



Handreichung

# Berufsauftrag der Volksschul-Lehrpersonen



In dieser 2. Auflage der Handreichung Berufsauftrag wurden an folgenden Stellen erwähnenswerte Präzisierungen vorgenommen:

- 1 Hinweis auf gesetzliche Grundlagen (ehemals Kapitel 10)
- 2.1 Prozentangabe für 1 Lektion Unterricht inkl. alle Arbeitsfelder
- 3.2.4 Kollegiale Hospitation
- 4.1.2 Kollegiale Hospitation
- 4.2 Empfehlung Zusatzvertrag im Arbeitsfeld Schule
- 6.2 Auswirkungen einer Flexibilisierung, lokaler Spielraum beim Flexibilisieren
- 6.2.2 keine kantonale Empfehlung zur Anstellung für reinen Fachunterricht
- 6.2.3 Berechnung der Altersentlastung
- 6.2.4 Anstellungsmodalitäten für berufseinsteigende Lehrpersonen und Mentor/innen
- 6.5 Beschränkung der Reduktion im Arbeitsfeld Lehrperson bei Stellvertretungen
- 6.6 Anstellung bei den Landeskirchen (neu)

Weitere, redaktionelle Änderungen im kleineren Rahmen finden sich an diversen Stellen.

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Jährliche Arbeitszeit der Lehrpersonen</b>	<b>6</b>
2.1	Definition der Zeiteinheiten	6
2.2	Beschäftigungsumfang	6
2.3	Unregelmässige Beanspruchung	6
2.4	Unterrichtsfreie Arbeitszeit	7
2.5	Arbeitszeiterfassung	7
2.6	Ferien	7
<b>3</b>	<b>Arbeitsfelder und Aufgabenbereiche</b>	<b>8</b>
3.1	Gliederung in Arbeitsfelder	8
3.2	Aufgabenbereiche	9
3.2.1	Unterricht	9
3.2.2	Schülerinnen und Schüler	9
3.2.3	Schule	9
3.2.4	Lehrperson	9
<b>4</b>	<b>Organisation der Arbeitszeit</b>	<b>10</b>
4.1	Im Rahmen des Berufsauftrags zu erfüllende Aufgaben	10
4.1.1	Alles rund um den Unterricht	10
4.1.2	Individuelle Weiterbildung	10
4.1.3	Schulinterne Weiterbildung	10
4.1.4	Aufsichtspflicht	10
4.1.5	Besondere Unterrichtsveranstaltungen	11
4.2	Sonderaufgaben	11
<b>5</b>	<b>Zusätzliche Arbeit (&gt;100%)</b>	<b>12</b>
5.1	Zusätzlicher Unterricht	12
5.2	Ausgleich und Sperrfrist	12
5.3	Zusätzliche Arbeit in den Arbeitsfeldern Schülerinnen und Schüler, Schule, Lehrperson	12
<b>6</b>	<b>Gewichtung der Arbeitsfelder</b>	<b>13</b>
6.1	Bandbreiten	13
6.2	Flexibilisierung	13
6.2.1	Lehrpersonen mit Klassenverantwortung	15
6.2.2	Reine Fachlehrpersonen	15
6.2.3	Altersentlastung	16
6.2.4	Berufseinführung	16
6.3	Lehrpersonen im Kindergarten	17

6.4	Teilzeit	18
6.5	Stellvertretungen	19
6.6	Anstellung bei Landeskirchen	19
<b>7</b>	<b>Abgrenzung</b>	<b>20</b>
<b>8</b>	<b>Anstellung und Vertrag</b>	<b>21</b>
8.1	Termine	21
8.2	Verträge	21
8.3	Anstellung in unterschiedlichen Kategorien	21
<b>9</b>	<b>Instrumente</b>	<b>22</b>

# 1 Einleitung

Der Berufsauftrag für Lehrpersonen umfasst alle Bereiche des Schulbetriebs und steht für eine ganzheitliche Schulentwicklung. Im Zentrum des Berufsauftrags steht der Unterricht mit all seinen Facetten (Planung, Vorbereitung, Durchführung, Auswertung inkl. Beurteilung). Weiter umfasst er die Zusammenarbeit mit Eltern, Kolleginnen und Kollegen, Fachstellen, Schulleitung und Behörden sowie die individuelle und schulinterne Weiterbildung. Die Gestaltung und Entwicklung der ganzen Schule sowie administrative und organisatorische Aufgaben sind ebenfalls feste Bestandteile des Berufsauftrags der Lehrpersonen.

Eine klare Strukturierung der Arbeitszeit kann entlastend wirken. Der Berufsauftrag soll die Lehrpersonen darin unterstützen, ihren Auftrag so zu strukturieren, dass die Anforderungen des Arbeitsalltages bewältigt werden können. Er definiert die Arbeitsinhalte und Pflichten der Lehrpersonen sowie ihre Arbeitszeit als Jahresarbeitszeit in Arbeitsstunden.

Der Berufsauftrag ermöglicht es den Schulen, personelle Ressourcen gezielt einzusetzen und die vielfältigen Fähigkeiten im Team wirkungsvoll zu nutzen. Dadurch eröffnet sich den Schulen mehr Freiraum in der Gestaltung des Schulbetriebs und ein besserer teaminterner Ausgleich von Belastungen und Aufgaben.

Die Handreichung zum Berufsauftrag der Lehrpersonen in der Volksschule

- schafft nach innen und aussen Orientierung und Klarheit über den zeitlichen und inhaltlichen Umfang des Berufsauftrags für Lehrpersonen;
- macht für die Öffentlichkeit und die Politik transparent, wie gross die Vielfalt der

heute von den Lehrpersonen wahrgenommenen Aufgaben ist;

- unterstützt die Lehrpersonen bei der Gestaltung und Überprüfung ihrer eigenen Arbeitszeit;
- definiert die beruflichen Anforderungen und die Verantwortungsbereiche der Lehrpersonen;
- schützt die Lehrpersonen vor unrealistischen, über die festgelegten Pflichten hinausgehenden Ansprüchen;
- macht die innerhalb der gültigen Gesetzgebung bestehenden Gestaltungsspielräume für Entlastung und Schwerpunktsetzung sichtbar;
- ermöglicht der Schule vor Ort, mit den vorhandenen Ressourcen effizient und flexibel umzugehen.

