



# aktuell

Nr. 2 2008



Kantonaler Mittelschullehrerinnen-  
und Mittelschullehrer-Verband  
St.Gallen KMV



## Inhalt

Jahresbericht 2008,	4
Aktuelles aus dem KMV in Rück- und Ausblick	8
Berufsauftrag für Mittelschullehrkräfte: Der KMV nimmt Stellung	14
Abdruck der Vernehmlassungsantwort des KMV	16
Altersentlastung Rektoren	26
Rückblende: Weihnachtsferien	28
«Aprillohn»	29
Übergangsregelung Treueprämie	30
Revision des Dienstrechts des Kantons (Staatsverwaltungsgesetz)	31
Kurzmeldungen	34
Stress im Lehrberuf – Beratungsstelle für Lehrkräfte	35
Zum Verhältnis PK – KMV	37
Die KOK und ihre neue Präsidentin	40
Einladung zur Hauptversammlung 2008	41
Bilanzen und Budget	42
Assoziationsvertrag mit dem KLV	47
Legislaturziele 2008/12	50

## **Jahresbericht 2008,**

Sehr geehrte Damen und Herren  
Liebe Kolleginnen und Kollegen au-  
dem KMV

### **«Unterschiede machen»**

Ich sage meinen Schülerinnen und Schülern jeweils, dass eine Unterrichtslektion nur dann gelungen ist, wenn sie bei ihnen einen Unterschied bewirkt. Ob sie bei einer Lektion besucht haben oder nicht, muss zwingend Konsequenzen für ihren Bildungsrucksack haben.

Verzeihen Sie mir meinen Hang zu Metaphern, aber ihr Bildgehalt führt uns oft zu einer vertieften Erkenntnis:

*Es kam nämlich einmal ein furchtbarer Sturm auf. Der Orkan tobte. Das Meer wurde aufgewühlt und meterhohe Wellen brachen sich ohrenbetäubend laut am Strand. Nachdem das Unwetter nachgelassen hatte, klarte der Himmel wieder auf. Am Strand lagen aber unzählige Seesterne, die von der Strömung an den Strand geworfen waren. Ein kleiner Junge lief am Strand entlang, nahm behutsam Seesterne für Seesterne in die Hand und warf sie zurück ins Meer. Da kam ein Mann vorbei. Er ging zu dem Jungen und sagte:*

*«Du dumme Junge! Was du da machst, ist vollkommen sinnlos. Siehst du nicht, dass der ganze Strand voll von Seesternen ist? Die kannst du nie alle zurück ins Meer werfen. Was du da tust, ändert nicht das Geringste!» – Der Junge schaute den Mann einen Moment lang an. Dann ging er zu dem nächsten Seestern, hob ihn behutsam vom Boden auf und warf ihn ins Meer. Zu dem Mann sagte er: «Für ihn wird es einen Unterschied machen!»*

Was heisst das nun für unsere Vorstandsarbeit? Eine Erkenntnis aus der vergangenen Legislatur besteht darin, dass grosse Würfe nur selten gelingen. Dafür bringen in der politischen Landschaft zu viele Akteure ihre eigenen Interessen ins Spiel. Die Assoziation mit dem Kantonalen Lehrerinnen- und Lehrerverband (KLV), über welche wir an der HV abstimmen, ist ein wichtiger Schritt in die Richtung der «grossen Würfe». Vielmehr geht die Erkenntnis jedoch dahin, dass unser Verband die Einzelinteressen von jedem einzelnen Mitglied wahrzunehmen hat. Dort können wir Unterschiede machen und Erfolge erzielen. Diesen Weg haben wir beschritten, die Umfrage von Ende letzten Jahres hat das ebenfalls bestätigt. Dafür braucht es das Vertrauen der Mittelschullehrerschaft, aber auch die Kooperation seitens der Behörden.

Mir ist es primär ein Anliegen, dass unser KMV-Schiff in ruhigere Gewässer gesteuert wird. Der Vorstand kann so seine Strategie klar formulieren, proaktiv vorgehen und ist nicht dauernd gezwungen, mit Notfallmassnahmen bildungspolitische Schäden auszubessern. Wir erachten unser Bildungsdepartement (BLD) als verlässlichen Partner, dem es ein Anliegen sein muss, dass seine kantonalen Angestellten ihre Arbeit gut, gerne und grossartig verrichten können – und eben auch wollen! Das kommt unseren Schülerinnen und Schülern, aber nicht zuletzt auch dem gesamten Staat zugute.

Die Zeichen in der Bildungslandschaft stehen nicht immer auf Sturm, auch wenn uns das einerseits die Medien das weismachen wollen (z. B. «Kampfeltern», *NZZ am Sonntag* vom 17.8.2008) oder wir Lehrkräfte manchmal das Gefühl haben, von den Neuerungen, die auf uns zukommen, erdrückt zu werden. Wir müssen auch lernen, gewisse Elemente an uns abprallen zu lassen. Aber eines gilt es doch zu berücksichtigen: Wir segeln unter neuer Flagge, mit einem neuen Kapitän und bald auch mit einem neuen Chef der Kommandobrücke (pardon: Chefin). Man kann Gedanken über die Wahl, die unser Kapitän vorgenommen hat, spielen lassen. Jedoch tut das nichts zur Sache.

Die Funktionen sind besetzt, das Schiff ist auf Kurs. Ich bin ganz der Meinung unseres Kapitäns, wenn er im Schulblatt Nr. 6/2008 sagt, dass eine funktionierende Bildungsverwaltung Voraussetzung für die Sicherstellung der Schulqualität auf allen Stufen und in allen Bildungsbereichen sei. Wir Lehrkräfte sind auf eine gute Leitung angewiesen. Es gibt nichts Elenderes für uns Lehrkräfte als eine schlechte, unqualifizierte Führung. Weiter schreibt Regierungsrat Kölliker in seinem Artikel: «Ich habe vor der Arbeit der Lehrerinnen und Lehrer eine grosse Hochachtung. Viel, allzu viel an gesellschaftlichen Fehlleistungen werden der Schule aufgebürdet. Dadurch wird die primäre Aufgabe der Schule, der eigentliche Unterricht, vielfach bis an die Grenze des Zumutbaren belastet.» Das ist ganz im Sinne unseres Verbands: Unsere Kernaufgabe ist der Unterricht. Die Behörden und Schulleitungen sind angehalten, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass die Administrationaufgaben abnehmen, damit wir nicht an der «Grenze des Zumutbaren» kollabieren. Der KMV und die anderen betroffenen Personalverbände werden die Arbeit unseres Bildungsdirektors gerne auf seine Aussage hin prüfen.

## **Rückblick auf die vergangene Legislatur**

Ich darf den Verband nun seit etwas mehr als vier Jahren präsidieren. «Etwas mehr» deshalb, weil wir vor kurzem das Verbandsjahr mit dem Schuljahr abgestimmt haben. Das ergibt Sinn. Vier Jahre sind allerdings keine allzu lange Zeit. Der erste, leider verstorbene Präsident, Dr. Alfons Fischer, hat es auf deren zwanzig gebracht. Das habe ich nicht vor, kann mir aber vorstellen, noch eine Legislatur anzufügen (sofern dies von der Versammlung gewünscht wird). Vier Jahre sind kurz, so fällt der Rückblick auch dementsprechend summarisch aus.

Intern hat sich während der angesprochenen Zeit einiges verändert. So haben wir Strukturen mit der Geschäftsstelle, den neuen Statuten, den Kommissionen, dem Mitgliederbeitrag sowie dem intensiveren Kommunikationsfluss mit Bulletin, Mail, Homepage und Konventsauftreten geschaffen, welche eine (fast) reibungslose Abwicklung der Geschäfte ermöglichen. Gegen aussen – das sind Regierung, Verwaltung, Erziehungsrat, Präsidentenkonferenz, VSG u. a. – hat sich unser Verband klar positioniert, sodass seine Anliegen wahrgenommen werden.

Ich muss hier wieder das Bild des Jungen mit den Seesternen bemühen: Unterschiede kann ein Verband bewirken, doch das gelingt nur mit permanentem, hartnäckigem Einsatz. Einzelanliegen oder Anliegen von Gruppen konnten oft erfolgreich umgesetzt werden. Doch einige wichtige Geschäfte harren noch der Realisierung. Ich denke da an die Verwaltungsgerichtsklagen im Kanton Appenzell AR, diejenige gegen die aktuelle Übergangsregelung Treueprämie, Berufsauftrag, Revision Mittelschulgesetz, Totalrevision Pensionskasse, Teilrevision Dienstrecht u. a.

Um all diese Pendenzen bewältigen zu können, brauchen wir einen Vorstand, der zupacken kann. Einen solchen haben wir nun – mit diesen Leuten arbeite ich sehr gerne zusammen. Ein probates Mittel dazu sind auch die alljährlichen Klausursitzungen. Dort können wir die Stossrichtung definieren. Aus diesem Grund wollen wir an der diesjährigen Hauptversammlung auch die Ziele für die nächste Legislatur 2008/12 diskutieren und verabschieden. Der Vorstand eines Verbandes muss sich sicher sein, dass die Basis seine Politik unterstützt.

## **Personalpolitik, Sozialpartnerschaft und Besoldungsmassnahmen 2009**

Die neue Besetzung der Regierung

bietet die Chance, dass sich in der Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Vertrauensbasis und Kommunikation verbessern. An der ersten Sitzung vom 30. Juni 2008 mit dem neuen Finanzdirektor, Regierungsrat Gehrler, sowie dem Leiter des Personalamtes, Herrn Primus Schlegel, wurden der Delegation der Arbeitnehmerseite positive Signale übermittelt. Die Atmosphäre war entspannter, sodass Anliegen und Kritik unsererseits dem Anschein nach auf offene Ohren gestossen sind. Die Vertreter der Arbeitgeberschaft haben den Willen bekundet, die Präsidentenkonferenz der sankt-gallischen Staatsangestelltenverbände in den Strukturen und der Finanzierung zu unterstützen. Dieses Anliegen wird an der Sitzungsrunde vom 3. September genauer diskutiert.

