

Der Lehrermangel im Kanton Graubünden

Schlussbericht

Im Auftrag des

Kantons Graubünden
Erziehungs-, Kultur- und Umweltschutzdepartement (EKUD)
Amt für Volksschule und Sport (AVS)

Regierungsrat Claudio Lardi (Departementsvorsteher EKUD)

Iris Graf, Thomas Oesch, Matthias Gehrig, Kilian Künzi

Bern, 25. November 2010

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Zusammenfassung	III
1 Ausgangslage und Fragestellung	1
1.1 Hintergrund	1
1.2 Ziele und Fragestellungen der Studie	1
1.3 Methodik der Studie	2
1.4 Aufbau des Berichts	4
1.5 Begriffe und Definitionen	4
2 Die Vergangenheit	6
2.1 Eine kurze Geschichte des Lehrerberufs	6
2.2 Eine kurze Geschichte des Lehrermangels	9
2.3 Eine kurze Geschichte der Lehrerinnen- und Lehrerbildung	11
2.3.1 Entwicklung der Organisation der Lehrerinnen- und Lehrerbildung	11
2.3.2 Entwicklung der Anzahl Lehrpersonen in Ausbildung	13
2.4 Entwicklung des Arbeitsmarktes für Lehrpersonen	18
2.4.1 Entwicklung der Anzahl stellensuchender Lehrpersonen	19
2.4.2 Entwicklung des Lehrkräftebestandes	23
2.5 Entwicklung der Löhne von Lehrpersonen	31
3 Die Gegenwart	34
3.1 Ergebnisse der Online-Befragung der Lehrkräfte	34
3.1.1 Rücklauf und Beschreibung der Stichprobe	34
3.1.2 Frauenanteil und Beschäftigungsgrad	35
3.1.3 Ausbildung, Nationalität und Herkunft der Lehrkräfte	39
3.1.4 Arbeitszufriedenheit	42
3.1.5 Fluktuation und Gründe für den Berufsausstieg	46
3.1.6 Berufliche Zukunft	48
3.2 Der Arbeitsmarkt für Lehrpersonen im Kanton Graubünden	51
3.2.1 Nachfrage und Angebot	51
3.2.2 Die Lehrerersatzrate	54
3.3 Die Löhne der Bündner Lehrpersonen im interkantonalen Vergleich	56
4 Die Zukunft	63
4.1 Bedarfsprognose	63
4.1.1 Definition: «Bedarf an Lehrpersonen»	63
4.1.2 Methodik der Bedarfsprognose	63
4.1.3 Die verschiedenen Szenarien der Bedarfsprognose	65
4.1.4 Ergebnisse der Bedarfsprognose	66
4.1.5 Interregionaler Vergleich der Ergebnisse der Bedarfsprognose	68
4.2 Angebotsprognose	71
4.2.1 Methodik der Angebotsprognose	71
4.2.2 Ergebnisse der Angebotsprognose	73
4.3 Prognose des Deckungsgrads	75
4.3.1 Sensitivität des Deckungsgrads bezüglich der Austrittsrate	76

4.3.2	Sensitivität des Deckungsgrads bezüglich einer Erhöhung des Ausbildungsoutputs	77
4.3.3	Sensitivität des Deckungsgrad bezüglich der Betreuungsquote	78
4.4	Die Prognoseergebnisse im Überblick	79
5	Ursachen des Lehrermangels	82
5.1	Indirekte Ursachen: Rahmenbedingungen	83
5.1.1	Demographische Entwicklung	83
5.1.2	Attraktivität der Lehrerinnen- und Lehrerbildung	83
5.1.3	Prestige des Lehrberufs	84
5.1.4	Entlöhnung von Lehrpersonen	85
5.1.5	Karrieremöglichkeiten	87
5.1.6	Arbeitsbedingungen	88
5.1.7	Arbeitszufriedenheit	91
5.1.8	Gute Wirtschaftslage	91
5.1.9	Steigender Frauenanteil im Lehrberuf	91
5.2	Direkte Ursachen: Einflussfaktoren	92
5.2.1	Klassengrössen/Betreuungsquote	92
5.2.2	Anzahl Lektionen pro Vollpensum	93
5.2.3	Schülerzahlen	93
5.2.4	Pensionierungen	93
5.2.5	Studierendenzahlen	93
5.2.6	Berufseinstiegsquote	94
5.2.7	Abwanderung in andere Kantone	94
5.2.8	Berufsaustrittsrate	95
5.2.9	Beschäftigungsgrad	96
6	Massnahmen gegen den Lehrermangel	98
6.1	Summarische Darstellung möglicher Massnahmen	98
6.1.1	Massnahmen zur Erhöhung des Lehrkräfteangebots	99
6.1.2	Massnahmen zur Reduktion der Lehrkräftenachfrage	100
6.2	Diskussion ausgewählter Massnahmen	101
6.2.1	Lohnerhöhungen	101
6.2.2	Ausbildungsmassnahmen	103
6.2.2.1	Erleichterung der Zulassungsbedingungen zur Ausbildung	103
6.2.2.2	Möglichkeiten für Quereinsteiger/innen	104
6.2.2.3	Nachqualifizierungen	105
6.2.2.4	Weiterbildung für romanischsprachige Lehrpersonen	106
6.2.3	Unterstützung von Lehrpersonen	106
6.2.4	Aufstiegsmöglichkeiten schaffen	110
6.2.5	Flexibilisierung des Rentenalters nach oben	111
6.2.6	Einstellung von Lehrkräften ohne entsprechende Ausbildung	111
6.2.7	Rekrutierung von qualifizierten Lehrpersonen	111
6.2.8	Klärung des Berufsauftrags	112
6.2.9	Partizipation von Lehrpersonen an Entscheidungsprozessen	112
7	Literaturverzeichnis	113
8	Anhang	116
8.1	Rücklauf und Beschreibung der Stichprobe	116
8.2	Die Löhne der Lehrpersonen im interkantonalen Vergleich	117

Zusammenfassung

In der jüngsten Vergangenheit haben sich in der Schweizer Presse die Berichte über einen Mangel an Lehrpersonen in verschiedenen Kantonen der Schweiz gehäuft. Auch im Kanton Graubünden wurden Stimmen laut, die einen gegenwärtigen Lehrermangel diagnostizieren oder einen zukünftigen Mangel befürchten. Vor diesem Hintergrund hat das Amt für Volksschule und Sport (AVS) des Kantons Graubünden dem Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS den Auftrag erteilt, die folgenden **Fragen** im Rahmen einer wissenschaftlichen Studie zu beantworten:

- Gibt es im Kanton Graubünden aktuell einen Lehrermangel und/oder ist in den nächsten 10 Jahren ein solcher zu erwarten?
- Wie zufrieden sind die Bündner Lehrpersonen mit ihrer Arbeit?
- Welches sind die Ursachen eines allfälligen Lehrermangels und welche Massnahmen können gegen ihn ergriffen werden?

Der **Gegenstand** der Studie beschränkt sich auf die Primarstufe und die Volksschul-Oberstufe im Kanton Graubünden.

Bei der Erarbeitung der Studie kamen folgende sozialwissenschaftlichen **Methoden** zum Einsatz:

- Literaturrecherche
- Online-Befragung der Bündner Lehrkräfte und Schulleiter/innen bzw. Schulratspräsident/innen
- Befragung von Expert/innen
- Analyse und Auswertung sekundärstatistischer Daten

Veränderung der Rahmenbedingungen

Das Phänomen des Lehrermangels muss im Kontext veränderter Anforderungen an Lehrpersonen und veränderter Ausbildungsbedingungen untersucht werden. Die wichtigsten Veränderungen, die sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten eingestellt haben, sind die folgenden:

- **Veränderung des Berufsauftrags:** Der Berufsauftrag der Lehrpersonen hat sich in den letzten Jahren dahingehend verändert, dass neben der eigentlichen Unterrichtstätigkeit *Aufgaben im Bereich Elternarbeit, Administration, Schulentwicklung sowie Qualitäts-sicherung* zunehmend wichtig wurden.
- **Veränderung der Herausforderungen:** Lehrpersonen sind aufgrund gesellschaftlicher Veränderungen mit neuen Herausforderungen wie der *zunehmenden Heterogenität der Schülerinnen und Schüler und/oder hohen Ansprüchen seitens der Eltern* konfrontiert.

■ **Veränderung des Berufsprestiges:** Die Schweizer Bevölkerung anerkennt die gestiegenen Anforderungen an Lehrpersonen; allerdings ist über die letzten Jahrzehnte eine klare *Abnahme des Prestiges des Lehrberufs* zu verzeichnen.

■ **Tertiarisierung der Lehrerausbildung:** Die Ausbildung zur Lehrperson hat mit der Tertiarisierung eine grosse Umwälzung erfahren. Durch die Einführung der Pädagogischen Hochschulen sind die *Zulassungsbedingungen tendenziell verschärft* worden. Damit steht die Lehrerinnen- und Lehrerbildung in *Konkurrenz zu anderen Studiengängen*. Ausserdem ist die *Studiendauer (zumindest für Primarlehrpersonen)* erhöht worden, wodurch die *Bildungsrendite gesunken* ist. Betrachtet man die Entwicklung der Studierendenzahlen über die Zeit, wird deutlich, dass die Einführung der Pädagogischen Hochschulen zu einem *Rückgang der Anzahl Bildungsabschlüsse* geführt hat. Ob dieser Rückgang nur transitorischer oder aber permanenter Natur ist, kann aufgrund der kurzen Zeitdauer seit der Einführung der Pädagogischen Hochschulen noch nicht beurteilt werden.

■ **Nationale Anerkennung der Diplome:** Mit den Abschlüssen der Pädagogischen Hochschulen ist die schweizweite Anerkennung von Lehrdiplomen weiter fortgeschritten. Dies erlaubt Lehrpersonen, in sämtlichen Kantonen zu unterrichten, was die *interkantonale Mobilität der Lehrkräfte erhöht*.

Struktur des Lehrkörpers im Kanton Graubünden

Eine Online-Umfrage bei den Bündner Lehrpersonen und Schulleitungen bzw. Schulratspräsident/innen sowie die Auswertung von Sekundärdaten hat zu folgenden Ergebnissen geführt:

■ **Gestiegener Frauenanteil:** Der Anteil der weiblichen *Studierenden* in der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung hat im Zeitverlauf markant zugenommen. Während im Kanton Graubünden 1980 noch 54 Prozent aller frisch diplomierten Primarlehrpersonen Frauen waren, hat sich der Frauenanteil inzwischen an das Schweizerische Mittel angeglichen und ist bis ins Jahr 2009 auf 90 Prozent gestiegen. Bezüglich der Ausbildung zur Sekundarlehrperson ist gesamtschweizerisch ebenfalls ein starker Anstieg des Frauenanteils um fast 30 Prozentpunkte auf 62 Prozent zu verzeichnen. Die sogenannte Feminisierung lässt sich auch im *Lehrkräftebestand* beobachten, und es ist zu erwarten, dass der Frauenanteil im Lehrkörper sowohl in der Schweiz als auch im Kanton Graubünden in Zukunft weiter zunehmen wird. Mit der Feminisierung ist eine *Abnahme des Beschäftigungsgrads* verbunden: Während der Grossteil der männlichen Lehrper-

sonen ein Vollzeitpensum übernimmt, arbeitet weniger als ein Drittel aller weiblichen Lehrpersonen Vollzeit. Dies führt dazu, dass pro Lehrperson weniger Schullektionen abgedeckt werden.

■ **Veränderung der Altersstruktur des Lehrkörpers:** Der Anteil der über 50-jährigen Lehrpersonen hat im Kanton Graubünden im Schuljahr 2007/08 im Vergleich zur Situation 10 Jahre vorher zugenommen. Auf der Primarstufe ist eine Zunahme um 15 Prozentpunkte zu verzeichnen, auf der Sekundarstufe I beläuft sich die Zunahme auf 5 Prozentpunkte. Diese Entwicklung in der Altersstruktur des Lehrkörpers wird in der Zukunft nicht fortgeschrieben. Gemäss Prognose sinkt der Anteil der über 50-jährigen Lehrpersonen auf der Primarstufe in den nächsten 10 Jahren von 35 auf 30 Prozent. Auf der Sekundarstufe I bleibt der Anteil konstant bei 33 Prozent.

■ **Arbeitspensum:** Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Lehrpersonen im Kanton Graubünden ist höher als der schweizerische Durchschnittswert, was unter anderem auf den tieferen Frauenanteil auf der Sekundarstufe I zurückzuführen ist. Familienarbeit und eine zu hohe Arbeitsbelastung durch eine Vollzeitstelle wurden als wichtigste Gründe für Teilzeitarbeit genannt.

■ **Herkunft:** Der Anteil an ausländischen Lehrpersonen ist mit 1.7 Prozent gering. 81 Prozent der Lehrpersonen in Graubünden, die laut ihren Angaben ihre Kindheit vorwiegend in der Schweiz verbracht haben, stammen aus dem Kanton Graubünden selbst. Weitere 4.7 Prozent der Lehrpersonen sind aus dem Kanton St. Gallen und 3.6 Prozent aus dem Kanton Zürich. Lehrkräfte aus anderen Kantonen sind jeweils mit weniger als 2 Prozent vertreten.

■ **Adäquate Ausbildung:** Der Anteil der Lehrpersonen ohne stufenadäquate Ausbildung beträgt auf der Primarstufe weniger als ein halbes Prozent, in der Realschule 6 Prozent, in der Sekundarschule 4 Prozent und in der Kleinklasse 10 Prozent. Der Anteil fächer-inadäquat ausgebildeter Lehrpersonen ist im Fach Rätoromanisch mit 45 Prozent höher als in den Fächern Deutsch (21 Prozent) und Italienisch (15 Prozent).

■ **Zufriedenheit der Lehrpersonen:** 88 Prozent der Bündner Lehrpersonen sind mit ihrer Arbeit «eher zufrieden», «zufrieden» oder «sehr zufrieden». Damit sind sie leicht zufriedener als ihre Kolleg/innen in der Deutschen Schweiz. Unzufrieden sind sie insbesondere mit den Mitsprachemöglichkeiten bei Reformen und deren Umsetzung. Nur knapp zufrieden sind sie mit dem Ansehen des Lehrberufs in der Öffentlichkeit und der Entlohnung.

■ **Austritte aus dem Schuldienst im Kanton Graubünden:** Nach Angaben der Schulleitun-

gen bzw. der Schulrats-präsident/innen werden 7.9 Prozent der Lehrpersonen auf der Primarstufe und 9.2 Prozent der Lehrpersonen auf der Sekundarstufe im neuen Schuljahr (2010/11) nicht mehr als Lehrpersonen im Kanton Graubünden tätig sein. Diese Austrittsraten sind vergleichbar mit derjenigen der ganzen Schweiz (Primarstufe: 8.5 Prozent, Sekundarstufe I: 10.6 Prozent, gemäss BFS) und entsprechen einer Berufsverweildauer von 10 (Primarstufe) bzw. 12 (Sekundarstufe I) Jahren. Die Lehrpersonen, die ihre Lehrtätigkeit im Kanton Graubünden per Schuljahr 2010/11 aufgeben, begründen diesen Entscheid mit Reisen oder Ähnlichem (27 Prozent), der Pensionierung (25 Prozent), dem Wechsel an eine Schule in einem anderen Kanton (16 Prozent), einem Berufswechsel (10 Prozent), familiären Gründen (6 Prozent), einer Vollzeit-ausbildung (5 Prozent) oder Unfall/Krankheit (2 Prozent). Wer den Kanton Graubünden verlässt, aber weiterhin im Lehrberuf tätig ist, tut dies vor allem aus Gründen der Entlohnung.

Die Lage auf dem Bündner Arbeitsmarkt für Lehrpersonen im Mai 2010

Die empirischen Daten indizieren, dass es auf dem Bündner Arbeitsmarkt für Lehrpersonen derzeit einen Mangel gibt:

■ **Entwicklung der Anzahl stellensuchender Lehrpersonen:** Ein Indikator für eine Knappheit bzw. einen Überschuss an Lehrkräften ist die Anzahl der Lehrpersonen auf Stellensuche. Seit 2007 hat die Anzahl der stellensuchenden Lehrpersonen im Kanton Graubünden (wie auch in der gesamten Schweiz) deutlich abgenommen – dies gilt sowohl für stellensuchende Primarlehrpersonen als auch für die stellensuchenden Lehrpersonen der Sekundarstufe I. Dies weist auf eine Verknappung des Lehrkräfteangebots auf beiden Stufen hin.

■ **Lehrerlücke:** Die sogenannte Lehrerlücke ist als Differenz zwischen der Anzahl offener Stellen und der Anzahl stellensuchender Lehrpersonen definiert. Übertrifft die Zahl der offenen Stellen die Zahl der stellensuchenden Lehrpersonen, ist die Lehrerlücke positiv, was auf einen Lehrermangel schliessen lässt. Im Mai 2010 war die Lehrerlücke sowohl auf der Primarstufe als auch auf der Sekundarstufe I positiv: Es hatte also nicht genügend stellensuchende Lehrpersonen, um die offenen Stellen zu besetzen.

■ **Schwierigkeiten bei der Rekrutierung:** Die Einschätzungen der Schulleiter/innen bzw. Schulratspräsident/innen und der befragten Expertinnen und Experten zeigen, dass die Schwierigkeiten zur Rekrutierung von Lehrpersonen insbesondere in folgenden Bereichen bestehen: Lehrpersonen für die Oberstufe (Se-

kundar- und Realschule), romanischsprachige Lehrpersonen und Heilpädagog/innen.

■ **Anteil qualifikationsinadäquater Stellenbesetzungen:** Die Besetzung von Stellen mit Lehrpersonen ohne adäquate Ausbildung (vgl. Ausführungen weiter oben) indiziert ebenfalls ein knappes Lehrkräfteangebot.

Die Löhne der Bündner Lehrpersonen

Neben diversen anderen Faktoren spielen ökonomische Anreize eine Rolle, wenn es um den Entscheid geht, eine Ausbildung zur Lehrperson zu absolvieren, den Lehrerberuf aufzugeben oder die Lehrtätigkeit in einem anderen Kanton aufzunehmen bzw. weiterzuführen. Die Analyse der Entwicklung der Löhne der Bündner Volksschullehrer/innen und ein interkantonaler Lohnvergleich haben zu folgenden Ergebnissen geführt:

■ Die Stellung der Bündner Volksschullehrer/innen im Lohngefüge der Bündner Gesellschaft hat sich seit der Jahrtausendwende verschlechtert. Dies dürfte allerdings auch für die Stellung der Volksschullehrer/innen im Lohngefüge anderer Kantone gelten.

■ Die absoluten Bruttojahreslöhne der Bündner Volksschullehrer/innen sind tiefer als diejenigen der Volksschullehrer/innen in der Ostschweiz. Vergleicht man allerdings die standardisierten Löhne, dann stellt man fest, dass diese mit denjenigen in den Kantonen Thurgau und St. Gallen vergleichbar sind.

■ Die Lohnfunktion der Bündner Volksschullehrer/innen in Bezug auf die Berufserfahrung hat im Vergleich zu den Kantonen Zürich, Thurgau und St. Gallen eine etwas andere Form, die sich durch einen auffälligen Wachstumsknick auf der 10. Erfahrungsstufe auszeichnet. Dieser Wachstumsknick führt dazu, dass die Löhne von Bündner Volksschullehrer/innen mit sehr viel Berufserfahrung auch in der standardisierten Sicht tiefer sind als diejenigen ihrer Berufskollegen/innen in St. Gallen und Thurgau.

Prognose des Lehrkräftebedarfs und des Lehrkräfteangebots

Um beurteilen zu können, ob es im Kanton Graubünden in Zukunft einen Lehrermangel gibt oder ob sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt entspannen wird, wurde eine Prognose des Angebots und des Bedarfs an Lehrpersonen in den Schuljahren 2010/11 bis und mit 2019/20 unter bestimmten Annahmen zum Beschäftigungsgrad, den Austrittsraten, den Betreuungsquoten, den Studierendenzahlen, den Berufseintrittsraten etc. erstellt.

Die prognostizierte Entwicklung des **Lehrkräftebedarfs** kann folgendermassen zusammengefasst werden:

■ Auf der *Primarstufe* nehmen die Schülerzahlen bis 2014 ab, weshalb auch der zusätzliche Rekrutierungsbedarf an Lehrkräften sinkt. In den nachfolgenden Jahren nehmen die Schülerzahlen wieder zu. Dadurch entsteht für das Schuljahr 2019/20 ein Rekrutierungsbedarf im Umfang von 131 Lehrkräften, was gegenüber dem Rekrutierungsbedarf für das Schuljahr 2010/11 einer Zunahme um 39 Prozent entspricht.

■ Auf der *Sekundarstufe I* wird der Rekrutierungsbedarf von 65 Lehrkräften im Schuljahr 2010/11 auf 50 Lehrkräfte im Schuljahr 2019/20 leicht sinken. In den Jahren 2015 und 2016 wird der Rekrutierungsbedarf mit 33 bzw. 41 Lehrkräften besonders tief sein.

Das **Lehrkräfteangebot** wird sich gemäss unserer Prognose folgendermassen entwickeln:

■ Das Lehrkräfteangebot steigt auf der *Primarstufe* von 53 Lehrpersonen Ende Schuljahr 2010/11 auf 65 im Schuljahr 2011/12 sprunghaft an, um anschliessend bis ins Jahr 2019 auf das Niveau von 61 neuen Lehrkräften abzusinken, die erwartungsgemäss in den Bündner Arbeitsmarkt für Lehrkräfte eintreten werden.

■ Das Lehrkräfteangebot auf der *Sekundarstufe I* bleibt mit 49 Lehrpersonen pro Jahr im Prognosezeitraum konstant (folgt direkt aus den Annahmen).

Die Entwicklung des **Deckungsgrads** (Lehrkräfteangebot / Rekrutierungsbedarf) ergibt sich aus der Entwicklung des Lehrkräftebedarfs und des Lehrkräfteangebots:

■ Der Deckungsgrad auf der *Primarstufe* beträgt für die Schuljahre 2009/10 bis und mit 2019/20 im Durchschnitt 64 Prozent; 36 Prozent des Rekrutierungsbedarfs sind also erwartungsgemäss nicht gedeckt. Auf der Primarstufe fehlen somit in der Periode 2010 bis 2019 im Durchschnitt 39 Lehrpersonen pro Jahr, was einem Anteil von 4 Prozent in Relation zum durchschnittlichen Bestand an Primarlehrpersonen im Kanton Graubünden entspricht.

■ Auf der *Sekundarstufe I* beträgt der Deckungsgrad über die gleiche Periode 92 Prozent; 8 Prozent des zusätzlichen Bedarfs sind also nicht gedeckt. Auf der Sekundarstufe I fehlen damit durchschnittlich 8 Lehrpersonen pro Jahr, was einem Anteil von 1 Prozent in Relation zum durchschnittlichen Bestand an Lehrpersonen auf dieser Stufe entspricht.

Die Ergebnisse implizieren, dass die Lehrerrücke auf der Primarstufe in den nächsten 10 Jahren stärker ausfällt als dies auf der Sekundarstufe I der Fall ist. Dieses Resultat ist darauf zurückzu-

führen, dass die Schülerzahlen auf der Primarstufe ab dem Jahr 2015 wieder zunehmen und die Anzahl Lehrpersonen sinkt, die neu in den Bündner Arbeitsmarkt für Primar-lehrpersonen eintreten. Die Reduktion des Lehrkräfteangebots ist dabei auf die aktuell sinkenden Schülerzahlen zurückzuführen.

Ein **interregionaler Vergleich des zukünftigen Rekrutierungsbedarfs** zeigt, dass der Kanton Graubünden bis 2019 einen geringeren Rekrutierungsbedarf aufweist, als dies in der Region Ostschweiz (inkl. Zürich) und in der gesamten Schweiz der Fall ist. Die Entwicklung des Lehrkräftebedarfs in der Region Ostschweiz wird dabei massgeblich von der Situation im Kanton Zürich beeinflusst.

Im Rahmen der Prognose und Modellierung der zukünftigen Entwicklung des Angebots und Bedarfs an Lehrpersonen im Kanton Graubünden haben in verschiedenen Szenarien untersucht, wie sich der Rekrutierungsbedarf und damit der Lehrermangel verändert, wenn die Annahmen verändert werden, die der Prognose zugrunde liegen. Diese **Sensitivitätsanalyse** hat insbesondere zum Ergebnis geführt, dass sich eine proportional gleich grosse Veränderung der Austrittsrate stärker auf den Deckungsgrad auswirkt als eine Erhöhung des Ausbildungsoutputs.

Massnahmen gegen den Lehrermangel

Massnahmen zur kurzfristigen Erhöhung des Angebots an Lehrpersonen:

■ **Rekrutierung von Wiedereinsteiger/innen:** Die Rekrutierung von Wiedereinsteiger/innen ist eine kostengünstige Massnahme, die das Angebot an gutqualifizierten Lehrpersonen erhöhen kann.

■ **Flexibilisierung des Rentenalters nach oben:** Aus ökonomischer Sicht ist eine Flexibilisierung des Rentenalters nach oben wünschenswert. Lehrpersonen könnten mittels entsprechender Arbeitszeitmodelle dazu motiviert werden, später in Pension zu gehen. Es handelt sich um eine kostengünstige Möglichkeit, den Rekrutierungsbedarf kurzfristig (und langfristig permanent) zu senken.

■ **Prüfung eines Lehrgangs für Quereinsteiger/innen:** Mit dem Angebot von Ausbildungen für Quereinsteiger/innen können neue Zielgruppen für die Lehrerinnen- und Lehrerbildung erschlossen werden. Gemäss den befragten Expertinnen und Experten handelt es sich bei Quereinsteiger/innen um Personen, deren Vorwissen für den Lehrberuf wertvoll ist und die oft sehr motiviert sind. Abstriche an der Ausbildungsqualität sollten nach Möglichkeit vermieden werden. Bei einer berufsbegleitenden Ausbildung für Quereinsteiger/innen zu Primarlehrpersonen

wäre allerdings zu prüfen, ob im Kanton Graubünden eine genügend grosse Nachfrage nach einer solchen Ausbildung besteht.

■ **Prüfung der Weiterführung des Lehrgangs in schulischer Heilpädagogik im Kanton Graubünden:** Angesichts des steigenden Bedarfs und des akuten Mangels an Heilpädagog/innen wäre eine mögliche Massnahme, die entsprechende Ausbildung weiterhin innerhalb des Kantons Graubünden anzubieten. Zumindest sofern eine entsprechende Nachfrage besteht.

Massnahmen zur langfristigen Erhöhung des Angebots an Lehrpersonen (insb. zur Erhöhung der Berufsverweildauer):

■ **Lohnerhöhungen:** Lohnerhöhungen sind potentiell in der Lage, die Anzahl nicht-altersbedingter Austritte aus dem Bündner Arbeitsmarkt für Lehrpersonen zu reduzieren (Abwanderung in andere Kantone und in andere Berufe). Längerfristig dürften sich Lohnerhöhungen über die verbesserte Bildungsrendite der Ausbildung zur Lehrperson auch positiv auf die Anzahl der Studienanfänger/innen auswirken. In der Literatur wird allerdings davon ausgegangen, dass flächen-deckende Lohnerhöhungen ein wenig effizientes Mittel zur kurzfristigen Behebung eines Lehrermangels sind.

■ **Unterstützung von Lehrpersonen:** Ein grosser Teil der Berufswechsler/innen gibt den Lehrberufs bereits kurz nach dem Berufseinstieg auf. Dies dürfte u.a. darauf zurückzuführen sein, dass die Arbeitsbelastung in den ersten Jahren der Lehrtätigkeit überdurchschnittlich hoch ist. Eine gute Begleitung und Unterstützung von Neueinsteiger/innen kann deshalb die Austrittsrate senken bzw. die Berufsverweildauer erhöhen. Mentorate, Unterstützung durch die Schulbehörden, Supervision und/oder verstärkte Vorbereitung durch die Pädagogische Hochschule sind mögliche Massnahmen. Schulen ohne hinreichende Berufseinstiegsprogramme sollten entsprechende Angebote prüfen. Darüber hinaus könnte zur Reduktion der Arbeitsbelastung die Einführung von «Assistenzlehrer/innen» auf der Basis von Freiwilligenarbeit in Betracht gezogen werden.

■ **Rahmenbedingungen der Schulleitungen:** Schulleitungen nehmen für Lehrpersonen eine wichtige Unterstützungs- und Entlastungsfunktion wahr. Damit die Schulleitungen effizient arbeiten können, müssen sie mit einem entsprechenden Arbeitspensum ausgestattet werden. Die Schulleitungen können ausserdem mit Schulsekretariaten oder alternativen Unterstützungsformen (Freiwilligenarbeit) bei administrativen Arbeiten entlastet werden.

■ **Aufstiegsmöglichkeiten:** Fehlende Aufstiegsmöglichkeiten gehören gemäss der einschlägi-

gen Literatur zu den wichtigsten Gründen, weshalb Lehrpersonen ihren Beruf verlassen – auch wenn diese Problematik durch die Bündner Lehrpersonen und Expert/innen vor Ort als weniger gross betrachtet wird. Die Schaffung von Laufbahnmodellen oder Spezialisierungsmöglichkeiten, verbunden mit entsprechender Entlohnung, können die Abwanderung von Lehrpersonen in andere Berufe reduzieren.

■ *Nachqualifizierungen*: Die Tatsache, dass auf der Sekundarstufe I zwischen 4 Prozent (Sekundarschule) und 6 Prozent (Realschule) der Lehrpersonen inadäquat qualifiziert sind, verlangt nach vereinfachten Nachqualifizierungsverfahren. Allerdings erscheint nur ein den regulatorischen Grundlinien der EDK entsprechendes Verfahren sinnvoll. Die angebotene Ausbildung sollte die Lebens-situation der nachzuqualifizierenden Personen berücksichtigen (berufsbegleitend, innerhalb des Kantons bzw. Fernstudium oder Blockkurse).

■ *Weiterbildung für romanischsprachige Lehrpersonen*: Ein spezifisches Problem des Kantons Graubünden ist das geringe Angebot an romanischsprachigen Lehrkräften und deren teilweise mangelnde Sprachkompetenzen. Entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen zur Erhöhung der Sprachkompetenz, verbunden mit finanziellen oder motivationalen Anreizen, könnten dieses Problem entschärfen.

■ *Geeigneter Einbezug von Lehrpersonen in Reformen*: Die Bündner Lehrpersonen sind vor allem mit ihren Mitsprachemöglichkeiten bei Reformen und der Umsetzung derselben nicht zufrieden. Die Kunst wird sein, eine geeignete Form des Einbezugs der Lehrpersonen in Reformprojekte zu finden, ohne diese dadurch noch zusätzlich zu belasten.

Problematische Massnahmen:

■ *Rekrutierung von Lehrpersonen aus anderen Kantonen*: Die Rekrutierung von Lehrpersonen aus anderen Kantonen ist aufgrund der hohen Nachfrage nach Lehrpersonen, die in diesen Kantonen ebenfalls besteht, wenig erfolgversprechend.

■ *Rekrutierung von Lehrkräften ohne entsprechende Ausbildung*: Bereits zum jetzigen Zeitpunkt werden einige Stellen an Personen vergeben, die nicht bzw. nur teilweise über eine entsprechende Ausbildung verfügen. Dies ist als Notfallmassnahme akzeptabel, aus Qualitätsgründen als generelle Strategie jedoch untauglich.

■ *Erleichterte Zugangsbedingungen zur Lehrerinnen- und Lehrerausbildung*: Den Zugang zur Pädagogischen Hochschule zu erleichtern, ist nur bedingt sinnvoll: Erstens besteht bereits ein guter Zugang zur Pädagogischen Hochschule (u.a.

auch für Berufsleute), zweitens läuft diese Massnahme der Strategie der Tertiarisierung zuwider und drittens könnte die Qualität der Studierenden und damit die Unterrichtsqualität in Mitleidenschaft gezogen werden.

■ *Massnahmen, die den Bedarf an Lehrkräften senken*: Massnahmen, die den Bedarf an Lehrkräften senken, sind problematisch: Die Erhöhung der Anzahl Schüler/innen pro Klasse oder die Erhöhung der Anzahl Pflichtstunden pro Vollzeitpensum führen zu einer tieferen Ausbildungsqualität und zu einer zusätzlichen Belastung der Lehrpersonen, die von den Lehrkräften bereits heute als hoch eingeschätzt wird. Es muss deshalb damit gerechnet werden, dass derartige Massnahmen zu einer Erhöhung der Berufsausstiegsquote bzw. einer Reduktion der Berufsverweildauer führen würden.

1 Ausgangslage und Fragestellung

1.1 Hintergrund

In der Schweizer Presse häufen sich die Berichte über Anzeichen, dass sich in verschiedenen Kantonen auf dem Arbeitsmarkt für Volksschullehrer/innen ein Ungleichgewicht im Sinne eines Nachfrageüberhangs bemerkbar macht. Im Kanton Zürich wurde bereits im April 2008 ein Krisenstab zum Thema «Lehrermangel» eingesetzt (vgl. Tagesanzeiger vom 16. April 2008). Ebenfalls vom April 2008 datiert die «Anfrage Jäger betreffend Mangel an Lehrpersonen» an die Regierung des Kantons Graubünden, die am 26. Juni 2008 beantwortet wurde.

Das Thema hat seither nichts an Aktualität verloren: Der Lehrerverband rechnet für die Deutsche Schweiz und das Jahr 2018 mit 8'140 fehlenden Lehrern (vgl. Tagesanzeiger vom 19. November 2009). Johannes Flury, Rektor der Pädagogischen Hochschule des Kantons Graubünden, gab der Presse am 13. Januar 2010 zu Protokoll: «Es zeichnet sich auch in Graubünden ein akuter Lehrermangel ab». Ebenfalls im Januar 2010 wurde im Rahmen des Umfeldmonitorings zur Führungsunterstützung der Bündner Regierung der «Lehrermangel» ins Zentrum gerückt.

Vor diesem Hintergrund hat das Amt für Volksschule und Sport AVS des Kantons Graubünden das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) beauftragt, eine Studie zum Thema «Lehrermangel» zu erarbeiten.

1.2 Ziele und Fragestellungen der Studie

Die Studie verfolgt zwei Ziele:

■ Zum einen soll die Studie eine unabhängige, objektive und gemeinsame Grundlage schaffen, vor deren Hintergrund eine politische und verwaltungsinterne Diskussion der Problemstellung geführt werden kann. Die empirische Analyse des Lehrkräfteangebots und der Lehrkräftenachfrage im Kanton Graubünden hat deshalb im Zentrum der Studie zu stehen.

■ Zum anderen soll die Studie aufzeigen, welche Massnahmen gegen einen allfälligen Lehrermangel ergriffen und wie diese konkret umgesetzt werden können.

Um die Situation bezüglich eines möglichen Lehrermangels im Kanton Graubünden einschätzen und Massnahmen vorschlagen zu können, sollen die folgenden **Fragestellungen** beantwortet werden:

■ Gibt es im Kanton Graubünden zurzeit eine Knappheit an Lehrpersonen?

■ Ist in den nächsten 10 Jahren ein Lehrermangel im Kanton Graubünden zu erwarten?

■ Wie kann der momentane Lehrpersonenbestand im Kanton Graubünden charakterisiert werden?

■ Wie verändert sich die Struktur des Lehrerbstands (Geschlecht, Alter, Beschäftigungsgrad etc.) über die Zeit und welche Implikationen lassen sich aus diesen Veränderungen mit Blick auf einen allfälligen Lehrermangel ableiten?

■ Wie zufrieden sind die Lehrpersonen im Kanton Graubünden mit ihrer Arbeit und aus welchen Gründen wandern sie in andere Kantone ab oder geben die Lehrtätigkeit auf?

■ Welche Ursachen könnten im Kanton Graubünden zu einem Lehrermangel führen?

■ Welche ökonomischen Anreize bestehen für angehende Studierende des Kantons Graubünden, sich zum/r Volksschullehrer/in ausbilden zu lassen?

■ Welchen ökonomischen Anreizen sind beschäftigte Lehrpersonen im Kanton Graubünden ausgesetzt, ihre Lehrtätigkeit in einem anderen Kanton auszuüben und/oder die Lehrtätigkeit aufzugeben?

■ Welche Massnahmen gegen einen möglichen Lehrermangel empfehlen sich im Kanton Graubünden?

In Absprache mit dem Auftraggeber wurde der **Untersuchungsgegenstand** auf die Lehrerschaft der **Primarschule (1. bis 6. Klasse)** und der **Oberstufe (7. bis 9. Klassen)** eingegrenzt. Unter der Oberstufe verstehen wir dabei die Kleinklassen, die Realschule und die Sekundarschule – nicht jedoch das Untergymnasium sowie das 1. Jahr des Gymnasiums (9. Klasse). Aus Gründen der Datenverfügbarkeit und aus inhaltlichen Gründen war es uns allerdings nicht möglich, bei allen Analysen das Untergymnasium und das 1. Jahr des Gymnasiums unberücksichtigt zu lassen. In Zusammenhang mit diesen Analysen werden wir deshalb nicht den Begriff «Oberstufe», sondern den Begriff «**Sekundarstufe I**» verwenden. Dieser Begriff umfasst die Oberstufe (also die 7. bis 9. Klassen auf Niveau Kleinklasse, Realschule und Sekundarschule) und das Untergymnasium sowie das 1. Jahr des Gymnasiums. Ebenfalls in die Untersuchungen einbezogen wurden – soweit dies die Datenlage zulies – die Heilpädagoginnen und Heilpädagogen.

Um obenstehende Fragestellungen beantworten zu können, werden im vorliegenden Bericht verschiedene **Aspekte** rund um das Thema «Lehrermangel» analysiert:

■ **Entwicklung des Lehrberufs, der Struktur und der Anzahl Studierender, der Struktur der Lehrkräfte und des Arbeitsmarkts von Lehrpersonen:** Die Analyse im Zeitverlauf gibt Aufschluss über wesentliche Veränderungen, die sich in den letzten Jahren eingestellt haben und die auf einen möglichen Lehrermangel hinwirken können.

■ **Aktueller Lehrkräftebestand im Kanton Graubünden:** Die aktuelle Struktur des Lehrkräftebestands im Kanton Graubünden wird auf der Basis der Ergebnisse einer Online-Befragung der Bündner Lehrpersonen analysiert. Die Einschätzungen der Lehrpersonen, die im Rahmen der Online-Befragung erhoben wurden, werden genutzt, um die Zufriedenheit mit dem Beruf zu dokumentieren und Gründe für einen möglichen Lehrermangel zu identifizieren.

■ **Der Bündner Arbeitsmarkt für Lehrpersonen im Mai 2010:** Aufgrund der Angaben von Schulleiter/innen bzw. Schulratspräsident/innen im Rahmen der durchgeführten Online-Befragung kann eine Einschätzung über das Angebot an und die Nachfrage nach Lehrpersonen vorgenommen werden, indem die Anzahl der offenen Stellen mit der Anzahl der stellensuchenden Lehrpersonen verglichen wird. Ausserdem können aufgrund der Einschätzungen durch die Schulleiter/innen mögliche Gründe für eine Knappheit identifiziert werden.

■ **Der Bündner Arbeitsmarkt für Lehrpersonen in den nächsten 10 Jahren:** Ob in Zukunft mit einem Lehrermangel zu rechnen ist, wird im Rahmen einer Prognose von Angebot an und Nachfrage nach Lehrpersonen auf dem Bündner Arbeitsmarkt in den nächsten 10 Jahren untersucht.

■ **Ursachen des Lehrermangels:** Die Literatur bietet vielfältige Ergebnisse dazu, welche Ursachen einem Lehrermangel zugrunde liegen können. Mit Hilfe von kantonsspezifischen Daten wird analysiert, inwiefern diese Ursachen auch im Kanton Graubünden wirksam sind bzw. wirksam werden könnten.

■ **Massnahmen gegen den Lehrermangel:** Die Analyse der Ursachen eines möglichen Lehrermangels zeigt die Ansatzpunkte auf, bei denen Massnahmen im Kanton Graubünden ansetzen können. Aufgrund der bisher genannten Analysen und auf der Basis von Interviews mit Expertinnen und Experten werden denkbare Massnahmen vorgestellt und analysiert.

1.3 Methodik der Studie

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden unterschiedliche sozialwissenschaftliche Methoden der Datenerhebung und -auswertung herangezogen. Die einzelnen Methoden werden in den verschiedenen Textabschnitten im Detail vorgestellt:

■ **Literatur- und Dokumentenanalyse:** Obwohl es wenig Literatur zum Thema «Lehrermangel» an sich (insbesondere Evaluationen zu Massnahmen gegen den Lehrermangel) gibt, befasst sich eine grosse Zahl

von wissenschaftlichen Publikationen mit einzelnen Aspekten wie der Situation der Lehrkräfte, Ursachen für den Ausstieg aus dem Lehrberuf etc. Die Literaturanalyse wurde insbesondere verwendet, um mögliche Ursachen und Massnahmen zu identifizieren.

■ **Auswertung sekundärstatistischer Daten:** Bestehende Daten wurden für unterschiedliche Zwecke ausgewertet, beispielsweise um die Entwicklungen in der Vergangenheit nachzuvollziehen oder Ergebnisse des Kantons Graubünden mit schweizweiten Werten vergleichen zu können. Im Rahmen der sekundärstatistischen Datenanalyse wurden folgende Datenquellen ausgewertet: Lehrkräftestatistik (BFS), Statistik der Schüler und Studierenden (BFS), Arbeitsmarktstatistik (Seco), Kantonale Besoldungstabellen (ZH, TG, SG und GR), Schuldatenbank des Amtes für Volksschule und Sport (AVS GR).

■ **Prognose des Lehrkräftebedarfs und des Lehrkräfteangebots bis ins Jahr 2019:** Um voraussagen zu können, ob es in Zukunft zu einer Lehrkräfteknappheit kommen wird, wurde sowohl für den Bedarf als auch für das Angebot an Lehrpersonen eine Prognose erstellt. Die Bedarfsanalyse wurde von Herrn Dr. Jacques Babel (BFS, Sektion Bildungssysteme) durchgeführt und entspricht der Methodik der gesamtschweizerischen Bedarfsanalyse im Rahmen der obligatorischen Schule (vgl. BFS 2009). Die Angebotschätzung erfolgte durch das Büro BASS auf der Basis kantonspezifischer Daten – insbesondere von Daten, die im Rahmen einer Online-Befragung der Bündner Lehrpersonen und Schulleiter/innen erhoben wurden.

■ **Telefonische Befragung von Experten/innen:** Für die Einschätzung der gegenwärtigen Situation sowie von möglichen Ursachen des Lehrermangels und sinnvollen Massnahmen gegen den Lehrermangel wurden verschiedene Expertinnen und Experten befragt. Ihre Einschätzung dient dazu, die anderen Ergebnisse der Studie einzubetten und Informationen zur regionalen Situation zu erhalten. Einerseits wurden Personen ausgewählt, die als Vertreter/innen von Bündner Institutionen oder Organisationen mit den Verhältnissen im Kanton Graubünden gut vertraut sind. Andererseits wurde ein Expertengespräch mit zwei Personen geführt, die sich auf nationaler Ebene mit dem Phänomen des Lehrermangels beschäftigt haben. Aus **Tabelle 1** wird ersichtlich, welche Expertinnen und Experten befragt worden sind.

Tabelle 1: Befragte Expertinnen und Experten

Institution	Interviewperson	Funktion
Lehrpersonen Graubünden	Fabio Cantoni	Präsident
Pädagogische Hochschule Graubünden	Dr. Johannes Flury	Rektor
Schulbehördenverband Graubünden	Gabriela Aschwanden	Präsidentin
Schulleiterverband	Silvio Dietrich	Aktuar
Heilpädagogische Lehrpersonen Graubünden	Ursula Gujan	Co-Präsidentin
Pro Grigioni Italiano	Dr. Mathias Piconi	Zentralvorstand, Abteilung Schule
Lia Rumantscha	Martin Mathiuet	Abteilungsleiter Bildung
Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer	Beat W. Zemp	Zentralpräsident
Service de la recherche en éducation	Karin Müller	Directrice générale

■ **Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden:** Im Juni 2010 wurde eine Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden durchgeführt. Mit Hilfe der Angaben aus der Schuldatenbank des Amtes für Volksschule und Sport (GR) wurde eine Datenbank mit 1'880 E-Mail-Adressen erstellt. Die E-Mail-Datenbank enthielt alle Adressen der aktiven Lehrkräfte und der Schulleiter/innen sowie der Schulratspräsidenten/innen im Kanton Graubünden zum Zeitpunkt der Befragung. Die Lehrkräfte wurden zu ihrer Arbeitssituation im Schuljahr 2009/10 befragt. Angaben zum Rücklauf und zur Struktur der Stichprobe finden sich in Abschnitt 3.1.1.

1.4 Aufbau des Berichts

In Kapitel 2 und Kapitel 3 werden die relevanten Kennzahlen zur Ausbildung von Lehrpersonen und zum Arbeitsmarkt für Lehrkräfte im Kanton Graubünden und in der Deutschen Schweiz beschrieben – zum einen bezüglich der Gegenwart (Kapitel 3), zum anderen bezüglich der Vergangenheit (Kapitel 2). Das vierte Kapitel beinhaltet eine Prognose des Lehrkräftebedarfs und -angebots im Kanton Graubünden für das Jahr 2020. Die eher qualitativ ausgerichteten Kapitel 5 und 6 beschäftigen sich mit den Ursachen des Lehrermangels und den Massnahmen, die gegen den Lehrermangel ergriffen werden können.

1.5 Begriffe und Definitionen

■ **Austrittsrate:** Die Austrittsrate ist definiert als Quotient aus der Anzahl Lehrkräfte, die zwischen einem gegebenen Jahr t und dem nächsten Jahr $t+1$ den Bündner Arbeitsmarkt für Lehrpersonen (\rightarrow *Bündner Arbeitsmarkt für Lehrpersonen*) verlassen. Diese Lehrpersonen stehen dem Bündner Arbeitsmarkt für Lehrpersonen im Jahr $t+1$ nicht mehr zur Besetzung einer Stelle an der Volksschule zur Verfügung. Die Gründe für die Austritte sind im Wesentlichen die Folgenden: (1) Altersbedingte Abgänge (Pensionierungen), (2) Krankheitsbedingte Abgänge (Aufgabe der Berufstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen), (3) Abwanderung in einen anderen Kanton und (4) Berufswechsel. Die Austrittsrate unterscheidet sich von der Fluktuationsrate (\rightarrow *Fluktuationsrate*) dahingehend, dass bei der Berechnung der Fluktuationsrate auch Lehrpersonen mitgezählt werden, welche ihre Stelle an einer Volksschule im Kanton Graubünden verlassen, um eine Stelle an einer anderen Volksschule *im* Kanton Graubünden zu besetzen. Auch bei der Austrittsrate ist nicht berücksichtigt, ob die austretenden Lehrkraft früher oder später wieder in den Bündner Arbeitsmarkt für Lehrkräfte zurückkehrt.

■ **Bünder Arbeitsmarkt für Lehrpersonen:** Den Bündner Arbeitsmarkt für Lehrpersonen definieren wir nachfrageseitig: Er umfasst alle Stellen für Lehrpersonen an Schulen der Primarstufe und der Sekundarstufe I im Kanton Graubünden.

■ **Deckungsgrad:** Der Deckungsgrad entspricht dem Verhältnis des Lehrkräfteangebots (\rightarrow *Lehrkräfteangebot*) zum Rekrutierungsbedarf (\rightarrow *Rekrutierungsbedarf*) zu einem bestimmten Zeitpunkt. Ein Deckungsgrad von unter 100 Prozent bedeutet, dass das Angebot an «neuen» Lehrpersonen nicht ausreicht, um den Rekrutierungsbedarf zu decken.

■ **Fluktuationsrate:** Die Fluktuationsrate ist definiert als Quotient aus der Anzahl Lehrkräfte, die zwischen einem gegebenen Jahr t und dem nächsten Jahr $t+1$ ihre Stelle verlassen, und der Anzahl Lehrkräfte im Jahr t . Nicht berücksichtigt wird dabei, ob die Lehrkraft früher oder später wieder in den Beruf zurückkehrt. Die Fluktuationsrate unterscheidet sich von der Austrittsrate (\rightarrow *Austrittsrate*) dahingehend, dass bei der Berechnung der Fluktuationsrate auch Lehrpersonen mitgezählt werden, welche ihre Stelle an der Volksschule im Kanton Graubünden verlassen, um eine andere Stelle an der Volksschule *im* Kanton Graubünden zu besetzen.

■ **Lehrkräfteangebot:** Das Lehrkräfteangebot entspricht der Anzahl Lehrkräfte, die zum Zeitpunkt t eine Stelle als Lehrkraft suchen.

■ **Lehrkräftenachfrage:** Die Lehrkräftenachfrage entspricht der Anzahl der offenen Stellen zu einem bestimmten Zeitpunkt.

■ **Lehrkräftebedarf (Gesamtbedarf):** Der Lehrkräftebedarf entspricht dem Gesamtbedarf an Lehrkräften zu einem bestimmten Zeitpunkt. Der Begriff «Lehrkräftebedarf» ist insbesondere vom Begriff «Rekrutierungsbedarf» (\rightarrow *Rekrutierungsbedarf*) zu unterscheiden.

■ **Oberstufe (Volksschule):** (7. und 8. Klasse) und das 1. Jahr im Gymnasium (9. Klasse) unter dem Begriff «Oberstufe», sofern nichts anderes vermerkt ist diese Klassen im Kanton Graubünden nicht zur Volksschule gezählt werden.

■ Rekrutierungsbedarf (Bedarf an Lehrkräfte-Eintritten in den Arbeitsmarkt der Lehrpersonen):

Unter dem Rekrutierungsbedarf in einem Jahr t verstehen wir die Anzahl von Lehrkräften, die von den Bündner Volksschulen (Primarschule und Sekundarstufe I) in einem Jahr t neu angestellt werden müssen, damit der Bedarf an Lehrkräften gedeckt ist. Der Begriff «Rekrutierungsbedarf» ist insbesondere vom Begriff «Lehrkräftebedarf» (\rightarrow *Lehrkräftebedarf*) zu unterscheiden.

Die Sekundarstufe I folgt auf die Primarstufe und dauert drei Jahre (7. bis 9. Schuljahr). Im Kanton Graubünden zählen hierzu die Kleinklassen auf der Oberstufe, die Realschule, die Sekundarschule, das Untergymnasium (7. und 8. Klasse) sowie das 1. Jahr im Gymnasium (9. Klasse).

2 Die Vergangenheit

2.1 Eine kurze Geschichte des Lehrerberufs

Wichtigste Erkenntnisse:

- Die Herausforderungen an Lehrpersonen haben sich verändert: Die Heterogenität der Schüler/innen, die Elternarbeit und die zusätzliche Belastung mit Arbeiten administrativer Natur sind die neuen Herausforderungen des Lehrerberufs.
 - Aufstiegsmöglichkeiten bestehen im Lehrberuf kaum.
 - Das Prestige der Lehrpersonen hat sich in den letzten Jahren stabilisiert, während es in den Jahrzehnten davor gesunken ist.
-

Rolle und Aufgaben von Lehrpersonen

Seit Bestehen des Lehrberufs haben sich **die Rolle und der Berufsauftrag von Lehrpersonen** stark gewandelt. Während die Lehrpersonen im 18. und 19. Jahrhundert stark mit der Kirche verbunden waren und neben der Vermittlung von Wissen den Auftrag hatten, zur Versittlichung der Lebensführung beizutragen, tragen sie ab Mitte des 19. bis ins 20. Jahrhundert im öffentlichen Auftrag zur Volksbildung bei. Ab 1900 tritt der Aspekt der Lehrer-Autorität, der bisher von grosser Wichtigkeit gewesen war, zurück zugunsten einer neuen Rolle: Lehrerinnen und Lehrer sollen nun vorwiegend die Persönlichkeitsentwicklung von Kindern und Jugendlichen fördern. Dies gilt weiterhin, aber ab 1960 wird der Lehrberuf weiter spezialisiert und professionalisiert: Das fachliche Wissen und die fachdidaktischen Kompetenzen werden stärker ins Zentrum gerückt – die Lehrperson tritt nun als fachliche Autorität auf. Ende des 20. Jahrhunderts geschieht eine erneute Veränderung: Lehrpersonen versuchen nun verstärkt, einerseits den institutionellen Ansprüchen zu genügen und andererseits die persönliche Gestaltungsfreiheit auszunützen. Die Ansprüche an ihr Rollenbewusstsein und ihr Rollenverhalten steigen (Bättig-Ineichen 2009, 16f.).

Die Veränderung des Berufsauftrags sowie gesellschaftliche Entwicklungen führen zu **veränderten Herausforderungen**, mit denen Lehrpersonen aktuell konfrontiert sind:

- **Zunehmende Heterogenität der Schüler/innen:** Die Schulen sind verstärkt mit Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund und mit Schüler/innen konfrontiert, die bereits bei Schuleintritt sehr unterschiedliche Voraussetzungen mitbringen. Mit dieser Heterogenität in Bezug auf schulische Voraussetzungen und kulturelle Hintergründe muss die Schule umgehen können: Lehrpersonen werden dazu angehalten, die Integration immigrierter Kinder und Jugendlicher zu fördern, ungleiche Bildungschancen soweit möglich auszugleichen und mit unterschiedlichen Wissensständen umzugehen (Bättig-Ineichen 2009, 31; EDK 2007, 17).
- **Vermehrter Einbezug der Eltern:** Der Kontakt und die Zusammenarbeit der Schule mit den Eltern werden zu einer bedeutenden Aufgabe für Lehrpersonen und Schulen. Ein Teil der Elternschaft ist an der Schule und der schulischen Entwicklung ihrer Kinder interessiert. Sie stehen dem Lehrerhandeln aber auch kritisch gegenüber. Die Zusammenarbeit mit den Eltern wird teilweise durch unterschiedliche Wertvorstellungen über Erziehung und Bildung erschwert. Lehrpersonen werden vermehrt dazu genötigt, ihre Vorgehensweisen zu explizieren und zu begründen. Andererseits ist ein Teil der Eltern schwer erreichbar, sei es aufgrund beruflicher Belastung oder fehlender Sprachkenntnisse. In diesen Fällen sind Lehrpersonen gefordert, mit den Eltern das Gespräch zu suchen (EDK 2007, 13).
- **Zunehmender Anteil administrativer Arbeit:** Die administrativen Arbeiten, die Lehrpersonen übernehmen müssen, sind in den letzten Jahren gewachsen. Dies wird von vielen Lehrpersonen als Belastung

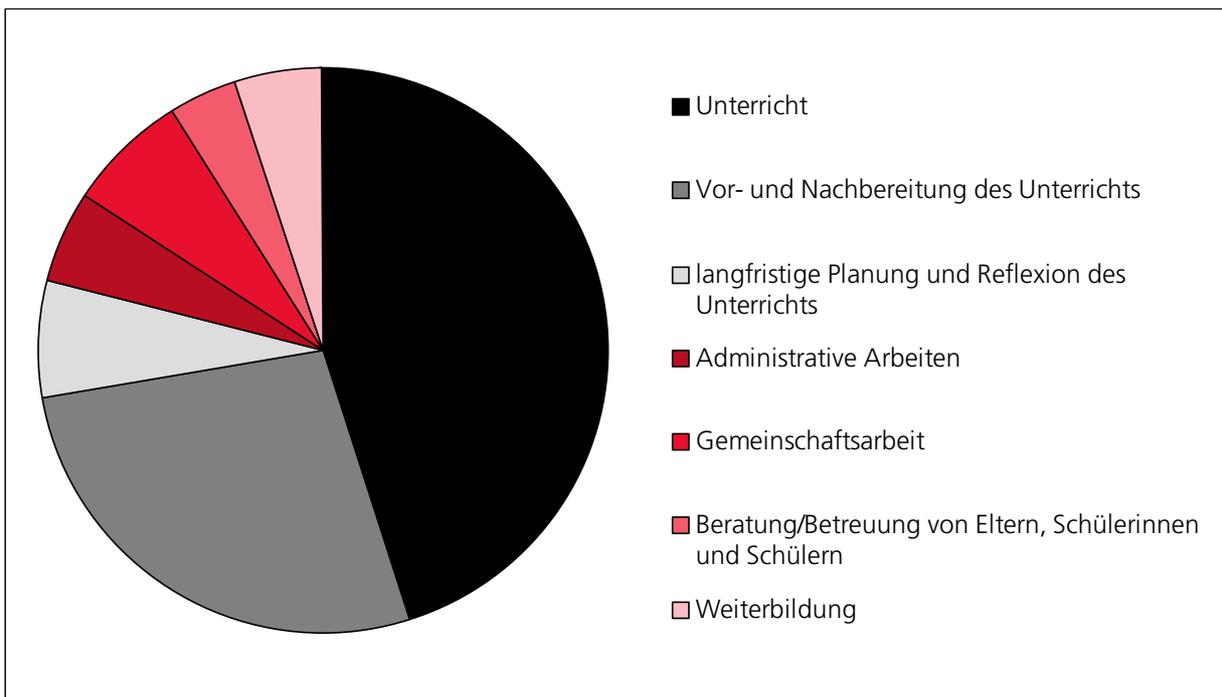
wahrgenommen, was auch in den durchgeführten Experteninterviews (Liste der befragten Experten/innen: Tabelle 1 auf Seite 3) zum Ausdruck gebracht wurde.

■ **Arbeit an der Schul- und Teamentwicklung, Qualitätssicherungsaufgaben:** Durch die Einführung der geleiteten Schulen (s. unten) haben die Lehrpersonen nun auch vermehrt die Möglichkeit, eine Teilverantwortung für die gesamte Schule zu übernehmen. Dies ist aber mit zusätzlichen Aufgaben in den Bereichen Schulentwicklung, Unterrichtsteam und Qualitätssicherung verbunden (EDK 2007, 24).

Dass Lehrpersonen mit gestiegenen Herausforderungen konfrontiert sind, wird nicht nur von den Lehrpersonen selbst so eingeschätzt, sondern ebenfalls von der Bevölkerung anerkannt, wie eine Univox-Analyse zeigt (vgl. EDK 2007, 6).

Die **Aufgaben**, die im Lehrberuf verlangt werden, beschränken sich demnach nicht ausschliesslich auf den Unterricht – obwohl für den Unterricht sowie die Vor- und Nachbereitung am meisten Arbeitszeit aufgewendet werden. Daneben müssen Lehrpersonen erzieherische und betreuende Aufgaben wie beispielsweise die Vermittlung von sozialer Kompetenz übernehmen. Auch beratende Aufgaben gewinnen zunehmend an Bedeutung, seien es die Beratung von Schüler/innen oder von Eltern. Hinzu kommen die erwähnten Aufgaben im Bereich Schulentwicklung. **Abbildung 1** zeigt, wie sich die Arbeitszeit von Lehrpersonen auf die verschiedenen Tätigkeitsbereiche aufteilt.

Abbildung 1: Arbeitszeit der Lehrpersonen nach Tätigkeitsbereichen



Quelle: Landert/Brägger 2009, 31f.; eigene Darstellung.

Aufstiegsmöglichkeiten im Lehrberuf

Der Lehrberuf ist durch wenige **Aufstiegsmöglichkeiten** gekennzeichnet. Zumindest bis vor Kurzem existierten kaum unterschiedliche Funktionen oder Karrierechancen. Für ihre Berufserfahrung und ihre berufliche Entwicklung wurden sämtliche Lehrpersonen im gleichen Ausmass entlohnt, da der Lohn aufgrund des zunehmenden Dienalters anstieg. Weitere finanzielle oder an Aufgaben gebundene Differenzierungen bestanden kaum. Wer als Lehrerin oder Lehrer arbeitete, sah sich über den Lauf seiner Karriere mit immer ähnlichen Aufgaben, ähnlichem Niveau an Verantwortung und ähnlicher Entlohnung (bzw. leistungs-unabhängig ansteigender Entlohnung) konfrontiert. Personen, die einen beruflichen Aufstieg

anstrebten, waren gezwungen, den eigentlichen Lehrberuf zu verlassen (Leutwyler et. al. 2005, 14; Müller Kucera/Stauffer 2003, 77f.).

Diese Situation hat sich mit der Einführung von **Schulleitungen** etwas verändert: In der Deutschschweiz wurden in diversen Schulen pädagogische Schulleitungen eingeführt, um diesen Schulen Teilautonomie auf operativer Ebene zu gewähren – diese Verantwortung war vorher durch die Schulbehörden übernommen worden. Die Aufgaben der Schulleitung umfassen die Anstellung, Förderung und Unterstützung von Lehrpersonen, Massnahmen zur Personalentwicklung, Planung des Schuljahrs, Evaluationen und Massnahmen zur Weiterentwicklung der Schule (EDK 2007, 8). Auch im Kanton Graubünden sind Schulleitungen eingesetzt und durch den Kanton teilfinanziert worden. Die Position des Schulleiters oder der Schulleiterin bietet nun eine Aufstiegsmöglichkeit für Lehrpersonen. Inwiefern diese Position tatsächlich als Karriereoption wahrgenommen wird, ist allerdings (auch aufgrund der kurzen Dauer seit der Einführung in den meisten Kantonen) noch nicht geklärt und dürfte unter anderem von der finanziellen Entschädigung abhängen.

Prestigeverlust des Lehrberufs

Im **Verlauf der letzten Jahrzehnte** ist das Berufsprestige des Lehrberufs gesunken. In einer deutschen Studie zum Prestige von Erwerbstätigen wird dies deutlich: 1966 wurde der Beruf der Primarlehrperson noch von 37 Prozent aller Befragten als einer der Berufe genannt, die sie am meisten schätzen und vor denen sie am meisten Achtung haben (die Befragten konnten jeweils vier bis fünf Berufe angeben). Damit lagen die Primarlehrer/innen an vierter Stelle nach den Berufen Arzt, Pfarrer und Ingenieur. Bis 1995 verschlechterte sich diese Einschätzung – diese Tendenz wird über vier Erhebungen sichtbar – so dass der Beruf der Primarlehrperson nur noch von 21 Prozent aller Befragten genannt wurde, womit er auf den 11. Platz abrutschte. Ebenfalls ein sinkendes Prestige weist der Beruf des Studienrats auf, der mit dem Beruf der Gymnasiallehrperson in der Schweiz verglichen werden kann. Der Studienrat befand sich bereits 1966 nur auf Platz 11 der abgefragten Berufe und rutschte weiter ab auf Platz 15 im Jahr 1995 (Hradil 1999, 288). Obwohl sich die Ergebnisse nicht eins zu eins auf die Schweiz übertragen lassen – insbesondere aufgrund unterschiedlicher Ausbildungen – dürften in der Schweiz ähnliche Prestigeverluste seit den 60er-Jahren zu verzeichnen sein. Diese Tendenz wurde auch von mehreren Expertinnen und Experten in den Interviews bestätigt.

Betrachtet man allerdings die **Prestigeveränderungen seit den 90er-Jahren in der Schweiz**, zeigt sich ein anderes Bild: Wird das Berufsprestige in der Öffentlichkeit 1994 und 2003 verglichen, lassen sich keine grossen Veränderungen feststellen. Lehrerinnen und Lehrer werden bei einer Univox-Studie mit ungefähr 6 von 10 Punkten bewertet und befinden sich damit im Mittelfeld. Zwischen den verschiedenen Schulstufen bestehen allerdings Unterschiede: Gymnasiallehrpersonen und Lehrer/innen auf Sekundarstufe I werden besser bewertet als Primarlehrpersonen (EDK 2007, 17). Werden hingegen die Lehrerinnen und Lehrer befragt, wie zufrieden sie mit dem Ansehen von Lehrpersonen in der Öffentlichkeit sind, zeigten sich 55 Prozent aller Befragten gemäss einer Studie von LCH im Jahr 2006 zufrieden. Dies ist eine deutliche Steigerung der Zufriedenheit, 1990 waren es nur 20 Prozent und 2001 32 Prozent gewesen. Das ist erstaunlich: Die Lehrpersonen schätzen ihr Berufsprestige besser ein als früher obwohl sich dieser Trend in der Öffentlichkeit nicht zeigt (EDK 2007, 17).

2.2 Eine kurze Geschichte des Lehrermangels

Wichtigste Erkenntnisse:

- In der Schweiz gab es bereits mehrfach Phasen des Lehrermangels und des Lehrerüberflusses.
 - Es bestehen Hinweise, dass es Lehrerknappheit gibt – zumindest in einigen Regionen, auf bestimmten Schulstufen und bezüglich ausgewählter Schulfächer.
 - Die Kantone haben bereits in der Vergangenheit Massnahmen gegen den Lehrermangel ergriffen und tun dies auch momentan.
-

In der Schweiz gab es bereits Phasen des Lehrermangels (z.B. in den 60-er Jahren) sowie des Überflusses an Lehrpersonen (z.B. ab Mitte der 70-er Jahre) (Criblez 2010, 26f.). In den letzten Jahren besteht wieder eine Situation, in der (zumindest gewisse Kategorien von) Lehrpersonen schwierig zu rekrutieren sind. 2003 konstatiert ein Bericht zuhanden der EDK, dass die Besetzung von Lehrerstellen zu Beginn der letzten Schuljahre schwierig gewesen sei – detaillierte oder systematisierte Informationen zur Lehrerknappheit lagen aber keine vor (Müller Kucera/Stauffer 2003).

Die EDK hat 2001 veranlasst, dass eine **Situationsanalyse der unbesetzten Stellen** durchgeführt wird. Es zeigte sich, dass auf der Primarstufe 35 Vollzeitstellen unbesetzt blieben oder nur provisorisch besetzt werden konnten. Mit *unbesetzten Lehrerstellen* ist nicht gemeint, dass ganze Schulklassen keinen Unterricht erhielten, sondern dass Klassen zusammengelegt, Lektionen abgebaut oder Lehrpersonen zusätzliche Überstunden absolvieren mussten, weil eine Stelle nicht besetzt werden konnte. Unter *provisorisch besetzten Stellen* sind Anstellungen von einer Dauer von weniger als 6 Monaten bzw. die Anstellung von bereits pensionierten Lehrer/innen zu verstehen. Auf der Sekundarstufe I konnten in der ganzen Schweiz 70 Stellen entweder nicht oder nur provisorisch besetzt werden. Je nach Region wurde die Situation aber als unterschiedlich problematisch eingeschätzt: In der Westschweiz, im Tessin und in Kantonen mit vergleichsweise tiefen Geburtenraten bestanden wenige Probleme bei den Stellenbesetzungen. Graubünden gab an, auf der Primarstufe keine unbesetzten oder provisorisch besetzten Stellen vergeben zu haben, auf der Sekundarstufe I jedoch schon (Stauffer 2001). Die Ergebnisse dieser Studie müssen allerdings mit Vorsicht interpretiert werden, da sie ausschliesslich unbesetzte oder provisorisch besetzte Stellen erfassen. Dass Lehrermangel auch dazu führen kann, dass die Anforderungen an angestellte Personen gesenkt werden – beispielsweise durch Anstellungen von Lehrpersonen ohne stufenadäquaten Bildungsabschluss – und der Lehrermangel dadurch nicht direkt sichtbar wird, wird nicht berücksichtigt.