Der Kantonsrat erliess am 16. September 2014 den XVI. Nachtrag zum Volksschulgesetz sowie das Gesetz über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen. Diese bilden die Grundlage für einen zeitgemässen und ganzheitlichen Berufsauftrag der Lehrpersonen. Neben diesen beiden gesetzlichen Grundlagen bilden die Verordnung zum Personalrecht der Volksschul-Lehrpersonen der Regierung sowie das Reglement über den Berufsauftrag der Volksschul-Lehrpersonen des Erziehungsrates vom 12. November 2014 die Basis für die vorliegende Handreichung. Der Vollzug der neuen Rechtsgrundlagen erfolgte auf 1. August 2015.

# 2 Jährliche Arbeitszeit der Lehrpersonen

## 2.1 Definition der Zeiteinheiten

→ Art. 13 der Verordnung zum Personalrecht der Volksschul-Lehrpersonen (nachstehend Verordnung) und Art. 13 des Reglements über den Berufsauftrag der Volksschul-Lehrpersonen (nachstehend Reglement)

Es wird grundsätzlich in Prozenten der Jahresarbeitszeit von insgesamt 1906 Stunden gerechnet.

Eine Unterrichtslektion entspricht inkl. Vor- und Nachbereitung rund 1 ½ Stunden Arbeitszeit. Pro Schuljahr bedeutet eine wöchentliche Unterrichtslektion insgesamt 59.903 Std. Arbeitszeit (gerundet 59.9 Std.). In Anstellungsprozent umgerechnet entspricht dies 3.143 Prozent der Jahresarbeitszeit.

Eine Lektion Unterricht inklusive der entsprechenden Anteile in den Arbeitsfeldern *Schülerinnen und Schüler, Schule, Lehrperson* gemäss Standardgewichtung entspricht insgesamt 68.071 Std. Arbeitszeit (gerundet 68,1 Std.). In Anstellungsprozenten entspricht dies 3.571 Prozent der Jahresarbeitszeit.

Eine einzelne Arbeitsstunde (= 60 Minuten) in den drei Arbeitsfeldern *Schülerinnen und Schüler, Schule, Lehrperson* entspricht 0.52 Promille der Jahresarbeitszeit.

Bei zusätzlicher Arbeit im Feld *Unterricht*, welche ein Gesamtpensum von über 100 Prozent zur Folge hat, wird mit 3.143 Prozent pro Lektion gerechnet. Die Arbeitsfelder *Schülerinnen und Schüler, Schule* und *Lehrperson* werden nicht berücksichtigt.

## 2.2 Beschäftigungsumfang

→ Art. 1 der Verordnung

Lehrpersonen der St.Galler Volksschule sind mit einem festen Beschäftigungsumfang (gerundet auf eine Kommastelle) angestellt. Schwankt der Arbeitsumfang auf Dauer, so wird für den umfangmässig stabilen Teil eine unbefristete Grundanstellung vereinbart und als Ergänzung dazu werden für den nicht beständigen Teil befristete Arbeitsverhältnisse begründet. Dies ist insbesondere bei Fachunterricht, Förderunterricht oder Deutsch für Kinder mit Migrationshintergrund der Fall, wenn von schwankendem Bedarf ausgegangen werden muss. Als Folge daraus werden zwei (oder mehr) Arbeitsverträge aufgesetzt: einer für die unbefristete Anstellung und je nach Umständen im konkreten Fall eine oder mehrere für befristete Anstellungen.

## 2.3 Unregelmässige Beanspruchung

→ Art. 14 der Verordnung / Art. 14 und 15 des Reglements

Der Lehrberuf unterscheidet sich von anderen Berufen insbesondere im Bereich der Arbeitszeit: Klar definiert ist die Unterrichtszeit, die im Stundenplan geregelt ist. Vor- und Nachbereitung, Weiterbildung, Zusammenarbeit und Schulentwicklung finden in nicht immer klar strukturierten Zeitgefässen statt.

Der Berufsauftrag basiert auf einer Jahresarbeitszeit von 1906 Stunden und einer wöchentlichen durchschnittlichen Arbeitszeit von 42 Stunden. Allerdings kennt das Schuljahr seine Spitzen und erfordert damit die Bereitschaft der Lehrpersonen, entsprechend flexibel zu sein. Die Mehrarbeit wird während der unterrichtsfreien Zeit kompensiert. Mass-

gebend ist also die Jahresarbeitszeit, welche die erforderlichen Mehr- und Minderbelastungen übers ganze Jahr ausgleicht.

#### **2.4 Unterrichtsfreie Arbeitszeit**

→ Art. 14 der Verordnung / Art. 15 des Reglements

Die Lehrperson gestaltet die Organisation ihrer Arbeitszeit während der unterrichtsfreien Zeit weitgehend selbständig.

Von der frei einsetzbaren Arbeitszeit ausgenommen sind neben dem im Stundenplan ausgedachten Unterricht auch jene Zeitgefässe, welche durch die Schulleitung und den Schulträger festgesetzt und in der Schuljahresplanung frühzeitig kommuniziert sind (Arbeitsfeld *Schule*). Die Schulleitung kann dafür einzelne unterrichtsfreie Tage in Randwochen der Schulferien festlegen. Diese Präsenzarbeit umfasst beispielsweise gemeinsame Planungsarbeiten, gemeinsame Schulentwicklung oder schulinterne Weiterbildung.

**Tipp:** Es macht Sinn, die gemeinsamen Arbeitstage während der unterrichtsfreien Arbeitszeit frühzeitig fürs gesamte nächste Schuljahr festzulegen.

#### **2.5 Arbeitszeiterfassung**

→ Art. 14 des Reglement

Die Lehrperson besitzt im Vergleich zu andern Berufen einen erheblichen individuellen Gestaltungsraum bezüglich Zeitpunkt und Ort der Arbeitsleistung. Sie ist für ihr Zeitmanagement grundsätzlich selbst verantwortlich, untersteht aber der Rechenschaftspflicht gegenüber den vorgesetzten Stellen. Im Rah-

men des allgemeinen Weisungsrechts des Arbeitgebers kann die vorgesetzte Stelle im Einzelfall anordnen, dass insbesondere in den Arbeitsfeldern *Schülerinnen und Schüler* sowie *Schule* Elemente der Arbeitszeit ausgewiesen werden.