Schwieriger gestalteten sich die Verhandlungen zur Lohnrunde 2009. Alt Regierungsrat Schönenberger hatte für letztes Jahr die Zusicherung gegeben, dass die Staatsangestellten mindestens eine generelle Lohnerhöhung erfahren würden. Diese wurde dann bekanntlich von der Teuerung aufgezehrt. Das ist für die Angestellten nicht ganz einfach zu verstehen. Bei einer hervorragenden Wirtschafts- und Finanzlage und einer Teuerung von 0,5% im September 2007 war es

kaum verständlich, dass wir Arbeitnehmer für das Folgejahr nicht einmal die Teuerung (gerechnet auf die Erhöhung Ende 2007) ausgeglichen erhielten.

Dazu muss vermerkt werden, dass bis 1995 die Teuerung automatisch ausgeglichen wurde. Das wurde sogar während eines laufenden Kalenderjahres vorgenommen, wenn sie wider Erwarten in die Höhe schnellte. Unter alt Regierungsrat Schönenberger wurde dann ein neues System gegen den Widerstand der Arbeitnehmerseite [!] entwickelt und umgesetzt, bei dem Abweichungen innerhalb einer gewissen Bandbreite auftreten dürfen und die Teuerung nicht automatisch abgefangen wird. Für uns heisst das, dass unsere Kaufkraft seit mehreren Jahren nicht mehr gesichert ist. Der Rückstand hat sich in den letzten Jahren auf 7,4 Prozentpunkte angehäuft.

Die Referenzgrösse für die Regierung bestand bisher in der Septemberteuerung, der Finanzlage des Kantons und der allgemeinen Wirtschaftslage. Die Teuerung beläuft sich auf etwas mehr als 3% (Stand Mitte August 2008). Unser Kanton befindet sich in einer guten finanziellen Verfassung, die allgemeine Wirtschaftslage zeigt sich passabel.

Aus diesem Grund beantragt die Prä-

sidentenkonferenz eine Besoldungserhöhung von 6,4%. Das erscheint auf den ersten Blick unrealistisch zu sein. Das lässt sich jedoch einfach erklären, denn die geforderten 5% setzen sich aus den 3% Teuerung, 0,2% Rückstand Teuerung 2007, 1% Ausgleich Teuerung und 0,8% reale Lohnerhöhung zusammen. Hinzu kommt in der Budgetvorgabe der Regierung 1% Stufenanstieg sowie 0,4% Beförderungquote hinzu.

Leider erwartet nun die Regierung eine Anpassung der Forderungen gegen unten. Die Differenz zwischen ihren Budgetvorgaben (2,9% [!]) und unseren Forderungen seien zu gross und deshalb politisch unrealistisch.

Personalpolitik ist auch Lohnpolitik. In diversen Branchen der Wirtschaft konnte die Arbeitnehmerschaft in den vergangenen Jahren Reallohnerhöhungen einfahren. Das ist bei den Staatsangestellten des Kantons St. Gallen, wie oben angeführt, nicht der Fall. Es ist unser Wunsch und muss ein Anliegen der Regierung sein, Perspektiven aufzuzeigen, wie die Kaufkraft der Staatsangestellten gesichert werden kann. Sie hat die Spielregeln 1995 neu definiert und den automatischen Teuerungsausgleich sistiert. Was braucht es für Bedingungen, dass der Arbeitgeber willens ist, die Teuerung auszugleichen

und den Lohnrückstand abzubauen?

Ich bin der Überzeugung, dass hier unsere St. Galler Regierung einen Unterschied bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern machen könnte, indem sie eine Entscheidung zu unseren Gunsten fällt. Die Finanzkommission und das Kantonsparlament werden dann kaum noch an dem Entscheid rütteln.

Mehr werden wir anlässlich der nächsten Sitzung vom 3. September mit der Regierung erfahren.

## **Aktuelles aus dem KMV in Rück- und Ausblick**

### **Berufsauftrag**

Die Vernehmlassung zum Berufsauftrag hat einigen meiner Kolleginnen und Kollegen Bauchschmerzen verursacht. In der Wahrnehmung vielleicht nicht zu Unrecht, in Absicht und Umsetzung ist die Gefahr wohl eher gering. Gemäss meiner Vorstellung soll dieses Papier wie eine Versicherung gehandhabt werden. Wenn der Alltagsbetrieb funktioniert – was selbstverständlich auch immer eine Frage der Führung ist –, dann brauchen wir uns nicht darauf zu berufen. Falls es jedoch brennt, dann dient es als Verhandlungsgrundlage, und zwar für Lehrkräfte wie auch

für die Schulleitungen.

An dieser Stelle geht mein herzlichster Dank für die grossartige Arbeit an die Arbeitsgruppe unter der Leitung von Dieter Burkhard, Kantonsschule Heerbrugg. Er hat mit seinem Team, dessen Mitglieder z. T. nicht dem Vorstand angehörten, eine Vernehmlassungsantwort entworfen, die ganz konkrete Verbesserungen und sogar Vorschläge für die Weisungen enthalten. Es ist mehr als zu wünschen, dass das Bildungsdepartement bzw. der Erziehungsrat diese umsetzt. Die Rektoratkonferenz begrüsst auf jeden Fall unseren Vorschlag.

Im Zusammenhang mit dem Berufsauftrag kann auch die Revision des Mittelschulgesetzes (MSG) gesehen werden. Ich bin immer noch der Überzeugung, dass es von der Systematik her gesehen besser gewesen wäre, wenn zuerst diese Revision durchgeführt worden wäre und man dann darauf aufbauend Berufsauftrag sowie Kompensationsreglement entwickelt hätte. In diesem Sinne ist es nun zwingend, dass die Revision des MSG in einer Projektgruppe mit den Vertretern von Departement, Schulleitungen, Personalverbänden und Pädagogischer Kommission vorgenommen wird. Dieses Modell hat sich beim Berufsauftrag bewährt.

### **Umfrage 2007 des KMV bei der Mittelschullehrerschaft**

Der KMV-Vorstand hat im vergangenen Jahr eine Umfrage durchgeführt. Ziel der Umfrage war es herauszufinden, wie die Lehrkräfte die Informationen, die Geschäftsstelle und ihre Mitarbeitenden sowie die Beratungsangebote des KMV einschätzen. Ebenfalls wurde mittels des Fragebogens ermittelt, welche Beratungswünsche die Lehrkräfte haben. Nichtmitglieder des Verbands konnten angeben, welche Gründe sie von einem Beitritt zum KMV abhalten.

Im Frühjahr 2007 wurde mit der Arbeit am Fragebogen begonnen. Den Fragebogen hat das Institut für Qualitätsmanagement und angewandte Betriebswirtschaft der hiesigen FHS (IQB-FHS) kritisch reflektiert. Die Antworten wurden direkt vom KMV erfasst und vom IQB-FHS ausgewertet und in einen Schlussbericht überführt, der auch auf der Homepage einsehbar ist. Es wurden insgesamt 650 Fragebogen versandt, wovon 181 retourniert wurden. Auf eine Nachfassaktion wurde aus Kostengründen verzichtet. Die Rücklaufquote mit 27.85% bietet eine ausreichende Datenbasis.

Der Fragebogen befasst sich zu Beginn mit Angaben zur Mitgliedschaft

bzw. eben zur Nichtmitgliedschaft. Die wichtigsten Argumente gegen eine Mitgliedschaft bestehen im kleinen Lehrauftrag, dem nicht sofort ersichtlichen Nutzen einer Gewerkschaft sowie dem Mitgliederbeitrag.

Danach folgen diverse andere Punkte, von denen ich die wichtigsten aufgreifen will. Die Informationsmittel des Verbands sind offensichtlich gut. Die Informationspolitik wird als sehr wichtig erachtet; hier muss der Vorstand seine Arbeit noch optimieren. Darauf werde ich zum Schluss dieses Teils eingehen. Weiter erfüllt die Geschäftsstelle klar die Bedürfnisse der Mitglieder. Daran muss nichts geändert werden. Mit den Beratungsangeboten Berufshaftpflicht, Krankenkasse, Information zur Steuererklärung sind die Mitglieder zufrieden. Verbesserung haben wir bei der angebotenen Rechtsberatung sowie dem Informationsmaterial zur beruflichen Vorsorge erkennen können. Das ist meines Erachtens ein wesentlicher Aspekt, vor allem für unsere älteren Mitglieder. Darauf werden wir uns in Zukunft vermehrt konzentrieren müssen.

Der für mich wichtigste Punkt besteht in der Bewertung des «Image» des KMV. Seine Arbeit wird zwar als fortschrittlich erachtet, was aber nicht als

allzu wichtig bewertet wird. Hingegen trifft gemäss Umfrage «eher zu», dass er seine Mitglieder gegen aussen vertritt und dass er sich für sie einsetzt, hier jedoch besteht eine Diskrepanz zwischen dem Erfüllungsgrad und der als «sehr hoch» erachteten Wichtigkeit. Diese Diskrepanz hat am Auswertungsworkshop am meisten zu diskutieren gegeben.

Die Haupteckdaten bestehen darin, dass ein Verband im Normalfall nach «oben», Regierung oder Parlament, wenig Macht und Einfluss besitzt, gegen deren Willen zu agieren. Da bleibt uns nur eine bessere Vernetzung als Perspektive. Gegen innen jedoch verfügt der KMV über Mittel, seine Interessen wahrzunehmen. Wir müssen uns im unmittelbaren Umfeld stärker bemerkbar machen, d. h. direkt in den Schulen. Unsere Mitglieder sollen die Anwesenheit ihrer Berufsorganisation spüren bzw. sie offensichtlich sehen und ihr Angebot auch wahrnehmen. Hier können wir Unterschiede machen. Der KMV würde die Rektoren entlasten, indem er quasi eine Ombudsstelle für die Lehrerschaft anbietet. Deren Ausgestaltung müsste zusammen mit der Lehrervertretung der Konvente erörtert werden. Möglicherweise könnten an den verschiedenen Schulen auch unterschiedliche Lösungen erzielt

werden. Die Anliegen der Mitglieder würden durch diese «Ombudsstelle» aufgenommen und an die richtige Stelle (KMV-Vorstand, Rechtsberatung, Schulleitung etc.) weitergeleitet bzw. dort bearbeitet werden.

Eine weitere wichtige Erkenntnis aus der Umfrage besteht darin, dass wir unsere Informationspolitik noch besser den Bedürfnissen der einzelnen Altersgruppen anpassen müssen. Den jüngeren Mitgliedern wäre gedient, wenn sich der Verband vermehrt ihrer Einstiegsprobleme (Einstufung, Arbeitsbelastung, Lohnkarriere, Arbeitsortwechsel etc.) annähme. Für das mittlere Alterssegment sind wohl Unterstützungsleistungen bei Stemi, Mutterschaft und Wiedereinstieg u. a. dringend. Bei den älteren Mitgliedern drehen sich die Fragen vornehmlich um die Pension.

