulführung näher an die Basis zu bringen, die Schulleitungsverantwortung besser zu verteilen, eine administrative Entlastung auf allen Ebenen sicherzustellen sowie die interdisziplinäre Zusammenarbeit hinsichtlich der Einführung der Tagesschule zu stärken. Mit dem vorliegenden Bericht und Antrag soll das Totalführungspensum um die Pensen der Schulsekretariate erhöht werden, von denen sowohl die Schul- und Betreuungsleitungen als erweiterte Schulleitung als auch die Lehrpersonen profitieren.

#### 4.3.1 Schulsekretariat

In der Umsetzungshilfe für Behörden und Schulleitungen der DVS vom November 2022<sup>4</sup> werden administrative Arbeiten im Kapitel Organisation und Administration als Teil der Schulführung explizit erwähnt. Für die Aufgaben wird auf § 48 VBG verwiesen. In derselben Umsetzungshilfe der DVS werden die Schulsekretariate erwähnt, welche zur Unterstützung der Schulleitungen dienen: «Damit die Schulleitungen effizient arbeiten können, verfügen sie über ein Schulsekretariat. Dessen Ausgestaltung ist abhängig von der Grösse der Schule». In der Volksschule Stadt Luzern übernimmt das Rektorat einen Teil der Administration und entlastet die Schulbetriebseinheiten von übergeordneten administrativen Arbeiten. Viele administrative Tätigkeiten sind schulbetriebsspezifisch und können aufgrund der Grösse und geografischen Distanz zwischen Schulbetrieb und Rektorat nicht durch Rektorsmitarbeitende erledigt werden. In kleineren Gemeinden sind die dortigen Schulsekretariate eng an die lokale Schule angebunden und können somit schulspezifische Aufgaben übernehmen.

Gemäss der Umsetzungshilfe für Gemeinden betreffend das Einrichten eines Schulsekretariats<sup>5</sup> hat ein Schulsekretariat grundsätzlich drei Aufgaben: Entlastung der Schulleitung und der Schulpflege/Bildungskommission von administrativen und organisatorischen Aufgaben, Anlaufstelle für Lehrpersonen, Lernende, Eltern, Behörden und Bevölkerung in administrativen Fragen und die Sicherstellung der Erreichbarkeit der Schulen während der Schulzeit. Letztlich liegt es in der Volksschule Stadt Luzern im Moment an den Schulleitenden, diese Aufgaben zu erledigen, teilweise auf Kosten von Kernaufgaben. Zu diesen zählen die pädagogische und personelle Führung, die Qualitätsentwicklung und -evaluation, die Organisation und Administration sowie die Informations- und Öffentlichkeitsarbeit.<sup>6</sup>

Die Anforderungen an die Schulführung im administrativen Bereich haben in den vergangenen Jahren stetig zugenommen. Das wurde auch in der Analysephase von «move2lead» deutlich (vgl. Kapitel 3.2). Die Gründe dafür sind vielfältig und werden nachfolgend nicht abschliessend erläutert: Durch die stetige Zunahme der Anzahl Lernenden in den Schulbetriebseinheiten erhöhte sich in den vergangenen Jahren die auf die Lernenden bezogene Administration laufend. Fallarbeiten, d. h. schwerwiegende Konfliktsituationen zwischen Lernenden oder zwischen Eltern und Lehrperson bzw. Eltern und Schulleitung nehmen tendenziell zu und sind nicht selten mit grossem administrativem Aufwand verbunden. Durch das integrative Schulsystem werden regelmässig grosse Fachrunden einberufen, um die bestmögliche Unterstützung für integrierte Lernende der Sonderschulung zu beschliessen. Die diesbezügliche administrative Begleitung (Einladung, Terminfindung, Protokoll usw.) ist ressourcenintensiv. Des Weiteren werden aufgrund des Fachkräftemangels vermehrt Teilzeitarbeitende in kleinen Pensen und vor allem Stellvertretungen eingesetzt. Deren Suche, das Onboarding (Einführung) sowie die Führung und Abrechnung nehmen viel Zeit in Anspruch und werden von den Schulleitungen erledigt. Mit dem stetigen Ausbau der schulergänzenden Betreuung in den vergangenen Jahren sind in diesem Bereich laufend neue administrative Aufgaben hinzugekommen, die nur teilweise von den Betreuungsleitungen übernommen werden können. Nicht zuletzt sind in den letzten Jahren die regulatorischen Bestimmungen und die Rechenschaftspflicht seitens und gegenüber der Dienststelle Volksschulbildung Kanton Luzern und der Volksschule Stadt Luzern gewachsen und verursachen bei den Schulleitungen einen administrativen Mehraufwand.