Eine weitere Umfrage bei den Kantonen (Müller Kucera/Stauffer 2003) zeigte denn auch, dass Schulen **bei der Anstellung von Lehrpersonen** oft keine oder nur eine ungenügende Auswahl hatten. Auf Primarstufe lagen pro Ausschreibung noch zwischen 5 bis 40 Bewerbungen vor, auf Sekundarstufe I war die Lage angespannter: Die Anzahl Bewerbungen auf Sekundarstufe I für die Fächer Mathematik und Physik ist mit 1 bis 5 Bewerbungen deutlich tiefer. Einige Kantone gaben an, dass sie bei mehr als der Hälfte der Stellenbesetzungen Rekrutierungsschwierigkeiten gehabt hätten (mehrmalige Ausschreibung von Stellen nötig, Senkung der Anforderung, Anstellung einer Person in Ausbildung). Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Unterschiede zwischen den Kantonen relativ gross sind oder sich auf einzelne Fächer beschränken. Vom Kanton Graubünden sind leider keine Angaben vorhanden (Müller Kucera/Stauffer 2003, 56f.).

Ein weiteres Indiz dafür, dass die Rekrutierungsschwierigkeiten auf Sekundarstufe I grösser sind als auf der Primarstufe ist auch der **Anteil ausländischer Lehrpersonen**: Dieser ist auf der Sekundarstufe I deutlich höher als auf der Primarstufe (Müller Kucera/Stauffer 2003, 38).

Auch **fachfremder Unterricht** kann als Indiz eines Lehrermangels interpretiert werden: In den meisten antwortenden Kantonen unterrichten 2 bis 5 Prozent der Lehrkräfte Mathematik ohne die verlangten formalen Anforderungen. Allerdings hängt die Definition von fachfremdem Unterricht stark davon ab, welche Anforderungen in den einzelnen Kantonen verlangt werden. Für Graubünden fehlen diese Daten wiederum, im Kanton St. Gallen beträgt der Anteil fachfremd unterrichtender Lehrpersonen zwischen 2 und 5 Prozent, in Glarus weniger als 1 Prozent (Müller Kucera/Stauffer 2003, 65).

Die meisten Kantone hatten bereits 2001 eine oder mehrere der folgenden **Massnahmen** ergriffen, um der Knappheit der Lehrpersonen entgegen zu wirken (Stauffer 2001, 13-21):

- Zulassung von ausserkantonalen oder ausländischen Lehrerinnen und Lehrern (25 Kantone)
- Erhebungen zur Stellensituation (23 Kantone)
- Lehrpersonen mit Teilzeitstellen motivieren, das Arbeitspensum zu erhöhen (23 Kantone)
- Einsetzung von Arbeitsgruppen (17 Kantone)
- Internet- oder Teletext-Stellenbörsen (15 Kantone)
- Kurse für Wiedereinsteiger/innen (16 Kantone)
- Ausnahmegewilligungen für Personen ohne Lehrdiplom (15 Kantone)
- Umschulungskurse für Stufenwechsel (14 Kantone)
- Imagekampagnen (13 Kantone)
- Zusätzliche Weiterbildungsangebote für Lehrpersonen (11 Kantone)
- Ausbildungen für Berufsleute (11 Kantone)
- Erhöhung der Anzahl Ausbildungsplätze für angehende Lehrpersonen (10 Kantone)
- Verpflichtung von pensionierten Lehrpersonen (6 Kantone)
- Erhöhung der Klassengrösse (5 Kantone)
- Erhöhung der Pflichtpensen für Lehrpersonen (2 Kantone)
- Abbau der Anzahl Lektionen für Schüler/innen (1 Kanton).

Seit Beginn des Jahrtausends wurden Kantone in politischen Vorstössen immer wieder angefragt, ob und in welchem Ausmass ein Lehrermangel bestehe und welche Massnahmen dagegen ergriffen würden.¹ Als umgesetzte, in Umsetzung begriffene oder geplante Massnahmen wurden vereinfachte Ausbildungen und Stufenumstiege, neue Fächerprofile, Einsetzung von Arbeitsgruppen oder Erarbeitung von wissenschaftlichen oder praxisorientierten Grundlagen genannt.

In einigen Kantonen haben sich die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Lehrpersonen akzentuiert, deshalb wurden neben den längerfristigen auch kurz- und mittelfristige Massnahmen ergriffen. So haben sich im Juli 2010 beispielsweise die drei grössten Pädagogischen Hochschulen der Schweiz (Zürich, Bern, Nordwestschweiz) auf ein gemeinsames Vorgehen zur Schaffung von verkürzten Ausbildungsprogrammen geeinigt. Die Bildungs- und Erziehungsdirektoren der sechs Trägerkantone haben sich geeinigt, Ausbildungsprogramme für Quereinsteiger/innen und Nachqualifikationen für Primarschullehrer/innen anzubieten. Die *Ausbildung für Quereinsteiger/innen* richtet sich an Berufsleute mit akademischer Ausbildung oder entsprechender Erfahrung. Das Studium soll berufsbegleitend ermöglicht werden und nach einer ersten Ausbildungsphase soll bereits unterrichtet werden können. Der Aufwand für das Studium soll mit

¹ Vgl. beispielsweise Auszüge aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich vom 9. Mai 2001 (KR-Nr. 87/2001), vom 13. Februar 2008 (350/2008) oder vom 19. Mai 2010 (KR-Nr. 75/2010). Ähnliche Anfragen, Interpellationen und Motionen bestehen in weiteren Kantonen, beispielsweise in Luzern, Bern, Aargau oder St. Gallen.

40 bis 100 ECTS-Punkten vergleichsweise klein gehalten werden. Die *Nachqualifikation von Primarlehrpersonen* ermöglicht eine Umschulung zur Lehrperson für die Sekundarstufe I. Sie kann ebenfalls in einem verkürzten Studium im Umfang von 20 bis 60 ECTS-Punkten erworben werden. Die beiden Studiengänge sind nicht schweizweit anerkannt, sondern führen zu kantonalen Lehrdiplomen. Allerdings werden sie von den teilnehmenden Kantonen gegenseitig anerkannt. Auch der Kanton Thurgau hat beschlossen, eine einmalige berufsbegleitende Nachqualifikation ab 2011 anzubieten, die zwischen zwei bis drei Jahren dauern wird.² In den einzelnen Kantonen werden darüber hinaus weitere Anstrengungen vorgenommen: Rekrutierung von Lehrpersonen aus anderen Kantonen oder aus dem Ausland, Personalentwicklung und -förderung, Ausbildung zu Fachlehrpersonen in Mangelfächern, Unterstützung von Wiedereinsteiger/innen etc. Ebenfalls geprüft wird ein vereinfachter Zugang zu Pädagogischen Hochschulen.³

2.3 Eine kurze Geschichte der Lehrerinnen- und Lehrerbildung

Wichtigste Erkenntnisse:

- Die Lehrerinnen- und Lehrerbildung hat grosse strukturelle Veränderungen erfahren. Vor allem die Tertiärisierung mit der Einführung der Pädagogischen Hochschulen war ein grosser Einschnitt.
 - Die Zulassungsbedingungen zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung sind tendenziell verschärft und die Studiendauer für Primarlehrer/innen verlängert worden. Dafür ist die Mobilität für die Berufsausübung durch schweizweit anerkannte Diplome erhöht worden.
 - Die Zahl der Studierenden in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung hat weder auf Primar- noch auf Sekundarstufe I deutlich abgenommen. Ein Einbruch der Anzahl Abschlüsse lässt sich jedoch bei der Einführung der Pädagogischen Hochschulen beobachten, da diese die Ausbildung für Lehrpersonen der Primarstufe verlängert haben.
 - Der Anteil von jungen Erwachsenen, die im Kanton Graubünden eine Ausbildung zur Primarlehrperson in Angriff nehmen, ist im Vergleich zur restlichen Schweiz hoch.
-

2.3.1 Entwicklung der Organisation der Lehrerinnen- und Lehrerbildung

Die Lehrerbildung hat mit der **Tertiärisierung** in den letzten Jahren eine grosse Veränderung erfahren. Vor der Reform der 90er-Jahre war die Lehrerinnen- und Lehrerbildung in ca. 150 dezentralisierten Bildungsinstitutionen organisiert. In vielen Kantonen wurden Primarlehrpersonen, Handarbeits- und Hauswirtschaftslehrer/innen in Seminaren auf der Sekundarstufe II ausgebildet. Die Ausbildung zur Sekundar- oder Gymnasiallehrperson fand in der Regel an den Universitäten statt, aber auch in ausseruniversitären Ausbildungsinstitutionen des tertiären Bildungsbereichs. Die Lehrerinnen und Lehrer wurden für das jeweilige kantonale Schulsystem ausgebildet, und die Bildungsabschlüsse waren nicht schweizweit anerkannt. Ab ca. 1990 wurde eine grosse Reform eingeleitet, die den bereits eingesetzten Tertiärisierungsprozess fortführte und schliesslich zu den Ausbildungen an den pädagogischen Hochschulen führte (Criblez 2010).

² Quelle: Webseite der Pädagogischen Hochschule Thurgau: [www.phtg.ch/aktuell/phtg-news/news-anzeigen/browse/2/back/1162/article/20082009-berufsbegleitende-nachqualifikationen-ab-2011/?tx_ttnews\[pS\]=1219503399&cHash=8b34d4e255](http://www.phtg.ch/aktuell/phtg-news/news-anzeigen/browse/2/back/1162/article/20082009-berufsbegleitende-nachqualifikationen-ab-2011/?tx_ttnews[pS]=1219503399&cHash=8b34d4e255) (Stand: 9. September 2010).

³ Quelle: Webseite der Berner Zeitung: www.bernerzeitung.ch/schweiz/standard/Wie-der-Lehrermangel-bekaempft-werden-soll/story/16041242 (Stand: 2. Juli 2010).

Im **Kanton Graubünden** wurde die Pädagogische Hochschule im Jahr 2003 eröffnet, 2006 hat der erste Jahrgang das Bachelor-Studium abgeschlossen. Aktuell werden zwei Studiengänge angeboten, die zum Unterricht auf der Stufe Kindergarten bzw. Primarstufe berechtigen. Eine Ausbildung zur Lehrer/in der Sekundarstufe I besteht nicht. Neben den beiden Ausbildungsgängen können an der Pädagogischen Hochschule Graubünden Weiterbildungen besucht werden: Unter anderem wird ein Zertifikatslehrgang Schulleitung und ein Masterstudium in schulischer Heilpädagogik in Zusammenarbeit mit der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik Zürich angeboten. Das Masterstudium ist berufsbegleitend konzipiert, kann aber im Regelfall nicht im Kanton Graubünden absolviert werden. Daneben werden Nachqualifizierungen für einzelne Fächer auf Primarstufe angeboten.⁴

Mit der Einführung der pädagogischen Hochschulen haben sich folgende Aspekte verändert:

■ **Zulassungsbedingungen zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung:** Die herkömmlichen Ausbildungsinstitute, die auf der Sekundarstufe II angesiedelt waren, waren nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit zugänglich (Müller Kucera/Stauffer 2003, 45). Demgegenüber setzen pädagogische Hochschulen in der Regel eine gymnasiale Maturität voraus. Andere Zugänge sind allerdings möglich, wenn eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist:

- Ein von der EDK anerkanntes Lehrdiplom
- Abschluss einer Fachhochschule
- Berufsmaturität mit bestandener Ergänzungsprüfung gemäss Passerellenreglement
- Fachmaturität für das Berufsfeld Pädagogik
- Sofern Kandidat/innen vor Studienbeginn mit einer Ergänzungsprüfung den Äquivalenznachweis zur Fachmaturität für das Berufsfeld Pädagogik erbringen, werden sie mit einem anerkannten Fachmittelschulabschluss, dem Diplom einer dreijährigen Diplommittelschule, Handelsmittelschule, Berufsmaturität oder anerkannten Berufsausbildung mit mehrjähriger Berufserfahrung zugelassen.⁵

Trotz dieser verschiedenen Zugänge muss – zumindest für Primarlehrpersonen in den meisten Kantonen – eine Verschärfung der Zulassungsbedingungen diagnostiziert werden. Die Voraussetzung der Maturität hat das Rekrutierungsfeld eingengt. Die Tertiarisierung hat darüber hinaus dazu geführt, dass die Lehrerinnen- und Lehrerausbildung der Konkurrenz anderer tertiärer Studiengänge ausgesetzt wurde.

■ **Ausbildungsdauer:** Die Lehrerausbildung an den Pädagogischen Hochschulen ist mit einer Verlängerung der Ausbildungsdauer verbunden. Während die Lehrerseminare in der Regel vier bis fünf Jahre dauerten, dauert eine Ausbildung zur Primarlehrperson drei Jahre im Vollzeitstudium, um einen Bachelorabschluss zu erreichen. Werden zu diesen drei Jahren die drei Jahre Gymnasium hinzugerechnet, die nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit bis zur gymnasialen Matura benötigt werden, ergibt sich eine Verlängerung der Ausbildung um ein bis zwei Jahre. Die unterschiedlichen Zulassungsbedingungen der Seminare erschweren allerdings eine allgemeine Aussage. Die Ausbildung, die zum Unterricht auf der Sekundarstufe I berechtigt, kann nach 4.5 bis 5 Jahren Studium abgeschlossen werden.

■ **Abschlüsse und Mobilität:** Entsprechend der Umsetzung der Bologna-Erklärung führt die Lehrerinnen- und Lehrerausbildung zu einem Bachelor- bzw. Master-Abschluss. Die Ausbildung für den Unterricht auf der Primarstufe wird mit einem Bachelor abgeschlossen, die Ausbildung für die Sekundarstufe mit einem Master.⁶ Mit den neuen Abschlüssen geht eine erhöhte Mobilität in zweierlei Hinsicht einher. Erstens sind Lehrerinnen und Lehrer mobiler in der Ausübung ihrer Lehrtätigkeit: Die Abschlüsse der Pädagogischen Hochschulen sind nicht auf einzelne Kantone beschränkt, sondern erlauben eine Ausübung der

⁴ Quellen: Webseite der Pädagogischen Hochschule Graubünden (www.phgr.ch, Stand: 3. August 2010) und Gespräche mit Dr. Johannes Flury (Rektor) und Luzius Meyer (Abteilungsleiter Weiterbildung).

⁵ Quelle: Webseite der EDK: www.edk.ch/dyn/13870.php (Stand: 3. August 2010).

⁶ Quelle: siehe Fussnote 1.

Lehrtätigkeit in der gesamten Schweiz (der Prozess der gegenseitigen Anerkennung wurde allerdings bereits vor Aufbau der pädagogischen Hochschulen eingeleitet). Das bedeutet, dass Lehrpersonen grundsätzlich mobil sind und einfacher von anderen Kantonen an- bzw. abgeworben werden können, als dies früher der Fall war. Zweitens erlauben die Abschlüsse eine erhöhte Mobilität der Studierenden zwischen Studiengängen: Den Abgängerinnen und Abgängern der Pädagogischen Hochschulen stehen Studiengänge an anderen Hochschulen offen, bei denen die erworbenen Kreditpunkte ganz oder teilweise angerechnet werden.⁷ Möchte eine Lehrperson eine weitere Ausbildung erwerben, ist der Zugang zu Ausbildungen von Hochschulen im Vergleich zu früher vereinfacht.

Der Übergang von den Lehrerseminaren zu den pädagogischen Hochschulen verlief in den verschiedenen Kantonen unterschiedlich. Die Pädagogischen Hochschulen wurden zu unterschiedlichen Zeitpunkten eingeführt, teilweise wurden die Lehrerseminare bereits geschlossen, bevor die Pädagogischen Hochschulen geöffnet wurden und teilweise wurden Ausbildungen von den Lehrerseminaren an die Universität und danach an die Pädagogische Hochschule verschoben. Diese Entwicklungen führen zu Problemen bei der **Interpretation der statistischen Daten**. Veränderungen in Studierendenzahlen oder Eintritten in Ausbildungsinstitutionen sind unter anderem auf die genannten strukturellen Veränderungen zurückzuführen. Ausserdem entstanden in dieser Übergangszeit statistische Artefakte aufgrund von Doppelzählungen oder administrativen Umteilungen von Studierenden.⁸

2.3.2 Entwicklung der Anzahl Lehrpersonen in Ausbildung

Anzahl der Abschlüsse

Die Anzahl der auszubildenden Lehrpersonen über die Zeit kann mit Hilfe der Statistik zu den Studierenden und den Abschlüssen der schweizerischen Hochschulen sowie der Bildungsstatistik nachgezeichnet werden. Da die Lehrerinnen- und Lehrerbildung durch strukturelle Brüche und organisatorische Veränderungen gekennzeichnet ist, sind die Daten mit Vorsicht zu interpretieren. Im Folgenden wird die zeitliche Entwicklung der Abschlüsse dargestellt, die im Vergleich zu den Eintritten von Studierenden und der Anzahl der Studierenden etwas weniger Probleme mit sich bringen.⁹ Trotzdem können durch institutionelle Änderungen Artefakte in den Daten entstehen.

Um die Entwicklung der **Abschlüsse für die Primarstufe** nachzuzeichnen, wurden die Lehrpatente (die vor allem durch die Lehrerseminare ausgestellt wurden), die Abschlüsse der Pädagogischen Hochschulen (Bachelorabschlüsse sowie Diplome) und universitäre Abschlüsse zusammengefasst.¹⁰ Wie in **Abbildung 2** sichtbar wird, verläuft die Entwicklung in den einzelnen Kantonen unregelmässig und ungleichzeitig. Insbesondere wird deutlich, dass ab 2003 die Abschlüsse stark zurück gehen und in einigen Kantonen sogar gar keine Abschlüsse ausgestellt wurden. Dies ist auf die Einführung der Pädagogischen Hochschulen zurückzuführen, die zu einer Verlängerung der Ausbildung und damit zu einer Lücke in den Abschlüssen geführt hat. Ob die Anzahl der Abschlüsse in den einzelnen Regionen wieder auf den Mittelwert der vorherigen Jahre steigen wird, ist momentan noch schwierig einzuschätzen.

⁷ Quelle: Webseite der Pädagogischen Hochschulen: www.phschweiz.ch/de/ausbildung/auskuenfte/abschluesse/ (Stand: 3. August 2010).

⁸ Quelle: Auskunft des Bundesamts für Statistik.

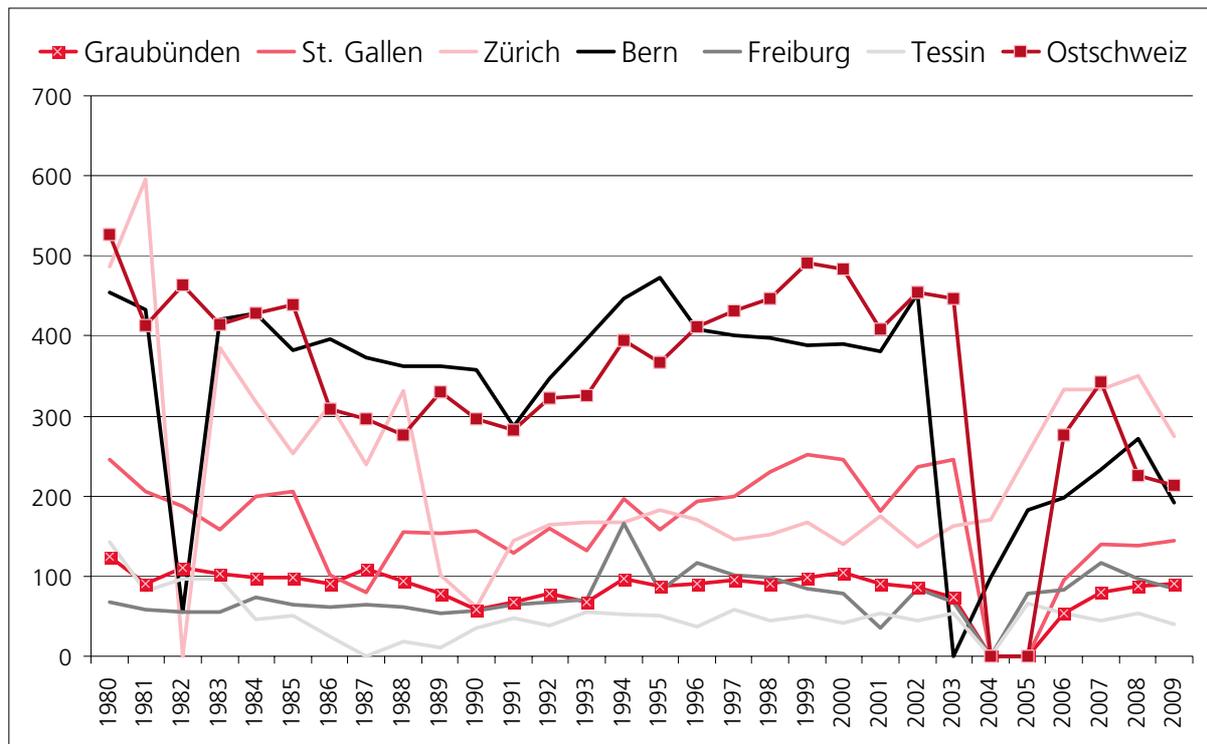
⁹ Die Eintritte sind problematisch, da bei institutionellen Veränderungen Lücken und Doppelzählungen auftreten können. Bei den Zeitreihen zur Anzahl Studierenden ist zu beachten, dass eine Verlängerung der Studiendauer zu mehr Studierenden führt, obwohl die gleiche Anzahl Studierende einen Abschluss erwirbt.

¹⁰ Die Abschlüsse für die Primarstufe werden in der Statistik der Pädagogischen Hochschulen nicht einzeln ausgewiesen, sondern sind zusammengefasst zur Kategorie «Vorschul- und Primarstufe».

Auch auf gesamtschweizerischer Ebene werden die kurzfristigen Auswirkungen der Pädagogischen Hochschulen zwischen den Jahren 2003 und 2007 deutlich. Mit Ausnahme dieses Zeitraums bewegt sich die Anzahl der Abschlüsse seit Mitte der 90er-Jahre um 2000 (vgl. **Abbildung 3**).

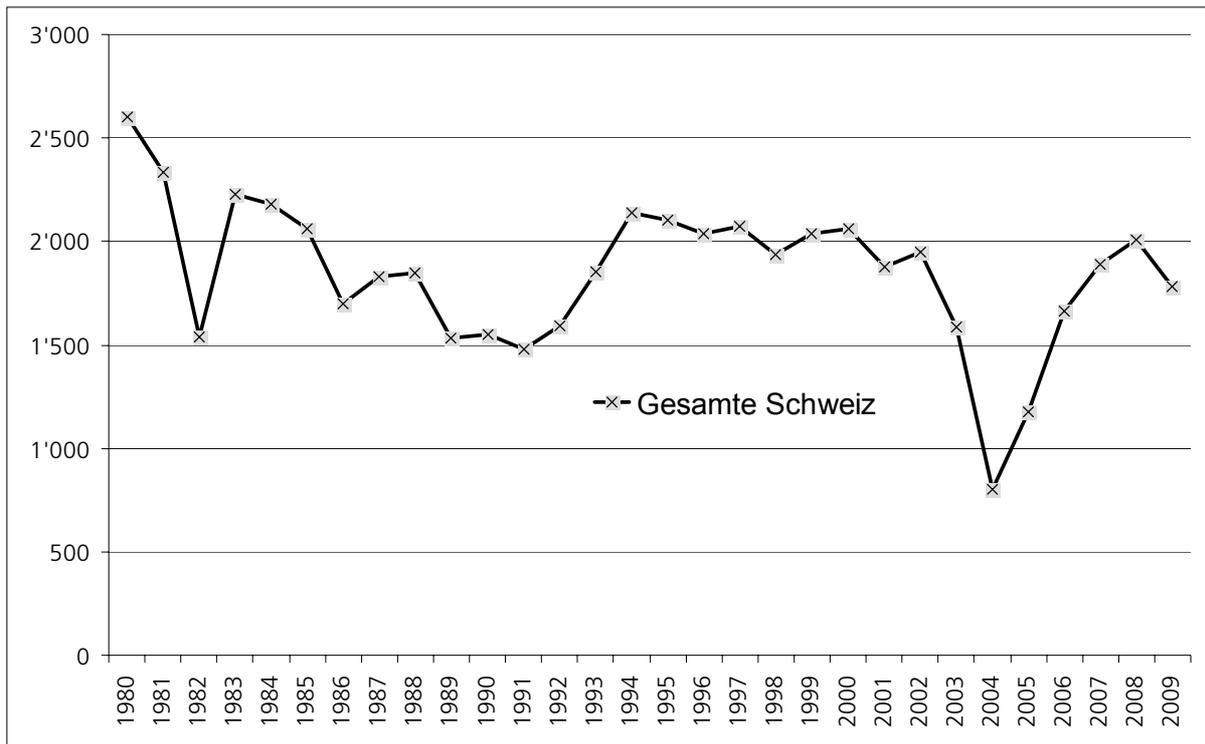
Die Entwicklung der **Abschlüsse für die Sekundarstufe I** lässt sich verfolgen, indem die universitären Abschlüsse, die Diplome durch andere kantonale Instanzen und die Abschlüsse der Pädagogischen Hochschulen zusammengefasst werden. Die Bachelor-Abschlüsse werden nicht berücksichtigt, da sie nicht zum Unterricht auf Sekundarstufe I berechtigen. Die Zeitreihe kann nur für die gesamte Schweiz erstellt werden, da die Abschlüsse, die durch «andere kantonale Instanzen» verliehen wurden, nicht den Kantonen zugeordnet werden können. Aus **Abbildung 4** wird ersichtlich, dass die Anzahl der Abschlüsse in den letzten Jahren wieder auf einem ähnlichen Niveau sind wie zu Beginn der Zeitreihe.

Abbildung 2: Zeitliche Entwicklung der Abschlüsse als Primarlehrperson in ausgewählten Kantonen



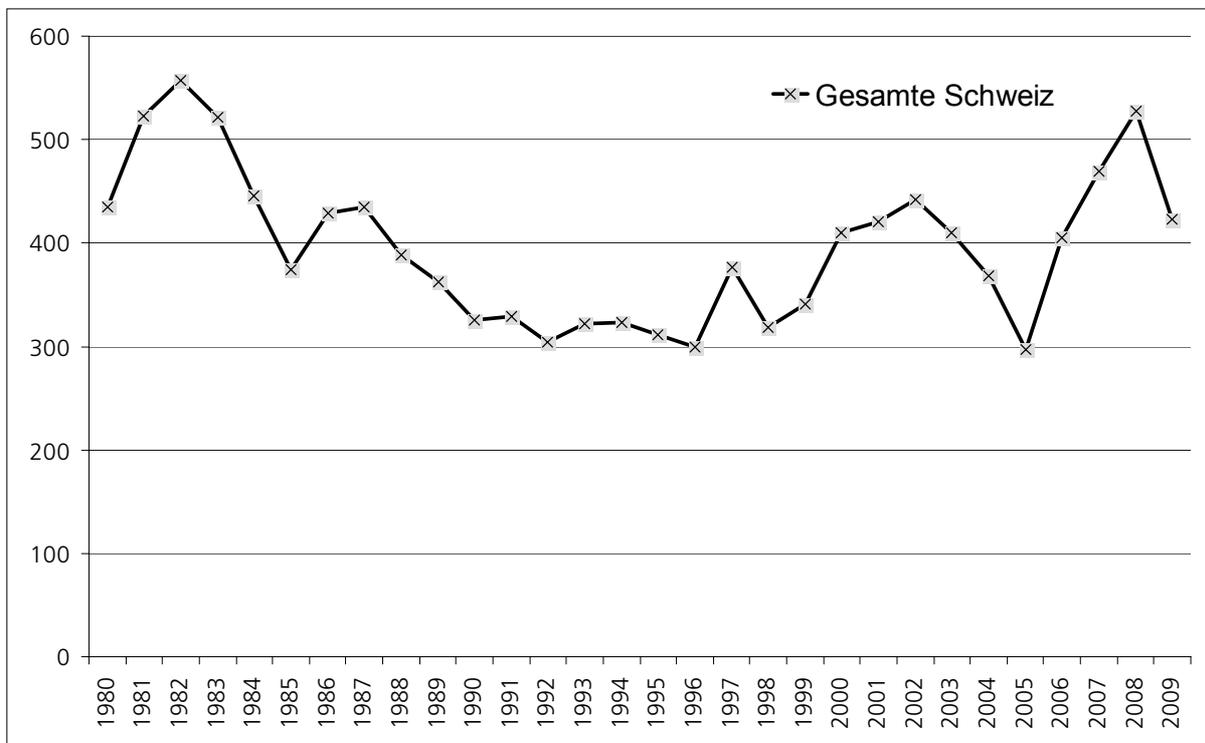
Hinweis: Für den Kanton Bern werden nur die Abschlüsse der Pädagogischen Hochschule Bern berücksichtigt. Die Abschlüsse der Haute Ecole Pédagogique BEJUNE werden vernachlässigt, da sie nicht einem einzelnen Kanton zugewiesen werden können.
Quelle: Statistik zu den Studierenden und den Abschlüssen der schweizerischen Hochschulen und Bildungsstatistik des BFS; eigene Berechnungen.

Abbildung 3: Entwicklung der Anzahl Bildungsabschlüsse als Primarlehrperson in der gesamten Schweiz



Quelle: Statistik zu den Studierenden und den Abschlüssen der schweizerischen Hochschulen und Bildungsstatistik des BFS; eigene Darstellung.

Abbildung 4: Entwicklung der Abschlüsse als Lehrperson der Sekundarstufe I in der gesamten Schweiz



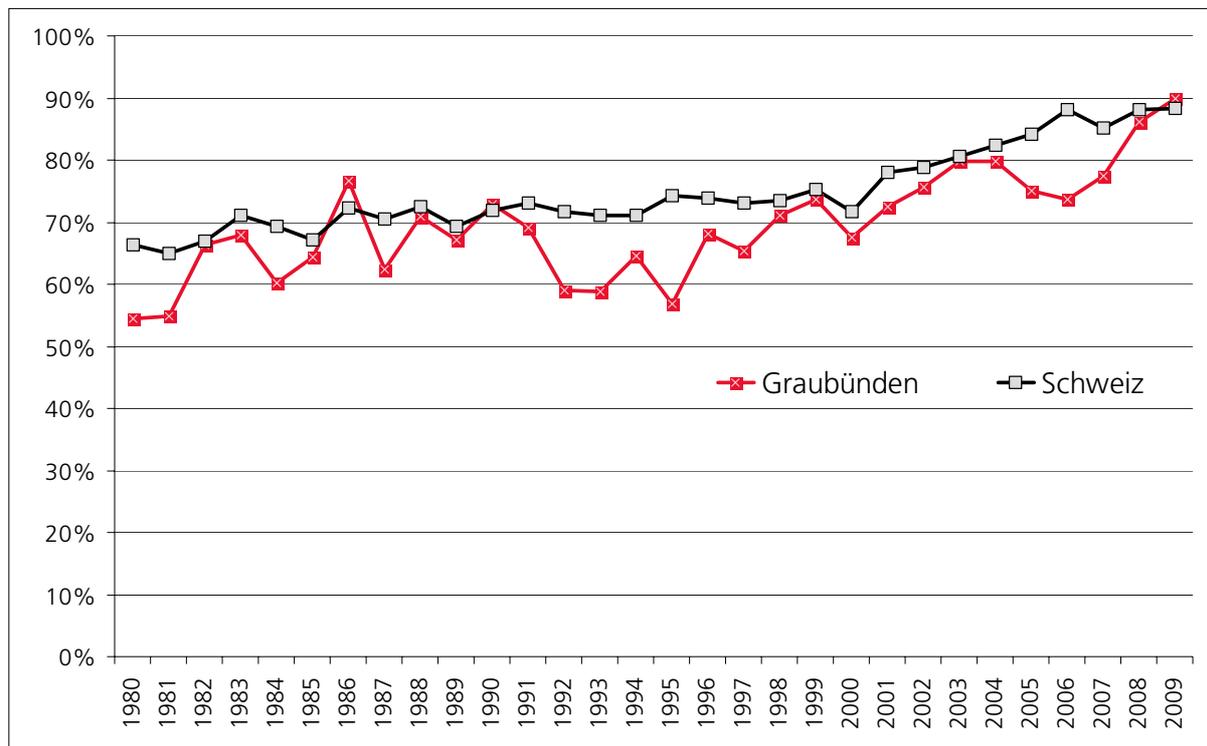
Hinweis: Im Jahr 2009 wurden von der Haute Ecole Pédagogique BEJUNE 73 Diplome vergeben, die sowohl für die Sekundarstufe I als auch für Sekundarstufe II gelten. Diese wurden nicht berücksichtigt, da sie nicht zu einer Schulstufe zugeteilt werden können.
Quelle: Statistik zu den Studierenden und den Abschlüssen der schweizerischen Hochschulen und Bildungsstatistik des BFS; eigene Darstellung.

Entwicklung der Frauenquote

Auf der **Primarstufe** ist ein Anstieg der Frauenquote unter den Absolventinnen und Absolventen zu beobachten (vgl. **Abbildung 5**). 1980 betrug der Frauenanteil im Kanton Graubünden noch 54 Prozent, in der gesamten Schweiz war er mit 66 Prozent bereits deutlich höher. Obwohl die Frauenquote in Graubünden über fast den gesamten Zeitverlauf unter der Quote der gesamten Schweiz bleibt, ist sie im Jahr 2009 mit 90 Prozent ähnlich hoch wie in der gesamten Schweiz (88 Prozent). Diese Feminisierung des Lehrberufs lässt sich mit Verzögerung auch im Lehrerbestand feststellen (vgl. Abschnitt 2.4.2).

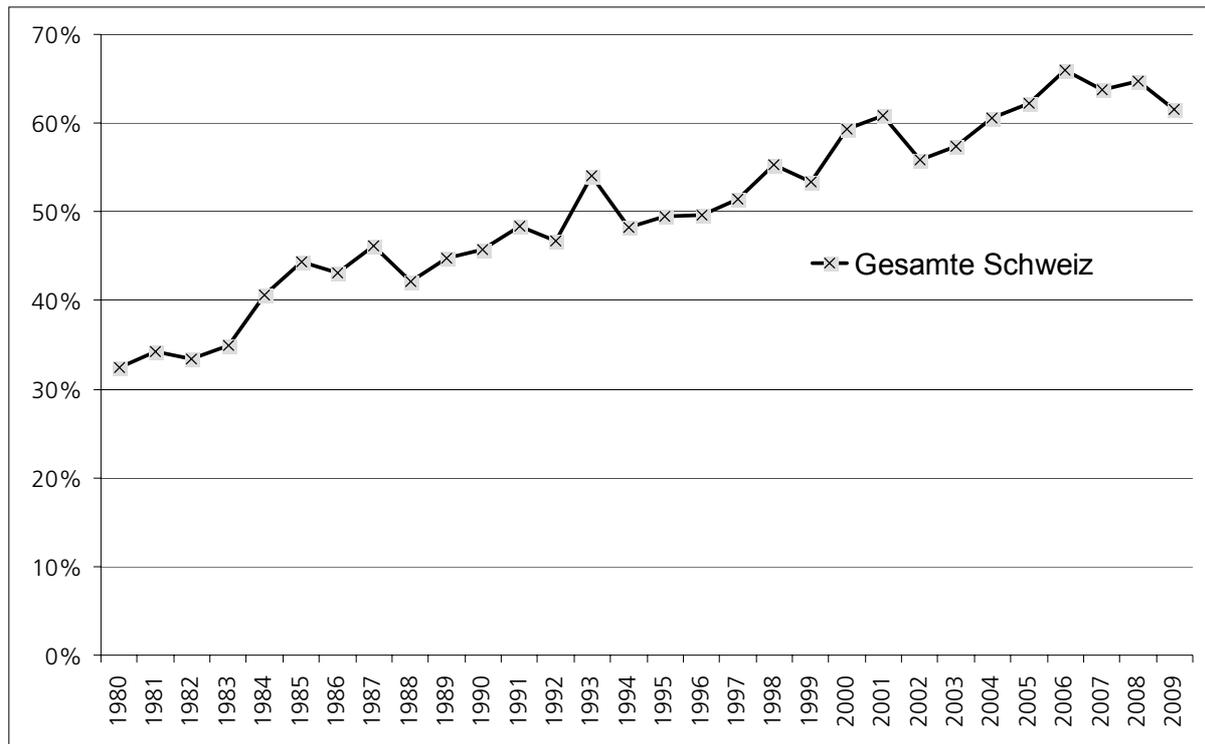
Auch in Bezug auf die Lehrerausbildung für die **Sekundarstufe I** ist ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen (vgl. **Abbildung 6**). Die Frauenquote ist zu Beginn der Zeitreihe deutlich tiefer als bei den Absolvent/innen für die Primarstufe, hat seither aber um etwa 30 Prozentpunkte zugenommen.

Abbildung 5: Entwicklung des Frauenanteils unter den Absolvent/innen für die Primarstufe



Quelle: Statistik zu den Studierenden und den Abschlüssen der schweizerischen Hochschulen und Bildungsstatistik des BFS; eigene Darstellung.

Abbildung 6: Entwicklung des Frauenanteils unter den Absolvent/innen für die Sekundarstufe I in der Schweiz



Quelle: Statistik zu den Studierenden und den Abschlüssen der schweizerischen Hochschulen und Bildungsstatistik des BFS; eigene Darstellung.

Studierende für die Ausbildung zur Primarlehrperson im Vergleich zu Gleichaltrigen

Im Vergleich zu anderen Kantonen nimmt im Kanton Graubünden ein relativ grosser Teil der jungen Erwachsenen ein Studium an der Pädagogischen Hochschule für die Primarstufe in Angriff. Werden die Studierenden der Pädagogischen Hochschulen mit sämtlichen **Jugendlichen im ähnlichen Alter** verglichen, ergibt sich für den Kanton Graubünden ein Anteil von 3.8 Prozent (vgl. **Tabelle 2**).

Für die Berechnungen wurden die Eintritte der letzten drei zur Verfügung stehenden Jahrgänge in Pädagogischen Hochschulen für die Primarstufe betrachtet (also jene Jahrgänge, die momentan in Ausbildung an den Pädagogischen Hochschulen sind) und durch die Anzahl der 19- bis 21-Jährigen im gleichen Kanton dividiert. Bei den Berechnungen handelt es sich um Annäherungen, da nicht jeder Kanton über eine eigene Pädagogische Hochschule verfügt und die Migration von Studierenden zwischen den Kantonen möglich ist.

Im Vergleich zum Schweizerischen Mittel von 2.6 Prozent ist der Anteil im Kanton Graubünden hoch, nur der Kanton Thurgau weist in der Ostschweiz noch einen höheren Anteil auf.

Ähnliche Resultate zeigen sich, wenn man die Studierenden an den Pädagogischen Hochschulen, welche die Ausbildung zur Primarlehrperson absolvieren, mit der **Anzahl der ausgestellten Maturitätszeugnisse** vergleicht (vgl. **Tabelle 3**). Dieses Verhältnis gibt einen Hinweis darauf, wie viele Personen mit einer gymnasialen Maturität die Lehrerinnen- und Lehrerbildung auf Primarstufe beginnen. Allerdings wird das Verhältnis etwas überschätzt, da der Zugang zu Pädagogischen Hochschulen nicht ausschliesslich Personen mit gymnasialer Maturität vorbehalten ist (vgl. Abschnitt 2.3).

In Graubünden liegt wiederum ein hohes Verhältnis von Studierenden im Vergleich zum schweizerischen Durchschnitt vor.

Tabelle 2: Prozentualer Anteil der Studierenden an einer Pädagogischen Hochschule für die Primarstufe an sämtlichen 18- bis 21-Jährigen

Kanton	Anteil in %
Graubünden	3.8%
St. Gallen	3.2%
Schaffhausen	3.9%
Thurgau	5.4%
Zürich	2.5%
Freiburg	3.2%
Tessin	2.2%
Gesamte Schweiz	2.6%

Hinweis: Die Anzahl Studierenden für die gesamte Schweiz werden leicht unterschätzt, da die Anzahl Eintritte für die Universität Genf nicht vorliegen.

Quellen: Statistik zu den Studierenden und den Abschlüssen der schweizerischen Hochschulen, Statistik des jährlichen Bevölkerungsstandes des BFS; eigene Berechnungen.

Tabelle 3: Prozentualer Anteil der Studierenden an einer Pädagogischen Hochschule für die Primarstufe an sämtlichen ausgestellten Maturitätszeugnissen

Kanton	Anteil in %
Graubünden	17.6%
St. Gallen	17.3%
Schaffhausen	18.5%
Thurgau	32.1%
Zürich	13.2%
Freiburg	14.3%
Tessin	6.3%
Gesamte Schweiz	11.1%

Quellen: Statistik zu den Studierenden und den Abschlüssen der schweizerischen Hochschulen, Bildungsstatistik des BFS; eigene Berechnungen.

2.4 Entwicklung des Arbeitsmarktes für Lehrpersonen

Wichtigste Erkenntnisse:

- Die Zahl der stellensuchenden Lehrkräfte auf Ebene der Schweiz und im Kanton Graubünden hat sowohl auf der Primarstufe wie auch auf der Sekundarstufe I seit Beginn des Jahres 2007 deutlich abgenommen, was auf eine zunehmende Verknappung des Lehrkräfteangebots hinweist.
- Ein Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Anzahl der stellensuchenden sowie arbeitslosen Lehrpersonen und der konjunkturellen Entwicklung in der Schweiz ist nicht ersichtlich. Aufgrund der begrenzten Verfügbarkeit von Daten kann jedoch kein abschliessendes Urteil über den Zusammenhang zwischen der Konjunktur und dem Lehrkräfteangebot getroffen werden.
- Die Feminisierung des Lehrberufs hat stark zugenommen, auch wenn der Frauenanteil im Kanton Graubünden momentan noch vergleichsweise tief ist. Mit dem zunehmenden Frauenanteil in der Zukunft wird mit grosser Wahrscheinlichkeit auch der Anteil der Lehrpersonen zunehmen, die Teilzeit arbeiten.
- Der Anteil der älteren Lehrpersonen hat in den letzten Jahren stark zugenommen, sowohl im Kanton Graubünden als auch in der ganzen Schweiz.

Wie sich erst während den Projektarbeiten gezeigt hat, lässt sich die Entwicklung des Arbeitsmarktes der Lehrpersonen im Kanton Graubünden und der gesamten Schweiz nur **ansatzweise** mit Hilfe der **Arbeitsmarktstatistik** des Seco (www.amstat.ch) beschreiben. Im Fokus der Analyse stand die Entwicklung von zwei Kennzahlen des Arbeitsmarktes für Lehrpersonen: die Anzahl der gemeldeten **offenen Stellen** und die Anzahl **stellensuchender Lehrpersonen**. Die Differenz zwischen der Anzahl stellensuchender Lehrpersonen und der Anzahl offener Stellen für Lehrpersonen kann nach Koppel (2007 und 2008) und Gehrig et al. (2008 und 2009) «Lehrerlücke» genannt werden. Das Problem bei der Berechnung der Lehrerlücke besteht darin, dass der Arbeitsmarktstatistik des Seco nur die Anzahl der *gemeldeten* offenen Stellen, nicht jedoch die gesamte Anzahl offener Stellen entnommen werden kann. Es muss davon ausgegangen werden, dass der Arbeitsmarktstatistik des Seco nicht alle offenen Stellen für Lehrer/innen gemeldet werden, da es keine Meldepflicht gibt. Aus diesem Grund wurde die Anzahl offener Stellen für Lehrer/innen im Kanton Graubünden im Rahmen der Online-Befragung der Bündner Schulen erhoben. Dadurch sind wir in der Lage, die Lehrerlücke für den Monat Mai 2010, in dem die Befragung vorgenommen wird, auszuweisen. Um die Anzahl der offenen Stellen in der Vergangenheit schätzen zu können, sind wir auf eine brauchbare Zeitreihe der *gemeldeten* offenen Stellen auf Ebene des Kantons Graubünden und der Berufsgruppen Primarstufen- und Oberstufenlehrpersonen angewiesen. Gemäss der Arbeitsmarktstatistik beträgt im Kanton Graubünden im Monat Mai 2010 die Zahl der offenen Lehrpersonenstellen 0, d.h. es wurden zu diesem Zeitpunkt keine offenen Stellen an einer Volksschule gemeldet. Mit dieser Angabe lässt sich keine Meldequote (Anzahl der gemeldeten offenen Stellen/Anzahl der tatsächlich offenen Stellen) berechnen und die Zeitreihe der offenen Stellen kann nicht in die Vergangenheit nachgeführt werden. Die Berechnung der Lehrerlücke im Zeitverlauf wird dadurch verunmöglicht. Aus diesem Grund können wir in den folgenden Abschnitten nur auf die Entwicklung der Anzahl stellensuchender Lehrpersonen und die Entwicklung der Anzahl beschäftigter Lehrpersonen eingehen.

2.4.1 Entwicklung der Anzahl stellensuchender Lehrpersonen

Die Anzahl der stellensuchenden Lehrpersonen auf der Primar- sowie Sekundarstufe I werden in diesem Abschnitt für den Kanton Graubünden und die gesamte Schweiz im Zeitverlauf dargestellt. Das Seco stellt diese Zahlen ab dem Jahr 2004 bis heute zur Verfügung. Die **registrierten Stellensuchenden** setzen sich im Rahmen der Arbeitsmarktstatistik des Seco aus den zwei folgenden Gruppen zusammen:

■ **Registrierte Arbeitslose:** Personen, welche bei einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum gemeldet sind, keine Stelle haben und sofort vermittelbar sind. Dabei ist unerheblich, ob diese Personen eine Arbeitslosenentschädigung beziehen oder nicht.

■ **Registrierte nichtarbeitslose Stellensuchende:** Personen, die bei einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum registriert, jedoch im Unterschied zu den Arbeitslosen entweder nicht sofort vermittelbar sind, z.B. weil sie derzeit noch über eine Arbeit verfügen.

In der Folge konzentrieren wir uns auf die aggregierte Zeitreihe der registrierten Stellensuchenden. In **Abbildung 7** ist die Anzahl der stellensuchenden Lehrkräfte im Kanton Graubünden differenziert nach Schulstufe aufgeführt.¹¹ Die Zahl der Stellensuchenden nimmt jeweils in den Monaten August und September respektive nach Beginn des Schuljahres zu, was die Saisonalität der Zeitreihe abbildet. Seit Beginn 2004 suchen im Durchschnitt 18 Lehrkräfte eine Stelle, dabei fallen 4 Suchende auf die Sekundarstufe I und 14 Suchende auf die Primarstufe. Die Zeitreihe weist einen negativen Trend auf. Zu Beginn der Periode ist die Zahl der Stellensuchenden überdurchschnittlich, während die Zahlen in den Jahren 2007, 2008

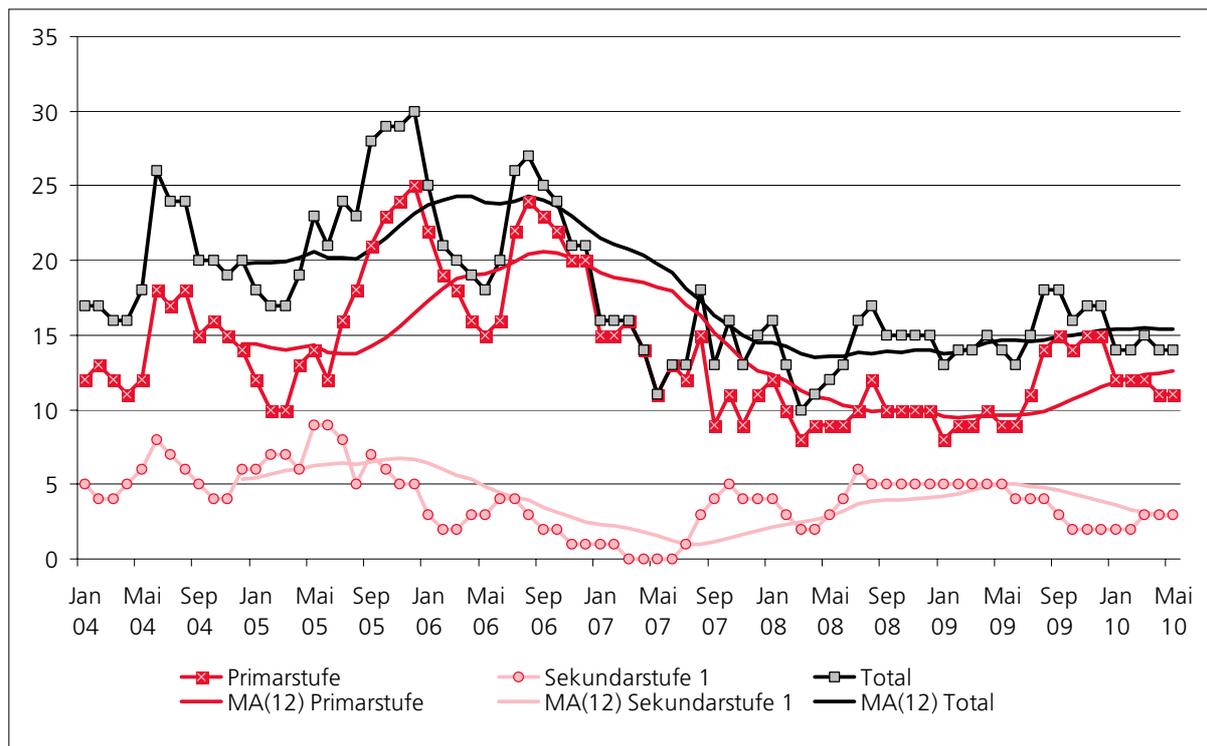
¹¹ Sprachregionale Auswertungen für den Kanton Graubünden sind basierend auf der Arbeitsmarktstatistik des Seco grundsätzlich möglich, werden aufgrund der kleinen Fallzahlen aber als nicht sinnvoll erachtet.

und 2009 unter dem Durchschnitt liegen. Der ausgeprägte Rückgang der Stellensuchenden sowohl auf der Primarstufe als auch auf der Sekundarstufe I zu Beginn des Jahres 2007 ist ein Indiz dafür, dass sich in dieser Zeit das Angebot an Lehrkräften verknappt hat.

Ein Zusammenhang der Zeitreihe der Stellensuchenden mit der konjunkturellen Entwicklung in der Schweiz ist nicht ersichtlich.

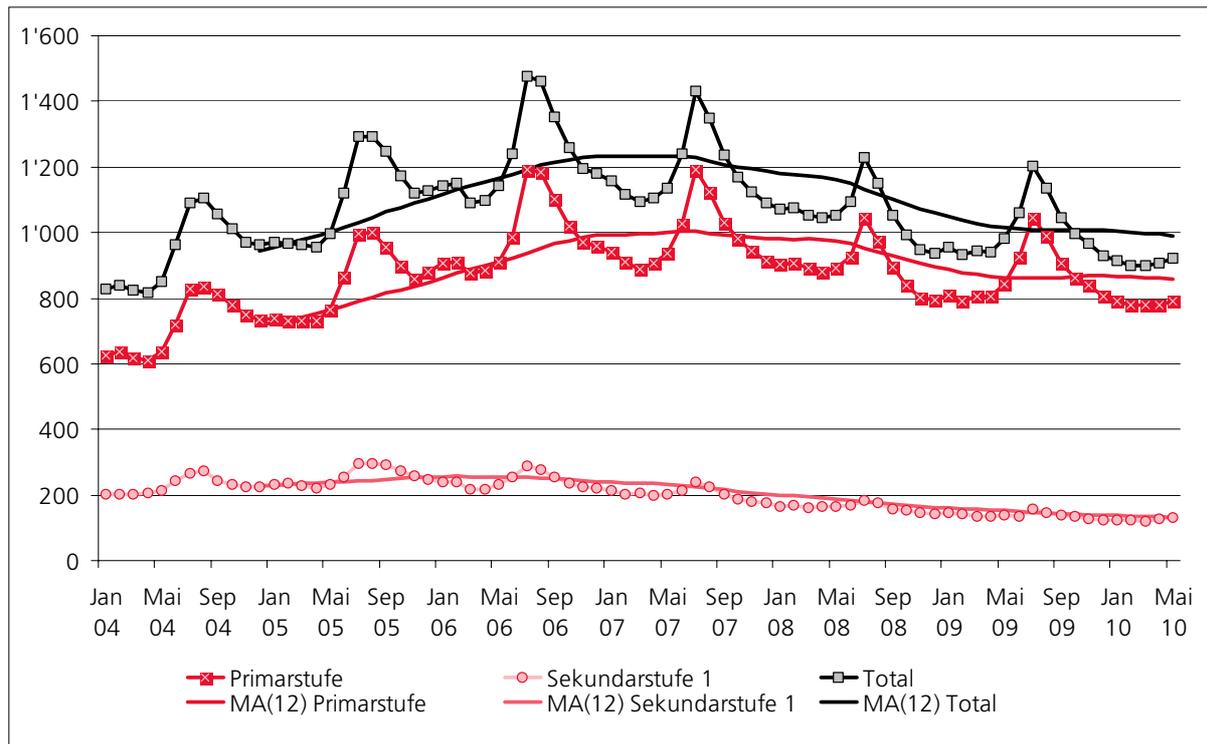
Auf der Ebene der Schweiz präsentiert sich die Lage der stellensuchenden Lehrkräfte ähnlich, wie in **Abbildung 8** zu sehen ist. Die Zahl der Stellensuchenden geht seit Beginn des Jahres 2007 sowohl auf der Primarstufe wie auch auf der Sekundarstufe I zurück. Die Saisonalität der Zeitreihe ist noch ausgeprägter als im Fall des Kantons Graubünden.

Abbildung 7: Stellensuchende Lehrkräfte auf der Primar- und Sekundarstufe I im Kanton Graubünden



Bemerkungen: MA(12) = Moving Avarage (=gleitender Durchschnitt) über 12 Perioden.
Quelle: Arbeitsmarktstatistik des Seco; eigene Darstellung

Abbildung 8: Stellensuchende Lehrkräfte auf der Primar- und Sekundarstufe I in der Schweiz

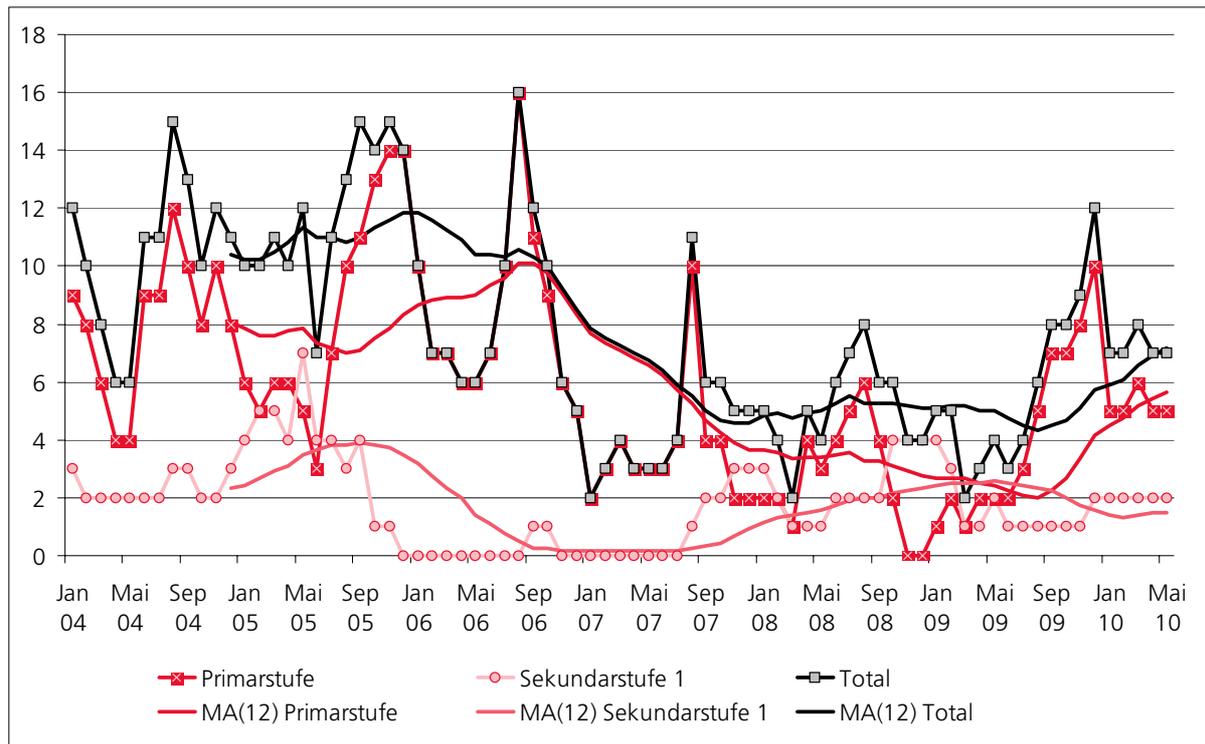


Bemerkungen: MA(12) = Moving Avarage (=gleitender Durchschnitt) über 12 Perioden.
 Quelle: Arbeitsmarktstatistik des Seco; eigene Darstellung

In **Abbildung 9** ist die Anzahl der arbeitslosen Lehrkräfte auf der Primar- und Sekundarstufe I im Kanton Graubünden im Zeitverlauf abgebildet. Seit Beginn des Jahres 2007 liegen die Arbeitslosenzahlen mehrheitlich unter dem Durchschnitt. Alle drei Zeitreihen weisen einen negativen Trend auf und unterliegen grossen saisonalen Schwankungen. Der Verlauf des gleitenden Durchschnitts verdeutlicht aber, dass ab September 2009 die Zahl der arbeitslosen Primarlehrkräfte wieder zunimmt, was auf eine Entspannung des knapper gewordenen Angebots hinweist. Jeweils nach Beginn des Schuljahres steigt die Zahl der arbeitslosen Lehrkräfte an, um anschliessend wieder zu fallen. Dieses Muster trifft vor allem auf die arbeitslosen Primarstufenlehrkräfte zu.

Auch die Arbeitslosenquote indiziert eine Angebotsverknappung: In der Periode Juni 2009 bis und mit Mai 2010 gab es im Kanton Graubünden durchschnittlich 18 stellensuchende Lehrpersonen (13 Primarlehrpersonen und 3 Sekundarlehrpersonen), davon waren im Durchschnitt 8 Lehrpersonen (6 Primarlehrpersonen und 2 Sekundarlehrpersonen) arbeitslos. Bei einem Bestand von 1'880 Lehrpersonen im Mai 2010 implizieren diese 8 arbeitslosen Lehrpersonen eine Arbeitslosenquote von nur gerade 0.4 Prozent – demgegenüber betrug im Mai 2010 im Kanton Graubünden die Arbeitslosenquote in Bezug auf alle Erwerbspersonen 2.0 Prozent.

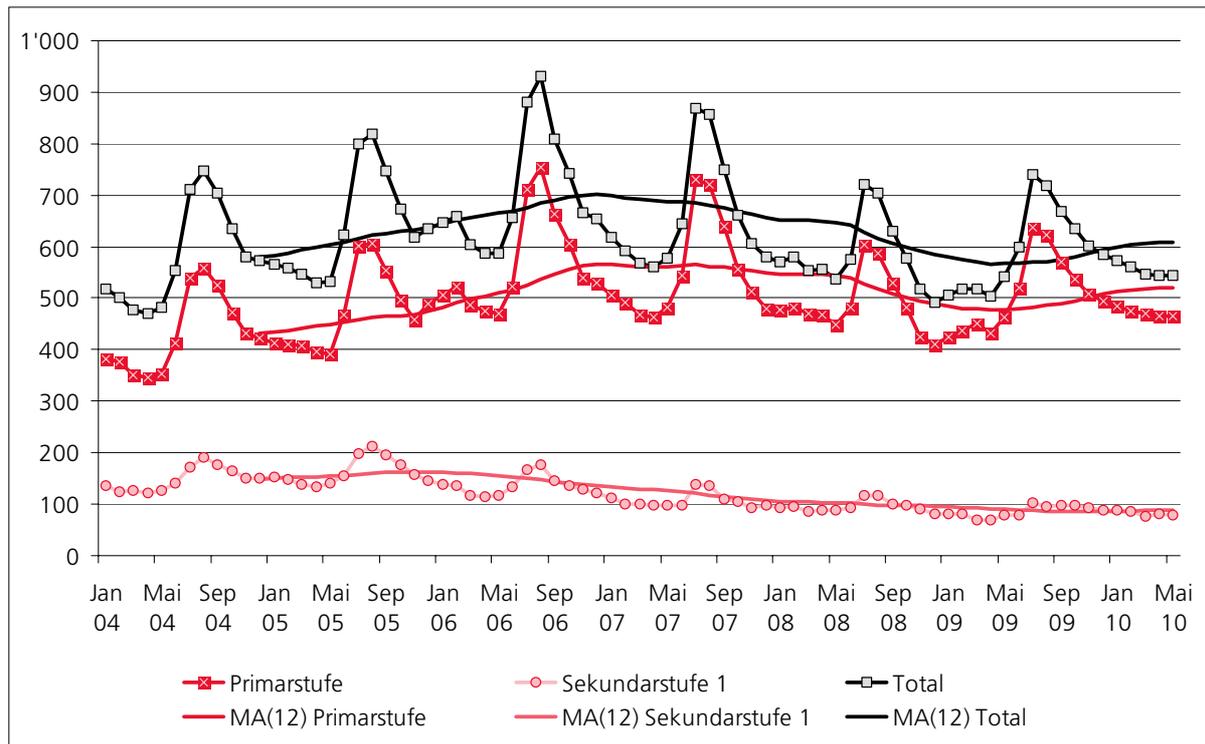
Abbildung 9: Arbeitslose Lehrkräfte auf der Primar- und Sekundarstufe I im Kanton Graubünden



Bemerkungen: MA(12) = Moving Avarage (=gleitender Durchschnitt) über 12 Perioden.
 Quelle: Arbeitsmarktstatistik des Seco; eigene Darstellung

Auf Ebene der Schweiz ist in der Tendenz ein ähnliches Bild auszumachen, wie in **Abbildung 10** zu sehen ist. Die Zahl der arbeitslosen Primarstufenlehrkräfte geht seit 2007 zurück, um zu Beginn des Jahres 2009 wieder leicht anzusteigen. Die Zeitreihe der arbeitslosen Sekundarstufenlehrkräfte weist hingegen einen durchgängig negativen Trend auf.

Abbildung 10: Arbeitslose Lehrkräfte auf der Primar- und Sekundarstufe I in der Schweiz



Bemerkungen: MA(12) = Moving Avarage (=gleitender Durchschnitt) über 12 Perioden.
Quelle: Arbeitsmarktstatistik des Seco; eigene Darstellung

2.4.2 Entwicklung des Lehrkräftebestandes

Um die Entwicklung der Anzahl beschäftigter Lehrpersonen zu verfolgen, wird auf die Statistik der Lehrkräfte des BFS zurückgegriffen.¹² Die Statistik wird seit dem Jahr 1993 geführt – mit einem Unterbruch zwischen 1999 und 2002. Die Daten stehen bis und mit dem Schuljahr 2007/08 zur Verfügung. Für die folgenden Zeitreihen werden sämtliche vorhandenen Daten verwendet. Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass beim Vergleich der Daten vor und nach dem Unterbruch Vorsicht geboten ist. Laut Auskunft der zuständigen Fachperson des BFS sind soweit möglich gleiche Definitionen und Berechnungsmethoden benutzt worden, trotzdem sind Unterschiede zwischen den Zeitreihen möglich.

Ausserdem ist die Statistik nicht vollständig: Einige Kantone haben zu mehreren Zeitpunkten unvollständige Daten geliefert. Dies ist unter anderem für den Kanton Graubünden der Fall, bei dem die Angaben zur Anzahl Lehrpersonen in den Schuljahren 03/04 bis 05/06 fehlen. Ausserdem sind die Angaben für die Anstellungsgrade lückenhaft, weshalb weder die Höhe des Anstellungsgrads der Lehrpersonen zur Verfügung steht, noch die Umrechnung auf Vollzeitäquivalente durch das BFS möglich war.

Verzichtet werden musste ebenfalls auf eine Analyse der Anzahl Heilpädagoginnen und Heilpädagogen. Das Bundesamt für Statistik stellt diese Daten nicht zur Verfügung, da festgestellt wurde, dass die Daten nicht zuverlässig sind.

¹² Die genannte Statistik fasst sämtliche Lehrpersonen der Sekundarstufe I zusammen: Lehrpersonen, die im Untergymnasium unterrichten, können nicht ausgeschlossen werden.

Entwicklung der Anzahl beschäftigter Lehrpersonen

Im Schuljahr 07/08 waren in der Schweiz insgesamt 74'501 **Lehrpersonen** in der obligatorischen Schule tätig, davon 1'782 im Kanton Graubünden. 42'168 waren gesamtschweizerisch auf Primarstufe tätig, 35'688 auf Sekundarstufe I.¹³

Seit dem Schuljahr 1993/94 hat die Anzahl der Lehrpersonen auf Primarstufe gesamtschweizerisch um 8 Prozent zugenommen, auf der Sekundarstufe I um 1.45 Prozent (vgl. **Abbildung 11**). In die Zeitreihe der gesamten Schweiz wurden nur jene Kantone einbezogen, welche für sämtliche Jahre Daten geliefert haben. Der starke Anstieg der Anzahl der Lehrpersonen zu Beginn der Zeitreihe – insbesondere jener der Sekundarlehrpersonen – lässt sich allerdings teilweise auf Änderungen in den Erhebungsverfahren, fehlende Daten oder strukturelle Veränderungen zurückführen.¹⁴ Betrachtet man nur die Datenreihe ab 2003 ist auf der Primarstufe eine leichte Abnahme um 4 Prozent sichtbar und auf der Sekundarstufe I eine leichte Zunahme um 5 Prozent.