Die Auswertung hat dem Vorstand bereits einige Diskussionen beschert und wird ihn noch einige Zeit beschäftigen. Ich gehe davon aus, dass der KMV zusammen mit den Schulleitungen gute Lösungen finden wird. Wie bereits oben gesagt: Es ist uns ein Anliegen, für unsere Mitglieder einen Unterschied zu erwirken gegenüber jemandem, der nicht Mitglied beim Verband ist.

An dieser Stelle danke ich allen Kolleginnen und Kollegen, die die Fragebogen zurückgesandt haben, sowie den Rektoren und Fachgruppenpräsidenten für ihre Unterstützung.

### **Assoziation mit Kantonalen Lehrerinnen- und Lehrerverband (KLV)**

Ich habe in den vergangenen Jahren die drei Co-Präsidenten des KLV als angenehme und aufgeschlossene Kollegen kennen und schätzen gelernt. Ihrer umsichtigen Leitung, der kompetenten Art in der Geschäftsabwicklung und der vorausschauenden Haltung ist es zu verdanken, dass dieser Dachverband eine äusserst wichtige Position bei den Personalverbänden errungen hat. Man kommt um den KLV fast nicht herum. Wie ich an den Konventen vor den Sommerferien orientiert habe, ist es mir und meinem Vorstand ein Anliegen, dass der KMV über eine Assoziation seine Interessen zusammen mit dem KLV koordinieren kann. Damit wären dann alle Lehrerverbände unter einem Dach. Mehr darüber kann man den beiden Bulletins von diesem Jahr entnehmen.

#### **49. Internationales Bodenseetreffen in Oberstaufen/Bayern**

Wer sich vergangenes Jahr ans Bodenseetreffen nach Appenzell begeben hat, der hat gesehen, wie aufschlussreich es sein kann, mit Verbandskolleginnen und -kollegen aus anderen Ländern zu sprechen. Obwohl die jeweilige politische Situation unterschiedlich ist, offenbaren sich einem doch viele Gemeinsamkeiten in unserer Tätigkeit. Das Gymnasium wird allseits als Institution anerkannt, die ihr Ziel, die Schaffung von Hochschulreife, erreicht. Daran müssen wir permanent arbeiten und deshalb sind solche Treffen äusserst wichtig. Gebt euch einen Ruck und nehmt teil am diesjährigen Anlass im schönen Bayern. Ihr werdet es nicht bereuen!

Es wäre noch auf etliche kleinere und grössere Geschäfte einzugehen. Doch über diese werden der Vorstand und ich an anderer Stelle informieren. Letzten Endes darf ich einfach noch einen grossen Dank auszusprechen: nämlich meinen Vorstandskolleginnen und

-kollegen. Wer einmal ein vergleichbares Amt ausgeübt hat, weiss, dass ein Verband nur funktioniert, wo alle tatkräftig mithelfen. Das ist bim KMV mehr als der Fall. Ich bin immer wieder

erstaunt, wie selbstlos und engagiert meine Vorstandsmitglieder arbeiten. Offenbar erkennen sie alle, dass es letzten Endes darum geht, an den Mittelschulen eine gute Atmosphäre zu schaffen und zufriedene Lehrkräfte in ihrem «Amt» zu wissen. So wird Bildung auf der Sekundarstufe II gesichert und das ist wohl die Motivation, sich über Gebühr einzusetzen. Dasselbe gilt der neuen Redaktion des kmv aktuell unter Peter Litscher und Guido Bannwart. Sie haben es geschafft, dass wir nun ein hervorragendes Druckzeugnis für den internen sowie externen Gebrauch in den Händen halten. Ich danke allen diesen Arbeitern herzlich für ihr Engagement!

Noch ein Wort zum Schluss: Ich finde es grossartig, dass unser neuer Bildungsdirektor, wie oben zitiert, «eine grosse Hochachtung» vor der Arbeit der Lehrerinnen und Lehrer hat. Gerne gebe ich ihm und seinem Stab jenes berühmte Gedicht von Bertolt Brechts «Lesendem Arbeiter» mit auf den Weg. Wenn Sie, liebe Behördenmitglieder, aber auch ihr, meine lieben Kolleginnen und Kollegen, den «Arbeiter» einmal durch «Lehrer» ersetzen, dann erhält das Gedicht einen eindringlichen Charakter.

**Bertolt Brecht: Fragen eines lesenden  
... [leben!]**

Wer baute das siebentorige Theben  
In den Büchern stehen die Namen von  
Königen.

Haben die Könige die Felsbrocken  
herbeigeschleppt?  
Und das mehrmals zerstörte Babylon

Wer baute es so viele Male auf? In  
welchen Häusern  
Des goldstrahlenden Lima wohnten  
die Bauleute?  
Wohin gingen an dem Abend, wo die  
chinesische Mauer fertig war,  
Die Maurer? Das grosse Rom  
Ist voll von Triumphbögen. Wer errich-  
tete sie? Über wen  
Triumphierten die Cäsaren? Hatte das  
vielbesungene Byzanz  
Nur Paläste für seine Bewohner?  
Selbst in dem sagenhaften Atlantis  
Brüllten doch in der Nacht, wo das  
Meer es verschlang,  
Die Ersaufenden wohl nach ihren  
Sklaven.

Der junge Alexander eroberte Indien.  
Er allein?  
Cäsar schlug die Gallier.  
Hatte er nicht wenigstens einen Koch  
mit?  
Philipp von Spanien weinte, als seine

Flotte  
Untergegangen war. Weinte sonst  
niemand?  
Friedrich der Zweite siegte im Sieben-  
jährigen Krieg. Wer  
Siegte ausser ihm?

Jede Seite ein Sieg.  
Wer kochte den Siegeschmaus?  
Alle zehn Jahre ein grosser Mann.  
Wer bezahlte die Spesen?

So viele Berichte  
So viele Fragen.

St. Gallen, 19. August 2008

Der Präsident

## **Berufsauftrag für Mittelschullehrkräfte: Der KMV nimmt Stellung**

### **Die Vorlage im Überblick**

Alle anderen st.-gallischen Schulstufen haben ihn bereits, nun sollen ihn auch die Mittelschullehrkräfte erhalten: den Berufsauftrag. Angestossen durch Vorarbeiten der Pädagogischen Kommission Mittelschule, setzte der Erziehungsrat am 9. Februar 2006 eine Arbeitsgruppe mit Vertretern der Personalverbände (VPOD und KMV), der Pädagogischen Kommission Mittelschule, der Kantonalen Rektorenkonferenz und des Amtes für Mittelschulen ein. Die frühe Mitwirkung aller Betroffenen hat sich gelohnt, denn der am 18. Dezember 2007 eingereichte Entwurf, bestehend aus «Weisungen zum Berufsauftrag Mittelschul-Lehrkräfte» sowie einem begleitenden «Schlussbericht», berücksichtigt auch wichtige gewerkschaftliche Anliegen.

In einem ersten Teil beschreibt der Entwurf die von Mittelschullehrkräften zu erfüllenden Aufgaben. Dabei wird unterschieden zwischen einem möglichst abschliessenden «Kernauftrag» mit Pflichten, die jede Lehrkraft zu erfüllen hat, und einem eher offen formulierten «erweiterten Berufsauf-

trag», in dem Aufgaben beschrieben werden, die nur einzelnen Lehrkräften zugewiesen und deswegen gesondert honoriert werden. Die vorgelegte Auflistung soll als transparenter Leistungskatalog dienen, auch gegenüber der Öffentlichkeit. Auf ihrer Basis können Ansprüche an die Lehrerschaft auf ihre eigentlichen schulischen Aufgaben beschränkt werden.

Damit der Berufsauftrag als Instrument für die Personalführung dann tatsächlich dazu eingesetzt werden kann, die Arbeitsbelastung angemessen auf die Lehrerschaft aufzuteilen und Überbelastungen einzelner Lehrkräfte zu verhindern, wird er in einem zweiten Teil mit einem Jahresarbeitszeitmodell verknüpft, das sich an Jahrespensen von Staatsangestellten mit vergleichbarer Einstufung orientiert (Annahme: 1940 Stunden pro Jahr). Der weitaus grösste Teil der Arbeitszeit soll für Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem eigenen Unterricht bzw. mit gesondert honorierten Aufgaben reserviert sein (1840 Stunden) und nicht im Detail erfasst werden. Die restlichen 100 Stunden sollen im Rahmen eines eigenen Gefässes «gemeinsame Arbeitszeit» vor allem für die Zusammenarbeit im Kollegium eingesetzt werden, die die Schulleitung vorgibt. Die Arbeitsgruppe schlägt hier eine detaillierte Einzelstundenabrech-

nung durch die einzelnen Lehrkräfte vor, um diese weiteren Belastungen zu kontrollieren. Gegenüber dem geltenden Mittelschulgesetz wäre bereits dieser Vorschlag ein wesentlicher Fortschritt, dort steht nämlich in Artikel 58, Zusätzliche Aufgaben:

«<sup>1)</sup>Der Lehrer ist verpflichtet, zusätzliche Aufgaben, die Bildungsauftrag oder Schulbetrieb erfordern, nach Weisung der Schulleitung zu übernehmen.

<sup>2)</sup>Er ist verpflichtet, an Schulveranstaltungen ohne zusätzliche Entschädigung mitzuwirken und Aufgaben zu übernehmen, für die keine Zulagen ausgerichtet werden.»

Oder mit anderen Worten: Zusätzliche Aufgaben könnten der Lehrerschaft bisher jederzeit ohne klare Beschränkung oder Kompensationspflicht überbürdet werden!

