Stadt Luzern
Stadtrat
Hirschengraben 17
6002 Luzern
www.stadtrat.stadtluzern.ch

T 041 208 82 11
stadtrat@stadtluzern.ch

Bericht und Antrag 27
an den Grossen Stadtrat von Luzern

Ausbau und Qualität Ausbildungsplätze in der schulergänzenden Betreuung

– **Nachwuchsförderung Fachkräfte und Qualitätssicherung**
– **Sonderkredit**
– **Abschreibung B+A 53/2025: «Ausbau Ausbildungsplätze in der schulergänzenden Betreuung»**

Vom Stadtrat zuhanden des Grossen Stadtrates verabschiedet
mit StB 624 vom 19. August. 2026

Vom Grossen Stadtrat mit zwei Protokollbemerkungen beschlossen am 12. November 2026

Politische und strategische Referenz

Politischer Auftrag

Motion 379 «Zusätzliche Lehrstellen und Praktika durchgehend ermöglichen» (am 26. Juni 2025 als Postulat überwiesen)

In Kürze

Die Nachfrage nach schulergänzender Betreuung wächst kontinuierlich und damit einhergehend der Bedarf an pädagogischen Fachkräften. Nicht nur in der Stadt Luzern ist dies anhand der Entwicklung der vergangenen Jahre ersichtlich. Auch in der anstehenden Schulentwicklung des Kantons Luzern ist im Rahmen des Grossprojekts «Schulen für alle» ein Ausbau der Tagesstrukturen geplant. Die Entwicklung der Tagesschule in der Stadt Luzern wird die umliegenden Gemeinden beeinflussen und damit den Druck auf genügend und sozialpädagogisch gut ausgebildete Fachkräfte erhöhen.
Das kantonale Gesetz über die familienergänzende Kinderbetreuung (Kinderbetreuungsgesetz, KiBeG; SRL Nr. 887, angenommen in der Volksabstimmung vom 30. November 2025) mit den neuen Qualitätsanforderungen an die Kitas erhöht die Nachfrage nach ausgebildetem Fachpersonal zusätzlich.

Das Betreuungspersonal in den Tagesstrukturen setzt sich zusammen aus pädagogischem Fachpersonal, Fachpersonen in Ausbildung, unterstützendem Assistenzpersonal sowie hauswirtschaftlichen Mitarbeitenden. In den schulergänzenden Betreuungen der Volksschule Stadt Luzern werden bereits einige Lernende Fachmann/-frau Betreuung EFZ sowie punktuell Studierende der Sozialpädagogik/Kindheitspädagogik HF/FH ausgebildet, jedoch fehlt bisher die strategische Steuerung und Planung.
Um nachhaltig gut ausgebildete Fachpersonen für die Betreuungen der Stadt Luzern zu gewinnen und zu halten, sind systematische Investitionen in die eigene Nachwuchsförderung sowie die zielgerichtete Weiterbildung des Betreuungspersonals unabdingbar. Nur so können die Qualität und die professionelle Weiterentwicklung in den Tagesstrukturen gewährleistet und dem wachsenden Bedarf an Fachkräften begegnet werden.

Lernende EFZ und Studierende HF/FH sind wichtige Stützen in den Teams und aufgrund der mehrjährigen Ausbildungszeit verlässlich und längerfristig im Betrieb integriert. Eine erfolgreich absolvierte Ausbildung und eine qualitativ gute Begleitung sind wesentliche Faktoren für die Mitarbeitendenbindung. Untersuchungen zufolge bedeutet ein Lehrverhältnis betriebswirtschaftlich für Schweizer Betriebe im Durchschnitt Nettonutzen.

Im Moment ist es für die Betreuungsbetriebe nicht genügend attraktiv, systematisch Lernende auszubilden. Der Ausbildungsbetrieb trägt die Verantwortung für eine qualitativ hochwertige Ausbildung. Die Erstellung eines Ausbildungsplans, die angeleitete Praxisausbildung und die individuelle Förderung der Entwicklung der Lernenden erfordern zusätzliche zeitliche Ressourcen. Zudem müssen in den Ausbildungsbetrieben ausreichend Ausbildende die notwendige Qualifizierung für die anspruchsvolle Ausbildungstätigkeit erlangen können, was zurzeit über dem Weiterbildungsbudget der einzelnen Betreuungsbetriebe liegt.

Um mehr Lehrstellen Fachmann/-frau Betreuung EFZ und Ausbildungsplätze Sozialpädagogik HF/FH anbieten zu können, sind deshalb verschiedene Massnahmen umzusetzen, die in diesem Bericht und Antrag erläutert werden. Zudem müssen die Qualitätssicherung und die Professionalisierung durch die fachliche Weiterbildung der Mitarbeitenden auch nach der Primärausbildung sichergestellt sein.

Der Grosse Stadtrat hat in seiner Sitzung vom 5. März 2026 den B+A 53 vom 10. Dezember 2025: «Ausbau Ausbildungsplätze in der schulergänzenden Betreuung. Nachwuchsförderung Fachkräfte und

Qualitätssicherung. Sonderkredit» (Sonderkredit von 12,76 Mio. Franken) zur Überarbeitung an den Stadtrat zurückgewiesen.

Der Stadtrat beantragt dem Grossen Stadtrat mit dem vorliegenden, überarbeiteten Bericht und Antrag für den bis 2030 etappierten Ausbau der Ausbildungsplätze in der schulergänzenden Betreuung der Stadt Luzern einen Sonderkredit von 9,7 Mio. Franken und die Abschreibung des B+A 53/2025 von der Geschäftskontrolle.

Inhaltsverzeichnis

Seite

1 Ausgangslage 5

1.1 Bedarf Fachkräfte ... 5

1.2 Ausbildungen in den schulergänzenden Betreuungen ... 6

1.3 Nutzen der Ausbildungstätigkeit ... 6

1.4 Motion 379 (als Postulat überwiesen) ... 7

1.5 B+A 53/2025: Rückweisung zur Überarbeitung ... 7

2 Zielsetzungen 8

2.1 Ausbau Ausbildungsplätze EFZ FaBe und Sozialpädagogik HF/FH ... 8

2.2 Sicherstellung Ausbildungsqualität ... 8

2.3 Qualitätssicherung durch Weiterbildung ... 9

3 Rahmenbedingungen 9

4 Vorhaben 9

4.1 Prozess Bedarfsklärung und Erarbeitung Massnahmen ... 9

4.2 Massnahmen zur Umsetzung ... 10
4.2.1 Berufs- und Praxisausbildende (EFZ- und HF/FH-Stufe) ... 10
4.2.2 Ausbau Ausbildungsplätze EFZ FaBe ... 10
4.2.3 Ausbau Ausbildungsplätze Sozialpädagogik HF/FH ... 12
4.2.4 Weiterbildung/Qualitätssicherung Betreuungspersonal ... 12
4.2.5 Fachverantwortung Aus- und Weiterbildung Betreuung ... 12

5 Auswirkungen auf das Klima 13

6 Ausgabe 13

6.1 Ausgabenrechtliche Zuständigkeit ... 13

6.2 Berechnung der Gesamtausgabe ... 13

7 Finanzierung und zu belastendes Konto 15

8 Abschreibung von politischen Vorstössen 15

9 Würdigung 15

10 Antrag 16

Der Stadtrat von Luzern
an den Grossen Stadtrat von Luzern

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Mitglieder des Grossen Stadtrates

1 Ausgangslage

1.1 Bedarf Fachkräfte

Der Bedarf an sozialpädagogischen Fachkräften ist sowohl qualitativ wie quantitativ begründet.