#### **2.6 Ferien**

→ Art. 14 der Verordnung / Art. 15 des Reglements

Lehrpersonen beziehen Ferien im Umfang, wie er im vergleichbaren Erwerbsleben üblich ist. Zusätzlich zum Ferienanspruch von jährlich 23 Tagen (vgl. Art. 61 der Personalverordnung für das Staatspersonal, sGS 143.11) kann die in den Schulwochen geleistete Mehrarbeit während den Schulferien kompensiert werden.

Die Altersentlastung erfolgt nicht in Form von zusätzlichen Ferientagen oder -wochen, sondern sie wird anteilmässig übers ganze Jahr gewährt.

**Tipp an die Lehrpersonen:** Planen und unterscheiden Sie bewusst: Welche Schulferienwochen beziehen Sie als Ferien, welche sind Arbeitswochen?

# 3 Arbeitsfelder und Aufgabenbereiche

## 3.1 Gliederung in Arbeitsfelder

→ Art. 3 und 4 sowie Anhang I des Reglements

Der Berufsauftrag der Lehrpersonen umfasst die Arbeitsfelder *Unterricht, Schülerinnen und Schüler, Schule* sowie *Lehrperson*. Die im Anhang I des Reglements über den Berufsauftrag der Volksschul-Lehrpersonen abgebildete Vielfalt an Aufgaben, die innerhalb der Arbeitsfelder zu leisten ist, illustriert die Komplexität der beruflichen Aufgaben von Lehrpersonen.

Lehrpersonen haben diese nicht nur in Einzelarbeit, sondern zunehmend in Kooperationen mit anderen Lehrpersonen, Fachleuten und weiteren Beteiligten wahrzunehmen.

Den vier Arbeitsfeldern des Berufsauftrags wird je ein bestimmter Prozent- und Stundenanteil des Arbeitspensums zugeordnet. Dabei handelt es sich um Richtwerte, die eine gemeinsame Orientierung über die erwartete Leistung, aber auch Handlungsspielräume geben. Entsprechend ist in Art. 9 des Reglements eine Standardgewichtung vorgeschrieben, die aber nach Art. 10 und 11 des Reglements flexibilisiert werden kann.

Bei einem 100%-Pensum ergibt sich folgende standardmässige Gliederung der Gesamtarbeitszeit von 1906 Stunden pro Jahr:

Arbeitsfeld	Prozentanteil	Stundenanteil
Unterricht	88	1678
Schüler und Schülerinnen	4	76
Schule	5	95
Lehrperson	3	57
total	100	1906





## **3.2 Aufgabenbereiche**

→ Art. 4 und Anhang I des Reglements

Die in den jeweiligen Arbeitsfeldern zu erfüllenden Aufgaben richten sich grundsätzlich abschliessend nach den Anhängen zum Reglement. Zusammengefasst handelt es sich um folgende Aufgaben:

### **3.2.1 Unterricht**

Das Arbeitsfeld *Unterricht* umfasst Planung, Vorbereitung, Durchführung und Auswertung des Unterrichts sowie die Beurteilung und die Förderplanung. Weiter gehören dazu die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen in Bezug auf den Unterricht sowie die Organisation und Durchführung von besonderen Anlässen.

### **3.2.2 Schülerinnen und Schüler**

Das Arbeitsfeld *Schülerinnen und Schüler* beinhaltet die Beratung und Unterstützung der Lernenden sowie die Zusammenarbeit mit den Eltern, mit der Schulleitung, mit Fachstellen und mit externen Angeboten. Ebenfalls gehören administrative Arbeiten in dieses Arbeitsfeld.

### **3.2.3 Schule**

Das Arbeitsfeld *Schule* umfasst die gemeinsame pädagogische und organisatorisch-administrative Gestaltung der Schule. Dazu gehört auch die schulinterne Weiterbildung.

### **3.2.4 Lehrperson**

Die individuelle Weiterbildung gemäss Absprache mit der vorgesetzten Stelle sowie die Überprüfung der eigenen Tätigkeiten sind Aufgaben im Arbeitsfeld *Lehrperson*. Dazu gehört auch die kollegiale Hospitation.

Eine ausführliche Auflistung der Aufgaben innerhalb der Arbeitsfelder findet sich im Anhang I zum Reglement über den Berufsauftrag der Volksschul-Lehrpersonen. Ebenfalls sind dort spezifische Arbeitsfeld-Beschriebe für Lehrpersonen für integrierte schulische Förderung ISF sowie für Therapeutinnen und Therapeuten abgebildet.

# 4 Organisation der Arbeitszeit

## 4.1 Im Rahmen des Berufsauftrags zu erfüllende Aufgaben

### 4.1.1 Alles rund um den Unterricht

Zu den Aufgaben einer Lehrperson gehören sämtliche mit dem Unterrichten zusammenhängenden Aufgaben sowie Gemeinschaftsaufgaben («Ämtli») im Schulhaus, die nicht mit zusätzlichen Anstellungsprozenten dotiert werden. Die vorgesetzte Stelle hat Weisungsbefugnis in Bezug auf die zu erfüllenden Aufgaben; sie achtet darauf, dass die Aufgaben gleichmässig auf die Lehrpersonen aufgeteilt werden.

**Tipp: Gelungene Teamorganisation: Die Aufgaben und Belastungen sind gleichmässig verteilt.**

### 4.1.2 Individuelle Weiterbildung

Der Umfang der individuellen Weiterbildung richtet sich nach dem Anstellungsgrad und der Gewichtung der Arbeitsfelder. Die Lehrperson kann zum Besuch von Kursen verpflichtet werden. Die Weiterbildung erfolgt in der unterrichtsfreien Zeit; die Schulbehörde kann Ausnahmen bewilligen. Während den Blockzeiten darf kein Unterricht ausfallen.

Die Weiterbildung der Lehrpersonen setzt sich aus den Angeboten gemäss Weiterbildungskonzept sowie der selbstgesteuerten individuellen Weiterbildung zusammen. Dazu gehört auch das Studium von Fachliteratur. Es empfiehlt sich, die Arbeitszeit im Arbeitsfeld Lehrperson so aufzuteilen, dass weiterhin Kurse von drei Tagen pro Jahr bei einer Anstellung im Vollpensum besucht werden können. Die Planung der individuellen Weiterbildung erfolgt in Absprache mit der vorgesetzten Stelle.

Es empfiehlt sich, die kollegiale Hospitation im Rahmen des lokalen Qualitätskonzepts zu regeln und dabei zu ermöglichen, dass zwei Halbtage je Schuljahr Unterricht in einer anderen Klasse besucht werden kann.