Ein Dokument wie der hier vorliegende Entwurf mit möglicherweise weitreichenden Konsequenzen soll erst nach gründlicher Diskussion in den Kollegien verabschiedet werden. Der KMV hat sich deswegen erfolgreich dafür eingesetzt, dass die Vernehmlassungsfrist erstreckt wurde. Er fasst in seiner Vernehmlassungsantwort auch wichtige Überlegungen aus den Kollegien

zusammen. Nebst seiner nachfolgend abgedruckten Vernehmlassungsantwort legt er auch eine detaillierte redaktionelle Korrektur der Weisungen vor. Insbesondere greift er Bedenken gegenüber der Einzelstundenbuchhaltung für das Gefäss «gemeinsame Arbeitszeit» auf und schlägt vor, dass die Schulleitungen Aufgaben in diesem Bereich innerhalb vorgegebener Bandbreiten zuweisen und dann pauschal erfassen. Der KMV hofft, damit der «Erbsenzählerei» einer eigentlichen Stundenbuchhaltung vorzubeugen, die ja auch weder die Arbeitsgruppe noch der Erziehungsrat intendierten.

Im Namen der KMV-Arbeitsgruppe Berufsauftrag: Dieter Burkhard, KSH

## **Abdruck der Vernehmlassungsantwort des KMV**

St. Gallen, 14. August 2008

### **Vernehmlassungsantwort des KMV zum Entwurf eines «Berufsauftrags für Mittelschullehrkräfte»**

Sehr geehrter Herr Regierungsrat,

Sehr geehrte Mitglieder des Erziehungsrates,

Sie haben den KMV mit dem Schreiben vom 25. März 2008 eingeladen, Stellung zu nehmen zum Entwurf eines Berufsauftrags für Mittelschullehrkräfte und zum Schlussbericht der Arbeitsgruppe. Der KMV dankt Ihnen für die Möglichkeit, die Anliegen der Mittelschullehrkräfte frühzeitig und konstruktiv einzubringen.

Der Berufsauftrag als transparenter Leistungskatalog

Mit dem in Aussicht gestellten Berufsauftrag werden wichtige Anliegen des KMV umgesetzt. Insbesondere begrüsst es der KMV, dass nun gegenüber der Öffentlichkeit ein transparenter Leistungskatalog der Mittelschullehrkräfte vorliegt, der sicher zur Wertschätzung der vielfältigen Tätigkeiten beitragen

wird.

Der KMV befürwortet es im Speziellen sehr, dass die berufsbedingte Weiterbildung fester Bestandteil des Berufsauftrags wird. Dadurch verursachte Unterrichtsausfälle sollen deshalb nicht mehr kompensiert werden müssen. Ebenso wird die Finanzierung komplett vom Arbeitgeber übernommen werden. Damit werden die zwei wichtigsten Hindernisse für die individuelle Weiterbildung beseitigt. Die im Schlussbericht signalisierten «Anreize» zur individuellen Weiterbildung hält der KMV hingegen für gänzlich unangemessen bei in hohem Masse intrinsisch motivierten Akademiker(inne)n.

Im Grundsatz hält der KMV die Zweiteilung des Berufsauftrags in einen «Kernauftrag» und in einen «erweiterten Berufsauftrag» für sinnvoll. Allerdings sollte in den Weisungen besagte Zweiteilung ebenso wie das mit dem Berufsauftrag verknüpfte Arbeitszeitmodell bereits einleitend erläutert werden. Insbesondere soll so klarer formuliert werden, dass das Gefäss «gemeinsame Arbeitszeit» zum Kernauftrag gehört.

## Kritische Verknüpfung mit einem Arbeitszeitmodell

Ein umfassender Berufsauftrag muss sicherstellen, dass die Angestellten angemessen eingesetzt und nicht überlastet werden. Dies wird nur dann gelingen, wenn die Auflistung der Tätigkeitsbereiche im Kernauftrag eindeutig und so abschliessend wie möglich formuliert ist. Der Entwurf der Weisungen ist stellenweise zu vage formuliert und deckt die üblichen Tätigkeitsbereiche nur ungenügend ab. Insbesondere sind kantonale Aufgaben nicht klar geregelt oder gar nicht berücksichtigt. Damit die Weisungen einfach und verlässlich umgesetzt werden können, schlägt hier der KMV redaktionelle Korrekturen sowie Ergänzungen vor (siehe Beilage 1).

Die Verknüpfung des Berufsauftrags mit einem Arbeitszeitmodell ist kritisch und kann ungewollte Konsequenzen haben, denn die Mittelschullehrkräfte müssen seit Jahren eine stets grösser werdende Arbeitsbelastung bewältigen. Der KMV verlangt daher, dass die Einführung des Berufsauftrags auf keinen Fall zu einer Mehrbelastung der Lehrkräfte gegenüber dem bereits jetzt zu hohen Arbeitspensum führt.

Weiterhin belegen alle massgeblichen

Arbeitszeitstudien, dass Mittelschullehrkräfte schweizweit die höchste Arbeitsbelastung der gesamten Lehrerschaft zu bewältigen haben und dass diese in der Regel über jener des Staatspersonals in entsprechender Anstellung liegt (vgl. z. B. Forneck & Schriever, 2000: 2194 Stunden). Im Kanton St. Gallen verschärfte sich die Belastungssituation gegenüber den meisten Kantonen noch, als mit dem Sparmassnahmenpaket 97 die Zahl der Jahreswochenlektionen einzig für die Mittelschullehrkräfte erhöht wurde (in wissenschaftlichen Fächern von 22 auf 23 Lektionen, nach Art. 13 EVD-MS). Dabei wurde indirekt der Umrechnungsfaktor willkürlich gesenkt (in wissenschaftlichen Fächern auf 2 Stunden pro Lektion). Gar nicht berücksichtigt ist dabei seit jeher der Mehraufwand, den der Berufseinstieg, der Einsatz in mehreren Fächern bzw. Schultypen oder Anstellungen an mehreren Schulen mit sich bringen.

Nach einem Vergleich mit obigen Arbeitszeiterhebungen muss allen Beteiligten klar sein, dass mit dem jetzigen Umrechnungsfaktor nicht einmal der Aufwand für den vorgeschlagenen Kernauftrag gedeckt werden kann (1940 Stunden Jahresarbeitszeit). Die schleichende Verlagerung der Zielsetzung für die Mittelschulen von der Wissenschaftspropädeutik zur Allgemein-

bildung bringt zudem eine vermehrte Pädagogisierung und Didaktisierung mit sich (Criblez: *Das Gymnasium im Stress*, AMV Sonderheft 1/2005). Dadurch erhöht sich der Zeitbedarf wesentlich, was sich bereits in der Volksschule zeigte. Daraus erfolgt eindeutig, dass der Arbeitsaufwand von 1940 Stunden des vorgelegten Berufsauftrags weder den erwähnten wissenschaftlichen Studien noch den realistisch belegten Arbeitszeiten Rechnung trägt. Hier ist eine Korrektur fällig.

Der KMV fordert daher erstens, dass der Arbeitsaufwand der Mittelschullehrkräfte explizit und somit rechtsverbindlich an jenen der übrigen Lehrkräfte und des entsprechend angestellten Staatspersonals angeglichen wird (wie im Schlussbericht in Kap. 4.3.1 vorausgesetzt). Damit überprüft werden kann, ob die verfolgten Ziele erreicht werden, fordert der KMV zweitens, dass die Einführung des Berufsauftrags während mehrerer Jahre wissenschaftlich begleitet wird, insbesondere auch im Hinblick auf die Arbeitsbelastung der Lehrkräfte, und dass der Berufsauftrag nach der 3-jährigen Evaluationsphase entsprechend korrigiert wird, wenn er zu einer Mehrbelastung führen sollte.

### **Das neue Instrument «gemeinsame Arbeitszeit» wirksam vereinfachen**

Der KMV befürwortet grundsätzlich ein Gefäss «gemeinsame Arbeitszeit» für Tätigkeiten, die über den unmittelbaren Unterricht hinausgehen. Er erwartet davon erstens, dass mit diesem Instrument Aufgaben gleichmässig auf die Lehrpersonen verteilt werden können. Zweitens rechnet er fest damit, dass künftig neu eingeführte Aufgaben in diesem Bereich kompensiert werden müssen, sodass der Gesamtaufwand konstant gehalten werden kann.

Es ist bei der Ausgestaltung dieses Instruments aber darauf zu achten, dass die intrinsische Motivation der Lehrpersonen nicht untergraben wird. Weil die meisten Kollegen für den eigenen Unterricht nachweislich mehr als die angerechneten 1840 Stunden arbeiten, ohne dass dieser Aufwand abgerechnet werden kann, ist es für die Arbeitshaltung sicher kontraproduktiv, wenn ein sehr kleiner Teil der Arbeitszeit in Einzelstunden erfasst werden soll. Der KMV lehnt deswegen eine obligatorische Einzelstundenbuchhaltung durch die Arbeitnehmenden ab und schlägt vor, dass der Bereich «gemeinsame Arbeitszeit» pauschal durch die Schulleitungen abgerechnet wird. Der KMV legt hierfür auch gleich ein ausge-

arbeitetes einfaches Pauschalisierungsmodell mit Arbeitszeit-Bandbreiten vor (siehe Beilage 2). Erst im Konfliktfall wäre seitens der Arbeitnehmenden eine Stundenbuchhaltung nötig.

Die Auswertung von 20 probenhalber ausgefüllten Formularen zur gemeinsamen Arbeitszeit durch M. Koller vom 5.3.2008 zeigte, dass sich nach Massgabe des bisherigen Entwurfs der Weisungen vermutlich auch engagierte Mittelschullehrpersonen kaum je 100 Stunden anrechnen lassen können. Der KMV sieht den Grund hierfür primär darin, dass die Weisungen in Kap. 3 die Tätigkeiten der «gemeinsame Arbeitszeit» zu stark verkürzt zusammenfassen. (Darüber hinaus wurde möglicherweise oft auch nur die reine Präsenzzeit ohne den Aufwand für Vor- und Nachbereitung gezählt.) Der KMV fordert deswegen, dass in die Weisungen ein ausführlicher Katalog von Tätigkeiten für die gemeinsame Arbeitszeit aufgenommen wird. Da der entsprechende Katalog im Schlussbericht (Kap. 4.3.3) stellenweise zu vage formuliert und auch lückenhaft ist, schlägt der KMV vor, dass hierfür sein Katalog übernommen wird, der auch seinem Pauschalisierungsmodell zugrunde liegt (Beilage 1: Überarbeitung von Kap. 3 – unter: [www.kmv.ch](http://www.kmv.ch)).