---

<sup>4</sup> [Schulleitungen an der Volksschule: Umsetzungshilfe für Behörden und Schulleitungen \(lu.ch\)](#).

<sup>5</sup> [Einrichten eines Schulsekretariats. Umsetzungshilfe für Gemeinden. \(lu.ch\)](#).

<sup>6</sup> [Schulleitungen an der Volksschule: Umsetzungshilfe für Behörden und Schulleitungen \(lu.ch\)](#).

Die Erfahrungen mit einer administrativen Schulleitungsunterstützung vor Ort zeigen, dass die Beschäftigung von dezentralen, administrativen Mitarbeitenden in den Schulbetriebseinheiten zu einer klaren Entlastung und gleichzeitig zu einer Stärkung der Schulführung führt. Adäquat ausgebildete Schulsekretariate erledigen administrative Aufgaben effizienter als Schulleitende. Somit bleibt für die Schulleitenden mehr Zeit, um sich um ihre Kernaufgaben zu kümmern. Die individuellen schul-spezifischen Gegebenheiten vor Ort erfordern eine direkte Anbindung an die Schulbetriebseinheiten und ermöglichen dadurch auch eine direkte Einflussnahme. Im Gegensatz dazu sind die zentralen Administrationspersonen im Rektorat mit übergeordneten städtischen und kantonalen Aufgaben beschäftigt, für die es nur ein beschränktes schulbetriebsspezifisches Know-how braucht.

Mit der [Interpellation 263](#) vom 23. Mai 2023 wurde die Notwendigkeit der administrativen Unterstützung der Schulbetriebe bereits erkannt. Darin wurde die Überprüfung von Schulleitungsassistenzen in den Schulbetriebseinheiten gefordert (vgl. Kapitel 2.2.2), was vom Stadtrat wohlwollend aufgenommen wurde. Bereits im November 2021 hat die [Interpellation 146](#) die Arbeitsbelastung der Schulleitungen zum Thema gemacht. Deren Arbeitsbelastung wurde in der Antwort vom Stadtrat bereits damals als hoch taxiert. Unter anderem wurde die Zunahme des administrativen Aufwands als einen der Treiber für den hohen Arbeitsaufwand benannt.

Das Pensum der künftigen dezentralen Schulsekretariate, wie in Kapitel 5.1.1 beschrieben, ist eng an die Grösse der Schule gekoppelt (vgl. Übersicht Schulgrössen im Anhang). Der Einfachheit halber werden die Schulbetriebseinheiten anhand der Anzahl Abteilungen (Klassen) in die Grössen S, M und L eingeteilt. Damit soll sowohl den unterschiedlichen Schulgrössen Rechnung getragen werden als auch eine Kontinuität des Pensums sichergestellt werden, da sich die Abteilungsanzahl jährlich nur marginal ändert.