Qualitativ: Zur Professionalisierung, Qualitätssicherung und zur Erfüllung der zunehmend anspruchsvolleren Aufgaben und gesellschaftlichen Ansprüche an die schulergänzende Betreuung sind gut ausgebildete Fachkräfte die Voraussetzung. Auf bildungspolitischer und programmatischer Ebene verbreitet sich das Konzept der ganzheitlichen Bildung. Die Vermittlung folgender überfachlicher Kompetenzen ist ein zentraler Bestandteil des gesamtschulischen Bildungsauftrags und erfolgt während des gemeinsamen Alltags, bei Aktivitäten, Mahlzeiten und in Lernzeiten: personale Kompetenzen (z. B. Selbstreflexion, Selbstständigkeit), soziale Kompetenzen (z. B. Dialogfähigkeit, Kooperationsfähigkeit) und methodische Kompetenzen (z. B. Sprachfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit). Diese Kompetenzen sind im Lehrplan 21 verankert und überschneiden sich mit den WHO-Lebenskompetenzen.
Mit dem Legislaturziel «Z1.1 Bildung und Betreuung» (Legislaturprogramm 2026–2029) verfolgt die Stadt Luzern ihre Anstrengungen, die schulischen Bildungs- und Betreuungsangebote bedarfsgerecht weiterzuentwickeln. Das bedeutet auch, die Qualität der Angebote sicherzustellen, was ausgebildetes Personal unabdingbar macht.
Die Kinder profitieren nachweislich nur von qualitativ hochstehenden ausserfamiliären Tagesstrukturen: In ihren Empfehlungen weisen die SODK/EDK[1] auf Studien hin, die zeigen, «dass sich insbesondere eine qualitativ hochwertige Struktur- und Prozessqualität der Betreuungsangebote positiv auf die sprachliche, sozio-emotionale und kognitive Entwicklung von Kindern auswirken».
Bildungsrelevante Verbände wie kibesuisse, die Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren (EDK), die Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren (SODK), der Dachverband der Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH) oder die Städteinitiative Bildung machen in ihren Positionspapieren und Empfehlungen denn auch dezidierte Aussagen zum Qualitätsanspruch an das Betreuungspersonal.[2]

Quantitativ: Zurzeit nutzen in der Stadt Luzern fast 50 Prozent aller Kindergarten- und Primarschulkinder die Tagesstrukturen, d. h. rund 2’600 Schülerinnen und Schüler (Schuljahr 2025/2026). In den 13 Schulbetriebseinheiten betreuen rund 300 sozialpädagogische Mitarbeitende die Kinder durch den Tag. Zwischen 2014 und 2025 wurde das Platzangebot am Mittag verdreieinhalbfacht und die Ganztagesplätze mehr als verdoppelt.
Der Personalbedarf ist entsprechend gewachsen und wird mit der kommenden Tagesschulentwicklung weiter ansteigen. Die Ausbildungstätigkeit wurde jedoch bei Weitem nicht entsprechend dem Wachstum entwickelt und strategisch gesteuert. Es ist angezeigt, die Ausbildungsplätze entsprechend der Betriebsgrösse zu aktualisieren, das Ausbildungsengagement strategisch zu verankern und im Verlauf der weiteren Entwicklung zu überprüfen.
Nicht nur in der Stadt Luzern wächst der Bedarf an Fachkräften für die schulergänzende Betreuung. Auch in der kantonalen Schulentwicklung werden langfristig im Rahmen des Grossprojekts «Schulen für alle»

[1] SODK/EDK (2022): Empfehlungen zur Qualität und Finanzierung der familien- und schulergänzenden Betreuung. S. 11.
[2] Städteinitiative Bildung (2021): Ganztägige Bildung und Betreuung in Schweizer Städten; kibesuisse (2024): Positionspapier zum Bildungsauftrag der schulergänzenden Tagesstrukturen (SET); LCH (2021): Positionspapier: Hohe Qualität von familien- und schulergänzenden Tagesstrukturen sicherstellen; SODK/EDK (2022): Empfehlungen zur Qualität und Finanzierung der familien- und schulergänzenden Betreuung.

die Tagesstrukturen entwickelt. Weiter beinhaltet das neue kantonale Gesetz über die familienergänzende Kinderbetreuung (Kinderbetreuungsgesetz KiBeG; von der Stimmbevölkerung angenommen am 30. November 2025) Vorgaben zum Angebot sowie zur Qualität der Kinderbetreuung auch im vorschulischen Bereich. Mit Inkrafttreten des Gesetzes wird der Druck auf genügend und sozialpädagogisch gut ausgebildete Fachkräfte in nächster Zukunft weiter erhöht.

1.2 Ausbildungen in den schulergänzenden Betreuungen

Gegenwärtig bilden die schulergänzenden Betreuungen der Volksschule Stadt Luzern in überschaubarem Masse Lernende Fachmann/-frau Betreuung EFZ (EFZ FaBe; berufliche Grundbildung, Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis, Sekundarstufe II) und Studierende der Sozialpädagogik/Kindheitspädagogik HF/FH (Höhere Fachschule / Fachhochschule, Tertiärstufe) aus. In den letzten zwei Jahren konnten bereits einzelne zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden. Per Schuljahr 2026/2027 werden insgesamt 21 EFZ FaBe und 4 Studierende HF/FH begleitet. Demgegenüber stehen rund 140 Auszubildende, die ihre Ausbildung in der vorschulischen Betreuung in privaten Kitas oder Horten der Stadt Luzern absolvieren. Im Verhältnis bewegt sich die Ausbildungskapazität der Volksschule Stadt Luzern also auf bescheidenem Niveau, worauf die Interpellation 354, Marco Müller und Selina Frey namens der G/JG-Fraktion vom 2. März 2024: «Gleich lange Spiesse für alle: Tagesschulmodell der Stadt, Kitas und Tagesfamilien», kritisch hingewiesen hat.

Es gilt die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass die Nachwuchsförderung für die Schulbetriebe und die Ausbildenden aufgewertet wird und sich die Betreuungen der Volksschule Stadt Luzern als bedeutende und verantwortungsvolle Ausbildungsbetriebe positionieren können. Das erfordert eine aktive, systematische und strategische Steuerung über alle Betreuungsbetriebe der Volksschule Stadt Luzern.
Um die Anforderungen an Ausbildungsinstitutionen zu erfüllen und eine qualitativ hochstehende Ausbildung anzubieten, sind Aufwände erforderlich. Die Ausbildungsbegleitung muss zeitlich leistbar und die Qualifizierung der Berufs-/Praxisausbildenden[3] gesichert sein.

1.3 Nutzen der Ausbildungstätigkeit

Die Lernenden EFZ und die Studierenden HF/FH leisten einen wertvollen und wichtigen Beitrag in den Betreuungsteams, begünstigen die Qualitätssicherung durch Anbindung an die Ausbildungsinstitutionen und sind aufgrund der mehrjährigen Ausbildungszeit verlässlich und längerfristig im Betrieb integriert.

