

Sehr geehrte Frauen und Herren Landtagsabgeordnete

Im Mai Landtag behandeln Sie die Abänderung des Lehrerdienstgesetzes (BuA Nr. 25/2021). Wir mussten feststellen, dass wichtigen Punkten unserer Stellungnahme zum BuA Nr. 93/2020 wenig Beachtung geschenkt wurde.

Es ist uns deshalb wichtig, einige unserer Anliegen und Bedenken erneut anzubringen.

1. Keine Änderung des Dienstverhältnisses oder Verlängerung der Probezeit bei einem Schul(ort)wechsel
2. Unbefristete Anstellungen nach bestandener Probezeit für Lehrpersonen mit einem Pensum $\geq 40\%$; auch für Lehrpersonen im Jobsharing
3. Keine Änderung des unbefristeten Dienstverhältnisses aufgrund Pensenreduktion (auf $\geq 40\%$) nach Elternzeit – im Sinne von Vereinbarkeit von Familie und Beruf
4. Eine Frist, bis wann das Verlängern bzw. Nicht-Verlängern oder die Anpassung eines befristeten Arbeitsverhältnisses mitgeteilt werden muss
5. Unterrichtskommissionen nach dem Vorbild des Gymnasiums für die Unterrichtsbeurteilung
6. Entlastete Pausenaufsicht bei Kindergartenlehrpersonen
7. Anpassung der Besoldung der Lehrpersonen für Wirtschaft, Arbeit, Haushalt und Gestalten mit der Seminausbildung

1. Keine Änderung des Dienstverhältnisses bei einem Schul(ort)wechsel

Eine Schulleitung soll bestimmen können, dass eine Lehrperson mit dem Provisorium wieder von vorne beginnen muss, obwohl sie bereits bis zu fünf Jahre zufriedenstellend an einer Schule im Land unterrichtet hat. Das ist eine für uns unverständliche Forderung. Der Arbeitgeber bleibt derselbe, das Schulamt. Vergleichsweise bedingt ein Abteilungswechsel in einem Betrieb keinen neuen Dienstvertrag. Nach maximal fünf Jahren im Schuldienst fordern wir eine unbefristete Anstellung, egal an welchem Schulstandort.

Wir begrüßen die Tatsache, dass bereits unbefristet angestellte Lehrpersonen auch bei einem Schulortswechsel ihr unbefristetes Dienstverhältnis nicht verlieren und gehen davon aus, dass dies auch so gemeint ist. Ansonsten wären durch das Versetzen von Lehrpersonen an andere Schulhäuser, ewig befristete Kettenverträge so immer noch möglich.

- 2. Unbefristete Anstellungen nach bestandener Probezeit für Lehrpersonen mit einem Pensum $\geq 40\%$; auch für Lehrpersonen im Jobsharing**
- 3. Keine Änderung des unbefristeten Dienstverhältnisses aufgrund Pensenreduktion auf $\geq 40\%$ nach Elternzeit – im Sinne von Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
- 4. Eine Frist, bis wann das Verlängern bzw. Nicht-Verlängern oder die Anpassung eines befristeten Arbeitsverhältnisses mitgeteilt werden muss**

Wir begrüßen die Anpassung an die Maximalfrist von fünf Jahren und stimmen auch der Übergangsfrist von einem Jahr zu, um unbefristete Übernahmen auszuhandeln. Wir sehen es allerdings kritisch, wenn ein Mangel an „längerfristigem Bedarf“ als Begründung vorgeschoben werden kann, um unbefristete Anstellungen zu umgehen. Eine befristete Anstellung vermeidet keine Änderungskündigung bzw. Entlassung mangels Bedarfs. Ein Nicht-Verlängern eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist eine indirekte Kündigung - zu schlechteren Bedingungen, und zwar für beide Seiten. Bei einer regulären Kündigung hingegen haben sowohl die Lehrperson wie auch die Schulleitung und das Schulamt genügend Zeit, sich nach einer neuen Stelle umzusehen bzw. qualifizierten Ersatz zu suchen. Entscheidet sich eine befristet angestellte Lehrperson kurz vor

Schuljahresbeginn, doch nicht weiterzuarbeiten, wird es für den Arbeitgeber praktisch unmöglich, qualifizierten Ersatz zu finden. Schulleitungen wären gezwungen, Personen in die Klassenzimmer zu holen, die sich entweder noch im Studium an einer Pädagogischen Hochschule befinden oder weder fachlich noch pädagogisch-didaktisch genügend ausgebildet sind. Die unter 2.1.4 erwähnte Möglichkeit der Vereinbarung von Familie und Beruf ist mit einem befristeten Vertrag eben nicht möglich. Ist die Familie auf das Einkommen beider Elternteile angewiesen, steht die Familie vor enormen Schwierigkeiten, wenn das Arbeitsverhältnis im Juli doch nicht für August verlängert wird. Gerade für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine Kündigungsfrist unumgänglich. Lehrpersonen sollen unbefristet und unbesorgt in das neue Schuljahr gehen können – ohne die Sorge, ob sie ihre Stelle weiterhin behalten können und auch mit der Sicherheit, dass das Stundenpensum in etwa dem Vertrag entspricht. Es wäre auch für befristete Verträge wünschenswert, wenn es eine Frist gäbe, bis wann ein Verlängern bzw. Nicht-Verlängern des Dienstverhältnisses oder eine Anpassung bekannt gegeben werden muss.