**Tipp: Weiterbildung ausweisen und im Mitarbeitergespräch besprechen.**

### 4.1.3 Schulinterne Weiterbildung

→ Art. 7 des Reglements

Die Schulleitung legt im Rahmen der Jahresplanung die Daten für die obligatorisch zu besuchende schulinterne Weiterbildung fest. Der Umfang der schulinternen Weiterbildung soll pro Jahr 5 Tage à 6 Stunden nicht überschreiten.

### 4.1.4 Aufsichtspflicht

Die Lehrperson hat alles Zumutbare zu unternehmen, um Gefahren für die ihr anvertrauten Schülerinnen und Schüler abzuwenden. Während der Schulzeit und während besonderen Veranstaltungen wie Schulreisen, Lager, Sporttagen, Sonderwochen usw. liegt die Verantwortung für die Sicherheit der Schülerinnen und Schüler bei der Schule und damit bei den zuständigen Lehrpersonen. Diese Verantwortung kann nicht delegiert oder ausgeschlossen werden. Zur Schulzeit gehören die Pausen – die Schulleitung regelt die Pausenaufsicht – sowie die Zeiten unmittelbar vor und nach dem Unterricht. Bei besonderen Unterrichtsveranstaltungen gehören dazu insbesondere auch die Hin- und Heimwege zu und von einmaligen Unterrichtsstandorten (Museen, Projektstandorte, Lagerorte usw.).

#### **4.1.5 Besondere Unterrichtsveranstaltungen**

→ Art. 6 des Reglements

Die Teilnahme an besonderen Unterrichtsveranstaltungen, wie etwa an Lagern und Sonderwochen, kann von der Lehrperson ein Ganztagesengagement erfordern und ist ebenfalls Bestandteil des Berufsauftrages. Die Schulleitung bzw. die vorgesetzte Stelle kann Lehrpersonen in begründeten Fällen von der Teilnahme an Schullagern entlasten und ihnen zur Kompensation zusätzliche Aufgaben für die Schule zuweisen.

Für Teilzeitlehrpersonen, die an besonderen Unterrichtsveranstaltungen zu einem höheren Anteil mitwirken, als es ihrem durchschnittlichen Wochenpensum entspricht, sind gemeindeeigene Lösungen zu finden.

#### **4.2 Sonderaufgaben**

→ Art. 10 und 11 des Reglements

Zeitaufwändige Sonderaufgaben werden in der Regel durch Flexibilisierung der Arbeitsfelder ausgeglichen. Der gesamte Umfang dieser Zeitgefässe richtet sich nach der Grösse der Schuleinheit und wird durch die Schulbehörde festgelegt.

Aufgaben, die in der Regel abgegolten werden können (die Zusammenstellung ist nicht abschliessend):

- Materialverwaltung
- Pädagogischer / technischer ICT-Support
- Betreuung der Homepage
- Betreuung der Bibliothek
- QE-Verantwortung
- Betreuung von Sammlungen und Fachräumen

- Projektleitung
- Interne Evaluation
- Komplexe Stundenplanung

**Tipp:** Sonderaufgaben müssen lokal geregelt werden, unter Berücksichtigung der örtlichen Begebenheiten. Für Sonderaufgaben kann ein Zusatzvertrag im Arbeitsfeld *Schule* (ohne weitere Arbeitsfelder) erstellt werden.

# 5 Zusätzliche Arbeitszeit (>100%)

→ Art. 16–20 der Verordnung

## 5.1 Zusätzlicher Unterricht

Es gilt der Grundsatz der Maximalanstellung von 100 Prozent. Leistet eine Lehrperson aus betrieblichen Gründen ein Überpensum in Form von zusätzlichem Unterricht, so ist dies im Rahmen von höchstens zwei Wochenlektionen während längstens drei Jahren möglich. Zusätzlich erteilter Unterricht verändert die Gewichtung der anderen Arbeitsfelder nicht. Bei Altersentlastung wird in aller Regel kein zusätzlicher Unterricht übertragen (vgl. nachstehend Ziff. 6.2.3).

## 5.2 Ausgleich und Sperrfrist

Nach höchstens drei Jahren mit Überpensum wird die Anstellung durch nicht gehaltene Lektionen wieder ausgeglichen. Während dieser Zeit des Ausgleichs ist kein erneuter zusätzlicher Unterricht möglich. Während der Dauer des zusätzlichen Unterrichts respektive des Ausgleichs durch Unterrichtsreduktion werden weder Beschäftigungsgrad noch Gewichtung der Arbeitsfelder verändert.

Falls zusätzlich erteilter Unterricht nicht durch nicht erteilte Lektionen ausgeglichen werden kann, erfolgt die Entschädigung in finanzieller Form. Je Jahreswochenlektion werden 3.143 Prozent des Jahreslohns ausbezahlt.

## 5.3 Zusätzliche Arbeit in den Arbeitsfeldern Schülerinnen und Schüler, Schule, Lehrperson

Leisten Lehrpersonen zusätzliche Arbeit in den drei Arbeitsfeldern *Schülerinnen und Schüler, Schule* oder *Lehrperson* und kann diese nicht durch die Gewichtung der Arbeitsfelder im Arbeitsvertrag ausgeglichen werden, so wird der Aufwand mit 0.52 Promille des Jahreslohns pro Arbeitsstunde entschädigt.

Die Schulleitung kann anordnen, dass die zusätzliche Arbeit nach Inhalt und Umfang nachgewiesen wird.



# 6 Gewichtung der Arbeitsfelder

## 6.1 Bandbreiten

→ Art. 9 und 10 des Reglements

Für den Umfang der Arbeitsfelder werden Bandbreiten festgelegt. Diese dienen der Flexibilisierung des individuellen Auftrags der einzelnen Lehrperson: Zeitgefässe können von einem Arbeitsfeld in ein anderes umgelagert werden. Die Prozentanteile innerhalb der Bandbreite werden im Arbeitsvertrag festgelegt.

Standardmässige Prozentanteile und Bandbreiten:

Arbeitsfeld	Prozentanteil	Bandbreite
Unterricht	88	75 bis 92
Schülerinnen und Schüler	4	2 bis 17
Schule	5	2 bis 17
Lehrperson	3	2 bis 9

## 6.2 Flexibilisierung

→ Art. 10–12 des Reglements

Die Flexibilisierung des Unterrichtspenums ermöglicht beispielsweise, dass eine Lehrperson unter Umständen vom Unterrichten teilweise entlastet wird und dies durch zusätzliche Aufgaben kompensiert.

