



**Stadt
Luzern**

Stadtrat

Antwort

auf die

Interpellation 146

Adrian Albisser und Tamara Celato

namens der SP-Fraktion

vom 25. November 2021

(StB 219 vom 6. April 2022)

**Wurde anlässlich
Ratssitzung vom
12. Mai 2022
beantwortet.**

Arbeitsbelastung der Schulleitungen

Der Stadtrat beantwortet die Interpellation wie folgt:

Der Interpellant und die Interpellantin stellen fest, dass sich die Coronapandemie auch stark auf die Arbeitsbelastung von Schulleitungen auswirkt. Sie berufen sich dabei auf eine von der Pädagogischen Hochschule lancierte Untersuchung, welche aufzeigt, dass sich 29 Prozent der rund 380 befragten Schulleitenden in der ganzen Schweiz über ein reduziertes Wohlbefinden äussern. In diesem Kontext erkundigen sich die Interpellanten konkret nach der Arbeitsbelastung der Schulleitungen in der Stadt Luzern.

Zu 1.:

Liegen der Bildungsdirektion aktuelle Rückmeldungen von Schulleitungen zur Arbeitsbelastung vor?

In der Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsleitung Volksschule, dem Rektorat und den Schulleitungen hat gerade in der anspruchsvollen Zeit der Coronapandemie ein reger Austausch zu den Belastungen stattgefunden. Zudem führt der Prorektor neben dem jährlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch zwischendurch zweimal jährlich sogenannte Puls-Check-Gespräche durch, um auch die Befindlichkeit der Schulleitenden abzufragen.

In einer Schulleitungskonferenz von Anfang Februar 2022 wurde die aktuelle Belastungssituation explizit traktandiert und durch den Bereichsleiter Schulunterstützung moderiert. Daraus konnten folgende Hauptfaktoren des Belastungsempfindens herausgearbeitet werden:

- Grosser Einfluss der Coronapandemie;
- Zunahme des administrativen Aufwands, der Bürokratie im Zusammenhang mit schwierigen Situationen von Lernenden, insbesondere bei der Integrativen Sonderschulung;
- Unplanbarkeit des Alltags und Vielfalt der Aufgaben.

Zu 2.:

Wie gross ist die Fluktuation von Schulleiterinnen und Schulleitern in der Stadt Luzern?

Von Januar 2019 bis Januar 2022 haben sieben Schulleitungspersonen die Volksschule der Stadt Luzern verlassen. Drei Personen haben das Pensionsalter erreicht, drei weitere Schulleiterinnen

und Schulleiter haben nach langjähriger Tätigkeit neue Herausforderungen innerhalb des Luzerner Bildungssystems gesucht und gefunden. Ein Arbeitsverhältnis wurde aufgelöst.

Die Nachfolgeregelungen konnten in allen Fällen problemlos geregelt werden, und mit der Vergrößerung einzelner Schulen oder Pensensplitting durften in diesem Zeitraum drei zusätzliche Leitungspersonen rekrutiert werden, wovon im Interesse der Förderung von Mitarbeitenden zwei interne Bewerbungen berücksichtigt werden konnten.

Der Personalbestand umfasst per Ende Januar 2022 28 Schulleitungspersonen. Werden die drei Pensionierungen ausgeklammert, ergibt sich im Zeitraum 2019–2022 eine Fluktuationsrate von 14 Prozent (4 von 28 Schulleitungspersonen). Damit liegt die jährliche Fluktuationsrate bei unter 5 Prozent, 1 Prozent tiefer als die Fluktuationsrate des gesamten städtischen Personals.

Zu 3.:

Wie hat sich die Pensendotation der Schulleitungen in der Stadt Luzern in den vergangenen vier Jahren entwickelt und aufgrund welcher Grundlagen wird diese festgelegt?

Die Schulleitungspensen werden aufgrund von kantonalen Vorgaben berechnet und geplant. Es stehen 5,5 Prozent pro Abteilung und zusätzlich 5,5 Prozent pro IF-/DaZ-Vollpensum zur Verfügung (Stand 11. Februar 2020).

Entsprechend hängen die Pensen mit der Entwicklung der Schülerzahlen zusammen. Die Stadt stellt aufgrund der Motion 348, Lisa Zanolla-Kronenberg, Mirjam Fries, Martina Akermann, Ernst Brunner, Reto Derungs, Sandra Felder-Estermann, Urban Frye, René Meier und András Özvegyi namens der Bildungskommission vom 31. Mai 2016: «Pensensituation Schulleitungen Volksschule Stadt Luzern», für Schulleitungsaufgaben zusätzliche 250 Prozent zur Verfügung. Gesamthaft ergibt dies für das aktuelle Schuljahr einen Gesamtpensenspool von 2'800 Stellenprozent.