Die berufliche Grundbildung beruht auf der Bereitschaft und dem Eigeninteresse des Betriebs, Nachwuchs auszubilden. Sie muss sich für die Betriebe lohnen. Die vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI in Auftrag gegebene und im November 2025 publizierte Studie der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung EHB zeigt, dass ein Lehrverhältnis betriebswirtschaftlich für Schweizer Betriebe im Durchschnitt Nettonutzen bedeutet.[4]
Über alle Lehrberufe hinweg betrug der errechnete durchschnittliche Nettonutzen im Ausbildungsjahr 2022/2023 gut Fr. 4’500.– pro Lehrjahr und Lehrverhältnis. Die Berufsauswertung für den Bereich Fachmann/-frau Betreuung EFZ weist gar auf einen leicht höheren Nettonutzen hin.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband lässt sich zur neusten Kosten-Nutzung-Erhebung der EHB wie folgt zitieren: «Für den Schweizerischen Arbeitgeberverband zeigt dies klar: Die berufliche Grundbildung

[3] Ausbildende EFZ FaBe werden als «Berufsbildende», Ausbildende auf HF/FH-Stufe als «Praxisausbildende» bezeichnet, gemäss Definition SAVOIRSOCIAL (Dachverband für Berufsbildung im Sozialbereich). Die Anforderungen für Berufs- bzw. Praxisausbildende sind nicht identisch.
[4] Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB (2025): Lohnt sich die Ausbildung von Lernenden? Kosten, Nutzen und Ausbildungsqualität aus Sicht der Betriebe 2025.

rechnet sich nicht nur wirtschaftlich, sie ist auch ein entscheidender Pfeiler zur Sicherung qualifizierter Arbeitskräfte sowie ein wichtiger Beitrag der Betriebe zur Zukunftsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft.»[5]

Für Betriebe lohnt sich auch die Ausbildung von HF/FH-Studierenden, da sie durch die praxisnahe Ausbildung qualifizierte Fachkräfte binden können. Eine Studie der Universität Bern legt nahe, dass alleine die Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten im Bereich von 10 bis 17 Wochengehältern liegen.[6]

Auch Praktikantinnen und Praktikanten (Vorpraktika) sind eine wertvolle Unterstützung. Praktika eröffnen jungen Menschen eine berufliche Perspektive für die gesellschaftlich an Relevanz gewinnende sozialpädagogische Arbeit in den Tagesstrukturen und ermöglichen im beruflichen Orientierungsprozess einen Praxiseinblick. Aufgrund der auf sechs Monate begrenzten Einsatzdauer besteht aber eine hohe personelle Fluktuation. Damit junge Menschen eine berufliche Perspektive mit Qualifizierungsziel verfolgen können, sind mehr Ausbildungsplätze und weniger Praktikumsplätze anzustreben.

Die Stadt Luzern kann als öffentliche Arbeitgeberin ihren Beitrag zur Ausbildung der Fachkräfte von morgen leisten und die Nachwuchsförderung initiativ weiterentwickeln. Die als Postulat überwiesene Motion 379, Jona Studhalter und Selina Frey namens der G/JG-Fraktion vom 27. Juni 2024: «Zusätzliche Lehrstellen und Praktika durchgehend ermöglichen», weist auf diese Pflicht und die Notwendigkeit eines verstärkten Ausbildungsengagements hin. Die Stadt Luzern kann sich als verantwortungsbewusste Arbeitgeberin entsprechend positionieren, die Mitarbeitendenbindung erhöhen und damit Wissensverlust minimieren.
In der Interpellation 96, Christian Hochstrasser, Elias Steiner und Christov Rolla namens der GRÜNE/JG-Fraktion vom 30. Juni 2025: «Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen in der schulergänzenden Betreuung», wird explizit nach Lösungsansätzen gefragt, wie sowohl die Betreuungs- und Ausbildungsqualität als auch die Fachkräftegewinnung und -bindung sichergestellt werden kann. Der Ausbau des Ausbildungsengagements ist Teil dieser erforderlichen Weiterentwicklungsmassnahmen.

1.4 Motion 379 (als Postulat überwiesen)

Mit der als Postulat überwiesenen Motion 379, Jona Studhalter und Selina Frey namens der G/JG-Fraktion vom 27. Juni 2024: «Zusätzliche Lehrstellen und Praktika durchgehend ermöglichen», wurde der Stadtrat aufgefordert, die Erhöhung der Anzahl an Lehr- und Ausbildungsstellen, die durchgängig angeboten werden, zu prüfen und die nötigen Ressourcen zu beantragen.
Mit dem vorliegenden Bericht und Antrag und den vorgeschlagenen Massnahmen zum Ausbau von Ausbildungsplätzen in der schulergänzenden Betreuung werden die Forderungen für die Volksschule erfüllt.

1.5 B+A 53/2025: Rückweisung zur Überarbeitung

Der Grosse Stadtrat hat in seiner Sitzung vom 5. März 2026 in gleicher Angelegenheit den B+A 53 vom 10. Dezember 2025: «Ausbau Ausbildungsplätze in der schulergänzenden Betreuung. Nachwuchsförderung Fachkräfte und Qualitätssicherung. Sonderkredit» zur Überarbeitung an den Stadtrat zurückgewiesen (weitere Ausführungen in Kapitel 4.1).

[5] Schweizerischer Arbeitgeberverband (2025): Die Ausbildung von Lernenden ist nach wie vor eine lohnende Investition. Beitrag Website, 17. November 2025.
[6] Universität Bern, Institut für Führung und Psychologie (2012): Fachkräfte-Rekrutierung im Wandel: Analyse der Kostenstrukturen in einem dynamischen Arbeitsmarkt. Beitrag Website.

2 Zielsetzungen

Die Volksschule Stadt Luzern will mit gezielter Ausbildungstätigkeit systematisch in die eigene Nachwuchsförderung investieren, um
a. nachhaltig gut ausgebildete Fachpersonen für die Tagesschule zu gewinnen und zu halten sowie
b. die Betreuungsqualität sicherzustellen.
Es sind zeitgemässe, d. h. dem Professionalitätsanspruch genügende Rahmenbedingungen und Investitionen für Aus- und Weiterbildung erforderlich, um die nachfolgenden Ziele zu erreichen.

2.1 Ausbau Ausbildungsplätze EFZ FaBe und Sozialpädagogik HF/FH

In allen Betreuungseinrichtungen sollen mehr Ausbildungsmöglichkeiten sowohl auf Sekundarstufe II (Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ) als auch auf Tertiärstufe (Höhere Fachschule/Fachhochschule) geschaffen werden. Die vorgesehenen Praktikumsstellen per 2030 sollen in mehr Ausbildungsplätze transformiert werden, um Berufseinsteigenden vermehrt eine Ausbildung mit Qualifizierung zu ermöglichen. Seit 2010 wird eine unterstützende/lernende Kraft pro Gruppe von 30 Kindern geplant, was sich bewährt und etabliert hat.
Der Ausbau der Ausbildungsplätze wird bis 2030 geplant, da danach mit einer Abflachung der Betreuungsnutzungsnachfrage gerechnet wird. Gleichzeitig ist in der Stadt Luzern nicht mit einem mittelfristigen Schülerinnen- und Schülerrückgang zu rechnen. Anders als die Szenarien des Bundesamtes für Statistik (BFS) für die Gesamtschweiz, gehen sämtliche regionalen aktuellen Prognosen für die Stadt Luzern von einem anhaltenden Wachstum aus.