Verschiebungen zwischen dem Arbeitsfeld *Unterricht* und anderen Arbeitsfeldern bewegen sich aus praktischen Gründen in der Regel um ein Vielfaches von 3.143 Prozent<sup>1</sup>. Verschiebungen zwischen den übrigen Arbeitsfeldern sind grundsätzlich auch in kleinerem Umfang möglich.

Verschiebungen zwischen den Arbeitsfeldern im Interesse des Schulbetriebs erfolgen im gegenseitigen Einverständnis und werden im Arbeitsvertrag geregelt. Wenn bei einem unbefristeten Anstellungsverhältnis kein neuer Anstellungsvertrag begründet werden kann, bleibt entweder der alte bestehen oder es muss der Lehrperson arbeitgeberseitig gekündigt werden. Die Vertragsverhandlungen müssen deshalb grundsätzlich vor dem Kündigungstermin abgeschlossen sein.

**Tipp:** Vertragsverhandlungen frühzeitig beginnen.

Eine Flexibilisierung hat zur Folge, dass sich die Basis für die Berechnung der Arbeitsfelder verändert. Dies führt zu Penserveränderungen in den drei Arbeitsfeldern *Schülerinnen und Schüler*, *Schule* sowie *Lehrperson*, auch wenn nur in einem oder zwei dieser Arbeitsfelder zusätzliche Stunden vertraglich vereinbart werden. Ebenso hat eine Verringerung der Arbeitszeit in einem der drei Arbeitsfelder eine Reduktion in den anderen Arbeitsfeldern zur Folge. Unverändert bleibt in jedem Fall die für den Unterricht aufzuwendende Arbeitszeit: Diese berechnet sich durch die Anzahl Lektionen, welche die Lehrperson erteilt (vgl. vorstehend Ziff.2.1).

In der folgenden Tabelle werden unverbindliche Beispiele für die Flexibilisierung der Anstellung von Lehrpersonen in besonderen Situationen dargestellt. Eine Flexibilisierung ist vorgeschrieben für die Funktion der Klassenlehrperson sowie für die Berufseinführung im ersten Arbeitsjahr und das entsprechende Mentorat. Ansonsten liegt es in der Kompetenz des Schulträgers zu bestimmen, wo und in welchem Umfang eine Flexibilisierung gewährt wird.

Lehrerkategorie	Beschreibung	Von ...	Nach ...
Klassenlehrperson (inkl. Kleinklassen und Kindergarten)	Zeitgefäss im Umfang von 3.143% (59.9 Std. ≈ 1 Lektion)	Unterricht	Schülerinnen und Schüler
Mehrklassen (bei drei Jahrgangsklassen), grosse Klassen	Zeitgefäss im Umfang von 3.143% (59.9 Std. ≈ 1 Lektion)	Unterricht	Schülerinnen und Schüler
Sonderpädagogik bei ausgewiesenem Bedarf <sup>2</sup>	Zeitgefäss für Absprachen 3.143 – 9.429% (59.9 – 179,7 Std. ≈ 1 – 3 Lektionen)	Unterricht	Schülerinnen und Schüler
Reiner Fachunterricht	Eine reine Fachlehrperson kann z.B. im Bereich <i>Schülerinnen und Schüler</i> entlastet werden zugunsten zusätzlichen Unterrichts. Zeitgefäss im Umfang bis zu 3.143 % (59.9 Std. ≈ 1 Lektion)	Schülerinnen und Schüler	Unterricht
Lehrpersonen für begleitendes pädagogisches Angebot	Lehrpersonen für Deutschunterricht für Kinder mit Migrationshintergrund, Nachhilfe, Rhythmik sowie Begabungs- und Begabtenförderung.	Schülerinnen und Schüler	Unterricht
Lehrperson mit Zusatzfunktion Bibliothek, Stundenplanung Oberstufe, ICT-Support u.a.		Unterricht	Schule
Berufseinführung, Lehrperson im 1. Arbeitsjahr <sup>3</sup>	Bei einer Anstellung über 50%: Entlastung 3.143% (59.9 Std. ≈ 1 Lektion); bei einer Anstellung von 25 – 49%: Entlastung 1.571% (29.95 Std. ≈ 0.5 Lektion)	Unterricht	Lehrperson

Lehrerkategorie	Beschreibung	Von ...	Nach ...
Berufseinführung, lokales Mentorat <sup>4</sup>	Zeitgefäss im Umfang von 1.571% (29.95 Std. ≈ 0.5 Lektion)	Unterricht	Schule
SHP / Klassenlehrpersonal Oberstufe	Berufliche Nachbetreuung für Jugendliche der Klein-klasse / mit individuellen Lernzielen	Unterricht	Schule

### 6.2.1 Lehrpersonen mit Klassenverantwortung

→ Art. 2 der Verordnung und Art. 12 des Reglements

Die Klassenlehrperson ist verantwortlich für die Umsetzung der pädagogischen, organisatorischen und administrativen Aufgaben einer Klasse. Sie koordiniert den pädagogischen Austausch und die Zusammenarbeit derjenigen Lehrpersonen (Teamteaching / Fachlehrpersonen), welche die Schülerinnen und Schüler ihrer Klasse unterrichten. Dazu gehört auch die Zusammenarbeit mit Lehrpersonen für fördernde Massnahmen und insbesondere die Fallführung. Lehrpersonen wird für die Erfüllung dieser Zusatzaufgabe und den zeitlichen Aufwand einerseits eine Klassenlehrerzulage ausgerichtet.

Für Lehrpersonen des Kindergartens, der Primarschule, der Oberstufe und der Kleinklassen mit Klassenverantwortung reduziert sich andererseits das Arbeitsfeld *Unterricht* um 59.9 Stunden (entspricht einer Entlastung um 1 Unterrichtslektion). Das Arbeitsfeld *Schülerinnen und Schüler* wird entsprechend um 59.9 Stunden ausgeweitet.

Die Klassenverantwortung für eine Klasse kann auf zwei Personen (Jobsharing) auf-

teilt werden. Sie kann Lehrpersonen übertragen werden, die mindestens 45 Prozent (Kindergarten) bzw. 50 Prozent (Primar- und Oberstufe) unterrichten, wobei dieser Unterricht vor allem auf der Oberstufe in verschiedenen Klassen erteilt werden kann.