Dass eine Vertretungsstelle zeitlich begrenzt ist, versteht sich von selbst. Dass sinkende Schülerzahlen zu einem Bedarfsmangel führen können, ist langfristig voraussehbar. Hier darf seit jeher mit der Flexibilität von Lehrpersonen gerechnet werden, auch an anderen Schulen zu unterrichten.

Bezüglich der Änderung von Kündigungsfrist und Kündigungsterminen weisen wir darauf hin, dass es schwierig werden kann, geeignete Lehrpersonen zu finden, wenn per Ende des 1. Semester Lehrpersonen ihre Stelle kündigen. Aus pädagogischer Sicht ist ein Lehrerwechsel inmitten des Schuljahres zu vermeiden.

Insgesamt sind 58 Lehrpersonen seit über zehn Jahren in befristeten Dienstverhältnissen, die Mehrheit davon über 40%. Es ist müssig, hier zu beschreiben, welche Unsicherheit dies für die persönliche Lebensplanung mit sich bringt. Die Gründe für eine Teilzeitanstellung sind vielfältig, meist liegen sie in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Schulleitungen und das Schulamt sollen Lehrpersonen mit langjährigem Einsatz für die Schule auch während der Zeit ihrer Elternschaft und damit verbundenen Pensenreduktion als vollwertige Lehrpersonen wertschätzen. Gerade solche erfahrenen Lehrpersonen sind in der Lage, in den verschiedensten Bereichen an der Schule gute Arbeit zu leisten – sei es als Fachlehrperson oder als Klassenlehrperson im Zweierteam. Langjährige Lehrpersonen kennen ihre Kolleginnen und Kollegen sehr genau, können zu zweit einen Grossteil der Fächer einer Klasse abdecken und fühlen sich „ihrer Schule“ auch emotional verbunden. Bei einem Teilzeitpensum im Bereich von 40-50% stehen sie nach relativ kurzem Mutterschaftsurlaub wieder als Lehrpersonen zur Verfügung.

Somit arbeiten seit über zehn Jahren 58 Personen mit Jahresverträgen mit Teilzeitpensen. Unbefristete Stellen werden nur bei ausreichendem Bedarf vergeben. Zeigen zehn Jahresverträge in Folge keinen ausreichenden Bedarf? Bei nur neun Stellen davon wird mit unter 40% gearbeitet. Das ergibt sich aus der mittlerweile mehrjährigen Praxis, kleinere Pensen nach Möglichkeit überhaupt zu verhindern. Lehrpersonen auf allen Stufen wird nahegelegt, mindestens 70% zu arbeiten oder zu kündigen. Diese Handhabung widerspricht erheblich der vom Staat wie auch von der EU propagierten Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

„Der Verwaltungs- und Koordinationsaufwand wären zu gross. Die Lehrpersonen wären dann für Team- und Elternarbeit oder für die Übernahme von Ämtern kaum einsetzbar.“ Selbstverständlich werden diese Arbeiten von Teilzeitlehrpersonen ebenso belegbar übernommen. Dies kann nicht als Argument und sachlicher Grund herangezogen werden, um Einschränkungen für Teilzeitarbeit zu erlassen.

Zu implizieren, dass Lehrpersonen mit reduzierten Pensen die Vor- und Nachbereitung sowie die Weiterbildung oder gemeinschaftliche Arbeit im Schulhausteam nicht wahrnehmen würden, ist eine Unterstellung. Aus langjähriger Erfahrung wissen wir, dass auch Mitarbeiter/innen und Teammitglieder mit kleineren Teilzeitanstellungen das Arbeitsklima prägen und beeinflussen.

Die öffentliche Schule würde ihre Aufgabe am besten erfüllen, „wenn der Personalbedarf mit möglichst wenig Beschäftigten gedeckt ist. Dies erlaubt, dass Klassen nicht von zu vielen Lehrkräften unterrichtet werden (was pädagogisch sinnvoll ist), vermindert Reibungsverluste (durch Koordinationsaufwand) und erhöht die Wirtschaftlichkeit (geringerer Personalaufwand).“ Niemals kann eine Lehrperson alle Fächer einer Klasse abdecken, weder von ihrer Ausbildung her noch durch das hohe Ausmass der Lektionenzahl der Lernenden pro Woche. Das bedeutet, wenn sich zwei Lehrpersonen im Jobsharing eine Klasse teilen, dies sogar die Anzahl der Lehrpersonen pro Klasse verringern könnte.