Die Sicherstellung von ausreichend qualifizierten Fachkräften ist ein langfristiger Prozess, da Ausbildungen mehrere Jahre in Anspruch nehmen und die Absolventinnen und Absolventen dem Arbeitsmarkt erst mit zeitlicher Verzögerung zur Verfügung stehen. Der Ausbildungsbedarf ist in der Folge zu beurteilen und bedarfsgerecht weiterzuentwickeln.

2.2 Sicherstellung Ausbildungsqualität

Bei der Ausbildung der zukünftigen Fachkräfte spielen motivierte und befähigte Berufs- und Praxisausbildende eine Schlüsselrolle. Die Ausbildenden übernehmen die Verantwortung für die Ausbildung in der praktischen Arbeit, leiten die Lernenden an und beurteilen die Lernergebnisse.
Fachkräfte auszubilden, ist eine anspruchsvolle Aufgabe, die eine berufspädagogische Qualifikation voraussetzt (gemäss Art. 44 Verordnung über die Berufsbildung vom 19. November 2003, Berufsbildungsverordnung, BBV; SR 412.101), etwa durch den Berufsbildendenkurs (EFZ) bzw. den Fachkurs Praxisausbildung (HF/FH).
Die praktische Ausbildung bindet zeitliche Ressourcen im Betrieb. Laut erwähnter EHB-Studie leisten Ausbildende in dreijährigen EFZ-Lehren durchschnittlich 6,1 Std. (im 1. Lehrjahr), 4,8 Std. (im 2. Lehrjahr), 4,5 Std. (im 3. Lehrjahr) pro Woche.[7]
Ein SNF-Forschungsprojekt selbiger Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung EHB stellt eine Korrelation von Ausbildungszeit und Ausbildungsqualität fest: «Überdurchschnittlich gute Ausbildungsprozesse weisen Betriebe auf, in denen Ausbildnerinnen und Ausbildner mehr Zeit für die Ausbildung erhalten».[8] Mehr Zeit für Ausbildung und Prozesse korrelieren mit weniger Lehrvertragsauflösungen und erfolgreichen Lehrabschlüssen. Damit steigt auch die Chance, die Nachwuchskräfte nach der Ausbildungszeit weiter zu beschäftigen.

[7] Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB (2025): Lohnt sich die Ausbildung von Lernenden? Kosten, Nutzen und Ausbildungsqualität aus Sicht der Betriebe 2025. S. 30.
[8] Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (2024): News: Ausbildungsqualität im Betrieb fördert erfolgreichen Lehrabschluss.

2.3 Qualitätssicherung durch Weiterbildung

Zur Sicherstellung der Qualität kann die Professionalisierung nicht mit dem Abschluss eines formalen Bildungsgangs enden. Ausbildung und Weiterbildung sind untrennbare Bestandteile fortlaufender fachlicher Kompetenzentwicklung.

Gemäss Art. 35 Personalreglement der Stadt Luzern vom 25. Juni 1998 (PR; sRSL 0.8.1.1.1) muss die berufliche Weiterbildung sicherstellen, dass das Personal über das erforderliche Wissen und Können verfügt, das zur Bewältigung der aktuellen und der zukünftigen Aufgaben erforderlich ist. Wenn sich Mitarbeitende nach der Ausbildung nicht systematisch und für das Arbeitsfeld weiterbilden können, kann die Arbeitgeberin ihrer Verpflichtung nicht nachkommen.
Diese Grundlage muss in der Pensenberechnung durch die benötigten Zeitressourcen für die Weiterbildung abgebildet werden. Lehrpersonen haben gemäss kantonalem Berufsauftrag Arbeitszeit für Weiterbildungen vorgesehen. Anders als bei den Lehrpersonen ist bei den Betreuungsmitarbeitenden derzeit keine explizite Weiterbildungszeit einberechnet.

3 Rahmenbedingungen

- Gesetz über die Volksschulbildung vom 22. März 1999 (VBG; SRL Nr. 400a), Art. 36 Schul- und familienergänzende Tagesstrukturen
- B+A 48 vom 20. Dezember 2023: «Tagesschulmodell Stadt Luzern. Weiterentwicklung der additiven Tagesschule»

4 Vorhaben

4.1 Prozess Bedarfsklärung und Erarbeitung Massnahmen

Seit Frühling 2024 identifizierte die Projektgruppe «Nachwuchsförderung Volksschule», bestehend aus Betreuungsleitungen, Schulleitungen, Berufsbildenden und den Fachverantwortlichen des Rektorats der Volksschule Stadt Luzern, den Handlungsbedarf und formulierte entsprechende Ziele. Ende 2024 bestätigte die Geschäftsleitung der Volksschule Stadt Luzern die erarbeiteten Massnahmen. Die Ausrichtung wurde im Frühling 2025 vom Bildungsdirektor und den Dienstabteilungsleitungen Personal und Volksschule als ausführungsreif beurteilt.
Der erarbeitete Vorschlag im B+A 53/2025 vom 10. Dezember 2025 wurde am 5. März 2026 vom Grossen Stadtrat zur Überarbeitung an den Stadtrat zurückgewiesen. Der Handlungsbedarf, die Wichtigkeit und der Wert von Ausbildungsplätzen war fraktionsübergreifend unbestritten. Kontrovers diskutiert wurden die bei einigen Fraktionen als hoch eingeschätzten Kosten für die Ausbildungsoffensive, die Frage nach der Integration der Lernenden EFZ in den Betreuungsschlüssel, die Abbildung im Stellenplan sowie die Empfehlungen der Branchenverbände und Referenzen ausserstädtischer Ausbildungsinstitutionen. Der vorliegende Bericht und Antrag begegnet diesen Kritikpunkten. Im Vergleich zum B+A 53/2025 wurde beim Sonderkredit eine Reduktion von 3,07 Mio. Franken vorgenommen (Reduktion um 24 Prozent).

Im Folgenden werden die zu ergreifenden Massnahmen erläutert, operationalisiert und die Änderungen im Vergleich zum zur Überarbeitung zurückgewiesenen B+A 53/2025 ausgewiesen. In Kapitel 6 sind die damit verbundenen Kosten dargestellt.

4.2 Massnahmen zur Umsetzung

4.2.1 Berufs- und Praxisausbildende (EFZ- und HF/FH-Stufe)

– M 1.1: Qualifizierung Ausbildende
Um trotz kurz- oder längerfristigen Abwesenheiten von Ausbildenden (aufgrund von Teilzeitpensen, Urlaub, Krankheit, Weiterbildung) die Ausbildung sicherstellen zu können, sind pro Schulbetriebseinheit mindestens zwei Personen erforderlich, die über die stufengerechte Ausbildungsbefähigung verfügen. Bei EFZ-Ausbildungen ist gemäss Vorgaben gar eine Berufsbildende oder ein Berufsbildender pro Standort erforderlich. Die angestrebte Zielgrösse über alle Betriebe liegt bei 36.[9] Den Berufs- und Praxisbildenden wird nur bei tatsächlich erfolgter Begleitung von Lernenden die Ausbildungstätigkeit im Pensum angerechnet.
Zur Aufrechterhaltung des Zielwerts werden pro Jahr sechs Ausbildungen budgetiert[10], je drei für die Ausbildungstätigkeit auf EFZ- bzw. HF/FH-Stufe. Ausbildende mit HF/FH-Qualifizierung sind auch befähigt, EFZ-Lernende auszubilden, was umgekehrt nicht der Fall ist.