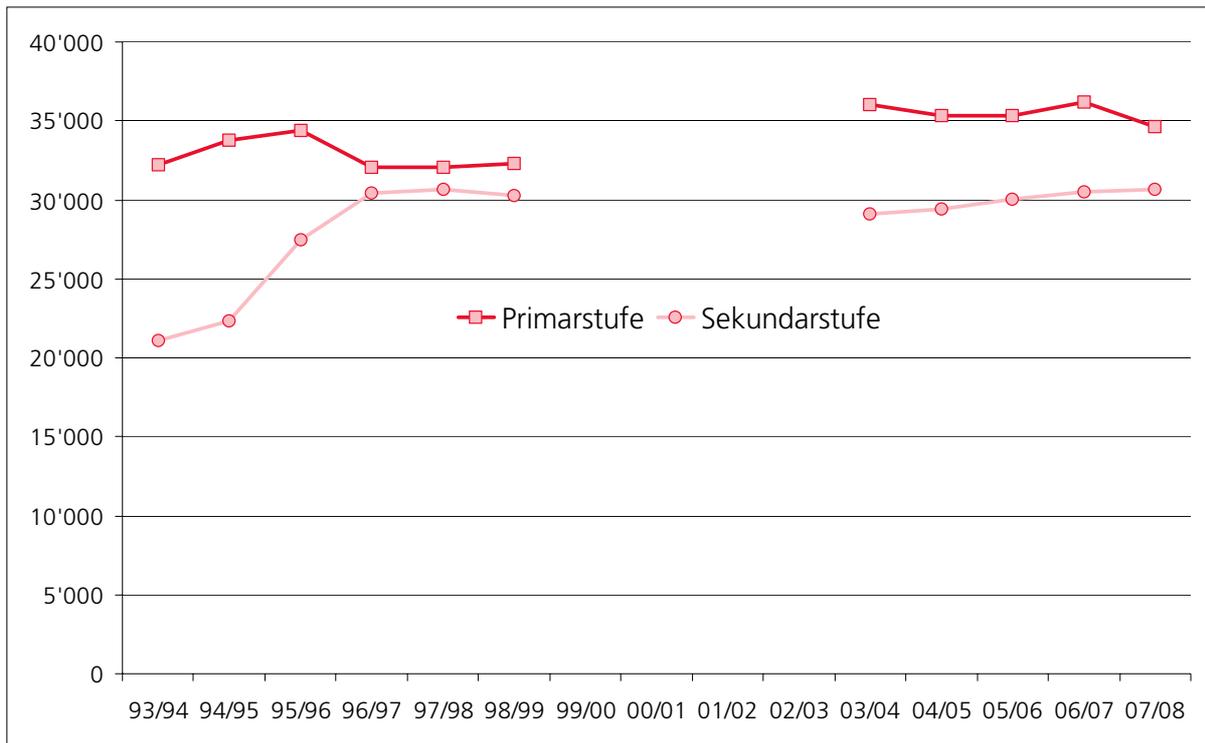
Im Kanton Graubünden lässt sich die Entwicklung der Anzahl Lehrpersonen schlechter verfolgen, da seit Wiedereinsetzen der Statistik Daten für nur zwei Schuljahre zur Verfügung stehen. Insgesamt ist eher eine leichte Zunahme auf der Primarstufe und eine leichte Abnahme auf der Sekundarstufe I zu beobachten (vgl. **Abbildung 12**). Dies ist aber aus den erwähnten Gründen mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Zur Entwicklung der **Anzahl Vollzeitäquivalente** lassen sich für den Kanton Graubünden leider keine Schlüsse ziehen, da keine Daten zu Vollzeitäquivalenten zur Verfügung stehen. Das Bundesamt für Statistik verzichtete aufgrund des hohen Anteils fehlender Daten für den Kanton Graubünden auf die Berechnung der Vollzeitäquivalente. Betrachtet man die Entwicklung der Vollzeitäquivalente in der gesamten Schweiz seit dem Schuljahr 03/04 (also jene Jahre, die eine gute Vergleichbarkeit zulassen), ist ein geringer Anstieg von 3 Prozent zu verzeichnen.

¹³ Da Lehrpersonen auf mehreren Schulstufen gleichzeitig unterrichten können, kann es zu Doppelzählungen kommen. So werden Lehrpersonen, die auf Vorschul- und Primarschulstufe unterrichten, ebenso zu den Primarschullehrkräften gezählt wie Lehrpersonen, die auf Primar- und Sekundarstufe I unterrichten.

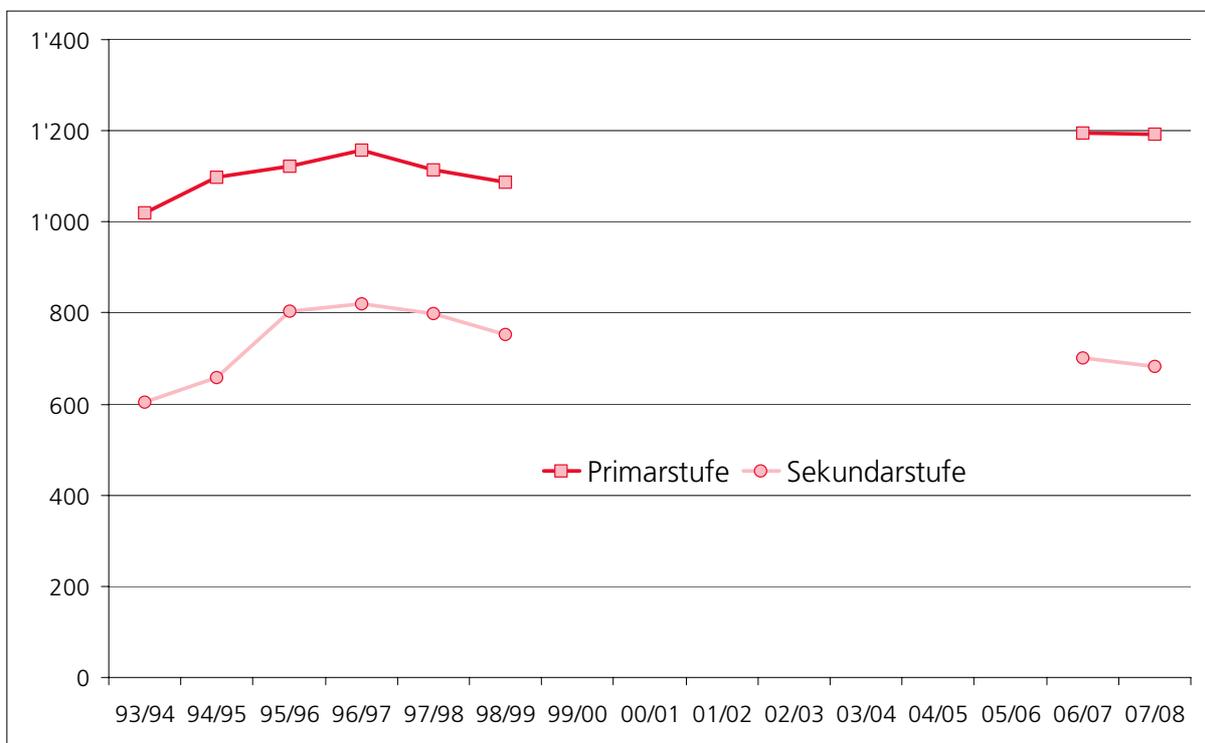
¹⁴ Diese Veränderungen sind beispielsweise: Einbezug der Lehrkräfte, die sowohl auf Sekundarstufe I und II unterrichten; Einbezug der Fachlehrkräfte im Kanton Zürich; Reformen, die mehr Fachlehrkräfte und dadurch insgesamt mehr Lehrkräfte erfordern etc.

Abbildung 11: Anzahl Lehrpersonen in der Schweiz (nur Kantone mit vollständigen Angaben)



Quelle: Lehrkräftestatistik des BFS; eigene Darstellung.

Abbildung 12: Anzahl Lehrpersonen im Kanton Graubünden

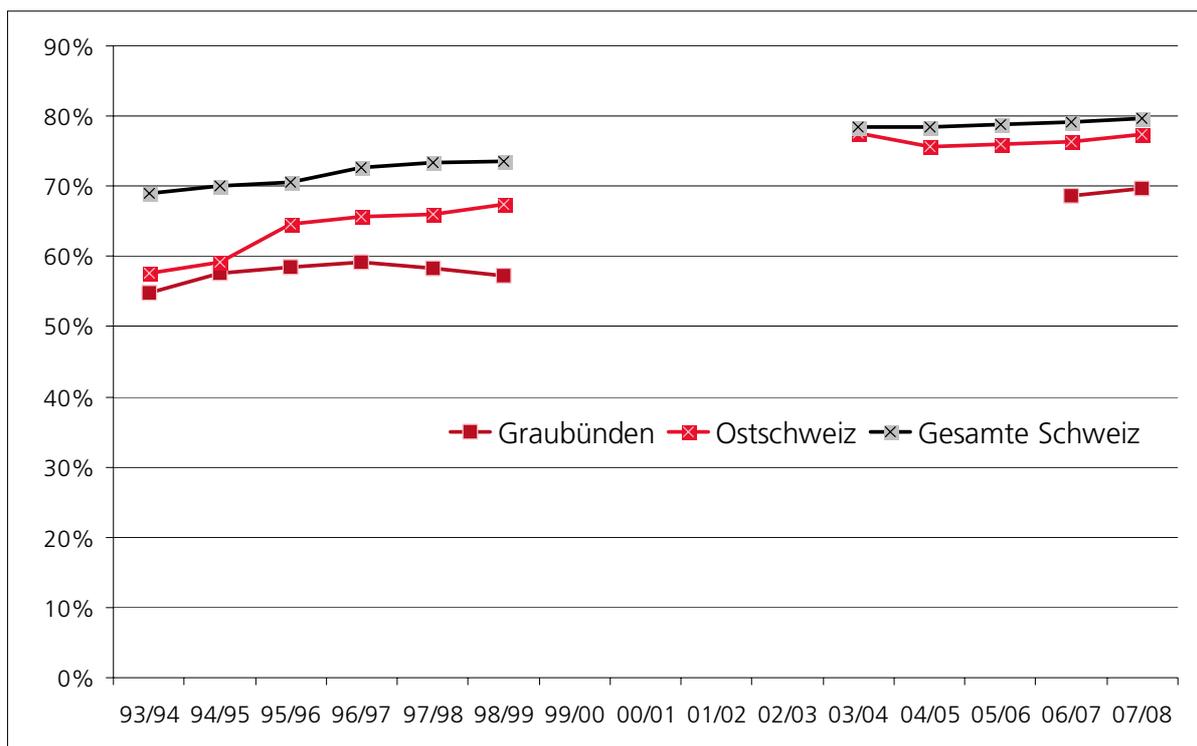


Quelle: Lehrkräftestatistik des BFS; eigene Darstellung.

Frauenanteil und Beschäftigungsgrad bei Lehrpersonen

Die Struktur des Lehrkörpers hat sich über die letzten Jahre verändert. Insbesondere hat eine Feminisierung des Lehrberufs stattgefunden. Seit dem Schuljahr 1993/94 hat der Frauenanteil gesamtschweizerisch auf beiden Schulstufen zugenommen: Auf der Primarstufe ist ein Anstieg um mehr als 10 Prozentpunkt und auf der Sekundarstufe I um mehr als 7 Prozentpunkte zu verzeichnen. Im Kanton Graubünden hat ebenfalls ein deutlicher Anstieg stattgefunden: Seit 93/94 hat der Frauenanteil auf der Primarstufe um 15 Prozentpunkte und auf der Sekundarstufe I um 6 Prozentpunkte zugenommen (vgl. **Abbildung 13** und **Abbildung 14**).

Abbildung 13: Entwicklung des Frauenanteils bei den Primarlehrpersonen

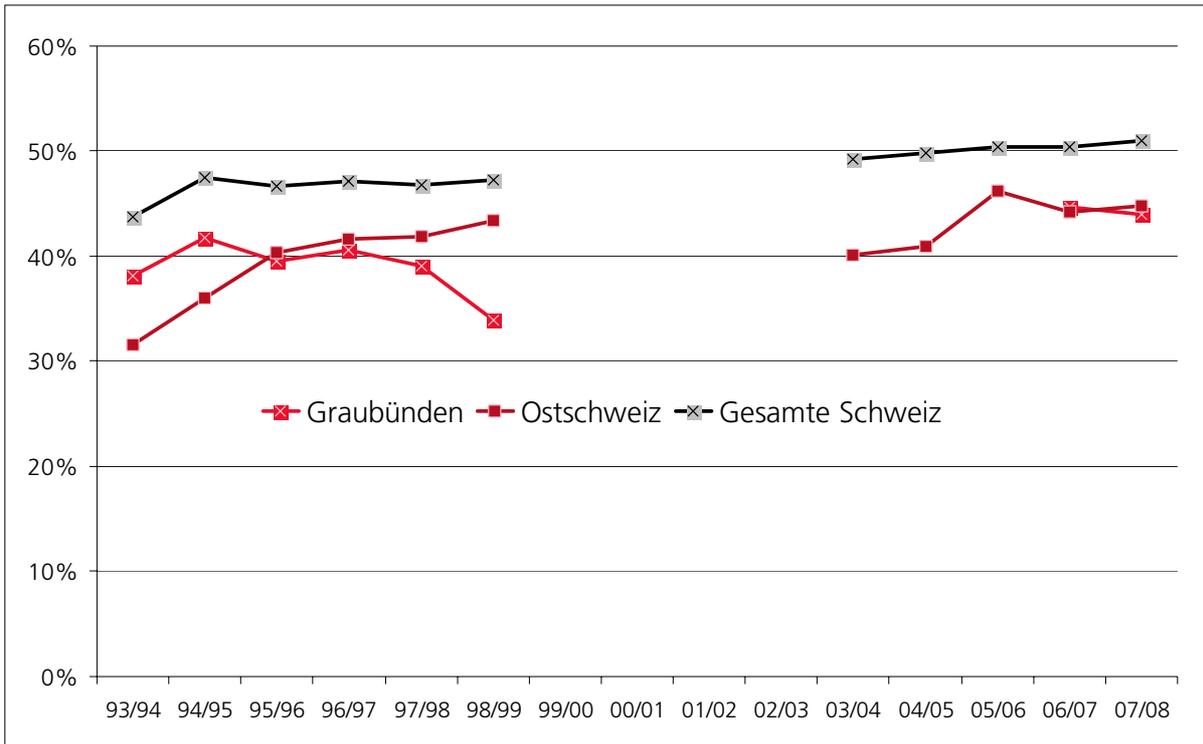


Quelle: Lehrkräftestatistik des BFS; eigene Darstellung.

Wie in **Abbildung 15** ersichtlich ist, hat Graubünden einen vergleichsweise tiefen Frauenanteil. Im Schuljahr 2007/08, dem neusten verfügbaren Jahr, beträgt die Frauenquote auf der Primarstufe 70 Prozent und auf der Sekundarstufe I 44 Prozent. Wie in sämtlichen Kantonen ist der Frauenanteil auf der Primarstufe deutlich höher als auf der Sekundarstufe I.

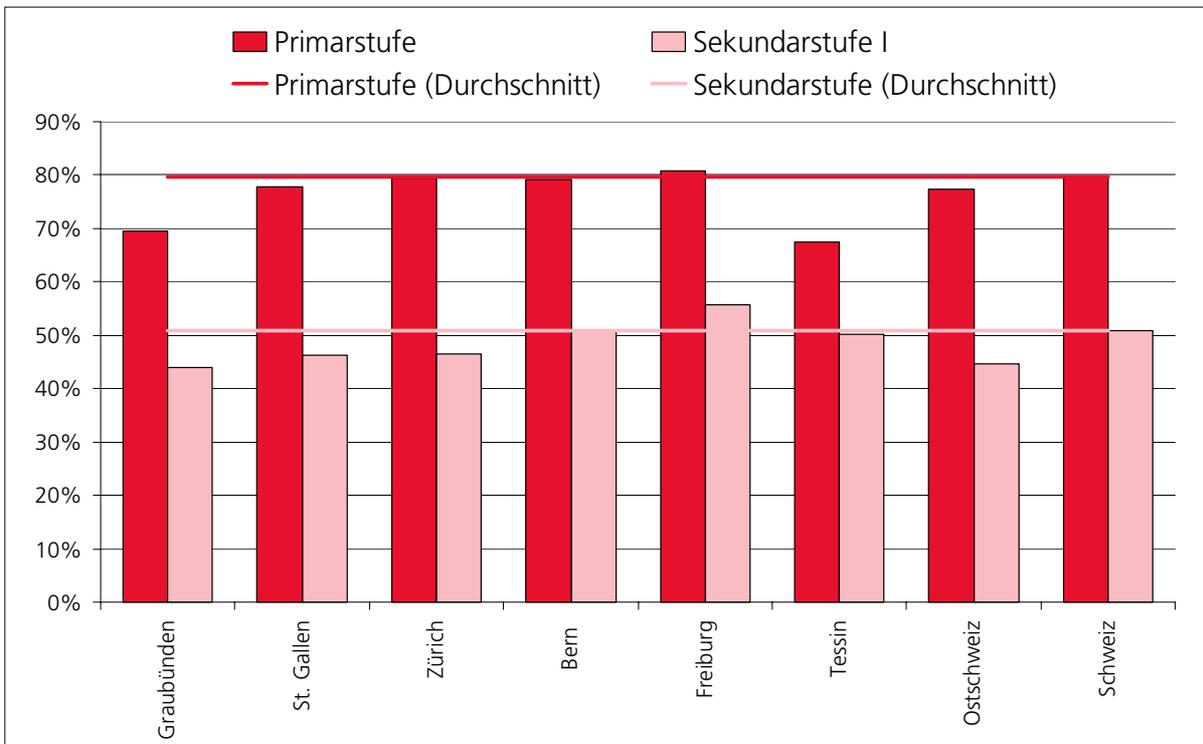
Die Feminisierung des Lehrberufs hat starke Auswirkungen auf den **Beschäftigungsgrad** von Lehrpersonen, wie in **Abbildung 16** und **Tabelle 4** deutlich wird. In der Schweiz arbeiteten im Schuljahr 07/08 auf der Primarstufe mehr als zwei Drittel aller weiblichen Lehrpersonen Teilzeit (weniger als 90 Prozent eines Vollzeitpensums), mehr als ein Viertel sogar weniger als 50 Prozent. Auf der Sekundarstufe I ist dieses Phänomen noch ausgeprägter: Mehr als drei Viertel der Frauen arbeiten auf einer Teilzeitstelle, 29 Prozent haben weniger als 50 Stellenprozente inne. Dies unterscheidet sich deutlich von den Beschäftigungsquoten der Männer: Die Mehrheit der Männer hat eine Vollzeitanstellung: 68 Prozent aller Primarlehrer und 58 Prozent aller Lehrer auf Sekundarstufe I arbeiten Vollzeit. Nur eine Minderheit arbeitet weniger als 50 Prozent, nämlich 7 Prozent der Lehrer auf der Primarstufe und 14 Prozent der Lehrer auf der Sekundarstufe I.

Abbildung 14: Entwicklung des Frauenanteils bei den Lehrpersonen der Sekundarstufe I



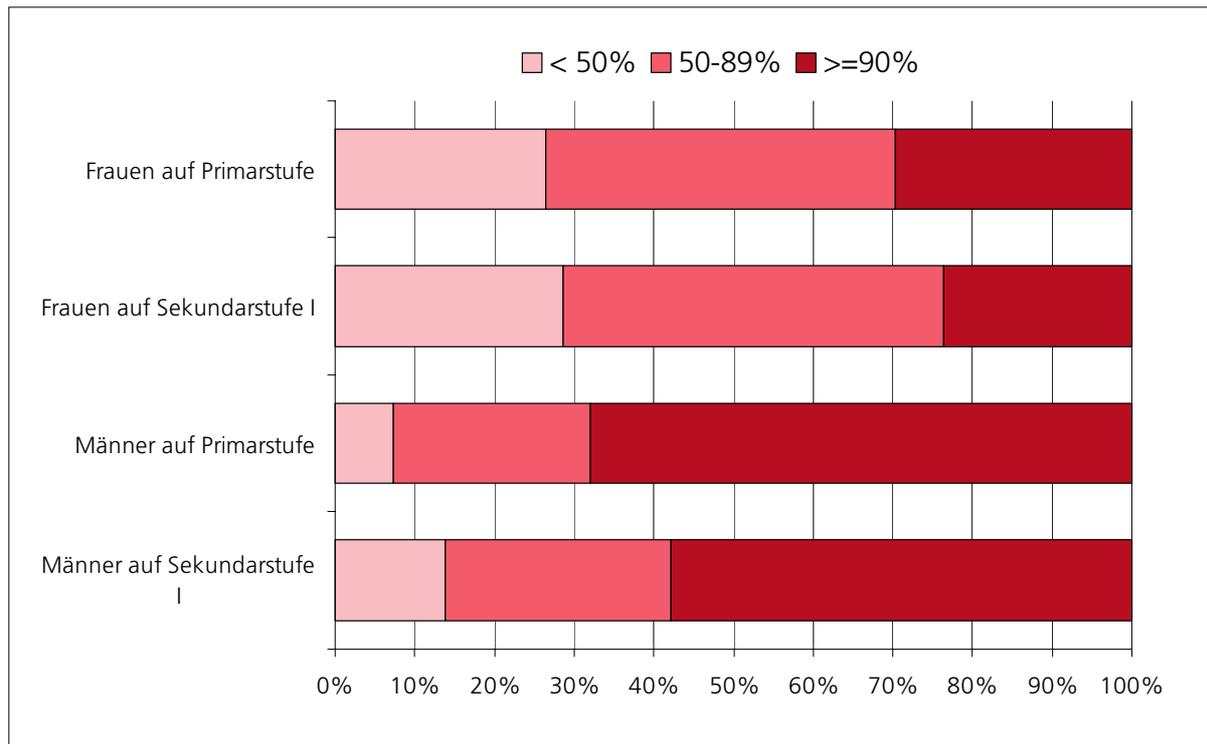
Quelle: Lehrkräftestatistik des BFS; eigene Darstellung.

Abbildung 15: Prozentualer Frauenanteil an allen Lehrpersonen 07/08



Quelle: Lehrkräftestatistik des BFS; eigene Darstellung.

Abbildung 16: Beschäftigungsgrad der Lehrpersonen in der Schweiz nach Geschlecht im Schuljahr 07/08



Quelle: Lehrkräftestatistik des BFS; eigene Darstellung.

Tabelle 4: Beschäftigungsgrad der Lehrpersonen in der Schweiz nach Geschlecht im Schuljahr 07/08

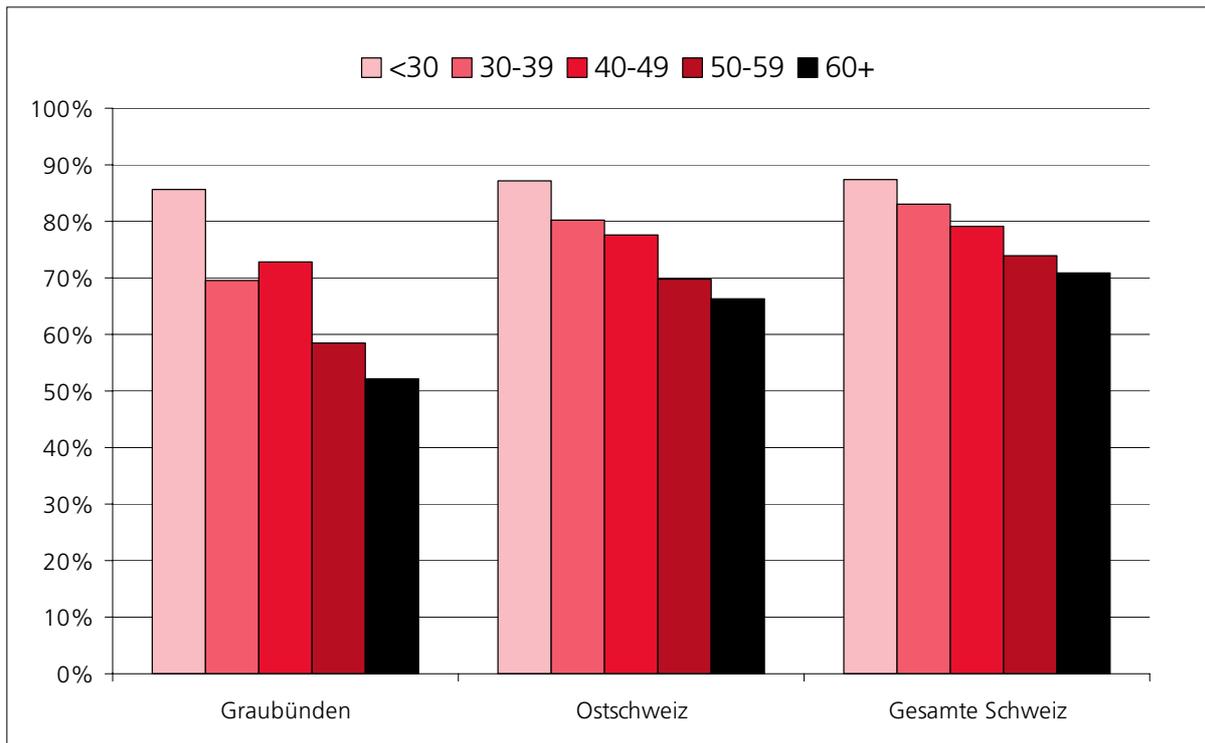
	< 50%	50-89%	>=90%
Männer auf Sekundarstufe I	13.8%	28.3%	57.8%
Männer auf Primarstufe	7.3%	24.8%	67.9%
Frauen auf Sekundarstufe I	28.6%	47.8%	23.7%
Frauen auf Primarstufe	26.4%	43.8%	29.8%

Quelle: Lehrkräftestatistik des BFS; eigene Darstellung.

Die **Feminisierung des Lehrberufs** dürfte **in Zukunft** noch weiter zunehmen. Es zeigt sich, dass der Frauenanteil bei jungen Lehrpersonen höher ist (vgl. **Abbildung 17**). Dies gilt sowohl für die Primarstufe als auch für die Sekundarstufe I, ist auf der Sekundarstufe I aber verstärkt der Fall. Graubünden hat im Vergleich zur gesamten Schweiz und – etwas abgeschwächt – auch zur Ostschweiz in den höheren Altersklassen tiefere Frauenanteile. In der jüngsten Kohorte sind die Frauenanteile aber auf beiden Schulstufen ähnlich hoch wie die schweizerische Frauenquote. Dies könnte darauf hindeuten, dass der Kanton Graubünden in Bezug auf die Feminisierung «aufholt», wenn die älteren Lehrpersonenkohorten mit tiefen Frauenquoten pensioniert werden.

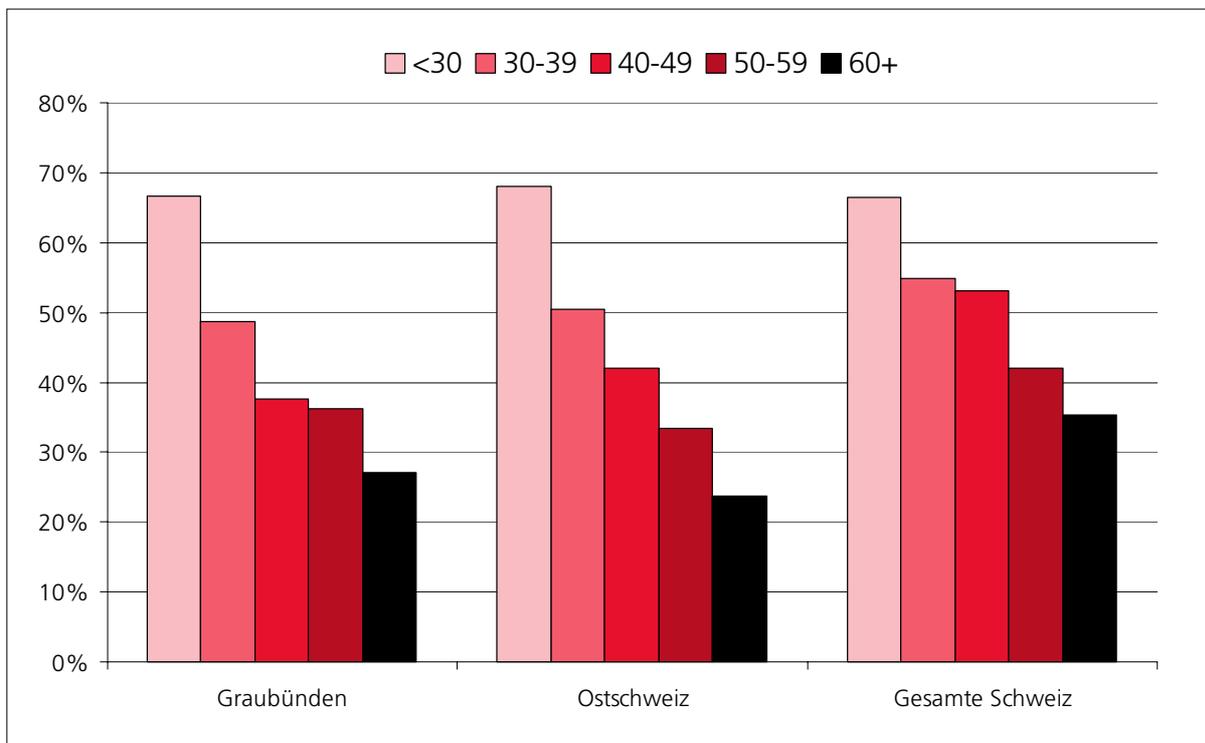
Die Zunahme der weiblichen Lehrpersonen dürfte weiter dazu führen, dass häufiger Teilzeit gearbeitet wird. Diese Senkung des Beschäftigungsgrads führt dazu, dass mehr Lehrpersonen für die gleiche Anzahl Vollzeitäquivalente rekrutiert werden müssen.

Abbildung 17: Frauenanteil nach Altergruppen auf Primarstufe, 07/08



Quelle: Lehrkräftestatistik des BFS; eigene Darstellung.

Abbildung 18: Frauenanteil nach Altergruppen auf Sekundarstufe I, 07/08



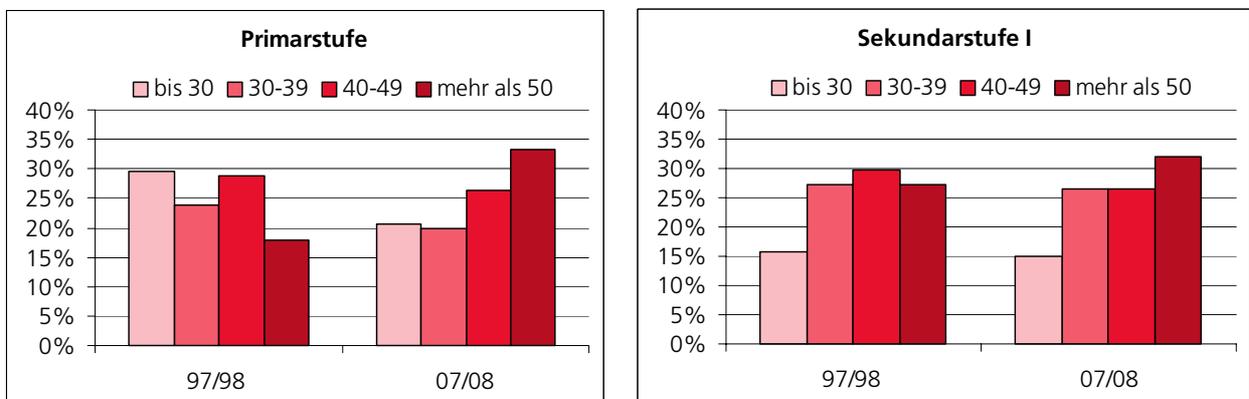
Quelle: Lehrkräftestatistik des BFS; eigene Darstellung.

Entwicklung der Altersstruktur des Lehrkräftebestandes

Der Anteil älterer Lehrpersonen hat in den letzten Jahren zugenommen. Im Schuljahr 2007/08 ist eine Lehrperson in der Schweiz an der obligatorischen Schule im Durchschnitt 43 Jahre alt.

Vergleicht man den Lehrkräftebestand des Schuljahrs 07/08 im Kanton Graubünden mit dem Lehrkräftebestand 10 Jahre vorher, zeigt sich eine deutliche Veränderung in der Altersstruktur (vgl. **Abbildung 19**). Auf der Primarstufe hat der Anteil der über 50-jährigen Lehrpersonen um 15 Prozentpunkte zugenommen, auf der Sekundarstufe um 5 Prozentpunkte. Auf allen anderen Altersstufen ist eine Abnahme zu beobachten. Auf der Primarstufe fällt insbesondere die Abnahme der jungen Lehrpersonen ins Auge: Im Vergleich von vor 10 Jahren hat der Anteil um 9 Prozentpunkte abgenommen. Dies dürfte allerdings zu einem gewissen Teil auf die Tertiarisierung der Lehrkräfteausbildung zurückzuführen sein: Da die Ausbildung zur Primarlehrperson an der Pädagogischen Hochschule länger dauert, sind die Lehrpersonen beim Antritt der ersten Stelle bereits älter.

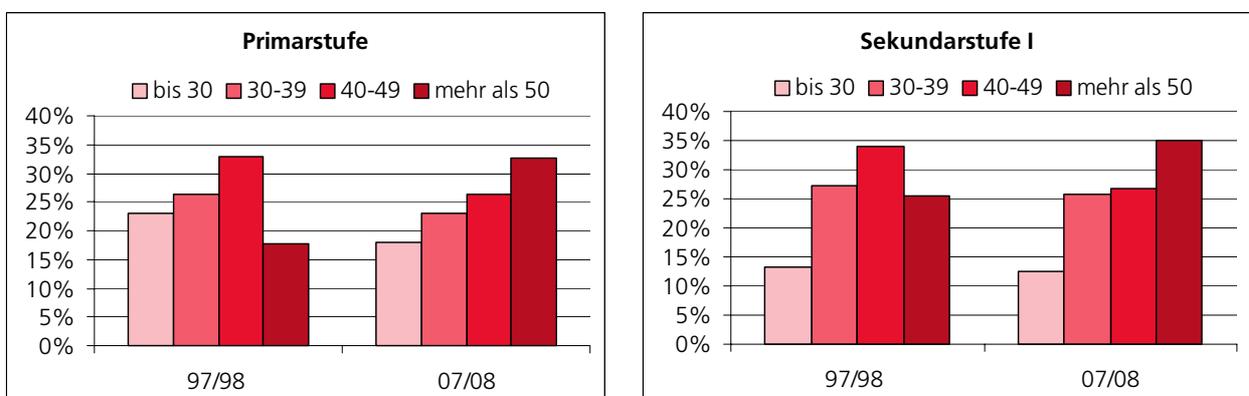
Abbildung 19: Altersstruktur des Lehrkräftebestandes im Kanton Graubünden 97/98 und 07/08



Quelle: Lehrkräftestatistik des BFS; eigene Darstellung.

Wie in **Abbildung 20** sichtbar wird, bildet der Kanton Graubünden keine Ausnahme. Die Entwicklung verläuft im Kanton Graubünden ähnlich wie in der gesamten Schweiz. Die Verschiebungen in der Altersstruktur zeigen auf, dass der Lehrerbestand zunehmend altert und der Anteil der pensionierten Personen in den nächsten Jahren zunehmen wird.

Abbildung 20: Altersstruktur des Lehrkräftebestandes in der Schweiz 97/98 und 07/08



Quelle: Lehrkräftestatistik des BFS; eigene Darstellung.

2.5 Entwicklung der Löhne von Lehrpersonen

Wichtigste Erkenntnisse:

■ Geht man davon aus, dass sich die Löhne der Bündner Lehrpersonen seit 1976 gemäss den kantonalen Minimallohnvorschriften entwickelt haben, muss festgestellt werden, dass sich die Stellung der Bündner Lehrpersonen im Lohngefüge der Bündner Gesellschaft seit 1976 verschlechtert hat. Diese Entwicklung ist darauf zurückzuführen, dass den Bündner Lehrpersonen gemäss den kantonalen Minimalvorschriften in den letzten Jahren keine Realloohnerhöhungen gewährt worden sind.

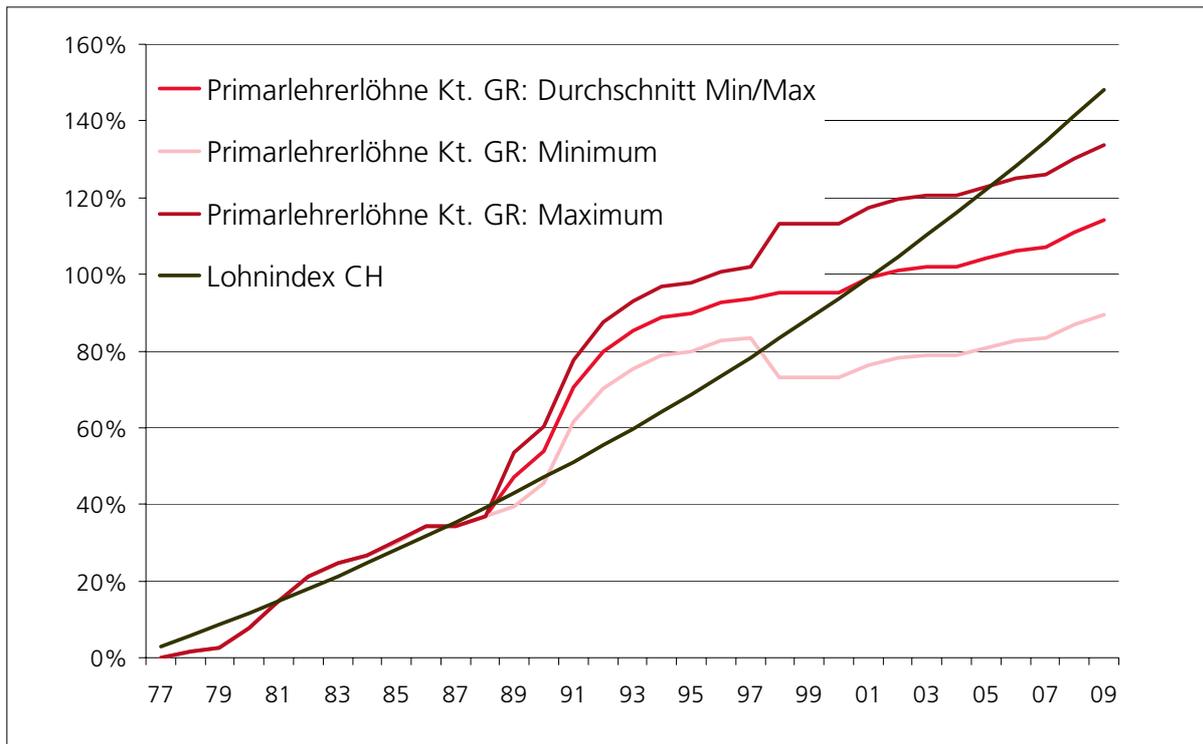
Die Entwicklung der Lehrerlöhne im Kanton Graubünden wird in diesem Abschnitt der Entwicklung der Löhne in der ganzen Schweiz gegenüber gestellt. Als Datengrundlage für die Entwicklung der Lehrerlöhne im Kanton Graubünden wird die Lohntabelle «Besoldungsentwicklung der Volksschul- und Kindergartenlehrpersonen im Kanton Graubünden seit 1962» (kantonale Minimallohnvorschriften) verwendet.¹⁵ Wir gehen in diesem Abschnitt davon aus, dass sich die effektiven, von den Gemeinden festgelegten und ausbezahlten Löhne der Bündner Lehrpersonen seit 1976 derart entwickelt haben, wie es die genannte Lohntabelle bzw. die kantonalen Minimallohnvorschriften nahe legen. Die nominale Entwicklung der Löhne in der Schweiz wird anhand des Schweizerischen Lohnindex (SLI) aufgezeigt.¹⁶ Die Entwicklung der Lehrerlöhne im Kanton Graubünden wird vereinfachend anhand des Minimallohnes und des Maximallohnes sowie anhand des Mittelwerts aus Minimum- und Maximalgehalt der Primarstufenlehrkräfte seit 1976 nachgezeichnet¹⁷. Das jährliche Wachstum der nominalen Löhne der Bündner Primarlehrpersonen betrug gemäss den kantonalen Minimallohnvorschriften seit 1976 im Durchschnitt 2.4 Prozent. Die Nominallöhne in der Schweiz wuchsen im gleichen Zeitraum um 2.8 Prozent pro Jahr. Diese relativ kleine Differenz in den jährlichen Wachstumsraten führt über die ganze Periode gesehen zu einer beachtlichen Lohnwachstumsdifferenz von 34 Prozentpunkten – wie in **Abbildung 21** zu sehen ist: Während der mittlere Primarlehrerlohn seit 1976 nominal um 114 Prozent gestiegen ist, sind die nominalen Löhne in der Schweiz im gleichen Zeitraum um 148 Prozent gewachsen. Dieser Sachverhalt ist letztlich darauf zurückzuführen, dass den Bündner Volksschullehrer/innen gemäss den kantonalen Minimallohnvorschriften in den letzten 10 Jahren keine Realloohnerhöhungen gewährt worden sind.

¹⁵ Bei den Gehaltstabellen im Kanton Graubünden handelt es sich um Minimallohnvorschriften. Im Einzelfall übersteigen die von den Gemeinden effektiv ausbezahlten Löhne die von den kantonalen Behörden vorgeschriebenen Minimalbeträge.

¹⁶ Der schweizerische Lohnindex wird jedes Jahr anhand der Daten in den Unfallmeldungen berechnet, welche die Sammelstelle für die Statistik der Unfallversicherung (SSUV) an das BFS übermittelt. Die Berechnungen stützen sich auf rund 250'000 individuelle Angaben. Von der Datenauswertung sind der primäre Sektor, die Lernenden und die Praktikanten/Praktikantinnen ausgeschlossen (BFS 2009, 37).

¹⁷ Die Löhne der Bündner Sekundarlehrpersonen sind in diesem Zeitraum gemäss den kantonalen Minimalvorschriften praktisch gleich stark gewachsen wie die Löhne der Bündner Primarlehrpersonen, weshalb wir auf die Darstellung der Entwicklung derselben verzichten. Die Schlussfolgerungen, die in Bezug auf die Entwicklung der Löhne der Bündner Primarlehrpersonen gezogen werden, gelten in analoger Weise für die Entwicklung der Löhne der Bündner Sekundarlehrpersonen.

Abbildung 21: Entwicklung der Primarlehrerlöhne im Kanton Graubünden und der Löhne in der Schweiz in Prozent gegenüber dem Basisjahr 1976



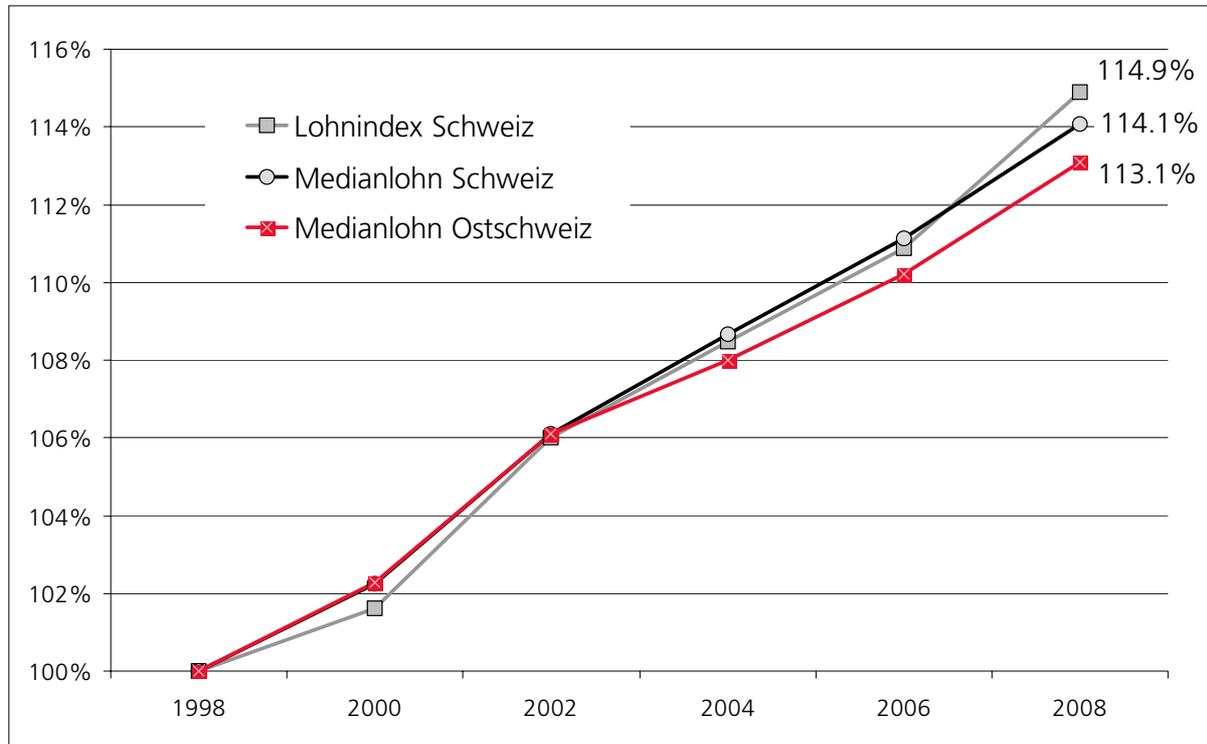
Quelle: Besoldungsentwicklung der Volksschul- und Kindergartenlehrpersonen im Kanton Graubünden seit 1962 (Amt für Volksschule und Sport), Schweizerischer Lohnindex (BFS, Indexbasis 1939 = 100); eigene Berechnung

Der SLI bildet die nominale Entwicklung der Löhne in der ganzen Schweiz ab. Es existieren keine separaten Auswertungen für die Kantone. Grundsätzlich wäre es deshalb möglich, dass der in Abbildung 21 vorgenommene Vergleich der Entwicklung der Löhne der Bündner Lehrpersonen mit der Entwicklung des SLI interregionale Unterschiede in der Lohnentwicklung und nicht unterschiedliche Lohnentwicklungen zwischen dem Lehrerberuf und anderen Berufen im Kanton Graubünden abbildet. Dies wäre dann der Fall, wenn sich die Löhne der Bündner Arbeitnehmenden, die nicht Lehrpersonen sind, seit 1976 im Vergleich zum SLI ebenso unterdurchschnittlich entwickelt hätten wie die Löhne der Bündner Lehrpersonen. Dies scheint jedoch nicht der Fall zu sein. Für den Zeitraum zwischen 1998 und 2008 kann die Lohnentwicklung in der Schweiz regional anhand des Medianlohns aus der Lohnstrukturerhebung (LSE) nachgezeichnet werden¹⁸. **Abbildung 22** zeigt die Lohnentwicklung zwischen 1998 und 2008 für die Schweiz anhand des SLI und anhand des Medianlohns aus der LSE. Zusätzlich ist die Entwicklung des Medianlohns in der Region Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, TG) gemäss LSE aufgeführt. Die Abbildung zeigt, dass der Medianlohn in der Region Ostschweiz seit 1998 mit 13.1 Prozent fast ebenso stark gewachsen ist wie der Medianlohn der gesamten Schweiz mit 14.1 Prozent. Geht man von der unseres Erachtens plausiblen Annahme aus, dass sich die Löhne im Kanton Graubünden nicht anders entwickelt haben als in der gesamten Region Ostschweiz, kann der Schluss gezogen werden, dass sich seit 1998 die Löhne im Kanton Graubünden ähnlich entwickelt haben wie die Löhne in der gesamten Schweiz. Trifft dies zu, dann muss die Entwicklung der Löhne der Bündner Lehrpersonen, wie sie in Abbildung 21 dargestellt ist, dahingehend interpretiert werden, dass sich die Stellung der Bündner Lehrpersonen im Lohngefüge der Bündner

¹⁸ Die LSE basiert auf einem alle zwei Jahre im Oktober an die Unternehmen verschickten Fragebogen. Sie erlaubt eine regelmässige Beschreibung der Lohnstruktur in allen Branchen des sekundären und tertiären Sektors sowie in Gartenbau und Forstwirtschaft anhand von repräsentativen Daten. Quelle: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen__quellen/blank/blank/sle/01.html (Stand: 16.08.2010).

Gesellschaft seit 1976 verschlechtert hat. Dieser Schluss basiert – wie einleitend zu diesem Abschnitt erwähnt – auf der Annahme, dass sich die effektiven, von den Gemeinden festgelegten und ausbezahlten Löhne der Bündner Lehrpersonen seit 1976 entwickelt haben, wie es die kantonalen Minimallohnvorschriften nahe legen.

Abbildung 22: Entwicklung der Löhne auf Ebene der Schweiz und der Region Ostschweiz



Quelle: Schweizerischer Lohnindex (BFS, Indexbasis 1939 = 100); LSE; eigene Berechnungen

3 Die Gegenwart

Die gegenwärtige Arbeitsmarktsituation der Lehrkräfte an der Volksschule im Kanton Graubünden beschreiben wir anhand der Ergebnisse aus der Online-Befragung. Die statistischen Auswertungen werden mit Erkenntnissen aus der Literatur und Einschätzungen der befragten Experten/innen ergänzt.

3.1 Ergebnisse der Online-Befragung der Lehrkräfte

Wichtigste Erkenntnisse:

- Die Arbeitszufriedenheit der Bündner Lehrpersonen ist mit 88 Prozent im Vergleich zur Berufszufriedenheit aller Erwerbstätigen in der Schweiz (91 Prozent) leicht tiefer. Die Lehrkräfte im Kanton Graubünden sind mit ihrer Arbeit allerdings leicht zufriedener als ihre Kolleginnen und Kollegen in der Deutschschweiz. Die Ergebnisse zeigen, dass die Bündner Lehrpersonen mit den Reformen im Schulwesen unzufrieden sind.
 - 15 Prozent aller befragten Lehrkräfte im Kanton Graubünden unterrichten Klassen oder einzelne Fächer ohne entsprechende formale Ausbildung. Die Quoten der inadäquaten Stellenbesetzungen betragen auf der Oberstufe 6 Prozent (Realschule) respektive 4 Prozent (Sekundarschule) und in den Kleinklassen 0 Prozent. Die Quoten der inadäquaten Stellenbesetzungen sind im Kanton Graubünden im Vergleich zu anderen Kantonen relativ hoch.
 - 5 Prozent der Lehrpersonen stellen Ende Schuljahr 2009/10 ihre Lehrtätigkeit im Kanton Graubünden ein. 1 Prozent der Lehrpersonen verlassen Ende Schuljahr den Kanton Graubünden und arbeiten als Lehrkraft in einem anderen Kanton, weil dort die Verdienstmöglichkeiten als Lehrkraft besser sind. Der Umfang der unnatürlichen Abgänge (Austritte ohne Pensionierungen) kann im Kanton Graubünden jedoch als relativ klein eingestuft werden.
-

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden vorgestellt und mit Resultaten zu den Schweizer Lehrpersonen verglichen. Die Lehrkräftestatistik aus dem Schuljahr 2007/08 dient dabei als primäre Vergleichsquelle. Sofern die Ergebnisse der Online-Befragung mit den Resultaten der Lehrkräftestatistik verglichen werden, ist zu berücksichtigen, dass die Lehrkräftestatistik im Gegensatz zur Online-Befragung an der Volksschule im Kanton Graubünden auf der Sekundarstufe I alle Lehrkräfte einschliesst (z.B. inkl. Lehrkräfte des Untergymnasiums im Kanton GR).

3.1.1 Rücklauf und Beschreibung der Stichprobe

Wichtigste Erkenntnisse:

- Aufgrund des hohen Rücklaufs von 65 Prozent (Lehrkräfte-Stichprobe) respektive 68 Prozent (Stichprobe der Schulleiter/innen und Schulratspräsident/innen) und der strukturellen Ähnlichkeit der Stichproben und der Grundgesamtheiten können die Resultate der Umfrage als repräsentativ für alle Lehrkräfte an der Volksschule und für alle Schulgemeinden im Kanton Graubünden betrachtet werden. Aus diesem Grund wird auf eine nachträgliche Gewichtung der Resultate verzichtet.
-

Im Rahmen der Online-Befragung wurden 1'880 Lehrkräfte der Bündner Volksschule (ohne Kindergartenlehrkräfte) per E-Mail angeschrieben und gebeten an der Umfrage teilzunehmen. 1'297 Personen (69 Prozent) haben den Online-Fragebogen ganz oder teilweise ausgefüllt. Die **Nettostichprobe** besteht aus

1'215 Lehrkräften (65 Prozent), die den Fragebogen bis zum Ende ausgefüllt haben. Der Vergleich der Stichprobe mit der Grundgesamtheit aller angeschriebenen Lehrpersonen anhand der Merkmale Geschlecht, Alter, Nationalität und Sprachregion zeigt, dass die Zusammensetzung der Stichprobe sich nur unwesentlich von der Struktur der Grundgesamtheit unterscheidet (siehe **Tabelle 36** im Anhang).

Im Rahmen der Online-Befragung der Lehrkräfte wurden zusätzlich alle Schulleiter/innen und Schulratspräsident/innen der Schulgemeinden im Kanton Graubünden befragt. Die Schulleiter/innen und Schulratspräsident/innen wurden zu Fluktuationsraten, zu den Gründen von definitiven Abgängen und zu den Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung befragt. 147 Schulleiter/innen respektive Schulratspräsident/innen, die 147 Schulgemeinden vertreten, wurden angeschrieben. Einzelne Schulgemeinden werden von mehr als einer Person geführt. In diesem Fall wurde der Fragebogen für die ganze Schulgemeinde von einer Person ausgefüllt. 119 Schulleiter/innen haben den Fragebogen ganz oder teilweise ausgefüllt, was einem Bruttorecklauf von 81 Prozent entspricht. 100 Fragebogen konnten für die Auswertung verwendet werden, was einer **Nettorücklaufquote von 68 Prozent** entspricht. In **Tabelle 37** im Anhang wird die Stichprobe mit der Grundgesamtheit verglichen.

Der Vergleich der Lehrkräfte-Stichprobe mit der Gesamtheit aller Lehrpersonen im Kanton Graubünden zeigt, dass in Bezug auf das Geschlecht, das Alter und die Nationalität keine wesentlichen Unterschiede auszumachen sind. Aus diesem Grund können wir auf eine nachträgliche Gewichtung der Befragungsergebnisse verzichten. Aufgrund der Strukturähnlichkeit der Stichprobe und der Grundgesamtheit sind keine systematischen Verzerrungen basierend auf den untersuchten Merkmalen zu erwarten. Bei den nachfolgenden Online-Befragungsergebnissen handelt es sich aus diesem Grund um **ungewichtete Ergebnisse**. Aufgrund des hohen Rücklaufs von 65 Prozent und der strukturellen Ähnlichkeit der Stichprobe und der Grundgesamtheit können die Resultate als repräsentativ für alle Lehrkräfte an der Volksschule im Kanton Graubünden betrachtet werden. Der Vergleich der Stichprobe der Schulleiter/innen (resp. Schulratspräsident/innen) mit der Gesamtheit aller Schulgemeinden im Kanton Graubünden zeigt ebenfalls, dass in Bezug auf die Verteilung nach Schulbezirk und Schulstufe zwischen Stichprobe und Grundgesamtheit keine wesentlichen Unterschiede auszumachen sind.

3.1.2 Frauenanteil und Beschäftigungsgrad

Wichtigste Erkenntnisse:

- Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Lehrpersonen im Kanton Graubünden ist tiefer als der Beschäftigungsgrad aller Erwerbstätigen in der Schweiz. Der Beschäftigungsgrad der Bündner Lehrpersonen ist aber höher als das durchschnittliche Arbeitsangebot der Lehrpersonen in der ganzen Schweiz, was unter anderem auf den tieferen Frauenanteil im Bündner Lehrkräftebestand zurückzuführen ist.
- 75 Prozent aller Lehrpersonen im Kanton Graubünden sind zufrieden mit ihrem Pensumumfang. 15 Prozent möchten ihr Pensum reduzieren und 10 Prozent möchten ihren Beschäftigungsgrad erhöhen. Die Zahl der Lehrpersonen, die eine Pensumreduktion anstreben, ist somit grösser als die Zahl der Lehrkräfte, die ihr Pensum erhöhen möchten.
- Familienarbeit und die zu hohe Arbeitsbelastung eines Vollzeit-Pensums sind die Gründe, welche am häufigsten genannt wurden, warum sich die Teilpensum-Lehrkräfte für Teilzeitarbeit entschieden haben.

11 Prozent der befragten Lehrpersonen (N=133) im Kanton Graubünden sind bei mehr als einer Bündner Schulträgerschaft angestellt und 1 Prozent (N=14) unterrichten zusätzlich in einem anderen Kanton. Mit 84 Prozent steht die grosse Mehrheit der Lehrkräfte zum Zeitpunkt der Befragung (Juni 2010) in einem

unbefristeten Anstellungsverhältnis. 16 Prozent sind befristet angestellt und 0.4 Prozent (N=5) vertreten einen Berufskollegen oder eine Berufskollegin. In **Tabelle 5** sind die befragten Lehrpersonen differenziert nach Unterrichtsstufe und -niveau aufgeführt. Rund 60 Prozent der Lehrkräfte unterrichten ausschliesslich auf der Primarstufe, 32 Prozent ausschliesslich auf der Oberstufe und 9 Prozent sowohl auf der Primarstufe als auch auf der Oberstufe. Auf der Primarstufe unterrichten 11 Prozent der Lehrpersonen Schülerinnen und Schüler in Klassen für besondere Förderung (Kleinklasse), auf der Oberstufe beträgt der Anteil 9 Prozent.

Tabelle 5: Lehrkräfte im Kanton Graubünden differenziert nach Schulstufe/-niveau

Unterrichtsstufe/-niveau	Anzahl LK	Anteil in %
Primarstufe	728	60%
Primarstufe: Kleinklasse	131	11%
Oberstufe: Realschule	346	28%
Oberstufe: Sekundarschule	393	32%
Oberstufe: Kleinklasse	78	6%
Primarstufe	720	59%
Oberstufe	390	32%
Primar- und Oberstufe	105	9%
Gesamt	1'215	100%

Bemerkungen: LK = Lehrkräfte; ungewichtete Ergebnisse
Quelle: Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden (Juni 2010)

In **Tabelle 6** sind die Lehrpersonen im Kanton Graubünden zusätzlich differenziert nach Sprachregion aufgeführt. Der Anteil der Lehrkräfte, die in den romanischen und italienischen Sprachgebieten sowohl auf der Primarstufe als auch auf der Oberstufe unterrichten, ist mit 12 respektive 10 Prozent etwas grösser als der entsprechende Anteil der Oberstufenlehrkräfte in Schulgemeinden mit Deutsch als Unterrichtssprache.

Tabelle 6: Lehrkräfte im Kanton Graubünden differenziert nach Schulstufe/-niveau und Sprachregion

Unterrichtsstufe/-niveau	Deutsch		Romanisch		Italienisch	
	Anzahl LK	Anteil in %	Anzahl LK	Anteil in %	Anzahl LK	Anteil in %
Primarstufe	527	60%	139	60%	56	58%
Primarstufe: Kleinklasse	100	11%	22	9%	8	8%
Oberstufe: Realschule	232	26%	77	33%	35	36%
Oberstufe: Sekundarschule	269	31%	83	36%	40	41%
Oberstufe: Kleinklasse	54	6%	20	9%	4	4%
Primarstufe	534	61%	128	55%	51	53%
Oberstufe	276	31%	76	33%	36	37%
Primar- und Oberstufe	67	8%	28	12%	10	10%
Gesamt	877	100%	232	100%	97	100%

Bemerkungen: LK = Lehrkräfte; ungewichtete Ergebnisse
Quelle: Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden (Juni 2010)

In **Tabelle 7** ist der Frauenanteil in der Schweiz und im Kanton Graubünden differenziert nach Schulstufe aufgeführt. Der Frauenanteil beträgt gemäss der Online-Befragung über alle Schulstufen hinweg 62 Prozent. Die Lehrkräftestatistik des BFS weist für das Schuljahr 2007/08 im Kanton Graubünden einen Frauenanteil von 59 Prozent aus. Schweizweit betrug der Frauenanteil 67 Prozent. Sowohl auf der Primarstufe als auch auf der Oberstufe weist der Kanton Graubünden im Vergleich zum schweizerischen Mittel geringere Frauenanteile auf. Einzig bei den Lehrkräften, die auf beiden Schulstufen unterrichten, ist der Frauenanteil im Kanton Graubünden überdurchschnittlich hoch.

Tabelle 7: Frauenanteil in der Schweiz und im Kanton Graubünden differenziert nach Schulstufe

Schulstufe	Befragung 2010		Lehrkräftestatistik 2007/08	
	Kt. GR		Kt. GR	CH
Primarstufe	69%		69%	80%
Oberstufe	41%		38%	50%
Primar- und Oberstufe	84%		82%	72%
Gesamt	62%		59%	67%

Quelle: Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden (Juni 2010); Lehrkräftestatistik 2007/08 (BFS)

Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Frauen beträgt bei den Lehrkräften im Kanton Graubünden 69 Prozent (Median: 75 Prozent). Die durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Männer beträgt 91 Prozent (Median: 100 Prozent). In **Tabelle 8** sind die Lehrpersonen differenziert nach Beschäftigungsgrad aufgeführt. 80 Prozent der Männer arbeiten Vollzeit (90 Prozent und mehr), und im Gegenzug haben nur 36 Prozent der Frauen ein Vollzeitpensum.

Tabelle 8: Beschäftigungsgrad der Lehrpersonen im Kanton Graubünden differenziert nach Geschlecht

Beschäftigungsgrad	Frauen		Männer		Total	
	Anzahl LK	Anteil in %	Anzahl LK	Anteil in %	Anzahl LK	Anteil in %
Vollzeit (90% +)	266	36%	372	80%	638	53%
Teilzeit 1 (50% bis 89%)	289	39%	70	15%	359	30%
Teilzeit 2 (< 50%)	193	26%	24	5%	217	18%
Gesamt	748	100%	466	100%	1214	100%

Bemerkungen: LK = Lehrkräfte; 1 Lehrperson konnte keine Angaben zum Pensenumfang machen; ungewichtete Ergebnisse
Quelle: Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden (Juni 2010)

In **Tabelle 9** ist der Beschäftigungsgrad der Lehrpersonen im Kanton Graubünden differenziert nach Geschlecht und Sprachregion aufgeführt. Es fällt auf, dass der Anteil der Lehrpersonen mit einem Vollzeitpensum im italienischen Sprachgebiet mit 35 Prozent deutlich tiefer ausfällt im Vergleich zum Anteil der Vollzeitlehrkräfte im deutschen und romanischen Teil des Kantons Graubünden.

Tabelle 9: Beschäftigungsgrad der Lehrpersonen im Kanton Graubünden differenziert nach Sprachregion

Beschäftigungsgrad	Deutsch			Romanisch			Italienisch		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Vollzeit (90% +)	37%	84%	54%	42%	74%	56%	15%	62%	35%
Teilzeit 1 (50% bis 89%)	36%	12%	28%	39%	17%	29%	58%	31%	46%
Teilzeit 2 (< 50%)	27%	4%	18%	19%	9%	15%	27%	7%	19%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bemerkungen: 1 Lehrperson konnte keine Angaben zum Pensenumfang machen; ungewichtete Ergebnisse
Quelle: Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden (Juni 2010)

Ein Vergleich der Lehrkräfte im Kanton Graubünden mit den Erwerbstätigen der Schweiz in Bezug auf den Beschäftigungsgrad zeigt, dass die Bündner Lehrpersonen über geringere Pensum verfügen. In der Schweiz arbeiten gemäss der Erwerbstätigenstatistik des BFS 87 Prozent der Männer Vollzeit (siehe **Tabelle 10**). Bei den Lehrpersonen im Kanton Graubünden beträgt dieser Anteil 80 Prozent. Bei den Frauen zeigt sich das gleiche Bild. Die Lehrerinnen im Kanton Graubünden verfügen im Vergleich zu allen erwerbstätigen Frauen in der Schweiz über die kleineren Pensum. Der Anteil der Vollzeit-Erwerbstätigen ist bei den Bündner Lehrpersonen sowohl bei den Frauen wie auch bei den Männern zugunsten des Anteils der Erwerbstätigen, die über ein Pensum zwischen 50 und 89 Prozent verfügen, kleiner. Die Anteile der Personen, die weniger als 50 Prozent arbeiten, unterscheiden sich hingegen nur geringfügig.

Tabelle 10: Erwerbstätige nach Beschäftigungsgrad, 2009 (Jahresmitte)

Beschäftigungsgrad	Frauen	Männer	Total
Vollzeit (90% +)	43%	87%	67%
Teilzeit 1 (50% bis 89%)	30%	8%	18%
Teilzeit 2 (< 50%)	27%	5%	15%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: Erwerbstätigenstatistik (ETS), BFS

Die Lehrkräftestatistik 2007/08 weist den prozentualen Anteil der Lehrkräfte nach Beschäftigungsgrad und Schulstufe für alle Kantone der Schweiz aus. In **Tabelle 11** sind die Zahlen für alle Lehrpersonen der Schweiz den Ergebnissen aus der Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden (Juni 2010) gegenübergestellt. Der Anteil der Lehrpersonen mit einem Vollzeitpensum ist im Kanton Graubünden sowohl auf der Primarstufe wie auch der Oberstufe grösser als in der Schweiz. In der Gesamtbetrachtung arbeiten im Kanton Graubünden 53 Prozent der Lehrpersonen Vollzeit, während in der Schweiz nur 39 Prozent der Lehrkräfte über ein Vollzeitpensum verfügen.