Der KMV findet es des Weiteren richtig, dass der hier zu leistende Aufwand prozentual dem Anstellungsgrad angepasst wird. Berufseinsteigern, in mehreren Fächern engagierten oder an mehreren Schulen angestellten Lehrkräften sollten Aufgaben in diesem Bereich zudem generell nur mit grösster Zurückhaltung überbürdet werden. Deswegen begrüsst der KMV beispielsweise eine grosszügige Anrechnung der vom Mentor betreuten Zeiten für die neuen Lehrkräfte. Für die Lehrkräfte mit den vorher geschilderten Mehrfachbelastungen wäre hingegen eine generelle Senkung der Pflichtstundenzahl ins Auge zu fassen.

Damit das Instrument der «gemeinsame Arbeitszeit» überhaupt wirksam werden kann, fordert der KMV, dass die Saldi auf die Folgejahre übertragen werden.

### **Ausblick**

In naher Zukunft steht die Revision des Mittelschulgesetzes und der davon abhängigen Erlasse (wie die vorliegenden Weisungen) an. Die Überarbeitung bietet die Chance, die in der Versuchsphase mit dem Berufsauftrag gemachten Erfahrungen und die Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung einzubringen. Der KMV als kantonale

Plattform bietet hierfür wiederum seine Mitarbeit in der zukünftigen Projektgruppe an.

Gerne stehe ich Ihnen im Auftrag des KMV für weitere Auskünfte zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Mathias Gabathuler,  
Präsident KMV

Beilage 1: Überarbeitungsvorschläge des KMV zu den

Weisungen zum Berufsauftrag der Mittelschul-Lehrkräfte

Geänderte Bereiche sind mitsamt Hinweisen in eckige Klammern gesetzt, neue Textteile zusätzlich unterstrichen.

vom...<sup>2</sup>

Der Erziehungsrat des Kantons St. Gallen erlässt in Ausführung von Art. 58 und 70 des Mittelschulgesetzes vom 12. Juni 1980 als Weisung:

## 1. Geltungsbereich

Diese Weisungen regeln den Vollzug der Lehr- und Erziehungspflicht sowie die Übernahme zusätzlicher Aufgaben der Lehrkräfte an st.gallischen Mittelschulen.

Sie gelten nicht für Mitglieder der Rektorskommission.

## 2. Berufsauftrag

Der Berufsauftrag für Lehrkräfte [neu: gliedert sich in die beiden Tätigkeitsbereiche «Kernauftrag» und «erweiterter Berufsauftrag».] [gestrichen: Tätigkeiten]

[Hierher verschoben aus 2.1:] Zum Kernauftrag gehören Leistungen, die von jeder Lehrkraft zu erbringen sind sowie Aufgaben, die zeitlich begrenzt sind und von allen Lehrkräften (ggf. des Fachbereichs) turnusgemäss erfüllt werden. [neu: Hierzu zählen hauptsächlich Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem eigenen Unterricht, aber auch Aufgaben, die über den eigentlichen Unterricht hinausgehen und im Gefäss «gemeinsame Arbeitszeit» erfasst werden.]

[Hierher verschoben aus 2.2:] Zum erweiterten Berufsauftrag gehören Leis-

tungen, die von einzelnen Lehrkräften über längere oder auf unbestimmte Zeit erbracht werden. Grundsätzlich kann jede Lehrkraft zur Übernahme einer der folgenden Aufgaben verpflichtet werden. Die Aufgaben werden gesondert honoriert (Entlastung, Funktionszulage, Kompensationsregelung, ausserordentliche Leistungsprämie).

## 2.1 Kernauftrag

[Ersatzformulierung: Zum Kernauftrag gehören insbesondere:]

### a. [neu: Eigene] Unterrichtstätigkeit

- Unterricht (Präsenz);
- Vor- und Nachbereitung des Unterrichts;
- langfristige Unterrichtsplanung und -auswertung;
- Vorbereitung und Korrektur von Prüfungen sowie Klassen- und Notenkonferenzen. [gestrichen: «inkl. Vorbereitung und Durchführung der Aufnahme- und Abschlussprüfungen»] [Neu: (Aufnahme- und Abschlussprüfungen werden entweder im Lehrauftrag angerechnet oder unterstehen dem Kompensationsreglement)];
- Beurteilung der Schülerinnen und Schüler.

### b. Beratung und Betreuung

- der [neu: eigenen] Schülerinnen und Schüler;
- Elternkontakte.

### c. Zusammenarbeit

- mit der Klassenlehrkraft;
- mit der Schulleitung;
- mit der Fachgruppe;
- mit den Behörden;
- für den fächerübergreifenden Unterricht;
- Konvent.

### d. Planung und Durchführung von Schulanlässen

- Besondere Unterrichtswochen;
- Schulreisen und Exkursionen;
- [neu: Klassenaustausch]
- Projektarbeit und Projekttag;
- Besuchstage;
- Informationsveranstaltungen;
- [präzisiert: weitere von der Schulleitung angeordnete oder von Lehrpersonen allgemein erwartete] Anlässe.

### e. Weiterbildung

- [präzisiert: Besuch der] individuellen Weiterbildung;
- [präzisiert: Besuch der] schulinternen

Weiterbildung ([neu: z.B.] SCHILF).

## **f. Schulentwicklung**

- Mitarbeit in Schulentwicklungsgruppen gemäss Detailkonzept Sem der einzelnen Schulen.

## **g. Einmalige oder nur gelegentlich wiederkehrende zeitlich aufwändige Aufgaben**

- Mitarbeit in (ständigen) Kommissionen und Arbeitsgruppen, soweit gemeinsame Arbeitszeit zur Verfügung steht;
- turnusgemäss zugewiesene Aufgaben.

## **2.2 Erweiterter Berufsauftrag**

[Ersatzformulierung: Unter den Erweiterten Berufsauftrag fallen:]

### **a. Beratung und Betreuung**

- Klassenlehrkraft;
- Mentorat;
- Betreuung während des Praxisjahrs;
- Betreuung von Sprachaufenthalten;
- Betreuung der Matura- und Diplomarbeiten
- [neu: gesamtschulische Betreuungssangebote (wie Aufgabenhilfen, Helpdesks für Lehrkräfte)].

### **b. Leitungs-, Verwaltungs- und Organisationstätigkeiten**

- [hier streichen, falls Schulleitungstätigkeit eines Mitglieds der Rektorsratskommission bereits entlastet ist: Prorektorat];
- Stundenplanung;
- Betreuung der Bibliothek/Mediothek;
- Betreuung von Sammlungen und Apparaten bzw. des Turnmaterials;
- Fachschaftspräsidium;
- Projektleitung bzw. grosser zeitlicher Einsatz für diese.

### **c. Schulentwicklung**

- Mitglied der Koordinationsgruppe;
- besondere, zeitlich aufwändige Aufgaben insbesondere bei Reformprojekten.

### **d. Einmalige oder nur gelegentlich wiederkehrende zeitlich aufwändige Aufgaben**

[neu: Honorierung, soweit die gemeinsame Arbeitszeit überschritten wird, für:]

- Mitarbeit in (ständigen) Kommissionen und Arbeitsgruppen
- [neu: Vorbereitung, Durchführung und Evaluation von schulinternen Weiterbildungen]

- [neu: Vorbereitung und Durchführung von gesamtschulischen Veranstaltungen (im Bereich der Schulkultur)]
- [neu: Redaktion von Schulpublikationen]

[neu: e. Kantonale Aufgaben

- Vorbereitung, Durchführung und Evaluation kantonal organisierter Prüfungen und Vergleichserhebungen
- Präsidien der kantonalen Fachgruppen
- Mitgliedschaft in kantonalen Kommissionen
- Vertretung in der Landesorganisation]

### 3. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit der Lehrkraft beträgt 1940 Stunden jährlich.

Sie gliedert sich in:

- a. Unterrichtszeit;
- b. frei verfügbare Arbeitszeit;
- c. gemeinsame Arbeitszeit.

Unterrichtszeit und frei verfügbare Arbeitszeit betragen 1840 Stunden, die

gemeinsame Arbeitszeit beträgt 100 Stunden. Bei reduziertem Beschäftigungsgrad wird der Umfang der gemeinsamen Arbeitszeit prozentual [ersetzt: verhältnismässig] angepasst.

**Zur Unterrichtszeit gehören insbesondere:**

- a. Unterrichtstätigkeit;
- b. Beratung und Betreuung;
- c. Zusammenarbeit mit der Klassenlehrkraft;
- d. fächerübergreifender Unterricht;
- e. Planung und Durchführung von besonderen Unterrichtswochen;
- f. Planung und Durchführung von Schulreisen, [gestrichen: und] Exkursionen und Klassenaustausch-Projekte;
- g. Projektarbeit und Projekttag.

**Die gemeinsame Arbeitszeit wird vom Rektorat festgelegt.**

Sie umfasst insbesondere:

[neuer, ausführlicherer Katalog:

1. Konvente
2. Schulinterne Weiterbildung
3. Gesamtschulische Anlässe
4. Fachgruppenanlässe
5. Besuch von Schülerproduktionen
6. Mitarbeit in Schulkommissionen
7. Durchführung von gesamtschulischen Veranstaltungen (Beiträge an die Schulkultur)
8. Schulpublikationen (Redaktion, Beiträge)
9. Verantwortung für besondere Einrichtungen
10. Mitarbeit in Schulentwicklungsgruppen
11. Individuelle Weiterbildung
12. Mentorszeit der neuen Lehrpersonen
13. Weitere individuell erteilte Aufträge]

[ersetzt den bisherigen Katalog, der das Schlussbericht-Kap. 4.3.3 unvollständig zusammenfasste:

- a. obligatorische Anlässe ausserhalb des Unterrichts;
- b. Arbeit in Fach-, Arbeits- und Schulentwicklungsgruppen;
- c. gemeinsame Weiterbildung (SCHILF);
- d. individuell erteilte Aufträge.]

Individuelle Weiterbildung wird im Umfang bis zu 30 Stunden der gemeinsamen Arbeitszeit angerechnet. Anrechenbar sind [neue Formulierung: der Besuch kantonal anerkannter Wei-

terbildungsangebote und weitere von der Schulleitung bewilligte Weiterbildungen [ersetzt: insbesondere Kurse der FORMI, des wbz, Weiterbildungskurse von Universitäten] sowie die Mentorszeit der Mentorierten.