– M 1.2: Zeitressourcen Ausbildungspraxis
Die für die Praxisausbildung dotierte Zeit wird von derzeit drei auf vier Stunden pro Woche erhöht, um die Vorgaben der Ausbildungsinstitutionen umsetzen zu können. Der verbindliche und umfassende Bildungsplan der beruflichen Grundbildung beschreibt die von den Lernenden bis zum Abschluss der Qualifikation zu erwerbenden Handlungskompetenzen.[11] Die Ausbildenden verantworten dabei die Ausbildungsplanung, die Anleitung, die Auswertung und Beurteilung sowie das berufspädagogische Intervisionslernen.
Wie in Kapitel 2.2 erläutert, leisten laut neuester EHB-Erhebung[12] Ausbildende in dreijährigen EFZ-Lehren über die Jahre durchschnittlich 5,1 Stunden pro Woche. Die EHB untermauert damit die Notwendigkeit von mindestens 4 Stunden pro Woche.

4.2.2 Ausbau Ausbildungsplätze EFZ FaBe

– M 2: Verhältnis Zielgrössen Ausbildungsplätze EFZ und Praktika
Per 2030 sind gemäss der linearen Ressourcenberechnung stadtweit 73 lernende Personen in Praktikum und Ausbildung vorgesehen. Ein Teil dieser Praktikumsstellen soll in Ausbildungsstellen umgewandelt werden. Die Stadt Luzern soll als verantwortungsbewusste Arbeitgeberin ihren Beitrag leisten, jungen Menschen eine Berufsausbildung zu ermöglichen. Praktika stehen nicht nur bei den Berufsverbänden und Gewerkschaften unter Ausbeutungsverdacht, sondern werden auch von der Politik kritisch bewertet.
Werden Praktikumsplätze in Ausbildungsplätze umgewandelt, muss die schulbedingte Abwesenheit der Lernenden zumindest teilweise berücksichtigt werden. Eine Praktikantin oder ein Praktikant ist fünf Tage pro Woche im Betrieb, eine Lernende oder ein Lernender EFZ durchschnittlich nur drei Tage.[13] Bleibt dieser Faktor gänzlich unberücksichtigt, verschlechtert sich die personelle Situation in den Betreuungsteams erheblich. In den nachfolgenden Berechnungen werden schulbedingte Abwesenheiten der EFZ-Lernenden partiell berücksichtigt. Kalkuliert wird mit vier Anwesenheitstagen, das bedeutet, vier Praktikumsplätze werden in fünf Ausbildungsplätze transformiert. Im B+A 53/2025 wurde die schulbedingte Abwesenheit vollständig berücksichtigt. Es wird den Betrieben zugetraut, mit

[9] Herleitung Zielgrösse 36: Für die insgesamt 21 Betreuungsstandorte (in 13 Schulbetriebseinheiten) wären bei zwei qualifizierten Ausbildenden pro Standort 42 Ausbildende erforderlich. Aufgrund der Grössenvarianz der Standorte ist es nicht ausgeschlossen, dass Standorte in einzelnen Jahren nur Studierende HF/FH ausbilden, die nicht den gleichen Vorgaben unterliegen und die standortübergreifend pro Schulbetriebseinheit betreut werden können. Die Reduktion auf 36 Personen im Pool scheint damit angemessen.
[10] Die angestrebten sechs Qualifizierungen/Jahr entsprechen einer Fluktuation von 16 %. Bei der Stadt Luzern betrug die Fluktuationsrate der Mitarbeitenden der Tagesstrukturen in den letzten drei Jahren zwischen 14,7 und 20 %. Referenzen: Gemäss einer Studie von INTERFACE Politikstudien liegt die Fluktuationsrate bei Fachkräften im Sozialbereich bei 22 %, branchenübergreifend beträgt der Schweizer Durchschnitt 16 %.
[11] SAVOIRSOCIAL (2020): Bildungsplan zur Verordnung des SBFI vom 21. August 2020 über die berufliche Grundbildung für Fachfrau Betreuung / Fachmann Betreuung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ).
[12] Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB (2025): Lohnt sich die Ausbildung von Lernenden? Kosten, Nutzen und Ausbildungsqualität aus Sicht der Betriebe 2025. S. 30.
[13] Zusätzliche Abwesenheiten bei Lernenden mit Berufsmaturität (1 bis 2 Halbtage) sind nicht einberechnet und werden betrieblich aufgefangen.

der reduzierten Präsenz von Lernenden umgehen zu können, weil EFZ-Lernende im Vergleich zu Praktikantinnen und Praktikanten zunehmend wertvollere Arbeit leisten. Praktikantinnen und Praktikanten dürfen i. d. R. nur noch sechs Monate beschäftigt werden, was viele personelle Wechsel, Rekrutierungsaufwand und fluktuationsbedingten Wissensverlust bedeutet. Lernende hingegen bleiben über drei Jahre im Betrieb.
Per 2030 wird eine Zielgrösse von 41 EFZ-Lernenden angestrebt. Im B+A 53/2025 wurden 45 EFZ-Lernende veranschlagt. Das Verhältnis von Lehr- zu Praktikumsstellen (41:40) wird damit zukünftig ausgeglichen, was als Mindest- und Leitkriterium verfolgbar und mit dem Selbstverständnis als verantwortungsbewusste Arbeitgeberin vereinbar ist.

Betreuungsschlüssel und Stellenplan Lernende EFZ
Die Branchenverbände kibesuisse und Pro Enfance formulieren im nationalen Konzept für die familienergänzende Bildung und Betreuung (Stand April 2025) zur Professionalisierung der Fachpersonen unmissverständlich: «Assistenzpersonen, Praktikant:innen sowie Mitarbeitende in Ausbildung oder ohne Ausbildung sind nicht in den Betreuungsschlüsseln eingerechnet».[14]
In den noch nicht überarbeiteten Richtlinien von kibesuisse (2021) werden Mitarbeitende ohne oder in Ausbildung im Betreuungsschlüssel noch partiell berücksichtigt.[15] Die Überarbeitung der Richtlinien ist gemäss kibesuisse für 2027 geplant. Es ist absehbar, dass die Grundsätze des neuen Konzepts in den neuen Richtlinien Eingang finden. Für den Vorschulbereich (Kitas) gibt der Branchenverband wiederum eigene Richtlinien (mit anderen, altersdifferenzierten Betreuungsschlüsseln) heraus, die für die schulergänzende Betreuung nicht handlungsleitend sind.

