

Evaluation Berufsauftrag 2022-2023: Konsultationsantwort KLV St. Gallen

St. Gallen, 5. Juli 2023

Allgemein ist bei der Evaluation zum Berufsauftrag auffallend, dass die Teilnahmequote an der Online-Evaluation von Seiten der Lehrpersonen mit 40% viel tiefer war als jene der Schulleitungen oder Schulbehörden und Schulverwaltungen. Dafür mögen verschiedene Gründe verantwortlich sein. Es ist aber nicht ganz von der Hand zu weisen, dass die allgemein hohe Belastung der Lehrpersonen und das mangelnde Wissen zum Berufsauftrag viele Lehrpersonen vom aufwändigen und komplexen Ausfüllen des Fragebogens abgehalten haben. Auffallend ist in einigen Bereichen auch der grosse Unterschied in den Resultaten von Online-Befragung und Gruppeninterviews mit Anspruchsgruppen (z.B. Angemessenheit der Bandbreiten in den Arbeitsfeldern). Zudem weichen in verschiedenen Fragestellungen die Wahrnehmungen von Schulleitungen und Lehrpersonen relativ stark von einander ab (z.B. Einordnung der Flexibilisierung als Chance bzw. Herausforderung). Die Resultate weisen allgemein darauf hin, dass Schulleitungen tendenziell in einem Dilemma stecken, die Schule bestmöglichst für Mitarbeitende und Kinder zu gestalten und Vorgaben von vorgesetzter Stelle umzusetzen. Dies zeigt sich zum Beispiel darin, dass viele Schulleitungen angehalten werden, restriktiv mit finanziellen Ressourcen umzugehen und deshalb die Möglichkeiten der Flexibilisierungen im Berufsauftrag bisher wenig nutzen.

Aufgrund der Evaluationsergebnisse fordert der KLV St. Gallen folgende Massnahmen und Anpassungen im Berufsauftrag:

- Das Wissen zum Berufsauftrag muss verbessert werden.
- Die verbindliche Umlagerung von Zeit aus dem Arbeitsfeld Unterricht ins Arbeitsfeld Schülerinnen und Schüler muss ausgebaut werden.
+1 Lektion für alle Klassenlehrpersonen
+1 Lektion für alle Lehrpersonen
- Beratung/Besprechungen durch Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen (SHP) in der integrierten schulischen Förderung (ISF): Standardflexibilisierung von 3 Lektionen auf ein 100% ISF-Pensum (Umlagerung vom Arbeitsfeld Unterricht ins Arbeitsfeld Schülerinnen und Schüler) pro ISF-Klasse
- Die zusätzlichen 3.14 Prozent im Arbeitsfeld Schülerin und Schüler bei Klassenlehrpersonen mit Teilzeitpensum dürfen nicht proportional reduziert werden. Sie müssen fixen Werten entsprechen, da der tatsächliche Aufwand nicht vom Teilzeitpensum abhängt.
- Die Teilnahme an Klassenlagern muss bei Teilzeitlehrpersonen zu 100% entschädigt werden.
- Teilzeitlehrpersonen, die proportional weniger Stunden im Arbeitsfeld Schule haben, müssen von Sitzungen/Schulanlässen entweder entlastet werden oder es braucht eine angemessene Flexibilisierung im Arbeitsfeld Schule (mehr Stunden gemäss tatsächlichem Aufwand).
- Flexibilisierungsmöglichkeiten: Know-how vergrössern und Potential sinnvoll nutzen
- Anstellungsverträge: keine wiederkehrenden befristeten Anstellungsverträge
- Termingerechtigkeit (Kündigungsfrist) bei unbefristeten Basisverträgen
- unbefristete Verträge nur bei Bedarf erneuern – befristete Zusatzverträge fördern, die einen unbefristeten Basisvertrag für wenige Lektionen ergänzen
- Dauer der Aufsichtspflicht für Lehrpersonen vor und nach dem Unterricht muss im Arbeitsfeld «Schule» geklärt werden