- |  |                        |
|--|------------------------|
| – Bis max. 13 Abteilungen (S-Schule):    | 20 % Schulsekretariat; |
| – 14 bis max. 26 Abteilungen (M-Schule): | 40 % Schulsekretariat; |
| – ab 27 Abteilungen (L-Schule):          | 60 % Schulsekretariat. |

#### 4.3.2 Unterrichtsleitungen

Ziel des Organisationsentwicklungsprojekts «move2lead» war es unter anderem, die Verantwortungen in den Schulbetriebseinheiten besser zu verteilen. Eine entsprechende Delegationsmatrix ist in Arbeit. Mit der Schaffung einer zusätzlichen Hierarchiestufe im Rahmen von Unterrichtsleitungen sind folgende Vorteile absehbar:

- Die Führung wird dort wahrgenommen, wo sie wirklich wirkt: In den Schulteams, nahe bei den Mitarbeitenden und den Lernenden.
- Für ambitionierte Lehrpersonen besteht im Sinne einer Fachkarriere die Möglichkeit, Führungsverantwortung zu übernehmen, ohne gleich die Gesamtverantwortung als Schulleitung zu haben.
- Die aktuell oft sehr grosse Führungsspanne der Schulleitung wird reduziert (vgl. Übersicht Schulgrössen im Anhang).

Unterrichtsleitende zeichnen sich verantwortlich für eine Stufe oder einen Zyklus, dies kann je nach Schule variieren. Sie führen die ihnen direkt unterstellten Mitarbeitenden in personalrechtlicher Sicht, unterstützen diese in herausfordernden Situationen mit Lernenden oder in der Elternarbeit und sind Teil der erweiterten Schulleitung. In dieser Funktion bestimmen sie zusammen mit der Schulleitung sowie der Betreuungsleitung die pädagogische Ausrichtung ihrer Schulbetriebseinheit innerhalb der Vorgaben. Für Unterrichtsleitende wird kein zusätzliches Pensum beantragt. Diese werden im Rahmen des Schulleitungspensums beschäftigt.

Für die Implementierung der Unterrichtsleitungen erhält jede Schulbetriebseinheit externe Umsetzungsunterstützung. Diese hilft insbesondere mit, die Rollen zu klären und den durch die Organisationsentwicklung angestossenen Kulturwandel im Team mitzugestalten.

### 4.3.3 Betreuungsleitungen

In der Analysephase des Projekts «move2lead» wurde offensichtlich, dass die Anbindung der Betreuungsleitungen in der Organisation und die Zusammenarbeit innerhalb der Schulbetriebseinheit nicht zufriedenstellend ist.

Die Betreuungsleitenden sollen wie bisher den Schulleitenden unterstellt bleiben. Die hierarchische Gleichstellung mit den Unterrichtsleitenden jedoch stärkt die Rolle der Betreuungsleitenden, da sie im Rahmen der Mitwirkung in der erweiterten Schulleitung direkt in die Entscheide innerhalb der Schulbetriebseinheit miteinbezogen sind. Die Formel «Schule = Unterricht + Betreuung» wird damit in der Struktur abgebildet und gelebt. Im Hinblick auf die Tagesschule rücken die beiden Bereiche stark zusammen und sind verpflichtet, die unterschiedlichen Perspektiven in die Entscheidungsfindungen einfließen zu lassen.

Aufgrund der hierarchischen Gleichstellung mit den Unterrichtsleitungen wurde die Einreihung der Betreuungsleitungen geprüft. Mit der Übernahme von zusätzlicher Verantwortung und je nach Grösse der Betreuungen soll die Richtfunktion der Betreuungsleitung angepasst werden (vgl. Kapitel 5.1.2). Zudem wird für M- und L-Schulen ein Pensum definiert, für welches eine Stellvertretung der Betreuungsleitung eingesetzt werden muss, die in einer höheren Richtfunktion eingereiht wird. Das betrifft mittlere und grosse Schulen, in denen die Führungsspanne grösser als 20 Personen ist und die mehrere Standorte führen.

## 5 Ressourcenbedarf

Aus den Ausführungen der bisherigen Kapitel ergibt sich nachfolgender Ressourcenbedarf.

### 5.1 Personelle Ressourcen

#### 5.1.1 Zusätzliche Pensen für Schulsekretariate

Für die Umsetzung der Organisationsentwicklung sind insbesondere die zusätzlichen Personalressourcen der Schulsekretariate in den Schulbetrieben zu berücksichtigen.