Die [neu: Schulleitung] [ersetzt: Lehrkraft] erfasst die gemeinsame Arbeitszeit [neu: pauschalisiert] im entsprechenden Formular. [neu: Bei der Berechnung der jeweiligen Arbeitsaufwände sind nicht nur die Präsenzzeiten, sondern auch die Vor- und Nachbereitung sowie die Arbeitswege angemessen zu berücksichtigen.] Eine Über- oder Unterschreitung der gemeinsamen Arbeitszeit um mehr als zehn Prozent gibt Anlass für ein Gespräch zwischen der Lehrkraft und dem zuständigen Mitglied der Schulleitung.

Der Saldo wird [gestrichen: nicht] ins nächste Schuljahr übertragen.

#### **4. Schlussbestimmung**

Diese Weisungen werden ab 1. August 200X angewendet.

#### **Beilage 2**

Vorschläge des KMV für eine Pauschalisierung von Tätigkeiten im Rahmen der «gemeinsamen Arbeitszeit»

In einem Formular zur Erfassung der gemeinsamen Arbeitszeit sollen Schulleitungen für die jeweiligen Lehrkräfte die nachfolgenden Tätigkeitsbereiche einfach und pauschal erfassen. Unter die aufgelisteten Tätigkeitsbereiche fallen sowohl von der Schulleitung explizit angeordnete Aufgaben als auch allgemein von Lehrkräften erwartete Tätigkeiten. Werden die Ressourcen dieses Zeitgefässes überschritten, sollen die Tätigkeiten im «erweiterten Berufsauftrag» abgerechnet werden.

### Ausgewählte Beispiele

#### 3. Gesamtschulische Anlässe

Informationsabende über Schulangebote  
 Elternabende  
 Abschlussfeiern, Begrüssungen und Verabschiedungen

Lehrer-Behörden-Anlässe

#### 4. Fachgruppenanlässe

Schulinterne und kantonale Fachgruppensitzungen  
 Gemeinsame Fachgruppenweiterbildungen

#### 7. Durchführung von gesamtschulischen Veranstaltungen (Schulkultur)

Leitung und Mitarbeit / Assistenz bei Aufführungen (Theater, Konzerte)

#### 9. Verantwortung für besondere Einrichtungen

Sternwarte  
 Tier- und Pflanzenhaus

#### 12. Mentorat der neuen Lehrpersonen

<b>Tätigkeitsbereich</b>	<b>Bandbreite Arbeitsaufwand [h]</b>
1. Konvente	10–20
2. Schulinterne Weiterbildung	5–15
3. Gesamtschulische Anlässe	5–10
4. Fachgruppenanlässe	10–20
5. Besuch von Schülerproduktionen	0–10
6. Schulkommissionen	10–20
7. Durchführung von gesamtschulischen Veranstaltungen (Schulkultur)	0–30
8. Schulpublikationen (Redaktion, Beiträge)	0–30
9. Verantwortung für besondere Einrichtungen	0–30
10. Mitarbeit in SEM-Gruppen	10–15
11. Individuelle Weiterbildung	10–30
12. Mentorat der neuen Lehrpersonen	0–50
13. Individuell erteilte Aufträge	0–30

Gemeint ist nicht die Leistung des Mentors (entlastet unter Punkt 2.2/a. der Weisungen: Beratung und Betreuung), sondern des Mentorierten (Mentee)

## **Altersentlastung Rektoren**

Alle Lehrkräfte der kantonalen Mittelschulen haben während der letzten 5 Jahre vor der Pensionierung Anspruch auf eine Altersentlastung im Umfang von 3 Jahreslektionen. Die Altersentlastung ist das Äquivalent zu den zusätzlichen Ferienwochen, welche die übrigen kantonalen Angestellten gemäss Art. 17 VStD ab dem 50. Altersjahr erhalten. Gemäss Auskunft aus dem Personalamt erhalten alle Angestellten diese zusätzlichen Ferienwochen, insbesondere auch Vorgesetzte.

Der KMV hat festgestellt, dass den Rektoren die Altersentlastung nicht gewährt wird und sie die zusätzlichen Ferienwochen nicht beziehen können. Diese Ungleichbehandlung hat er als ungerechtfertigt betrachtet. Er ist daher im BLD vorstellig geworden mit der Frage nach den Gründen der Ungleichbehandlung.

In seiner Antwort stellt der Rechtsdienst fest, dass Rektoren nicht mit den übrigen Lehrkräften gleichgestellt werden könnten und daher auch inskünftig keine Altersentlastung erhalten werden. Für Rektorinnen und Rektoren würden grundsätzlich die Anstellungsbedingungen gelten, wie sie für Führungskräfte in der Staatsverwaltung üblich seien. Dies bedeutet konkret,

dass sie den vorgesetzten Stellen im Wesentlichen über die pflichtgemässe Erledigung ihrer Aufgabe Rechenschaft schulden, in der Zeiteinteilung dafür hingegen weitgehend frei sind. Weiter schreibt der Rechtsdienst: «So bleibt es selbstverständlich einem Rektor nach vollendetem 60. Altersjahr unbenommen, jährlich 6 Wochen Ferien zu beziehen.»

Mit dieser Begründung kann sich der KMV nicht anfreunden. Wer die Realität an den sankt-gallischen Mittelschulen kennt und die überaus grosse zeitliche Beanspruchung der Rektoren sieht, weiss, dass der Bezug von 6 Wochen Ferien schlicht und einfach nicht möglich ist. Was Führungskräften der Staatsverwaltung möglich ist, nämlich der Bezug von 5 Wochen Ferien ab dem 50. und 6 Wochen Ferien ab dem 60. Lebensjahr, ist für Rektoren eine Illusion. Obendrein ist der KMV der Meinung, dass Rektoren wegen der nicht gewährten Altersentlastung während ihrer letzten 5 Arbeitsjahre schlechter gestellt sind als Prorektoren, die in den Genuss der Altersentlastung kommen. Der Leitende Ausschuss wird daher weitere Möglichkeiten in dieser Angelegenheit prüfen.

(Alex Frei, KSH, Präsident der KDBV, Kommission für Dienst-, Besoldungs- und Versicherungsfragen)

## Rückblende: Weihnachtsferien

Im letzten Bulletin berichteten wir über die unbefriedigende Situation im Zusammenhang mit den Weihnachtsferien. In der Zwischenzeit haben die Rektoren einen im-merwährenden Weihnachtsferienplan erlassen. Die Maximallösung, nämlich zwei Wochen unterrichtsfreie Zeit, konnte nicht erreicht werden. Hingegen erfüllt die vor-liegende Lösung alle gesetzlichen Vorgaben. Der KMV hat mit seiner Stellungnahme noch eine kleine Verbesse-

rung erreicht, sodass nun pro Zyklus im Mittel 10 unter-richtsfreie Halbtage gesichert sind: Aufgrund der Feiertagsregelung genügen in ge-wissen Jahren sogar weniger als 10 unterrichtsfreie Halbtage für 2 Wochen Ferien – die nicht benötigten Halbtage konnten zur Verlängerung der Weihnachtsferien in Jah-re mit ungünstiger Lage der Feiertage übertragen werden.

(Alex Frei)

von der Kantonalen Rektorenkonferenz erlassen am 25. Juni 2008

Schuljahr	1. Ferientag		1. Schultag	
2008/09	Montag	22.12.2008	Montag	05.01.2009
2009/10	Mittwoch	23.12.2009	Montag	04.01.2010
2010/11	Donnerstag	23.12.2010	Montag	03.01.2011
2011/12	Samstag	24.12.2011	Mittwoch	04.01.2012
2012/13	Montag	24.12.2012	Montag	07.01.2013
2013/14	Montag	23.12.2013	Montag	06.01.2014
2014/15	Montag	22.12.2014	Montag	05.01.2015
2015/16	Mittwoch	23.12.2015	Montag	04.01.2016
2016/17	Samstag	23.12.2016	Montag	08.01.2017

## «Aprillohn»

Ältere Lehrkräfte mögen sich sicher noch erinnern: Zu Zeiten des Frühlings-schulbe-ginns startete das Schuljahr im Anschluss an die Frühlingsferien – in der Regel ca. Mitte April. Neu eintretenden Lehrkräften wurde damals für den im April erteilten Un-terricht kein Lohnerteilt (Lohnprogramme jener Zeit waren vermutlich zur rechneri-schen Lösung einer einfachen Dreisatzaufgabe nicht in der Lage). Der erste Lohn wurde damals Ende Mai ausbezahlt – allerdings nur der Mailohn. Der Lohn für den Unterricht im April, so wurde mitgeteilt, würde bei der Pensionierung ausbezahlt. Man würde dannzu-mal auf Beginn der Frühlingsferien in Pension gehen, jedoch noch ei-nen ganzen Aprillohn erhalten.

Inzwischen haben sich die Zeiten geän-dert. Mit dem Herbstschulbeginn start-et das Schuljahr im August. Aufgrund verschiedener Anfragen zum Aprillohn hat der KMV die Rechtslage von der Advokatur Diggelmann Etter Nieder-mann abklären lassen. Aufgrund der Antwort ist nun klar, dass betroffene Lehrpersonen keine Nachzahlung für ausstehende Aprilteillöhne erhalten werden: «[...] Soweit man eine ‚An-wart-schaft‘ auf eine Lohnnachzahlung für den Monat April eines Jahres vor

dem Langschuljahr annehmen würde, wäre diese auf jeden Fall nicht erst heute, sondern bereits mit dem Wech-sel auf den Spätsommerschulbeginn im Jahr 1989 und den damit verbundenen Rechtsänderungen entzogen worden. Die Semesterdauer war damals neu definiert worden, ebenso die von nun an geltende Regelung für die Dauer der Entlöhnung. Soweit wegen dieser Rechtsänderung Ansprüche im Sinne der erwähnten ‚Anwart-schaft‘ unter-gingen, hätten sie bereits damals gel-tend gemacht werden müssen. Im heu-tigen Zeitpunkt sind sie auf jeden Fall verjährt. Das Mittelschulgesetz enthält kei-ne Vorschriften über die Verjäh-rung. Nach Art. 55 MSG sind jedoch die Vorschriften für das Staatspersonal anwendbar, soweit das Mittelschulge-setz keine Regelung trifft. Nach Art. 24 Abs. 1 der Besoldungsverordnung (sGS 143.2) verjähren Forde-rungen auf wiederkehrende Leistungen nach Ablauf von 5 Jahren, Forderungen auf einmalige Leistungen nach Ablauf von 10 Jahren. Es kann offen bleiben, wel-che der beiden Fristen hier gilt. Eine Entschädigungsforderung für den mit der Rechtsände-rung von 1989 verbun-denen Anspruchsverlust wäre im einen wie im andern Fall ver-jährt. [...]»