Ausführungen zu den Forderungen

Wissen zum Berufsauftrag verbessern

Der Informationsstand der Lehrpersonen (teilweise auch der Schulverwaltungen, Schulträger und Schulleitungen) zum Berufsauftrag ist mangelhaft, v.a. wenn es in die Tiefe geht. Das Wissen dazu muss deshalb klar gesteigert werden. Der Verständlichkeit des Anhangs zum Arbeitsvertrag mit den %-/h-Werten in den Arbeitsfeldern sowie den Flexibilisierungsoptionen und angewendeten Flexibilisierungen muss besondere Beachtung geschenkt werden. Zudem braucht es ergänzend Erläuterungen zu Arbeitsvertrag und Beilage, damit diese Dokumente besser verständlich werden. Die Verbesserung des Informationsstands kann über verschiedene Wege erfolgen und muss ein Anliegen aller Akteurinnen/Akteure sein: Handreichung und ergänzende Legenden (BLD/AVS, SGV), Ausbildung und Berufseinführung (PHSG), lokale Mentorate (Mentorinnen und Mentoren), Einführung und Weiterbildung von Schulleitungen und Schulverwaltungen (VSLSG, SGV), Anstellungsverfahren von Lehrpersonen sowie Mitarbeitendengespräche (SL), Information mit Blickwinkel Arbeitnehmende und Beratung (KLV) etc. Auch mit einem Austausch zwischen Schulleitungen/Schulträgern zum Berufsauftrag könnte das Wissen und der differenzierte Einsatz des Berufsauftrags verbessert werden.

Ressourcen im Arbeitsfeld Schülerinnen und Schüler ausbauen

In den letzten Jahren kamen für Lehrpersonen ständig neue Aufgaben dazu. Neben grossen Schulentwicklungsthemen wie dem neuen Lehrplan oder der ITBO sind es v.a. Themen, die im Arbeitsfeld Schülerinnen und Schüler mehr Zeit verschlingen: neue Beurteilung, integrativer, teilweise inklusiver Unterricht, erhöhte Differenzierung und Individualisierung im Unterricht, mehr besonderer Förderbedarf, mehr Beratungen und mehr Absprachen mit anderen Fachpersonen (inkl. Runde Tische), abnehmende psychische Gesundheit bei Jugendlichen, höhere Erwartungshaltung der Eltern mit vermehrter Elternarbeit und deutlich ausgebaute individueller Beratung der Schülerinnen und Schüler, ALSV, mehr administrativer Aufwand (z.B. Listen ausfüllen, Statistiken führen, Schulsportprüfung, Abrechnungen), organisatorischer Aufwand rund um den Einsatz von Klassenassistenten (Absprachen, Führung einer Klassenassistenten). Diese Aufgaben benötigen viel zeitliche Ressourcen neben der eigentlichen Unterrichtstätigkeit einerseits für alle Lehrpersonen und im Besonderen für Klassenlehrpersonen. Die aktuellen zeitlichen Gefässe im Berufsauftrag (Standardverteilung) müssen deshalb angepasst werden. Es braucht eine Verlagerung von Ressourcen aus dem Arbeitsfeld Unterricht ins Arbeitsfeld Schülerinnen und Schüler in folgendem Umfang:

- ➔ Eine Lektion resp. 59.9 Stunden Umlagerung vom Arbeitsfeld Unterricht ins Arbeitsfeld Schülerinnen und Schüler für alle Lehrpersonen (➔ Vollpensum entspricht neu 27 statt 28 Unterrichts-Lektionen).
- ➔ Eine zusätzliche Lektion resp. 59.9. Stunden Umlagerung für alle Klassenlehrpersonen (KLP) (➔ Vollpensum entspricht 25 statt 27 Unterrichts-Lektionen).

Aktuelle Vollpensen: 27 (KLP), 28 (Fachlehrpersonen (FLP))

Neue Vollpensen: 25 (KLP), 27 (FLP)

Der KLV St. Gallen fordert den Bildungsrat auf, den oft gehörten schönen Worten nun Taten folgen zu lassen und den insbesondere im Arbeitsfeld Schülerinnen und Schüler deutlich erhöhten Aufwand mit den entsprechenden zeitlichen Ressourcen auszustatten. Auch vor dem Hintergrund der Konkurrenz mit anderen Kantonen, in welchen dieser Schritt gemacht wird bzw. bevor steht (z.B. ZH, AR, BE), darf der Kanton St. Gallen nicht ins Hintertreffen fallen.