Einige der Schulleitungsaufgaben werden in der Stadt zentral durch das Rektorat wahrgenommen, insbesondere der gesamte administrative und finanzielle Bereich (Budget und Rechnung), die Bereitstellung der Infrastruktur und die Öffentlichkeitsarbeit. Auch aus den Aufgabenfeldern pädagogische Gestaltung und Entwicklung der Schulen werden Grundlagenarbeiten im Rektorat geleistet. Für die zentralen Aufgaben im Rektorat werden vom gesamten Schulleitungspool pauschal 280 Prozent verwendet. Somit verbleiben für das laufende Schuljahr 2'520 Stellenprozent für die Schulleitungen; diese werden aufgrund der Lernendenanzahl auf die einzelnen Schulbetriebe verteilt.

Das Total der Schulleitungspensen hat sich über die letzten vier Jahre wie folgt entwickelt (effektive Pensenabrechnung):

2018 = 2'225 Prozent

2019 = 2'346 Prozent (+5,4 Prozent ggü. Vorjahr)

2020 = 2'359 Prozent (+0,5 Prozent ggü. Vorjahr)

2021 = 2'501 Prozent (+6 Prozent ggü. Vorjahr)

Die Differenz der im Jahr 2021 geplanten 2'520 Prozent und der effektiv genutzten 2'501 Prozent ergibt sich aus den eingeschränkten zeitlichen Möglichkeiten einzelner Schulleitungen zur Ausschöpfung des ihnen zur Verfügung stehenden Pensums.

Zu 4.:

Wie ist bei ausgewiesenen zusätzlichen Anforderungen (z. B. Bauprojekte, langfristige Abwesenheit einer Schulleitungsperson) oder der Einführung neuer Vorgaben (z. B. Modellwechsel Sek, Einführung neuer Fächer und Unterrichtsformen) die punktuelle Entlastung von Schulleitungen vorgesehen?

Für zusätzliche Arbeiten während Sanierungen und Neubauten von Schulinfrastruktur hat die Geschäftsleitung der Volksschule im Oktober 2021 eine neue Regelung erlassen. Den betroffenen Schulleitungspersonen wird für die Zeit ab genehmigtem Projektierungskredit bis ein Jahr nach Bezug der Anlage ein zusätzliches Pensum von 10 Prozent zu dem der Schulbetriebseinheit zur Verfügung stehenden Schulleitungspensum zugesprochen. Abgerechnet werden diese zusätzlichen Aufwendungen über den jeweiligen Projektkredit.

Für die Einführung von neuen Vorgaben, wie vom Interpellanten und der Interpellantin in der Frage aufgeführt, stehen keine zusätzlichen Ressourcen zur Verfügung. Sie gehören zum Kernauftrag von Schulleitungspersonen. Die Aufgaben der Schulleitungen sind in § 48 Gesetz über die Volksschulbildung vom 22. März 1999 (VBG; SRL Nr. 400a) und in Art. 5, 6 und 8 der Verordnung zum Reglement über die Organisation der städtischen Volksschule vom 26. Januar 2011 (sRSL 2.2.1.1.2) definiert. In der Umsetzungshilfe der kantonalen Dienststelle Volksschulbildung (DVS) sind die Aufgaben im Detail beschrieben. Aufgrund der dreistufigen Führung der Volksschule der Stadt Luzern (Rektor/in, Bereichsleitungen, Schulleitungen) sind diese Aufgaben und Verantwortlichkeiten geteilt und richten sich nach der Verordnung zum Reglement über die Organisation der städtischen Volksschule.

Ein Austausch innerhalb der Schulleitungskonferenz von Anfang Februar 2022 hat deutlich gezeigt, dass die vielen Aufgaben in der Bewältigung der Coronapandemie viele Schulleitende stark belasten und die Kernaufgaben in der Schul- und Unterrichtsentwicklung zurückgestellt werden mussten (z. B. Schul- und Unterrichtsentwicklung, Personalführung). Im Zusammenhang mit der Coronapandemie verlagerten sich die Aufgaben hin zu viel Organisationsarbeit zur Bewältigung des Schulalltags unter veränderten Rahmenbedingungen und sehr viel Kommunikationsarbeit.

Zu 5.:

Wie beurteilt die Bildungsdirektion die Entwicklung der Arbeitsbelastung der Schulleitungen für die nächsten Jahre, z. B. mit der möglichen Einführung von «Schule Plus» oder dem akuten Personalmangel?

