

Interpellation Wittenwiler-Krummenau vom 22. September 2008

Motivation der Lehrpersonen

Schriftliche Antwort der Regierung vom 4. November 2008

Heinz Wittenwiler-Krummenau stellt der Regierung mit seiner Interpellation vom 22. September 2008 Fragen zur Besoldung der Lehrpersonen. Er stellt fest, dass Leistung und Aufgaben der Lehrpersonen unterschiedlich seien. Schulleitung und Schulrat sollen beurteilen können, ob eine Mehr- oder eine Minderbesoldung gerechtfertigt seien. Die richtige Besoldung für Lehrpersonen sei wichtig und solle als Motivation gerecht sein.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Der Kantonsrat hat am 24. September 2007 das Postulat 43.07.33 «Reform der Lehrerbesoldung» gutgeheissen. Darin wird die Regierung eingeladen, im Rahmen der Berichterstattung über das gutgeheissene Postulat 43.02.05 «Revision der Besoldungsverordnung» auch auf das Dienst- und Lohnrecht für die Lehrpersonen der öffentlichen Volksschule einzugehen und allenfalls Antrag zu stellen, mit einer Totalrevision der Lohnstruktur für das Verwaltungspersonal eine Totalrevision der Lohnstruktur für die Lehrkräfte aller Stufen zu verbinden. Eine grundsätzliche Neuausrichtung der Besoldung der Lehrpersonen in Richtung eines Leistungslohns, wie es der Interpellant vorschlägt, müsste im Zusammenhang mit diesem Postulatsauftrag geprüft werden. Eine separate Bearbeitung des Anliegens ist nicht angezeigt.

Das Dienst- und Lohnrecht der Lehrpersonen ist ungeachtet der Tatsache, dass diese durch die Gemeinden rekrutiert und angestellt werden, vom Kanton vorgegeben. Das Gehaltssystem ist über den ganzen Kanton hinweg einheitlich. Finanzkräftigen Gemeinden ist es somit verwehrt, Lehrpersonen mit einer höheren Entschädigung anzulocken. Das gesetzlich vorgegebene Gehalt ist somit ein Garant für die Schulqualität auch in finanzschwachen Gemeinden und verhindert regionale Unterschiede. Das Lohnsystem berücksichtigt Schulstufe und Ausbildungsdauer, Dienstalter und Leistung im Unterricht. Wer auf höherer oder besonderer Stufe unterrichtet und demgemäss eine längere Ausbildung hinter sich hat, wird in höhere Lohnkurven eingereiht. Unter dem Vorbehalt wahrnehmbarer ungenügender Leistungen wird die Lehrperson den Dienstjahren gemäss höher entlohnt (Stufenanstieg). Dreimal wird sie sodann im Rahmen der Systematischen Lohnwirksamen Qualifikation (SLQ) in einem aufwändigen Verfahren auf ihre Unterrichtsqualität hin geprüft und nur bei ausgewiesener guter Leistung befördert (Wechsel der Lohnklassen). Besondere Zulagen werden bei besonderen Belastungen wie z.B. durch die Klassenverantwortung oder durch Klassen mit mehreren Jahrgängen ausgerichtet. Sodann stehen für die Ausrichtung von Leistungsprämien 0,4 Prozent der Lohnsumme zur Verfügung. Das geltende Lohnsystem für die Lehrpersonen hat sich bewährt und wird von keiner beteiligten Seite grundsätzlich in Frage gestellt.

Zu den einzelnen Fragen:

1. Wie bereits dargelegt ist das Lohnrecht der Lehrpersonen im Grundsatz nach wie vor zeitgemäss. Auf Grund des Postulatsauftrags ist hingegen die Lohnstruktur der verschiedenen Lehrerkategorien und mit derjenigen des Verwaltungspersonals zu hinterfragen.
2. Die Anzahl Schülerinnen und Schüler je Klasse schwankt von Jahr zu Jahr. In der Regel erfolgt ein Ausgleich über die Jahre: auf kleinere folgen grössere und auf eher homogen zusammengesetzte eher heterogen zusammengesetzte Klassen, und umgekehrt. Bei einer

besonderen Belastung – dazu gehören die Klassenverantwortung an sich, grosse Klassen, Klassen mit vielen Kindern mit Migrationshintergrund sowie Klassen mit drei oder mehr Jahrgängen – wird schon heute eine Gehaltszulage ausgerichtet.