Aufwand für Beratung bei Schulischen Heilpädagoginnen/Heilpädagogen (SHP) fixieren

Die Evaluation zeigt eine Unzufriedenheit der Förderlehrpersonen mit dem Berufsauftrag. In der Integrierten Schulischen Förderung (ISF) fehlen ausreichend Ressourcen im Arbeitsfeld «Schülerinnen und Schüler». Für die betreuten Schülerinnen und Schüler fällt meist ein grosser Ressourcenaufwand an, je komplexer der Fall, desto umfangreicher der Beratungs-, Absprache- und Besprechungsaufwand. Es sind meist viele Abklärungen, Beratungsgespräche, differenzierte Förderlehrpläne, Runde Tische, die Einleitung von weiteren Massnahmen etc. nötig. Die unterschiedliche Praxis bzgl. Flexibilisierungen (aktuell fakultativ), welche die Evaluation sichtbar macht, ist unbefriedigend. Hier besteht deshalb Handlungsbedarf! Standardmässig muss die Flexibilisierung bei einem 100% ISF-Pensum bei SHP drei Lektionen (9.429%) betragen (Umlagerung von Unterricht zu Schülerinnen und Schüler). In begründeten Fällen kann davon abgewichen werden.

Teilzeitpensen: Klassenverantwortung, besondere Unterrichtsveranstaltungen

Aktuell wenden viele Schulträger das Instrument zur Zusammenstellung eines Berufsauftrags unverändert an. Dadurch erhalten Teilzeitlehrpersonen mit Klassenverantwortung eine entsprechend der Teilzeitanstellung reduzierte Umlagerung von zeitlichen Ressourcen vom Arbeitsfeld Unterricht ins Arbeitsfeld Schülerinnen und Schüler (z.B. statt 1 Lektion nur 0.7 L bei einem 70% Pensum mit Klassenverantwortung). Diese zeitlichen Umlagerungen für Klassenlehrpersonen dürfen bei jenen mit Teilzeitpensen nicht mehr proportional angepasst werden. Der Aufwand als Klassenlehrperson orientiert sich an der Klasse und deren Schülerinnen und Schülern und nicht am Teilzeitpensum der Lehrperson. Der Aufwand ist also nicht kleiner, nur weil eine Teilzeitlehrperson die Klassenverantwortung trägt.

Der Umgang mit besonderen Unterrichtsveranstaltungen ist bei den einzelnen Schulträgern sehr heterogen (Mehrstunden werden beispielsweise pauschal, nach Aufwand oder gar nicht entschädigt). Bei einem grossen Anteil von Schulen gibt es gemäss Umfrage keine Abgeltung für Mehrstunden. Eine gewisse Flexibilität für individuellen Umgang bei den einzelnen Schulträgern ist sicherlich sinnvoll. Es darf aber nicht sein, dass Lehrpersonen mit Teilzeitpensen Klassenlager die ganze Woche begleiten und dafür nicht abgeloht werden. Hier braucht es eine kantonale Vorgabe, dass Teilzeitpensen für Lagerwochen immer auf ein 100%-Pensum aufgestockt werden.

Ergänzend braucht es bei einigen Schulleitungen/Schulträgern mehr Sensibilität, dass Lehrpersonen mit Teilzeitpensen nicht vollumfänglich der Schule zur Verfügung stehen können. Sie gehen in der Regel in der restlichen Zeit einer anderen Verpflichtung (andere Beschäftigung, Familienarbeit) nach. Zudem darf an dieser Stelle festgehalten werden, dass viele Lehrpersonen aktuell ihrem Arbeitgeber entgegengekommen sind und ihr Pensum erhöht haben, wenn z.B. eine Stelle nicht besetzt werden konnte.