In Stellungnahmen zur Familienstudie 2018 fordern u.a. der Verein für Menschenrechte und das Frauennetz qualifizierte Teilzeitstellen. Die Landesverwaltung soll zum Vorzeigebetrieb umgebaut werden und Pilotprojekte aus der Wirtschaft sollen vom Staat gefördert werden.¹

Politisch heisst es also immer wieder, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll familienfreundlich gestaltet werden. Dabei spielt es keine Rolle, welchen Elternteil es trifft. Es ist alles andere als wertschätzend, wenn sich ein Elternteil entscheidet, das Pensum zu reduzieren, solange das Kind klein ist, dafür aber seine Fixanstellung verliert. Diese Handhabung widerspricht erheblich der vom Staat propagierten Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In anderen Ländern ist die gesellschaftliche Wertschätzung der Teilzeit längst anerkannt, ihre positiven Auswirkungen sind bekannt.²

5. Unterrichtskommissionen nach dem Vorbild des Gymnasiums für die Unterrichtsbeurteilung

Das Argument, dass „Das derzeitige System, in welchem Schulleitungen schon heute stark in der Personalführung engagiert sind, hat sich wesentlich bewährt.“, trifft aktuell nur auf die Bereiche Schule, Team, Weiterbildung und Elternarbeit, welche beim Personalgespräch evaluiert werden. Alles, was den Unterricht betrifft, wird in der Primar- und Sekundarstufe 1 bis anhin seitens des Schulamts beurteilt. Beim alljährlichen MAG nur mit der Schulleitung, beim Meilensteingespräch zusammen mit dem/der Inspektor/in.

Unterrichtskommissionen nach dem Vorbild des Gymnasiums können sehr wohl zur Qualitätssicherung beitragen wie auch die Schulleitungen entlasten. Wir zweifeln mit dieser Forderung nicht die fachlichen und fachdidaktischen Qualifikationen einer Schulleitung an, sondern wollen damit den Stellenwert der Unterrichtsqualität betonen. Personalrechtliche Schritte werden aufgrund der Entscheidungen von Schulleitung, Schulamt und Regierung getroffen, jedoch sollten Unterrichtsbeurteilungen von Fachleuten in den jeweiligen Fächern bzw. Schulart als Grundlage dienen.

Keinesfalls soll eine Person alleine beurteilen und die Lehrperson immer die Möglichkeit haben, eine externe, neutrale Person bei zu ziehen, deren Urteil für die Bewertung relevant ist. Bis anhin hat diese Möglichkeit nur der Inspektor/ die Inspektorin als Bewertende.

¹Stellungnahme des Vereins für Menschenrechte: <https://www.menschenrechte.li/wp-content/uploads/2019/01/2018-08-21-STN-Familienpolitik-VMR-OSKJ.pdf>

² Südtirol - Teilzeitarbeit in der Schule: http://www.schule.suedtirol.it/Lasis/documents/info/2004/info_teilzeitarbeit.pdf

6. Entlastete Pausenaufsicht bei Kindergartenlehrpersonen

Dass das Pflichtlektionensoll auch für Kindergartenlehrpersonen auf 29 Lektionen angepasst wird, freut uns.

Die Pausenaufsichtsregelung (2.2) bei den Kindergartenlehrpersonen ist jedoch nicht so einfach ausführbar wie beschrieben. Bei Einzel- oder Doppelkindergärten mit bis zu 20 oder 40 Kindergartenkindern heisst dies, dass jeweils ein bis zwei Lehrpersonen Aufsicht haben müssten. Dies würde bedeuten, dass jeweils eine Klassenlehrperson und eine SHP (schulische Heilpädagogin) oder eine Klassenhilfe zusammen Aufsicht haben müssten. In vielen Kindergartengruppen ist eine Klassenhilfe nur für einzelne Stunden pro Woche zusätzlich anwesend, sowie auch die SHP, welche oft nur für etwa 6 Lektionen pro Woche in einer Kindergartengruppe tätig ist. Wie soll dies also funktionieren? Dies würde bedeuten, dass die Klassenlehrperson doch an mindestens 4 Vormittagen in der Pause Aufsicht auf ihre Gruppe hätte und keine Pause machen könnte.