Tabelle 11: Beschäftigungsgrad der Lehrpersonen differenziert nach Schulstufe

Beschäftigungsgrad	Primarstufe		Oberstufe		Primar- und Oberstufe		Total	
	Kt. GR	CH	Kt. GR	CH	Kt. GR	CH	Kt. GR	CH
Vollzeit (90% +)	50%	36%	62%	42%	35%	35%	53%	39%
Teilzeit 1 (50% bis 89%)	32%	40%	22%	37%	42%	42%	30%	39%
Teilzeit 2 (< 50%)	18%	24%	16%	21%	23%	23%	18%	23%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden (Juni 2010); Lehrkräftestatistik 2007/08

Alle Lehrpersonen (N=716, 59 Prozent), die über kein 100-Prozent-Pensum verfügen, wurden im Rahmen der Online-Umfrage gefragt, aus welchem Grund sie Teilzeit arbeiten. In **Tabelle 12** sind die Gründe für Teilzeitarbeit sortiert nach ihrer Häufigkeit aufgelistet. Der mit Abstand häufigste Grund für Teilzeitarbeit besteht in der Familienarbeit. Für 35 Prozent der befragten Lehrkräfte mit einem Teilzeitpensum war die Familienarbeit, insbesondere die Betreuung der Kinder, der Grund für die Wahl eines Teilzeit-Pensums. 28 Prozent begründeten ihr Teilzeit-Pensum mit dem Umstand, dass die Arbeitsbelastung bei einem Vollzeit-Pensum zu gross sei. 20 Prozent der Lehrkräfte arbeiten Teilzeit, weil schulabhängige Umstände eine Vollzeit-Anstellung nicht zulassen und für 18 Prozent reicht das Einkommen einer Teilzeit-Stelle bei vergleichsweise mehr Freizeit aus. 12 Prozent der befragten Lehrpersonen können oder wollen infolge einer Aus- oder Weiterbildung oder eines Zweitberufs nicht Vollzeit arbeiten.

Tabelle 12: Gründe für Teilzeitarbeit

Gründe für Teilzeitarbeit	Anzahl LK	Anteil in %
Familienarbeit	253	35%
Zu grosse Arbeitsbelastung	204	28%
Anstellungsbedingte Pensenbeschränkung	144	20%
Mehr Freizeit/ausreichendes Einkommen	129	18%
Aus- und Weiterbildung/Zweitberuf	87	12%
Andere Gründe	63	9%

Bemerkungen: Mehrfachantworten wurden zugelassen; 100 Prozent = 716 Beobachtungen; LK = Lehrkräfte; ungewichtete Ergebnisse

Quelle: Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden (Juni 2010)

In **Tabelle 13** sind die Gründe für Teilzeitarbeit differenziert nach Sprachregion aufgeführt. Für 40 Prozent der Lehrkräfte in der Region mit Deutsch als Unterrichtssprache ist die Familienarbeit der Grund, warum sie Teilzeit arbeiten. Die Familienarbeit ist damit im deutschsprachigen Teil des Kantons Graubünden mit

Abstand der häufigste Grund für Teilzeitarbeit. Im romanischsprachigen Teil des Kantons Graubünden stellen anstellungsbedingte Pensenbeschränkungen den häufigsten Grund für die Wahl eines Teilzeitpensums dar. Die Familienarbeit steht mit 25 Prozent Zustimmung nur an zweiter Stelle. Im italienischsprachigen Teil des Kantons Graubünden arbeiten 50 von insgesamt 72 Teilpensenlehrkräfte Teilzeit (31 Prozent), weil für sie die Arbeitsbelastung eines Vollzeitpensums zu gross ist. An zweiter Stelle folgen die anstellungsbedingten Pensenbeschränkungen (26 Prozent) und erst an dritter Stelle die Familienarbeit (22 Prozent).

Tabelle 13: Gründe für Teilzeitarbeit differenziert nach Sprachregion

Gründe für Teilzeitarbeit	Deutsch		Romanisch		Italienisch	
	Anzahl LK	Anteil in %	Anzahl LK	Anteil in %	Anzahl LK	Anteil in %
Familienarbeit	204	40%	31	25%	16	22%
Mehr Freizeit/ausreichendes Einkommen	104	20%	14	11%	11	15%
Zu grosse Arbeitsbelastung	152	30%	29	24%	22	31%
Aus- und Weiterbildung/Zweitberuf	65	13%	13	11%	7	10%
Anstellungsbedingte Pensenbeschränkung	89	17%	34	28%	19	26%
Andere Gründe	34	7%	22	18%	7	10%

Bemerkungen: Mehrfachantworten wurden zugelassen; LK = Lehrkräfte; ungewichtete Ergebnisse
Quelle: Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden (Juni 2010)

75 Prozent aller Lehrpersonen im Kanton Graubünden sind zufrieden mit ihrem Pensenumfang. 15 Prozent möchten ihr Pensum reduzieren und 10 Prozent möchten ihren Beschäftigungsgrad erhöhen. Die Zahl der Lehrpersonen, die eine Pensenreduktion anstreben, ist somit grösser als die Zahl der Lehrkräfte, die ihr Pensum erhöhen möchten. Die angegebenen Gründe, warum die Lehrpersonen ihr Pensum nicht erhöhen können sind unterschiedlicher Natur. In den meisten Fällen handelt es sich um eine schul- und ausbildungsbedingte Angebotsbeschränkung.

3.1.3 Ausbildung, Nationalität und Herkunft der Lehrkräfte

Wichtigste Erkenntnisse:

■ Der Anteil der Lehrkräfte ohne adäquate formale Ausbildung ist an den Kleinklassen mit 10 Prozent am grössten. Auf der Oberstufe an den Realklassen beträgt der gleiche Anteil 6 Prozent. Der Anteil der Lehrkräfte, die ohne fachspezifische Ausbildung an einer Oberstufe Sprachunterricht erteilen, ist im Fach Rätoromanisch mit 45 Prozent am grössten. In den Sprachfächern Deutsch und Italienisch beträgt der gleiche Anteil 21 respektive 15 Prozent.

■ Der Anteil der Ausländer/innen am Lehrkräftebestand ist im Kanton Graubünden mit 1.7 Prozent eher gering. Rund 81 Prozent der Lehrpersonen haben ihre Kindheit mehrheitlich im Kanton Graubünden verbracht. Die restlichen 19 Prozent verteilen sich insgesamt auf 20 Kantone. Die Lehrpersonen aus den Kantonen St.Gallen und Zürich bilden dabei mit Anteilen von 4.7 und 3.6 Prozent die grössten Gruppen.

In diesem Abschnitt steht die Frage im Zentrum, ob die Lehrkräfte im Kanton Graubünden adäquat ausgebildet sind. Adäquat bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Lehrkräfte über eine formale Ausbildung verfügen, die zum Unterricht berechtigt. Gemäss den Resultaten der Online-Befragung haben 6 Prozent der Lehrkräfte, die auf der Oberstufe Realklassen unterrichten, keine formale Ausbildung, die zum Unterricht auf dieser Schulstufe berechtigt (siehe **Tabelle 14**). Der Anteil beträgt in den Kleinklassen 10 Prozent. 4 Prozent der Sekundarlehrkräfte verfügen nicht über die entsprechende Ausbildung. Auf der Primarstufe unterrichten nur ein paar Lehrpersonen ohne adäquate Ausbildung (< 0.5 Prozent).

Tabelle 14: Anteil der Lehrkräfte mit/ohne stufen- und fächeradäquater Ausbildung

Formale Ausbildung	Primar- stufe	Oberstufe Real	Oberstufe Sek	Klein- klasse
Stufen- und fächeradäquate Ausbildung für sämtliche unterrichtete Fächer	82.9%	28.1%	17.6%	65.7%
Stufen- und fächeradäquate Ausbildung für einen Teil der unterrichteten Fächer	16.7%	66.1%	78.7%	23.9%
Keine stufen- oder fächeradäquate Ausbildung für sämtliche unterrichteten Fächer	0.4%	5.8%	3.7%	10.4%
Total	100%	100%	100%	100%

Lesebeispiel 1. Spalte (Primarstufe): 82.9 Prozent der Primarlehrpersonen haben für sämtliche Fächer, die sie unterrichten, eine stufen- und fächeradäquate Ausbildung. 16.7 Prozent der Primarlehrpersonen haben für einen Teil der Fächer, die sie unterrichten, eine stufen- und fächeradäquate Ausbildung. 0.4 Prozent der Primarlehrpersonen haben für sämtliche Fächer, die sie unterrichten, nicht die erforderliche stufen- oder fächeradäquate Ausbildung.

Quelle: Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden (Juni 2010)

Gemäss Bildungsbericht beträgt die Quote der inadäquaten Stellenbesetzungen an der Volksschule im Kanton Graubünden 6 Prozent (Schuljahr 2005/2006). 14 Kantone verfügen über tiefere Quoten der inadäquaten Stellenbesetzungen und 7 Kantone über höhere Quoten. Für 4 Kantone liegen keine Daten vor (vgl. SKBF 2010, 228). 15 Prozent aller befragten Lehrkräfte unterrichten Klassen oder einzelne Fächer ohne entsprechende formale Ausbildung. Bei 7 Prozent sind es mehr als die Hälfte des Pensums und bei 9 Prozent sind weniger als die Hälfte der Lektionen betroffen. 85 Prozent der Lehrpersonen im Kanton Graubünden verfügen über die entsprechenden Diplome. Dieser relativ hohe Anteil von Lehrkräften, die ohne entsprechende formale Ausbildung Klassen oder einzelne Fächer unterrichten, kommt unter anderem zustande, weil an kleinen Schulen Lehrpersonen mit einem Phil.I-Oberstufendiplom oft gezwungen sind, Phil.II-Fächer zu unterrichten und umgekehrt.

Von sämtlichen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen haben im Schuljahr 09/10 34.3 Prozent mit einer Lehrbewilligung – also ohne entsprechendes Diplom – unterrichtet. Im italienischsprachigen Graubünden ist die Quote mit 37.5 Prozent leicht höher und im romanischsprachigen Graubünden mit 63.6 Prozent deutlich höher (wobei zu beachten ist, dass ein Grossteil der romanischsprachig und sämtliche italienischsprachig tätigen Heilpädagog/innen weniger als 10 Lektionen pro Woche unterrichten.¹⁹

Wie in **Tabelle 15** zu sehen ist, unterrichten im Kanton Graubünden 45 Prozent der Lehrpersonen, die an der Oberstufe angestellt sind, Deutsch, 19 Prozent Italienisch und 8 Prozent Rätoromanisch. 45 Prozent der Lehrpersonen, die an der Oberstufe Rätoromanisch unterrichten, verfügen über keine fach- oder stufenadäquate Ausbildung. Diesbezüglich muss allerdings relativierend berücksichtigt werden, dass hiervon pro Schulwoche nur 3-4 Unterrichtslektionen betroffen sind. In den Fächern Italienisch und Deutsch beträgt der gleiche Anteil nur 15 respektive 21 Prozent. 16 bis 26 Prozent der Lehrkräfte ohne fach- oder stufenadäquate Ausbildung unterrichten je nach Fach mit einer Lehrbewilligung, weil ihnen das Oberstufendiplom fehlt. 29 Prozent der Lehrpersonen, die Italienisch ohne adäquate Ausbildung unterrichten, verfügen über eine Lehrbewilligung, weil ihnen der stufenspezifische Abschluss in Italienisch fehlt. Der entsprechende Anteil beträgt im Rätoromanisch-Unterricht 26 Prozent und im Deutsch-Unterricht 9 Prozent.

¹⁹ Antwort der Regierung des Kantons Graubünden auf die Anfrage Bezzola betreffend den Mangel an Volksschullehrpersonen vom 25. Juni 2010.

Tabelle 15: Anteil der Oberstufenlehrkräfte im Kt. Graubünden, die Sprachunterricht erteilen

Unterricht auf der OS im Fach	Rätoromanisch		Italienisch		Deutsch	
	Anzahl LK	Anteil in %	Anzahl LK	Anteil in %	Anzahl LK	Anteil in %
Nein	453	92%	400	81%	274	55%
Ja	42	8%	95	19%	221	45%
mit adäquate Ausbildung	23	55%	80	85%	174	79%
ohne adäquate Ausbildung	19	45%	14	15%	46	21%
LB, weil Oberstufendiplom fehlt	3	16%	3	21%	12	26%
LB, weil Fachabschluss fehlt	5	26%	4	29%	4	9%
LB, weil beides fehlt	3	16%	4	29%	15	33%
LB aus anderen Gründen	6	32%	1	7%	12	26%
Keine Angaben	2	11%	2	14%	3	7%

Bemerkungen: OS = Oberstufe; LK = Lehrkräfte; LB = Lehrbewilligung; ungewichtete Ergebnisse
Quelle: Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden (Juni 2010)

Gemäss BFS kann die Untersuchung der Staatsangehörigkeit der Lehrkräfte Aufschluss über verschiedene Aspekte des Bildungssystems geben. Insbesondere kann eine Zunahme der Lehrkräfte ausländischer Herkunft ein Zeichen dafür sein, dass aus dem Schweizer Schulsystem nicht genügend Personen für die Ausbildung der Schüler/innen hervorgehen (BFS 2010c, 16). Die Lehrkräfte im Kanton Graubünden sind zum überwiegenden Teil schweizerischer Nationalität. Nur 1.7 Prozent der Lehrpersonen haben eine ausländische Nationalität. Auf der Primarstufe beträgt dieser Anteil 1.3 Prozent und auf der Oberstufe 2.3 Prozent. Bei den Lehrpersonen, die auf beiden Stufen unterrichten, verfügen 1.9 Prozent über eine ausländische Nationalität. Gemäss der Lehrkräftestatistik 2007/08 des BFS gab es zu dieser Zeit nur drei Kantone, die auf der Sekundarstufe I über einen tieferen Anteil von ausländischen Lehrpersonen verfügten. Es waren dies die Kantone Solothurn, Zug und Wallis. Grundsätzlich sind die Ausländeranteile bei den Lehrpersonen der Volksschule im Kanton Graubünden im interkantonalen Vergleich als gering einzuschätzen. In **Tabelle 16** sind die Lehrpersonen differenziert nach Herkunftsland aufgeführt. Herkunft ist definiert als Ort oder Land, in dem die Person den grössten Teil ihrer Kindheit verbracht hat. 98 Prozent der Lehrpersonen sind in der Schweiz aufgewachsen. Die Anteile der Lehrkräfte, die in Deutschland, Österreich, Liechtenstein oder Italien ihre Kindheit verbracht haben, betragen weniger als 1 Prozent.

Tabelle 16: Herkunftsland der Bündner Lehrpersonen

Herkunftsland	Anzahl LK	Anteil in %
Schweiz	1'181	98.0%
Deutschland	8	0.7%
Österreich	6	0.5%
Liechtenstein	3	0.2%
Italien	3	0.2%
Andere Länder	4	0.3%
Gesamt	1'205	100.0%
Fehlende Angaben	10	0.8%
Total	1'215	100.0%

Bemerkungen: ungewichtete Ergebnisse
Quelle: Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden (Juni 2010)

In **Tabelle 17** sind die 1'181 Lehrkräfte, die ihre Kindheit vorwiegend in der Schweiz verbracht haben, differenziert nach Herkunftskanton aufgeführt. Rund 81 Prozent stammen aus dem Kanton Graubünden. Die restlichen 19 Prozent verteilen sich insgesamt auf 20 Kantone. Die Lehrpersonen aus den Kantonen St.Gallen und Zürich bilden dabei mit Anteilen von 4.7 und 3.6 Prozent die grössten Gruppen. Aus den Kantonen Tessin, Aargau, Bern und Thurgau stammen jeweils zwischen 1.1 und 1.6 Prozent der Lehrpersonen. Die restlichen Kantone sind mit jeweils weniger als 1 Prozent im Lehrkräftebestand des Kantons Graubünden vertreten.

Tabelle 17: Herkunftskanton der Bündner Lehrpersonen

Herkunftskanton	Anzahl LK	Anteil in %
GR	958	81.1%
SG	55	4.7%
ZH	44	3.7%
TI	19	1.6%
AG	14	1.2%
BE	14	1.2%
TG	13	1.1%
GL	9	0.8%
SO	9	0.8%
LU	8	0.7%
AR	7	0.6%
SZ	7	0.6%
SH	6	0.5%
BL	4	0.3%
OW	3	0.3%
ZG	3	0.3%
BS	3	0.3%
FR	2	0.2%
UR	1	0.1%
NE	1	0.1%
VS	1	0.1%
Gesamt	1'181	100.0%

Bemerkungen: LK = Lehrkräfte; ungewichtete Ergebnisse
 Quelle: Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden (Juni 2010)

3.1.4 Arbeitszufriedenheit

Wichtigste Erkenntnisse:

- Die Lehrkräfte im Kanton Graubünden sind tendenziell zufriedener mit ihrer Arbeit als ihre Kolleginnen und Kollegen in der Deutschschweiz.
- Die Bündner Lehrpersonen sind mit den Reformen im Schulwesen unzufrieden, jedoch leicht weniger unzufrieden als ihre Kolleginnen und Kollegen in der Deutschschweiz. Mit der Mehrheit der 18 abgefragten Aspekten der Lehrtätigkeit sind die Lehrkräfte eher zufrieden, wobei die Prestige-Aspekte «Ansehen in der Öffentlichkeit» und «Entlöhnung» mit 3.8 respektive 4.0 eher tiefe Durchschnittswerte erzielen (Skalenmitte = 3.5).

In diesem Abschnitt wird die Arbeitszufriedenheit der Lehrpersonen im Kanton Graubünden untersucht und mit Ergebnissen aus anderen Studien verglichen. Den Lehrpersonen im Kanton Graubünden wurde im Rahmen der Online-Befragung folgende **Frage** gestellt:

«Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer momentanen Tätigkeit als Lehrerin oder Lehrer insgesamt?»

In **Tabelle 18** sind die **Ergebnisse** dargestellt. 15 Prozent der Lehrkräfte sind «sehr zufrieden» mit ihrer Arbeit und 56 Prozent sind «zufrieden». «Sehr unzufrieden» oder «unzufrieden» sind jeweils nur 2 Prozent der befragten Lehrpersonen. Mit 88 Prozent ist damit die grosse Mehrheit der Lehrpersonen zufrieden mit ihrer Arbeit, nur 12 Prozent sind unzufrieden. Das Ausmass der Arbeitszufriedenheit unterscheidet sich nicht wesentlich zwischen den Geschlechtern oder den Schulstufen. Im Rahmen der europäischen Studie über die Arbeitsbedingungen im Jahr 2005 (vgl. Eurofound 2007) wurden Erwerbstätige in 31 Ländern zu Arbeitsbedingungen, Gesundheit und andere berufsbezogenen Themen befragt. 91 Prozent

der Schweizer Erwerbstätigen waren zu diesem Zeitpunkt zufrieden oder sogar sehr zufrieden mit ihrer Arbeit (4er-Skala). Die Lehrpersonen im Kanton Graubünden sind somit ähnlich zufrieden mit ihrer Arbeit wie alle Erwerbstätige in der Schweiz. Dieser Vergleich muss aber vorsichtig interpretiert werden, da die Erhebungszeitpunkte 5 Jahre auseinanderliegen und die Arbeitszufriedenheit in der Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden anhand einer 6er-Skala abgefragt wurde, während auf europäischer Ebene eine 4er-Skala verwendet wurde. Die geringe Differenz von 3 Prozentpunkten kann somit nicht schlüssig als effektiven Unterschied in der Arbeitszufriedenheit der beiden Populationen gewertet werden.

Tabelle 18: Allgemeine Arbeitszufriedenheit der Lehrkräfte im Kt. Graubünden

Zufriedenheitsskala	Anzahl LK	Anteil in %
sehr unzufrieden (1)	23	2%
unzufrieden (2)	25	2%
eher unzufrieden (3)	95	8%
eher zufrieden (4)	212	17%
zufrieden (5)	680	56%
sehr zufrieden (6)	178	15%
weiss nicht	2	0%
Gesamt	1'215	100%
Nicht zufrieden (1;2;3)	143	12%
Zufrieden (4;5;6)	1'070	88%
Gesamt	1'213	100%

Bemerkungen: LK = Lehrkräfte; ungewichtete Ergebnisse
Quelle: Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden (Juni 2010)

In **Tabelle 19** ist die allgemeine Arbeitszufriedenheit der Lehrkräfte im Kanton Graubünden für die drei Sprachregionen ausgewiesen. Der Anteil der Lehrkräfte, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind, ist in den Schulgemeinden mit Italienisch als Unterrichtssprache mit 91 Prozent am grössten. Gleichzeitig ist der Anteil der sehr zufriedenen Lehrpersonen in den italienischsprachigen Regionen mit 9 Prozent deutlich tiefer als im deutsch- oder romanischsprachigen Teil des Kantons Graubünden (15 resp. 16 Prozent). Im Rahmen einer Durchschnittsbetrachtung sind die Unterschiede in der allgemeinen Arbeitszufriedenheit zwischen den drei Sprachregionen vergleichsweise gering.

Tabelle 19: Allgemeine Arbeitszufriedenheit der Lehrkräfte im Kt. Graubünden differenziert nach Sprachregion

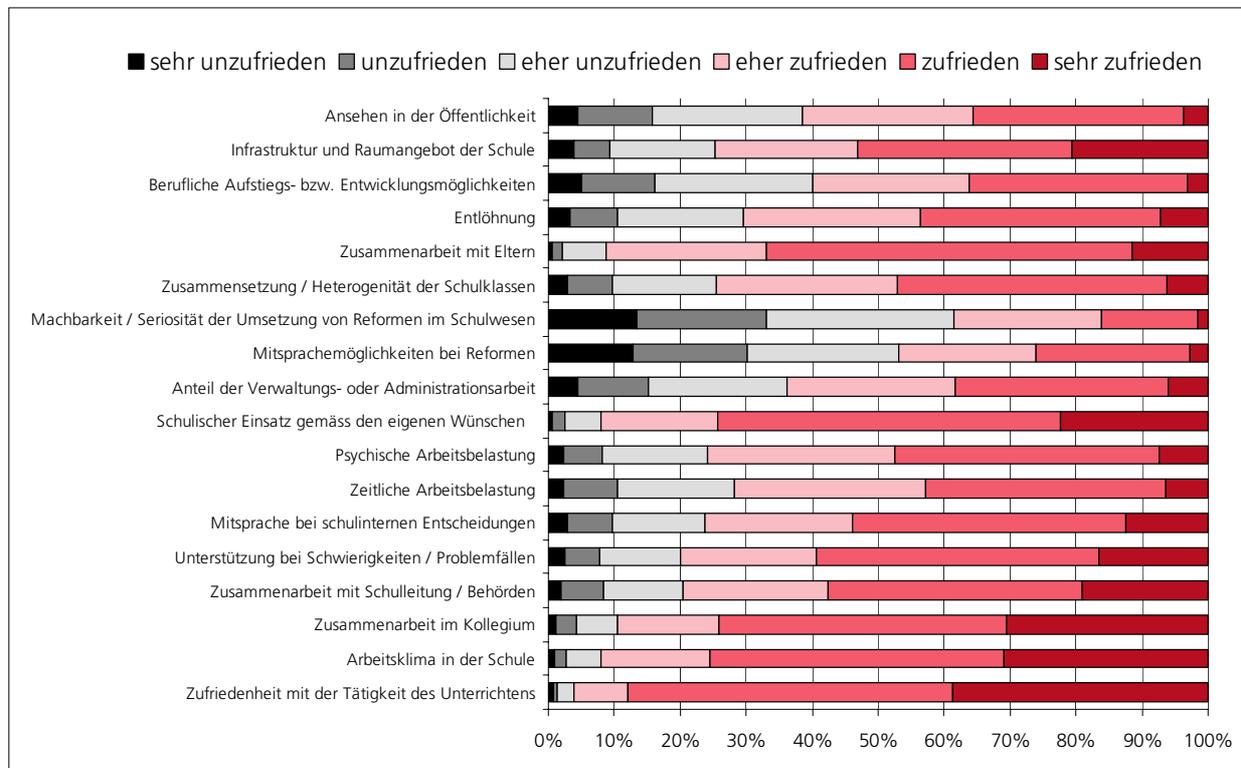
Zufriedenheitsskala	Deutsch	Romanisch	Italienisch
sehr unzufrieden (1)	2%	1%	3%
unzufrieden (2)	2%	4%	0%
eher unzufrieden (3)	8%	8%	6%
eher zufrieden (4)	19%	11%	22%
zufrieden (5)	55%	60%	59%
sehr zufrieden (6)	15%	16%	9%
weiss nicht	0%	0%	1%
Gesamt	100%	100%	100%
Nicht zufrieden (1;2;3)	12%	13%	9%
Zufrieden (4;5;6)	88%	87%	91%
Gesamt	100%	100%	100%
Durchschnitt	4.67	4.72	4.63

Bemerkungen: ungewichtete Ergebnisse
Quelle: Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden (Juni 2010)

Die Lehrkräfte im Kanton Graubünden wurden über ihre Zufriedenheit mit 18 Aspekten der Lehrtätigkeit ausgefragt. In **Abbildung 23** sind die Ergebnisse in Form der relativen Häufigkeiten aufgeführt. Die Er-

gebnisse zeigen, dass die Lehrkräfte in erster Linie mit der Umsetzung von Reformen im Schulwesen und mit den Mitsprachemöglichkeiten bei Reformen nicht zufrieden sind. Die Zufriedenheit mit der Tätigkeit des Unterrichtens, mit dem schulischen Einsatz gemäss den eigenen Wünschen und mit der Zusammenarbeit mit den Eltern kann im Gegensatz als hoch eingestuft werden.

Abbildung 23: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Lehrtätigkeit



Quelle: Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden (Juni 2010)

In **Tabelle 20** werden die Ergebnisse der Lehrkräfte-Befragung im Kanton Graubünden anhand der Durchschnitte den Resultaten der Studie aus dem Jahr 2006 über die Berufszufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer (vgl. Landert 2007) gegenübergestellt. Die Aspekte der Lehrtätigkeit sind in der Tabelle aufsteigend nach zunehmender Zufriedenheit sortiert. In beiden Studien wurde die 6er-Skala zur Bewertung der Zufriedenheit verwendet. Einzelne Aspekte der Lehrtätigkeit wurden identisch abgefragt, so dass ein Vergleich der Ergebnisse grundsätzlich möglich ist, jedoch aufgrund der unterschiedlichen Zeitpunkte der Befragungen (2010 und 2006) relativiert werden muss. Bevor auf die Unterschiede eingegangen wird, werden die Resultate für die Lehrpersonen im Kanton Graubünden vorgestellt. Die Aspekte «Machbarkeit/Seriosität der Umsetzung von Reformen im Schulwesen» und «Mitsprachemöglichkeiten bei Reformen» weisen mit 3.1 respektive 3.3 die kleinsten Durchschnittswerte auf. Bei der Interpretation dieser Ergebnisse muss berücksichtigt werden, dass die Unzufriedenheit mit den Aspekten «Machbarkeit/Seriosität der Umsetzung von Reformen im Schulwesen» und «Mitsprachemöglichkeiten bei Reformen» ein Problem darstellt, das nicht auf den Kanton Graubünden beschränkt ist: Die Bündner Lehrpersonen scheinen mit dem Aspekt «Machbarkeit/Seriosität der Umsetzung» sogar zufriedener zu sein als ihre Kolleg/innen in der Deutschen Schweiz. Vor diesem Hintergrund ist die Interpretation naheliegend, dass die Ergebnisse auf eine grundsätzliche Unzufriedenheit der Lehrpersonen im Bezug auf die Reformen im Schulwesen verweisen – unabhängig von der Art und Weise, wie die Reformen in den verschiedenen Kantonen konkret umgesetzt wurden. Über die Gründe für diese Unzufriedenheit können wir an dieser Stelle nur spekulieren. Naheliegend ist, dass die Unzufriedenheit darauf zurückzuführen ist, dass

die Reformen in den letzten Jahren verstärkt von der Politik beschlossen wurden, während sie früher überwiegend aus dem Lehrkörper selbst initiiert wurden. Insofern könnte man es so formulieren, dass die aktive Bildungspolitik der letzten Jahre dazu geführt hat, dass Reformen verstärkt «top down» und weniger «bottom up» implementiert wurden. Diese Interpretation der Ergebnisse wäre auch konsistent mit der Tatsache, dass die Bündner Lehrpersonen in Zusammenhang mit den Reformen auch den Aspekt «Mitsprachemöglichkeit» negativ beurteilen. Mit der Mehrheit der Aspekte sind die Lehrkräfte eher zufrieden, wobei die Prestige-Aspekte «Ansehen in der Öffentlichkeit» und «Entlohnung» mit 3.8 respektive 4.0 eher tiefe Durchschnittswerte erzielen. Mit den folgenden 5 Aspekten ihrer Tätigkeit sind die Bündner Lehrpersonen zufrieden:

- Zusammenarbeit mit Eltern (4.7);
- Schulischer Einsatz gemäss den eigenen Wünschen (4.9);
- Zusammenarbeit im Kollegium (4.9);
- Arbeitsklima in der Schule (5.0);
- Zufriedenheit mit der Tätigkeit des Unterrichtens (5.2).

Der Mittelwert über alle abgefragten Aspekte beträgt 4.25. Der Vergleich der Zufriedenheit mit 10 Aspekten der Lehrtätigkeit zwischen den Bündner Lehrpersonen und ihren Kolleg/innen in der ganzen Deutschschweiz (inkl. Lehrpersonen im Kt. Graubünden) zeigt, dass die Bündner Lehrpersonen mit 9 Aspekten zufriedener sind als ihre Kollegen in der Deutschschweiz. Die grössten Unterschiede sind in den Aspekten «Berufliche Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten» und «Anteil der Verwaltungs- und Administrationsarbeit» mit Differenzen in der Höhe von 0.8 respektive 1.0 Punkten auszumachen. In Bezug auf die Machbarkeit und Seriosität der Reformen sind die Bündner Lehrkräfte um 0.4 Punkte zufriedener als ihre Kolleginnen und Kollegen in der ganzen Deutschschweiz.

Tabelle 20: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Lehrtätigkeit

Aspekte der Lehrtätigkeit	Online-Befragung (2010)		LCH-Studie (2006)	Vergleich
	Durchschnitt	Bewertung	Durchschnitt	Punktedifferenz
Machbarkeit/Seriosität der Umsetzung von Reformen	3.10	eher unzufrieden	2.73	+0.37
Mitsprachemöglichkeiten bei Reformen	3.33	eher unzufrieden	kE	-
Berufliche Aufstiegs- bzw. Entwicklungsmöglichkeiten	3.78	eher zufrieden	2.95	+0.83
Ansehen in der Öffentlichkeit	3.81	eher zufrieden	3.62	+0.19
Anteil der Verwaltungs- oder Administrationsarbeit	3.89	eher zufrieden	2.83	+1.06
Entlohnung	4.07	eher zufrieden	3.99	+0.08
zeitliche Arbeitsbelastung	4.08	eher zufrieden	kE	-
Zusammensetzung / Heterogenität der Schulklassen	4.15	eher zufrieden	kE	-
psychische Arbeitsbelastung	4.20	eher zufrieden	kE	-
Mitsprache bei schulinternen Entscheidungen	4.30	eher zufrieden	4.29	+0.01
Infrastruktur und Raumangebot der Schule	4.35	eher zufrieden	kE	-
Unterstützung bei Schwierigkeiten / Problemfällen	4.45	eher zufrieden	kE	-
Zusammenarbeit mit Schulleitung / Behörden	4.46	eher zufrieden	4.39	+0.07
Zusammenarbeit mit Eltern	4.67	zufrieden	4.08	+0.59
Schulischer Einsatz gemäss den eigenen Wünschen	4.85	zufrieden	4.93	-0.08
Zusammenarbeit im Kollegium	4.89	zufrieden	4.32	+0.57
Arbeitsklima in der Schule	4.95	zufrieden	kE	-
Zufriedenheit mit der Tätigkeit des Unterrichtens	5.21	zufrieden	kE	-

Bemerkungen: kE = keine Entsprechung in der LCH-Studie.

Quelle: Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden (Büro BASS, Juni 2010); Online-Befragung der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer (Landert Farago Partner, September/Oktober 2006)

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Lehrkräfte im Kanton Graubünden mit ihrer Arbeit tendenziell zufriedener sind als ihre Kolleginnen und Kollegen in der Deutschschweiz. Die Ergebnisse zeigen, dass die Bündner Lehrpersonen mit den Reformen im Schulwesen unzufrieden sind. Hierbei handelt es sich allerdings nicht um ein kantonales Problem: Die Lehrpersonen sind in der ganzen Deutschen Schweiz

mit den Reformen unzufrieden, wobei die Unzufriedenheit im Kanton Graubünden weniger stark ausgeprägt zu sein scheint, als in der Deutschen Schweiz der Fall ist.

3.1.5 Fluktuation und Gründe für den Berufsausstieg

Wichtigste Erkenntnisse:

- Die Austrittsrate der Bündner Lehrkräfte beträgt aktuell auf der Primarstufe 7.9 Prozent und auf der Oberstufe 9.2 Prozent. Die durchschnittliche Berufsverweildauer der Bündner Lehrkräfte beträgt somit auf der Primarstufe rund 10 und auf der Oberstufe 12 Jahre.
- Das Ausmass der Fluktuation bei den Bündner Lehrkräften ist vergleichbar mit der Fluktuation bei den Lehrkräften in der ganzen Schweiz.
- Die meisten Lehrkräfte, die ihre Stelle Ende Schuljahr aufgeben, wechseln an eine andere Schule im Kanton Graubünden (26 Prozent). 20 Prozent der Lehrpersonen steigen aus unterschiedlichsten Gründen (u.a. Reisen) aus dem Lehrerberuf aus und 18 Prozent lassen sich pensionieren. 12 Prozent der Lehrpersonen wechseln an eine Schule in einem anderen Kanton und rund 10 Prozent wechseln den Beruf. Familie, Krankheit und der Beginn einer Ausbildung treffen auf jeweils weniger als 10 Prozent der definitiven Abgänge zu.

Die Fluktuationsrate und Austrittsrate²⁰ an der Volksschule im Kanton Graubünden kann mit Hilfe der Angaben der Schulleiter/innen zu den Lehrpersonenbeständen und den definitiven Abgängen im Schuljahr 2009/10 bestimmt werden. Die **Fluktuationsrate auf der Primarstufe** gemessen in Personen beträgt im Kanton Graubünden aktuell **10.8 Prozent** und auf der **Oberstufe 11.9 Prozent**. Ohne Stellenwechsler/innen innerhalb des Kantons betragen die gleichen Raten **7.9 und 9.2 Prozent (=Austrittsraten)**.²¹ Diese Austrittsraten der Lehrkräfte im Kanton Graubünden können mit Hilfe einer Formel in eine durchschnittliche Berufsverweildauer transformiert werden. Die durchschnittliche Berufsverweildauer beträgt somit auf der Primarstufe rund 10 Jahre und auf der Sekundarstufe I 12 Jahre. Ob es sich bei der Fluktuation an der Volksschule im Kanton Graubünden um eine hohe oder geringe Fluktuation handelt, kann nur im Rahmen eines Vergleichs mit der Situation der Lehrpersonen in anderen Kantonen oder mit anderen Berufsgruppen festgestellt werden. Das BFS weist für die Lehrpersonen in der Schweiz Austrittsraten in der Höhe von 8.5 auf der Primarstufe und 10.6 Prozent auf der Sekundarstufe I für die Jahre 2004 bis 2008 aus (vgl. BFS 2010a). Die umfassendste Studie über Fluktuationsraten in der Schweiz, erstellt von der Universität St. Gallen, datiert aus dem Jahre 2007.²² Die Fluktuationsrate betrug zu dieser Zeit über alle Berufszweige hinweg rund 10 Prozent. Die Autoren stellten fest, dass sich die Fluktuationsraten parallel zum Konjunkturverlauf entwickelten. Die höchste Quote war mit 17.9 Prozent im Hotellerie- und Gaststättengewerbe zu verzeichnen, die niedrigste in der öffentlichen Verwaltung mit 5.9 Prozent. Die häufigsten Motive für den Arbeitsplatzwechsel waren eine fehlende Perspektive innerhalb der Firma, ein zu hohes Arbeitspensum und, etwas weniger wichtig, die Entlohnung. Aktuellere Fluktuationsraten werden regelmässig für die Bundesverwaltung ausgewiesen. In der Bundesverwaltung betrug die Fluktuationsrate im Jahr 2009 4.8 Prozent und die Austrittsrate 3.3 Prozent. Ein Jahr zuvor wurden noch Fluktuationen in der Höhe von 9.6 (Fluktuationsrate) und 5.6 Prozent (Austrittsrate) erzielt (vgl. Der Bundesrat 2010). Für die

²⁰ Vgl. Abschnitt 1.5 für eine Definition der Fluktuations- und Austrittsrate

²¹ Die im Rahmen dieser Studie ermittelte Bruttofluktuationsrate entspricht allen definitiven Abgängen (inkl. Stellenwechsler/innen) geteilt durch den durchschnittlichen Lehrpersonenbestand. Die Nettofluktuationsrate entspricht allen definitiven Abgängen ohne die Stellenwechsler/innen.

²² Quelle: <http://www.kmu.admin.ch/aktuell/00305/00306/00366/index.html?lang=de> (Stand: 02.09.2010).

Verwaltung des Kantons Bern wurde im Jahr 2008 eine Fluktuationsrate in der Höhe von 7.6 Prozent festgestellt. Das Büro BASS bestimmte im Rahmen einer Befragung von Schweizer Nichtregierungsorganisationen über die Löhne und Anstellungsbedingungen die Fluktuationsrate in den NGO. Die Fluktuation betrug damals 11.4 Prozent (vgl. Schärler/Oesch 2009). In der Gesamtbetrachtung kann festgestellt werden, dass die Fluktuationsraten der Lehrpersonen im Kanton Graubünden leicht unter dem schweizweiten Niveau von 10 Prozent im Jahr 2007 liegen. Die Bundesverwaltung und die kantonale Verwaltung des Kantons Bern weisen aktuell tiefere Fluktuationen aus. Aufgrund der Datenlage kann in Bezug auf die Höhe der Fluktuation bei den Lehrkräften im Kanton Graubünden kein abschliessendes Urteil gefällt werden. Der Vergleich deutet jedoch darauf hin, dass die aktuellen Fluktuationsraten der Bündner Lehrpersonen weder als sehr hoch noch als besonders niedrig einzuschätzen sind. Das Ausmass der Fluktuation bei den Bündner Lehrkräften ist vergleichbar mit der Fluktuation bei den Lehrkräften in der ganzen Schweiz.

Im Rahmen der Online-Befragung wurden die Schulleiter/innen und Schulratspräsident/innen gefragt, aus welchen Gründen die Lehrpersonen im Verlaufe des aktuellen Schuljahres die Schule definitiv verlassen haben. Definitive Abgänge entsprechen in diesem Zusammenhang aufgelösten Arbeitsverhältnissen. Temporäre Unterbrüche infolge Krankheit oder Unfall, Mutterschaft oder Militär zählen nicht dazu. In **Tabelle 21** sind die Gründe für die definitiven Abgänge im Schuljahr 2009/10 sortiert nach ihrer Häufigkeit aufgeführt. Der Wechsel an eine andere Schule im Kanton Graubünden stellt mit 26 Prozent der häufigste Grund dar, warum eine Lehrperson das aktuelle Arbeitsverhältnis auflöst. 20 Prozent der Lehrkräfte haben ihr Anstellungsverhältnis aus anderen Gründen aufgelöst. Mehrheitlich handelt es sich dabei um Lehrpersonen, die für eine längere Zeit auf Reisen gehen. Pensionierungen stellen mit 18 Prozent den dritthäufigsten Abgangsgrund dar. 12 Prozent der Lehrpersonen wechseln an eine Schule in einem anderen Kanton, und 9 Prozent wechseln den Beruf. 2 Prozent der Lehrkräfte, die ihr Arbeitsverhältnis auflösten, wechseln sowohl den Beruf als auch den Kanton.

Tabelle 21: Gründe für definitive Abgänge auf der Primar- und Oberstufe, Schuljahr 2009/10

Gründe für definitive Abgänge	Anzahl LK	Anteil in %
Wechsel an eine andere Schule im Kt. GR	32	26%
Andere Gründe (u.a. Reisen)	25	20%
Pensionierung	23	18%
Wechsel an eine Schule in einem anderen Kanton	15	12%
Berufswechsel innerhalb des Kantons	11	9%
Aufgabe der Lehrtätigkeit aus familiären Gründen	7	6%
Beginn einer Vollzeitausbildung	6	5%
Aufgabe der Lehrtätigkeit wegen Unfall/Krankheit	3	2%
Berufs- und Kantonswechsel	2	2%
Gründe nicht bekannt	1	1%
Total	125	100%
Fehlende Angaben	10	7%
Total Abgänge	135	100%

Bemerkungen: Mehrfachantworten wurden nicht zugelassen; ungewichtete Ergebnisse; Eine Differenzierung der Gründe für definitive Abgänge nach Schulbezirk ist aufgrund der kleinen Fallzahlen nicht sinnvoll.

Quelle: Online-Befragung der Schulleiter/innen und der Schulratspräsident/innen im Kanton Graubünden (Juni 2010)

3.1.6 Berufliche Zukunft

Wichtigste Erkenntnisse:

■ Die grosse Mehrheit der aktuellen Lehrpersonen (95 Prozent) wird mit grosser Wahrscheinlichkeit auch im nächsten Schuljahr (2010/11) im Kanton Graubünden als Lehrkraft tätig sein. Die Möglichkeit als Lehrperson in anderen Kantonen mehr zu verdienen, ist der häufigste Grund, warum Lehrpersonen vor der Pensionierung den Kanton Graubünden verlassen könnten. Die Verwurzelung im Kanton und die Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitssituation sind im Gegenzug Argumente für ein Verbleiben im Kanton, denen mehrheitlich zugestimmt wird.

■ 1 Prozent der Lehrpersonen hat eine Anstellung als Lehrer/in in einem anderen Kanton gesucht, weil dort die Verdienstmöglichkeiten besser sind. Die restlichen 4 Prozent machen nach ihrer Anstellung als Lehrkraft im Kanton Graubünden etwas anderes, wie reisen, oder sie wechseln den Beruf.

In diesem Abschnitt werden die Fragen zu beruflichen Zukunft der Lehrpersonen ausgewertet. Die Lehrpersonen wurden im Rahmen der Online-Erhebung gefragt, ob sie im Schuljahr 2010/11 weiterhin als Lehrerin oder Lehrer im Kanton Graubünden tätig sein werden. 93 Prozent (N=1'134) beantworteten diese Frage mit «Ja» und 2 Prozent (N=19) mit «Vielleicht». Diese Lehrpersonen bilden die erste Gruppe. 5 Prozent (N=62) haben die Frage verneint und konstituieren damit die zweite Gruppe.

■ **Gruppe 1:** Personen, die im nächsten Schuljahr als Lehrkräfte im Kanton Graubünden tätig sein werden;

■ **Gruppe 2:** Lehrkräfte, die im nächsten Schuljahr nicht mehr als Lehrkräfte im Kanton Graubünden aktiv sind.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die **erste Gruppe von Lehrpersonen**, die im Schuljahr 2010/11 weiterhin als Lehrkräfte im Kanton Graubünden tätig sein werden. Mit 93 Prozent wird die grosse Mehrheit dieser Gruppe im nächsten Schuljahr bei der gleichen Schulträgerschaft angestellt sein. Bei 5 Prozent wird dies nicht der Fall sein, und 2 Prozent wussten es zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht. 36 Prozent wollen bis zu ihrer Pensionierung als Lehrkraft im Kanton Graubünden tätig sein. 16 Prozent der Lehrpersonen wissen bereits heute, dass sie den Beruf oder den Kanton verlassen werden, bevor sie pensioniert werden. Rund die Hälfte der Lehrpersonen (48 Prozent) wissen zum Zeitpunkt der Befragung nicht, ob sie bis zur Pensionierung im Kanton Graubünden als Lehrer oder Lehrerin tätig sein werden. Die Lehrpersonen, die den Beruf und/oder den Kanton vor der Pensionierung verlassen oder allenfalls verlassen werden, wurden gebeten, zu den folgenden Fragen mit Hilfe der Antwortkategorien «trifft vollständig zu (1), trifft eher zu (2), weder noch (3), trifft eher nicht zu (4), trifft gar nicht zu (5)» Stellung zu beziehen (siehe **Tabelle 22**). Die Skalenmitte beträgt 3. Alle Antworten mit Durchschnittswerten, die unterhalb der Skalenmitte liegen, können global als zutreffend bezeichnet werden. Die besseren Verdienstmöglichkeiten in anderen Kantonen, stellt der einzige Grund dar, warum eine Lehrkraft eine neue Anstellung in einem anderen Kanton suchen würde, der mehrheitlich zutrifft. Alle anderen Gründe werden mehrheitlich verworfen.

Tabelle 22: «Wenn ich eine neue Anstellung als Lehrer/in in einem anderen Kanton suchen würde, dann weil ...»

Antwort	Durchschnitt
... in anderen Kantonen bessere Verdienstmöglichkeiten bestehen	2.81
... ich mit der Bildungspolitik, Reformen oder den Zuständen im Schulsystem in Graubünden nicht einverstanden bin	3.10
... mein Partner oder meine Partnerin in einem anderen Kanton bessere Jobmöglichkeiten hat	3.47
... in anderen Kantonen bessere Aufstiegsmöglichkeiten bestehen	3.75
... ich in einem anderen Kanton eine Partnerschaft habe oder dort über wichtige soziale Kontakte verfüge	4.02
... ich in einem anderen Kanton aufgewachsen bin	4.50
... Graubünden mir zu wenig zentral gelegen ist	4.46
... Graubünden mir zu wenig städtisch ist	4.58

Bemerkungen: Antwortskala reicht von «trifft vollständig zu» (1) bis «trifft gar nicht zu» (5); ungewichtete Ergebnisse
Quelle: Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden (Juni 2010)

Alle Lehrkräfte der ersten Gruppe wurden gebeten mit den gleichen Antwortkategorien zu den folgenden Fragen Stellung zu beziehen: «Ich werde vermutlich weiterhin als Lehrer/in in Graubünden tätig sein, weil ...»

- ... ich mit meiner aktuellen Arbeitssituation zufrieden bin (\bar{x} = 2.0);
- ... ich im Kanton Graubünden verwurzelt bin (\bar{x} = 1.6);
- ... Graubünden hohe Lebensqualität bietet (\bar{x} = 1.8);
- ... mein Arbeitsteam gut funktioniert (\bar{x} = 2.0).

Alle aufgeführten Gründe treffen in der Durchschnittsbetrachtung deutlich zu, wobei die Verwurzelung im Kanton Graubünden als Grund zum Verbleiben im Kanton mit einem Durchschnittswert in der Höhe von 1.6 am deutlichsten zutrifft.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die **Lehrpersonen der zweiten Gruppe**. Die Antworten auf die Frage, was die Lehrpersonen nach Ende der Anstellung tun werden, sind in **Tabelle 23** aufgeführt. 21 Prozent wechseln an eine Schule in einem anderen Kanton. 18 Prozent werden pensioniert und 31 Prozent geben Ihre Lehrtätigkeit aus anderen Gründen auf, die in der Tabelle nicht aufgeführt sind. 29 Prozent gaben unter anderem an, dass sie nach der Anstellung auf Reisen gehen oder sich um die Familie kümmern.

Tabelle 23: «Was werden Sie nach Ende der Anstellung tun?»

Antwortmöglichkeit	Anzahl LK	Anteil in %	Alter im \bar{x}
Wechsel an eine Schule in einem anderen Kanton	13	21%	39
Pensionierung	11	18%	63
Aufgabe der Lehrtätigkeit wegen Krankheit/Unfall	1	2%	-
Aufgabe der Lehrtätigkeit aus anderen Gründen	19	31%	37
Anderes	18	29%	31
Gesamt	62	100%	40

Bemerkungen: LK = Lehrkräfte; ungewichtete Ergebnisse
Quelle: Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden (Juni 2010)

Die 13 Lehrpersonen (1 Prozent von allen befragten Lehrpersonen), die an eine Schule in einem anderen Kanton wechseln, wurden gefragt, welche Motive für einen Wechsel zutreffen und in welchem Ausmass diese Motive zutreffen. Die Antworthäufigkeiten in Form der Durchschnitte sind in **Tabelle 24** aufgeführt.

Die Tatsache, dass in anderen Kantonen als Lehrperson bessere Verdienstmöglichkeiten bestehen, trifft mit einem Durchschnittswert von 1.6 am deutlichsten zu. Das Durchschnittsalter dieser Gruppe liegt mit 39 Jahren beinahe am Durchschnitt von allen Personen, die ihre aktuelle Anstellung aufgegeben haben (Minimum: 24 Jahre / Maximum: 61 Jahre).

Tabelle 24: «Ich habe eine Anstellung in einem anderen Kanton gesucht, weil ...»

Antwortmöglichkeit	Durchschnitt
... in anderen Kantonen bessere Verdienstmöglichkeiten bestehen	1.64
... ich mit der Bildungspolitik, Reformen oder den Zuständen im Schulsystem im Graubünden nicht einverstanden bin	2.33
... ich in einem anderen Kanton eine Partnerschaft habe oder dort über wichtige soziale Kontakte verfüge	2.42
... mein Partner oder meine Partnerin in einem anderen Kanton bessere Jobmöglichkeiten hat	2.89
... ich in einem anderen Kanton aufgewachsen bin	3.20
... in anderen Kantonen bessere Aufstiegsmöglichkeiten bestehen	3.22
... Graubünden mir zu wenig städtisch ist	3.50
... Graubünden mir zu wenig zentral gelegen ist	3.60

Bemerkungen: Antwortskala reicht von «trifft vollständig zu» (1) bis «trifft gar nicht zu» (5); ungewichtete Ergebnisse; Eine Differenzierung der Ergebnisse nach Sprachregion ist aufgrund der kleinen Fallzahl (N=13) nicht sinnvoll.

Quelle: Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden (Juni 2010)

Die 19 Lehrpersonen, die ihre Lehrtätigkeit aus anderen Gründen aufgeben, wurden nach den Motiven gefragt und in welchem Ausmass diese zutreffen. Die Antworthäufigkeiten in Form der Durchschnitte sind in **Tabelle 25** aufgeführt. «Andere berufliche Interessen» stellt das einzige Motiv dar, dem mehrheitlich zugestimmt wird. Alle anderen Motive treffen eher nicht zu.

Tabelle 25: «Ich gebe meine Tätigkeit als Lehrer/in in den nächsten Jahren auf, wegen ...»

Antwortmöglichkeit	Durchschnitt
... anderer beruflicher Interessen	2.16
... der zeitlichen Belastung durch den Beruf	3.39
... der psychischen Belastung durch den Beruf	3.58
... der Überforderung durch steigende Ansprüche an Lehrpersonen	3.63
... disziplinarischer und sozialer Schwierigkeiten der Schüler/innen	3.63
... besserer Aufstiegsmöglichkeiten in anderen Berufen	3.78
... der Heterogenität der Schulklassen	3.95
... meiner Familienplanung oder Kinderbetreuungspflichten	4.00
... der Elternarbeit	4.22
... besserer Verdienstmöglichkeiten in anderen Berufen	4.53

Bemerkungen: Antwortskala reicht von «trifft vollständig zu» (1) bis «trifft gar nicht zu» (5); ungewichtete Ergebnisse; Eine Differenzierung der Ergebnisse nach Sprachregion ist aufgrund der kleinen Fallzahl (N=19) nicht sinnvoll.

Quelle: Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden (Juni 2010)

Die grosse Mehrheit der Lehrpersonen (95 Prozent) wird mit grosser Wahrscheinlichkeit auch im nächsten Schuljahr (2010/11) im Kanton Graubünden als Lehrkraft tätig sein. Die Möglichkeit, als Lehrperson in anderen Kantonen mehr zu verdienen, ist der häufigste Grund, warum diese Lehrpersonen vor der Pensionierung Graubünden verlassen könnten. Die Verwurzelung im Kanton und die Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitssituation sind im Gegenzug Argumente für ein Verbleiben im Kanton, denen mehrheitlich zugestimmt wird. 62 Lehrpersonen (5 Prozent) geben die Lehrtätigkeit im Kanton Graubünden auf. 13 Lehrpersonen haben eine Anstellung als Lehrer/in in einem anderen Kanton gesucht, weil dort die Verdienstmöglichkeiten besser sind. 19 Lehrkräfte verlassen den Kanton Graubünden aus beruflichen Interessen und 12 Lehrpersonen lassen sich pensionieren oder geben den Beruf aus gesundheitlichen Gründen

auf. 18 Personen geben die Lehrtätigkeit aus verschiedenen Gründen wie Reisen oder Erweiterung des persönlichen Horizonts auf. 19 Personen geben keinen Grund an.

3.2 Der Arbeitsmarkt für Lehrpersonen im Kanton Graubünden

Wichtigste Erkenntnisse:

■ Im Monat Mai 2010 konnte im Kanton Graubünden ein punktueller Nachfrageüberhang festgestellt werden. Die Zahl der offenen Stellen (Nachfrage nach Lehrpersonen) überstieg sowohl auf der Primarstufe wie auch auf der Sekundarstufe I die Zahl der stellensuchenden Lehrpersonen (Angebot).

■ Das Angebot an Lehrkräften ist insbesondere bei folgenden Lehrkräften knapp, was sich u.a. in der schwierigen Rekrutierung für das Schuljahr 2009/10 zeigte:

- Lehrkräfte, die auf der Oberstufe (Sekundar- sowie Realschule) unterrichten können.
- Lehrpersonen, die über eine formale Ausbildung verfügen, die zum Unterricht an Klassen für besondere Förderung (Kleinklassen) berechtigt. Lehrpersonen, die in rätoromanischer Sprache unterrichten können.
- Heilpädagog/innen

■ Die Lehrerersatzrate zeigt, dass die Anzahl der Studierenden die Pensionierten ersetzen könnten, auch wenn die Lehrerersatzrate auf Sekundarstufe I deutlich tiefer ist als auf Primarstufe. Die ordentlichen Pensionierungen führen alleine nicht zu einem Lehrermangel, vielmehr sind frühzeitige Austritte aus dem Lehrberuf problematisch.

3.2.1 Nachfrage und Angebot

Die Anzahl der offenen Stellen (aus Sicht der Schulgemeinden bzw. Stellenanbieter die Nachfrage) wird mittels der Ergebnisse der Online-Befragung abgebildet und die Anzahl der stellensuchenden Lehrpersonen (Angebot) mit Hilfe der Arbeitsmarktstatistik des Seco. Die Analyse des Arbeitsmarktes im Rahmen dieses Abschnittes beschränkt sich auf die aktuelle Situation im Kanton Graubünden. Die Arbeitsmarktstatistik des Seco erlaubt keine interregional vergleichende Analyse auf Ebene der Primar- und Sekundarlehrpersonen. Die nachfolgenden Ausführungen werden mit Einschätzungen der Schulleitungen über die Schwierigkeit bei der Stellenbesetzung ergänzt.

Gemäss der Online-Umfrage gab es im Kanton Graubünden im Mai 2010 auf der Primarstufe 24 offene Stellen im Umfang von insgesamt 18 Vollzeitäquivalenten. Auf der Sekundarstufe I waren zu diesem Zeitpunkt 29 Stellen im Umfang von 21 Vollzeitäquivalenten unbesetzt. Die Arbeitsmarktstatistik des Seco weist für den gleichen Monat 11 stellensuchende Primarlehrpersonen und 3 stellensuchende Sekundarlehrkräfte auf. Von den 11 stellensuchenden Primarlehrpersonen waren 5 als arbeitslos registriert (45 Prozent) und von den 3 stellensuchenden Sekundarlehrkräften 2 (66 Prozent). Die Zahl der offenen Stellen übersteigt sowohl auf der Primarstufe wie auch auf der Sekundarstufe I die Zahl der stellensuchenden Lehrpersonen deutlich, was darauf hindeutet, dass es im Kanton Graubünden im Mai 2010 einen Lehrermangel gegeben hat.

Die Schulleiter/innen und die Schulratspräsident/innen wurden im Rahmen der Online-Befragung gefragt, ob sie im Schuljahr 2009/10 Schwierigkeiten hatten, die offenen Stellen für Lehrpersonen, wie sie in **Tabelle 26** aufgeführt sind, zu besetzen. Die Gesamtheit der Schulgemeinden entspricht jeweils den Schulgemeinden, die in der entsprechenden Sprache unterrichten oder über die entsprechende Schulstufe verfügen. Die Zahl der Schulgemeinden, die über Kleinklassen verfügen, konnte mit den Daten der Online-

Befragung nicht ermittelt werden. 77 respektive 74 Prozent der Schulgemeinden mit einer Oberstufe haben im letzten Schuljahr Lehrpersonen für den Unterricht an der Real- und Sekundarschule gesucht. 65 Prozent der Schulgemeinden mit Rätoromanisch als Unterrichtssprache suchten Personal für den Unterricht in rätoromanischer Sprache. 59 Prozent suchten Lehrkräfte mit einer adäquaten Ausbildung für den Unterricht auf der Primarstufe. 57 Prozent suchten Lehrkräfte, die in Italienisch unterrichten können. Die relative Nachfrage nach Lehrkräften, die in Deutsch unterrichten können, war mit 36 Prozent der Schulgemeinden am geringsten.

Tabelle 26: Anteil der Schulgemeinden, die Lehrkräfte im Schuljahr 2009/10 gesucht haben

Lehrpersonen mit adäquater Ausbildung...	wurden nicht gesucht		wurden gesucht		Gesamt	
	Anzahl SG	Anteil in %	Anzahl SG	Anteil in %	Anzahl SG	Anteil in %
für die Kleinklasse	-	-	36	-	-	-
für die Oberstufe Sek	10	23%	33	77%	43	100%
für die Oberstufe Real	11	26%	32	74%	43	100%
für Unterricht in rätoromanischer Sprache	12	35%	22	65%	34	100%
für die Primarstufe	32	41%	47	59%	79	100%
für Unterricht in italienischer Sprache	3	43%	4	57%	7	100%
für Unterricht in deutscher Sprache	32	64%	18	36%	50	100%

Bemerkungen: SG = Schulgemeinden; 9 bis 22 Prozent der Schulgemeinden konnten keine Angaben machen.

Quelle: Online-Befragung der Schulleiter/innen und der Schulratspräsident/innen im Kanton Graubünden (Juni 2010)

In **Tabelle 27** sind die Ergebnisse in Bezug auf die Schwierigkeit bei der Stellenbesetzung aufgeführt. Das Ausmass der Schwierigkeit bei der Stellenbesetzung ist ein Indiz für das Verhältnis von Nachfrage und Angebot auf dem Lehrpersonenmarkt im Kanton Graubünden. Mit Abstand am schwierigsten gestaltet sich im Schuljahr 2009/10 die Stellenbesetzung von Lehrpersonen mit adäquater Ausbildung für die Oberstufe, den Unterricht an Kleinklassen sowie für den Unterricht in rätoromanischer Sprache. Zwischen 58 und 63 Prozent der Schulgemeinden bekundeten grosse Schwierigkeiten, diese offenen Stellen zu besetzen. Deutlich weniger schwierig gestaltete sich die Suche nach Lehrkräften für den Unterricht in deutscher Sprache sowie für den Unterricht auf der Primarstufe. Die Schulgemeinden, die Italienisch als Unterrichtssprache führen, bekundeten keine grossen Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung.

Tabelle 27: Anteil der Schulgemeinden, die bei der Besetzung der offenen Stellen Schwierigkeiten hatten

Lehrpersonen mit adäquater Ausbildung...	keine	einige	grosse
	Schwierigkeiten	Schwierigkeiten	Schwierigkeiten
für die Oberstufe Real	9%	28%	63%
für die Kleinklasse	22%	17%	61%
für Unterricht in rätoromanischer Sprache	18%	23%	59%
für die Oberstufe Sek	6%	36%	58%
für Unterricht in deutscher Sprache	67%	22%	11%
für die Primarstufe	70%	26%	4%
für Unterricht in italienischer Sprache	50%	50%	0%

Bemerkungen: 9 bis 22 Prozent der Schulgemeinden konnten keine Angaben machen.

Quelle: Online-Befragung der Schulleiter/innen und der Schulratspräsident/innen im Kanton Graubünden (Juni 2010)

Gemäss den Umfrageergebnissen hatten im Schuljahr 2009/10 29 Schulgemeinden Heilpädagog/innen (29 Prozent) angestellt. 13 Schulgemeinden (45 Prozent) verzeichneten im gleichen Jahr Abgänge oder temporäre Vakanzen bei den Heilpädagog/innen. Von diesen 13 Schulgemeinden hatten 9 grosse Schwierigkeiten die Vakanzen zu besetzen, was bei zwei fehlenden Angaben einem Anteil von 82 Prozent entspricht. Überdurchschnittlich viele Schulgemeinden hatten somit grosse Probleme, Vakanzen bei den Heilpädagog/innen zu besetzen. Die Nachfrage nach Heilpädagog/innen ist mit einem Anteil von 13 Prozent

der Schulgemeinden (13 Schulgemeinden von 100 befragten Schulgemeinden), die im Schuljahr 2009/10 entsprechende Berufsleute gesucht haben, allerdings relativ gering.

Die Schulleiter/innen und die Schulratspräsident/innen im Kanton Graubünden wurden in analoger Weise gefragt, ob sie im letzten Schuljahr Schwierigkeiten hatten, entsprechende Lehrer-Stellvertreter/innen zu finden. **Tabelle 28** gibt Auskunft über den Anteil der Schulgemeinden, die Stellvertreter/innen gesucht haben, differenziert nach Stufe, Niveau und Unterrichtssprache. Rund 80 Prozent der Schulgemeinden suchten im letzten Schuljahr Stellvertreter/innen auf der Oberstufe. Rund 70 Prozent der Schulgemeinden suchten Stellvertreter/innen auf der Primarstufe sowie für den Unterricht in rätoromanischer Sprache. Die relative Nachfrage nach Stellvertreter/innen für den Unterricht in italienischer und deutscher Sprache ist mit Anteilen von 57 und 44 Prozent der Schulgemeinden bedeutend geringer.

Tabelle 28: Anteil der Schulgemeinden, die Stellvertreter/innen im Schuljahr 2009/10 gesucht haben

Lehrpersonen mit adäquater Ausbildung...	wurden nicht gesucht		wurden gesucht		Gesamt	
	Anzahl SG	Anteil in %	Anzahl SG	Anteil in %	Anzahl SG	Anteil in %
für die Kleinklasse	-	-	21	-	-	-
für die Oberstufe Sek	8	19%	35	81%	43	100%
für die Oberstufe Real	9	21%	34	79%	43	100%
für die Primarstufe	22	28%	57	72%	79	100%
für Unterricht in rätoromanischer Sprache	10	29%	24	71%	34	100%
für Unterricht in italienischer Sprache	3	43%	4	57%	7	100%
für Unterricht in deutscher Sprache	28	56%	22	44%	50	100%

Bemerkungen: SG = Schulgemeinden; 9 bis 22 Prozent der Schulgemeinden konnten keine Angaben machen.

Quelle: Online-Befragung der Schulleiter/innen und der Schulratspräsident/innen im Kanton Graubünden (Juni 2010)

In **Tabelle 29** sind die Ergebnisse in Bezug auf die Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Stellvertreter/innen aufgeführt. Die Suche nach Stellvertreter/innen für die Oberstufe an den Realklassen bereiteten 62 Prozent der Schulgemeinden grosse Schwierigkeiten. Die Suche nach Stellvertreter/innen für die Kleinklassen und den Unterricht in rätoromanischer Sprache war für 57 respektive 48 Prozent der Schulgemeinden mit grossen Schwierigkeiten verbunden. Die Suche nach Stellvertreter/innen für die Primarstufe und den Unterricht in deutscher sowie italienischer Sprache war für die Mehrheit der Schulgemeinden mit keinen Schwierigkeiten verbunden. Die Betrachtung beider Tabellen zeigt, dass in Bezug auf die Stellvertreter/innen auf der Oberstufe einerseits eine relativ grosse Nachfrage auszumachen war und andererseits die Suche nach geeigneten Lehrpersonen in vielen Schulgemeinden mit grossen Schwierigkeiten verbunden war. Lehrpersonen für den Unterricht auf der Primarstufe waren sehr gesucht, die Suche nach Stellvertreter/innen erfolgte in den meisten Fällen aber ohne Probleme.

Tabelle 29: Anteil der Schulgemeinden, die bei der Suche nach Stellvertreter/innen Schwierigkeiten hatten

Lehrpersonen mit adäquater Ausbildung...	keine Schwierigkeiten	einige Schwierigkeiten	grosse Schwierigkeiten
für die Oberstufe Real	15%	24%	62%
für die Kleinklasse	20%	23%	57%
für Unterricht in rätoromanischer Sprache	24%	29%	48%
für die Oberstufe Sek	29%	29%	42%
für Unterricht in deutscher Sprache	60%	32%	9%
für die Primarstufe	77%	18%	5%
für Unterricht in italienischer Sprache	50%	50%	0%

Bemerkungen: 9 bis 22 Prozent der Schulgemeinden konnten keine Angaben machen.

Quelle: Online-Befragung der Schulleiter/innen und der Schulratspräsident/innen im Kanton Graubünden (Juni 2010)

Global betrachtet, überstieg im Monat Mai 2010 im Kanton Graubünden die Nachfrage nach Lehrpersonen das Angebot an Lehrkräften sowohl auf der Primarstufe als auch auf der Sekundarstufe I. Dieser

punktueller Nachfrageüberhang verweist auf ein eher knappes Lehrkräfteangebot im Kanton Graubünden hin. Das Angebot an Lehrkräften scheint insbesondere bei den Lehrkräften, die auf der Oberstufe und Kleinklassen unterrichten können, knapp zu sein, wie ein Blick auf die erhobenen Daten bei den Schulgemeinden zeigt. Die relative Nachfrage nach Lehrpersonen, die in Rätoromanisch unterrichten können, ist gross und die Stellenbesetzung gestaltete sich mehrheitlich als sehr schwierig.