Ein Verzicht auf die Entlastung für Klassenverantwortung ist möglich. Ein solcher muss begründet und im Arbeitsvertrag entsprechend festgehalten werden.

**Tipp:** Wird die Verantwortung für eine Klasse auf mehrere Lehrpersonen aufgeteilt, so klären die Beteiligten

- zu welchen Anteilen die 59.9 Std. aufgeteilt werden;
- wer welche Aufgaben der Klassenlehrperson-Funktion übernimmt;
- wie Austausch und Zusammenarbeit gewährleistet werden;
- zu welchen Anteilen die Klassenlehrerzulage aufgeteilt wird.

### 6.2.2 Reine Fachlehrpersonen

Bei reinem Fachunterricht mit reduziertem Betreuungsaufwand für die Schülerinnen und Schüler kann eine Verlagerung vom Arbeitsfeld *Schülerinnen und Schüler* ins Arbeitsfeld *Un-*

*terricht* erfolgen. Ziel ist die Anpassung der Anstellung an die effektiv zu erfüllenden Aufgaben. Reine Fachlehrpersonen haben die Aufgaben, die im Arbeitsfeld *Schülerinnen und Schüler* beschrieben sind, nicht oder nur teilweise zu erfüllen.

Die Anstellung für reinen Fachunterricht und die Gewichtung der Arbeitsfelder wird im Anstellungsgespräch besprochen und im Anstellungsvertrag einvernehmlich geregelt. Es gibt keine kantonale Empfehlung, welche Lehrpersonen als reine Fachlehrpersonen mit reduziertem Betreuungsaufwand gelten.

### **6.2.3 Altersentlastung**

→ Art. 15 und 16 der Verordnung

Ab dem Schuljahr, in dem die Lehrperson das 56. Altersjahr vollendet, reduziert sich die jährliche Arbeitszeit für Lehrpersonen im Vollpensum um 6.286 Prozent (2 Lektionen) und ab dem Schuljahr, in dem die Lehrperson das 61. Altersjahr vollendet, um 9.429 Prozent (3 Lektionen). Die Entlastung erfolgt im Arbeitsfeld *Unterricht*, die übrigen Arbeitsfelder bleiben unverändert und richten sich nach dem Pensum, das die Lehrperson unterrichten würde, wenn sie noch jünger wäre. Bei Teilzeitangestellten berechnet sich die Altersentlastung entsprechend dem Anstellungsgrad.

Die Altersentlastung entfällt bei einem Beschäftigungsgrad von weniger als 30 Prozent. Sie erfolgt nicht in Form von zusätzlichen Ferientagen, sondern anteilmässig übers ganze Jahr. Altersentlasteten Lehrpersonen wird kein zusätzlicher Unterricht übertragen. Ausnahmen – soweit es der Schulbetrieb erfordert – bedürfen der Bewilligung des Schulrates bzw. der gemäss Organisationsrecht der Gemeinde zuständigen Stelle.

### **6.2.4 Berufseinführung**

→ Weisungen zur Berufseinführung der Volksschullehrpersonen<sup>5</sup>

Berufseinsteigende Lehrpersonen werden in ihrem ersten Arbeitsjahr nach der Ausbildung in den Lehrberuf eingeführt. In dieser Phase der Berufseinführung nehmen sie sowohl am regionalen wie auch am lokalen Mentorat teil. Berufseinsteigende Lehrpersonen mit einem Pensum von 50 oder mehr Stellenprozenten werden im Arbeitsfeld *Unterricht* um 3.143 Prozent bzw. 59.9 Stunden pro Jahr (1 Lektion) zugunsten des Arbeitsfeldes *Lehrperson* entlastet. Die Anstellung erfolgt über einen befristeten Zusatzvertrag inklusive Auswirkungen auf die übrigen Arbeitsfelder (59.9 Std. im Arbeitsfeld *Lehrperson*, ergibt 68.1 Std. Anstellung bzw. 3.571 Prozent). Bei einem Pensum von 25 bis 49 Prozent erfolgt eine halb so grosse Entlastung.

Jeder berufseinsteigenden Lehrperson wird innerhalb des Schulträgers eine Mentorin oder ein Mentor zur Seite gestellt. Dieses lokale Mentorat wird um 1.571 Prozent (0.5 Lektionen) im Arbeitsfeld *Schule* berücksichtigt, wenn die Mentorin / der Mentor die verbindliche Weiterbildung absolviert. Die Anstellung erfolgt über einen befristeten Zusatzvertrag inklusive Auswirkungen auf die übrigen Arbeitsfelder (29.95 Std. im Arbeitsfeld *Unterricht*, ergibt 34.0 Std. Anstellung).

Zusätzliche Mentoratsfunktionen können sinngemäss in die Berechnung der Arbeitsfelder aufgenommen werden.

Nach Möglichkeit ist das Mentoratspensum beider beteiligter Lehrpersonen – der berufseinsteigenden Lehrperson wie auch der Men-



toratsperson – bei der Pensenplanung zu berücksichtigen. Da aber Stellenbesetzungen oft erst nach der Pensenplanung beschlossen werden und es oft erst später bekannt ist, ob ein Mentorat nötig wird, kann das entsprechende Pensum bei der Mentorin in Form von zusätzlicher Arbeit geleistet und im Folgejahr entsprechend ausgeglichen oder ausnahmsweise entschädigt werden. Bei der berufseinstiegenden Lehrperson ist eine solche Überbeanspruchung zu vermeiden.

Die Anstellung fürs regionale Mentorat erfolgt direkt über die Pädagogische Hochschule (PHSG).