(Alex Frei)

## Übergangsregelung Treueprämie

Der KMV hat bereits zweimal über die ungerechte Übergangsregelung der Treueprämie berichtet. Das im Frühling eingeholte arbeitsrechtliche Gutachten zeigt klar auf, dass die Regelung zu einer Ungleichbehandlung der betroffenen Angestellten führt (der Präsident hat an den Konventen darüber informiert). Kurz vor den Sommerferien wurde deshalb nochmals das Gespräch mit dem neuen Finanzdirektor gesucht, der für unser Anliegen ein offenes Ohr hatte. Die Gesamtregierung wischte aber den Rückkommensantrag vom Tisch.

Die Präsidentenkonferenz hat nun den Antrag des KMV aufgegriffen, die Regelung anzufechten, und zwar ganz im Sinne von alt Regierungsrat Schönenberger. Dieser verschloss sich jeglicher Diskussion und empfahl uns sogar, vor Gericht zu gehen. Und genau seiner Empfehlung folgen wir nun, indem wir eine Sammelklage vor dem Verwaltungsgericht einreichen.

Wir werden über den Verlauf orientieren.

(Alex Frei)

## Revision des Dienstrechts des Kantons (Staatsverwaltungsgesetz)

Der KMV hat im Rahmen der Präsidentenkonferenz bereits im Jahr 2006 zur Dienstrechtsrevision Stellung genommen und vor allem auf den Arbeitnehmerschutz plädiert. Seither hat dieses Geschäft in der Regierung keinen Fortgang erfahren. Am 27. Mai 2008 hat die Regierung nun das weitere Vorgehen zur Revision des kantonalen Dienstrechts beschlossen. Das Finanzdepartement wurde beauftragt, die Sozialpartner (also die Staatsangestelltenverbände, wie z. B. den KMV) hierüber zu informieren und zur Mitwirkung im Projektteam einzuladen. Die Arbeitnehmerseite stellt zwei Projektmitarbeiter:

- Benno Lindegger, Präsident Staatspersonalverband, Mitglied Verhandlungsdelegation;
- Maria Huber, Regionalsekretärin vpod ostschweiz, Präsidentin der Präsidentenkonferenz, Mitglied der Verhandlungsdelegation.

Folgende Punkte sind für Staatsangestellte und uns Lehrpersonen von Bedeutung (vgl. auch Pt. 1.1):

a) öffentlich-rechtliches Anstellungs-

verhältnis (Sicherheit in der Anstellung, Schutz vor Willkür sowie einheitliche Ausgestaltung)

- b) aufschiebende Wirkung bei Kündigung
- c) Beamtenstatus
- d) Zusammenhang zur Revision Versicherungskasse: Übergang vom Erwerbsleben (Dienstrecht) in den Ruhestand (Vorsorgerecht)
- e) Zusammenhang Besoldungsordnung: Das Postulat 42.01.20 «Revision der Besoldungsverordnung» strebt die Flexibilisierung des Lohnrechts für die Angestellten des Kantons an. Das Postulat 43.07.33 «Reform der Lehrerbesoldung» verlangt, im Rahmen dieser Berichterstattung 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.

## Totalrevision des Dienstrechts

### Projektskizze (Entwurf Projektauftrag)

#### 1. Projektauftrag

Im Rahmen des Projektes «Totalrevision des Dienstrechts» wird zuhanden der

Regierung ein Vorschlag für die Anpassung der dienstrechtlichen Bestimmungen auf Gesetzesstufe, konkret für die Art. 67 – 94 des Staatsverwaltungsgesetzes (sGS 140,1; abgekürzt StVG) erarbeitet. Dabei sind die nachfolgenden Rahmenbedingungen zu beachten.

1.1 Ausgangspunkt für die Neuausrichtung des Dienstrechts sind die Eckwerte gemäss RRB 2005/578, d. h.:

- a) Nachvollzug der Kantonsverfassung:
  - Abschaffung Beamtenstatus
  - Kantonsratsmandat für Staatsangestellte
- b) Beibehaltung des öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses, aber Wechsel zur Anstellung durch Vertrag (statt durch Verfügung);
- c) Stärkere Orientierung an den privatrechtlichen Regeln über den Arbeitsvertrag, namentlich Aufhebung der aufschiebenden Wirkung bei Anfechtung einer Kündigung;
- d) Überprüfung der Zweckmässigkeit und Angemessenheit des Disziplinarrechts;
- e) Möglichkeit zum Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen.

1.2 Im Sinn einer Arbeitshypothese ist das revidierte Dienstrecht formal

als eigenständiger Rechtserlass auf Gesetzesstufe zu konzipieren. Der Entscheid, ob ein eigentliches Personalgesetz erlassen werden soll oder ob die dienstrechtlichen Bestimmungen wieder in das Staatsverwaltungsgesetz integriert werden, ist durch die Regierung spätestens bei der 1. Lesung der Gesetzesvorlage zu fällen.

1.3 Dienstrechtliche Bestimmungen sind nur dann auf Gesetzesstufe zu normieren, wenn dies nach dem Prinzip «so viel wie nötig – so wenig wie möglich» angezeigt erscheint. In allen anderen Fällen ist eine Regelung auf Verordnungsstufe vorzusehen,

1.4 Im Rahmen des Projektes ist aufzuzeigen, welche Anschlussprojekte aus der Revision der dienstrechtlichen Bestimmungen auf Gesetzesstufe zu initiieren sind (insbesondere zur Anpassung des Verordnungsrechts). Zu diesem Zweck ist eine entsprechende Projektskizze zu erarbeiten, welche nebst dem Projektgegenstand auch die (erweiterte) Projektorganisation und den Zeit- und Massnahmenplan bis zur Umsetzung in die Praxis enthält.

## 2. Projektumfeld

Zum besseren Verständnis des Projektauftrags ist auf die heutige Konzeption der Normen, die das Dienstrecht insgesamt regeln, hinzuweisen. Die dienstrechtlichen Bestimmungen im StVG bilden für sich betrachtet eine Art Rahmengesetz, auf das sich die untergeordneten Erlasse (Verordnungen und Richtlinien) beziehen. Diese werden teilweise durch die Regierung in abschliessender Kompetenz erlassen, teilweise besteht ein Genehmigungsvorbehalt zugunsten des Kantonsrates. [...]

## 5. Zeitplan: Meilensteine

Die nachstehende Planung geht davon aus, dass die vorliegende Projektskizze bis spätestens Mitte Juni 2008 von der Regierung genehmigt wird.

31. Januar 2009	Schlussbericht des Projektteams
Februar 2009	Generalsekretäre-Konferenz: Vorstellung und Diskussion des Schlussberichts
März 2009	Regierung: Verabschiedung der Vernehmlassungsvorlage (Nulllesung)
April/Mai 2009	Vernehmlassungsverfahren
bis 30. Juni 2009	Regierung: 1. Lesung der Gesetzesvorlage
Mitte August 2009	Regierung: 2. Lesung und Verabschiedung der Gesetzesvorlage zuhanden des Kantonsrates
ab 28. September 2009	Septembersession Kantonsrat: Kommissionsbestellung
ab 30. November 2009	Novembersession Kantonsrat: 1. Lesung
ab 22. Februar 2010	Februarsession Kantonsrat: 2. Lesung
März – Juni 2010	Anpassung Verordnungsrecht – Verordnung über den Staatsdienst – Übrige Verordnungen
Juli – Dezember 2010	Umsetzungsarbeiten – Information und Instruktion – Anpassung der Prozesse – Überarbeitung Dokumente – Anpassung Informatik
1. Januar 2011 (Mathias Gabathuler)	Vollzugsbeginn

## Kurzmeldungen

### **Verwaltungsgerichtsentscheid AR: Steuerabzüge**

Mehr als 20 Lehrkräfte, welche an sankt-gallischen Mittelschulen unterrichten, wohnen im Kanton AR. Da dort der Abzug für ein privates Arbeitszimmer nicht wie im Kanton St. Gallen geregelt ist und meist nicht gewährt wird, hat der KMV eine Klage beim dortigen Verwaltungsgericht eingereicht.

In einem parallel laufenden Verfahren wird nun ein ergänzendes Beweisverfahren durchgeführt. Die Rektoren der Kantonsschule am Burggraben sowie der PHSG mussten schriftlich über Fragen der Infrastruktur und über die Möglichkeit von Arbeitsplätzen an ihren Schulen Auskunft erteilen. Es ist davon auszugehen, dass das Verwaltungsgericht AR jenen Fall zuerst behandelt und dieser im Herbst entschieden wird. Die Klage des KMV, welcher auf denselben Grundlagen basiert, wird voraussichtlich gleich darauf behandelt.

Während des laufenden Verfahrens wäre es kontraproduktiv, wenn der KMV einen weiteren Vorstoss machen würde. Wir werden nach dem Entscheid umgehend informieren.

### **Revision Mittelschulgesetz (MSG)**

Aufgrund von Informationen aus dem BLD wird das Vorgehen zur Revision des MSG zwischen Sommer und Herbst erstmals diskutiert. Bekannterweise hat alt Regierungsrat Stöckling keine Revision durchführen wollen, sodass diese Arbeit nun am neuen Bildungsdirektor haften bleibt. Allerdings bestehen offenbar etliche Unterlagen aus dem Jahre 2002 und der Bericht «Perspektiven der Mittelschule». Dazu nimmt RR Kölliker auch an der HV Stellung.

Der KMV hat bereits seine Mitarbeit im Projektteam angeboten. Die Erfahrung zeigt, dass dort, wo Mitarbeiter in die Ausarbeitung der neuen Grundlagen mit einbezogen werden, die Projekte von der Arbeitnehmerschaft besser aufgenommen werden. Das AMS hat auf jeden Fall positive Signale ausgesendet.

Wir werden darüber informieren.

### **Die neue Generalsekretärin im Bildungsdepartement (BLD)**

Die St. Galler Regierung hat Esther Friedli zur neuen Generalsekretärin des Bildungsdepartements gewählt. Sie tritt per 1. Oktober 2008 die Nachfolge von Werner Stauffacher an, der

von 1974 bis heute Stelleninhaber war und in diesem Herbst in Pension gehen wird.