Die Berechnung von Schulleitungsressourcen und weiteren Personalressourcen für ausserordentliche Aufwände sind kantonal geregelt. Sie basieren bisher auf den jährlichen Abteilungszahlen, der Anzahl Lernender mit besonderen Bedürfnissen und weiteren Personalkennzahlen. Diese ändern sich teilweise jährlich, was eine jährliche Neuressourcierung bedingt. Für die Berechnung des Ressourcenbedarfs für Schulsekretariate werden die Schulbetriebe in drei Schulbetriebsgrössen eingeteilt. Die Grösse ergibt sich einzig aus der Anzahl Klassen. Diese Berechnungsgrundlage gibt eine planbare Konstanz über mehrere Jahre (vgl. Übersicht Schulgrössen im Anhang).

Für S-Schulen werden 20 Stellenprozent Schulsekretariat beantragt, für M-Schulen 40 Stellenprozent und für L-Schulen 60 Stellenprozent. Damit wird mit der klaren Abstufung und der Orientierung an der Anzahl Abteilungen der administrationsintensive Arbeitsaufwand adressiert und die Grösse des Schulbetriebs entsprechend berücksichtigt.

Für die Unterrichtsleitungen werden keine zusätzlichen Personalressourcen beantragt, da die entsprechenden Pensen aus dem zur Verfügung stehenden Schulleitungspensum auf die Schul- und die Unterrichtsleitung verteilt werden.

Für die Arbeitsplätze der Unterrichtsleitungen und der Schulsekretariate werden keine zusätzlichen Raumressourcen beantragt. Es ist davon auszugehen, dass in den Schulleitungs- und weiteren Räumlichkeiten der Schule ein Arbeitsplatz für die Unterrichtsleitungen und die Schulsekretariate in Pensen zwischen 20 und 60 Stellenprozent eingerichtet werden kann. In den Gesamtausgaben ist eine Mobiliarpauschale pro Person sowie eine IT-Ausrüstungspauschale inkl. Gerät und Lizenzen eingerechnet.

Je nach Schulbetriebsgrösse wird mit zwei bis drei Unterrichtsleitungen und je einem Schulsekretariat gerechnet. Es ist davon auszugehen, dass sich mehrere Schulen untereinander absprechen und die Personalressourcen für die Schulsekretariate teilen. Damit kann Know-how geteilt und für Arbeitnehmende ein attraktives Pensum geschaffen werden.

Da die Klärung der Aufgabenteilung und die Delegation innerhalb der erweiterten Schulleitung pro Schulbetrieb noch einer Detailklärung bedarf, und damit die Schulbetriebe in der Umstellungsphase möglichst rasch effektiv und produktiv arbeiten können, ist in der Gesamtausgabe eine fachliche Beratung bzw. ein Coaching eingerechnet.

#### 5.1.2 Anpassungen Richtfunktionen Betreuungsleitungen und deren Stellvertretung

Mit der Einbindung der Betreuungsleitung in die erweiterte Schulleitung übernehmen diese zusätzliche Verantwortung und Aufgaben in der Führung des Schulbetriebs. Die bisherige Einreihung als Sozialpädagogin/Sozialpädagoge 2 entspricht nicht mehr dem künftigen Stellenprofil und den Erwartungen an die Führung. Zudem macht die Entwicklung zur Tagesschule die Arbeit der Betreuungsleitung vielfältiger. Eine Neu Beurteilung der Richtfunktion ist auch aus der Perspektive der Arbeitsplatzattraktivität notwendig, damit gut ausgebildetes Personal die Führung der Betreuung innerhalb des Schulbetriebs in guter Qualität sichert. Neu sollen die Betreuungsleitungen (Totalpensum der 13 Schulbetriebe 800 Stellenprozent) als Fachbereichsleitungen eingereicht werden.

Für M- und L-Schulen werden 20 bzw. 40 Prozent als Stellvertretungspensen für die Betreuungsleitung definiert. Dafür werden entsprechend ausgebildete Mitarbeitende, die in der Richtfunktion Sozialpädagogin/Sozialpädagoge 1 eingereiht sind, für das Stellvertretungspensum auf die Richtfunktion Sozialpädagogin/Sozialpädagoge 2 eingereiht.