3. Der zeitliche Aufwand für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts ist für die verschiedenen Fächer und Fachbereiche unterschiedlich. Eine generelle Unterscheidung zwischen Fächern mit hohem und solchen mit geringem Vor- und Nachbereitungsaufwand wäre problematisch. Der Aufwand liesse sich nicht objektiv gewichten. Er hängt nicht nur von der Art des Faches, sondern auch von der Lehrperson ab. Ins Gewicht fallen Stufe und Erfahrung, aber auch die individuelle Arbeitsweise (Methodik) der Lehrperson.
4. Eine Lehrperson hat dreimal im Verlauf ihrer Karriere die SLQ zu absolvieren. Die Beurteilung der Leistung der Lehrperson und somit letztendlich der Entscheid über die Beförderung oder die Nichtbeförderung bzw. über die Anordnung von Förderungsmassnahmen obliegt dem Schulrat. Der direkte Einbezug der Eltern oder der Schülerinnen und Schüler ist im Qualifizierungsprozess nicht vorgesehen. In der Berufsdokumentation, die von der zu qualifizierenden Lehrperson schriftlich verfasst werden muss, stellt diese auch die Zusammenarbeit mit den Eltern und das Verhältnis zu ihnen dar. Der Schulrat hat sich zudem über mehrere Jahre aus Rückmeldungen der Eltern sowie der Schülerinnen und Schüler (in Bezug zu Beobachtungen) Informationen verschafft, die in die Gesamtbeurteilung der Lehrperson mit einfließen. Es ist vorgesehen, dass sich in Zukunft die Schulen im Kanton St.Gallen einer periodischen Fremdevaluation unterziehen werden. Dabei werden systematisch und professionell Rückmeldungen von Schülerinnen und Schülern sowie von Eltern erhoben. Eine weitergehende Einflussnahme von Eltern sowie Schülerinnen und Schülern bei der Qualifikation einer Lehrperson ist nicht angezeigt.
5. Im Rahmen der SLQ verfügt der Schulrat eine Beförderung oder eine Nichtbeförderung in eigener Kompetenz. Eine Meldepflicht an den Kanton über Beförderungen bzw. Nichtbeförderungen besteht nicht. Da allfällige Rechtsmittel gegen eine Nichtbeförderung direkt an das Verwaltungsgericht gehen, besteht diesbezüglich auch nicht über die Rekursverfahren in der Verwaltung eine Wahrnehmung. Auf Grund der allgemeinen Berichterstattung der Schulbehörden und der informellen Kontakte zwischen diesen und den kantonalen Stellen ist der Schluss zu ziehen, dass Nichtbeförderungen selten sind. Auf Grund der weiteren Indikatoren für die Schulqualität (Stellwerk-Resultate, Leistungsvergleiche über die Kantonsgrenze hinaus, Übertritte in Berufslehren bzw. weiterführende Schulen, Ausbildungsbegleitung an der Pädagogischen Hochschule usw.) ist dieser Umstand nicht so zu interpretieren, dass die SLQ ungenügende Lehrpersonen nicht zu erfassen vermöchte, sondern so, dass die Volksschule – wie schon zur Zeit vor der Einführung der SLQ – über einen grundsätzlich sehr kompetenten Lehrkörper verfügt. Im Übrigen findet die Selektion zwischen guten und ungenügenden Lehrpersonen oft im Rahmen befristeter Anstellungen statt, die gegebenenfalls formlos nicht zu erneuern sind.
6. Mit der Überführung des früheren Bezirksschulrates in die Regionale Schulaufsicht (RSA) im Rahmen der Einführung des Gesamtkonzeptes Schulqualität ist die direkte externe Aufsicht über den Unterricht weggefallen. Die direkte Unterrichtsaufsicht obliegt nunmehr im klassischen Sinn ausschliesslich der vorgesetzten Stelle, d.h. sie liegt in der Verantwortung der örtlichen Schulbehörde und der Schulleitung. Bei der Beurteilung handelt es sich um eine klassische Führungsaufgabe, die der vorgesetzten Stelle obliegt. Schulbehörden und Schulleitungen werden mittels Kursen auf die Qualifikation der Lehrpersonen vorbereitet und darin weitergebildet. Eine von der Schulbehörde unabhängige direkte Beurteilungsinstanz für Lehrpersonen existiert zu Recht nicht mehr, da sie dem Qualitätssystem in der Volksschule als Ganzes zuwiderlaufen würde.

7./8. Das System der SLQ hat sich grundsätzlich bewährt. Eine noch zusätzlich verstärkte Abhängigkeit der Besoldung der Lehrperson von ihrer Leistung kann im Rahmen des oben erwähnten Projektes geprüft werden. Dabei wird jedoch – dies ist eine Erfahrung, die alle Kantone bei der Revision der Lohnsysteme machen – auf die besonderen Seiten der Berufsausübung in der Pädagogik im Vergleich zur Berufsausübung in anderen Berufsfeldern Rücksicht zu nehmen sein. Eine Gehaltsreduktion bei ungenügender Unterrichtsleistung greift tendenziell zu kurz. Es liegt nicht im Interesse der Unterrichtsqualität, Lehrpersonen mit ungenügender Leistung tiefer zu besolden. Werden im Rahmen der Beurteilungsverfahren Mängel festgestellt, so sind diese primär förderorientiert anzugehen und mit Unterstützung und Weiterbildung zu beheben. Führen diese Massnahmen nicht zu einer Verbesserung, ist das Dienstverhältnis zu beenden.