Einschätzung der befragten Expert/innen

Die befragten Expertinnen und Experten sind sich darin einig, dass es einen Lehrermangel oder zumindest **Probleme bei der Rekrutierung von Lehrpersonen** im Kanton Graubünden gibt. Die Probleme sind aber nicht bei sämtlichen Lehrerkategorien gleich gross. Die grössten Rekrutierungsschwierigkeiten werden bei folgenden Lehrpersonen genannt:

■ **Lehrpersonen der Sekundarstufe I:** Die Anstellung von Lehrpersonen, die für den Unterricht auf Sekundarstufe I qualifiziert sind, ist deutlich schwieriger als jene von Primarlehrpersonen. Dieses Problem zeigt sich verstärkt bei der Besetzung von Stellen für Realklassen. Die Entlohnung ist zwar äquivalent, die Anforderungen an die Lehrpersonen scheinen aber als deutlich höher wahrgenommen zu werden. Die meisten Befragten gehen davon aus, dass sich die Situation in Zukunft nicht markant verbessern wird. Diese Einschätzungen decken sich mit den Ergebnissen der Online-Befragung.

■ **Ausgebildete Heilpädagog/innen:** Im Bereich Heilpädagogik bestehen aus Sicht der Expertinnen und Experten seit mehreren Jahren Probleme bei der Rekrutierung. Diese Einschätzung ist konsistent mit den Ergebnissen der Online-Befragung. Die Schwierigkeiten hätten sich verschärft durch die Integration von Kinder und Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen in die Regelklassen. Dazu trage unter anderem bei, dass Heilpädagoginnen und Heilpädagogen in den verschiedenen Schulen unterrichten und deshalb mit Anfahrtswegen konfrontiert sind. Dies erschwere es, 100-Prozent-Pensen übernehmen zu können. Auch der Verantwortliche des AVS teilt die Einschätzung, dass die verstärkten Integrationsbemühungen dazu führen, dass mehr Heilpädagog/innen benötigt werden. Diese Entwicklung dürfte sich laut seiner Einschätzung in den nächsten Jahren fortsetzen. Die zukünftige Nachfrage nach Heilpädagoginnen und Heilpädagogen ist allerdings schwierig vorauszusagen, da sie von der konkreten Umsetzung der Integration abhängt.

■ **Romanischsprachige Lehrpersonen:** Im Gegensatz zu italienischsprachigen Lehrpersonen, bei denen es nur in Einzelfällen zu Engpässen bei der Anstellung kam, ist die Situation bei den romanischsprachigen Lehrpersonen schwieriger. Die bereits bei deutschsprachigen Lehrpersonen bestehenden Engpässe verstärken sich, wenn als zusätzliche Qualifikation die Kenntnisse der romanischen Sprache hinzukommen. Wenn einige gutqualifizierte und romanischsprachige Lehrpersonen abwandern oder sich entscheiden, an einer deutschsprachigen Schule zu unterrichten, tritt bereits eine Angebotslücke auf.

3.2.2 Die Lehrerersatzrate

Die Lehrerersatzrate ist ein Indikator dafür, inwieweit die einzelnen Kantone den Abgang der pensionierten Lehrpersonen mit Absolventinnen und Absolventen der Pädagogischen Hochschulen zu kompensieren vermögen.²³

Um die Lehrerersatzrate zu berechnen, werden die Daten der Lehrkräftestatistik und der Statistik zu den Studierenden und den Abschlüssen der schweizerischen Hochschulen verwendet. Leider stehen keine Daten zu den pensionierten Lehrpersonen zur Verfügung, weshalb die Anzahl der über 59-jährigen Lehr-

²³ Die Entwicklung der Schülerzahlen ist in der Lehrerersatzrate nicht berücksichtigt, sie wird in der Prognose im Kapitel 4 miteinbezogen.

personen im Schuljahr 07/08 verwendet werden. In der verfügbaren Statistik werden die Studierenden der Primarstufe mit den Studierenden der Vorschulstufe zusammengefasst. Die Lehrerersatzrate wird deshalb für beide gemeinsam ausgewiesen.

Die Lehrerersatzrate für die **Vorschul- und Primarstufe** wird berechnet, indem die Studierenden für die Vorschul- und Primarstufe im Studienjahr 07/08 mit fünf Dritteln multipliziert und zur Anzahl der über 59-Jährigen ins Verhältnis gesetzt. Dadurch werden fünf Jahrgänge von Studierenden den 6 Jahrgängen von über 59-Jährigen gegenüber gestellt. Wird davon ausgegangen, dass sämtliche Studierende das Studium abschliessen und sich die über 59-jährigen Personen mit 64 pensionieren lassen, lässt sich die Lehrerersatzrate folgendermassen interpretieren: Eine Lehrerersatzrate, die grösser oder gleich eins ist, bedeutet, dass die Pensionierungen mit den Abschlüssen mehr als vollständig kompensiert werden könnten. Ist die Lehrerersatzrate geringer als 1, übersteigen die Pensionierungen die Anzahl der Abschlüsse.

Die Lehrerersatzrate von 5.6 im Kanton Graubünden bedeutet also, dass die pensionierten Lehrpersonen problemlos durch Personen mit frisch erworbenem Abschluss ersetzt werden könnten – sogar um den Faktor 5.6. Dies zeigt, dass der reine Ersatz von pensionierten Lehrkräften kein Problem darstellt, sondern dass vor allem andere Faktoren zu einem Lehrermangel führen können (frühzeitige Austritte, Reduktion des Beschäftigungsgrads etc.). Die Lehrerersatzrate im Kanton Graubünden liegt leicht unter dem Schweizerischen Durchschnitt, ist aber etwas höher als in der gesamten Ostschweiz. Das Tessin, aus dem der Kanton Graubünden zumindest potentiell italienischsprachige Lehrpersonen rekrutieren kann, weist eine leicht überdurchschnittliche Quote auf.

Allerdings ist zu beachten, dass die Lehrerersatzrate nur eine sehr grobe Kennzahl ist. Die Pensionierungen werden vermutlich unterschätzt, da diverse Lehrpersonen sich vor 64 pensionieren lassen dürften. Die Studierenden werden hingegen etwas überschätzt, da nicht sämtliche Studierenden das Studium auch abschliessen und in den Lehrberuf eintreten werden.

Abbildung 24: Die Lehrerersatzrate für die Primarstufe im interkantonalen Vergleich

	Studierende Vorschul- und Primarstufe	Anzahl LK >= 60	Lehrerersatzrate
Graubünden	243	72	5.6
St. Gallen	448	141	5.3
Zürich	1113	375	4.9
Bern	749	285	4.4
Freiburg	320	42	12.7
Tessin	187	46	6.8
Ostschweiz	1091	350	5.2
Gesamte Schweiz	6408	1837	5.8

Hinweise: (1) Lehrerersatzrate = $\frac{5}{3} \cdot \frac{\text{Studierende der Vorschul- und Primarstufe}}{\text{Lehrpersonen über 59 auf Vorschul- und Primarstufe}}$; (2) Für Bern werden nur die Studierenden der Pädagogischen Hochschule Bern berücksichtigt, nicht aber die Studierenden der BEJUNE.

Quelle: Lehrkräftestatistik des BFS; eigene Berechnungen.

3.3 Die Löhne der Bündner Lehrpersonen im interkantonalen Vergleich

Wichtigste Erkenntnisse:

- Die **nicht-standardisierten Bruttojahreslöhne** der Volksschullehrer/innen im Kanton Graubünden sind im Vergleich zu denjenigen der Volksschullehrer/innen in der Ostschweiz tiefer. Dies gilt insbesondere für die Einstiegsgehälter und die Gehälter von Lehrpersonen mit sehr viel Berufserfahrung.
 - Ein Vergleich der in Bezug auf Anzahl Unterrichtslektionen, Dauer einer Unterrichtslektion und Anzahl Schulwochen pro Jahr **standardisierten Löhne** zeigt, dass die Gehälter der Bündner Volksschullehrer/innen mit denjenigen in den Kantonen St. Gallen und Thurgau konkurrenzfähig sind. Dies gilt nicht für die Gehälter von Lehrpersonen mit sehr viel Berufserfahrung: Diese sind im Kanton Graubünden tiefer als dies im Kanton St. Gallen und insbesondere im Kanton Thurgau der Fall ist.
 - Sowohl die standardisierten als auch die nicht-standardisierten Gehälter sind im **Kanton Zürich** substantiell höher als dies im Kanton Graubünden der Fall ist. Diese Gehaltsdifferenzen bewegen sich jedoch in der Bandbreite der regionalen Gehaltsdifferenzen zwischen der Grossregion Zürich und der Grossregion Ostschweiz, die in Bezug auf alle Erwerbstätigen beobachtet werden kann.
-

In diesem Abschnitt werden die Gehälter der Lehrpersonen im Kanton **Graubünden** mit den Gehältern der Lehrkräfte in den Kantonen der **Region Ostschweiz** verglichen. Grosse interkantonale Gehaltsdifferenzen stellen in Bezug auf die Wahl des Arbeitsortes und des Wohnortes von Arbeitskräften einen Pull-Faktor dar. Die methodische Schwierigkeit des interkantonalen Gehaltsvergleichs bestand darin, die kantonal unterschiedlichen Gehaltstabellen so anzupassen, dass die Gehaltsangaben vergleichbar werden. Die Koordinationsstelle für Besoldungsstatistiken der Regionalsekretariats EDK Ost führt alljährlich einen interkantonalen Gehaltsvergleich bei den Volksschullehrpersonen durch. Der aktuellste Vergleich stammt aus dem Jahr 2009. In der Folge präsentieren wir für die Kantone Graubünden, Thurgau, St. Gallen und Zürich einen aktualisierten Gehaltsvergleich für das Jahr 2010 und die aktuellsten Resultate der EDK Ost aus dem Jahr 2009 für alle Kantone der Region Ostschweiz.

Im Rahmen des vorliegenden Vergleichs werden einerseits die **Bruttojahreslöhne** (Grundgehälter) der Lehrpersonen (inkl. 13. Monatslohn) und andererseits das **Gehalt pro Jahr für eine Unterrichtslektion** zu 50 Minuten bei 40 Schulwochen verglichen. Die zeitliche Standardisierung der Gehälter ist notwendig, weil in den betreffenden Kantonen beispielsweise an ein Vollzeitpensum unterschiedliche zeitliche Anforderungen gestellt werden. Im Kanton Graubünden entspricht eine Vollzeitstelle auf der Primarstufe einem Pensum von 30 Unterrichtslektionen, während es im Kanton St. Gallen 28 Lektionen sind. Die Standardisierung erfolgt anhand der folgenden Strukturvariablen: Anzahl Unterrichtslektionen für ein Vollzeitpensum, Dauer einer Lektion und Anzahl Schulwochen. In **Tabelle 30** sind die zeitlichen Strukturvariablen für die Vergleichskantone aufgeführt.

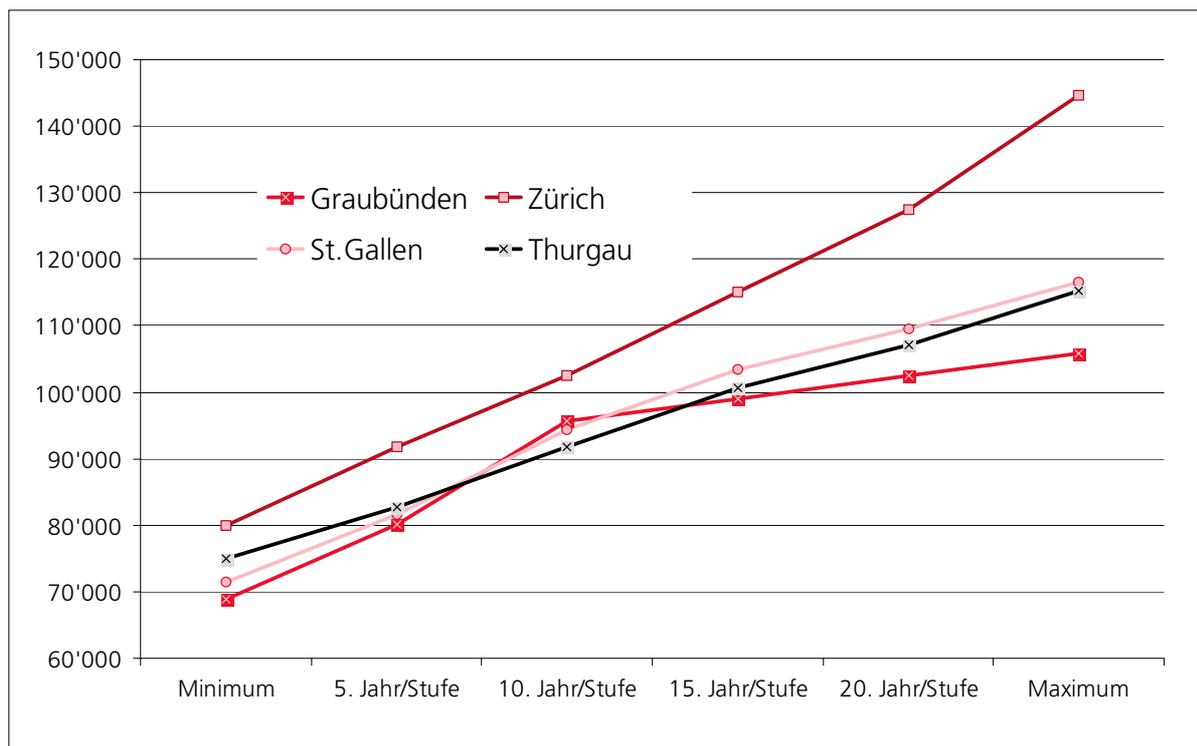
Tabelle 30: Strukturvariablen der Vergleichskantone im Überblick, Schuljahr 2009/10

Kanton	Anzahl Unterrichtslektionen bei einem Vollpensum	Dauer einer Unterrichtslektion	Anzahl Schulwochen pro Schuljahr
Primarstufe			
Graubünden *	30	47	38
Zürich **	28.5	45	39
St.Gallen	28	50	40
Thurgau	30	45	40
Oberstufe			
Graubünden *	30	45	38
Zürich	29	45	39
St.Gallen	28	50	40
Thurgau	29	45	40

Bemerkungen: * Gemäss Artikel 6 der Verordnung über die Besoldung der Volksschullehrpersonen und Kindergartenlehrpersonen im Kanton Graubünden (LBV) beträgt das wöchentliche Pflichtpensum der Lehrpersonen der Volksschule 30 Lektionen zu 50 Minuten. Der Schulrat kann die Dauer einzelner oder aller Lektionen auf 45 Minuten reduzieren. Bei den Werten in der Tabelle handelt es sich um die durchschnittliche Lektionendauer (gewichtet) gemäss einer Erhebung des Kantons GR im Jahr 2010; ** Auf der Unterstufe (1. bis 3. Klasse) beträgt das Pensum im Kanton ZH 28 Unterrichtslektionen und auf der Mittelstufe (4. bis 6. Klasse) 29 Lektionen. 28.5 Lektionen entspricht dem ungewichteten Durchschnitt. Quelle: Amt für Volksschule und Sport (Kt. GR), Volksschulamt (Kt. ZH), Amt für Volksschule (Kt. SG), Amt für Volksschule (Kt. TG)

In **Abbildung 25** werden die Bruttojahreslöhne (Grundlohn inkl. 13. Monatslohn) der Lehrpersonen auf der Primarstufe verglichen. Neben den minimalen und maximalen Gehältern sind die Löhne für die Lohnstufen 5, 10, 15 und 20 abgebildet. In dieser stilisierten Betrachtung wird davon ausgegangen, dass mit jedem Jahr mehr Berufserfahrung eine neue Lohnstufe erreicht wird. In den Kantonen Zürich (ab Stufe 4) und St. Gallen (zwischen den Klassen) gibt es keinen automatischen Stufenanstieg und auch in den Kantonen Graubünden und Thurgau kann im Einzelfall auf einen Stufenanstieg verzichtet werden. Die Lehrerlöhne aus den Kantonen lassen sich abgesehen vom Einstiegsgehalt und dem Maximalgehalt deshalb nur bedingt vergleichen. Der Aufstieg in eine nächste Lohnstufe geht unterschiedlich schnell vor sich; im Kanton Zürich beispielsweise wurde der allgemeine Stufenanstieg mehrmals ausgesetzt. Die Besoldungssysteme der Kantone GR, ZH, TG und SG werden im Anhang in gekürzter Form beschrieben. Dennoch zeigt der Vergleich auf, in welchem Rahmen sich die Löhne in den jeweiligen Kantonen bewegen. Der Kanton Graubünden bezahlt im interkantonalen Vergleich mit Ausnahme der Lohnstufe 10 auf allen Stufen tiefere Jahreslöhne aus. Der Vergleich zeigt, dass der Kanton Zürich im Vergleich zu den Kantonen Graubünden, Thurgau und St. Gallen deutlich höhere Primarlehrerlöhne ausrichtet. Die Lohnfunktion im Kanton Graubünden weist auf der 10. Erfahrungsstufe einen Wachstumsknick auf. Unterhalb der 10. Erfahrungsstufe wächst der Lohn mit ansteigender Erfahrung zwischen 2.5 und 4.2 Prozent pro Erfahrungsstufe, während oberhalb der 10. Erfahrungsstufe die Wachstumsrate konstant 0.7 Prozent beträgt. Gemäss dem Amt für Volksschule und Sport im Kt. Graubünden wurde diese Lohnfunktion gewählt, um dem Sachverhalt gerecht zu werden, dass die Leistung einer Lehrkraft zu Beginn der Berufslaufbahn durch die zunehmende Erfahrung überproportional ansteigt, um dann ein wenig abzuflachen.

Abbildung 25: Bruttojahreslöhne der Lehrpersonen auf der Primarstufe differenziert nach Lohnstufe, 2010

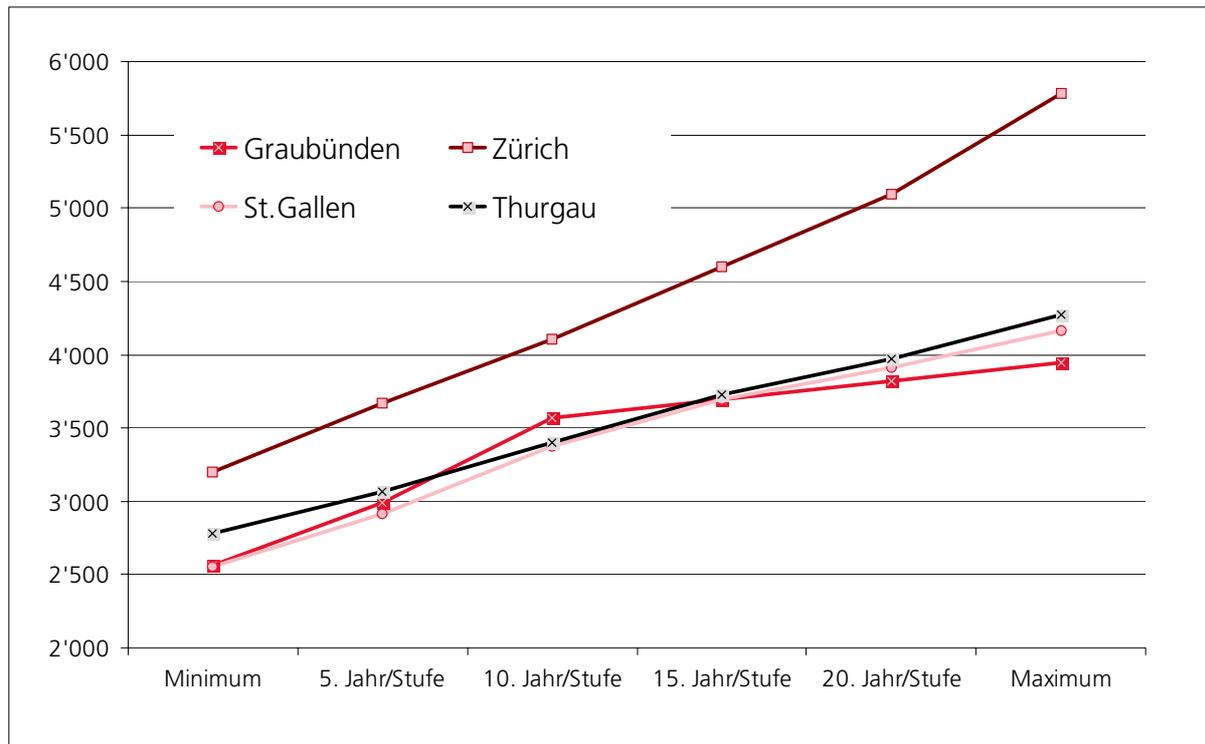


Bemerkungen: In den Kantonen Zürich (ab Stufe 4) und St. Gallen (zwischen den Klassen) gibt es keinen automatischen Stufenanstieg. Quelle: Kantonale Besoldungstabellen der Lehrpersonen (2010); eigene Darstellung

In **Abbildung 26** sind die standardisierten Gehälter der Lehrpersonen auf der Primarstufe abgebildet. Die Tatsache, dass im Kanton Graubünden die Lektionen auf der Primarstufe im Durchschnitt 47 Minuten dauern²⁴ und das Schuljahr 38 Schulwochen zählt, verringert die Lohndifferenzen im Vergleich zu den Kantonen Thurgau (40 Schulwochen, 45 Minuten-Lektionen) und St.Gallen (40 Schulwochen, 50 Minuten-Lektionen) im Rahmen der standardisierten Lohnbetrachtung. Die standardisierten Primarlehrerpersonnlöhne sind im Kanton Graubünden vom Einstiegslohn bis zur 14. Erfahrungsstufe sogar höher als die Gehälter im Kanton St. Gallen. Ab der 15. Erfahrungsstufe übersteigen die Löhne in den Kantonen St.Gallen und Thurgau die Primarlehrerlöhne im Kanton Graubünden um zwischen 2 bis 8 Prozent. Der Kanton Zürich bezahlt auch im Rahmen eines standardisierten Lohnvergleichs im Vergleich zu den anderen Kantonen deutlich höhere Löhne.

²⁴ Quelle: Erhebung der Lektionendauer im Kanton GR im Jahr 2010. Die durchschnittliche Lektionendauer auf der Primarstufe betrug im Jahr 2010 im Kanton Graubünden 47 Minuten und auf der Oberstufe 45 Minuten.

Abbildung 26: Primarlehrergehalt für eine standardisierte Unterrichtslektion (50 Minuten, 40 Schulwochen) pro Jahr, differenziert nach Lohnstufen, 2010



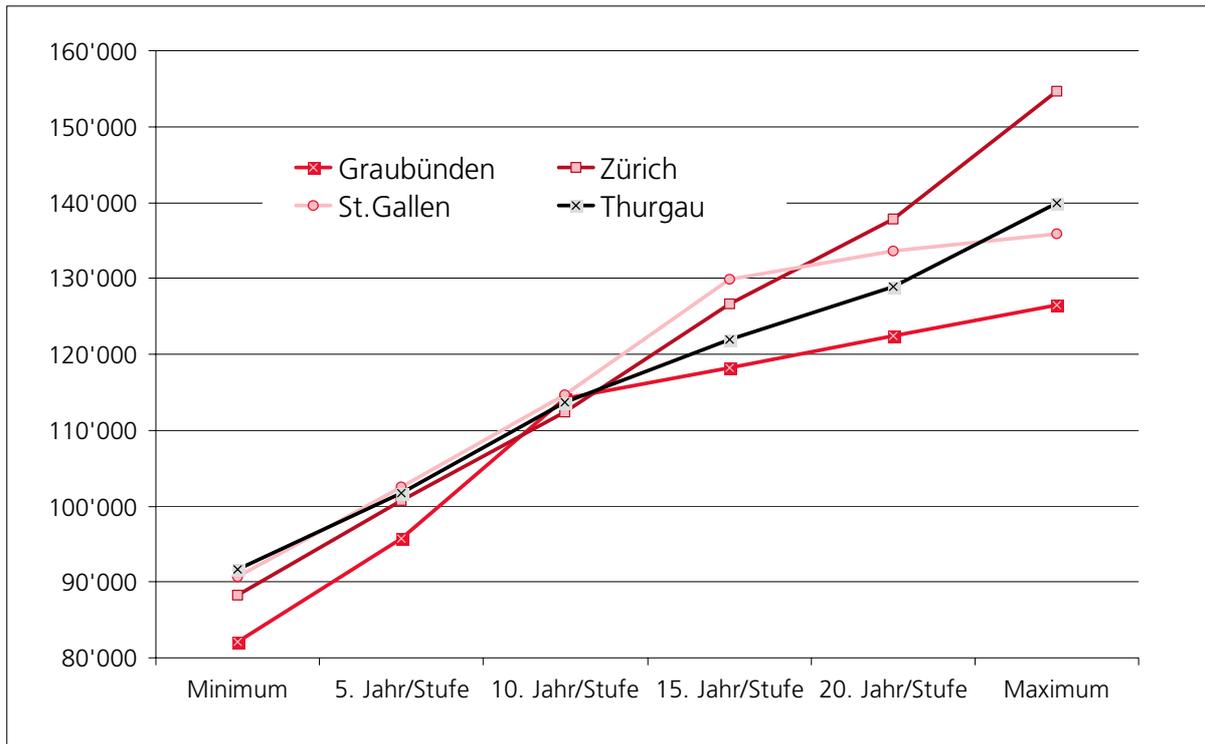
Bemerkungen: In den Kantonen Zürich (ab Stufe 4) und St. Gallen (zwischen den Klassen) gibt es keinen automatischen Stufenanstieg. Quelle: Kantonale Besoldungstabellen der Lehrpersonen (2010); eigene Darstellung

Bei den Bruttojahreslöhnen der Sekundarlehrpersonen zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Gehältern der Primarlehrer/innen (siehe **Abbildung 27**). Der Kanton Graubünden bezahlt den Lehrkräften der Oberstufe mit Ausnahme des Lohnes auf der 10. Erfahrungsstufe die vergleichsweise tiefsten Löhne. Die Löhne der Kantone Zürich, Thurgau und St. Gallen entwickeln sich ausgehend von einem Minimallohn in der Höhe von rund 90'000 Franken ähnlich, wenn auch die Differenzen mit zunehmender Lohnstufe (Berufserfahrung) zunehmen. Diese Lohndifferenz des Kantons Graubünden zu den anderen Kantonen verkleinert sich bis zur Lohnstufe 10 und vergrössert sich ab diesem Punkt wieder bis zum Maximallohn.

Abbildung 28 zeigt den zeitlich standardisierten Lohnvergleich für eine Sekundarlehrperson. Die relative Lohndifferenz zum Kanton Zürich fällt auf dieser Stufe kleiner aus als auf der Primarstufe. Die relative Lohndifferenz zum Kanton Thurgau fällt leicht grösser aus als auf der Primarstufe. Der Kanton Graubünden bezahlt jedoch mehrheitlich höhere Sekundarlehrpersonenlöhne als der Kanton St. Gallen.

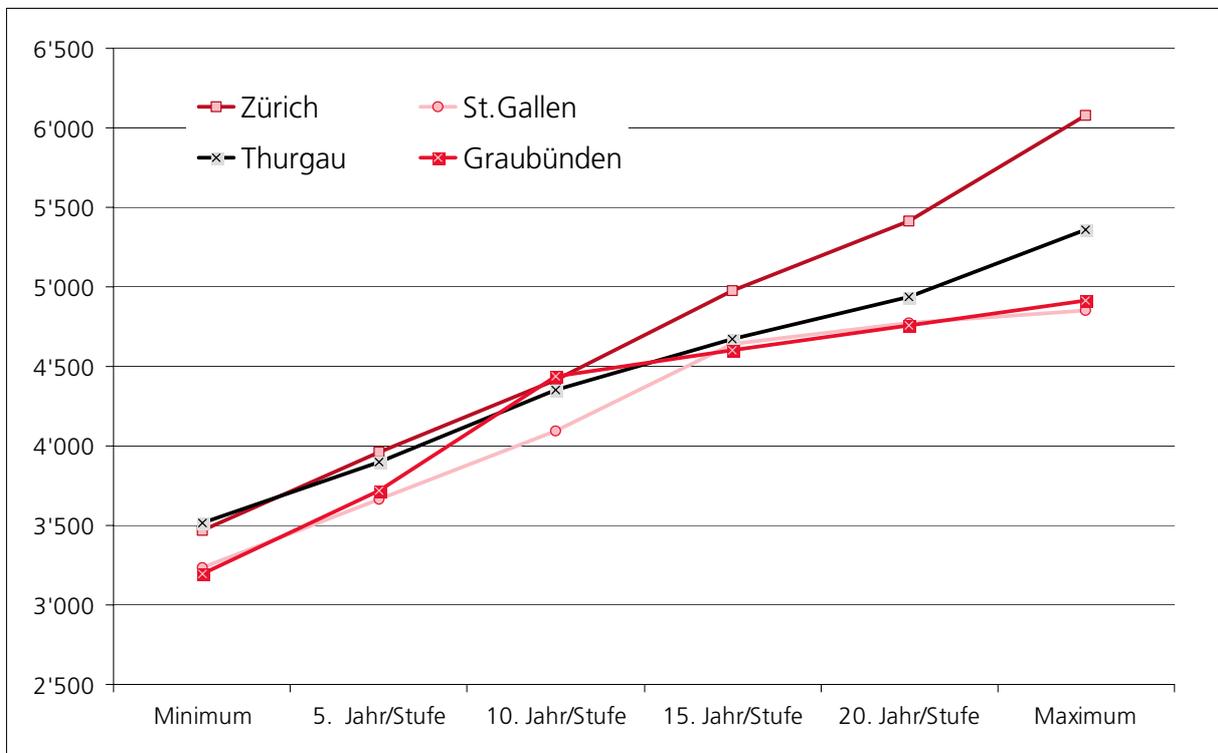
Zusammenfassend lässt sich festhalten; Der Kanton Graubünden entrichtet im Vergleich zum Kanton Zürich deutlich tiefere Löhne für Primar- und Sekundarstufenlehrer/innen. Die Löhne der Lehrpersonen mit wenig und viel Berufserfahrung sind im Kanton Graubünden im Vergleich zu den Kantonen Thurgau und St. Gallen tiefer. Die Löhne der Lehrkräfte mit 5 bis 15 Jahren Berufserfahrung sind im Kanton Graubünden durchaus konkurrenzfähig und übersteigen die Gehälter in den Kantonen TG und SG teilweise deutlich.

Abbildung 27: Bruttojahreslöhne der Sekundarlehrpersonen differenziert nach Lohnstufe, 2010



Bemerkungen: In den Kantonen Zürich (ab Stufe 4) und St. Gallen (zwischen den Klassen) gibt es keinen automatischen Stufenanstieg. Quelle: Kantonale Besoldungstabellen der Lehrpersonen (2010); eigene Darstellung

Abbildung 28: Gehalt an der Oberstufe für eine standardisierte Unterrichtslektion (50 Minuten, 40 Schulwochen) pro Jahr, differenziert nach Lohnstufen, 2010



Bemerkungen: In den Kantonen Zürich (ab Stufe 4) und St. Gallen (zwischen den Klassen) gibt es keinen automatischen Stufenanstieg. Quelle: Kantonale Besoldungstabellen der Lehrpersonen (2010); eigene Darstellung

Vorausgesetzt dass Arbeits- und Wohnort in den gleichen Kanton fallen, sind aus der Sicht einer mobilen Lehrkraft nicht nur die Löhne im entsprechenden Kanton von Bedeutung, sondern auch die Lebenskosten. Obwohl die Schweiz über keinen repräsentativen interkantonalen Preisniveauvergleich verfügt, ist bekannt, dass das Leben im Kanton Zürich deutlich teurer und insbesondere die Mieten höher sind als im Kanton Graubünden (vgl. Schärrier/Oesch 2008). Eine Studie der Credit Suisse über das frei verfügbare Einkommen in den Schweizer Kantonen kommt zum Schluss, dass die Personen in den Kantonen Thurgau, St. Gallen und Graubünden über ein überdurchschnittlich hohes verfügbares Einkommen verfügen, während die verfügbaren Einkommen der Zürcher Haushalte unterdurchschnittlich sind. Diese interkantonalen Differenzen kommen in erster Linie zustande, weil die Fixkosten wie Mieten, Gebühren und Energiekosten im Kanton Zürich bedeutend höher sind (vgl. Credit Suisse 2008). Vor diesem Hintergrund fallen die grossen Lohndifferenzen im Vergleich zum Kanton Zürich nicht sonderlich ins Gewicht, falls davon ausgegangen wird, dass sich eine mobile Lehrkraft dort niederlässt, wo ihr verfügbares Einkommen maximiert wird. **Tabelle 31**, in welcher die in diesem Abschnitt präsentierten Daten im Überblick dargestellt sind, weist u.a. auch die prozentualen Lohndifferenzen zwischen dem Kanton Zürich und dem Kanton Graubünden aus. Diese prozentualen Lohndifferenzen müssen vor dem Hintergrund interpretiert werden, dass die Löhne im Grossraum Zürich grundsätzlich, d.h. in Bezug auf alle Erwerbstätige des Anforderungsniveau 2²⁵ im Durchschnitt 22.5 Prozent²⁶ höher sind als im Grossraum Ostschweiz, zu welchem auch der Kanton Graubünden zugerechnet wird. Der Einfluss der Lohndifferenzen zu den Kantonen Thurgau und St. Gallen bleibt hingegen erhalten, weil sich diese Kantone in Bezug auf die Höhe des frei verfügbaren Einkommens nicht wesentlich vom Kanton Graubünden unterscheiden dürften.

²⁵ Vgl. Abschnitt 2.5 für eine Definition der Anforderungsniveaus gemäss BFS.

²⁶ Quelle: BFS – Statistisches Lexikon der Schweiz

Tabelle 31: Interkantonaler Lohnvergleich

Primarstufe (Grundlöhne inkl. 13. Monatslohn)						
Kanton	Minimum	5. Jahr/Stufe	10. Jahr/Stufe	15. Jahr/Stufe	20. Jahr/Stufe	Maximum
<i>Absolut in Schweizer Franken</i>						
Graubünden	68'783	80'132	95'602	99'047	102'492	105'924
Zürich	80'047	91'697	102'560	115'088	127'453	144'576
St.Gallen	71'424	81'561	94'464	103'450	109'440	116'582
Thurgau	74'964	82'685	91'770	100'657	107'182	115'249
<i>Prozentuale Differenz im Vergleich zum Kanton Graubünden</i>						
Zürich	16%	14%	7%	16%	24%	36%
St.Gallen	4%	2%	-1%	4%	7%	10%
Thurgau	9%	3%	-4%	2%	5%	9%
Primarstufe (Gehalt für eine standardisierte Unterrichtslektion pro Jahr)						
Kanton	Minimum	5. Jahr/Stufe	10. Jahr/Stufe	15. Jahr/Stufe	20. Jahr/Stufe	Maximum
<i>Absolut in Schweizer Franken</i>						
Graubünden	2'565	2'988	3'565	3'693	3'822	3'950
Zürich	3'201	3'667	4'101	4'602	5'096	5'781
St.Gallen	2'551	2'913	3'374	3'695	3'909	4'164
Thurgau	2'776	3'062	3'399	3'728	3'970	4'268
<i>Prozentuale Differenz im Vergleich zum Kanton Graubünden</i>						
Zürich	25%	23%	15%	25%	33%	46%
St.Gallen	-1%	-3%	-5%	0%	2%	5%
Thurgau	8%	2%	-5%	1%	4%	8%
Sekundarstufe (Grundlöhne inkl. 13. Monatslohn)						
Kanton	Minimum	5. Jahr/Stufe	10. Jahr/Stufe	15. Jahr/Stufe	20. Jahr/Stufe	Maximum
<i>Absolut in Schweizer Franken</i>						
Graubünden	82'134	95'680	114'166	118'274	122'382	126'490
Zürich	88'279	100'746	112'421	126'665	137'855	154'641
St.Gallen	90'663	102'527	114'625	129'830	133'632	135'936
Thurgau	91'728	101'781	113'608	121'872	128'933	139'884
<i>Prozentuale Differenz im Vergleich zum Kanton Graubünden</i>						
Zürich	7%	5%	-2%	7%	13%	22%
St.Gallen	10%	7%	0%	10%	9%	7%
Thurgau	12%	6%	0%	3%	5%	11%
Sekundarstufe (Gehalt für eine standardisierte Unterrichtslektion pro Jahr)						
Kanton	Minimum	5. Jahr/Stufe	10. Jahr/Stufe	15. Jahr/Stufe	20. Jahr/Stufe	Maximum
<i>Absolut in Schweizer Franken</i>						
Graubünden	3'193	3'719	4'438	4'598	4'757	4'917
Zürich	3'469	3'959	4'418	4'978	5'417	6'077
St.Gallen	3'238	3'662	4'094	4'637	4'773	4'855
Thurgau	3'514	3'900	4'353	4'669	4'940	5'360
<i>Prozentuale Differenz im Vergleich zum Kanton Graubünden</i>						
Zürich	9%	6%	0%	8%	14%	24%
St.Gallen	1%	-2%	-8%	1%	0%	-1%
Thurgau	10%	5%	-2%	2%	4%	9%

Quelle: Kantonale Besoldungstabellen der Lehrpersonen (2010); eigene Berechnungen

4 Die Zukunft

In diesem Kapitel wird der Lehrerberauf und das Lehrkräfteangebot für den Kanton Graubünden im Jahr 2019 prognostiziert. Die Bedarfsanalyse wurde von Herrn Dr. Jacques Babel (BFS, Sektion Bildungssysteme) durchgeführt und orientiert sich an der Methodik der gesamtschweizerischen Bedarfsanalyse (vgl. BFS 2010a). Die Angebotsschätzung erfolgt durch das Büro BASS. Die Bedarfs- und die Angebotsschätzung kann nicht für die drei Sprachregionen getrennt durchgeführt werden, weil die entsprechenden Datengrundlagen beim BFS fehlen (z.B. Daten zur sprachregionalen Entwicklung der Bevölkerung respektive der Schülerzahlen).

4.1 Bedarfsprognose

Wichtigste Erkenntnisse:

- Die Entwicklung der Pensionierungen in der nahen Zukunft beeinflusst den Lehrkräftebedarf im Kanton Graubünden nur geringfügig. Die Veränderung der Schülerzahlen wird im Gegenzug einen starken Einfluss auf die Rekrutierung der Lehrkräfte ausüben.
- Auf der Primarstufe nehmen die Schülerzahlen im Kanton Graubünden bis zum Jahr 2014 ab, was den Rekrutierungsbedarf (=Bedarf an Lehrkräfte-Eintritten in den Arbeitsmarkt) ebenfalls sinken lässt. Der Wiederanstieg der Schülerzahlen ab dem Jahr 2014 führt aber schlussendlich dazu, dass im Jahr 2019 ein Rekrutierungsbedarf besteht, der 39 Prozent über dem Niveau von 2010 liegt.
- Auf der Sekundarstufe I wird man vor allem zwischen 2014 und 2016 einen starken Rückgang der benötigten Lehrkräfteeintritte feststellen können. Ab diesem Zeitpunkt pendelt sich der Rekrutierungsbedarf auf dem Niveau von heute ein.
- Der relative Lehrpersonenbedarf fällt im Kanton Graubünden in den kommenden Jahren sowohl auf der Primarstufe wie auch auf der Sekundarstufe I geringer aus im Vergleich zum zukünftigen Lehrkräftebedarf in der ganzen Schweiz oder in der Region Ostschweiz. Die Entwicklung des Lehrkräftebedarfs in der Region Ostschweiz wird dabei massgeblich durch die Situation im Kanton Zürich beeinflusst.

4.1.1 Definition: «Bedarf an Lehrpersonen»

- **Rekrutierungsbedarf:** Unter dem Bedarf an Lehrkräfteeintritten (=Rekrutierungsbedarf) in einem Jahr t verstehen wir die Anzahl von Lehrkräften, die von den Bündner Volksschulen (Primarschule und Sekundarstufe I) in einem Jahr t neu angestellt werden müssen, damit der Gesamtbedarf an Lehrkräften gedeckt ist.
- **Lehrkräftebedarf:** Unter dem Lehrkräftebedarf, den wir auch Gesamtbedarf nennen, verstehen wir die Zahl der Lehrkräfte, die es insgesamt braucht, um zu einem bestimmten Zeitpunkt den Bedarf nach Lehrkräften zu decken.

4.1.2 Methodik der Bedarfsprognose

Die Bedarfsprognose des BFS lässt sich als dreistufiges Verfahren verstehen (siehe **Abbildung 29**):

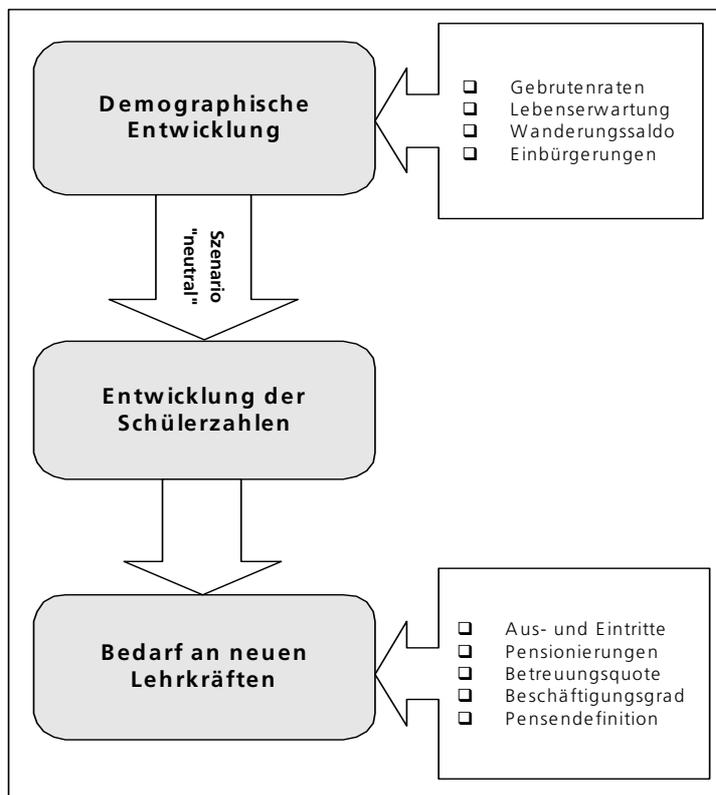
- **Stufe 1 – Bevölkerungsszenarien:** Am Anfang steht die demographische Entwicklung, die hauptsächlich durch die Entwicklung der Geburtenraten, der Lebenserwartung und des Wanderungssaldos (Saldo = Einwanderung – Auswanderung) bestimmt wird. Die Methodik ist im Bericht «Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2005–2050» des BFS beschrieben. Das BFS verfügt unter anderem über kantonale Bevölkerungsszenarien, die den regional unterschiedlichen Verhältnissen Rechnung tragen.

■ **Stufe 2 – Entwicklung der Schülerzahlen:** Die zukünftige Entwicklung der Schülerzahlen ist unter anderem von der demographischen Entwicklung abhängig. Das **Szenario «neutral»** geht davon aus, dass sich die Vorschulbesuchsdauer in den nächsten zehn Jahren gegenüber 2008 nicht verändert und dass keine Verjüngung beim Eintritt in die Primarschule stattfinden wird. Es ist folglich nur für Kantone relevant, die HarmoS nicht beigetreten sind. Das Szenario «neutral» trifft dabei auf den Kanton Graubünden zu, der dem HarmoS-Konkordat bis heute nicht beigetreten ist. Es gibt in diesem Sinne eine untere Grenze für die zukünftigen Schülerbestände der Vorschule an.

■ **Stufe 3 – Bedarf an Lehrkräften:** In einem dritten Schritt wird der **Bedarf an neuen Lehrkräften** prognostiziert. Die Entwicklung der Schülerbestände führt dabei nicht automatisch zu einer ähnlichen Entwicklung beim Bedarf an neuen Lehrkräften. Denn die Rekrutierung der Lehrkräfte ist nicht allein von der Schülerzahl abhängig. Vielmehr hängt der Bedarf auch von folgenden Faktoren ab:

- *Austritte:* Anzahl der altersbedingten und nicht-altersbedingten Abgänge von Lehrkräften aus dem Arbeitsmarkt für Lehrpersonen.
- *Betreuungsquote:* Anzahl der Schüler/innen pro vollzeitäquivalenter Stelle.
- *Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad* der beschäftigten Lehrpersonen.

Abbildung 29: Konzeption der BFS-Bedarfsprognose



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an BFS (2010a)

Die Anwendung dieser Methodik auf den Kanton Graubünden ist aus Gründen der begrenzten Datenqualität mit einigen Anpassungen verbunden, die in der Folge kurz skizziert werden. Die vom Kanton Graubünden gelieferten Daten im Rahmen der Lehrerstatistik weisen Lücken auf, was sich auf die Methodik der Bedarfsprognose auswirkt. Dabei stehen folgende Probleme im Vordergrund:

- Für einen Grossteil der Lehrpersonen sind keine Angaben zum Arbeitspensum vorhanden.
- Die Datenlage erlaubt es nicht, die Austrittsraten und Eintrittsraten zu bestimmen.
- Der Kanton Graubünden liefert dem BFS die Daten erst seit 2006.

Die fehlenden Daten auf Ebene des Kantons Graubünden werden in den folgenden drei Punkten mit gesamtschweizerische Angaben ersetzt:

- Die **Austrittsraten** differenziert nach Alter und Geschlecht gemessen in Vollzeitäquivalenten sind mit den Austrittsraten auf der Ebene der Schweiz vergleichbar. Diese Annahme ist nicht kritisch: In Abschnitt 3.1.5 haben wir gezeigt, dass die Nettofluktuationsrate im Kanton Graubünden bei den Primarlehrpersonen im Schuljahr 2009/10 7.9 Prozent betragen hat, bei den Sekundarlehrpersonen 9.2 Prozent (Quelle: Online-Befragung im Juni 2010). Diese Austrittsraten weichen von denjenigen der Schweiz (Primarlehrpersonen: 8.5 Prozent, Lehrpersonen auf der Sekundarstufe I: 10.6 Prozent) nur marginal ab (vgl. BFS 2010a). Darüber hinaus werden wir untersuchen, wie sich der prognostizierte Lehrkräftebedarf ändert, wenn die Annahmen bezüglich der Austrittsraten verändert werden (vgl. nachfolgenden Abschnitt).
- Der **durchschnittliche Beschäftigungsgrad** nach Alter und Geschlecht der neu eintretenden Lehrpersonen und der bereits aktiven Lehrpersonen ist vergleichbar mit dem durchschnittlichen Arbeitspensum aller neu eintretenden Lehrpersonen in der Schweiz.
- Der **Frauenanteil** unter den Neueintritten ist vergleichbar mit dem Anteil der Frauen auf Ebene der Schweiz.

4.1.3 Die verschiedenen Szenarien der Bedarfsprognose

Der Lehrkräftebedarf für den Kanton Graubünden wurde im Rahmen von fünf verschiedenen Szenarien berechnet. Die fünf Szenarien unterscheiden sich in bezug auf die folgenden zwei Faktoren, die auf den zukünftigen Bedarf an Lehrkräften einen Einfluss haben:

■ **Austrittsraten:** Basierend auf den Angaben aus der Lehrkräftestatistik kann die Austrittsraten für den Kanton Graubünden nicht berechnet werden. Auf der gesamtschweizerischen Primarstufe betrug sie zwischen 2004 und 2008 7.4 Prozent gemessen in Arbeitsvolumen und 8.5 Prozent gemessen in Personen. Gemäss der Online-Befragung der Schulen im Kanton Graubünden betrug die Austrittsraten (gemessen in Personen) im Schuljahr 2009/2010 auf der Primarstufe 7.9 Prozent und auf der Sekundarstufe 9.2 Prozent (Total: 8.2 Prozent). In bezug auf die Austrittsraten werden drei verschiedene Szenarien berechnet, indem die Austrittsraten differenziert nach Alter und Geschlecht der unter 55-Jährigen mit einem Faktor A multipliziert wird. Die Faktoren 1, 0.75 und 0.5 ergeben dabei durchschnittliche Austrittsraten der Lehrpersonen auf der Primarstufe (gemessen in Arbeitsvolumen über die Jahre 2011 bis 2019) von 8.8, 7.4 respektive 6.0 Prozent.

■ **Betreuungsquote:** Die Betreuungsquote ist definiert als Anzahl Schüler/innen pro vollzeitäquivalenter Stelle. Mehrere Faktoren können dieses Verhältnis beeinflussen: Reformen, politische Entscheidungen und mit geographischen Strukturen zusammenhängende Aspekte (z.B. der Erhalt einer Klasse trotz kleiner Schülerzahlen). Wenn man die Klassengrößen in der Schweiz im Verlauf der Zeit analysiert, kann festgestellt werden, dass sich die Größen der Klassen auf der Primarstufe mit den demographischen Veränderungen verändern und deshalb die Zahl der Klassen bedeutend weniger variiert als diejenige der Schüler/innen. Typischerweise absorbieren Veränderungen in den Klassengrößen 50 Prozent der demographischen Entwicklung in Bezug auf die Schülerzahlen. Diese «Starrheit» des Schulsystems in Bezug auf die Schülerdemographie wurde aus der Perspektive der Bildungsfinanzierung z.B. in Deutschland (vgl. Baum/Seitz 2003) und in der Schweiz (vgl. Grob/Wolter 2007) untersucht. Basierend auf der zeitlichen Entwicklung der Klassengrößen und deren Zusammenhang mit der Entwicklung der Schülerzahlen, formulieren wir eine «Dämpfungshypothese» anhand des Parameters B des Einflusses der Schülerzahlen auf den Lehrkräftebedarf. Die «Dämpfungshypothese» besagt, dass Veränderungen in den Schülerzahlen sich nicht 1 zu 1 mit konstanten Betreuungsquoten auf den Lehrkräftebedarf auswirken. Die Veränderungen in den Schülerzahlen werden durch Veränderungen in den Klassengrößen aufgefangen. Sinken die

Schülerzahlen, sinkt der Rekrutierungsbedarf nicht in gleichem Ausmass wie im Fall von konstanten Betreuungsquoten, da die Klassen im Durchschnitt kleiner werden. Steigen die Schülerzahlen, steigt der Rekrutierungsbedarf nicht in gleichem Ausmass wie im Fall von konstanten Betreuungsquoten, weil die Klassen im Durchschnitt grösser werden.

■ **Schulklassen für besondere Förderung (Kleinklassen):** Der Rückgang der Kleinklassen und die Integration dieser Schüler/innen in die Regelklassen wirken sich nur marginal auf die Schülerzahlen auf der Primar- und der Sekundarstufe I aus. Dieser Prozess ist somit für die Rekrutierung von neuen Lehrkräften eher unbedeutend. Auch wenn die Wirkung klein ist, wird sie im Rahmen der Bedarfsprognose eliminiert, indem für die Berechnung des Einflusses der Schülerzahlen auf die Lehrpersonenzahlen die Sonderschüler/innen im entsprechenden Alter in die Schülerzahlen der Primar- und Sekundarstufe I integriert werden.

In **Tabelle 32** sind die fünf Szenarien aufgeführt. Das Szenario 1 mit unveränderten Austrittsraten und Betreuungsquoten wird als Referenzszenario verwendet. Die Ergebnisse des Referenzszenarios werden auch den Resultaten für die ganze Schweiz und für die Region Ostschweiz gegenübergestellt.

Tabelle 32: Szenarien im Überblick

Nr.	Szenario	Gewichtung der Austrittsraten (AR)	Gewichtung der Betreuungsquote (BQ)
1	Referenzszenario	1.00	1.00
2	Szenario 2 (AR × 0.75)	0.50	1.00
3	Szenario 3 (AR × 0.5)	0.75	1.00
4	Szenario 4 (BQ × 0.5)	1.00	0.50
5	Szenario 5 (AR × 0.5 & BQ × 0.5)	0.50	0.50

Abkürzungen: AR = Austrittsraten, BQ = Betreuungsquote
Quelle: BFS (2010b); eigene Darstellung

4.1.4 Ergebnisse der Bedarfsprognose

In **Tabelle 34** sind die Prognoseergebnisse für die verschiedenen Szenarien dargestellt.

Ergebnisse, die nur wenig von den gewählten Szenarien abhängig sind

■ **Ergebnisse für die Primarstufe:** Der Anteil der Lehrkräfte, die 50 Jahre und älter sind, folgt unabhängig vom Szenario der gleichen Entwicklung. Der aktuelle Anteil in der Höhe 35 Prozent im Jahr 2010 stellt ein Maximum dar. Bis in das Jahr 2019 wird sich dieser Anteil auf 30 Prozent reduzieren. Die Entwicklung der Austritte der Lehrkräfte, die 55 Jahre und älter sind (=Pensionierungen), präsentiert sich im Kanton Graubünden auf der Primarstufe folgendermassen: Der aktuelle Stand von 34 jährlichen Pensionierungen erhöht sich auf 40 Pensionierungen pro Jahr in der Periode 2016 bis 2019 (+15 Prozent). Unabhängig vom Szenario kann in den nächsten Jahren mit einem Anstieg des Frauenanteils gerechnet werden. Schweizweit ist der Frauenanteil bei den Neueintritten grösser als bei den bereits aktiven Lehrkräften und gleichzeitig unterscheidet sich die Austrittsraten zwischen den Männern und den Frauen kaum. Vor dem Hintergrund, dass die Frauen mehrheitlich kleinere Arbeitspensien wählen als die Männer, wird die Anzahl der Schüler/innen pro Lehrkraft in der Zukunft abnehmen, auch wenn die Betreuungsquoten gemessen in Vollzeitäquivalenten pro Schüler/in gleich bleiben.

■ **Ergebnisse für die Sekundarstufe I:** Unabhängig vom Szenario wird sich das Verhältnis der Lehrkräfte, die 50 Jahre und älter sind, auf der Sekundarstufe I kaum ändern. Der Anteil steigt von heute 33 Prozent auf ein Maximum von 34 Prozent im Jahr 2015 und sinkt im Jahr 2019 erneut auf 32 bis 33 Prozent.

Die Entwicklung der Pensionierungen auf dieser Stufe verläuft weder mit einer starken Zunahme noch mit einer starken Abnahme. Bis in das Jahr 2019 sind 20 bis 23 Pensionierungen pro Jahr zu erwarten. In Bezug auf das Verhältnis der Frauen und der Anzahl Schüler/innen pro Lehrkraft ist auf der Sekundarstufe I dasselbe zu erwarten wie auf der Primarstufe: Der Anteil der Frauen wird grösser und die Zahl der Schüler/innen pro Lehrkraft sinkt.

Ergebnisse, die stark von den gewählten Szenarien abhängig sind

In der Folge werden die Konsequenzen der aufgestellten Hypothesen auf den zukünftigen Lehrkräftebedarf im Kanton Graubünden allgemein diskutiert, um anschliessend die konkreten, von den Szenarien stark abhängigen Ergebnisse vorzustellen. Die Szenarien 2, 3 und 5 unterscheiden sich im Vergleich zum Referenzszenario in Bezug auf die Entwicklung der Austrittsrate. Im Referenzszenario bleibt die Austrittsrate der unter 55-Jährigen differenziert nach Geschlecht und Alter im Zeitverlauf konstant. In den Szenarien 2, 3 und 5 wird die Austrittsrate der unter 55-Jährigen mit einem Faktor ≤ 1 reduziert. Diese Modellierung wurde vor dem Hintergrund gewählt, dass die Fluktuation der jüngeren Lehrpersonen mit Massnahmen, wie zum Beispiel der Reduktion der Arbeitsbelastung, beeinflusst werden kann, wobei davon ausgegangen wird, dass die Abgänge infolge Pensionierungen nicht beeinflusst werden können. Die Szenarien 4 und 5 modellieren die Dämpfungshypothese, welche besagt, dass die Betreuungsquoten (=Anzahl Schüler/innen pro Vollzeitäquivalent einer Lehrkraft) in der Zukunft nicht konstant bleiben.

■ **Tiefere Austrittsraten für jüngere Lehrpersonen (<55 Jahre):** Wird die Austrittsrate der unter 55-Jährigen mit einem Faktor $A < 1$ multipliziert, sinkt der Rekrutierungsbedarf.

■ **Veränderung der Betreuungsquoten:** Der Faktor $B < 1$ beschränkt den Einfluss der Entwicklung der Schülerzahlen auf die Rekrutierung von neuen Lehrpersonen. Steigen die Schülerzahlen an, steigt ceteris paribus mit einem Faktor $B < 1$ der Bedarf an neuen Lehrkräften nicht in gleichem Ausmass an, wie wenn die Betreuungsquoten in der Zukunft konstant bleiben würden. Umgekehrt reduziert sich der Bedarf an neuen Lehrkräften bei sinkenden Schülerzahlen nicht in dem Umfang, wie dies bei konstanten Betreuungsquoten der Fall wäre.

Die konkreten Auswirkungen der Szenarien auf den Rekrutierungsbedarf werden in der Folge ausgeführt:

■ **Ergebnisse für die Primarstufe:** Im Referenzszenario mit einer konstanten Austrittsrate werden in der Periode 2010 bis 2019 auf der Primarstufe im Kanton Graubünden insgesamt 998 neue Lehrkräfte benötigt. Im Szenario 2 (Austrittsrate $\times 0.75$) mit einer reduzierten Austrittsrate beträgt der Rekrutierungsbedarf in der gleichen Periode 819 Lehrkräfte, was einer Reduktion des Rekrutierungsbedarfs um 18 Prozent entspricht. Im Szenario 3 (Austrittsrate $\times 0.5$) beträgt der Rekrutierungsbedarf noch 644 Lehrpersonen (-35.5 Prozent). Der Vergleich der Ergebnisse des Referenzszenarios mit dem Szenario 4 (konstante Austrittsrate, Betreuungsquote $\times 0.5$) zeigt, dass der Rekrutierungsbedarf in der gleichen Periode um 14 Prozent auf insgesamt 1'141 Lehrpersonen ansteigt, was darauf zurückzuführen ist, dass aufgrund der demografischen Entwicklung die Schülerzahlen im Kanton Graubünden sinken werden. Die Reduktion der Schülerzahlen führt im Szenario 4 (Betreuungsquote $\times 0.5$) deshalb nicht zum gleichen Ergebnis wie im Referenzszenario, weil in der Zukunft im Durchschnitt auf eine Lehrkraft weniger Schüler/innen entfallen als dies im Referenzszenario der Fall ist.

■ **Ergebnisse für die Sekundarstufe I:** Auf der Sekundarstufe I sind die gleichen Auswirkungen zu beobachten wie auf der Primarstufe, wenn auch etwas ausgeprägter. Der Rekrutierungsbedarf sinkt infolge einer tieferen Austrittsrate auf der Oberstufe um 20 Prozent im Szenario 2 (Austrittsrate $\times 0.75$) und um 40 Prozent im Szenario 3 (Austrittsrate $\times 0.5$). Der Vergleich der Ergebnisse des Referenzszenarios mit dem Szenario 4 (Betreuungsquote $\times 0.5$) auf der Oberstufe zeigt, dass der Rekrutierungsbedarf in der Periode 2010 bis 2019 um 20.4 Prozent auf insgesamt 679 Lehrpersonen ansteigt.

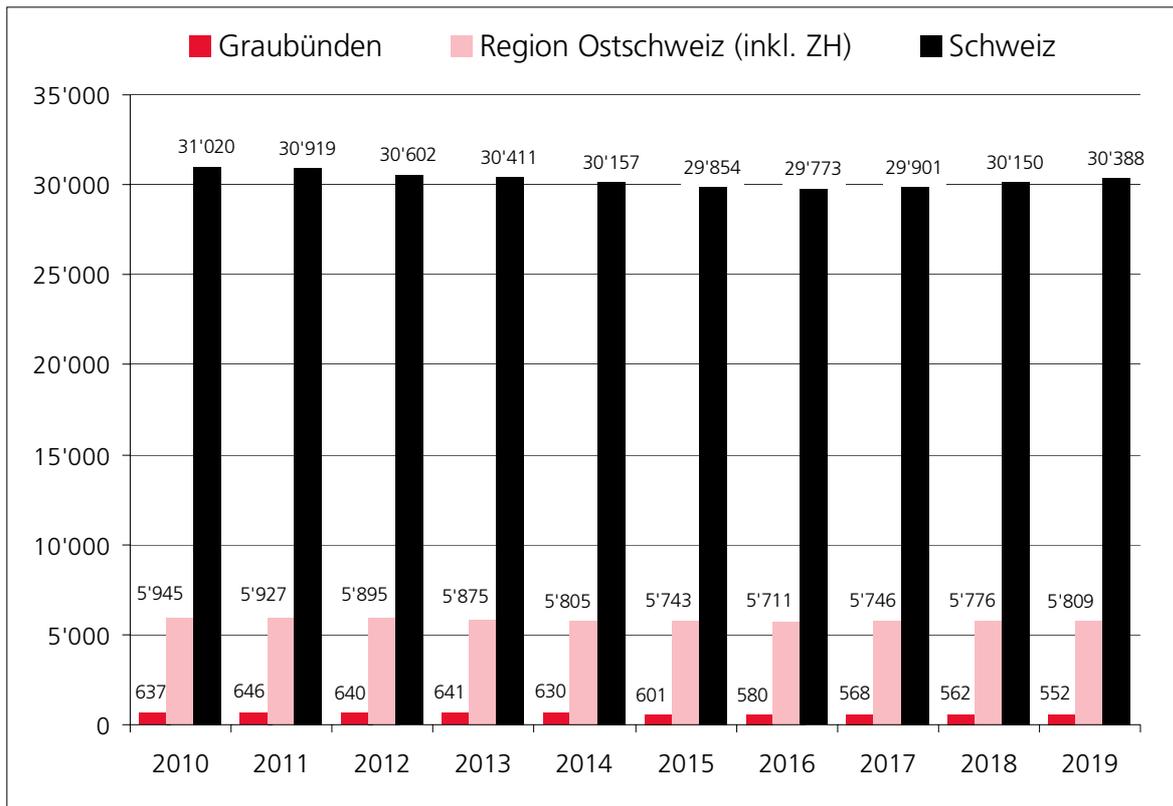
Die **wesentlichen Ergebnisse** können wie folgt zusammengefasst werden: Die Anzahl der Pensionierungen im Kanton Graubünden bleibt begrenzt. Auf der Primarstufe wird die Zahl der jährlichen Austritte infolge Pensionierung von 34 Lehrkräften im Jahr 2010 auf 40 Lehrpersonen im Jahr 2019 zunehmen (d.h. +15 Prozent), während auf der Sekundarstufe I keinerlei Tendenz zu verzeichnen ist. Die Entwicklung der Pensionierungen in der nahen Zukunft beeinflusst den Lehrkräftebedarf im Kanton nur geringfügig. Die Veränderung der Schülerzahlen wird hingegen einen starken Einfluss auf die Rekrutierung der Lehrkräfte ausüben. Auf der Primarstufe nehmen die Schülerzahlen im Kanton Graubünden bis zum Jahr 2014 ab, was den Rekrutierungsbedarf an Lehrkräften ebenfalls sinken lässt. Der Wiederanstieg der Schülerzahlen ab dem Jahr 2014 führt aber schlussendlich dazu, dass im Jahr 2019 ein Rekrutierungsbedarf besteht, der 39 Prozent über dem Niveau von 2010 liegt. Auf der Sekundarstufe I wird man vor allem zwischen 2014 und 2016 einen starken Rückgang der notwendigen Rekrutierungen feststellen können. Ab diesem Zeitpunkt steigt der Rekrutierungsbedarf wieder an und pendelt sich auf dem Niveau von heute ein

4.1.5 Interregionaler Vergleich der Ergebnisse der Bedarfsprognose

Im Rahmen des interregionalen Vergleichs des Lehrkräftebedarfs werden die Ergebnisse des Referenzszenarios für den Kanton Graubünden den Resultaten für die ganze Schweiz und die Region Ostschweiz gegenübergestellt. Der prognostizierte Lehrkräftebedarf auf der Primarstufe in diesen Regionen ist in **Abbildung 30** für die Periode 2010 bis 2019 aufgeführt. In Graubünden nimmt der Lehrkräftebedarf auf der Primarstufe bis zum Jahr 2015 ab, um anschliessend wieder leicht zuzunehmen. Das heutige Niveau liegt über demjenigen des Jahres 2019. In der Region Ostschweiz sinkt der Lehrpersonenbedarf bis zum Jahr 2013 und steigt im Anschluss bis zum Jahr 2019 auf ein Niveau an, das den heutigen Lehrkräftebedarf deutlich übersteigt. Auf Ebene der Schweiz ist die kleinste Anzahl an benötigten Lehrpersonen bereits im Jahr 2012 erreicht. Danach steigt der Bedarf kontinuierlich an. Der schweizweite Lehrkräftebedarf von 42'909 Lehrpersonen im Jahr 2019 übersteigt die Anzahl der aktuell benötigten Lehrkräfte deutlich.