### **5.1.3 Anpassung Richtfunktion im Rektorat**

Auf dem Rektorat sind über die Zeit gewachsene, zu grosse Ungleichheiten in den Funktionen der Administration auszugleichen. Die Administrationspersonen auf dem Rektorat sind im Umfang von total 400 Prozent angestellt und übernehmen deutlich mehr Aufgaben und Verantwortung gegenüber der ursprünglichen Einreihung. Diesem Umstand soll mit dem Wechsel in die Richtfunktion als kaufmännische Fachbearbeitung 1 Rechnung getragen werden.

## **5.2 Finanzielle Ressourcen**

Der Personalaufwand für die Schulsekretariate errechnet sich aus den unter Kapitel 5.1.1 pro Schulbetrieb dargestellten Pensen für Schulsekretariate von 20 bis 60 Stellenprozent, abhängig von der Schulbetriebsgrösse. Die Einreihung richtet sich nach den städtischen Einreihungsrichtlinien. Beantragt wird ein Totalpensum von 800 Stellenprozent, eingereiht als Administrative Sachbearbeitung 2 mit einem Jahreslohn von Fr. 81'100.–. Dazu kommen 25 Prozent für Sozialleistungen und Kosten für den Arbeitsplatz sowie die IT-Infrastruktur. Damit ergeben sich Personalkosten pro 100-Prozent-Stelle von Fr. 101'400.–.

Wie in Kapitel 5.1.2 beschrieben, sollen die Richtfunktion der Betreuungsleitungen und bei mittleren und grossen Schulbetrieben ein Teilpensum von 20 bzw. 40 Stellenprozent um eine Richtfunktion erhöht werden. Zusätzliche Pensen sind zurzeit nicht vorgesehen.

Auf dem Rektorat sollen die Administrationspersonen im Totalpensum von 400 Stellenprozent um eine Richtfunktion höher eingereiht werden. Zusätzliche Pensen sind zurzeit nicht vorgesehen.

Für die externe Begleitung bei der Einrichtung der neuen Organisation der Schulbetriebseinheit wird mit einem Coachingbetrag von Fr. 2'000.– pro Schulbetrieb für ein Jahr gerechnet. Für die aktuell 19 Schulbetriebe ergibt sich somit eine einmalige Ausgabe von Fr. 38'000.–.

**Personalaufwand**

Stelle	Pensum	Richtfunktion	Ausgaben pro Jahr in Fr.	Höhe der Ausgabe in Fr.
Schulleitungsassistenz	800 %	Administrative Sachbearbeitung 2 (Einreihung Lohnband 7–9)	811'000.–	8'110'000.–
Anpassung Richtfunktionen Betreuungsleitung		Fachbereichsleitung 1 (Einreihung Lohnband 13–15)	32'000.–	320'000.–
Anpassung Richtfunktion Sozialpädagog/in 2		Sozialpädagog/in 2 (Einreihung Lohnband 12–14)	31'000.–	310'000.–
Anpassung Richtfunktion Rektorat		Kaufmännische Fachbearbeitung 1 (Einreihung Lohnband 9–11)	23'000.–	230'000.–
<b>Total</b>	<b>800 %</b>		<b>897'000.–</b>	<b>8'970'000.–</b>

**Sach- und übriger Betriebsaufwand**

Massnahmen	Name der Aufgabe	Ausgaben pro Schulbetrieb in Fr.	Höhe der Ausgabe in Fr.
Externe Begleitung der Organisationsentwicklung vor Ort	Einführungskoaching	2'000.–	38'000.–
<b>Total</b>			<b>38'000.–</b>

**5.3 Gesamtausgabe****Personalaufwand**

Zusätzliche Pensen Schulsekretariat (unbefristet, auf 10 Jahre gerechnet) 8,970 Mio. Franken