Flexibilisierungen allgemein

Die Flexibilisierungsmöglichkeiten (Handlungsspielraum von SL und Schulträgern) sind im Berufsauftrag vorgesehen, werden bisher nur wenig genutzt, von den Lehrpersonen aber gewünscht. Gründe dafür sind meist finanzielle Überlegungen, wenig Wissen über Flexibilisierungsmöglichkeiten, Bedenken wegen Diskussionen über ungleiche Anstellungsverträge. Die Evaluation zeigt, dass der Berufsauftrag bisher das Ziel des Schutzes der Lehrpersonen vor zu hohen, unrealistischen und über die festgelegten Pflichten hinausgehenden Ansprüchen für die Mehrheit nicht oder nur teilweise erfüllt. Es handelt sich bei den Flexibilisierungsmöglichkeiten um einen Handlungsspielraum, der von Schulleitungen unbedingt bespielt werden sollte. Wenn dies mit Ressourcen und Willen gemacht würde, könnte viel zur Entlastung (z.B. bei grossen Klassen oder anspruchsvollen Konstellationen) und Gesundheit von einzelnen Lehrpersonen beigetragen werden. Allenfalls könnten Schulungen (Good Practice) oder mindestens ein Austausch zum Thema zwischen Schulleitungen/Schulträgern zum sinnvollen Einsatz von Flexibilisierungen beitragen.

Teilzeitpensen, Flexibilisierung im Arbeitsfeld Schule

Von einem zu grossen Teil der Lehrpersonen mit Teilzeitpensen wird erwartet, dass sie trotz zu wenig Stunden im Arbeitsfeld «Schule» (weniger Stunden proportional zur Teilzeitanstellung) an allen Sitzungen und Schulanlässen teilnehmen. Es kann nicht erwartet werden, dass sie einen Teil der Leistungen als Goodwill erbringen. Entweder wird auf vollständige Präsenz der LP mit Teilzeitpensen verzichtet oder die überproportionale obligatorische Teilnahme an Sitzungen und Schulentwicklungsanlässen muss sich durch Flexibilisierung (zusätzliche Stunden) im Arbeitsfeld Schule zeigen.

Transparenz bezüglich Planung und Erwartungen an die einzelnen Lehrpersonen wäre insgesamt im Arbeitsfeld Schule wichtig und wünschenswert und Aufgabe der Schulleitungen.

Anstellungsverträge

Wiederkehrende befristete Anstellungsverträge darf es nicht geben (Kettenarbeitsverträge). Ein befristeter Anstellungsvertrag sollte die Ausnahme darstellen, resp. nur kurzfristig (1-3 Jahre bei z.B. fehlender Qualifikation) resp. als Zusatz (z.B. um Schwankungen aufzufangen) zu einem unbefristeten Basisvertrag ausgestellt werden. Es muss reflektiert werden, unter welchen Bedingungen und für welchen Zeitraum ein befristeter Vertrag (z.B. bei fehlendem Master in Heilpädagogik aber vorhandenem Lehrdiplom) angemessen ist und mit welchen Vor- und Nachteilen dies verbunden ist. Dies muss im Rahmen der Totalrevision des VSG erfolgen.

Viele Lehrpersonen (zwei Drittel) erhalten den unbefristeten Basisvertrag nicht termingerecht (bis Ende April). Anpassungen von unbefristeten Verträgen (Änderungskündigungen) sind vom Arbeitgeber bis Ende April zu machen. Dies entspricht der Kündigungsfrist für Arbeitgebende/Arbeitnehmende. Falls es keine Anpassungen gibt, muss der unbefristete Anstellungsvertrag nicht jährlich erneuert werden. Lediglich befristete Zusatzverträge (Schwankungen) müssten neu aufgesetzt werden. Das Thema der Fristen soll im Rahmen der VSG-Totalrevision vertieft diskutiert werden. Allenfalls braucht es dazu Informationsveranstaltungen oder Schulungen für Schulverwaltungen/Schulträger.

Dauer der Aufsichtspflicht

Im Arbeitsfeld «Schule» braucht es eine Klärung, wie lange die Aufsicht der Lehrpersonen vor und nach der Schule dauert. Dabei geht es insbesondere um die Aufsicht, wenn z.B. der Schulbus aus organisatorischen Gründen die Schülerinnen und Schüler deutlich zu früh bringt bzw. deutlich zu spät abholt.