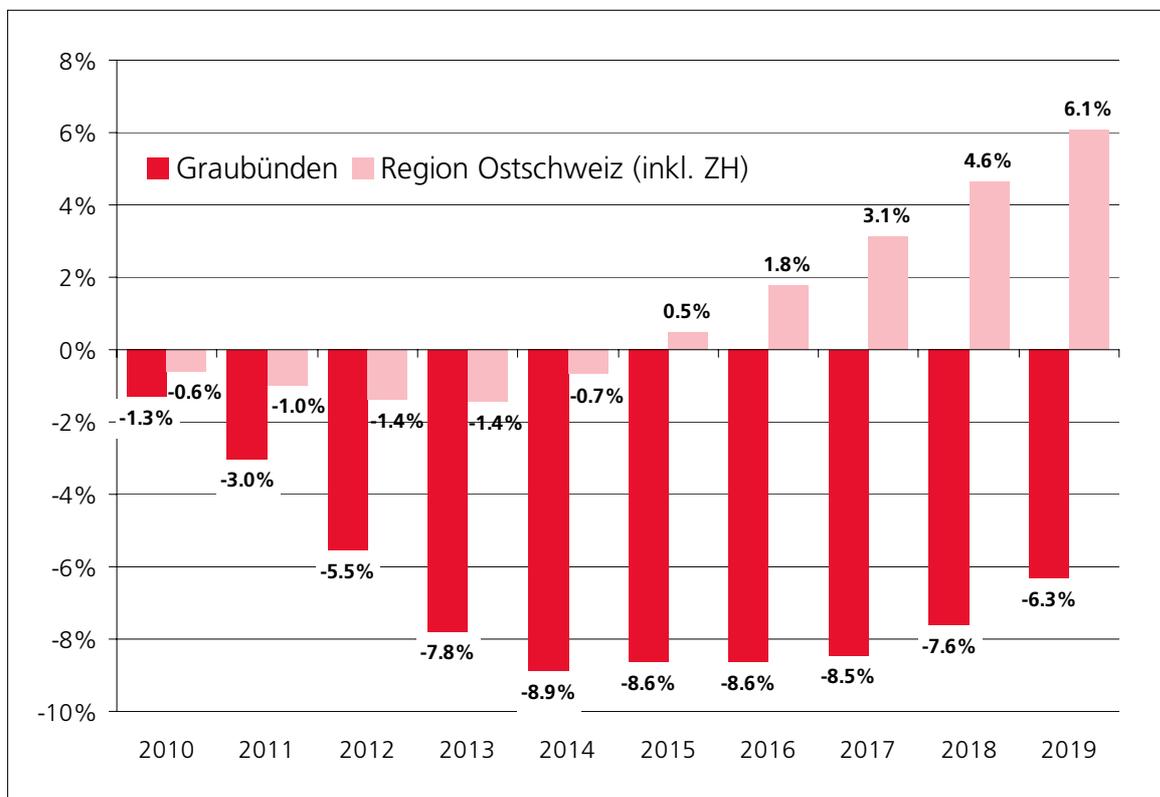
Sowohl in der gesamten Schweiz wie auch in der Region Ostschweiz ist bis zum Jahr 2019 ein Zunahme des Lehrkräftebedarfs auf der **Primarstufe** zu erwarten. Der Lehrkräftebedarf im Kanton Graubünden hingegen sinkt im Vergleich zum Bedarf im Jahr 2009 um 6.3 Prozent (siehe **Abbildung 31**), was einerseits auf die sinkenden Schülerzahlen zurückzuführen ist und andererseits auf die geringe Zunahme der Pensionierungen. Grundsätzlich weisen alle Kantone der Region Ostschweiz mit Ausnahme der Kantone Zürich und Appenzell Innerrhoden sinkende Schülerzahlen auf, was die Entwicklung des Lehrkräftebedarfs massgeblich beeinflusst. In der ganzen Schweiz weisen vor allem die Kantone Zürich, Aargau, Waadt und Genf ein starkes Wachstum der Schülerbestände auf.

Abbildung 30: Lehrkräftebedarf auf der Primarstufe (Referenzszenario)



Quelle: BFS (2010a/2010b); eigene Darstellung

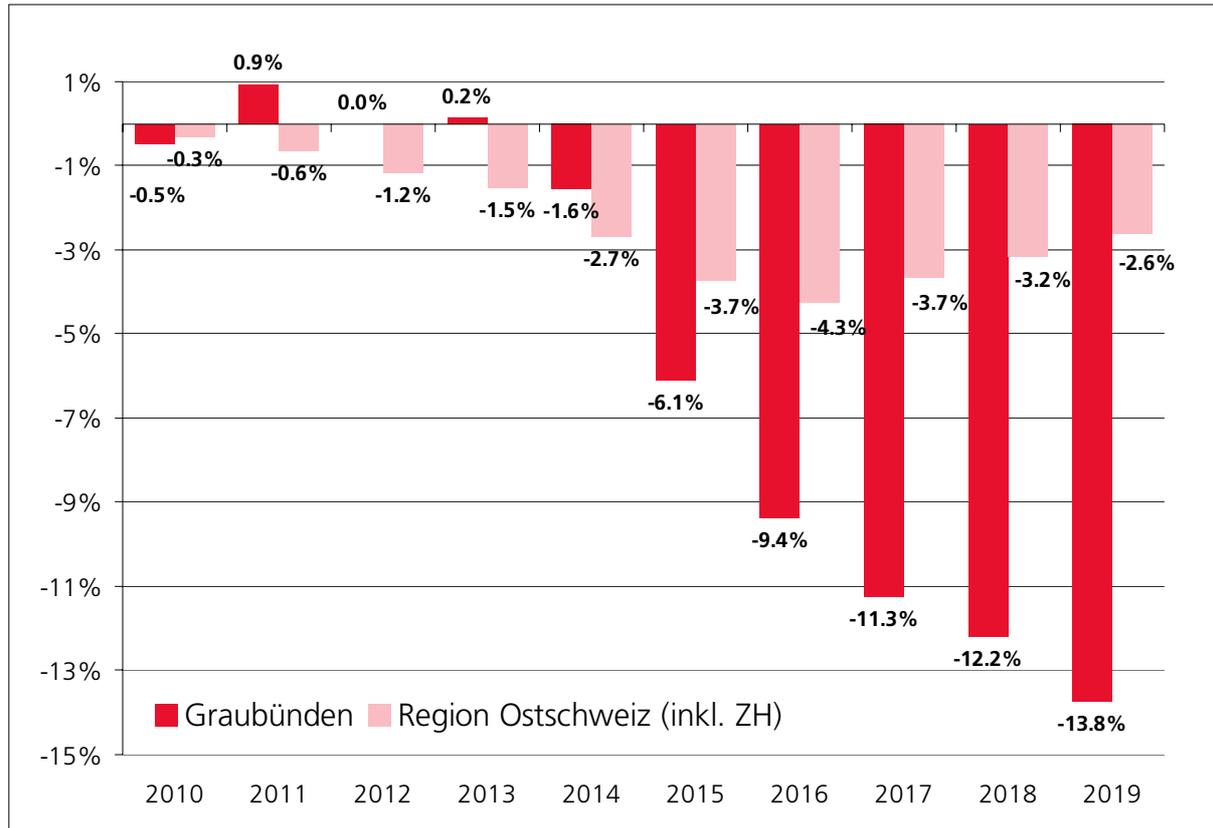
Abbildung 31: Veränderung des Lehrkräftebedarfs auf der Primarstufe im Vergleich zum Basisjahr 2009



Quelle: BFS (2010a/2010b); Basis: Referenzszenario; eigene Darstellung

Die **Abbildung 32** zeigt die erwartete Veränderung des Lehrkräftebedarfs auf der **Sekundarstufe I** für den Kanton Graubünden und die Region Ostschweiz. Sowohl in Graubünden als auch in der Region Ostschweiz wird der Lehrkräftebedarf im Jahr 2019 im Vergleich zum Basisjahr geringer ausfallen. Die Abnahme des Lehrkräftebedarfs im Kanton Graubünden beträgt rund 14 Prozent, während in der Region Ostschweiz nur 2.6 Prozent weniger Lehrpersonen auf der Sekundarstufe I benötigt werden.

Abbildung 32: Veränderung des Lehrkräftebedarfs auf der Sekundarstufe I im Vergleich zum Basisjahr 2009



Quelle: BFS (2010a/2010b); Basis: Referenzszenario; eigene Darstellung

Der Lehrpersonenbedarf fällt – in einer relativen Betrachtung – demnach im Kanton Graubünden in den kommenden Jahren sowohl auf der Primarstufe wie auch auf der Sekundarstufe I geringer aus im Vergleich zum zukünftigen Lehrkräftebedarf in der ganzen Schweiz und in der Region Ostschweiz. Die Entwicklung des Lehrkräftebedarfs in der Region Ostschweiz wird dabei massgeblich durch die Situation im Kanton Zürich beeinflusst. Vor diesem empirischen Hintergrund stellt sich die Frage, ob der Kanton Graubünden in naher Zukunft wirklich mit einem Lehrermangel konfrontiert ist. Allein auf der Basis der Bedarfsprognose kann diese Frage nicht beantwortet werden. Vielmehr muss dem prognostizierten Bedarf das prognostizierte Angebot gegenübergestellt werden. Eine Prognose des zukünftigen Angebots nehmen wir im nachfolgenden Abschnitt vor.

4.2 Angebotsprognose

Wichtigste Erkenntnisse:

- Die Anzahl der prognostizierten Abschlüsse im Rahmen der Primarlehrerausbildung in Chur steigen von 46 Ende Schuljahr 2010/11 auf 62 im Schuljahr 2011/12 sprunghaft an. Es ist zu erwarten, dass die Zahl der Bachelor-Abschlüsse im Anschluss leicht zurückgeht.
 - Im Schuljahr 2009/10 haben hochgerechnet 11 Lehrpersonen (0.6 Prozent des Lehrkräftebestandes) ihre Lehrtätigkeit auf der Primarstufe im Kanton Graubünden aufgenommen, die nicht im Kanton ausgebildet wurden. Auf der Oberstufe beträgt dieser Anteil 1.7 Prozent, was 32 Lehrkräften entspricht. Die Zahl der Wiedereinsteiger/innen ist auf der Primarstufe und Sekundarstufe basierend auf den Ergebnissen der Online-Befragung auf jeweils 10 Lehrkräfte zu schätzen.
-

Die Prognose des Lehrkräfteangebots im Kanton Graubünden ist mit grossen Unsicherheiten verbunden. Wie viele Maturandinnen und Maturanden entscheiden sich in der Zukunft für die Lehrpersonenausbildung? Wie viele Absolventinnen und Absolventen der Pädagogischen Hochschule in Chur entscheiden sich für die Berufsausübung im Kanton Graubünden? Diese und andere Fragen stellen sich, wenn es darum geht, das zukünftige Lehrkräfteangebot zu bestimmen.

4.2.1 Methodik der Angebotsprognose

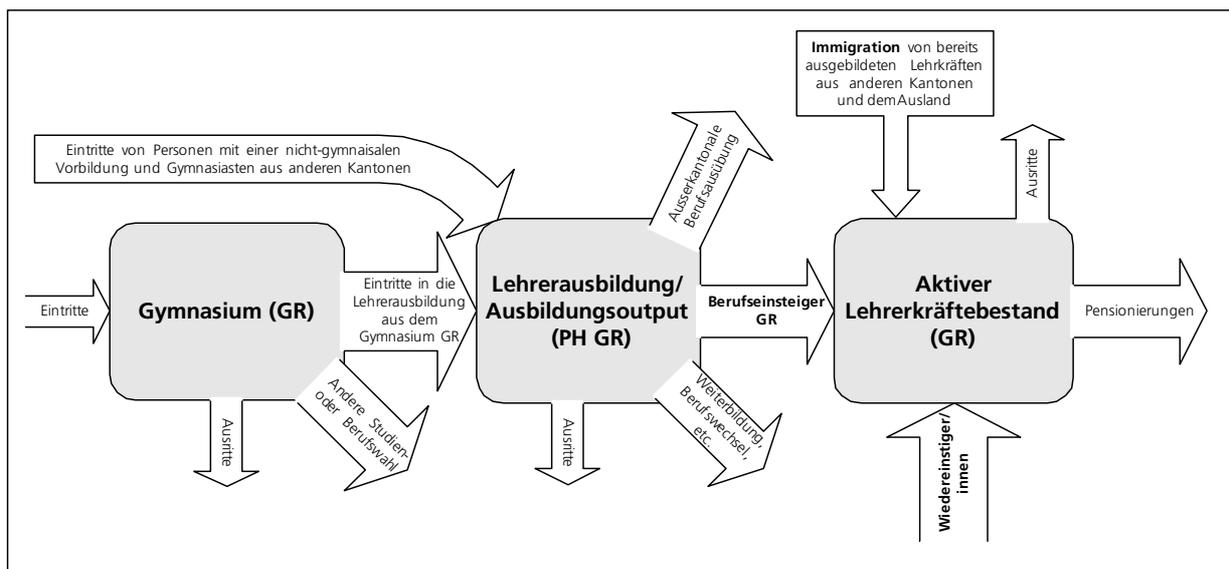
Im Rahmen einer Prognose des Lehrkräfteangebots müssen eine Vielzahl von Annahmen getroffen werden, um die Zahl der zukünftigen Lehrkräfte-Eintritte in den Lehrkräftebestand bestimmen zu können.

Abbildung 33 gibt einen Überblick über die Zu- und Abflüsse in und aus dem Lehrkräftebestand. Mit Lehrkräftebestand ist die Zahl der berufstätigen Lehrpersonen auf der Primar- und Sekundarstufe I gemeint. Die altersbedingten und nicht-altersbedingten Abflüsse aus dem Lehrerbestand (Austrittsrate) wurden im Rahmen der Bedarfsprognose modelliert. Die Prognose des Lehrkräfteangebots konzentriert sich auf die Zuflüsse gemessen in Lehrpersonen, die neu oder wieder im Kanton Graubünden die Lehrtätigkeit aufnehmen. Wie in der Abbildung zu sehen ist, gibt es drei Zuflüsse, die zusammen das Angebot an neuen Lehrpersonen zu einem bestimmten Zeitpunkt definieren:

- Berufseinsteiger/innen nach erfolgter Lehrerausbildung im Kanton Graubünden;
- Immigration von Lehrkräften, die in anderen Kantonen oder dem Ausland ausgebildet wurden;
- Wiedereinsteiger/innen.

Die Zahl der Berufseinsteiger/innen, die ihre Lehrerausbildung im Kanton Graubünden absolviert haben, ist unter anderem eine Folge der Schülerbestände im Kanton und des Anteils der Gymnasiast/innen, die sich in der Zukunft für den Lehrerberuf entscheiden. Um die Zahl der zukünftigen Berufseinsteiger/innen zu schätzen, verwenden wir die Schülerbestände im Schuljahr 2009/10 und zusätzliche Informationen über Abbrecherquoten am Gymnasium und der PH in Chur sowie Angaben über die Quote der Berufseinsteiger/innen. Grundsätzlich gehen wir mangels plausibler Szenarien davon aus, dass sich diese Quoten in der näheren Zukunft nicht verändern.

Abbildung 33: Schematische Darstellung der Zu- und Abflüsse in und aus dem Lehrkräftebestand



Quelle: eigene Darstellung

Grundsätzlich wird im Rahmen der Prognose des Ausbildungsoutputs aus dem Schülerbestand im Schuljahr 2009/10 unter Berücksichtigung von Abbrecher- und Übertrittsquoten die Anzahl der Bachelor-Abschlüsse abgeleitet. Folgende Faktoren wurden für die Berechnung des **Ausbildungsoutputs** verwendet:

- **Abbrecherquote in der Primarlehrerausbildung:** Gemäss Auskunft der Ausbildungsverantwortlichen der PH in Chur brechen rund 4 Personen pro Ausbildungsgang die Primarlehrerausbildung ab. Umgerechnet auf ein Jahr und einen Jahrgang entspricht diese Fluktuation einer Abbrecheranzahl von 4/3 Personen pro Jahr und Jahrgang.
- **Abbrecherquote am Gymnasium:** Gemäss dem Amt für Höhere Bildung des Kantons Graubünden beträgt die Abbrecherquote am Gymnasium 4.1 Prozent. Die Erfolgsquote pro Jahr und Jahrgang beträgt somit 98.6 Prozent.
- **Übertrittsquote vom Gymnasium Graubünden an die PH in Chur:** Im Jahr 2009 haben im Kanton Graubünden 460 Schüler/innen die gymnasiale Maturität absolviert. Gemäss der PH-Statistik haben schätzungsweise 22 von insgesamt 64 Student/innen im ersten Jahr der Primarlehrerausbildung im Schuljahr 2009/2010 die gymnasiale Matur im Kanton Graubünden absolviert. Die Übertrittsquote vom Gymnasium in die Lehrerausbildung kann somit auf rund 4.7 Prozent geschätzt werden.
- **Anteil der Bündner Gymnasiast/innen in der Primarlehrerausbildung an der PH:** Im Schuljahr 2009/10 beträgt der Anteil der Student/innen in der Primarlehrerausbildung über alle Jahrgänge mit einer gymnasialen Matur des Kantons Graubünden 41 Prozent. Der Anteil der Personen ohne gymnasiale Vorbildung und Gymnasiast/innen aus anderen Kantonen in der Primarlehrerausbildung an der PH in Chur beträgt somit 59 Prozent.
- **Anteil der Gymnasiast/innen in der 9. Klasse der obligatorischen Schule:** Im Schuljahr 2009/10 beträgt der Anteil der Gymnasiast/innen an allen Schüler/innen in der 9. Klasse 26.4 Prozent.

Basierend auf der Prognose des Ausbildungsoutputs kann die Zahl der **Berufseinsteiger/innen** geschätzt werden. Diese Schätzung ist allerdings mit Unsicherheit verbunden. Gemäss der Erfahrung der Ausbildungsverantwortlichen in der PH in Chur arbeiten zwischen zwei Drittel bis 75 Prozent der Student/innen nach Abschluss der Primarlehrerausbildung als Lehrkraft im Kanton Graubünden. Um die Zahl der Berufseinsteiger/innen in der Zukunft zu schätzen, verwenden wir die 75-Prozent-Quote. Wir gehen also

davon aus, dass 75 Prozent der Absolvent/innen der Primarlehrerausbildung in Chur eine Stelle als Lehrkraft im Kanton Graubünden annehmen. 25 Prozent der Abgänger/innen verlassen den Kanton, kümmern sich um die Familie, machen einer Weiterbildung oder wechseln den Beruf.

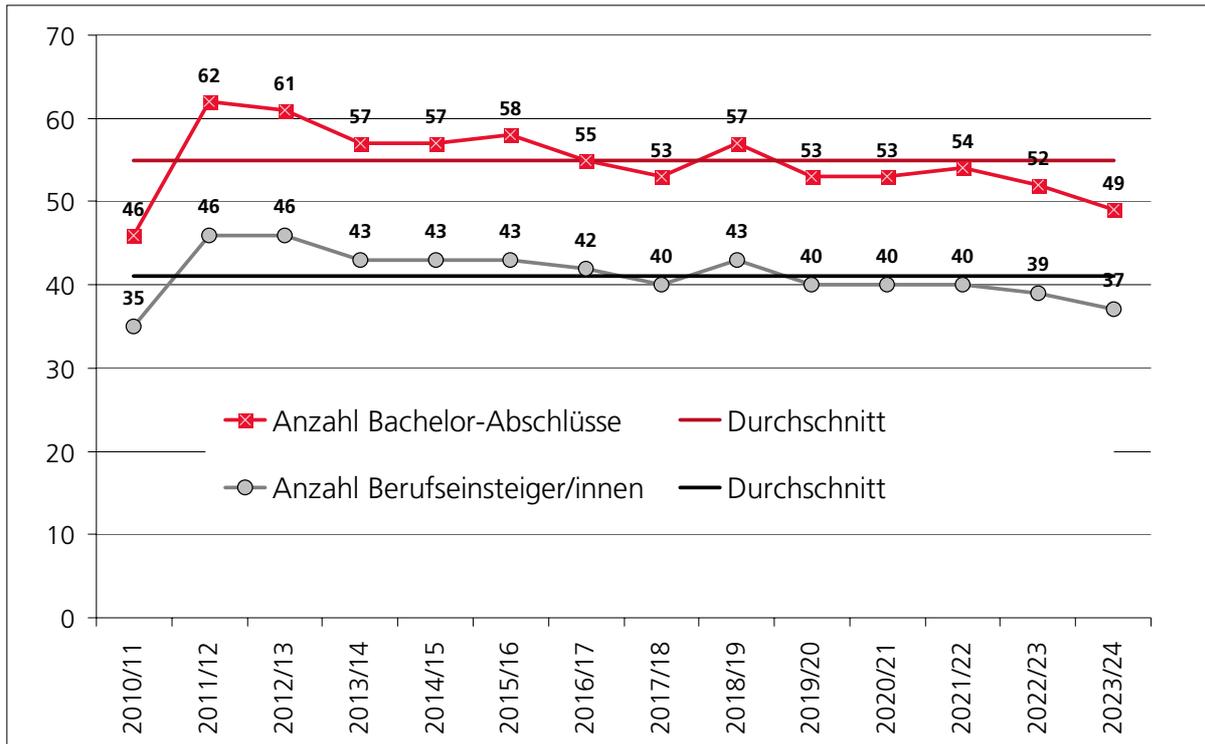
Die **Immigration** von bereits ausgebildeten Lehrkräften aus anderen Kantonen oder dem Ausland, inklusive der Bündner Studierenden, die ihre Lehrerausbildung ausserkantonale abgeschlossen haben, schätzen wir mangels besserer Daten mit Hilfe der Ergebnisse aus der Online-Befragung (Schuljahr 2009/10). Die gleiche Vorgehensweise wählen wir, wenn es darum geht, die Zahl der **Wiedereinsteiger/innen** zu bestimmen. Es ist anzunehmen, dass diese zwei Grössen – insbesondere die Zahl der ausländischen Lehrkräfte als Teil der Immigration und die Zahl der Wiedereinsteiger/innen – starken jährlichen Schwankungen unterliegen. Grundsätzlich sind diese zwei Flüsse mit Blick auf die Situation in anderen Kantonen (siehe Kanton Aargau) eher als residuale Grössen aufzufassen, d.h. falls der Lehrkräftebedarf nicht anderweitig gedeckt werden kann, werden diese Flüsse zahlenmässig zunehmen, um den Bedarf an neuen Lehrkräften auszugleichen. Die Bestimmung beider Kennzahlen auf der Sekundarstufe I erweist sich als besonders schwierig, weil die Lehrkräfte, die im Kanton Graubünden am Untergymnasium und am Gymnasium in der 9. Klasse unterrichten, im Rahmen der Online-Umfrage nicht befragt wurden. Um den Umfang der Immigration und die Zahl der Wiedereinsteiger/innen auf dieser Stufe und diesem Niveau zu bestimmen, verwenden wir die Immigrationsquote und die Quote der Wiedereinsteiger/innen, wie wir sie für die Oberstufe bestimmen. Der Kanton Graubünden (Amt für Höhere Bildung) verfügt über keine genaue Angaben zum Lehrkräftebestand auf Niveau des Gymnasiums der Sekundarstufe I. Die Schülerzahlen auf der Sekundarstufe I dienen uns dabei als Proxy für die Berechnung des Lehrkräftebestands. Gemäss Angaben des Amtes für Volksschule und Sport sowie des Amtes für Höhere Bildung besuchen rund 19 Prozent der Schülerinnen und Schüler auf der Sekundarstufe I das Gymnasium (Stichjahr: 2009).

4.2.2 Ergebnisse der Angebotsprognose

In der Folge werden die Ergebnisse für die drei Flüsse in den Lehrkräftebestand dargestellt.

■ **Ausbildungoutput und Berufseinsteiger/innen:** In **Abbildung 34** sind die Prognoseergebnisse in Bezug auf die Anzahl der Bachelor-Abschlüsse und die Anzahl der Berufseinsteiger/innen abgebildet. Die Anzahl der prognostizierten Abschlüsse im Rahmen der Primarlehrerausbildung in Chur steigen von 46 Ende Schuljahr 2010/11 auf 62 im Schuljahr 2011/12 sprunghaft an. Es ist zu erwarten, dass die Zahl der Bachelor-Abschlüsse im Anschluss leicht zurückgeht. Dieser Rückgang der Anzahl Abschlüsse ist in erster Linie eine Folge der sinkenden Schülerzahlen in den Ausbildungsgängen. Um diese Tatsache zu verdeutlichen, reicht ein Blick auf die Schülerbestände im Schuljahr 2009/10 aus. In der 9. Klasse befinden sich zu diesem Zeitpunkt 2'013 Schüler/innen, in der 1. Klasse hingegen nur 1'672 Schüler/innen. Geht man davon aus, dass sich die Ein- und Austritte während der obligatorischen Schulzeit aufheben und der Anteil der Gymnasiast/innen an allen Schüler/innen in der 9. Klasse im Zeitverlauf konstant bleibt, gibt es in 8 Jahren bedeutend weniger Gymnasiast/innen, was sich wiederum negativ auf die Anzahl der Studierenden der PH in Chur auswirkt. Die Zahl der Berufseinsteiger/innen ist eine einfache Funktion des Ausbildungsoutputs. Grundsätzlich kann sich der Anteil der ausgebildeten Lehrkräfte, die nach erfolgter Ausbildung die Lehrtätigkeit im Kanton Graubünden aufnehmen, in der Zukunft ändern. Aus der heutigen Sicht ist jedoch nicht klar, in welche Richtung sich diese Kennzahl entwickeln wird. Aus diesem Grund wird im Rahmen der vorliegenden Prognose an einer konstanten Berufseinsteiger/innen-Quote in der Höhe von 75 Prozent festgehalten.

Abbildung 34: Prognostizierte Anzahl der Absolvent/innen der Primarlehrerausbildung und der Berufseinsteiger/innen im Kanton Graubünden



Quelle: Amt für Volksschule und Sport, Amt für Höhere Bildung und PH des Kantons GR; eigene Berechnungen

■ **Immigration von ausserkantonale ausgebildeten Lehrkräften:** Im Schuljahr 2009/10 haben hochgerechnet 9 Lehrpersonen (0.5 Prozent des Lehrkräftebestandes) ihre Lehrtätigkeit auf der Primarstufe im Kanton Graubünden aufgenommen, die nicht im Kanton ausgebildet wurden. Auf der Oberstufe beträgt dieser Anteil 1.6 Prozent, was auf die Grundgesamtheit hochgerechnet 29 Lehrkräften entspricht. Falls der Anteil der Immigration von ausserkantonale ausgebildeten Lehrkräften am Gymnasium identisch ausfällt, steigt das Angebot der Lehrkräfte zusätzlich um 7 Lehrkräfte pro Jahr. Insgesamt beträgt die Immigration von Lehrkräften auf der Sekundarstufe I somit jährlich 36 Lehrpersonen. Die zukünftige Entwicklung der Immigration von Lehrpersonen lässt sich nicht vorhersagen, weil eine entsprechende Datengrundlage, welche die Immigration in der Vergangenheit abbildet, fehlt und theoretische Modelle, die mögliche Entwicklungen in der Zukunft erklären könnten, ebenfalls fehlen.

■ **Wiedereinsteiger/innen:** Basierend auf einer Nachbefragung bei den Lehrkräften, die im Schuljahr 2009/10 eine neue Stelle angenommen haben, steigen auf der Primarstufe hochgerechnet 10 und auf der Sekundarstufe I 12 Lehrkräfte nach einer längeren Pause (> 6 Monate) wieder in den Beruf ein.

In **Tabelle 33** ist das geschätzte Lehrkräfteangebot pro Jahr im Kanton Graubünden aufgeführt. In jedem Jahr werden schätzungsweise zwischen 56 und 67 Lehrpersonen ihre Berufstätigkeit auf der Primarstufe im Kanton Graubünden aufnehmen. Auf der Sekundarstufe I sind es pro Jahr 42 Lehrpersonen.

Tabelle 33: Lehrkräfteangebot pro Jahr im Kanton Graubünden (Schätzung)

Lehrkräfteangebot pro Jahr	Primarstufe	Sekundarstufe I		
		Volksschule	Gymnasium	Gesamt
Berufseinsteiger/innen	35 bis 46	keine	keine	keine
Immigration	9	32	7	39
Wiedereinsteiger/innen	10	10	2	12
Gesamt	54 bis 65	42	9	51

Quelle: Amt für Volksschule und Sport, Amt für Höhere Bildung und PH des Kantons Graubünden, Online-Befragung der Lehrpersonen im Kanton Graubünden (Juni 2010); eigene Berechnungen

Im folgenden Abschnitt wird das Lehrkräfteangebot bestehend aus der Summe der Berufseinsteiger/innen, der ausserkantonale ausgebildeten Lehrkräfte und den Wiedereinsteiger/innen dem Rekrutierungsbedarf gegenübergestellt.

4.3 Prognose des Deckungsgrads

Wichtigste Erkenntnisse:

- Der **Deckungsgrad** auf der Primarstufe (PS) beträgt im Zeitraum zwischen 2010 und 2019 im Durchschnitt (ungewichtet) 64 Prozent und auf der Sekundarstufe I 92 Prozent. Der Deckungsgrad entspricht dem Verhältnis des Lehrkräfteangebots zum Rekrutierungsbedarf. Ein Deckungsgrad von unter 100 Prozent bedeutet, dass das Angebot an neuen Lehrpersonen in der Zukunft nicht ausreichen wird, um den Lehrkräftebedarf zu decken. Die Ergebnisse zeigen, dass mittelfristig im Kanton Graubünden der Lehrkräftemangel auf der Primarstufe grösser sein wird als auf der Sekundarstufe I.
- Die prognostizierte **Lehrkräftelücke in Relation zum Gesamtbedarf** beträgt bis ins Jahr 2019 auf der Primarstufe im Durchschnitt 4 Prozent, was 39 fehlenden Lehrpersonen pro Jahr entspricht. Auf der Sekundarstufe I beträgt der gleiche Anteil 1 Prozent, was jährlich 8 fehlenden Lehrpersonen entspricht.
- Die Ergebnisse machen deutlich, dass sich eine proportional gleich grosse **Veränderung der Austrittsraten** um -16 Prozent stärker auf den Deckungsgrad auswirkt als eine **Erhöhung des Ausbildungsoutputs** um +16 Prozent. Im Referenzszenario beträgt der durchschnittliche Deckungsgrad auf der Primarstufe 64 Prozent, im Szenario mit einem gesteigerten Ausbildungsoutput 71 Prozent und im Szenario mit den tieferen Austrittsraten 79 Prozent.
- Die Ergebnisse zeigen, dass der Deckungsgrad empfindlich auf **Veränderungen in den Betreuungsquoten** reagiert. Auf der Primarstufe reduziert sich der durchschnittliche Deckungsgrad infolge der veränderten Betreuungsquoten von 64 Prozent auf 54 Prozent (-10 Prozentpunkte). Auf der Sekundarstufe I sinkt der durchschnittliche Deckungsgrad von 92 Prozent auf 72 Prozent (-20 Prozentpunkte).

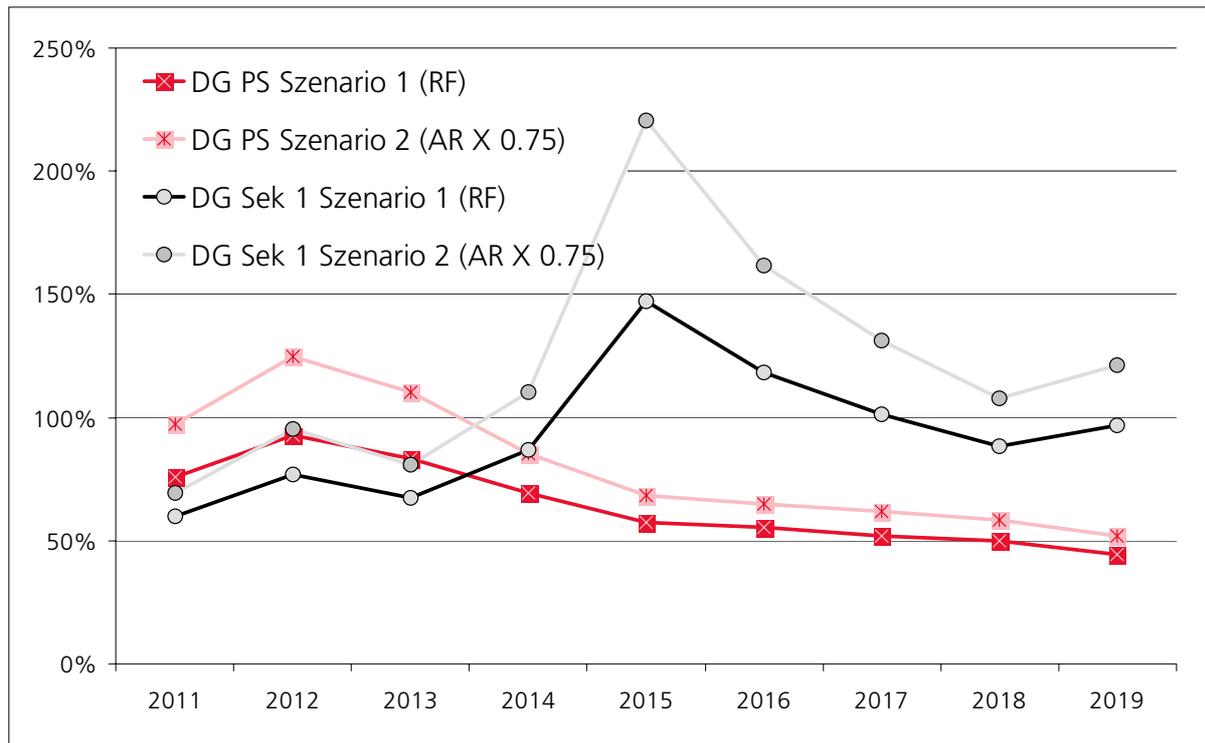
In diesem Abschnitt wird das prognostizierte Lehrkräfteangebot im Jahr 2019 dem Bedarf gegenübergestellt. Das Ziel besteht darin, den Deckungsgrad (Angebot an neuen Lehrkräften/Rekrutierungsbedarf) in Abhängigkeit von wichtigen Einflussfaktoren darzustellen, vorausgesetzt dass sich alle anderen Faktoren im Prognosezeitraum nicht verändern (= Ceteris-paribus-Betrachtung). Die Anzahl PH-Absolventinnen und Absolventen, die durchschnittliche Berufsverweildauer respektive die Austrittsraten, die Zahl der Wiedereinsteiger/innen, die Betreuungsquoten und die interkantonale Wanderung der Lehrkräfte können als

angebots- und bedarfsbestimmende Faktoren identifiziert werden. Die Liste der Einflussfaktoren ist nicht vollständig, zeigt aber die Komplexität der Fragestellung und die Unsicherheit der Beantwortung auf.

Wir werden in der Folge die Entwicklung des Deckungsgrads auf der Primarstufe wie auch auf der Sekundarstufe I in der Periode 2010 bis 2019 analysieren und uns dabei auf Veränderungen im Ausbildungsoutput, der Austrittsraten und der Betreuungsquote konzentrieren. Ein Deckungsgrad von unter 100 Prozent ist nicht als Lehrermangel zu interpretieren. Wir gehen davon aus, dass die residualen Grössen wie die Immigration und die Zahl der Wiedereinsteiger/innen allfällige punktuelle Lücken zwischen der Nachfrage und dem Angebot schliessen würden. Neben den Grössen auf der Angebotsseite bestimmt, wie bereits ausgeführt, eine Vielzahl von Variablen den Bedarf an Lehrkräften. Um eine punktuelle Lücke zwischen der Nachfrage und dem Angebot an Lehrkräften zu schliessen, kann kurzfristig auch der Rekrutierungsbedarf gesenkt werden. Ein tiefer Deckungsgrad bedeutet nur, dass das Angebot an neuen Lehrpersonen basierend auf der heutigen Situation in der Zukunft nicht ausreichen würde, um den Lehrkräftebedarf zu decken.

4.3.1 Sensitivität des Deckungsgrads bezüglich der Austrittsrate

Abbildung 35 zeigte den Deckungsgrad im Zeitverlauf für das Referenzszenario und das Szenario 1 (Austrittsrate $\times 0.75$) mit den im Durchschnitt um 16 Prozent reduzierten Austrittsraten. Der Deckungsgrad auf der Primarstufe (PS) beträgt über die ganze Periode im Durchschnitt 64 Prozent und auf der Sekundarstufe I 92 Prozent. Der Deckungsgrad auf der Primarstufe sinkt ab 2012 von 93 Prozent auf unter 50 Prozent im Jahr 2019. Dieser Rückgang ist einerseits auf die steigenden Schülerzahlen ab dem Jahr 2017 und andererseits auf die kurzfristig sinkenden Schülerzahlen, die sich negativ auf den Ausbildungsoutput an Primarlehrkräften auswirken, zurückzuführen. Der Verlauf des Deckungsgrads auf der Sekundarstufe I verläuft anders. Der Deckungsgrad steigt auf dieser Stufe von unter 75 Prozent auf fast 100 Prozent im Jahr 2019 an. Die gestrichelten Linien bilden die Entwicklung des Deckungsgrads ab, vorausgesetzt dass sich die durchschnittliche Austrittsrate um rund 16 Prozent reduziert. Auf der Primarstufe reduziert sich dabei die Austrittsrate (gemessen in Arbeitsvolumen) von 8.7 auf 7.4 Prozent und auf der Sekundarstufe I von 9.1 auf 7.6 Prozent. Diese Reduktion der Austrittsraten führt zu durchschnittlichen Deckungsgraden auf der Primarstufe und der Sekundarstufe I in der Höhe von 79 (+15 Prozentpunkte) respektive 119 Prozent (+27 Prozentpunkte).

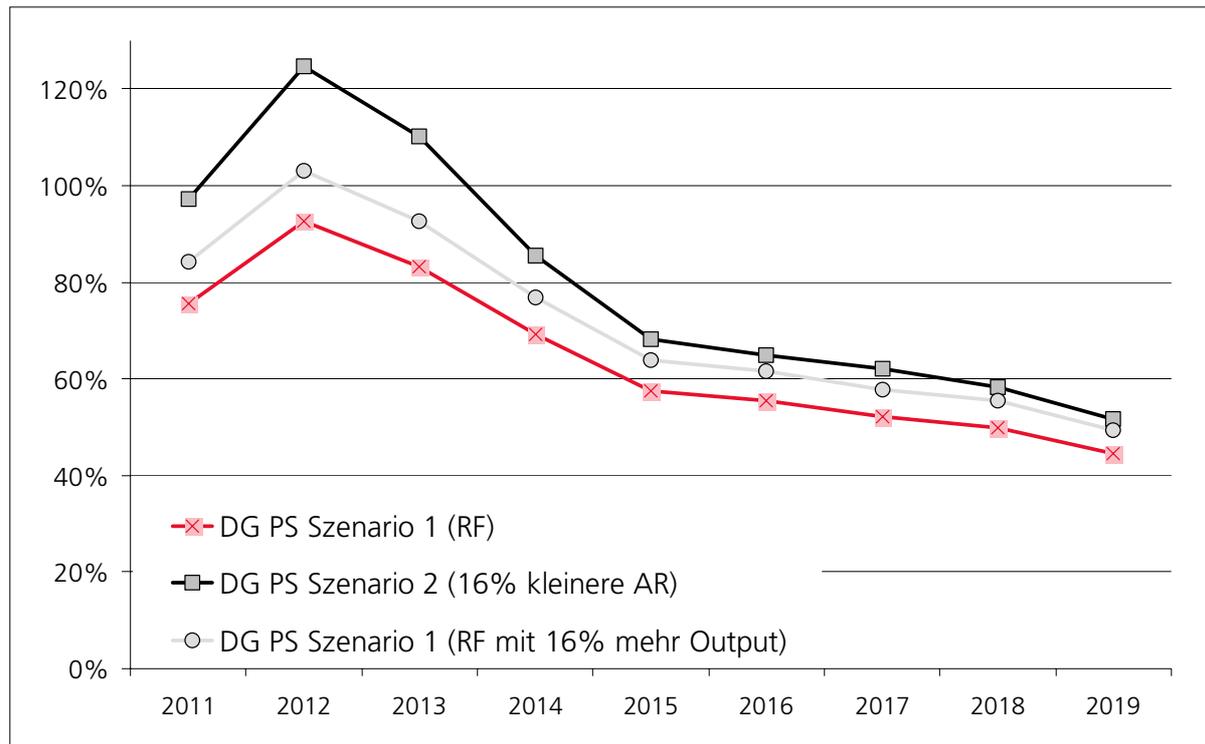
Abbildung 35: Deckungsgrad im Zeitverlauf differenziert nach Szenario 1 (RF) und Szenario 2 (FR \times 0.75)

Abkürzungen: RF = Referenzszenario, AR = Austrittsrate, PS = Primarstufe, Sek 1 = Sekundarstufe I
 Quelle: BFS (2010b); eigene Berechnungen und Darstellung

4.3.2 Sensitivität des Deckungsgrads bezüglich einer Erhöhung des Ausbildungsoutputs

In **Abbildung 36** wird die Auswirkung von verschiedenen Szenarien auf den Deckungsgrad auf der Primarstufe abgebildet. Die rote Linie entspricht dem Verlauf im Referenzszenario. Die graue Linie stellt den Deckungsgrad im Zeitverlauf dar, vorausgesetzt dass der Ausbildungsoutput an Primarlehrkräften in jedem Jahr im Vergleich zum Referenzzustand um 16 Prozent höher ausfällt. Die schwarze Linie entspricht dem Verlauf mit einer um 16 Prozent reduzierten Austrittsrate. Im Referenzszenario beträgt der durchschnittliche Deckungsgrad 64 Prozent, im Szenario mit einem gesteigerten Ausbildungsoutput 71 Prozent und im Szenario mit den tieferen Austrittsraten 79 Prozent. Diese Ergebnisse machen deutlich, dass sich eine proportional gleich grosse Veränderung der Austrittsrate stärker auf den Deckungsgrad auswirkt als eine Erhöhung des Ausbildungsoutputs. Die Reduktion der Austrittsrate betrifft den ganzen Lehrkräftebestand und stellt damit eine bestandeswirksame Massnahme dar, während die Erhöhung des Ausbildungsoutputs in erster Linie eine flusswirksame Massnahme darstellt, die sich kurz- bis mittelfristig weniger stark auf den Lehrkräftebestand auswirkt.

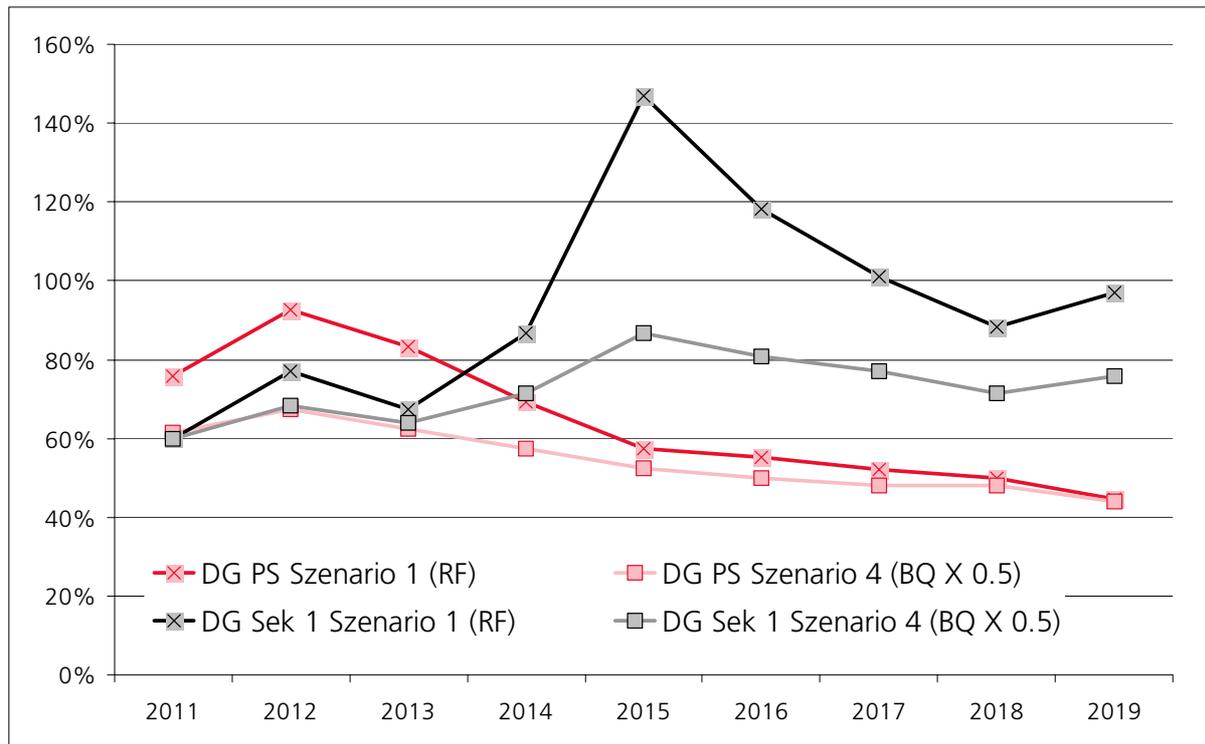
Abbildung 36: Deckungsgrad auf der Primarstufe differenziert nach Referenzszenario, Referenzszenario mit 16 Prozent mehr Ausbildungsoutput und Szenario 2 (Austrittsrate \times 0.75)



Abkürzungen: RF = Referenzszenario, AR = Austrittsrate, PS = Primarstufe, Sek 1 = Sekundarstufe I
 Quelle: BFS (2010b); eigene Berechnungen und Darstellung

4.3.3 Sensitivität des Deckungsgrad bezüglich der Betreuungsquote

In **Abbildung 37** wird die Auswirkung einer veränderten Betreuungsquote auf den Deckungsgrad auf der Primar- und Sekundarstufe I abgebildet. Die durchgezogene Linie bildet den Verlauf des Deckungsgrads im Referenzszenario ab. Die gestrichelte Linie ist das Pendant im Szenario 4 mit einer reduzierten Betreuungsquote in der Zukunft. Auf der Primarstufe reduziert sich der durchschnittliche Deckungsgrad infolge der veränderten Betreuungsquoten von 64 Prozent auf 54 Prozent (-10 Prozentpunkte). Auf der Sekundarstufe I sinkt der durchschnittliche Deckungsgrad von 92 Prozent auf 72 Prozent (-20 Prozentpunkte). Die Ergebnisse zeigen, dass der Deckungsgrad empfindlich auf Veränderungen in den Betreuungsquoten reagiert.

Abbildung 37: Deckungsgrad auf der Primarstufe und Sekundarstufe I differenziert nach Referenzszenario und Szenario 4 (Betreuungsquote \times 0.5)

Abkürzungen: RF = Referenzszenario, AR = Austrittsrate, PS = Primarstufe, Sek 1 = Sekundarstufe I, BQ = Betreuungsquote
 Quelle: BFS (2010b); eigene Berechnungen und Darstellung

4.4 Die Prognoseergebnisse im Überblick

In **Tabelle 34 (Primarstufe)** bzw. **Tabelle 35 (Sekundarstufe)** sind die Ergebnisse der Prognose von Angebot, Bedarf und Deckungsgrad für die 5 verschiedenen Szenario im Überblick dargestellt.

Tabelle 34: Gesamtbedarf, Rekrutierungsbedarf, Lehrkräfte-Angebot und Deckungsgrad: Primarlehrpersonen im Kanton Graubünden: 2010 – 2019

Primarstufe	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Ø	Σ	Ver. in % d. RF	
Referenzszenario (RF)	Gesamtbedarf	1'143	1'123	1'094	1'068	1'055	1'058	1'058	1'060	1'070	1'085	1'081	10'814	
	Rekrutierungsbedarf	94	86	70	74	89	108	109	113	124	131	100	998	
	LK-Angebot	53	65	65	62	62	62	60	59	62	58	61	608	
	LK-Lücke absolut	41	21	5	12	27	46	49	54	62	73	39	390	
	Deckungsgrad in %	57%	76%	93%	83%	69%	57%	55%	52%	50%	45%	64%	64%	
	LK-Lücke in % des Gesamtbedarfs	4%	2%	0%	1%	3%	4%	5%	5%	6%	7%	4%	4%	
Szenario 2 (AR x 0.75)	Gesamtbedarf	1'143	1'124	1'096	1'071	1'060	1'063	1'064	1'067	1'078	1'092	1'086	10'858	0.4%
	Rekrutierungsbedarf	74	67	52	56	72	91	93	95	106	113	82	819	-17.9%
	LK-Angebot	53	65	65	62	62	62	60	59	62	58	61	608	0.0%
	LK-Lücke absolut	21	2	-13	-6	10	29	33	36	44	55	21	211	-45.9%
	Deckungsgrad in %	72%	97%	125%	110%	86%	68%	65%	62%	58%	52%	79%	80%	
	LK-Lücke in % des Gesamtbedarfs	2%	0%	-1%	-1%	1%	3%	3%	3%	4%	5%	2%	2%	
Szenario 3 (AR x 0.5)	Gesamtbedarf	1'144	1'126	1'099	1'076	1'066	1'070	1'072	1'076	1'087	1'102	1'092	10'918	1.0%
	Rekrutierungsbedarf	55	48	33	39	55	75	76	79	89	95	64	644	-35.5%
	LK-Angebot	53	65	65	62	62	62	60	59	62	58	61	608	0.0%
	LK-Lücke absolut	2	-17	-32	-23	-7	13	16	20	27	37	4	36	-90.7%
	Deckungsgrad in %	97%	136%	196%	158%	112%	83%	79%	75%	69%	61%	107%	108%	
	LK-Lücke in % des Gesamtbedarfs	0%	-2%	-3%	-2%	-1%	1%	1%	2%	3%	3%	0%	0%	
Szenario 4 (BQ x 0.5)	Gesamtbedarf	1'176	1'168	1'156	1'145	1'140	1'144	1'146	1'149	1'157	1'167	1'155	11'548	6.8%
	Rekrutierungsbedarf	109	106	96	99	107	118	121	123	129	133	114	1'141	14.3%
	LK-Angebot	53	65	65	62	62	62	60	59	62	58	61	608	0.0%
	LK-Lücke absolut	56	41	31	37	45	56	61	64	67	75	53	533	36.6%
	Deckungsgrad in %	49%	61%	68%	62%	58%	53%	50%	48%	48%	44%	54%	54%	
	LK-Lücke in % des Gesamtbedarfs	5%	4%	3%	3%	4%	5%	5%	6%	6%	6%	5%	5%	
Szenario 5 (AR x 0.5 & BQ x 0.5)	Gesamtbedarf	1177	1172	1161	1153	1151	1157	1161	1166	1175	1185	1'166	11'658	7.8%
	Rekrutierungsbedarf	69	65	57	61	70	81	83	84	90	93	75	753	-24.5%
	LK-Angebot	53	65	65	62	62	62	60	59	62	58	61	608	0.0%
	LK-Lücke absolut	16	0	-8	-1	8	19	23	25	28	35	15	145	-62.8%
	Deckungsgrad in %	77%	100%	114%	101%	88%	77%	73%	70%	69%	63%	83%	84%	
	LK-Lücke in % des Gesamtbedarfs	1%	0%	-1%	0%	1%	2%	2%	2%	2%	3%	1%	1%	

Abkürzungen: AR = Austrittsrate, BQ = Betreuungsquote, LK = Lehrkräfte, RF = Referenzszenario
Quelle: BFS (2010b), eigene Darstellung

Tabelle 35: Gesamtbedarf, Rekrutierungsbedarf, Lehrkräfte-Angebot und Deckungsgrad: Sekundarlehrpersonen im Kanton Graubünden: 2010 – 2019

Sekundarstufe I	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Ø	Σ	Ver. in % d. RF	
Referenzszenario (RF)	Gesamtbedarf	637	646	640	641	630	601	580	568	562	552	606	6'057	
	Rekrutierungsbedarf	65	81	63	72	56	33	41	48	55	50	56	564	
	LK-Angebot	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	485	
	LK-Lücke absolut	16	32	14	23	7	-16	-8	-1	6	1	8	79	
	Deckungsgrad in %	75%	60%	77%	67%	87%	147%	118%	101%	88%	97%	92%	93%	
	LK-Lücke in % des Gesamtbedarfs	3%	5%	2%	4%	1%	-3%	-1%	0%	1%	0%	1%	1%	
Szenario 2 (AR x 0.75)	Gesamtbedarf	637	646	640	641	631	601	581	569	563	553	606	6'062	0.1%
	Rekrutierungsbedarf	53	70	51	60	44	22	30	37	45	40	45	452	-19.9%
	LK-Angebot	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	485	0.0%
	LK-Lücke absolut	4	21	2	11	-5	-27	-19	-12	-4	-9	-3	-33	-142.2%
	Deckungsgrad in %	92%	69%	95%	81%	110%	221%	162%	131%	108%	121%	119%	122%	
	LK-Lücke in % des Gesamtbedarfs	1%	3%	0%	2%	-1%	-4%	-3%	-2%	-1%	-2%	-1%	-1%	
Szenario 3 (AR x 0.5)	Gesamtbedarf	636	646	640	642	631	603	583	571	565	555	607	6'072	0.2%
	Rekrutierungsbedarf	42	58	39	48	33	11	19	27	35	30	34	342	-39.4%
	LK-Angebot	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	485	0.0%
	LK-Lücke absolut	-7	9	-10	-1	-16	-38	-30	-22	-14	-19	-14	-143	-281.8%
	Deckungsgrad in %	116%	84%	124%	101%	147%	441%	255%	180%	139%	162%	175%	181%	
	LK-Lücke in % des Gesamtbedarfs	-1%	1%	-1%	0%	-2%	-6%	-5%	-4%	-2%	-3%	-2%	-3%	
Szenario 4 (BQ x 0.5)	Gesamtbedarf	669	676	674	676	671	657	647	641	638	633	658	6'582	8.7%
	Rekrutierungsbedarf	72	81	71	76	68	56	60	63	68	64	68	679	20.4%
	LK-Angebot	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	485	0.0%
	LK-Lücke absolut	23	32	22	27	19	7	11	14	19	15	19	194	146.0%
	Deckungsgrad in %	67%	60%	68%	64%	71%	87%	81%	77%	71%	76%	72%	73%	
	LK-Lücke in % des Gesamtbedarfs	4%	5%	3%	4%	3%	1%	2%	2%	3%	2%	3%	3%	
Szenario 5 (AR x 0.5 & BQ x 0.5)	Gesamtbedarf	668	675	674	676	673	659	649	644	642	638	660	6'598	8.9%
	Rekrutierungsbedarf	47	57	46	51	43	31	36	39	44	41	44	435	-22.9%
	LK-Angebot	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	485	0.0%
	LK-Lücke absolut	-2	8	-3	2	-6	-18	-13	-10	-5	-8	-5	-50	-163.7%
	Deckungsgrad in %	103%	85%	105%	95%	113%	157%	135%	124%	110%	118%	115%	116%	
	LK-Lücke in % des Gesamtbedarfs	0%	1%	0%	0%	-1%	-3%	-2%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	

Abkürzungen: AR = Austrittsrate, BQ = Betreuungsquote, LK = Lehrkräfte, RF = Referenzszenario
Quelle: BFS (2010b), eigene Darstellung

5 Ursachen des Lehrermangels

Ein Lehrermangel kann entstehen, wenn die Nachfrage nach Lehrpersonen steigt, das Angebot an Lehrpersonen abnimmt oder beide Phänomene gleichzeitig auftreten.

Die **Nachfrage nach Lehrpersonen** kann ansteigen, wenn:

- die Gesamtanzahl der Schülerinnen und Schüler in der obligatorischen Schule ansteigt
- die Klassengrösse verkleinert wird bzw. die Betreuungsquote steigt
- die Anzahl Lektionen pro Vollzeitstelle gesenkt wird.

Das **Angebot an Lehrpersonen** kann sinken, wenn:

- die Anzahl der neu ausgebildeten Lehrpersonen sinkt, die in den Lehrberuf eintreten (aufgrund einer sinkenden Anzahl Absolventinnen und Absolventen oder aufgrund einer sinkenden Übertrittsquote von der Ausbildung in den Lehrberuf)
- die Berufsverweildauer der Lehrpersonen sinkt bzw. die Ausstiegsrate ansteigt
- die Anzahl Pensionierungen ansteigt
- das durchschnittliche Arbeitspensum sinkt
- die Einwanderung von Lehrpersonen aus anderen Kantonen oder aus dem Ausland sinkt.

Während der Lehrkräftebedarf vorwiegend durch demographische Entwicklungen und politische Entschiede beeinflusst wird, können die **Veränderungen im Lehrkräfteangebot** durch diverse Wirkungszusammenhänge zustande kommen.

In den folgenden beiden Abschnitten werden die wichtigsten Ursachen und Zusammenhänge, die für den Lehrermangel verantwortlich sind, herausgearbeitet. Dabei werden einerseits die Einflussfaktoren diskutiert, die direkt auf den Lehrkräftebedarf einwirken. Welche Einflussfaktoren für den Kanton Graubünden und für die Schweiz insgesamt wichtig sind, wird grösstenteils anhand von Kennzahlen beurteilt (Abschnitt 5.2). Andererseits werden die Rahmenbedingungen der Lehrkräfteausbildung und des Lehrkräfte markts besprochen, die den Einflussfaktoren vorgelagert sind und mögliche Ansatzpunkte für politische Interventionen bieten (Abschnitt 5.1).

5.1 Indirekte Ursachen: Rahmenbedingungen

Wichtigste Erkenntnisse:

- Anders als in einigen anderen Kantonen ist im Kanton Graubünden keine kurzfristige Zunahme der Schülerzahlen zu erwarten. Der erneute Anstieg ab 2017 trägt allerdings zu einer verstärkten Knappheit an Lehrpersonen bei.
 - Das Prestige des Lehrberufs ist in den letzten Jahrzehnten im deutschsprachigen Raum gesunken. Seit einigen Jahren bleibt es allerdings stabil. Bei der Attraktivität der Lehrerinnen- und Lehrerbildung ist in den letzten Jahren tendenziell eine Abnahme zu verzeichnen. Wie sich die Tertiarisierung auf die Attraktivität der Ausbildung auswirkt, kann momentan noch nicht eingeschätzt werden.
 - Die privaten Bildungsrenditen der Lehrpersonen in der gesamten Schweiz werden in der Literatur im Vergleich zu anderen Berufen, die einen Hochschulabschluss erfordern, als konkurrenzfähig eingestuft. Die standardisierten Löhne für Lehrpersonen mit mittlerer Berufserfahrung liegen im Kanton Graubünden in einem ähnlichen Bereich wie die Löhne von St. Gallen und Thurgau, die Einstiegslohne und Löhne für Lehrpersonen mit viel Berufserfahrung sind leicht tiefer als im Kanton St. Gallen und deutlich tiefer als im Kanton Thurgau.
 - Die Arbeitszufriedenheit der Lehrpersonen im Kanton Graubünden ist leicht höher als in der Deutschschweiz.
 - Wie in der gesamten Schweiz steigt der Frauenanteil der aktuellen und zukünftigen Lehrpersonen sowohl auf Primar- als auch auf Oberstufe an. Dies dürfte in Zukunft dazu führen, dass vermehrt Teilzeitpensenen in Anspruch genommen werden.
-

5.1.1 Demographische Entwicklung

Die demographische Entwicklung beeinflusst die Entwicklung der Schülerzahlen. Die Entwicklung der Schülerzahlen ist mitverantwortlich für das Ausmass des zukünftigen Lehrkräftebedarfs und beeinflusst gleichzeitig das zukünftige Angebot an Lehrkräften. Wie die Ausführungen im Kapitel über die Zukunft gezeigt haben, ist der Kanton Graubünden im Gegensatz zu anderen Kantonen (z.B. Kanton Aargau) kurz- bis mittelfristig mit sinkenden Schülerzahlen an der Volksschule konfrontiert. Die sinkenden Schülerzahlen und die limitierte Anzahl der Pensionierungen im Lehrkörper in der nahen Zukunft führen dazu, dass der Lehrkräftebedarf im Kanton Graubünden unterdurchschnittlich ausfällt. Die sinkenden Schülerzahlen führen jedoch gleichzeitig auch dazu, dass das Angebot an neuen Lehrkräften für den Unterricht auf der Primarstufe und später auch auf der Sekundarstufe I sinkt. Insgesamt ist davon auszugehen, dass die demographische Entwicklung im Kanton Graubünden nicht in Richtung eines Lehrermangels wirkt. Hingegen ist ebenfalls davon auszugehen, dass die kantonseigene «Produktion» von Lehrkräften nicht ausreicht, um den eigenen Lehrkräftebedarf zu decken – vorausgesetzt dass sich alle anderen Einflussfaktoren in der Zukunft nicht in einem für den Kanton Graubünden positiven Sinne entwickeln.

5.1.2 Attraktivität der Lehrerinnen- und Lehrerbildung

Internationale und schweizweite Ergebnisse

Laut einer UNIVOX-Studie von 2005 ist die Wertschätzung für Schule und Lehrerschaft in der Schweiz weiterhin hoch. Trotzdem ist die Anzahl der Eltern, die ihren Söhnen oder Töchtern eine Ausbildung zum

Lehrberuf empfehlen würden, in den letzten Jahren signifikant gesunken und damit einher geht eine negativere Einschätzung der Attraktivität der Lehrberufe als in früheren Jahren (zumindest in der Deutschschweiz). Das deutet darauf hin, dass die Attraktivität einer Ausbildung zur Lehrperson tendenziell abnimmt. Da Eltern einen grossen Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder haben, ist davon auszugehen, dass tatsächlich weniger Jugendliche diese Ausbildung wählen (Bättig-Ineichen 2009, 31).

Ergebnisse für den Kanton Graubünden

Mit der **Einführung der Pädagogischen Hochschulen** hat sich die Ausbildung zum Lehrer oder zur Lehrerin verändert. Laut den Aussagen der befragten Expert/innen ist unklar, ob die Attraktivität der Ausbildung erhöht oder gesenkt wurde. Einerseits ist ein Studium an der Pädagogischen Hochschule attraktiv, weil sich nach Studienabschluss Möglichkeiten für ein weiteres Studium bietet. Andererseits stehen die Pädagogischen Hochschulen in Konkurrenz mit anderen akademischen Ausbildungen, da sie ähnliche Zugangsbedingungen fordern: Ist der Lehrberuf nicht genügend attraktiv, liegt bei Studierenden die Entscheidung nahe, ein anderes Studium zu wählen.

Dass **in Graubünden nicht sämtliche Lehrerausbildungen absolviert** werden können, senkt laut Meinung der Befragten die Attraktivität des Studiums – zumindest für einige Personengruppen. Während dies für Personen in Erstausbildung weniger gelten dürfte, ist es für Quereinsteiger/innen oder Personen, die eine Nachqualifizierung oder Spezialisierung anstreben, ein Problem. Die Expert/innen gehen davon aus, dass berufstätige Personen kaum eine Aus- oder Weiterbildung in Angriff nehmen können oder wollen, wenn diese mit einer grossen Pendeldistanz verbunden ist. Wer ohne adäquate Ausbildung auf Sekundarstufe I oder als Heilpädagog/In unterrichtet, hat wenig Motivation, den Aufwand für eine Ausbildung auf sich zu nehmen, insbesondere dann, wenn sie von der Gemeinde nicht (teil-)finanziert wird. Für vier Jahrgänge der Heilpädagogikausbildung hat der Kanton Graubünden nun eine Ausbildung im Kanton ermöglicht, was von vielen der befragten Expert/innen begrüsst wird.

5.1.3 Prestige des Lehrberufs

Internationale und schweizweite Ergebnisse

Das Berufsprestige von Lehrerinnen und Lehrern ist im Verlauf der letzten Jahrzehnte (wenn auch nicht in den letzten Jahren) im deutschsprachigen Raum gesunken (vgl. Abschnitt 2.1). Dies führt bei den Lehrpersonen teilweise zu Unzufriedenheit, da ihre Leistung nicht in genügendem Ausmass anerkannt wird (Bättig-Ineichen 2009: 126f.). Beim gesunkenen Ansehen des Lehrberufs handelt sich allerdings um ein Problem, das nicht nur in der Schweiz besteht, wie sich in einer OECD-Studie zeigt: «Ansehen und Status des Lehrberufs werden in Zweifel gezogen, und die Lehrkräfte haben häufig das Gefühl, ihre Arbeit sei unterbewertet» (OECD 2004, 2). Ausserdem ist festzuhalten, dass die schweizweite Wertschätzung des Lehrberufs immer noch relativ hoch ist (Bättig-Ineichen 2009, 31).

Ergebnisse für den Kanton Graubünden

Das Prestige des Lehrberufs wird von den Bündner Lehrpersonen im Rahmen der Online-Befragung indirekt als bescheiden eingeschätzt. Die befragten Lehrkräfte sind mit dem Ansehen ihres Berufs mehrheitlich nur knapp zufrieden. Auf einer 6er-Zufriedenheitsskala beträgt der Durchschnitt 3.8 Punkte und liegt damit nur knapp über der Skalen-Mitte (= 3.5 Punkte), die zwischen Zufriedenheit und Unzufriedenheit trennt.

5.1.4 Entlöhnung von Lehrpersonen

Internationale und schweizweite Ergebnisse

Die Höhe der Lehrerlöhne kann sich auf mehrfache Weise auf das Angebot von Lehrpersonen auswirken: Der Lohn kann einen Einfluss auf die Anzahl der Studienanfänger/innen, die Berufseinstiegsquote, die Berufsaustrittsquote, das Arbeitspensum sowie die Zu- oder Abwanderung in andere Kantone haben.

Löhne als ökonomischer Anreiz zum Berufseinstieg und zur Weiterführung der Lehrtätigkeit

In diversen Studien konnte gezeigt werden, dass ein hoher Lohn die Wahrscheinlichkeit erhöht, **weiterhin als Lehrer/in tätig zu sein** (vgl. Loeb/Reininger 2004; Chevalier et. al. 2007). Lehrpersonen in besser bezahlten Anstellungen haben demnach eine höhere Wahrscheinlichkeit in ihrem Beruf tätig zu bleiben (McLeskey et. al. 2003). Relevant ist dabei vor allem die Höhe der Löhne von Lehrpersonen im Vergleich zu ähnlichen Beschäftigungen. Lehrpersonen scheinen dabei ähnlich auf Lohnveränderungen zu reagieren wie andere Angestellte. Allerdings reagieren nicht sämtliche Lehrpersonen gleich stark auf Lohnveränderungen: Verstärkte Effekte lassen sich bei Männern und gut ausgebildeten Personen nachweisen (Loeb/Reininger 2004: 39).

Auch eine Schweizer Studie, in der die Lohnsensitivität der Universitätsabsolvent/innen in Bezug auf den Lehrberuf untersucht wird, findet eine signifikant positive Lohnsensitivität. Der Entscheid für oder gegen den Lehrberuf wird also von der Höhe des Lohns beeinflusst. Allerdings wurden in dieser Studie nur Personen einbezogen, die ihr Lehrdiplom an einer Universität erworben haben (Wolter et. al. 2003).

Dass das Lohnniveau für den Entscheid eine Rolle spielen kann, den Lehrberuf zugunsten einer anderen Tätigkeit aufzugeben, zeigt sich auch, wenn Lehrpersonen nach den **Gründen für den Austritt aus dem Lehrberuf** befragt werden (Smithers/Robinson 2003; Department of education 2004; Inbersoll 2003). Dabei ist allerdings zu beachten, dass bei den meisten Personen mehrere Gründe den Ausschlag geben, in Zukunft nicht mehr als Lehrerin oder Lehrer tätig zu sein.