**Sach- und übriger Betriebsaufwand**

Externe Begleitung OE (befristet auf 1 Jahr) 0,038 Mio. Franken

Total Nettoausgabe für 10 Jahre 9,008 Mio. Franken

**5.4 Auswirkungen auf das Klima**

Die Inhalte und Massnahmen wurden mit dem Relevanzcheck zur Klimafolgenabschätzung auf mögliche Klimafolgen eingeschätzt. Es werden keine separaten Bauten oder Anlagen erstellt, die Energieversorgung oder -produktion ist nicht betroffen, und die Mobilität nimmt nicht wesentlich zu, da die zusätzlichen Personen dem Mobilitätsmanagement der Stadtverwaltung unterliegen. Es werden keine Raumnutzungen im Sinne von Siedlungsfläche vorgenommen, und die Massnahmen verursachen keine graue Energie.

## 6 Ausgabenrecht und Finanzierung

Das Vorhaben «Weiterentwicklung Organisation Volksschule» im Umfang von insgesamt 9,008 Mio. Franken ist nicht im Aufgaben- und Finanzplan 2025–2028 enthalten.

Die Ausgaben belaufen sich auf jährlich wiederkehrend Fr. 897'000.– (plus im Jahr 2025 Fr. 38'000.– einmalige Ausgaben).

Die Neuorganisation wird ab dem Jahr 2025 umgesetzt. Somit fallen per 2025 Kosten im Umfang von Fr. 935'000.– und ab dem Jahr 2026 Kosten im Umfang von Fr. 897'000.– an.

Die mit dem beantragten Sonderkredit zu tätigen Aufwendungen betreffen zum grössten Teil Personalkosten und sind der Kontogruppe 30 (Fr. 897'000.– jährlich) und den folgenden Kostenstellen zu belasten.

Massnahmen	KST	Betrag in Fr. (jährlich)
Zusatzpensum Schulleitungsassistenz	3111002	811'000.–
Anpassung Richtfunktion Betreuungsleitung und Stellvertretung	3111004	63'000.–
Anpassung Richtfunktion Rektorat	3111001	23'000.–

Massnahmen	KST	Betrag in Fr. (einmalig)
Einführungskoaching	3111002	38'000.–

### 6.1 Sonderkredit

Mit dem vorliegenden Bericht und Antrag sollen für das Vorhaben Gesamtausgaben in der Höhe von insgesamt 9,008 Mio. Franken bewilligt werden. Freibestimbare Ausgaben von mehr als 1 Mio. Franken hat der Grosse Stadtrat durch einen Sonderkredit zu bewilligen (§ 34 Abs. 2 lit. a des Gesetzes über den Finanzhaushalt der Gemeinden vom 20. Juni 2016, FHGG; [SRL Nr. 160](#), in Verbindung mit Art. 69 lit. b Ziff. 1 der Gemeindeordnung der Stadt Luzern vom 7. Februar 1999, [GO; sRSL 0.1.1.1.1](#)). Sein Beschluss unterliegt nach Art. 68 lit. b Ziff. 1 GO dem fakultativen Referendum.

### 6.2 Nachtragskredit

Die für 2025 geplanten Ausgaben von 0,935 Mio. Franken sind nicht im Budget 2025 enthalten und können innerhalb des Globalbudgets Volksschule nicht kompensiert werden. Um die Umsetzung zügig angehen zu können, ist für das Budgetjahr 2025 ein Nachtragskredit nötig.

## 7 Politische Würdigung

Die Aufgaben in der Schulführung sind sehr vielfältig und anspruchsvoll. Die aktuellen Herausforderungen in der Schulführung brauchen starke Schulleitungen, insbesondere in der künftigen Aufgabe der Tagesschule mit den vielfältigen Ansprüchen aus der Gesellschaft. Neben der vorausgesetzten, fundierten Ausbildung von Schulleitungen, Betreuungsleitungen und Unterrichtsleitungen wird die Organisationsform basierend auf einer Analyse und dem Organisationsentwicklungsprojekt «move2lead» weiterentwickelt und damit gestärkt.