Auch bei einem zentralen Standort, an welchem alle Kindergärten einer Gemeinde geführt werden, wird dies logistisch sehr herausfordernd werden. Bei 80 oder mehr Kindergartenkindern braucht es mindestens 4 Personen für eine optimale Aufsicht. Es gibt auch Standorte, welche nicht zeitgleich mit der Primarschule die Pause gestalten. Dies, weil sich zu viele Kinder gleichzeitig auf den Aussenplätzen aufhalten würden. In gewissen Gemeinden wären bis zu 300 Kinder im Alter von 4-12 Jahren auf dem Pausenareal. Für Kindergartenkinder im Alter von 4-6 Jahren ist dies eine sehr grosse Herausforderung und kann auch für viele eine massive Überforderung bedeuten. In diesem Alter benötigen sie ihre Bezugsperson, folglich die Kindergartenlehrperson, an welche sie sich wenden können.

Wenn die Pause an grossen Schulstandorten zusammen mit den Primarschulkindern abgehalten würde, wären täglich andere Lehrpersonen (welche den Kindern fremd sind) für die Pausenaufsicht eingeteilt. Hier müsste, aufgrund der hohen Kinderzahlen dann die Zahl der Aufsicht habenden Lehrpersonen aufgestockt werden. Ausserdem ist zu befürchten, dass vor allem Kinder mit Ablösungsproblemen oder auch Kinder ohne Deutschkenntnisse eine Überforderung erleben. Dies kann ohne ausreichende Begleitung, im Falle von mangelnden Sprachkenntnissen, zum Beispiel auch zu mehr Gewalt unter den Kindern führen. Manche Kinder benötigen oft viele Wochen oder sogar Monate, um zu der Kindergartenlehrperson als Bezugsperson Vertrauen zu fassen, sich an sie zu wenden, wenn sie ein Problem haben oder sich verletzen etc., um damit die Ablösung von den Eltern erfolgreich zu bewältigen. Diese überfachlichen Kompetenzen werden sehr subtil gelernt und bedürfen eines grossen Feingefühls seitens der Kindergartenlehrperson, sind aber extrem wichtig für eine positive Schullaufbahn.

Eine Pause wäre natürlich sehr wünschenswert, um ungestört einen Kaffee zu trinken, sich mit Kolleginnen auszutauschen oder auch nur in Ruhe auf die Toilette gehen zu können. Wir können jedoch keine optimale und faire Umsetzung erkennen. Damit die Gleichstellung zu allen Lehrpersonen gewährleistet werden kann, muss die Kindergartenlehrperson weiterhin für die Pausenaufsicht entlastet werden. (Vgl. auch: Verwaltungsgerichtsurteil: Kanton St. Gallen diskriminiert Kindergartenlehrpersonen, 01.06.2020)³

7. Anpassung der Besoldung der Lehrpersonen für Wirtschaft, Arbeit, Haushalt und Gestalten mit Seminausbildung

Es ist schon lange an der Zeit, die Fachlehrpersonen für WAH (Wirtschaft, Arbeit, Haushalt), Gestalten und Sport an den Sekundarschulen im Lohnbereich anzuheben und somit den

³ <https://www.tagblatt.ch/ostschweiz/verwaltungsgericht-urteilt-kanton-stgallen-diskriminiert-kindergartenlehrpersonen-ld.1225067>

Lehrpersonen auf derselben Stufe anzugleichen.

Die Lehrpersonen haben die gleichen Aufgaben und die gleiche Verantwortung im Schulhaus, wie die anderen Lehrpersonen auf der Sekundarstufe 1. In der Schweiz ist dieser Schritt schon vor Jahren gemacht worden.

Vor 20 und mehr Jahren war der Ausbildungsweg ein anderer. Dies war auch bei anderen Lehrergruppen so, mit der Zeit gibt es überall Veränderungen. Seminarausbildungen waren Standard, es wurde viel fundiertes Fachwissen erlernt, um den Unterricht mit den Jugendlichen interessant zu gestalten. Diese Fachlehrerinnen haben eine anerkannte Ausbildung und bilden sich regelmässig weiter.

Neu ausgebildete Lehrpersonen in diesen Fachbereichen werden in einer höheren Lohnstufe eingestuft als die Lehrpersonen mit der "alten" Ausbildung und mit mindestens 20 Jahren Berufserfahrung, obwohl der Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen identisch sind. Dies bringt eine Ungerechtigkeit für die 17 Lehrerinnen mit sich, die aktuell im Schuldienst als Fachlehrerinnen WAH, Gestalten und Sport an der Sekundarstufe 1 mit Seminarausbildung tätig sind.

Schaan, 17.4.2021

Für die Lehrervereine

Präsident Gemeindeschulen Lehrpersonenverein



Rolf Marxer

Präsidium LOLV



Caroline Büchel



Susanne Vogt

Präsidium LRSV



Ajla Hadziavdic



Nicolas Biedermann

Präsident des Gymnasiallehrer*innenvereins



Gregor Vogt