Trotz dieser Ergebnisse ist davon auszugehen, dass die Entlöhnung für den **Berufsaustritt in der Schweiz** eine untergeordnete Rolle spielt (Bättig-Ineichen 2009; Bieri/Badertscher 2004; Bieri 2002). Die von Bieri (2002) befragten Aargauer Lehrpersonen gaben beispielsweise nur einen Durchschnittswert von 1.5 auf einer Skala von 1 (unwichtig) bis 4 (sehr wichtig) auf die Frage an, welche Rolle der Lohn für die Kündigung gespielt habe. Die Wichtigkeit des Lohns als Kündigungsgrund hängt aber selbstverständlich mit dem jeweiligen Lohnniveau in den einzelnen Kantonen zusammen.

Löhne können nicht nur zur Aufgabe des Lehrberufs beitragen, sondern auch für einen **Wechsel an eine andere Schule** verantwortlich sein. Insbesondere grosse Lohnunterschiede zwischen Regionen können dazu führen, dass Lehrpersonen die Stelle wechseln (Department of education 2004).

Neben der Wirkung des Lohns auf die frühzeitigen Austritte aus dem Lehrberuf hat er auch eine Wirkung auf die **Feminisierung des Lehrberufs**. Wie Wolter/Denzler (2003) zeigen konnten, ist die Bildungsrendite der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung für Frauen höher als für Männer. Für Frauen ist deshalb eine Ausbildung zur Lehrerin aus ökonomischer Sicht attraktiver als für einen Mann.

Sind die Löhne von Lehrpersonen konkurrenzfähig?

Nachdem deutlich geworden ist, dass die Löhne einen Einfluss auf das Angebot an Lehrkräften haben, stellt sich die Frage, ob den Lehrpersonen in der Schweiz **im Vergleich zu anderen Berufen konkurrenzfähige Löhne** ausbezahlt werden.

Eine Schweizer Studie (Wolter et. al. 2003) beantwortet diese Frage, indem sie die **Bildungsrenditen** von Lehrpersonen mit den durchschnittlichen Lebenseinkommen von Berufen mit ähnlichen Ausbildungsanforderungen vergleicht (auf der Grundlage von Daten aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung). Es zeigt sich, dass Lehrer/innen im Durchschnitt höhere Lebenseinkommen erzielen als Personen in anderen Berufen, die ebenfalls eine Matura bzw. einen Universitätsabschluss erfordern.²⁷ Dies bedeutet, dass die durchschnittliche Entlohnung von Lehrpersonen im Vergleich zu ähnlichen Berufen in der Schweiz gut ist. Es bestehen demnach ökonomische Anreize, um die Lehrerinnen- und Lehrerbildung zu absolvieren und als Lehrperson tätig zu sein. Da die Löhne in den verschiedenen Kantonen allerdings unterschiedlich sind, können diese gesamtschweizerischen Ergebnisse nicht auf einzelne Kantone übertragen werden.

Ein anderer methodischer Ansatz wählt eine Studie, die im Auftrag des Dachverbands Schweizer Lehrerinnen und Lehrer (LCH) erstellt wurde. Sie benutzt keine empirisch identifizierten Faktoren wie Ausbildung oder Erfahrung, um Löhne vorherzusagen, sondern vergleicht die Löhne von Lehrkräften mit den Löhnen von Personen in **anforderungsgleichen Funktionen**. Um zu bestimmen, welche Funktionen als anforderungsgleich gelten können, werden die Bereiche Fachwissen, Unternehmenskenntnis, soziale Kompetenz, Problemlösungsanforderungen und Verantwortung berücksichtigt (PWC 2010). Die Studie kommt zum Schluss, dass Personen, die beim Berufseinstieg eine anforderungsgleiche Funktion wie Primarlehrkräfte in der Verwaltung oder in bundesnahen Unternehmen ausüben, ein Jahresgehalt von 111'000 Fr. verdienen. Primarlehrpersonen verdienen dem gegenüber nur 72'383 Fr. / Jahr (PWC 2010).²⁸ Aus diesem Ergebnis kann allerdings nicht geschlossen werden, dass die Löhne für Lehrpersonen zu tief sind. Denn Vergleiche von verschiedenen Funktionen aufgrund des *Arbeitsinhalts* sind aus Perspektive der Marktlogik nicht relevant: Die Löhne auf dem Markt werden nicht nach dem Arbeitsinhalt festgelegt, sondern entstehen aus dem Zusammenspiel zwischen Angebot und Nachfrage. Vielmehr stellt sich die Frage, ob Lehrpersonen oder angehende Studierende tatsächlich Berufs- bzw. Studien-Alternativen haben, die in dieser Höhe entlohnt würden. Gemäss den Ergebnisse von (Wolter et. al. 2003) ist dies eher nicht der Fall. Sicher kann jedoch ausgeschlossen werden, dass Lehrperson die Möglichkeit haben, direkt nach dem Studium eine Anstellung zu finden, die im Durchschnitt mit 111'000 Fr. entlohnt wird. Die Beurteilung des Lohns nach Arbeitsinhalten kann deshalb keinerlei Aussagen darüber machen, ob die Lehrerlöhne konkurrenzfähig sind oder nicht.

Relevant ist nicht nur der Unterschied zwischen Lehrerlöhnen und Löhnen in anderen Berufen, sondern auch der **Unterschied zwischen den Löhnen verschiedener Kategorien von Lehrpersonen**. Die Ergebnisse von Wolter et. al. (2003) weisen darauf hin, dass sich die Ausbildung für die Sekundarstufe I nicht in allen Kantonen lohnt: Die Bildungsrendite für die Ausbildung der Sekundarstufe I ist in einzelnen Kantonen tiefer als die Bildungsrendite für die Ausbildung zur Primarlehrperson. Das bedeutet, dass keine ökonomischen Anreize bestehen, eine Ausbildung für die Sekundarstufe I anstelle der Ausbildung für die Primarstufe zu absolvieren. Eine solche Anreizstruktur dürfte die Knappheit von Lehrpersonen auf Sekundarstufe I verstärken.

Des Weiteren ist festzuhalten, dass die **Bildungsrenditen von Primarlehrpersonen** seit der Ausbildung an den Pädagogischen Hochschulen gesunken sind: Die längere Ausbildungsdauer der Primarlehrkräfte

²⁷ Es wurden paarweise Vergleiche zwischen folgenden Kategorien vorgenommen: Primarlehrperson vor der Reform im Vergleich zu Berufen, die eine Maturität erfordern; Primarlehrperson nach der Reform im Vergleich zu Berufen mit Maturität; Primarlehrperson nach der Reform im Vergleich zu Berufen mit Universitätsabschluss; Lehrperson für Sekundarstufe I im Vergleich zu Berufen mit Universitätsabschluss

²⁸ Sämtliche Lehrpersonenkategorien (Primarlehrperson, Lehrperson für Sekundarstufe I, Gymnasiallehrperson, Berufsschullehrperson) werden mit der gleichen Punktzahl bewertet. Dies kommt laut Auskunft der zuständigen Fachperson bei PWC zufällig zustande, weil beispielsweise Gymnasiallehrpersonen mehr Punkte in Bezug auf Fachwissen erhalten, Primarlehrpersonen dafür mehr Punkte in anderen Bereichen. Als Referenzkanton wurde der Kanton Bern ausgewählt.

müsste mit einem höheren Lohn abgegolten werden, damit das gleiche Lebenseinkommen erreicht würde. Dies ist aber kaum geschehen. Die finanziellen Anreize einer Ausbildung zur Primarlehrperson sind deshalb seit der Tertiarisierung der Lehrerausbildung gesunken (Wolter 2003, 314).

Ergebnisse für den Kanton Graubünden

In Abschnitt 2.5 (Entwicklung der Löhne von Lehrpersonen) und Abschnitt 3.3 (Die Löhne der Bündner Lehrpersonen im interkantonalen Vergleich) sind wir zu folgenden Erkenntnissen gekommen:

- Die Stellung der Bündner Volksschullehrer/innen im Lohngefüge der Bündner Gesellschaft hat sich seit der Jahrtausendwende verschlechtert. Dies dürfte allerdings auch für die Stellung der Volksschullehrer/innen im Lohngefüge anderer Kantone gelten.
- Die absoluten Bruttojahreslöhne der Bündner Volksschullehrer/innen sind tiefer als diejenigen der Volksschullehrer/innen in der Ostschweiz. Vergleicht man allerdings die standardisierten Löhne, dann stellt man fest, dass diese mit denjenigen in den Kantonen Thurgau und St. Gallen vergleichbar sind.
- Die Lohnfunktion der Bündner Volksschullehrer/innen in Bezug auf die Berufserfahrung hat im Vergleich zu den Kantonen Zürich, Thurgau und St. Gallen eine etwas andere Form, die sich durch einen auffälligen Wachstumsknick auf der 10. Erfahrungsstufe auszeichnet. Dieser Wachstumsknick führt dazu, dass die Löhne von Bündner Volksschullehrer/innen mit sehr viel Berufserfahrung auch in der standardisierten Sicht tiefer sind als diejenigen ihrer Berufskollegen/innen in St. Gallen und Thurgau.

Darüber hinaus hat eine Berechnung der Bildungsrendite der Ausbildung zur Sekundarlehrperson im Vergleich zur Ausbildung zur Primarlehrperson anhand stilisierter Lebensläufe gezeigt, dass die Bildungsrendite der Ausbildung zur Sekundarlehrperson im Kanton Graubünden positiv ist.

5.1.5 Karrieremöglichkeiten

Internationale und schweizweite Ergebnisse

Der Lehrberuf bietet kaum berufliche Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten an. Obwohl inzwischen gewisse Spezialisierungen oder berufliche Aufstiege möglich sind, bleiben diese Möglichkeiten beschränkt (vgl. Abschnitt 2.1).

Werden Lehrpersonen, die den Beruf verlassen, nach den Kündigungsgründen gefragt, gehören laufbahnbezogene Erwägungen zu den wichtigsten Gründen: In einer Studie geben 60 Prozent aller Berufsaussteiger/innen solche Gründe an (Bieri/Badertscher 2004, 243).

Bättig-Ineichen (2009) kommt zum Schluss, dass spezifische Unzufriedenheiten (wie beispielsweise die Unzufriedenheit mit Schulreformen oder Schwierigkeiten mit einer Klasse) für den Berufsaustrittsentscheid zwar eine Rolle spielen, dass fehlende Aufstiegsmöglichkeiten, berufliche Herausforderungen und neue berufliche Orientierungen jedoch weit wichtiger sind.

Ergebnisse für den Kanton Graubünden

Auch im Rahmen der Online-Befragung haben die Lehrkräfte, die in den nächsten Jahren aus dem Lehrberuf aussteigen wollen, angegeben, dass sie mehrheitlich aussteigen, weil sie sich für andere Berufe interessieren. Das Argument der besseren beruflichen Aufstiegchancen in anderen Berufen wurde von der Mehrheit allerdings verworfen. Obwohl die Situation in Bezug auf Karrieremöglichkeiten im Kanton Graubünden der gesamtschweizerischen Situation gleicht, scheint dies als weniger grosses Problem wahrgenommen zu werden.

In den Expertengesprächen werden die fehlenden Karrieremöglichkeiten ebenfalls nur selten als Problem genannt. Befragt nach möglichen Aufstiegschancen nennen die Expertinnen und Experten Schulleitungsfunktionen oder Stellen in der Bildungsverwaltung.

5.1.6 Arbeitsbedingungen

Internationale und schweizweite Ergebnisse

Wenn es um den Entscheid für oder gegen den Lehrberuf oder um die Wahl einer Schule geht, spielen Arbeitsbedingungen eine wichtige Rolle (Loeb/Reininger 2004). Wie die Resultate von Wolter et. al. (2003) nahe legen, lässt sich mit dem Lohn bzw. erwarteten Lebensinkommen nur ein Teil der Entscheidung erklären – daneben sind nicht-monetäre Faktoren wie die Arbeitsbedingungen von grosser Wichtigkeit.

Arbeitszeit und zeitliche Belastung

Die Jahresarbeitszeit von Schweizerischen Lehrpersonen, so eine Studie im Auftrag von LCH, liegt drei Wochen über dem schweizerischen Referenzwert für die Jahresarbeitszeit von 1'950 Stunden.²⁹ Dies bedeutet eine Zunahme der Jahresarbeitszeit von 7 Prozent gegenüber den Erhebungen von 1999. Landert/Brägger (2009) gehen davon aus, dass sich die Schulreformmassnahmen in Form einer Mehrbelastung auf die Lehrpersonen ausgewirkt haben. Die Arbeitszeit ist dann besonders hoch, wenn Lehrpersonen ein Teilpensum oder ein Klassenlehramt inne haben, auf höheren Schulstufen unterrichten, grössere Klassen oder Klassen mit vielen Kindern oder Jugendlichen aus sozial schwierigen Verhältnissen haben. Schulleiterinnen und Schulleiter sowie Lehrpersonen mit Zusatzfunktionen haben ebenfalls ein überdurchschnittlich hohes Pensum, selbst wenn ihr Unterrichtspensum aufgrund dieser Funktionen reduziert wurde (Landert/Brägger 2009; Nido et. al. 2008).

Die zeitliche Inanspruchnahme rangiert unter den wichtigsten Faktoren, die von Lehrpersonen als Belastung wahrgenommen werden (Bieri 2002, 161ff.). Problematischer als die Anzahl der Überstunden gegenüber der Soll-Jahresarbeitszeit dürfte sein, dass die Arbeitszeit sehr unregelmässig verteilt ist: Während der Schulwochen ist sie bedeutend höher als während der Ferienwochen (vgl. Landert/Brägger 2009).

Die Arbeitsbelastung kann zu Kündigungen bzw. der Aufgabe des Lehrberufs führen (Bättig-Ineichen 2009). Eine englische Studie kommt zum Schluss, dass die Arbeitsbelastung der wichtige Kündigungsfaktor ist (Smithers/Robinson 2003), die schweizerischen Studien lassen diesen Schluss allerdings nicht zu.

Ausserdem ist zu beachten, dass nicht sämtliche Tätigkeiten als gleich belastend wahrgenommen werden: Es sind insbesondere Gemeinschaftsarbeit (Arbeiten, die innerhalb des Kollegiums aufgeteilt werden), Administration sowie Betreuung und Beratung, die als starke Belastung erfahren werden. Weiter handelt es sich um Tätigkeiten, die als sinnlos und fremdbestimmt wahrgenommen werden (Landert/Brägger 2009).

Leitung der Schule

Das Kollegium und die Schulleitung sind für Lehrpersonen wichtige Ursachen für gute Arbeitsbedingungen und eine hohe Arbeitszufriedenheit. Ein Kollegium, das gute Unterstützung bietet, und eine gut geleitete Schule, führen zu hoher Arbeitszufriedenheit, während Probleme mit Kollegium und Schulleitung wichtige Kündigungsgründe sind.

²⁹ Der Referenzwert der Jahresarbeitszeit wird berechnet unter der Annahme einer 42-Stunden-Woche, 4 Ferienwochen und 8 Feiertagen pro Jahr.

Laut einer Befragung der Luzerner Lehrpersonen war in 30 Prozent der Fälle die Beziehung zur Schulleitung ein (Mit-) Grund zur Kündigung (Bieri/Badertscher 2004, 238). Auch eine qualitative Studie zu Berner Primarlehrpersonen findet ähnliche Einschätzungen: Die Organisation und Führung und damit insbesondere auch die Schulleitung gehören zu den wichtigsten Gründen für Kündigungen (sofern diese nicht aus privaten oder karrieretechnischen Gründen erfolgen) (Bättig-Ineichen 2009, 103f.). Umgekehrt führt ein gutes Schulklima zu einer Reduktion der Berufsausstiegswahrscheinlichkeit (McLeskey et. al. 2003, 25f.). Auch die Wahl der konkreten Schule durch eine Lehrperson wird durch die Qualität der Schulleitung beeinflusst: Effektive Leitungen können bessere Unterstützungssysteme aufbauen, gute Lernumgebungen schaffen und Ressourcen effektiv einsetzen (Loeb/Reininger 2004, 55).

Weitere Arbeitsbedingungen des Lehrberufs

Die folgenden Faktoren werden von den Lehrpersonen ebenfalls als **Belastungen** wahrgenommen und führen teilweise zu Unzufriedenheit:

■ **Heterogenität der Schulklassen bzw. schwieriges soziales Umfeld von Schüler/innen:** Erziehungsaufgaben und eine hohe Heterogenität der Klassen werden laut einer Erhebung im Auftrag von LCH von über 60 Prozent der Lehrpersonen als Belastung genannt (Landert 2009, 41f.). Auch laut drei weiteren Schweizer Studien gehören schwierige oder problembeladene Schülerinnen und Schüler zu den wichtigsten Belastungsfaktoren von Lehrpersonen (Nido et. al. 2008; Bättig-Ineichen 2009; Bieri/Badertscher 2004, 237). Mehrere amerikanische Studien konnten zeigen, dass Lehrpersonen Schulen bevorzugen, in denen das sozio-ökonomische Niveau der Schüler/innen hoch ist (Loeb/Reininger 2004, 47).

■ **Massnahmen im Bereich Schulorganisation / Neuerungen im Schulsystem:** Schulische Neuerungen wie die Einführung der geleiteten Schule, Qualitätsmanagement, externe Schulevaluation, integrative Förderung etc. werden von Lehrpersonen ebenfalls häufig als Belastung empfunden (Landert/Brägger 2009, 41f.; Nico et. al. 2008).

■ **Erwartungsdruck:** Lehrpersonen sehen sich mit einer Reihe – teilweise widersprüchlichen – Erwartungen konfrontiert, die an Lehrer/innen und Schulen gestellt werden. Insbesondere die Erwartungen von Eltern werden als belastend erlebt (Bieri 2002; Bieri/Badertscher 2004, 237; Bättig-Ineichen 2009, 126ff.).

■ **Weitere mögliche Faktoren, die zu Belastung oder Unzufriedenheit führen, sind folgende:** Hohe psychische Inanspruchnahme, Lärm und Unruhe im Unterricht, Konflikte mit oder zwischen einzelnen Schüler/innen, Gefühl, mit der Arbeit nie fertig zu sein, und zu wenig Anerkennung der eigenen Leistung (Bieri 2002, Nido et. al. 2008, Bättig-Ineichen 2009).

Positiv bewertet werden vor allem folgende Arbeitsbedingungen (Bättig-Ineichen 2009; Bieri 2002):

■ **Arbeitsinhalt:** Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen wird von vielen Lehrpersonen als interessant und befriedigend wahrgenommen. Die Unzufriedenheit von Lehrpersonen hängt denn auch selten direkt mit dem Unterricht zusammen, meistens sind es Faktoren ausserhalb der reinen Unterrichtstätigkeit (Elternarbeit, administrative Arbeit etc.), die zu Unzufriedenheit führen.

■ **Selbstständigkeit:** Das selbstbestimmte, selbstständige Arbeiten und der hohe Handlungsspielraum werden von den Lehrpersonen geschätzt, ebenso wie die Vielfältigkeit der Arbeit.

■ **Wichtigkeit des Berufs:** Die eigene Tätigkeit wird von Lehrpersonen als wichtig wahrgenommen, sie benötigt Verantwortungsbewusstsein und kann sehr befriedigend sein.

■ **Kollegium und Schulleitung:** Die Leitung der Schule und das Kollegium können zwar zu einer grossen Belastung werden und zu Unzufriedenheit führen, gleichzeitig gehören sie aber auch zu den wichtigsten Faktoren der Zufriedenheit.

Die positiv und negativ empfundenen Arbeitsbedingungen geben Aufschluss darüber, in welchen Bereichen Handlungsbedarf bestehen könnte und in welche Bereiche von den Lehrpersonen bereits sehr geschätzt werden.

Ergebnisse für den Kanton Graubünden

In Bezug auf die Arbeitsbedingungen nennen die befragten Expertinnen und Experten ähnliche Punkte, wie sie in der Literatur beschrieben werden: Die Aufgaben, die ausserhalb der eigentlichen Unterrichtstätigkeit lägen, seien für viele Lehrpersonen eine Belastung und Herausforderung bzw. Überforderung: Das Unterrichten, aber auch die **«Arbeit hinter den Kulissen»** verlange viel Selbst- und Sozialkompetenz. Genannt werden insbesondere die Elternarbeit, die unregelmässige Arbeitsbelastung während des Schuljahrs sowie die hohe Anzahl Pflichtstunden und eine hohe Belastung durch administrative Arbeiten.

Des weiteren wird von einzelnen Expertinnen und Experten angemerkt, dass die **Unterstützung von Lehrpersonen** in einzelnen Schulen und Gemeinden ungenügend sei. Besonders problematisch sei es, wenn Lehrpersonen ungenügend unterstützt würden, die neu in den Lehrberuf einstiegen oder auf Sekundarstufe I eingesetzt würden, obwohl sie nur über ein Primarlehrdiplom verfügten. Auch mit der Unterstützung der Lehrpersonen durch die **Schulleitungen** sind die Expert/innen nicht durchgängig zufrieden: Es fehle an der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit und der Entlastung durch ein Schulsekretariat. Die fehlende Unterstützung der Schulleitungen könne dazu führen, dass einige Lehrpersonen «ausbrennen würden».

Die **Bedingungen für Weiterbildungen** sehen einige der Befragten als suboptimal an. Die Weiterbildung werde von den Gemeinden unterschiedlich stark und teilweise ungenügend gefördert. Insbesondere sollten die Kosten nicht von den Lehrpersonen selbst übernommen werden müssen.

Eine spezifische Schwierigkeit für romanischsprachige Lehrpersonen ist die **geringe Menge an romanischsprachigem Lehrmitteln** – dieses Problem dürfte insbesondere auch deshalb bestehen, weil nicht sämtliche Schulen auf Romansch Grischun unterrichten. Dies kann zu höherem Vorbereitungsaufwand für romanischsprachige Lehrerinnen und Lehrern führen.

Zwei weitere Probleme betreffen die **Randregionen** des Kantons Graubünden. Erstens sind kleine Gemeinden damit konfrontiert, dass die Schülerzahlen zurückgehen. Dies führt dazu, dass für die Lehrpersonen unklar ist, ob sie in einer Gemeinde eine langfristige berufliche Perspektive haben. Zweitens gibt es Lehrpersonen, die an unterschiedlichen Schulen angestellt sind. Aus diesem Grund sind sie mit weiten Arbeitswegen konfrontiert, um von einer Schule zur nächsten zu gelangen. Dieses Problem lässt sich wohl nicht grundsätzlich lösen, im Gegenteil: Die Schülerzahlen werden in den nächsten Jahren weiter abnehmen.

Die befragten Expert/innen sind sich ziemlich einig darin, dass die durchgeführten **Reformen** den Arbeitsalltag der Lehrpersonen erschweren. Genannt werden ein zu hohes Reformtempo, zusätzliche Anforderungen an Lehrpersonen und zu wenige Mitsprachemöglichkeiten. Auch die befragten Lehrpersonen sind mit den Reformen eher unzufrieden. Diese Tendenz zeigt sich in der gesamten Schweiz: Die Lehrpersonen sind mit Reformen im allgemeinen unzufrieden (vgl. Abschnitt 5.1.7). Vergleicht man die Zufriedenheitswerte des Kantons Graubünden mit den schweizerischen Durchschnittswerten, schneidet der Kanton Graubünden leicht besser ab (vgl. Abschnitt 3.1.4).

5.1.7 Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit der Lehrkräfte im Kanton Graubünden kann im Vergleich zur Zufriedenheit ihrer Berufskolleg/innen in der Deutschschweiz als höher eingestuft werden (siehe Abschnitt 3.1.4). Verglichen mit allen Berufstätigen in der Schweiz hingegen, sind die Lehrpersonen im Kanton Graubünden leicht weniger zufrieden mit ihrer Arbeit. Es hat sich herausgestellt, dass die Bündner Lehrpersonen mit zwei Aspekten ihrer Arbeit mehrheitlich nicht zufrieden sind. Es handelt sich um die Umsetzung der Reformen im Schulwesen und die entsprechenden Mitsprachemöglichkeiten. Weiter werden die beruflichen Aufstiegschancen, das Ansehen in der Öffentlichkeit sowie der Anteil der administrativen Arbeiten nur von einer knappen Mehrheit der befragten Bündner Lehrpersonen als zufriedenstellend empfunden.

5.1.8 Gute Wirtschaftslage

Ob Personen mit Lehrdiplom in den Lehrberuf einsteigen und wie lange sie diesem treu bleiben, ist unter anderem von den Berufsoptionen abhängig, die ihnen ausserhalb des Schuldienstes zur Verfügung stehen. So konnten McLeskey et. al. (2003) zeigen, dass Personen das Unterrichten mit höherer Wahrscheinlichkeit aufgeben, wenn sie über viele Karriereoptionen ausserhalb des Lehrberufs verfügen. Die Karriereoptionen hängen einerseits mit der Ausbildung und den Fähigkeiten der einzelnen Personen zusammen, andererseits bestehen bessere und mehr Optionen bei guter Wirtschaftslage.

Aus diesem Grund hängt die Anzahl der Berufsaustritte aus dem Lehrberuf mit der wirtschaftlichen Entwicklung zusammen: Je höher die Arbeitslosigkeit, desto geringer die Wahrscheinlichkeit, den Lehrberuf aufzugeben (Chevalier et. al. 2007, 79).

5.1.9 Steigender Frauenanteil im Lehrberuf

Der aktuelle Frauenanteil (Schuljahr 2009/10) an der Volksschule im Kanton Graubünden beträgt gemäss der Online-Befragung 62 Prozent. Die Lehrkräftestatistik weist für das Schuljahr 2007/08 einen gesamtschweizerischen Frauenanteil auf der Primar- und Oberstufe in der Höhe von 67 Prozent aus. Im Kanton Graubünden betrug der Frauenanteil damals 59 Prozent. Der Frauenanteil an der Volksschule im Kanton Graubünden hat in der Vergangenheit zugenommen und wird gemäss der Prognose des BFS in der Zukunft weiter zunehmen. Diese Entwicklung verringert den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad, da Frauen kleinere Pensen als Männer wählen.

5.2 Direkte Ursachen: Einflussfaktoren

Welche Faktoren, die sich direkt auf das Lehrkräfteangebot auswirken, könnten für einen Lehrermangel im Kanton Graubünden mitverantwortlich sein und welche eher nicht? Dies wird im folgenden Abschnitt mit Hilfe der bisherigen Resultate dargelegt.

Wichtigste Erkenntnisse:

- Die zunehmende Integration von Kindern und Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen führt zu einer höheren Betreuungsquote in Bezug auf Heilpädagog/innen. Dies kann einen Mangel an Heilpädagoginnen und Heilpädagogen verursachen.
- Die Schülerzahlen nehmen im Kanton Graubünden bis 2017 ab und wirken somit einem kurzfristigen Lehrermangel entgegen.
- Die Abnahme der Anzahl Gymnasiast/innen im Kanton Graubünden führt in Zukunft zu einer Abnahme der Studierenden in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung. In der Heilpädagogik-Ausbildung sind die Studierendenzahlen momentan höher, da diese für vier Jahrgänge von Studierenden im Kanton Graubünden durchgeführt wird, was eine Aufstockung des Jahreskontingents auf 25 Personen erlaubt(e). Die künftige Studierendenzahl wird davon abhängen, wie das Ausbildungsangebot in Zukunft genau ausgestaltet wird.
- Die demografische Alterung führt zu einer Zunahme der Pensionierungen – allerdings zeigte sich in der Prognose, dass diese in Graubünden eher einen marginalen Einfluss auf das Lehrkräfteangebot ausüben.
- Die Berufsausstiegsquote im Kanton Graubünden vergleichbar mit dem schweizerischen Durchschnitt. Aufgrund der Ergebnisse in der Literatur ist zu vermuten, dass besonders junge Lehrpersonen sehr viel öfter aus dem Lehrberuf aussteigen als Lehrpersonen mit mehr Erfahrung. Der Berufseinsteig ist ein Ansatzpunkt für Massnahmen, um die Berufsausstiegsquote zu senken.
- Die Abwanderung von Lehrpersonen in andere Kantone ist mit 1 Prozent gering.

5.2.1 Klassengrössen/Betreuungsquote

Statistiken zu den Betreuungsquoten (=Schüler/innen pro Vollzeitäquivalent) sind für den Kanton Graubünden nicht verfügbar und wurden im Rahmen der Online-Befragung der Lehrkräfte auch nicht ermittelt. Die schweizerische Lehrkräftestatistik weist für das Schuljahr 2007/08 auf der Primarstufe schweizweit 15.5 Schüler/innen pro Vollzeitäquivalent einer Lehrkraft aus. Auf der Sekundarstufe I betrug die gleiche Quote 12.1. Wie sich die Situation im Kanton Graubünden in Bezug auf die Betreuungsquote präsentiert, kann die vorliegende Studie mangels entsprechender Datengrundlage nicht beantworten. Die Simulation des Deckungsgrads im Rahmen der Bedarfs- und Angebotsprognose für den Kanton Graubünden hat allerdings gezeigt, dass der Lehrkräftebedarf empfindlich auf Änderungen in den Betreuungsquoten reagiert.

In Bezug auf die Heilpädagoginnen und Heilpädagogen verändert sich die Situation laufend: Im Zuge der gegenwärtigen Integrationsbemühungen von Kindern und Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen in die Regelklassen hat sich die Nachfrage nach Heilpädagoginnen und Heilpädagogen erhöht. Laut Auskunft der zuständigen Person im AVS ist damit zu rechnen, dass sie sich in Zukunft weiter erhöhen wird. Dies bedeutet, dass das Verhältnis von Heilpädagog/innen zu Kindern und Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen – also die Betreuungsquote – gestiegen ist und im Bereich Heilpädagogik zu einem Mangel beitragen kann.

5.2.2 Anzahl Lektionen pro Vollpensum

Die Anzahl der Lektionen pro Vollzeitpensum beträgt im Kanton Graubünden sowohl auf der Primarstufe als auch auf der Oberstufe 30 Unterrichtslektionen. Die Lektionen dauern je nach Schulgemeinde und Fach 45 oder 50 Minuten. Eine Erhebung der Lektionendauer (2010) im Kanton Graubünden hat gezeigt, dass die durchschnittliche Lektionendauer auf der Primarstufe 47 Minuten und auf der Oberstufe 45 Minuten beträgt. Der Kanton Graubünden zählt 38 Schulwochen, so dass ein Vollzeitpensum auf der Primarstufe im Durchschnitt 53'600 Minuten und auf der Oberstufe 51'500 Unterrichtsminuten pro Jahr beträgt. Ein Vollzeitpensum auf der Primarstufe im Kanton Zürich entspricht rund 50'000 Minuten, während auf der Oberstufe für ein Vollzeitpensum Unterricht im Umfang von rund 50'900 Minuten verlangt wird. Die Pensen auf der Primar- und Oberstufe der Kantone Thurgau und St. Gallen liegen mit 52'200 bis 60'000 Minuten pro Jahr deutlich höher als im Kanton Graubünden.

5.2.3 Schülerzahlen

Die Schülerzahlen im Kanton Graubünden nehmen in den nächsten Jahren sowohl auf der Primarstufe als auch auf der Sekundarstufe I ab. Die Schülerbestände auf der Primarstufe steigen ab 2017 wieder, erreichen im Jahr 2019 aber nicht mehr das Niveau von 2010. Die Entwicklung der Schülerzahlen verläuft in den anderen Kantonen der Region Ostschweiz mit Ausnahme des Kantons Zürich ähnlich (vgl. Abschnitt 4.1.5).

5.2.4 Pensionierungen

Wie die Ausführungen im Kapitel 4 gezeigt haben, entwickelt sich die Zahl der jährlichen Pensionierungen im Kanton Graubünden in bescheidenem Ausmass. Auf der Primarstufe wird die Zahl der Austritte infolge Pensionierungen von 34 Lehrkräften im Jahr 2010 auf 40 Lehrpersonen im Jahr 2019 zunehmen (d.h. +15 Prozent), während auf der Sekundarstufe I keine Tendenz zu verzeichnen ist. Die Entwicklung der Pensionierungen in der nahen Zukunft beeinflusst den Lehrkräftebedarf im Kanton Graubünden demnach nur geringfügig (vgl. 4.1.4).

5.2.5 Studierendenzahlen

Im Schuljahr 2009/10 befanden sich im 1. Studienjahr der Primarlehrerausbildung an der Pädagogischen Hochschule in Chur 64 Personen, im 2. Studienjahr 63 und im 3. Studienjahr 46. Gemäss der Prognose des Ausbildungsoutputs basierend auf der heutigen Situation wird die Zahl der Absolvent/innen in der Zukunft nach einem kurzen Anstieg im Sommer 2011 infolge der sinkenden Studierendenzahlen kontinuierlich abnehmen.

Im Bereich der **schulischen Heilpädagogik** verzichten wir mangels Datengrundlagen und der noch unklaren künftigen Ausbildungssituation auf eine Prognose des zukünftigen Ausbildungsoutputs. 2010 schlossen 19 Studierende ihre Heilpädagogikausbildung ab. Momentan in der Ausbildung befinden sich 20 bis 30 Studierende pro Jahrgang.

Die Situation in der heilpädagogischen Ausbildung ist momentan insofern speziell, als vier Jahrgängen von Studierenden eine Ausbildung in Graubünden ermöglicht wurde und noch immer wird – der letzte dieser vier Jahrgänge startet im Jahr 2011. Mit dieser Massnahme konnten ausserdem 25 Ausbildungsplätze für Bündnerinnen und Bündler zur Verfügung gestellt werden, ansonsten stehen dem Kanton Graubünden laut Auskunft der zuständigen Person im AVS jeweils nur 4 Ausbildungsplätze an der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik in Zürich zur Verfügung. Es sei davon auszugehen, dass diese 4 Ausbildungsplät-

ze in Zukunft nicht ausreichen werden, um die Nachfrage nach Heilpädagog/innen zu decken. Wie die Ausbildung in Heilpädagogik in Zukunft gehandhabt werden soll, ist momentan noch Gegenstand politischer Diskussionen.

5.2.6 Berufseinstiegsquote

Internationale und schweizweite Ergebnisse

Internationale Studien weisen darauf hin, dass ein relevanter Teil der fertig ausgebildeten Lehrpersonen nicht in den Lehrberuf eintritt. In einer US-amerikanischen Studie zeigte sich, dass 1 Jahr nach Erhalt des Bachelorabschlusses nur 42 Prozent den Lehrberuf ergriffen hatten, nach vier Jahren waren es immer noch lediglich 58 Prozent (Ingersoll 2003, 7). McLeskey et. al. (2003, 23) fassen die Ergebnisse mehrerer Studien zusammen, die zu ähnlichen Ergebnissen kommen: Nach zwei Jahren begannen zwischen 55 Prozent und 73 Prozent der Ausgebildeten mit einem Lehrberuf. Auch zwei deutsche Studien zeigen ähnliche Quoten auf: Eine Quote von 71 Prozent drei Jahre nach Abschluss bzw. von 63 Prozent vier bis sechs Jahre nach Abschluss (SKBF 2010, 236).³⁰

In der Schweiz scheint dieses Problem kleiner zu sein. Ein Jahr nach Abschluss der Pädagogischen Hochschule arbeiten bereits 90 Prozent der Absolventinnen und Absolventen im Beschäftigungsfeld «Unterricht und Bildung» (SKBF 2010, 236). Darauf deutet auch der relativ hohe Anteil an Personen mit Lehrausbildung hin, die tatsächlich unterrichten: Von einer Stichprobe von 145 Personen mit Lehrdiplom im Kanton Luzern waren 86 Prozent als Lehrerin oder Lehrer tätig. Eine Analyse der SAKE-Daten zeigt zwar tiefere Werte, allerdings sind immerhin rund 70 Prozent Personen mit Lehrberechtigung in Erstausbildung in den Jahren 1991, 1995 und 2001 im Lehrberuf tätig (Müller Kucera/Stauffer 2003, 29f.).

Ergebnisse für den Kanton Graubünden

Die Berufseintrittsquote der Bündner Absolvent/innen der Primarlehrerausbildung an der Pädagogischen Hochschule in Chur wird von den Ausbildungsverantwortlichen auf zwei Dritteln bis 75 Prozent geschätzt. Im Durchschnitt üben rund 70 Prozent der PH-Absolvent/innen nach erfolgter Ausbildung den Lehrberuf im Kanton Graubünden aus. Die restlichen verlassen den Kanton oder nehmen eine Weiterbildung in Angriff. Gemäss Bildungsbericht beträgt die Berufseinstiegsquote der Lehrerausbildung 1 Jahr nach Ausbildungsabschluss in der Schweiz über 90 Prozent. Für den Kanton Bern finden andere Autoren eine Berufseinstiegsquote von etwa 80 Prozent (SKBF 2010, 236). Vorausgesetzt, dass rund die Hälfte der 30 Prozent, die den Kanton Graubünden verlassen, den Lehrberuf in einem anderen Kanton ausüben, entspricht die Berufseinstiegsquote im Kanton Graubünden in etwa dem schweizerischen Durchschnitt.

5.2.7 Abwanderung in andere Kantone

Gemäss der Befragungsergebnisse wird die grosse Mehrheit der Lehrpersonen (95 Prozent) mit grosser Wahrscheinlichkeit auch im nächsten Schuljahr (2010/11) im Kanton Graubünden als Lehrkraft tätig sein. Die Lehrpersonen (1 Prozent), die den Kanton Graubünden verlassen und eine Anstellung als Lehrkraft in einem anderen Kanton annehmen, tun dies mehrheitlich, weil sie dort besser verdienen.

³⁰ Neben der Berufseinstiegsquote ist bei der Bestimmung der Anzahl neu eintretender Lehrpersonen ein weiteres Phänomen zu beachten: Einige Studierende sind während ihrer Ausbildung bereits als Lehrpersonen tätig, wenn auch ohne (adäquaten) Abschluss. Dies bedeutet, dass einige Absolvent/innen nicht neu zum Pool der Lehrpersonen hinzukommen, sondern eine Ausbildung nachholen, die sie für die bisherige Berufstätigkeit benötigen würden. In einer amerikanischen Studie ist dies bei ca. 20 Prozent aller Absolventinnen und Absolventen der Fall (McLeskey et.al. 2003, 23).

Die Abwanderung von Lehrpersonen in andere Kantone wird von den befragten Expert/innen als unterschiedlich grosses Problem betrachtet. Einige haben den Eindruck, dass die Abwanderung von Lehrpersonen aus dem Kanton relativ hoch ist (insbesondere von jungen Lehrkräften), andere halten das Ausmass der Abwanderung für nicht problematisch, da Abwanderungen durch Zuwanderungen kompensiert werden können.

Problematisch ist allerdings die Abwanderung von romanischsprachigen Lehrpersonen, auch innerhalb der Regionen des Kantons. Diese fehlen für den romanischsprachigen Unterricht im Kanton oder den entsprechenden Regionen und können nicht durch anderssprachige Lehrpersonen aus anderen Kantonen ersetzt werden. Da die Anzahl der romanischsprachigen Lehrpersonen gering ist, können bereits wenige Abwanderungen zu einem regionalen Mangel führen. Umgekehrt können allerdings bereits einige zusätzliche romanischsprachige Lehrerinnen und Lehrer zu einem Lehrerüberschuss führen.

5.2.8 Berufsaustrittsrate

Internationale und schweizweite Ergebnisse

Die Berufsaustrittsquote gibt an, welcher Anteil an angestellten Lehrpersonen in einem bestimmten Zeitraum die Lehrtätigkeit aufgibt (die Pensionen sind dabei nicht berücksichtigt). Sei es, weil sie ihre Berufstätigkeit ganz aufgeben oder weil sie ihren Beruf wechseln. Während die Pensionierungen aufgrund demographischer Entwicklungen zu- oder abnehmen und kaum beeinflusst werden können, interessiert, weshalb und in welchem Ausmass Personen den Lehrberuf verlassen.

Eine amerikanische Studie konstatiert eine chronisch hohe Berufsaustrittsquote der Lehrpersonen. Die Autoren dieser Studie gehen davon aus, dass die frühzeitigen Austritte das Hauptproblem des Lehrermangels in den USA seien und die Gegenmassnahmen vorwiegend an diesem Punkt ansetzen sollten: «Data suggest that the roots of the teacher shortage largely reside in the working conditions within schools and districts» (Ingersoll/Smith 2003, 31).

Aufgrund weiterer Studien kann man allerdings davon ausgehen, dass die Quote der Berufswechsler/innen von ca. 7 bis 8 Prozent durchaus mit anderen Berufen vergleichbar ist (CED 2007, 3; Ingersoll 2003, 13f.). Ingersoll (2003, 13f.) konstatiert, dass die Quote der Berufswechsler/innen bei den Lehrpersonen höher ist als jene bei Berufen mit hohem Status, etwa gleich hoch wie in Frauenberufen mit ähnlicher Qualifizierung und tiefer als in Berufen mit tieferem Status und tieferen Ansprüchen (Ingersoll 2003).

Für die **Schweiz** gibt es ebenfalls keine Anzeichen dafür, dass die Berufsaustrittsquote der Lehrpersonen höher ist als jene in anderen Berufen. Im Gegenteil: Die Berufsaustrittsquote im Schuljahr 2000/01 lag in den Kantonen zwischen 5 und 11 Prozent, eine weitere Studie ermittelte 8 Prozent (diese Resultate stimmen mit den Resultaten unserer Online-Umfrage im Kanton Graubünden überein). In dieser Quote sind sowohl Personen eingerechnet, die den Beruf verlassen als auch die, die lediglich den Arbeitsort wechseln – sie lässt deshalb keine genauen Angaben über die Berufsaustritte zu, gibt aber trotzdem einige wichtige Hinweise: Die durchschnittliche Berufsaustrittsquote der Lehrpersonen von 8 Prozent liegt tiefer als der Mittelwert von 10.2 Prozent für Angestellte sämtlicher Sektoren der Schweiz zusammen (Müller Kucera/Stauffer 2003, 71f.).

Internationale Studien zeigen, dass der **Anteil an Berufsaustritten und Schulwechsler/innen** nicht überall und bei allen Personen gleich hoch ist. Tendenziell weisen Sonderschullehrpersonen und Lehrpersonen der Fachrichtung Mathematik und Naturwissenschaften höhere Austrittsquoten auf. Während der Familienphase sind die Austrittsquoten tief (Ingersoll 2001, 502). Ausserdem zeigt sich, dass in «schwieri-

gen Schulen» (Schulen mit schlechterer Ausstattung und mit Schüler/innen aus sozial tiefen Schichten etc.) Lehrerinnen und Lehrer bedeutend öfter aussteigen (CED 2007, 3).

Austritte in den ersten paar Jahren nach Beginn der Berufstätigkeit sind besonders häufig. In der erwähnten amerikanischen Studie wurde eine Austrittsquote von 14 Prozent nach einem Jahr festgestellt, nach fünf Jahren hatten bereits 40-50 Prozent den Lehrberuf verlassen (Ingersoll/Smith 2003). Auch in einer weiteren Studie konnte gezeigt werden, dass die Austrittsquote in den ersten Jahren nach Beginn der Lehrertätigkeit überproportional hoch ist (Smithers/Robinson 2003). Eine weitere amerikanische Studie geht allerdings davon aus, dass diese Quote nicht höher liegt als bei anderen «jungen Arbeitstätigen» (Loeb/Reininger 2004, 4).

Ob in der Schweiz ähnlich viele Austritte während der ersten Jahre der Berufstätigkeit stattfinden, lässt sich aufgrund der Datenlage nur vermuten. In einigen Kantonen handelt es sich bei 20 bis 40 Prozent aller Abgänge um Personen, die seit weniger als 2 Jahren unterrichten (Müller Kucera/Stauffer 2003). Dies könnte darauf hindeuten, dass auch in der Schweiz hohe Austrittsquoten gleich zu Beginn der Lehrtätigkeit bestehen.

Ergebnisse für den Kanton Graubünden

Wie die Ausführungen zur Austrittsrate gezeigt haben, bewegen sich die Abgänge im Verhältnis zum durchschnittlichen Lehrkräftebestand im Kanton Graubünden auf dem Niveau der Schweiz. Die aktuellen Abgangsraten im Lehrberuf entsprechen ungefähr dem schweizweiten Durchschnitt von 10 Prozent gemessen im Jahr 2007 über alle Berufsgruppen hinweg. Die gemessenen Raten im Kanton Graubünden weichen davon nicht ab.

Dass Lehrpersonen den Lehrberuf wieder verlassen, wird von einigen Expertinnen und Experten als Problem thematisiert. Erwähnt wird insbesondere der «Praxisschock», der dazu führe, dass Lehrpersonen nach wenigen Jahren wieder aus dem Beruf aussteigen, weil sie mit den Aufgaben einer Lehrperson noch zu wenig vertraut und deshalb überfordert sind. Als Grund wird auch das Weiterstudium angeführt: Mit dem Abschluss an der Pädagogischen Hochschule wurde gegenüber früher eine bessere Möglichkeit zu einem weiteren Studium geschaffen, was die Absolvent/innen zunehmend nutzen.

5.2.9 Beschäftigungsgrad

Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Lehrpersonen im Kanton Graubünden ist im Vergleich zum mittleren Anstellungsgrad aller Lehrpersonen in der Schweiz höher. Die ist vor allem darauf zurückzuführen, dass der Frauenanteil im Kanton Graubünden geringer ausfällt. Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad wird infolge des steigenden Frauenanteils aber auch im Kanton Graubünden in der Zukunft sinken. Unabhängig vom Geschlecht haben 15 Prozent der befragten Lehrkräfte angegeben, dass sie ihr Pensum in der Zukunft senken möchten, nur 10 Prozent möchten ihr Pensum erhöhen. Vor diesem Hintergrund dürfte sich der Beschäftigungsgrad in der nächsten Zeit unabhängig vom Geschlecht reduzieren.

Dass eine Senkung des durchschnittlichen Anstellungsgrads in den letzten Jahren oder Jahrzehnten stattgefunden hat, wird von den meisten befragten Expert/innen angemerkt. Dieses Phänomen wird auch auf die Belastung des Lehrberufs zurückgeführt: Aufgrund der hohen Belastung würden Lehrpersonen nur 80 Prozent arbeiten, die bei tieferer Belastung ein 100-Prozent-Pensum übernehmen würden. Dass im Lehrberuf Teilzeit gearbeitet werden kann, wird von einigen Interviewten aber auch als Vorteil gesehen: Es erlaube insbesondere Frauen, ihr Pensum während der Familienphase zu reduzieren, ohne gravierende Nachteile im Karriereverlauf hinnehmen zu müssen. Es wird vermutet, dass deshalb einige Lehrpersonen im Beruf bleiben, die ansonsten ganz aussteigen würden. Gleichzeitig werden aber kleine Pensen als

Nachteil für die Schulen gesehen: Sie verursachten zusätzlichen Koordinationsaufwand (insb. bei der Stundenplanerstellung), erschwerten die Einbindung in das Kollegium und die Erreichbarkeit sei eingeschränkt.

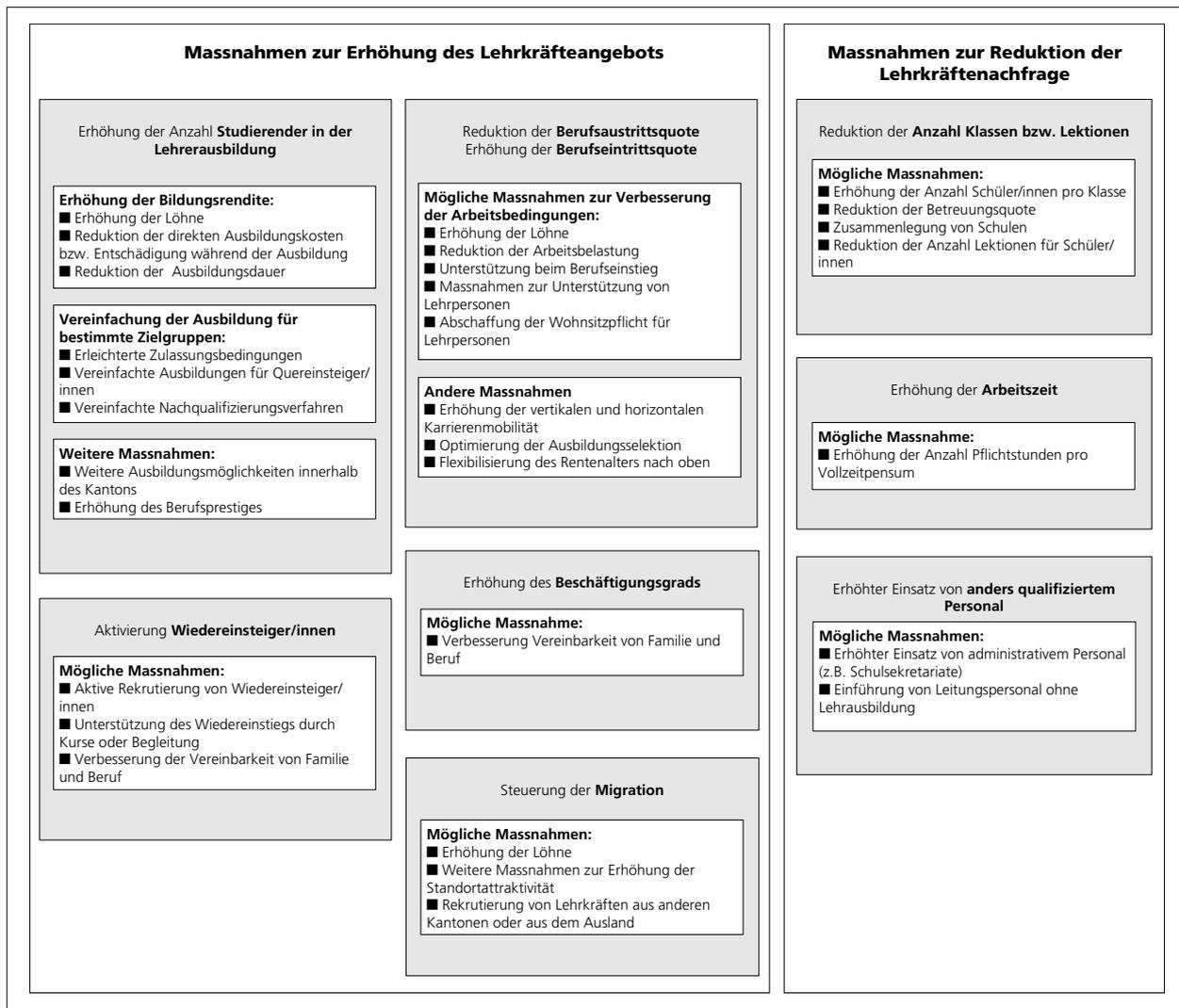
Wie in der gesamten Schweiz führt die Abnahme des Beschäftigungsgrads (der insbesondere mit der zunehmenden Feminisierung des Lehrberufs zusammenhängt) auch im Kanton Graubünden dazu, dass in Zukunft mehr Lehrpersonen benötigt werden, um die gleiche Anzahl Stellen in Vollzeitäquivalenten zu besetzen. Dies kann zu einem Lehrermangel beitragen.

6 Massnahmen gegen den Lehrermangel

6.1 Summarische Darstellung möglicher Massnahmen

In **Abbildung 38** sind mögliche Massnahmen dargestellt, die das Angebot an Lehrkräften erhöhen oder die Nachfrage nach Lehrkräften senken können. Allerdings sind nicht sämtliche der aufgezählten Massnahmen relevant, sinnvoll oder umsetzbar. Verschiedene Massnahmen wurden bereits in den vorangehenden Kapiteln angesprochen. Im Folgenden listen wir die möglichen Massnahmen auf und führen aus, ob sie weiterverfolgt (Abschnitt 6.2) oder ohne eingehende Diskussion verworfen werden können.

Abbildung 38: Mögliche Massnahmen gegen den Lehrermangel



Quelle: Literaturrecherche, eigene Darstellung.

6.1.1 Massnahmen zur Erhöhung des Lehrkräfteangebots

Erhöhung der Anzahl Studierender in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung:

- Erhöhung der Löhne (vgl. Abschnitt 6.2.1).
- Reduktion der direkten Ausbildungskosten bzw. Entschädigung während der Ausbildung: Diese Massnahme erscheint nicht sinnvoll. Erstens haben die direkten Ausbildungskosten einen geringen Einfluss auf die Bildungsrendite. Zweitens ist eine finanzielle Entschädigung von Studierenden in Erstausbildung nicht realistisch.
- Reduktion der Ausbildungsdauer: Durch die Einführung des Bologna-Systems sind die Anzahl ECTS-Punkte und damit auch die Regelstudiendauer grösstenteils festgelegt. Eine Reduktion der Ausbildungsdauer würde einen erneuten Systemwechsel bedingen. Ein solcher erscheint nicht sinnvoll.
- Erleichterte Zulassungsbedingungen zum Studium (vgl. Abschnitt 6.2.2.1)
- Vereinfachte bzw. verkürzte Ausbildungen für Quereinsteiger/innen (vgl. Abschnitt 6.2.2.2).
- Vereinfachte bzw. verkürzte Nachqualifizierungsverfahren (vgl. Abschnitt 6.2.2.3).
- Weitere Ausbildungsmöglichkeiten im Kanton (vgl. Abschnitte 6.2.2.2 und 6.2.2.3)
- Erhöhung des Berufsprestiges: Eine Verbesserung des Berufsimages wäre sicher wünschenswert, teilweise werden entsprechende Kampagnen durchgeführt. Inwieweit Massnahmen für den Kanton Graubünden sinnvoll sind, lässt sich aufgrund der vorliegenden Studie nicht abschätzen. Kampagnen dürften kurzfristig nur wenig Wirkung erzielen und sind eher darauf ausgelegt, in langer Frist Veränderungen herbeizuführen.

Aktivierung von Wiedereinsteiger/innen:

- Aktive Rekrutierung von Wiedereinsteiger/innen (vgl. Abschnitt 6.2.7)
- Unterstützung des Wiedereinstiegs durch Kurse oder Begleitung: (vgl. Abschnitt 6.2.7)
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Eine hohe Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist durch die Flexibilität des Lehrberufs und die Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit bereits in hohem Mass gegeben. Ob die Vereinbarkeit durch Kinderbetreuungsstrukturen weiter verbessert werden sollte, kann durch den vorliegenden Bericht nicht beurteilt werden.

Reduktion der Berufsausstiegsquote bzw. Erhöhung der Berufseintrittsquote:

- Erhöhung der Löhne (vgl. Abschnitt 6.2.1).
- Reduktion der Arbeitsbelastung (vgl. Abschnitt 6.2.3).
- Unterstützung beim Berufseinstieg (vgl. Abschnitt 6.2.3).
- Massnahmen zur Unterstützung von Lehrpersonen (vgl. Abschnitt 6.2.3).
- Abschaffung der Wohnsitzpflicht für Lehrpersonen: Die Wohnsitzpflicht kann für einzelne Lehrpersonen ein Grund sein, nicht in einer Gemeinde unterrichten zu wollen. Insbesondere dann, wenn aufgrund der demographischen Entwicklung unklar ist, wie lange eine Klasse noch weitergeführt werden kann. Ob jedoch die Abschaffung der Wohnsitzpflicht insgesamt sinnvoll und umsetzbar ist, kann im Rahmen dieser Studie nicht beurteilt werden.
- Erhöhung der vertikalen und horizontalen Karrierenmobilität (vgl. Abschnitt 6.2.4).
- Flexibilisierung des Rentenalters nach oben (vgl. Abschnitt 6.2.5)

Erhöhung des Beschäftigungsgrads:

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. Hinweise unter «Aktivierung von Wiedereinsteiger/innen»)

Steuerung der Migration:

- Erhöhung der Löhne (vgl. Abschnitt 6.2.1).
- Weitere Massnahmen zur Erhöhung der Arbeitsplatzattraktivität: Die Arbeitsplatzattraktivität wird neben diversen ausserschulischen Faktoren durch Arbeitsbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten beeinflusst (vgl. Abschnitte 6.2.3 und 6.2.4)
- Rekrutierung von Lehrkräften aus anderen Kantonen oder aus dem Ausland (vgl. Abschnitt 6.2.7)

6.1.2 Massnahmen zur Reduktion der Lehrkräftenachfrage

Reduktion der Anzahl Klassen bzw. Lektionen

- Erhöhung der Anzahl Schüler/innen pro Klasse bzw. Reduktion der Betreuungsquote: Diese Massnahme dürfte nur in Einzelfällen sinnvoll sein (beispielsweise bei Klassen mit sehr geringen Schülerzahlen), ist aber als generelle Strategie nicht empfehlenswert, da damit der Aufwand für die Lehrpersonen erhöht wird (Arbeitsbelastung). Ausserdem ist diese Massnahme mit Qualitätseinbussen verbunden und nicht zu vereinbaren mit dem Integrationsauftrag von lernschwachen Schülerinnen und Schülern.
- Zusammenlegung von Schulen: Dürfte wie die Erhöhung der Anzahl Schüler/innen pro Klasse nur in Einzelfällen sinnvoll sein.
- Reduktion der Anzahl Lektionen für Schüler/innen: Ob eine solche Reduktion sinnvoll ist, muss unter Berücksichtigung von verschiedenen Kriterien (Lernziele, Stoffmenge, Qualität etc.) beurteilt werden. Diese Beurteilung kann im Rahmen der Studie nicht vorgenommen werden.

Erhöhung der Arbeitszeit:

- Erhöhung der Anzahl Pflichtstunden pro Vollzeitpensum: Da im Kanton Graubünden bereits eine vergleichsweise hohe Anzahl an Pflichtstunden pro Vollzeitpensum besteht und Lehrpersonen tendenziell bereits stark belastet sind, dürfte diese Massnahme wenig sinnvoll sein (Qualität des Unterrichts, Zufriedenheit der Lehrpersonen).

Erhöhter Einsatz von anders qualifiziertem Personal:

- Erhöhter Einsatz von administrativem Personals (z.B. Schulsekretariate) (vgl. Abschnitt 6.2.3)
- Einführung von Leitungspersonal ohne Lehrausbildung: Ob eine Schulleiterin oder ein Schulleiter selbst eine Lehrperson sein muss, ist aufgrund von inhaltlichen und qualitativen Kriterien zu beurteilen. Im Rahmen dieser Studie kann hier keine Beurteilung vorgenommen werden.

6.2 Diskussion ausgewählter Massnahmen

Wichtigste Erkenntnisse:

- Lohnerhöhungen führen zu mehr Studierenden der Lehrerinnen- und Lehrerbildung, einer höheren Berufseinstiegsquote und geringerer Abwanderung in andere Kantone. Generelle Lohnerhöhungen werden in internationalen Studien als wenig effizient eingeschätzt – grosse Lohnunterschiede zwischen Regionen wurden in diesen Studien allerdings nicht betrachtet.
 - Als Massnahmen im Ausbildungsbereich können Möglichkeiten für Quereinsteiger/innen, Nachqualifizierungen und erleichterte Zulassungsbedingungen zur Ausbildung eingesetzt werden. Diese Massnahmen führen dazu, dass neue Zielgruppen erschlossen werden oder Primarlehrpersonen nachqualifiziert werden können. Eine spezifische Ausbildungsmassnahme für den Kanton Graubünden ist die Weiterbildung von romanischsprachigen Personen.
 - Um Lehrpersonen verstärkt zu unterstützen, können Massnahmen wie Begleitung oder Mentoring, Unterstützung durch Schulleitungen und Schulbehörden, Supervision, Entlastung von administrativen Aufgaben etc. angeboten werden. Da viele Lehrpersonen kurz nach dem Berufseinstieg bereits wieder den Beruf wechseln, sind Massnahmen in der ersten Phase nach dem Berufseinstieg besonders wichtig.
 - Fehlende Aufstiegsmöglichkeiten sind ein häufiger Grund für den Ausstieg aus dem Lehrberuf. Eine Gegenmassnahme, die bei den Lehrpersonen eine hohe Akzeptanz genießt, ist die Einführung von Laufbahnmodellen.
 - Die Flexibilisierung des Rentenalters nach oben ermöglicht eine Verlängerung der Berufsverweildauer erfahrener Lehrpersonen.
 - Die Einstellung von Lehrkräften ohne entsprechende Ausbildung dürfte nur als Notmassnahme sinnvoll sein, da damit Qualitätsprobleme verbunden sind.
-

In diesem Abschnitt werden ausgewählte Massnahmen diskutiert. Nicht besprochen werden Massnahmen, die wir als kaum umsetzbar oder politisch nicht durchsetzbar erachten. Insbesondere werden die nachfrageseitigen Massnahmen ausgelassen, da sie zu einer Verschlechterung der Schulqualität führen bzw. die Lehrpersonen zusätzlich belasten würden.

6.2.1 Lohnerhöhungen

Eine Erhöhung der Löhne für Lehrpersonen würde verschiedene Dimensionen des Lehrkräftebedarfs und -angebots beeinflussen:

- **Anzahl Studienanfänger/innen:** Lohnerhöhungen erhöhen das Lebenseinkommen von Lehrpersonen, die Bildungsrendite der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung steigt. Die ökonomischen Anreize, eine Ausbildung als Lehrer/in zu absolvieren, werden verstärkt. Deshalb kann davon ausgegangen werden, dass Lohnerhöhungen zu einer Erhöhung der Anzahl Studienanfänger/innen führen würde.
- **Berufsausstieg:** Wie in Abschnitt 5.1.4 dargelegt, reagieren Lehrpersonen auf die Höhe der Entlohnung. Je höher der Lohn, desto eher bleiben Lehrpersonen im Lehrberuf tätig. Auch bei Befragungen der kündigenden Lehrpersonen wird der Lohn als (Mit-)Grund genannt – er spielt allerdings im Vergleich zu anderen Kündigungsgründen eine untergeordnete Rolle.
- **Abwanderung aus dem Kanton Graubünden:** Unterschiedliche Löhne in verschiedenen Schulen oder Regionen geben ökonomische Anreize an jene Schulen zu wechseln, die hohe Löhne zahlen. Die Ergebnisse der Online-Befragung haben gezeigt, dass die Lehrpersonen, die den Kanton Graubünden

verlassen, um in einem anderen Kanton eine Anstellung als Lehrer/in anzunehmen, dies tun, weil sie in anderen Kantonen als Lehrkraft mehr verdienen. Der Umfang der Abwanderung aus dem Kanton Graubünden ist mit 1 Prozent des Lehrkräftebestandes aber als eher gering einzuschätzen. Mit Blick auf die Resultate der Online-Befragung kann festgehalten werden, dass nicht-ökonomische Motive wie «Verwurzelung im Kanton» oder «hohe Lebensqualität» die Abwanderung der Lehrkräfte aus dem Kanton Graubünden verhindern.

■ **Beschäftigungsgrad:** Eine Lohnerhöhung kann aus mikroökonomischer Perspektive sowohl eine Erhöhung als auch eine Senkung des Beschäftigungsgrads bewirken (vgl. Ehrenberg 2003). Vor diesem Hintergrund stellt eine Lohnerhöhung keine effiziente und allenfalls auch keine effektive Massnahme dar, um den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der Lehrkräfte zu erhöhen.

Höhere Saläre führen aufgrund einer Zunahme der Studierenden, einer geringeren Berufsausstiegsquote und einer geringeren Abwanderung zu einem höheren Angebot an Lehrkräften (Ingersoll/Smith 2003). Dennoch stehen diverse Autor/innen Lohnerhöhung als Mittel zur Bekämpfung des Lehrermangels skeptisch gegenüber.

Mehrere Studien weisen darauf hin, dass Lohnerhöhungen **nicht effizient** sind, um das Angebot an Lehrpersonen zu erhöhen: Generelle Lohnerhöhungen sind sehr kostenintensiv, dürften das Lehrkräfteangebot aber nicht massiv beeinflussen. Eine Studie über Lehrpersonen in England und Wales (Frijters et. al. 2004) schätzt, dass eine Lohnerhöhung um 10 Prozent dazu führen würde, dass lediglich 0.74 Prozent weniger Lehrpersonen ihren Beruf verlassen würden. Ausserdem deutet die Studie darauf hin, dass Lehrpersonen nach einem Berufswechsel weniger verdienen und mehr Überstunden machen als vorher. Die Entscheidung, den Beruf zu wechseln, hängt also offensichtlich auch von anderen Faktoren als dem Lohnniveau ab. Auch Loeb/Reiniger (2004) gehen davon aus, dass Lohnerhöhungen nicht sehr effizient wären, denn von einer Lohnerhöhung profitieren würden v.a. die bereits angestellten Lehrpersonen. Die Einschätzung bezüglich der Situation in Schweiz in der Studie von Wolter et. al. (2003) zielt in die gleiche Richtung: Da die Lebenseinkommen von Lehrpersonen bereits hoch sind im Vergleich zu anderen Berufsleuten, dürfte das Problem eher bei suboptimalen Arbeitsbedingungen liegen als bei niedrigen Löhnen. Effizienter wäre daher eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Etwas anders schätzen Chevalier et. al. (2007) die Situation hinsichtlich der Berufswahl ein: Sie gehen davon aus, dass eine Erhöhung der Lehrerlöhne um 10 Prozent die Wahrscheinlichkeit um 7 Prozent erhöhen würde, dass eine Person Lehrer oder Lehrerin wird (Chevalier et. al. 2007, 77). Diese Studien betrachten allerdings generelle Lohnerhöhungen, beispielsweise in einem ganzen Land, und berücksichtigen keine regionalen Lohndifferenzen und regionale Wanderungsbewegungen.

Des Weiteren wird eine generelle Lohnerhöhung als **zu wenig differenziert** eingestuft. Sie wäre dann sinnvoll, wenn ein grundsätzlicher Lehrermangel bestehen würde. Wenn die Knappheit der Lehrpersonen aber auf einzelne Bereiche, Stufen oder Regionen beschränkt ist, wären spezifische Lohnerhöhungen sinnvoller (Loeb/Reininger 2004: 53). So geht eine OECD-Studie davon aus, dass Schulen an benachteiligten oder unbeliebten Standorten über deutlich mehr Mittel verfügen müssen, um qualitativ hochwertige Lehrkräfte zu akquirieren (OECD 2004, 6). Löhne oder Arbeitsbedingungen, die stärker nach Fächern oder Standorten differenziert sind, dürften allerdings politisch umstritten sein. In diesem Zusammenhang könnte sich die Tatsache, dass im Kanton Graubünden die Löhne der Lehrpersonen von den Gemeinden und nicht vom Kanton festgelegt werden³¹, als Vorteil herausstellen: Gemeinden, die Probleme bei der Rekrutierung von Lehrpersonen haben, ist es freigestellt, die Löhne «ihrer» Lehrpersonen zu erhöhen. Der Arbeitsmarkt für Lehrpersonen stellt im Kanton Graubünden in diesem Sinne kein Monopson dar, in wel-

³¹ Der Kanton gibt im Kanton Graubünden nur Mindestlöhne vor.

chem ein einziger Nachfrager (der Kanton, der eine offene Lehrerstelle besetzen will) einer Vielzahl von Anbietern (den stellensuchenden Lehrpersonen) gegenübersteht. Vielmehr sind im Kanton Graubünden die Voraussetzungen dafür erfüllt, dass sich unter den Gemeinden ein Wettbewerb um das knappe Lehrkräfteangebot einstellen kann. Sofern dieser Wettbewerb funktioniert³², wird der akute Lehrermangel dazu führen, dass die Löhne der Volksschullehrer/innen unabhängig vom politischen Handeln des Kantons steigen werden, bis sich ein neues Marktgleichgewicht einstellt, das sich dadurch auszeichnet, dass weder ein Mangel noch ein Überangebot an Lehrpersonen herrscht³³.