- 
- 1 Arbeitszeit je Lektion, vgl. Art. 13 des Reglements.
  - 2 Integrierte Schülerförderung (ISF) oder Logopädie mit begleitender präventiver Arbeit in der Schuleinheit.
  - 3–5 Weisungen des Erziehungsrates zur Berufseinführung vom 20. April 2016 (SchBl 2016, Nr. 5 bzw. SGV-Handbuch 3.3.2)

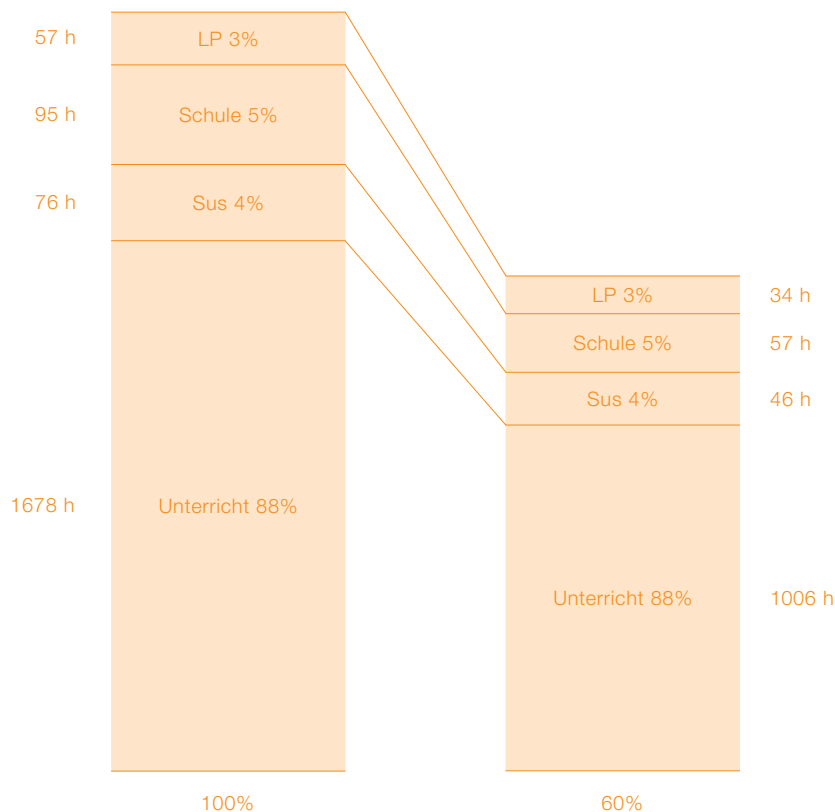
### 6.3 Lehrpersonen im Kindergarten

Bei Klassenlehrpersonen des Kindergartens umfasst das Arbeitsfeld *Unterricht* in der Regel 24 Lektionen wöchentlich. Die übrigen Arbeitsfelder (*Schülerinnen und Schüler, Schule, Lehrperson*) werden aufgrund dieses reduzierten Beschäftigungsumfangs anteilmässig gekürzt.

Anstelle einer Verlagerung von 3.143 Prozent vom Arbeitsfeld *Unterricht* zum Arbeitsfeld *Schülerinnen und Schüler* wird bei Klassenlehrpersonen im Kindergarten die Anstellung im Arbeitsfeld *Schülerinnen und Schüler* um effektiv 3.143 Prozent (59.9 Std.) erhöht, ohne beim *Unterricht* zu reduzieren. Inklusive der Auswirkungen auf die übrigen Arbeitsfelder hat dies eine Erhöhung des Pensums um effektiv 3.571 Prozent (68.1 Std.) zur Folge.

**Tipp: Lokale Situation im Kindergarten berücksichtigen:** Soweit es eines überdurchschnittlichen Einsatzes der Kindergartenlehrperson bei der Pausenaufsicht bedarf, ist dieser anrechenbar im Arbeitsfeld *Schule*. Die Pausenaufsicht im Kindergarten muss aber nicht unbedingt durch die Klassenlehrperson erfolgen. Eine Aufsichtsperson kann mehr als eine Klasse beaufsichtigen während der Pause. In einem Mehrfachkindergarten reicht es in der Regel aus, wenn eine Lehrperson die Pausenaufsicht wahrnimmt.

Reicht das Zeitgefäss im Arbeitsfeld *Schule* für die Erfüllung der Aufgaben inklusive der notwendigen Pausenaufsicht nicht aus, so erfolgt der Ausgleich durch Anpassung des Zeitgefässes (Flexibilisierung).



## 6.4 Teilzeit

→ Art. 5, 6 und 10 des Reglements

Teilzeitlehrpersonen mit einem Beschäftigungsgrad von über 30 Prozent erfüllen grundsätzlich den gleichen Berufsauftrag wie Lehrpersonen mit einem Vollpensum. Der Umfang des einzelnen Arbeitsfeldes reduziert sich in der Regel im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad.

Bei einem reduzierten Arbeitspensum erfolgt die Aufteilung der Arbeitsfelder in der Regel im gleichen Verhältnis wie bei einem Vollpensum. Die Schulleitung legt die Teilnahmepflicht in Absprache mit der Lehrperson fest.

Bei Lehrpersonen mit einem Beschäftigungsgrad unter 30 Prozent können die Bandbreiten unterschritten werden oder es kann eine gänzliche Befreiung von den Arbeitsfeldern *Schülerinnen und Schüler* oder *Schule* erfolgen.

Der Umfang der Teilnahme an besonderen Unterrichtsveranstaltungen richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad. Die Detailregelung erfolgt in Absprache mit der Schulleitung.

Lehrpersonen im Jobsharing haben gemeinsam sämtliche Aufgaben eines Vollpensums zu erfüllen. Der Aufwand für zusätzlich notwendige Absprachen wird nicht angerechnet und ist zusätzlich zu erfüllen.

Tipp: Unterrichtet eine Fachlehrperson bei verschiedenen Schulträgern ein Kleinpensum (z.B. Rhythmik, Sport, etc.) ist es möglich, die Gewichtung in den Arbeitsfeldern *Schülerinnen und Schüler* sowie *Schule* zu koordinieren.

Tipp: Frühzeitige Klärung und Kommunikation, bei welchen Anlässen bzw. besonderen Unterrichtsveranstaltungen die Anwesenheit von allen Teilzeitlehrpersonen erwartet wird.

Tipp: Vor dem Stellenantritt von Stellvertretungen gemeinsam verbindlich festlegen,

- welche Aufgaben zusätzlich zum Unterricht zu erfüllen sind;
- an welchen Sitzungen und Veranstaltungen die Teilnahme erwartet wird.

### 6.5 Stellvertretungen

→ Art. 10 des Reglements

Stellvertretungen erhalten grundsätzlich eine Anstellung in allen vier Arbeitsfeldern. Dauert eine Stellvertretung vier Schulwochen oder kürzer, so kann die Lehrperson durch den Schulträger in den Arbeitsfeldern *Schülerinnen und Schüler* sowie *Schule* ganz oder teilweise entlastet werden. Das Arbeitsfeld *Lehrperson* kann nicht unter den unteren Wert der Bandbreite (2 Prozent) reduziert werden.