Die Einführung von SchulePLUS wird hauptverantwortlich durch das Rektorat gesteuert und in enger Zusammenarbeit mit den Schulleitungen erfolgen. Dabei wird eine Planungs- und Einführungsphase notwendig werden. Auch wenn diese Entwicklung im Rahmen der Kernaufgabe der Schul- und Unterrichtsentwicklung zu sehen ist, wird das «Generationenprojekt» die Schulleitungen herausfordern. Zusätzliche Entwicklungs-, Konzeptionierungs- und Planungsfragen werden sowohl das Rektorat als auch die Schulleitungskonferenz und die einzelnen Schulleitungen zeitlich belasten. Die voraussehbaren Entwicklungsschritte gehen über die regulär zu erwartenden Schul- und Unterrichtsentwicklungsschritte hinaus. In diesem Kontext ist im Rahmen des Berichtes und

Antrages zu klären, welche Ressourcen für die Planungs- und Einführungsphase an den Schulen zur Verfügung gestellt werden können.

Die aktuell hohe Belastung im Umgang mit der Stellvertretungsorganisation wird sich mit dem Ende der Coronapandemie normalisieren. Anstrengungen im Bereich Arbeitsplatzattraktivität werden zentral vom Rektorat unterstützt. Dort ist die Mitarbeit der Schulleitungen wichtig und im grossen Interesse der Schulleitungen, um vor Ort gut ausgebildetes und motiviertes Personal zu haben. Die Arbeitsbelastung der Schulleitungen wird zweifellos zunehmen, da auch die Erwartungshaltungen seitens der verschiedenen Anspruchsgruppen laufend zunehmen. Es gilt immer auch zu berücksichtigen, dass die Stadt Luzern komplexe gesellschaftliche Herausforderungen zu bewältigen hat. Gesellschaftliche Probleme bilden sich immer auch in der Schule ab. Die Schulleitung vor Ort hat mit der Zuschreibung des Behördenstatus eine sehr hohe Verantwortung gegenüber dem zugehörigen Personal, den Erziehungsberechtigten/Eltern und den Lernenden wahrzunehmen. Die Aufgabenfülle für eine Schulleitung gemäss gesetzlicher Vorgabe ist aus heutiger Optik zu breit und das dafür zur Verfügung gestellte Arbeitspensum als nicht adäquat einzustufen.

Zu 6.:

Welche Möglichkeiten sieht die Bildungsdirektion, die Arbeitssituation und die Anstellungsbedingungen der Schulleiterinnen und Schulleiter zu verbessern, resp. diese zu entlasten?

Die Belastung der Schulleitungen ist aktuell hoch und wird mit der Vielfalt des Schulleitungsalltags in den kommenden Jahren nicht weniger hoch sein. Durch die Coronapandemie ist die Schule als systemrelevante Institution sicht- und erlebbar geworden. Das hat auch die Öffentlichkeit wahrgenommen und auch die kantonale Politik. Mit der vom Regierungsrat beschlossenen Erhöhung der Schulleitungspensen (+0,5 Prozent pro Abteilung, von 5,5 auf 6 Prozent) per 1. August 2022 wird der Komplexität und Belastung der Aufgabe ein wenig Rechnung getragen.

Als nicht mehr zeitgemäss beurteilt die Geschäftsleitung Volksschule die Gebundenheit des Pensums an die Anzahl der Lernenden im Schulbetrieb, was zu jährlichen Schwankungen führen kann. Ein Arbeitsverhältnis für die Stufe des mittleren Kaders muss auf längere Zeit valide und verlässlich sein und sollte nicht jedes Jahr neu ausgehandelt werden müssen. Die Bildungsdirektion sieht als eine der Möglichkeiten, im Austausch mit dem kantonalen Bildungs- und Kulturdepartement und dem Verband Luzerner Gemeinden (VLG) die Rahmenbedingungen für die Anstellungsverhältnisse der Schulleitung immer wieder zu thematisieren. Die andere Möglichkeit besteht darin, eine stadtinterne Lösung für die Konsolidierung der Pensen auf passendem Niveau anzustreben. Führungsentwicklung ist eines der erklärten Ziele der Strategie Volksschule Stadt Luzern.

Entlastungsmöglichkeiten sieht die Bildungsdirektion generell in einer Neuausrichtung der administrativen Prozesse an der Schnittstelle Kanton (Dienststelle Volksschulbildung, Dienststelle Personal) und Gemeinden. Es gilt diese Prozesse zu optimieren, zu verschlanken und zu digitalisieren. Dies wird auch im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen den K5-Gemeinden aktuell

diskutiert. Das erste Projekt der gemeinsamen Schulverwaltungssoftware ist leider gescheitert, es müssen dringend Anstrengungen für eine schnelle, praktikable Lösung unternommen werden. Hier sind die Politik und die Verwaltung gefordert.

Stadtrat von Luzern