Betreuungsschlüssel Stadt Luzern
Derzeit gilt in der Stadt Luzern ein Betreuungsschlüssel von 1 Betreuungsperson auf 10 Kinder (EFZ nicht in Schlüssel einberechnet). In anderen Städten gelten die folgenden Betreuungsschlüssel:

Stadt Bern	1:6 (keine Angabe zu EFZ)
Stadt Zürich	1:7 (EFZ nicht in Schlüssel einberechnet)
Stadt Kriens	1:8 (EFZ nicht in Schlüssel einberechnet)

Der Betreuungsschlüssel der schulergänzenden Betreuung der Volksschule Stadt Luzern steht seit längerer Zeit in der Kritik. Der VPOD fordert in einem offenen Brief die Anpassung des Schlüssels, um die Belastung für die Mitarbeitenden zu reduzieren und die Qualität sicherstellen zu können. Die Interpellation 96/2025: «Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen in der schulergänzenden Betreuung» stellte Fragen zur Gewährleistung der Qualität mit der aktuellen Ressourcenberechnung.

Städtische Handhabung
Lernende EFZ/EBA aller Dienstabteilungen der Stadt Luzern sind nicht im Stellenschlüssel eingerechnet. Der Betrieb muss grundsätzlich auch ohne Lernende gewährleistet sein.
Die Nichtanrechnung ist Ausdruck von Wertschätzung und Anerkennung des Lernprozesses sowie der Professionalität. Die Praxis der Stadt Luzern schützt insbesondere im sensitiven Bereich der Kinderbetreuung sowohl die Kinder als auch die Lernenden, indem die Verantwortung bei Fachperson liegt und sich die Auszubildenden mit delegierter Verantwortung entwickeln können.

Fazit: Die Lernenden EFZ der Tagesstrukturen werden nicht im Betreuungsschlüssel mitgerechnet, weil diese Massnahme im Vergleich zu heute die Kürzung von Personalressourcen und eine Reduktion der anwesenden betreuenden Personen bedeuten würde. Das Verhältnis zwischen Kindern und Betreuungspersonen (Betreuungsschlüssel) würde gar verschlechtert.
Dies liefe dem Primärziel der Vorlage – der Bekämpfung des Fachkräftemangels – zuwider und würde die Konkurrenzfähigkeit mindern.

[14] Pro Enfance und kibesuisse (2025): Nationales Konzept für die familienergänzende Bildung und Betreuung. S. 9.
[15] Kibesuisse (2021): Richtlinien für schulergänzende Tagesstrukturen. S. 15.

4.2.3 Ausbau Ausbildungsplätze Sozialpädagogik HF/FH

– M 3: Ausbau Ausbildung auf Tertiärstufe

Bislang sind Ausbildungen auf Tertiärstufe (HF/FH Sozial- und Kindheitspädagogik) nicht systematisch vorgesehen. Gleichwohl braucht es entsprechend ausgebildetes Fachpersonal, weil sich die Aufgaben und die Ansprüche an die Betreuung in den letzten 15 Jahren substanziell gewandelt haben. Deutlich machte das etwa die Städteinitiative Bildung bereits 2021 mit ihrer Analyse «Von der Betreuungs- zur Bildungsaufgabe». Kibesuisse empfiehlt eine Teamkonstellation von je hälftig Fachpersonen auf Tertiärausbildungsniveau und auf EFZ-Stufe.

Die Tertiärausbildung bedarf finanzieller Mittel, unterstützt aber durch die Anbindung an die Ausbildungsinstitutionen die Qualitätsentwicklung innerhalb der Teams massgeblich. Für die beantragte Entwicklungsetappe wird die Zielgrösse von zwölf Ausbildungsplätzen HF/FH angestrebt und im Vergleich zum B+A 53/2025 um einen Ausbildungsplatz reduziert.

Im Sinne der Personalentwicklung ist die Weiterentwicklung von der Lehre zur Fachhochschule ein wichtiger Schritt zur im Arbeitsfeld erforderlichen Spezialisierung und Professionalisierung. Das Verhältnis von FaBe- und HF/FH-Ausbildungsplätzen ist im weiteren Verlauf zu evaluieren und ggf. bedarfsgerecht weiterzuentwickeln.

Betreuungsschlüssel und Stellenplan Studierende HF/FH

Im ersten Studienjahr werden die Studierenden nicht im Stellenplan einberechnet (analog EFZ). Ab dem zweiten Studienjahr übernehmen Studierende 35 Prozent des regulären Stellenplans und werden in einem 60%-Pensum beschäftigt (15 % Studienabwesenheiten, 10 % angeleitete Praxisausbildung).

4.2.4 Weiterbildung/Qualitätssicherung Betreuungspersonal

– M 4.1: Weiterbildungszeit

Die berufliche Weiterbildung kann nur geleistet werden, wenn sie in der Pensenberechnung abgebildet ist. Pro Mitarbeitende Betreuung werden durchschnittlich zwei Tage veranschlagt.[16] Bei prognostisch 310 Mitarbeitenden ergeben sich total 250 Stellenprozent.

– M 4.2: Kurskosten für Pflichtkurse/Standardschulungen

Die individuellen Weiterbildungskosten laufen über das Weiterbildungsbudget der Volksschule Stadt Luzern. Die zentralen Standardschulungen für neue Mitarbeitende und Refresh-Pflichtangebote zur Qualitätssicherung (z. B. Hygieneschulungen, Kinderschutz usw.) erfordern eine Erhöhung des Budgets um Fr. 10’000.– pro Jahr.

4.2.5 Fachverantwortung Aus- und Weiterbildung Betreuung

– M 5: Ausbildungsverantwortliche Fachperson Rektorat Volksschule

Für die umfassende Konzeptionierung der Aus- und Weiterbildungstätigkeit der zukünftig fast 100 Nachwuchskräfte (EFZ FaBe, Sozialpädagogik HF/FH, Praktika) wird eine Fachperson mit einem Pensum von insgesamt 60 Prozent beauftragt[17] und im Vergleich zum B+A 53/2025 um 20 Prozent reduziert.

Die Fachverantwortung Ausbildung ist berufsspezifisch konzeptionell, koordinativ und planerisch gefragt, um eine professionelle und den fachlichen Qualitätsansprüchen genügende Ausbildung zu gewährleisten. Es sind die Ausbildungskonzepte für die verschiedenen Ausbildungsinstitutionen zu verantworten, die Ausbildungsqualität in den Betrieben zu evaluieren und sicherzustellen, die Einsatzbereiche mit Partnerinnen und Partnern ausserhalb der Schulwochen zu entwickeln, die Rekrutierungsprozesse der Nachwuchskräfte zu steuern, Coaching/Beratung/Kriseninterventionen für die Betriebe zu leisten und die fachliche Schwerpunktbearbeitung aller FaBe-Lernenden der Volksschule Stadt Luzern synergienutzend zu koordinieren. Die Fachverantwortung besitzt die Bildungsbewilligung der Dienststelle Berufs- und Weiterbildung (DBW) und ist für die Lehrverträge zuständig. Es gilt die gesetzlichen Vorgaben gemäss der berufsentsprechenden Bildungsverordnung zu erfüllen.

[16] Als Grundlage dient Art. 35 Personalreglement.

[17] Referenz Fachstelle Berufsbildung: insgesamt 150 Prozent für operative und strategische Aufgaben für 49 Lernende und 6 kaufmännische Praktikantinnen/Praktikanten in 11 Berufen (Stand 2024/2025).