Die befragten Gesprächspartner/innen sind sich einig darin, dass die **Löhne der Lehrpersonen im Kanton Graubünden angehoben** werden sollten, da sie im Vergleich zu anderen Kantonen tief sind³⁴. Die meisten fordern, dass die Lehrerlöhne in Graubünden dem Mittelwert der ostschweizerischen Lehrerlöhne (exkl. Zürich) entsprechen sollten. Erhofft werden von einer Lohnerhöhung eine geringere Abwanderung in andere Kantone sowie ein längerer Verbleib im Lehrberuf. Darüber, welche Rolle der Lohn beim Abwanderungs- oder Berufswechselentscheid spielt, sind sich die Experten/innen allerdings nicht einig. Zudem versprechen sich einige Gesprächspartner/innen weitere Effekte wie die Steigerung der Berufsattraktivität für Männer oder einen positiven Einfluss auf das Prestige des Lehrberufs.

Einige Interviewpersonen wünschten **sich eine Angleichung der Lehrerlöhne innerhalb des Kantons**, da die Lohndifferenzen ohne entsprechende Unterschiede in den Aufgaben stossend seien und es Schulen mit tieferen Löhnen erschweren würden, Lehrpersonen zu akquirieren³⁵. Allerdings handelt es sich bei den Lehrpersonen nicht um Kantonsangestellte, sondern um Angestellte der Gemeinden. Nur ein Mindestlohn wird durch den Kanton festgelegt.

6.2.2 Ausbildungsmassnahmen

6.2.2.1 Erleichterung der Zulassungsbedingungen zur Ausbildung

Erleichterte Zulassungsbedingungen zum Studium an der Pädagogischen Hochschule werden weder von der Studie zuhanden der EDK noch vom Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer (LCH) befürwortet. LCH geht davon aus, dass hohe kognitive Voraussetzungen und ein hohes allgemeines Bildungsniveau für die Berufsausübung notwendig sind und heute andere Kompetenzen von Lehrpersonen gefordert werden, als dies noch vor 20 Jahren der Fall war. Eine Senkung der Zulassungsvoraussetzungen würde eine Qualitätsverschlechterung mit sich bringen. Des Weiteren sei davon auszugehen, dass sich Personen mit Maturität und akademischem Abschluss im Vergleich zu anderen Arbeitnehmenden aktiver und plan-

³²Die Wohnsitzpflicht ist sicherlich ein Faktor, der dem Wettbewerb unter den Gemeinden um die knappen Lehrkräfte nicht förderlich ist. Auch finanzielle Restriktionen von strukturschwachen Gemeinden könnten das Funktionieren des Wettbewerbs negativ beeinträchtigen.

³³Gegen eine verbindliche Festlegung von Lehrpersonen durch den Kanton spricht vor allem das Problem, dass nicht absehbar bzw. nicht im Detail bekannt ist, in welchem Ausmass das Angebot an Lehrpersonen auf Lohnveränderungen reagiert. Der Kanton steht einem Informationsproblem gegenüber, dem jeder zentrale Planer ausgesetzt ist: Wie hoch muss die Lohnerhöhung ausfallen, damit sich in der Folge nicht ein Überangebot an Lehrpersonen einstellt?

³⁴In Abschnitt 3.3 haben wir gezeigt, dass die Aussage, dass die Löhne der Bündner im Vergleich zu denjenigen der Lehrpersonen in St. Gallen und Thurgau tief sind, in dieser Form nicht korrekt ist. Richtig ist, dass die Bruttojahreslöhne vergleichsweise tief sind. Berücksichtigt man beim Vergleich aber auch die Anzahl Unterrichtslektionen pro Schulwoche, die Dauer einer Unterrichtslektion und die Anzahl Schulwochen pro Schuljahr, können die Löhne der Bündner Lehrpersonen als mit denjenigen ihrer St. Galler und Thurgauer Kollegen/innen vergleichbar bezeichnet werden.

³⁵Aus ökonomischer Sicht bestehen allerdings erhebliche Zweifel, ob mit einer Vereinheitlichung der Löhne von Lehrpersonen innerhalb des Kantons Graubünden das Problem eines Ungleichgewichts auf dem Bündner Arbeitsmarkt für Lehrpersonen gelöst werden kann.

voller weiterbilden. Darüber hinaus sei das Vorbildungsniveau ein bedeutender Faktor für das Ansehen des Berufs in der Öffentlichkeit (LCH 2009).

Ähnlich argumentiert der Bericht zuhanden der EDK: «Mit der Aufweichung der Zulassungsbedingungen zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung wird nicht nur die Qualität der Studierenden in Frage gestellt, sondern auch der Status der Pädagogischen Hochschulen in der Hochschullandschaft. Der Anschluss an weitere Fachhochschulen oder Universitäten nach Studienabschluss an einer Pädagogischen Hochschule ist damit nicht mehr sichergestellt. Dies bedeutet Prestige- und Attraktivitätsverlust primär der Ausbildungsinstitutionen und sekundär der Lehrberufe» (EDK 2007, 28).

Die **Meinungen der befragten Expertinnen und Experten** bezüglich der Erleichterung der Zulassungsbedingungen sind weniger eindeutig. Die unterschiedlichen Ansichten lassen sich zu einem grossen Teil auf unterschiedliche Vorstellungen darüber zurückführen, welche Fähigkeiten eine Lehrperson mitbringen sollte. Einige Befragte argumentieren, dass eine Maturität unnötig sei bzw. zu stark gewichtet werde, wohingegen andere relevante Fähigkeiten zu wenig berücksichtigt würden. Andere Befragte sind der Meinung, dass eine Zugangserleichterung Qualitätseinbussen mit sich bringen würde, die problematisch wären. Als weitere Gegenargumente werden aufgeführt, dass tiefere Zulassungsbedingungen dem Berufsbild schaden könnten, dass diese Massnahme «schlechte Studierende» anziehen würde und dass Lehrer/innen ohne hinreichende Vorbildung im Kollegium auf Akzeptanzprobleme stossen könnten. Zwei Befragte geben ausserdem zu bedenken, dass bereits ein vereinfachter Zugang zur Pädagogischen Hochschule bestehe, insbesondere auch für Personen, die bereits berufstätig sind.

6.2.2.2 Möglichkeiten für Quereinsteiger/innen

Personen aus anderen Berufen, die auf den Lehrberuf umsteigen, erhöhen das Angebot an Lehrkräften. Der Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer empfiehlt, die **Ausbildungsmöglichkeiten für Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern** auszubauen – allerdings ohne die Ansprüche zu senken. Es sollen Passerellen geschaffen werden, die der beruflichen, familiären und finanziellen Situation von Quereinsteiger/innen gerecht werden (LCH 2010).

Besondere Möglichkeiten für Quereinsteiger/innen, wie beispielsweise verkürzte Ausbildungen, bestehen im Kanton Graubünden nicht. Allerdings können auch Personen ohne gymnasiale Matura in die **Pädagogische Hochschule** eintreten: Berufsleute mit einer dreijährigen Lehre und mindestens drei Jahren Berufserfahrungen können einen Vorbereitungskurs besuchen (teilweise nach Absolvierung einer schriftlichen Prüfung), der zum Studium an der Pädagogischen Hochschule Graubünden berechtigt.

Die befragten Personen stehen Quereinsteiger/innen grundsätzlich positiv gegenüber. Einige Interviewpersonen erwähnen, dass sie Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger als sehr motiviert erleben und diese wichtige Erfahrungen aus anderen Berufsbereichen mitbringen. Ausserdem wird vermutet, dass sie seltener nach wenigen Unterrichtsjahren wieder aus dem Beruf aussteigen.

Was die Ausbildung von Quereinsteiger/innen angeht, setzen die Befragten unterschiedliche Akzente. Man ist sich einig darin, dass die **Beurteilung von einzelnen Fällen** wichtig ist: Wer bereits relevante Erfahrungen oder Wissen mitbringt, dem soll dieses auch für die Ausbildung angerechnet werden. Eine Interviewperson kritisiert, dass diese Quereinsteigermodelle oft auf Akademikerinnen und Akademiker ausgerichtet seien. Gerade diese wechselten aber selten in die Lehrerinnen- und Lehrerbildung. Ob darüber hinaus Verkürzungen der Ausbildung möglich und sinnvoll seien, darüber gehen die Meinungen auseinander: Generell werden sogenannte «Schnellbleichen» abgelehnt, also eine simple Verkürzung des Studiums. Eine Interviewperson geht allerdings davon aus, dass Abstriche bei wenig praxisrelevanten Themen möglich wären.

Von mehreren Befragten wird darauf hingewiesen, dass die persönliche Situation der Quereinsteiger/innen berücksichtigt werden müsse. So wird ein **berufsbegleitendes Studium** gefordert, das erlaubt, gleichzeitig eine Familie zu haben und weiterhin sein Einkommen zu sichern. Die Pädagogischen Hochschulen, so eine der Interviewpersonen, sollten flexiblere Studiengänge anbieten können, die ein Teilzeitstudium ermöglichen, indem beispielsweise Kurse am Abend oder am Wochenende angeboten würden. Wiederum wird das Problem erwähnt, dass **nicht sämtliche Ausbildungen im Kanton Graubünden absolviert** werden können. Pendelwege werden für Berufstätige zu einem zusätzlichen Hindernis, um ein Studium in Angriff zu nehmen. Im Grossen und Ganzen, so der Tenor, müsse Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern ein genügend attraktives Angebot gemacht werden können.

6.2.2.3 Nachqualifizierungen

Nachqualifizierungen können von Personen erworben werden, die bereits auf dem entsprechenden Beruf arbeiten bzw. die entsprechenden Fächer oder Schulstufen unterrichten, aber über keinen adäquaten Bildungsabschluss verfügen. Diese Massnahme wird in einzelnen Kantonen und in anderen Ländern bereits durchgeführt (Department of Education, Culture and Science 2008).

Im Kanton Graubünden sind **Nachqualifizierungen für die Primarstufe** in einzelnen Sprachfächern an der Pädagogischen Hochschule möglich, sei es, um ein Fremdsprachenfach, das während des regulären Studiums nicht abgeschlossen wurde, abzuschliessen oder Lehrpersonen sich in Französisch nachqualifizieren lassen, um ausserhalb des Kantons Graubünden unterrichten zu können. Ebenfalls angeboten werden einzelne Fächer zur Nachqualifikation (z.B. Englisch oder bildnerisches Gestalten). Ausserdem werden Weiterbildungskurse in Romansch Grischun angeboten, die aber nicht mit einem anerkannten Abschluss verbunden sind, sondern der Unterstützung von romanisch unterrichtenden Lehrpersonen dienen.

Eine Nachqualifizierung von Primarlehrpersonen, die bereits auf **Sekundarstufe I** unterrichten, aber über kein entsprechendes Diplom verfügen, ist im Kanton Graubünden nicht möglich. Im Kanton St. Gallen wird eine entsprechende Nachqualifizierung angeboten, die allerdings trotz Anrechnung einiger Leistungen aufwändig bleibt. Verkürzte Nachqualifizierungen, wie sie beispielsweise im Kanton Thurgau angeboten werden, sind in Graubünden nicht anerkannt.

Die befragten **Expertinnen und Experten** äussern sich zu Nachqualifizierungen ähnlich wie zu Ausbildungen von Quereinsteiger/innen. Generell wird es sehr begrüsst, wenn Nachqualifizierungen möglich sind. Die individuelle Anrechnung von bereits erworbenem Wissen und erworbener Erfahrungen durch die Arbeit auf dem Beruf (auch ohne entsprechenden Bildungsnachweis) wird stark befürwortet. Fehlendes Wissen sollte nachgeholt werden können, ohne dass die ganze Ausbildung absolviert werden muss. Eine generelle Senkung der Ansprüche wird aber nicht als sinnvoll erachtet.

Wiederum stellt sich jedoch das Problem, dass Personen, die zur Nachqualifizierung in Frage kämen, berufstätig und auf ein Einkommen angewiesen sind. Ihre Motivation, eine Nachqualifizierung in Angriff zu nehmen, dürfte deshalb eher gering sein, insbesondere wenn sie nicht innerhalb des Kantons erfolgen kann. Möglich wären Weiterbildungen im Kanton, die zu einem kantonal anerkannten Abschluss führen – beispielsweise für eine Nachqualifizierung von Primarlehrpersonen für die Sekundarstufe I. Dies wird zwar nicht als ideale Lösung angesehen, bei Anrechnung der erworbenen ETCS für eine schweizweit anerkannte Ausbildung könnte dies dennoch sinnvoll sein. Eine andere Möglichkeit wären Nachqualifikationen, die die Pädagogische Hochschule Graubünden gemeinsam mit anderen Hochschulen anbietet, ähnlich wie dies in den heilpädagogischen Ausbildungsgängen bereits erfolgt ist.

Die **EDK** arbeitet derzeit daran, die notwendigen reglementarischen Grundlagen zu schaffen, damit Primarlehrerinnen und Primarlehrer in einem gesamtschweizerisch anerkannten Master-Lehrgang ein Lehr-

diplom für die Sekundarstufe I erwerben können. Geplant ist ein Masterstudium von 2 bis 2.5 Jahren Dauer. Aktuell läuft der Anhörungsprozess, in dem u.a. geklärt werden soll, ob nur Lehrpersonen mit Bachelor zugelassen werden sollen oder auch solche, die ihr Diplom vor Einführung der Pädagogischen Hochschulen erworben haben.³⁶

6.2.2.4 Weiterbildung für romanischsprachige Lehrpersonen

Einige Interviewpersonen sind der Meinung, dass Lehrpersonen für romanischsprachigen Unterricht teilweise ungenügend qualifiziert sind. Teilweise wird befürchtet, dass auch die tiefe Motivation, auf romanisch zu unterrichten, mit den ungenügenden Kenntnissen zusammenhängt. Probleme beständen vor allem bei Personen, die nicht über mehrere Jahre in einem romanischsprachigen Gebiet zur Schule gegangen seien. Die Pädagogische Hochschule Graubünden bietet zwar einen Kurs für Rumantsch Grischun an, der von einem Grossteil der romanischsprachigen Studierenden belegt und abgeschlossen wird. Dabei handelt es sich aber nur um einen Basiskurs, der Grundkenntnisse vermittelt. Erschwerend dürfte hinzukommen, dass je nach Region nicht in Rumantsch Grischun, sondern im jeweiligen Idiom unterrichtet wird.

Im Rahmen dieser Studie wurden die Sprachkenntnisse der Lehrpersonen nicht erfasst – über das Ausmass des Problems können deshalb keine Aussagen gemacht werden. Eine mögliche Lösung bestünde darin, gezielte Weiterbildungsangebote für romanischsprachige Lehrpersonen anzubieten. Da romanischsprachige Lehrpersonen allerdings ebenso gut auf deutsch unterrichten können, und Weiterbildungen zusätzlichen Aufwand verursachen, ohne lohnwirksam zu sein, müssten die Weiterqualifikationen wahrscheinlich mit entsprechenden finanziellen oder motivationalen Anreizen ausgestattet werden, um eine ausreichende Nachfrage zu finden.

6.2.3 Unterstützung von Lehrpersonen

Unterstützung beim Berufseinstieg

Da davon auszugehen ist, dass in den ersten Jahren nach dem Berufseinstieg besonders viele Lehrpersonen aus dem Lehrberuf aussteigen, sollten Unterstützungsmassnahmen von Lehrpersonen möglichst früh greifen. Einige Kantone haben bereits eine systematische **Einführung beim Berufseinstieg** entwickelt. Neulinge werden durch Mentorate, regionale Intervisionsgruppen unter Leitung von Lehrpersonen mit spezifischer Weiterbildung oder Workshops unterstützt. Dadurch sollten sie in der Planung, dem Schulbetrieb, beim Kontakt mit Eltern und pädagogisch-didaktischen Problemen unterstützt werden (EDK 2007, 13f).

Eine amerikanische Studie zeigt, dass sich Mentoring und Unterstützung beim Berufseinstieg positiv auf die Abbruchquote von Neulingen auswirkt: Während ohne jegliche Unterstützung 18.6 Prozent der Berufseinsteiger/innen nach einem Jahr ihren Lehrtätigkeit aufgaben, waren es «nur» 11.8 Prozent, wenn sie an einem ausgebauten Mentoring- und Einstiegsprogramm teilnahmen. Dieser Zusammenhang zeigte sich in einer multivariaten statistischen Analyse. Dabei wurde die Wirkung der Massnahme von den Lehrpersonen selten explizit genannt (Ingersoll 2003, 19f.).

Der Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer fordert eine gezielte Unterstützung von Junglehrpersonen beim Berufseinstieg: Neben einer professionellen Begleitung wünscht er sich Rücksichtnahme bei der Klassenzuteilung (LCH 2010, 1).

³⁶ Quelle: Webseite der EDK: www.edk.ch/dyn/21298.php.

Eine erfolgreiche Unterstützung in der Berufseinstiegsphase sollte gemäss einer Expertenbefragung die folgenden Punkte beinhalten (Müller Kucera/Stauffer 2003, 49):

- Die Betreuung umfasst individuelle Kontakte zwischen der betreuten und der betreuenden Person
- die Betreuung findet am Arbeitsort der betreuten Person statt
- Berufseinsteiger/innen haben Zugang zu geleiteten Gesprächsrunden
- Zu Beginn eines Schuljahrs werden Veranstaltungen für die Lehrpersonen durchgeführt, die neu in den Beruf einsteigen
- Es existieren Spezialangebote, die auf die spezifischen Bedürfnisse zugeschnitten sind.

Die Unterstützung von neuen Lehrpersonen wird von den befragten Expert/innen als zentral erachtet, um grosse Überforderung zu verhindern und die Ausstiegsrate in den ersten Jahren nach Berufseintritt zu senken. Nur eine rudimentäre Berufseinführung sei nicht ausreichend. Gefordert werden die folgenden Massnahmen:

■ **Begleitung oder Mentorat durch Schulleitungen oder erfahrene Lehrpersonen:** Die Mentor/innen, welche die neuen Lehrpersonen unterstützen, benötigen dafür aber die nötige Arbeitszeit, die sie ausschliesslich für diese Aufgabe einsetzen können. In einem Interview wurde angeregt, dass während des ersten Semesters 1-2 Stunden pro Woche und neuer Lehrperson eingesetzt werden sollten.

■ **Unterstützung durch die Schulbehörden:** Die Unterstützung durch die Schulbehörden wird unterschiedlich beurteilt. Einerseits scheint der Kontakt zwischen Schulbehörden und neuen Lehrpersonen sehr wichtig, damit die Schulbehörden die Bedürfnisse der Lehrpersonen kennen und ihnen ihre Bereitschaft zur Unterstützung vermitteln können. Andererseits haben die Schulbehörden eine Doppelrolle: Sie unterstützen Lehrpersonen nicht nur, sondern sind auch mit der Aufsicht betraut.

■ **Supervision:** Eine Interviewperson wies darauf hin, dass Supervision ausgesprochen wichtig sei, diese aber oft von den Lehrpersonen erkämpft oder selbst bezahlt werden müssten. Sie schlägt vor, Supervisionsstunden für Berufseinsteiger/innen obligatorisch zu machen.

■ **Verstärkte Vorbereitung durch die Pädagogische Hochschule:** Neben den Massnahmen, die nach dem Berufseinstieg stattfinden, fordern einige Interviewpersonen eine bessere Vorbereitung durch die Pädagogische Hochschule. Den Herausforderungen, die ausserhalb der eigentlichen Unterrichtstätigkeit auftauchen, müsse bereits in der Ausbildung mehr Gewicht beigemessen werden.

Die genannten Massnahmen wurden teilweise bereits umgesetzt, laut Aussagen von Interviewpersonen ist das Mass an Unterstützung in den Gemeinden aber unterschiedlich gross – was deutlich macht, dass in Zusammenhang mit Massnahmen in Bezug auf die Unterstützung von Berufseinsteiger/innen weniger der Kanton denn die Gemeinden gefordert sind.

Unterstützung beim Wiedereinstieg

Dass Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger unterstützt werden sollten, scheint sämtlichen Befragten wichtig und sinnvoll. Die Begleitung scheint wichtig, weil sich in den letzten Jahren durch Reformen und pädagogische Veränderungen der Unterricht stark verändert habe. Dazu, wie diese Unterstützung konkret aussehen soll, gibt es mehrere Vorschläge. Einige Interviewte bevorzugen (obligatorische) Einführungskurse, andere fänden eine persönliche Begleitung durch die Schulleitung sinnvoller.

Unterstützung von Lehrpersonen allgemein

Unterstützung oder Begleitung von Lehrpersonen – auch nach der Berufseinstiegsphase – werden von mehreren Autor/innen gefordert, um Lehrpersonen in schwierigen Situationen zu entlasten. Eine amerikanische Untersuchung empfiehlt, verstärkt Mentoring Programme für Lehrpersonen anzubieten, in denen die Unterrichtssituation, die Planung, die Motivation der Schüler/innen, die Kommunikation mit den Eltern

sowie die eigenen Lehrmethoden besprochen und kritisch hinterfragt werden können (Department of education 2004, 26). Auch ein Bericht zuhanden der EDK fordert einen ausgebauten Support für anspruchsvolle pädagogische und didaktische Situationen (EDK 2007, 34).

Die befragten Expertinnen und Experten sehen unterschiedliche Möglichkeiten, um Lehrpersonen zu unterstützen und zu entlasten:

■ **Unterstützung bei der Elternarbeit:** Beim Kontakt und insbesondere bei Konflikten mit Eltern ist die Unterstützung von Lehrpersonen wichtig. Unterstützungsmöglichkeiten sehen die Befragten v.a. durch die Schulleitung, die dann allerdings über genügend zeitliche Ressourcen verfügen muss.

■ **Entlastung von administrativen Aufgaben:** Die administrative Belastung der Lehrpersonen kann nach Ansicht der Befragten vor allem durch die Schulleitung gesenkt werden. Die Schulleitungen dürften aber gleichzeitig nicht überlastet werden.

■ **Entlastung durch Fachpersonen oder unterstützende Personen im Unterricht:** Entlastung wird ausser von der Schulleitung auch von der Schulsozialarbeit, der Heilpädagogik, dem Teamteaching oder von Personen erwartet, die ohne abgeschlossene Ausbildung mithelfen (z.B. Personen in Ausbildung oder Freiwillige).

■ **Coaching und Supervision:** Unterstützung durch Coaching und Supervision scheinen vor allem dann sinnvoll, wenn Schulreformen umgesetzt und Lehrpersonen mit neuen Anforderungen und Rahmenbedingungen konfrontiert werden.

■ **Arbeitszeit:** Verschiedentlich wird herausgestrichen, dass die Arbeitsbelastung der Lehrpersonen zu hoch sei, wodurch sie nicht ihren sämtlichen Aufgaben in genügendem Mass nachgehen können. Eine Senkung der Anzahl Pflichtstunden oder geregelte Arbeitszeiten wurden vorgeschlagen.

■ **Weiterbildung:** Insbesondere Gemeinde in der Peripherie unterstützen ihre Lehrpersonen in Bezug auf Weiterbildung geringer als Zentrumsgemeinden. Eine Vereinheitlichung zwischen den Gemeinden oder eine kantonale Regelung wurden gefordert.

Bei der Unterstützung der Lehrpersonen muss allerdings beachtet werden, dass diese zu einer tatsächlichen Entlastung führt. Unbedingt zu vermeiden sind Massnahmen, die zu zusätzlichem Aufwand und einer zusätzlichen Belastung werden. Auch diese Unterstützungsleistungen sind in den Gemeinden unterschiedlich gut ausgebaut.

Inhaltliche Unterstützung: Didaktische Zentren

In verschiedenen Kantonen sind bereits didaktische Zentren eingeführt worden, die Lehrpersonen und Studierende aktuelles Unterrichtsmaterial zur Verfügung stellen. Die Zentren unterscheiden sich in den weiteren Aufgaben, die sie übernehmen. Sie können beispielsweise als Ideenvermittler fungieren, Lehrpersonen bei der Herstellung von eigenem Lernmaterial unterstützen, aktualisierte Medienbestände zur Verfügung stellen, den Austausch von Berufserfahrungen ermöglichen usw.

Rahmenbedingungen für effiziente Schulleitungen schaffen

Mehrere Studien kommen zum Schluss, dass eine gute Führung einer Schule in mehrerer Hinsicht von grosser Bedeutung ist:

■ Erstens ist sie für einen reibungslosen Ablauf des Schulbetriebs zuständig und kann damit gute Arbeitsbedingungen für den Unterrichtsalltag schaffen.

■ Zweitens muss sie strategische Führungsaufgaben übernehmen sowie Innovationsförderung betreiben und professionelle Unterstützung und Entscheidungen bei Problemen bereitstellen.

■ Drittens ist sie ein wesentlicher Faktor für die Zufriedenheit der Lehrpersonen.

Werden Lehrpersonen auf emotionaler und informationeller Ebene gut unterstützt, steigt ihre **Berufszufriedenheit** (Bättig-Ineichen 2009, 170). Fühlen sich Lehrpersonen durch die Schulleitung nicht gut unterstützt, wird sie hingegen zu einer Belastung: In einer Umfrage gaben 42 Prozent der Lehrpersonen an, dass sie die Einführung der geleiteten Schule und Mitarbeitergespräche als Belastung erlebten, nur 23 Prozent erfahren durch die Schulleitung eine Entlastung. Inwieweit diese Belastung auf die Neueinführung von Schulleitungen und den damit verursachten Mehraufwand zurückzuführen ist und ob in Zukunft Entlastungseffekte erzielt werden können, ist momentan noch unklar. Um langfristige Effekte bestimmen zu können, liegen zu wenige und zu wenig langfristige Daten vor (Landert/Brägger 2009, 54f.).

Ein OECD-Bericht (OECD 2004) empfiehlt, dass Schulen über **qualifizierte Schulleitungsteams** verfügen sollten, da sie relevante Aufgaben zu übernehmen hätten: Sie sind verantwortlich für die Auswahl und die berufliche Weiterentwicklung der Lehrpersonen und haben Einfluss auf die Arbeitsbedingungen an der Schule. Der Bericht zuhanden der EDK konstatiert: «Wirksame Führung der Schule erfordert Schulleitungen, deren Aufgaben, Kompetenzen und Ressourcen klar geregelt sind.» Ausserdem müssten sie mit Finanz- und Personalkompetenzen ausgestattet sein, um ihre Führungsrolle effizient übernehmen zu können (EDK 2007, 35).

Mit der Einführung der Vergrösserung der Autonomie von Einzelschulen und der Einsetzung von Schulleitungen wurde bereits ein wichtiger Schritt getan. So deuten Studien darauf hin, dass mit einer erhöhten Autonomie die Schulqualität steigt und autonome Schulen rascher und adäquater auf lokale Probleme reagieren können (Müller Kucera/Stauffer 2003, 76; Bättig-Ineichen 2009, 173). Jedoch müssen den Schulleitungen gute Rahmenbedingungen zur Ausübung ihrer Tätigkeit zur Verfügung stehen. Momentan sind Schulleitungen stärker belastet und haben eine höhere Arbeitszeit als Lehrpersonen (Nido et. al. 2008). Hingegen bemängeln auch sie knappe zeitliche Ressourcen und zu wenig Gelegenheit zur Delegation von Sekretariatsaufgaben (Landert & Partner 2009).

Aus **Sicht der befragten Expert/innen** spielen die Schulleitungen eine wichtige Rolle bei der Unterstützung und Entlastung von Lehrpersonen. Um diese Unterstützung in genügendem Ausmass leisten zu können, dürfen die Schulleitungen selbst aber nicht überlastet werden. Folgende Veränderungsvorschläge werden als wichtig erachtet:

■ **Schulleitungen in sämtlichen Schulen:** Es wird bemängelt, dass Schulleitungen erst ab einer gewissen Grösse der Schulen finanziert werden. Erhält eine Schulleitung ein Arbeitspensum von weniger als 30 Prozent, wird vom Kanton keine Finanzierung zugesprochen. Laut Ansicht der befragten Expert/innen wäre es aber gerade in kleinen Schulen wichtig und nötig, eine Schulleitung einzurichten, da diese mit besonderen Problemen zu kämpfen hätten.

■ **Einführung von Schulsekretariaten:** Dass eine Schulleitung einfache administrative Arbeiten zu übernehmen hat und nicht in sämtlichen Schulen an ein Schulsekretariat delegieren kann, wird als Mangel wahrgenommen. Einerseits seien Schulleitungen überqualifiziert und damit auch zu teuer, um administrative Aufgaben zu erledigen, andererseits könnten sie die administrativ eingesetzte Arbeitszeit nicht mehr für die Betreuung der Lehrkräfte und die Schulentwicklung nutzen.

■ **Hinreichendes Pensum für Schulleitungen:** Die Schulleiter/innen müssen über ein genügendes verfügbares Pensum verfügen, um ihren Aufgaben nachgehen zu können. Ansonsten bleibt ein Teil der Arbeiten unerledigt oder die Schulleiter/innen laufen Gefahr, sich selbst zu überlasten.

In Schulen bzw. Gemeinden könnte es sich deshalb lohnen zu überprüfen, ob die Einführung eines Schulsekretariats sinnvoll ist und das Pensum der Schulleitung für die geforderten Aufgaben ausreicht.

6.2.4 Aufstiegsmöglichkeiten schaffen

Fehlende Aufstiegsmöglichkeiten gehören zu den Hauptgründen, weshalb Lehrpersonen ihren Beruf verlassen (vgl. Abschnitt 5.1.5). Fehlende Karrieremöglichkeiten fallen als Kündigungsgrund stärker ins Gewicht als die Entlohnung. In einer Studie zu Primarlehrpersonen geben einige Aussteigerinnen und Aussteiger an, dass sie den Beruf vermutlich nicht aufgegeben hätten, wenn sie innerhalb des Berufs mehr Verantwortung hätten übernehmen können (Bättig-Ineichen 2009, 163). Mehrere Autor/innen plädieren deshalb für Aufstiegsmöglichkeiten oder Laufbahnmodelle im Lehrberuf. In einem **Laufbahnmodell** können sowohl vertikale als auch horizontale Stellen- oder Positionswechsel vorgenommen werden, wodurch Spezialisierungen und/oder ein beruflicher Aufstieg möglich werden. Eine Variante, solche Aufstiegsmöglichkeiten zu schaffen, sind Spezialfunktionen von Lehrpersonen wie z.B. die Betreuung von Junglehrpersonen, Praxisbetreuung von Studierenden oder Klassenlehrpersonen im Sinne von «master teachers» (Leutwyler et. al. 2005, EDK 2007).

Ein Bericht zuhanden der EDK empfiehlt die Schaffung von Spezialisierungen im Lehrberuf. Sie sind einerseits sinnvoll zur Steigerung der Berufsattraktivität, bieten andererseits aber auch **Vorteile für das Schulsystem**. Die im Auftrag von LCH erstellte Studie zu Laufbahnmodellen schätzt die Vorteile ähnlich ein (Leutwyler et. al. 2005, EDK 2007):

- Entlastung des Kollegiums durch die Kompetenzen, die Spezialist/innen in spezifischen Bereichen mitbringen
- Spezialist/innen können einen Beitrag zur Schulentwicklung oder zur Ausbildung junger Lehrpersonen leisten
- Professionalisierung des Lehrberufs und Weitergabe von Wissen der Spezialist/innen (Multiplikatoreffekt)
- Langfristiger Imagegewinn des Lehrberufs³⁷.
- Verlängerung der Berufsverweildauer von Lehrpersonen.

Die Studie gibt allerdings auch einige **Risiken** zu bedenken. Es ist möglich, dass ein Laufbahnmodell von den Lehrpersonen als unverträglich mit der Berufskultur verstanden wird. Wenn den hierarchisch übergeordneten Positionen aber kein direkter Eingriff in den Unterricht von Lehrpersonen erlaubt ist, sollte dieses Risiko reduziert werden können. Des Weiteren besteht die Befürchtung, dass die Teamkultur durch Laufbahnmodelle negativ beeinflusst werden könnte (Leutwyler et. al. 2005).

Die **Akzeptanz der Einführung eines Laufbahnmodells** ist bei **Lehrpersonen gegenüber** hoch. Laut oben genannter Studie erachten fast 90 Prozent der befragten Lehrpersonen die Einführung als sinnvoll. Sie erhoffen sich davon einerseits mehr Anerkennung der eigenen Leistung und andererseits Entlastungen im Schulalltag (Leutwyler et. al. 2005).

In den Niederlanden ist im Rahmen eines Massnahmenpakets gegen den Lehrermangel unter anderem ein Fonds zur Finanzierung von Weiterbildung und Spezialisierung von Lehrpersonen eingerichtet worden (Department of Education, Culture and Science 2008).

In **Graubünden** ist mit der Funktion der Schulleitung eine Aufstiegsmöglichkeit geschaffen worden. Damit diese Funktion aber auch tatsächlich als attraktiven beruflichen Aufstieg wahrgenommen wird, sollten Schulgemeinden darauf achten, dass eine ausreichende Entlohnung sowie attraktive Arbeitsbedingungen bereitgestellt werden.

³⁷ Dieser Zusammenhang zeigte sich u.a. im Pflegebereich, in welchem eine erhöhte Spezialisierung eingeführt wurde.

6.2.5 Flexibilisierung des Rentenalters nach oben

Die Flexibilisierung des Rentenalters nach oben wird von den Gesprächspartner/innen unterschiedlich beurteilt. Einigen scheint es sinnvoll zu sein, dass Personen auch nach Erreichen des Pensionsalters weiterarbeiten können, wenn sie dafür motiviert sind. Andere sind eher der Meinung, dass es in diesem Alter sinnvoll ist, aus dem Lehrberuf auszutreten – sei es, weil sie den Altersunterschied zwischen Lehrpersonen und Schüler/innen als zu gross erachten oder eine abnehmende Belastbarkeit der Lehrpersonen befürchten.

Aus ökonomischer Sicht, insbesondere aus der Kostensperspektive, ist die Flexibilisierung des Rentenalters nach oben sinnvoll. Denn diese Lehrpersonen sind bereits ausgebildet, bringen langjährige Erfahrung mit und müssen nicht neu rekrutiert werden.

6.2.6 Einstellung von Lehrkräften ohne entsprechende Ausbildung

Die Einstellung von Lehrpersonen ohne entsprechenden Abschluss oder solche, die sich erst in Ausbildung befinden, wird generell als problematisch angesehen, da die entsprechende **Qualität einer Lehrperson nicht vorausgesetzt** werden kann (LCH 2010). Diese Massnahme wird von Schulen normalerweise als Notmassnahme ergriffen, wenn nicht genügend qualifizierte Lehrpersonen zur Verfügung stehen: «States are clearly serious about standards for good teaching but not when those standards interfere with the ability to ensure an adult, qualified or not, in every classroom», fast eine amerikanische Studie dieses Phänomen zusammen (Hirsch et. al. 2001, 8).

Neben der geringeren Qualität können laut einer amerikanischen Untersuchung zwei weitere Probleme auftreten:

- Personen ohne entsprechende Ausbildung weisen eine **höhere Ausstiegsquote aus dem Lehrberuf** auf (McLeskey et.al. 2003, 23). Die Studie beschränkt sich zwar auf Sonderschullehrpersonen, die Resultate dürften aber auch für andere Kategorien gültig sein.
- Personen ohne entsprechendes Lehrdiplom unterrichten öfter an **Schulen mit Schüler/innen mit tiefem Leistungsniveau**, die aus einkommensschwachen Familien stammen (Hirsch et. Al. 2001, 9), da die entsprechenden Stellen für gut ausgebildete Lehrkräfte zu wenig attraktiv sind. Dadurch steigt die Problematik eine Abwärtsspirale in Bezug auf die Attraktivität der Schulen und die Qualifikation der Schüler/innen.

6.2.7 Rekrutierung von qualifizierten Lehrpersonen

Rekrutierung von Lehrpersonen aus anderen Kantonen oder aus dem Ausland

Einige Kantone mit Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung haben bereits Rekrutierungsmassnahmen in anderen Kantonen oder im Ausland eingesetzt.

Bezüglich des Kantons Graubünden wird der Erfolg einer Rekrutierung von **Lehrpersonen aus anderen Kantonen** von den befragten Expertinnen und Experten als gering eingeschätzt. Einerseits versuchten bereits andere Kantone, Lehrpersonen abzuwerben. Beispielsweise möchte der Kanton Zürich Lehrpersonen aus Kantonen mit sinkenden Schülerzahlen rekrutieren (Schulblatt des Kantons Zürich 2008, 61). Andererseits werden die Arbeitsbedingungen und die Entlöhnung in Graubünden als nicht sonderlich attraktiv eingeschätzt. Eher bestehe das Problem, dass Lehrpersonen aus Graubünden in andere Kantone abwandern würden. Auch Studierende aus anderen Kantonen, welche die Pädagogische Hochschule in Graubünden absolvierten, gingen oft wieder in den ursprünglichen Kanton zurück.

Bei der Anwerbung von **Lehrpersonen aus dem Ausland** sind sich die Interviewten uneinig. Einige gehen davon aus, dass ausländische Lehrkräfte zu wenig Sprachkompetenzen, zu wenig Vertrautheit mit dem Schweizerischen Bildungssystem mitbrächten und Inkompatibilitäten in der Ausbildung schwierig werden könnten. Andere schätzen die Rekrutierung ausländischer Lehrpersonen als wenig problematisch ein. Für die Lösung des Knappheitsproblems bei romanischsprachigen Lehrpersonen ist allerdings weder die Rekrutierung in anderen Kantonen noch im Ausland möglich.

Rekrutierung von Wiedereinsteiger/innen

Die Rekrutierung von Wiedereinsteiger/innen stellt eine kostengünstige Massnahme dar, um das Angebot an Lehrkräften kurzfristig zu erhöhen. Die Rekrutierung von Wiedereinsteiger/innen wird von den befragten Expert/innen als sinnvolle Massnahme erachtet, um der Verknappung des Lehrkräfteangebots zu begegnen. Die Wiedereinsteiger/innen sollten laut den Expert/innen auf den Berufseinstieg vorbereitet oder beim Berufseinstieg begleitet werden.

6.2.8 Klärung des Berufsauftrags

Im Berufsauftrag steht, welche Arbeit von Lehrpersonen geleistet werden soll. Er kann von den Schulleitungen als Führungsinstrument genutzt werden – für die Lehrpersonen klärt er, welche Aufgaben sie zu übernehmen haben (EDK 2007, 27).

LCH fordert neben der Klärung auch eine Anpassung des Berufsauftrags: Neue Aufgaben wie Teamarbeit, Schulentwicklung, Qualitätssicherung und Spezialaufgaben sollten explizit berücksichtigt werden. Es wird erwartet, dass dadurch die Berufsattraktivität erhöht werden kann (EDK 2007, 27).

6.2.9 Partizipation von Lehrpersonen an Entscheidungsprozessen

Wie sich bei der Online-Befragung der Bündner Lehrpersonen gezeigt hat, sind die Bündner Lehrpersonen mit der Umsetzung von Reformen und ihren Mitsprachemöglichkeiten bei denselben unzufrieden. In Abschnitt 3.1.4 haben wir ausgeführt, dass diese Ergebnisse auf eine allgemeine Unzufriedenheit mit den Reformen verweist, wie sie in der gesamten Deutschen Schweiz beobachtet werden kann. Im Hinblick auf zukünftige Reformen scheint es deshalb wichtig, eine Möglichkeit zu finden, um die Lehrerschaft bei der Umsetzung adäquat einzubeziehen, ohne dadurch ihr Zeitbudget zusätzlich zu belasten und die allgemeine Unzufriedenheit noch weiter zu erhöhen.

7 Literaturverzeichnis

- Bättig-Ineichen Sabine (2009): Ausstieg aus dem Lehrberuf – aus Unzufriedenheit? Motive für den Berufswechsel von Lehrpersonen auf der Primarschulstufe. Dissertation, Universität Zürich
- Baum, Britta und Helmuth Seitz (2003): «Demographischer Wandel und Bildungsausgaben: Empirische Evidenz für die westdeutschen Länder», *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, Vol. 72, No. 2, 205–219
- BFS Bundesamt für Statistik (2006): Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2005–2050, Neuchâtel
- BFS Bundesamt für Statistik (2009): Statistik der Lohnentwicklung. Schweizerischer Lohnindex, Methodische Grundlagen (2005 = 100), Neuchâtel
- BFS Bundesamt für Statistik (2010a): Bildungsperspektiven. Szenarien 2010-2019 für die obligatorische Schule, Neuchâtel
- BFS Bundesamt für Statistik (2010b): Evolution de la demande en enseignants dans le canton des Grisons, Neuchâtel (unveröffentlichtes Dokument)
- BFS Bundesamt für Statistik (2010c): Lehrkräfte 2007/08. Obligatorische Schule und Sekundarstufe II, Neuchâtel
- Bieri Thomas (2002): Die berufliche Situation aus Sicht der Lehrpersonen. Zufriedenheit, Belastung, Wohlbefinden und Kündigungen im Lehrberuf. Dissertation, Eberhard-Karls-Universität Tübingen.
- Bieri Thomas und Hans Badertscher (2004): Berufszufriedenheit, Berufsbelastung, Kündigungen von Lehrpersonen im Kanton Luzern IV. Bern: Forschungsstelle für Pädagogik und Schulpädagogik der Universität Bern, Abteilung Fachdidaktik.
- Chevalier Arnaud, Peter Dolton und Steven McIntosh (2007): «Recruiting and Retaining Teachers in the UK: An Analysis of Graduate Occupation Choice from 1960 to the 1990», *Economica*, 74, 69-96
- CED, Committee for Economic Development (2007): Teacher Shortages: A Policy Brief Exploring Important Issues Raised by the «2006 MetLife Survey of the American Teacher: Expectations and Experiences», Policy Brief. Washington: Committee for Economic Development.
- Credit Suisse (2008): Wo lebt es sich's am günstigsten? Das verfügbare Einkommen in der Schweiz, Zürich: Credit Suisse Economic Research
- Criblez Lucien (2010): Die Reform der Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der Schweiz seit 1990: Reformprozesse, erste Bilanz und Desiderata. In: Ambühl Hans und Willi Stadelmann (Hrsg.): Tertiärisierung der Lehrerinnen und Lehrerbildung. Bilanztagung. Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK).
- Denzler Stefan und Stefan C. Wolter (2008): Unsere zukünftigen Lehrerinnen und Lehrer – Institutionelle Faktoren bei der Wahl eines Studiums an einer Pädagogischen Hochschule. Leading House Working Paper No. 12
- Department of Education, Culture and Science (2008): Summary of the Action Plan. Teacher Matter: Tackling the Teacher Shortage and Improving the Position and Quality of Teachers in the Netherlands, english.minocw.nl/documenten/Actieplan_LeerKracht_ENGDEF.pdf
- Der Bundesrat (2010): Reporting Personalmanagement 2009 der Bundesverwaltung, Bericht an die Geschäftsprüfungs- und Finanzkommissionen der eidgenössischen Räte
- EDK, Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (2007): Bericht «Zukunft Lehrberuf». Analyse der Veränderungen im Lehrberuf und Konsequenzen zur Stärkung der Lehrberufe

- Ehrenberg Roland G. und Robert S. Smith (2003): *Modern labor economics: theory and public policy*, 8. Auflage, USA: Pearson Education
- Eurofound European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): *Fourth European Working Conditions Survey*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Frijters Paul, Michael A. Shields und Stephen Wheatley Price (2004): *To Teach or Not to Teach? Panel Data Evidence on the Quitting Decision*. Research Paper Number 916. University of Melbourne
- Grob, Ueli und Stephan C. Wolter (2007): «Demographic Change and Public Education Spending: A Conflict between Young and Old?», *Education Economics*, Vol. 15, No. 3, 277 – 292
- Hirsch Eric, Julia E. Koppich und Michael S. Knapp (2001): *Revisiting What States are Doing to Improve the Quality of Teaching: An Update on Patterns and Trends*. Seattle, WA: Center for the Study of Teaching and Policy, University of Washington
- Hradil Stefan (1999): *Soziale Ungleichheit in Deutschland*. Opladen: Leske und Budrich.
- Ingersoll Richard M. (2003): *Is There Really a Teacher Shortage?* Philadelphia: University of Pennsylvania, Consortium for Policy Research in Education
- Ingersoll, Richard M. (2001): *Teacher Turnover and Teacher Shortages: an Organizational Analysis*. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534
- Ingersoll Richard M. und Thomas M. Smith (2003): *The wrong solution to the teacher shortage*. *Educational Leadership* 60, 8, 30-33
- Landert, Charles (2007): *Die Berufszufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer*. Bericht über die Onlinebefragung vom September/Oktober 2006, Zürich: LCH
- Landert Charles und Martina Brägger (2009): *LCH Arbeitszeiterhebung 2009*. Bericht zur Erhebung bei 5'000 Lehrpersonen im Zeitraum Oktober 2008 – September 2009. Zürich: LCH
- Landert Partner (2009): *Arbeitssituation der Schulleitungen im Kanton Thurgau*. Evaluation im Auftrag des Departements Erziehung und Kultur des Kantons Thurgau, Amt für Volksschule
- LCH, Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer (2010): *Notmassnahmen bei Lehrermangel*. Stellungnahme der Geschäftsleitung LCH
- LCH, Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer (2009): *Welche Vorbildung brauchen PH-Studierende für die Vorschul- und Primarstufe*. Positionspapier der LCH-Arbeitsgruppe Lehrerinnen- und Lehrerbildung
- Leutwyler Bruno, Priska Sieber und Markus Diebold (2005): *Untersuchung zur Akzeptanz von Laufbahnmodellen im Lehrberuf*. Chancen- und Risikoeinschätzung. Im Auftrag des Dachverbandes Schweizer Lehrerinnen und Lehrer (LCH)
- Loeb Susanna und Michelle Reininger (2004): *Public Policy and Teacher Labor Markets. What we know and why it matters*. The Education Policy Center at Michigan State University
- McLeskey James, Naomi Tyler und Susan Flippin (2003): *Supply of and Demand for Special Education Teachers: A Review of Research Regarding the Nature of the Chronic Shortage of Special Education*. Gainesville, FL: University of Florida, Center on Personnel Studies in Special Education
- Müller Kucera Karin, Martin Stauffer (2003): *Wirkungsvolle Lehrkräfte rekrutieren, weiterbilden und halten*. Nationales thematisches Examen der OECD. Grundlagenbericht Schweiz. Im Auftrag von Coreched (Schweizerische Koordinationskonferenz Bildungsforschung)

- Nido Miriam, Kurt Ackermann, Eberhard Ulich, Ernst Trachsler und Susanne Brügglen (2008): Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen von Lehrpersonen und Schulleitungen im Kanton Aargau 2008. Im Auftrag des Departements Bildung, Kultur und Sport des Kanton Aargau, iafo
- OECD (2004): Zentrale Bedeutung der Lehrkräfte: Anwerbung, berufliche Entwicklung und Verbleib von qualifizierten Lehrerinnen und Lehrer, www.oecd.org/dataoecd/38/63/34991087.pdf
- PWC, Price Waterhouse Cooper (2010): Studie Salärvergleich: Löhne Lehrberufe – Privatwirtschaft. Im Auftrag des Dachverbandes Schweizer Lehrerinnen und Lehrer (LCH)
- Schärfer, Markus und Thomas Oesch (2008): Regionale Preisindizes in der Schweiz – welche Verfahren lassen sich auf Deutschland übertragen?, Studie im Auftrag des Rats für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD), Deutschland
- Schärfer, Markus und Thomas Oesch (2009): Lohnsituation in Nichtregierungsorganisationen NGO 2009 – Vergleichende Studie über Löhne und Arbeitsbedingungen, Studie im Auftrag des Verbands des Personals Öffentlicher Dienste VPOD, Sektion NGO
- SKBF Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (2010): Bildungsbericht Schweiz 2010, Aarau: SKBF
- Smithers Alan und Pamela Robinson (2003): Factors Affecting Teachers' Decisions to Leave the Profession. Research Report RR 430, department for education and skills, University of Liverpool
- Stauffer Martin (2001): Zur Stellensituation von Lehrerinnen und Lehrern in der Schweiz und im Fürstentum Lichtenstein und zu Massnahmen der Kantone. Ergebnisse einer IDES-Umfrage. Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK)
- Wolter Stefan C., Stefan Denzler und Bernhard A. Weber (2003): «Betrachtungen zum Arbeitsmarkt der Lehrer in der Schweiz», *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, 72, 2, 305-319
- Wolter Stefan C. und Stefan Denzler (2003): «Ökonomische Erklärungen zur Feminisierung des Lehrberufes». *ph akzente*, 04, 23-25

8 Anhang

8.1 Rücklauf und Beschreibung der Stichprobe

Lehrkräfte-Stichprobe

62 Prozent der Befragten sind Frauen. In der Grundgesamtheit beträgt dieser Anteil rund 63 Prozent. Ein Vergleich der Altersstruktur zeigt, dass die jungen Lehrkräfte (≤ 35 Jahre) in der Stichprobe leicht übervertreten sind und die älteren Lehrpersonen leicht untervertreten.³⁸ Die Lehrkräfte mittleren Alters sind mit einer Abweichung von unter einem Prozentpunkt in der Stichprobe gleich stark vertreten wie in der Grundgesamtheit. 1.6 Prozent beträgt der Anteil der Lehrkräfte mit einer ausländischen Nationalität in der Grundgesamtheit, und genau gleich gross ist dieser Anteil in der Stichprobe. Rund 73 Prozent der Lehrpersonen in der Stichprobe arbeiteten im Schuljahr 2009/10 in einer Schulgemeinde mit Deutsch als Unterrichtssprache (Sprachregion). Der gleiche Anteil in der Grundgesamtheit entspricht 70 Prozent. Die romanischen und italienischen Sprachregionen sind mit Anteilen von 19 und 8 Prozent fast gleich stark vertreten wie in der Grundgesamtheit.

Tabelle 36: Vergleich der Lehrkräfte-Stichprobe mit der Grundgesamtheit

Basisvariable	Stichprobe		Grundgesamtheit		Rücklauf
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anteil in %
Geschlecht					
Frauen	748	61.6%	1'175	62.5%	63.7%
Männer	467	38.4%	705	37.5%	66.2%
Gesamt	1'215	100.0%	1'880	100.0%	64.6%
Alter					
bis 35 Jahre	381	31.4%	562	29.9%	67.8%
36 bis 45 Jahre	267	22.0%	408	21.7%	65.4%
46 bis 55 Jahre	363	29.9%	545	29.0%	66.6%
über 55 Jahre	204	16.8%	365	19.4%	55.9%
Gesamt	1'215	100.0%	1'880	100.0%	64.6%
Nationalität					
Schweizer/in	1'195	98.4%	1'849	98.4%	64.6%
Ausländer/in	20	1.6%	31	1.6%	64.5%
Gesamt	1'215	100.0%	1'880	100.0%	64.6%
Sprachregion					
Deutsch	877	72.7%	1'316	70.0%	66.6%
Romanisch	232	19.2%	393	20.9%	59.0%
Italienisch	97	8.0%	171	9.1%	56.7%
Gesamt	1'206	100.0%	1'880	100.0%	64.1%

Bemerkungen: Die Basisvariable «Sprachregion» entspricht der Unterrichtssprache der Schulgemeinde, in der die Lehrperson im Schuljahr 2009/10 hauptsächlich berufstätig war. 2 Lehrkräfte unterrichteten hauptsächlich in einem anderen Kanton und 7 Lehrpersonen konnte aufgrund von fehlenden Angaben keine Sprachregion zugeordnet werden.

Quelle: Online-Befragung der Lehrkräfte im Kanton Graubünden (Juni 2010); Schuldatenbank des Amtes für Volksschule und Sport (AVS GR)

Auch wenn die Stichprobe mit der Grundgesamtheit anhand der gekreuzten Variablen Alter, Geschlecht und Nationalität verglichen wird, ergibt sich in keiner Zelle eine Abweichung die grösser ist als 3 Prozentpunkte. Die Struktur der Stichprobe entspricht somit auch im Rahmen eines bivariaten Vergleichs der Grundgesamtheit.

³⁸ Diese leichte Verzerrung bezüglich des Alters ist für Online-Befragungen typisch.

Stichprobe der Schulleiter/innen und der Schulratspräsident/innen

Wie in Tabelle 37 zu sehen ist, sind Schulgemeinden aus allen Schulbezirken in der Stichprobe vertreten. Die Schulbezirke bilden dabei in rudimentärer Weise die verschiedenen Sprachregionen des Kantons Graubünden ab. Die Rücklaufquote schwankt je nach Schulbezirk zwischen 60 und 80 Prozent. Die verschiedenen Schultypen in Bezug auf die vorhandenen Schulstufen sind in der Stichprobe zu ähnlichen Anteilen wie in der Grundgesamtheit vertreten. Die Schulen mit einer Primar- und Sekundarstufe sind in der Stichprobe leicht übervertreten. Der Anteil der Schulleiter/innen und der Schulratspräsident/innen stimmt mit 45 respektive 55 Prozent punktgenau mit dem Verhältnis in der Grundgesamtheit überein.

Tabelle 37: Vergleich der Stichprobe der Schulleiter/innen mit der Grundgesamtheit

Variable	Stichprobe		Grundgesamtheit		Rücklauf
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anteil in %
Schulbezirk					
Plessur-Mittelbünden	31	31%	52	35%	60%
Rheintal-Prättigau-Davos	25	25%	31	21%	81%
Surselva	19	19%	30	20%	63%
Engadin-Münstertal	16	16%	20	14%	80%
Valli	9	9%	14	10%	64%
Gesamt	100	100%	147	100%	68%
Schulstufe					
Primarstufe	53	53%	86	59%	62%
Oberstufe	12	12%	17	12%	71%
Primar- und Oberstufe	32	32%	38	26%	84%
IKK-Verband	3	3%	6	4%	50%
Gesamt	100	100%	147	100%	68%
Schulleitung					
Schulleiter/in	45	45%	66	45%	68%
Schulratspräsident/in	55	55%	81	55%	68%
Gesamt	100	100%	147	100%	68%

Quelle: Online-Befragung der Schulleiter/innen und der Schulratspräsident/innen im Kanton Graubünden (Juni 2010); Schuldatenbank des Amtes für Volksschule und Sport (AVS GR)

8.2 Die Löhne der Lehrpersonen im interkantonalen Vergleich

Die Besoldungssysteme in den Kantonen GR, ZH, TG und SG werden in der Folge kurz beschrieben:

■ **Besoldungssystem der Lehrpersonen im Kanton Graubünden:** Der Kanton Graubünden setzt, gestützt auf den Art. 35 Abs.1 des Gesetzes für die Volksschulen des Kantons Graubünden (Schulgesetz) sowie der Verordnung über die Besoldung der Volksschullehrpersonen und Kindergartenlehrpersonen im Kanton Graubünden (LBV), die Mindestbesoldung der Lehrpersonen fest. Die Gemeinden legen basierend auf diesen Empfehlungen des kantonalen Erziehungsdepartements die Lohnstufen für Ihre Lehrpersonen fest. Die Lohnangaben des Kantons Graubünden im Rahmen des interkantonalen Lohnvergleichs beziehen sich auf die Empfehlungen des Kantons Graubünden. Im Einzelfall können die effektiv ausbezahlten Löhne von den kantonalen Richtlinien abweichen. Das wöchentliche Pflichtpensum der Lehrpersonen der Volksschule beträgt sowohl auf der Primarstufe als auch auf der Oberstufe 30 Lektionen. Die Festlegung der Lohnstufen erfolgt gemäss den folgenden Richtlinien: Lehrtätigkeit auf allen Schulstufen und Schultypen wird zu 100 Prozent an die Dienstjahre angerechnet, andere pädagogische Tätigkeiten wie z.B. die Kindererziehung in der eigenen Familie werden zu 50 Prozent angerechnet und andere berufliche Tätigkeiten können zu 25 Prozent als Dienstjahre angerechnet werden. In der Regel wird den Lehrpersonen bis zum Lohnmaximum jährlich eine zusätzliche Lohnstufe gewährt. Bei ausserordentlich guten Leistungen oder aus anderen wichtigen Gründen kann die zuständige Instanz jährlich mehr als eine Lohnstufe gewähren. Die zuständige Instanz kann in begründeten Fällen, d.h. wenn die Leistungen ungenügend sind oder

das für die Dienstausbübung wesentliche Verhalten nicht befriedigt, von einem Stufenanstieg absehen. In solchen Fällen ist eine schriftlich begründete Mitteilung an die Betroffene/den Betroffenen bis Mitte Februar erforderlich. Art 6a der Besoldungsverordnung sieht eine Altersentlastung vor. Das volle wöchentliche Pflichtpensum der Lehrpersonen der Volksschule ab 55. Altersjahr beträgt 28 Lektionen, ab dem 60. Altersjahr nur noch 27 Lektionen. Gemäss der kantonalen Gehaltstabelle 2010 beträgt der Minimumlohn inklusive 13. Monatslohn einer Primarlehrkraft im Kanton Graubünden 68'783 Franken pro Jahr (Maximum: 105'924 Franken). Der Lohn einer Lehrperson an der Oberstufe mit mehr als einem Fachbereich beträgt im Minimum 82'134 Franken (Maximum: 126'490 Franken).

■ **Besoldungssystem der Lehrpersonen im Kanton Zürich:** Die rechtlichen Grundlagen für die Besoldung der Lehrkräfte im Kanton Zürich sind sehr umfangreich. Die folgenden Ausführungen stützen sich deshalb auf die Publikation «Das Personalrecht der Volksschule im Kanton Zürich: Informationsschrift für Lehrpersonen, Schulleiterinnen, Schulleiter und Schulbehörden», herausgegeben vom Volksschulamt des Kantons Zürichs, welche die Besoldungssystematik zusammenfassend wiedergibt. Ein Vollpensum auf der unteren Primarstufe (1. bis 3. Klasse) entspricht im Kanton Zürich 29 Wochenlektionen und auf der oberen Primarstufe (4. bis 6. Klasse) 28 Lektionen. Auf der Sekundarstufe wird für eine Vollzeitstelle ebenfalls ein Unterrichtpensum von 28 Lektionen verlangt. Die Lehrpersonen werden aufgrund ihrer Anstellung in eine der fünf Lohnkategorien eingereiht. Im Rahmen des vorliegenden interkantonalen Lohnvergleichs interessieren wir uns für die Löhne der Primar- und Oberstufenlehrkräfte, was im Fall vom Kanton Zürich den Lohnklassen 3 und 4 entspricht.³⁹ Jede Lohnkategorie enthält eine Lohnskala mit 30 bzw. 29 Lohnstufen. Das Volksschulamt nimmt die Lohneinstufungen vor. Neu in den Schuldienst eintretende Lehrpersonen werden in Stufe 1 eingestuft, sofern nicht die Anrechnung von Unterrichts- und Berufstätigkeit zu einer höheren Einstufung führt. Frühere Unterrichtstätigkeiten an Klassen der Volksschule oder der Sonderschulen sowie als Schulleiterin oder Schulleiter werden entsprechend dem Beschäftigungsgrad vollumfänglich angerechnet, sofern sie vor dem Eintritt in den Schuldienst geltend gemacht werden. Stufenaufstiege und Beförderungen sind nur im Rahmen der bewilligten Kredite und Quoten zulässig. Die Bildungsdirektion regelt jeweils die Aufteilung der für Stufenaufstiege und Beförderungen bereitstehenden Lohnsumme. Stufenaufstiege und Beförderungen in der Lohnskala sind teilweise mit der Qualifikation verbunden, die durch die Mitarbeiterbeurteilung erfolgt, wie in **Tabelle 38** zu sehen ist.

Tabelle 38: Stufenanstiege und Beförderung

Lohnstufen	Qualifikation	Stufenanstieg oder Beförderung
1 - 3 (Anlaufstufen)	Keine MAB	Jährlicher, automatischer Stufenanstieg
4 - 17 (Erfahrungsstufen)	Gut oder Sehr gut	Allgemeiner Stufenanstieg oder Beförderung nach Quote
Ab 18 (Leistungsstufen)	Sehr gut	Beförderung nach Quote

Abkürzungen: MAB = Mitarbeiterbeurteilung

Quelle: Bildungsdirektion des Kantons Zürich, Volksschulamt (2009)

Der Kanton Zürich gewährt den Lehrpersonen neben Dienstaltersgeschenken und Familienzulagen eine altersbedingte Pensenreduktion. Die Unterrichtsverpflichtung der vollbeschäftigten Lehrpersonen aller Stufen reduziert sich dabei auf Beginn des Schuljahres, in dem sie das 57. Altersjahr vollenden, ohne Lohnreduktion um zwei Lektionen bzw. zwei Stunden. Der Einstiegslohn auf der Primarstufe beträgt im

³⁹ Kategorie 3: a) Lehrpersonen an Regel- und Aufnahmeklassen der Primarstufe; b) Fachlehrpersonen Handarbeit auf der Primarstufe; c) Förderlehrpersonen und Lehrpersonen an Einschulungs- und Kleinklassen auf der Primarstufe ohne Diplom in Schulischer Heilpädagogik; d) Förderlehrpersonen auf der Kindergartenstufe mit Diplom in Schulischer Heilpädagogik. Kategorie 4: a) Lehrpersonen an Regel- und Aufnahmeklassen der Sekundarstufe; b) Fachlehrpersonen Handarbeit / Hauswirtschaft auf der Sekundarstufe; c) Förderlehrpersonen und Lehrpersonen an Kleinklassen auf der Sekundarstufe ohne Diplom in Schulischer Heilpädagogik; d) Förderlehrpersonen und Lehrpersonen an Einschulungs- und Kleinklassen auf der Primarstufe mit Diplom in Schulischer Heilpädagogik. Quelle: Grundlohntabellen auf <http://www.vsa.zh.ch/internet/bi/vsa/de/personelles/Bedingungen/Loehne.html> (Stand: 06.07.2010).

Kanton Zürich 80'047 Franken pro Jahr (Maximum: 144'576 Franken) und auf der Sekundarstufe beträgt der Einstiegslohn 88'279 Franken pro Jahr (Maximum: 154'641 Franken).

■ **Besoldungssystem der Lehrpersonen im Kanton St. Gallen:** Das Gesetz über die Besoldung der Volksschullehrer vom 30. November 1971 (LGB) und die Verordnung über das Dienstverhältnis der Volksschul-Lehrkräfte vom 23. Februar 1999 (VDL) regeln die Besoldung der Lehrpersonen im Kanton St. Gallen. Ein Vollpensum entspricht sowohl auf der Primarstufe als auch auf der Oberstufe 28 Unterrichtseinheiten und 2 Präsenzlektionen. Die Altersentlastung beträgt nach Erfüllung des 55. Altersjahres 2 und nach Erfüllung des 60. Altersjahres 3 Lektionen. Die Lehrpersonen im Kanton St. Gallen haben ein Anrecht auf Bildungsurlaub und erhalten Dienstaltersgeschenke. Der Kanton St. Gallen kennt unterschiedliche Lohn Tabellen mit jeweils 4 Klassen (A, B, C und D) und insgesamt 25 Lohnstufen für Kindergärtnerinnen, Primarlehrer sowie Arbeits- und Hauswirtschaftslehrerinnen, Heilpädagoginnen, Real- und Sekundarlehrer und Musiklehrerinnen ohne Diplom. Gemäss LGB Art. 2^{ter} erfolgt die Anfangseinstufung in die Klasse A 1 (=unterste Stufe) und unter Anrechnung von früherer Berufstätigkeit oder Kindererziehung in der Familie auf eine höhere Stufe oder in eine höhere Klasse. Die Lehrperson wird in der Regel im folgenden Jahr auf der nächsten Stufe der Klasse besoldet. Wird die Lehrperson auf der höchsten Stufe der Klasse besoldet und erbringt sie gute Leistungen, wird sie im folgenden Jahr auf der tiefsten Stufe der nächsten Klasse besoldet. Der Schulrat entscheidet über die Einstufung in eine neue Lohnklasse. Der Einstiegslohn auf der Primarstufe für eine Lehrkraft mit einer entsprechenden Ausbildung beträgt 71'424 Franken pro Jahr (Maximum: 116'582 Franken). Auf der Oberstufe beträgt der Minimallohn 90'663 Franken pro Jahr und der Maximallohn 135'936 Franken pro Jahr.

■ **Besoldungssystem der Lehrpersonen im Kanton Thurgau:** Ab 2011 wird im Kanton Thurgau ein flexibles Besoldungssystem eingeführt. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die geltenden Bestimmungen für das Jahr 2010. Die Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Volksschulen vom 25. Januar 2005 sowie ergänzende gesetzliche Grundlagen und die entsprechenden Gehaltstabellen regeln die Entlohnung der Lehrkräfte im Kanton Thurgau. Das Pflichtpensum für Lehrpersonen an der Primarschule beträgt 30 Lektionen. Das Vollzeitpensum der Lehrpersonen auf der Sekundarstufe beträgt 29 Lektionen. Der Besoldungsrahmen besteht aus 8 Lohnbändern. Primarlehrkräfte werden dem Lohnband 3 zugeordnet und Sekundarlehrkräfte dem Lohnband 6. Die Lehrpersonen erhalten im Kanton Thurgau jährlich automatisch einen Stufenanstieg. Die Tiefst- und Höchstwerte des Lohnbands der Primarlehrkräfte (Lohnband 3) betragen 74'964 und 115'249 Franken pro Jahr. Die Tiefst- und Höchstwerte für Lehrpersonen auf der Sekundarstufe belaufen sich auf 91'728 und 139'884 Franken pro Jahr.