Die Schulleitungen der Volksschule Stadt Luzern sind mit Zentrumslasten wie der grossen sozioökonomischen Heterogenität, der Ausprägung der Tagesschule, den gesellschaftlichen Veränderungen und mit den Erwartungen an attraktive Arbeitsplätze besonders gefordert. Mit der Weiterentwicklung der Organisation setzt die Stadt Luzern ein starkes Zeichen gegenüber dem Fachkräftemangel, stärkt die Schulführung und schafft eine nachhaltige und zukunftsweisende Struktur der Schulbetriebe, in welcher sich die Lehr- und Fachpersonen konzentriert dem Lern- und dem Laufbahnerfolg der Lernenden zuwenden können.

## 8 Antrag

Der Stadtrat beantragt Ihnen,

- für die Weiterentwicklung Organisation Volksschule Stadt Luzern einen Sonderkredit von 9,008 Mio. Franken zu bewilligen;
- für die Weiterentwicklung Organisation Volksschule Stadt Luzern zum Budget 2025 einen Nachtragskredit von Fr. 935'000.– zu bewilligen.

Er unterbreitet Ihnen einen entsprechenden Beschlussvorschlag.

Luzern, 16. Oktober 2024



Beat Züsli  
Stadtpräsident



Michèle Bucher  
Stadtschreiberin

## Der Grosse Stadtrat von Luzern,

nach Kenntnisnahme des Berichtes und Antrages 44 vom 16. Oktober 2024 betreffend

### Weiterentwicklung Organisation Volksschule Stadt Luzern

- Umsetzung Massnahmen
- Sonder- und Nachtragskredit,

gestützt auf den Bericht der Bildungskommission,

in Anwendung von § 14 Abs. 1 und § 34 Abs. 2 lit. a des Gesetzes über den Finanzhaushalt der Gemeinden vom 20. Juni 2016, Art. 13 Abs. 1 Ziff. 2, Art. 29 Abs. 1 lit. b, Art. 68 lit. b Ziff. 1 und Art. 69 lit. a Ziff. 2 und lit. b Ziff. 1 der Gemeindeordnung der Stadt Luzern vom 7. Februar 1999,

#### beschliesst:

- I. Für die Weiterentwicklung Organisation Volksschule Stadt Luzern wird ein Sonderkredit von 9,008 Mio. Franken bewilligt.
- II. Für die Weiterentwicklung Organisation Volksschule Stadt Luzern wird ein Nachtragskredit zum Budget 2025 von Fr. 935'000.– bewilligt.
- III. Der Beschluss gemäss Ziffer I unterliegt dem fakultativen Referendum.

Luzern, 19. Dezember 2024

Namens des Grossen Stadtrates von Luzern



Simon Roth  
Ratspräsident



Michèle Bucher  
Stadtschreiberin

## Anhang: Übersicht Schulgrössen

(Stand Schuljahr 2023/2024)

Schulbetriebsgrösse	Schulbetrieb	Abteilungen	Lehrpersonen	Leistungsmodell aktuell
<b>S</b>	Grenzhof	8	31	Einzelleitung
	Tribschen	9	26	Einzelleitung
	Fluhmühle	12	33	Einzelleitung
	Rönnimoos	12	36	Einzelleitung
<b>M</b>	Mariahilf	14	40	Einzelleitung
	Hubelmatt Sek	14	36	Einzelleitung
	Ruopigen	14	40	Einzelleitung
	Utenberg	15	45	Einzelleitung
	Matt	15	43	Einzelleitung
	St. Karli	16	46	Co-Leitung
	Moosmatt	22	50	Co-Leitung
	Maihof	22	68	Co-Leitung
	Geissenstein, Hubelmatt Primar	25	61	Co-Leitung
<b>L</b>	Würzenbach/Büttenen	27	85	Co-Leitung
	Säli/Steinhof	27	69	Co-Leitung
	Felsberg/Unterlöchli/Utenberg Primar	28	75	Co-Leitung
	Littau Dorf	28	86	Co-Leitung
	Staffeln	30	99	Co-Leitung
	Wartegg	32	89	Co-Leitung