Die Fachverantwortung ist das Bindeglied zwischen den Lehrbetrieben mit den Berufs- und Praxisbildenden, welche die Lernenden vor Ort ausbilden, indem sie die Fachpraxis im Betrieb vermitteln und die Lernenden anleiten, die für den Beruf notwendigen praktischen Fähigkeiten und Fachkenntnisse zu erwerben, und der Fachstelle Berufsbildung (Dienstabteilung Personal), welche die gesamtstädtische Ausbildungstätigkeit über alle zwölf Berufe EFZ (ohne HF/FH) koordiniert. Gemäss dem seit 1. Januar 2026 in Kraft gesetzten Berufsbildungskonzept obliegt die «Lehrstellenplanung, Selektion, Ausbildung, Betreuung und Qualitätssicherung der Lernenden den Dienstabteilungen und Lehrbetrieben».

5 Auswirkungen auf das Klima

Laut Relevanzcheck im Tool Klimafolgenabschätzung der Stadt Luzern ist das Geschäft nicht klimarelevant. Das heisst, dass durch das Projekt keine erkennbaren Auswirkungen auf das Klima zu erwarten sind. Auf eine weitergehende Prüfung wurde daher verzichtet.

6 Ausgabe

Für das in diesem Bericht und Antrag beschriebene Vorhaben wird die Bewilligung eines Sonderkredits beantragt. Es handelt sich um ein ausgabenrechtliches Finanzgeschäft im Sinne der Gemeindeordnung in der Kompetenz des Grossen Stadtrates und unterliegt dem fakultativen Referendum.

6.1 Ausgabenrechtliche Zuständigkeit

Mit dem vorliegenden Bericht und Antrag sollen für den bis 2030 etappierten Ausbau der Ausbildungsplätze in der schulergänzenden Betreuung freibestimmbare Gesamtausgaben in der Höhe von insgesamt 9,7 Mio. Franken bewilligt werden. Freibestimmbare Ausgaben von mehr als 1 Mio. Franken hat der Grosse Stadtrat durch einen Sonderkredit zu bewilligen.

6.2 Berechnung der Gesamtausgabe

a. Mengenangaben
Die Anzahl Ausbildungs- und Praktikumsplätze wird aufgrund der Nutzungszahlen festgelegt. Es gelten folgende Grundsätze (gemäss obigen Erläuterungen):

1. Pro 30 Mittagstischplätze wird entweder 1 EFZ-Ausbildungsplatz oder 1 Praktikumsplatz vergeben.
2. EFZ-Ausbildungsplätze werden bei der Umwandlung mit 80 Prozent berücksichtigt.[18]
3. Es werden mindestens gleich viele EFZ-Ausbildungsplätze angeboten wie Praktikumsplätze.

Folgende tabellarische Zusammenfassung zeigt in den Spalten
– «2026» die Kennzahlen 2026;
– «2030 ohne B+A» die prognostizierten Plätze per 2030 (gemäss linearer Ressourcenplanung bzw. aufgrund Wachstum Betreuungsplätze), ohne die in diesem Bericht und Antrag vorgeschlagenen Massnahmen;
– «Diff. 2030» die Differenz im Jahr 2030, beantragter Ausbau der Ausbildungsplätze.

[18] Siehe dazu Erläuterung Kapitel 4.2.2.

	2026	2030 ohne B+A	2030 mit B+A	Diff. 2030
Praktikumsplätze	36	46	40	–6
EFZ-Ausbildungsplätze	21	27	41	+14
Ausbildungsplätze Sozialpädagogik HF/FH	4	4	12	+8
Total Ausbildungsplätze EFZ und HF/FH	**25**	**31**	**53**	**+22**

Tab. 1: Zusammenfassung Ausbildungsplätze, Praktikumsplätze

b. Personal- und Sachaufwand

In nachfolgender Tabelle werden die Kosten der in Kapitel 4.2 erläuterten Massnahmen M 1 bis M 5 ausgewiesen. Die grau hinterlegten Zeilen fassen die Mehrkosten pro Massnahme und Jahr bzw. über zehn Jahre zusammen. Die blau hinterlegten Zeilen geben Auskunft über die Berechnungsgrundlagen dieser Mehrkosten.

	Stellen-prozent	**Ausgaben in Fr. (pro Jahr)**	**Ausgabe in Fr. (10 Jahre)**
M 1.1 Qualifizierung Ausbildende (6 Weiterbildungen pro Jahr)			
Arbeitszeit Weiterbildung	25 %	21’300	213’000
Übernahme von Kurskosten (je drei Ausbildungen für Berufs-/bzw. Praxisausbildende)		15’000	150’000
Total Mehrkosten M 1.1		36’300	**363’000**
M 1.2 Zeitressourcen Ausbildungspraxis (Erhöhung um 1 Std. auf 4 Std. pro bestehenden Ausbildungsplatz)			
Berechnungsgrundlage: 1 Stunde pro Ausbildungsplatz		2’000	
Total Mehrkosten M 1.2	60 %	62’000	**620’000**
M 2 Verhältnis Zielgrössen Ausbildungsplätze EFZ und Praktika			
Berechnungsgrundlagen: Kosten pro Ausbildungsplatz EFZ (inkl. M 1.2)[19] Kosten pro Praktikumsplatz		23’800 23’000	
Ausbau um 14 Ausbildungsplätze EFZ		333’200	3'332’000
Reduktion um 6 Praktikumsplätze		–138’000	–1'380’000
Total Mehrkosten M 2 (inkl. M 1.2)		195’200	**1'952’000**
M 3 Ausbau Ausbildung auf Tertiärstufe			
Berechnungsgrundlagen: Ergänzende Stellenprozente für bestehende Ausbildungsplätze (exkl. M 1.2, da bereits dort abgebildet) Kosten pro Ausbildungsplatz HF/FH (inkl. M 1.2)	 24 % 34 %	 23’700 34’500	
Mehrkosten für bestehende 4 Plätze (exkl. M 1.2)	96 %	94’800	948’000
Ausbau um 8 Ausbildungsplätze HF/FH	272 %	276’000	2’760’000
Total Mehrkosten M 3 (inkl. M 1.2)	368 %	370’800	**3’708’000**
M 4.1 Weiterbildungszeit (2 Tage pro Mitarbeitende/n)			
Total Mehrkosten M 4.1	250 %	217’000	**2’170’000**
M 4.2 Kurskosten für Pflichtkurse/Standardschulungen			
Total Mehrkosten M 4.2		10’000	**100’000**
M 5 Ausbildungsverantwortliche Fachperson			
Total Mehrkosten M5	60 %	78’000	**780’000**
Total kreditrechtlich relevante Kosten			**9’693’000**

Tab. 2: Zusammenfassung Aufwände pro Massnahme

[19] Ein Ausbildungsplatz EFZ (inkl. Lernendenlohn und Zeitressourcen Ausbildungspraxis) wird mit Fr. 23’800.– veranschlagt. Die Stadt Luzern ist Teil des kantonalen Verbunds LUnited und richtet für alle Lehrberufe die gleichen Lernendenlöhne aus.