Bei Stellvertretungen mit einer Dauer von mehr als vier Wochen, aber mit einem Pensum von weniger als 30 Prozent kann die Lehrperson ebenfalls ganz oder teilweise von den Arbeitsfeldern *Schülerinnen und Schüler* sowie *Schule* entlastet werden. Bei Stellvertretungen über 30 Prozent und von mehr als 4 Wochen ist eine Flexibilisierung im Rahmen der Bandbreiten möglich.

### 6.6 Anstellung bei Landeskirchen

Der landeskirchliche Religionsunterricht sowie das Fach Ethik, Religionen, Gemeinschaft Kirchen (ERG Kirchen) sind Sache der kirchlichen Behörden. Damit sind die kirchlichen Behörden nicht nur für den Inhalt des entsprechenden Unterrichts zuständig, sondern auch für die Anstellung der Lehrpersonen. Entsprechend kann das Pensum für ERG Kirchen sowie für den Religionsunterricht nicht in den Arbeitsvertrag des Schulträgers aufgenommen werden. Das kantonale Personalrecht für Volksschul-Lehrpersonen gilt für die Anstellung in diesen Fächern nicht.

# 7 Abgrenzung

→ Art. 8 des Reglements

In jedem Schulhaus fallen Aufgaben an, die nicht zum Berufsauftrag der Lehrpersonen gehören, für die keine Lehrerqualifikation erforderlich ist und die demgemäss auch nicht zum Lehrerlohn-Tarif abzugelten sind:

- Aufsicht ganzer Klassen in Zwischenlektionen
- Aufsicht beim Mittagstisch
- Aufgabenhilfe
- Klassenassistenz
- Allgemeine Sekretariats-Aufgaben

Der Schulträger regelt die Entlohnung für diese Aufgaben. Werden sie dennoch durch eine Lehrperson erfüllt, geschieht dies auf freiwilliger Basis im Rahmen eines separaten Arbeitsvertrages, welcher das (Teilzeit-)Arbeitsverhältnis als Lehrperson ergänzt, und zu einem der Aufgabe angepassten, reduzierten Lohn. Dieses Arbeitsverhältnis untersteht nicht dem Lehrpersonalrecht, sondern dem Personalrecht für das Verwaltungspersonal (gemeindeinternes Reglement oder subsidiär Personalrecht für Staatspersonal).

Tipp: Regeln Sie Aufgaben, die nicht zum Berufsauftrag von Volksschul-Lehrpersonen gehören, in einem zusätzlichen Anstellungsvertrag.

# 8 Anstellung und Vertrag

→ Art. 56–68ter des Volksschulgesetzes, Art. 7–10 Verordnung

Es wird unterschieden zwischen einer befristeten und einer unbefristeten Anstellung. Wird zusätzlich zu einem grundsätzlich unbefristeten Arbeitsverhältnis ein befristetes Anstellungsverhältnis begründet, wird zwischen dem grundsätzlichen (Basisvertrag) und einem allfälligen ergänzenden Anstellungsverhältnis (Zusatzvertrag) unterschieden.

## 8.1 Termine

Unbefristete Anstellungen sind per Ende April zu kündigen, wenn sie im folgenden Schuljahr (Beginn 1. August) nicht weitergeführt werden sollen. Eine Kündigung auf Ende des 1. Semesters ist ebenfalls möglich, der Kündigungstermin ist dann der 31. Oktober.

Befristete Anstellungen laufen in der Regel ohne Kündigung aus. Sie können vor Ablauf der Befristung gekündigt werden, wenn sie für länger als ein Semester begründet wurden.

## 8.2 Verträge

Lehrpersonen werden mit einem grundsätzlichen Arbeitspensum angestellt. Aufgrund der im Frühjahr noch unsicheren Klassen- und Pensenplanung kann diese Grundanstellung durch ein ergänzendes Anstellungsverhältnis erweitert werden.

Es werden folgende Verträge abgeschlossen:

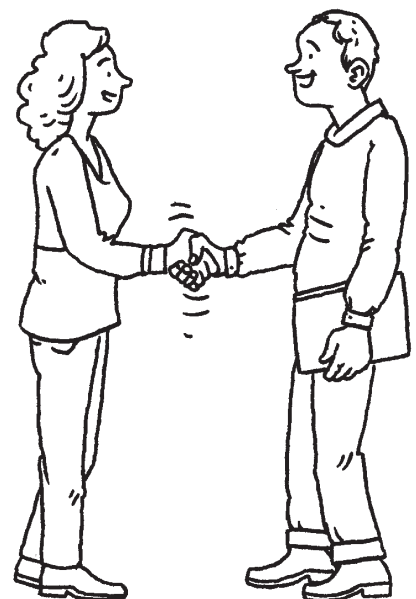
- a) Grundsätzliche Anstellung
  - bestehende unbefristete Anstellung: Vertragsabschluss oder Kündigung bis Ende April / Ende Oktober
  - neue unbefristete Anstellung: Vertragsabschluss bis Schuljahresbeginn oder nach Bedarf

- befristete Anstellung: Vertragsabschluss bis Schuljahresbeginn oder nach Bedarf

- b) Ergänzende Anstellung,
  - In der Regel befristet: Vertragsabschluss bis Schuljahresbeginn oder nach Bedarf

## 8.3 Anstellung in unterschiedlichen Kategorien

Lehrpersonen, deren Unterrichtstätigkeit in unterschiedlichen Lohnkategorien erfolgt, werden für alle vier Arbeitsfelder im Verhältnis ihrer jeweiligen Unterrichtspensen entlohnt. Dies betrifft z.B. Fächergruppenlehrpersonen, die in der Primar- und der Oberstufe unterrichten, oder Schulische Heilpädagoginnen oder -pädagogen, welche zusätzlich Deutsch als Zweitsprache oder reguläres Teamteaching unterrichten.



# 9 Instrumente

Das Amt für Volksschule stellt den Schulen für die lokale Umsetzung des Berufsauftrags ein Tool als freiwilliges Hilfsmittel zu Verfügung.







Kanton St.Gallen  
Bildungsdepartement  
Amt für Volksschule  
Davidstrasse 31  
9000 St.Gallen

März 2017