7 Finanzierung und zu belastendes Konto

Der Ausbau der Ausbildungsplätze (Erfolgsrechnung) im Umfang von insgesamt 9,7 Mio. Franken ist nicht im Aufgaben- und Finanzplan 2027–2030 enthalten. Die Ausgaben belaufen sich auf:
2027: 0,53 Mio. Franken, 2028: 0,71 Mio. Franken, 2029: 0,9 Mio. Franken, ab 2030: 0,97 Mio. Franken pro Jahr.

Aus dem Vorhaben ergeben sich ab dem Jahr 2030 jährlich wiederkehrende Folgekosten im Umfang von zusätzlich rund 0,97 Mio. Franken.

Diese zu tätigenden Aufwendungen sind anteilsmässig den Lohnkonten (9,44 Mio. Franken) 3010.01, 3050.01, 3052.01, 3053.01 und 3055.01 sowie dem Weiterbildungskonto 3090.01 und der Kostenstelle 3111004 (0,25 Mio. Franken für Kurskosten aus M 1.1 und M 4.2) zu belasten.

Ohne die Anpassungen gemäss diesem Bericht und Antrag ergäben sich Kosten von insgesamt 16,8 Mio. Franken über zehn Jahre (vgl. Tab. 1). Mit den oben erwähnen Massnahmen erhöhen sich die Kosten um die bereits erwähnten 9,7 Mio. Franken auf total 26,5 Mio. Franken.

8 Abschreibung von politischen Vorstössen

Mit diesem Bericht und Antrag werden keine politischen Vorstösse abgeschrieben.

9 Würdigung

Mit dem wachsenden Betreuungsbedarf und der Weiterentwicklung des Tagesschulmodells gewinnt die ausserschulische Betreuung weiter an gesellschaftlicher Relevanz. Um dem wichtigen Bildungs- und Betreuungsauftrag gerecht zu werden und um eine hohe Qualität sicherzustellen, sind qualifizierte Fachkräfte unverzichtbar. Sie bilden das Fundament für eine verlässliche und fördernde Betreuung der Stadtluzerner Schulkinder.

Die Stadt Luzern investiert mit den beantragten Massnahmen zukunftsgerichtet in die eigene Nachwuchsförderung und leistet damit einen Beitrag für die Ausbildung der benötigten Fachkräfte von morgen. Auf kantonaler Ebene wird der Bedeutung der Ausbildungstätigkeit derzeit mit dem geplanten Berufsbildungsfonds begegnet, um mehr Anreize für die Ausbildungsbetriebe zu schaffen.[20]

Die Investitionen in die Qualität der schulergänzenden Betreuung zahlen sich volkswirtschaftlich aus, weil damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit höhere Erwerbspensen gefördert werden.[21] Die Betreuungsangebote werden allerdings nur genutzt, wenn die Qualität der Tagesstrukturen die Eltern überzeugt.

[20] Kanton Luzern, Bildungs- und Kulturdepartement (2025): Einführung kantonaler Berufsbildungsfonds. Erläuterungen zum Vernehmlassungsentwurf (Änderung Berufs- und Weiterbildungsgesetz).
[21] Zum volkswirtschaftlichen Nutzen der Tagesstrukturen:
- Infras (2021): Evaluation Tagesschule 2025, Pilotphase II. Hauptbericht. Zürich. S. 52 f.;
- Jacobs Foundation (2020): Whitepaper zur Investition in die frühe Kindheit: Fokus volkswirtschaftlicher Nutzen. Zürich;
- EKFF (2021): Finanzierung der institutionellen Kinderbetreuung und Elterntarife. Bericht. Zürich/Genf. S. 79;
- Fachstelle Bildung und Betreuung (o. J.): Tagesschulen lohnen sich. Ennetbaden;
- Hochschule Luzern, Wirtschaft (2009): Kinderbetreuungsangebote der Gemeinde Horw. Abklärung des finanziellen Nutzens. Luzern. S. 19;
- BASS Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (2007): Volkswirtschaftlicher Nutzen von Kindertageseinrichtungen in der Region Bern. Schlussbericht. Bern. S. 5.

Als verantwortungsvolle öffentliche Arbeitgeberin engagiert sich die Stadt Luzern aktiv für die berufliche Zukunft junger Menschen. Durch den gezielten Ausbau ihrer Ausbildungsangebote schafft sie neue Perspektiven und stärkt die Chancengerechtigkeit.

10 Antrag

Der Stadtrat beantragt Ihnen,
- für den Ausbau und die Qualität der Ausbildungsplätze in der schulergänzenden Betreuung der Stadt Luzern einen Sonderkredit von 9,7 Mio. Franken zu bewilligen;
- den B+A 53 vom 10. Dezember 2025: «Ausbau Ausbildungsplätze in der schulergänzenden Betreuung. Nachwuchsförderung Fachkräfte und Qualitätssicherung. Sonderkredit» von der Geschäftskontrolle abzuschreiben.

Er unterbreitet Ihnen einen entsprechenden Beschlussvorschlag.

Luzern, 19. August 2026



Beat Züsli
Stadtpräsident



Michèle Bucher
Stadtschreiberin

Der Grosse Stadtrat von Luzern,

nach Kenntnisnahme des Berichtes und Antrages 27 vom 19. August 2026 betreffend

Ausbau und Qualität Ausbildungsplätze in der schulergänzenden Betreuung

– **Nachwuchsförderung Fachkräfte und Qualitätssicherung**
– **Sonderkredit**
– **Abschreibung B+A 53/2025: «Ausbau Ausbildungsplätze in der schulergänzenden Betreuung»**

gestützt auf den Bericht der Bildungs-, Kultur- und Sportkommission,

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

beschliesst:

I. Für den Ausbau und die Qualität der Ausbildungsplätze in der schulergänzenden Betreuung der Stadt Luzern wird ein Sonderkredit von 9,7 Mio. Franken bewilligt.

II. Der B+A 53 vom 10. Dezember 2025: «Ausbau Ausbildungsplätze in der schulergänzenden Betreuung. Nachwuchsförderung Fachkräfte und Qualitätssicherung. Sonderkredit» wird von der Geschäftskontrolle abgeschrieben.

III. Der Beschluss gemäss Ziffer I unterliegt dem fakultativen Referendum.

Luzern, 12. November 2026

Namens des Grossen Stadtrates von Luzern

Patrick Zibung
Ratspräsident

Michèle Bucher
Stadtschreiberin

Protokollbemerkungen des Grossen Stadtrates

Zu B+A 27/2026 «Ausbau und Qualität Ausbildungsplätze in der schulergänzenden Betreuung. Nachwuchsförderung Fachkräfte und Qualitätssicherung. Sonderkredit. Abschreibung B+A 53/2025: ‹Ausbau Ausbildungsplätze in der schulergänzenden Betreuung›».

Die **Protokollbemerkung 1** lautet: «Es ist zu prüfen, wie gezielt Nachholbildungen zum Berufsabschluss nach Art. 32 BBV unterstützt und gefördert werden können.»

Die **Protokollbemerkung 2** lautet: «Der Stadtrat prüft, wie Praktikumsplätze in der schulergänzenden Betreuung gezielt als Einstieg in eine qualifizierte Berufsausbildung genutzt werden können. Er prüft Massnahmen damit geeignete und interessierte Praktikant*innen möglichst nahtlos eine passende Ausbildung beginnen können.»