Esther Friedli wird am 1. Oktober 2008 die Nachfolge von Werner Stauffacher antreten. Die 31-jährige Bernerin ist zurzeit Senior Consultant bei der Farner Consulting AG in Bern, wo sie verschiedene Projekte im Bereich Public Affairs und Corporate Communications betreut.

Esther Friedli hat an den Universitäten Bern und Aarhus (Dänemark) Politikwissenschaft, Staatsrecht und Volkswirtschaft studiert und den Abschluss als lic. rer. soc. erworben. Sie hat zudem ein Nachdiplomstudium in Corporate Communications am SPRI in Zürich abgeschlossen. In den letzten Jahren war Esther Friedli als Beraterin und stellvertretende Geschäftsführerin bei einer Berner Kommunikationsagentur sowie als Projektleiterin bei swissinfo tätig.

Gerüchten zufolge soll die Rochade gelungen sein: Toni Brunner übernimmt das Domizil von Parteifreund Blocher in Bern, seine Freundin schlägt ihre Zelte im St. Galler BLD auf. Wie war das nun mit den Habsburgern?

(Mathias Gabathuler)

## **Stress im Lehrberuf – Beratungsstelle für Lehrkräfte**

Das englische Wort «Stress» bedeutet Spannung, Belastung und bezeichnet, auch in unserer Umgangssprache, die menschliche Reaktion auf eine Gefahr oder Belastung. Stress ist etwas Subjektives. Nicht die Bedrohung von aussen an und für sich ist Stress, sondern wie der Einzelne darauf reagiert. Was also für den einen noch eine höchst willkommene Herausforderung ist, kann für einen anderen schon eine Überforderung sein. Und diese Stress-Reaktion löst eine Reihe von physischen und psychischen Symptomen aus.

Stress ist ein typisches Phänomen unserer Gesellschaft. Obwohl die akuten und lebensbedrohenden Gefahren abgenommen haben, nehmen die Belastungen immer mehr zu. Was von der Natur als Kurzzeitprogramm in Ausnahmesituationen konzipiert wurde, wird zum Dauerzustand.

Nun ist für viele Menschen nicht ersichtlich, wieso gerade Lehrkräfte (neben Menschen in Führungspositionen, sozialen und helfenden Berufen) Stress erleben, da sie doch wie kaum jemand sonst dreizehn Wochen Ferien haben. Hier liegt, so glaube ich, auch gleich ein wesentlicher Faktor, warum sich Lehr-

kräfte selbst stressen: Das Produkt ihrer Arbeit ist von aussen nicht so ohne Weiteres ersichtlich, und so kämpft die Lehrkraft darum, den Schülerinnen und Schülern und vor allem den eigenen Ansprüchen gerecht zu werden. Wir Mittelschullehrkräfte wissen, dass unsere Kundschaft nicht das dankbarste Publikum ist: Sie schweigen, wenn die Lektion gut war, und reklamieren oder spotten, wenn etwas nicht geklappt hat. Und die eigenen Ansprüche stellen oft eine noch höhere Hürde dar. Man hat ja nie genug vorbereitet, ist nie wirklich fertig. Untersuchungen habe gezeigt, dass Lehrkräfte, die ein Burn-out erleiden, eben solche sind, die engagiert sind, einen hohen Einsatz leisten, hohe Ansprüche an sich selbst haben. Diese hohen Erwartungen an die eigene Arbeit können zum Bumerang werden.

So ist die Lehrkraft oft allein, gefangen in ihrer Selbstwahrnehmung. Es ist ein langer Weg von Stress zu Burn-out. Typischerweise reagiert die betroffene Person auf diesen anhaltenden Stress mit noch mehr Arbeitseinsatz und Reduktion der sozialen Kontakte sowie der eigenen Hobbys. Wie oft hat der Partner oder die Partnerin schon gesagt: «Du solltest einen Gang zurückschalten, dich entspannen, wieder einmal Sport machen!» Aber die guten

Ratschläge verpuffen im Nichts.

Wie soll da die viel zitierte «Work-Life-Balance» wieder ins Lot kommen?

In dieser Situation ist ein Gespräch mit einer unabhängigen und verständnisvollen Person wichtig. Die meisten Menschen nehmen Tipps eher von jemandem an, der nicht aus ihrem unmittelbaren familiären Umfeld stammt. Und genau diese Lücke schliesst der KMV mit seiner Beratungsstelle. Wir bieten ein unverbindliches Gespräch mit einer psychologisch ausgebildeten Person aus dem Umfeld der kantonalen Mittelschulen an. Also jemand, der nicht nur versteht, sondern auch selbst erfahren hat, wo einem als Lehrkraft der Schuh drücken kann.

Als Psychologen verfügen wir über «Tricks und Tools», um den Ratsuchenden den Ausstieg aus dem Hamsterrad zu ermöglichen. Oder wir zeigen auf, welche andere Fachperson im diesem konkreten Fall noch kontaktiert werden sollte.

Niemand muss alleine bleiben mit seiner Angst, zu versagen oder den stets wachsenden Anforderungen nicht mehr zu genügen. Wir alle brauchen dann und wann Unterstützung, damit notwendige Veränderungen angegan-

gen werden können. Nicht zuletzt der Körper wird dankbar sein, dass der andauernde Stress sich nicht mehr auf die Verdauung, das Schlafverhalten, das Immunsystem oder das Herz auswirkt.

(Pedro Oliveras)

## **Zum Verhältnis PK – KMV**

Der KMV hat mich gebeten, als Ex-Präsident der Pädagogischen Kommission Mittelschulen 2004–2008 mein Verständnis des Verhältnisses von PK und KMV darzulegen.

Die PK hat ihre Existenz im Wesentlichen einer beharrlichen Forderung des KMV zu verdanken. Dabei war das zentrale Anliegen des KMV, die Mitsprache und Mitverantwortung der Lehrerschaft in pädagogischen Fragen der Mittelschule zu stärken.

Mir scheint es wichtig, dass die Mittelschullehrkräfte an einer möglichst optimalen Gestaltung ihrer Stufe mitarbeiten, unter anderem in der PK. Dabei hat die PK gemäss Art. 4 des Reglements über die Pädagogische Kommission der Mittelschulen vom 22.10.2003 folgende Möglichkeiten: a) Verfassen von Stellungnahmen zu pädagogischen Fragen und Erlassentwürfen und b) von Anträgen an ER, BD oder KRK; c) Treffen von Abklärungen oder Mitwirkung in Arbeitsgruppen auf Einladung von ER oder BD. Dienstrechtliche Angelegenheiten gehören explizit nicht zum Aufgabenbereich der PK.

So gesehen ist ein beträchtliches Arbeitsfeld der PK abgesteckt, und es

stellt sich die Frage, ob die PK beim Verfassen von Stellungnahmen, Vernehmlassungsantworten und Anträgen die Interessen der Mittelschullehrkräfte in nicht-dienstrechtlichen Angelegenheiten vertreten soll. Wenn ja, was wären «die Interessen der Mittelschullehrkräfte»? Durch die Teilnahme von 10 Lehrpersonen in der PK (für die PK 2008–2012 sogar 11) werden zwar Sichtweisen von Mittelschullehrkräften aus den verschiedenen Schulen und Fachschaften immer wieder formuliert und in die Beurteilung einer Sachlage einbezogen, aber es wäre m. E. zu kurzfristig, wenn man unter der Mitsprache und Mitverantwortung der Lehrkräfte in der PK eine Vertretung der Standesinteressen der Lehrerschaft verstehen würde. Eine PK hat sich nicht primär am Wohl der Lehrkräfte zu orientieren, sondern am Wohl des ganzen Mittelschulwesens unter Bezugnahme zur pädagogischen Forschung und unter Einbezug von Perspektiven anderer Betroffenengruppen, u. a. der Schülerschaft, der Eltern, des Bildungsdepartements, von Herkunfts- und Abnehmerschulen, der Wirtschaft, der Gesellschaft.

Damit scheint mir die Arbeitsteilung zwischen KMV und PK klar: Während der KMV dienstrechtlich und bildungspolitisch die standespolitischen Inter-

essen der Mittelschullehrerschaft zu vertreten hat, ist für die PK die Berücksichtigung der Interessenlage aller Betroffenen prioritär. In vielen Fragen mögen standespolitische Interessen mit der Orientierung an einer möglichst guten Mittelschule vereinbar sein, in andern ist zwischen KMV und PK ein konstruktiv-kritischer Dialog zu führen.

Vielleicht ist es in den letzten vier Jahren gelungen, die PK als eigenständige Stimme zu positionieren und zu etablieren, für die Wahlperiode 2008–2012 bleibt allerdings viel zu tun und einiges zu verbessern.

Zwei Beispiele:

- Wenn Anträge ans Bildungsdepartement Erfolg haben sollen, ist eine Koalition zwischen KRK, KMV und PK anzustreben. Insbeso Konventen und an Anschlagbrettern in den Lehrerzimmern vermehrt informiert werden, um das Gespräch zwischen PK-Mitgliedern und den Lehrkräften der einzelnen Schulen zu intensivieren.

Die Arbeit in der PK hat mir auch gezeigt, dass die Bearbeitung wesentlicher Fragen des Mittelschulwesens die Ressourcen und Handlungsmög-

lichkeiten von PK, KMV, KRK und gar der kantonalen Bildungsdepartemente bei Weitem übersteigen. Während die Volksschule in den Pädagogischen Hochschulen Forschungszentren für stufenspezifische Fragen hat, ist für das Mittelschulwesen nur die fachliche und fachdidaktische Ausbildung an Universitäten gewährleistet, viele andere Fragen bleiben unbearbeitet und unbeantwortet. Deswegen ist es nicht erstaunlich, dass, wenn behauptet wird, das Gymnasium sei in einer Krise, keine ernsthafte Forschung darüber betrieben wird, ob dies überhaupt stimmt, wenn ja inwiefern und wie krisenhafte Phänomene überwunden werden könnten. Hier besteht Handlungsbedarf.

(Beat Steiger, Ex-Präsident der PK Mittelschulen)

## Die KOK und ihre neue Präsidentin

Marianne Roth tritt im September 2008 die Nachfolge von Andreas Wenk als Präsidentin der Kommission für Kommunikation (KOK) an. Sie schloss 1994 ihr Studium der Anglistik und Kunstgeschichte an der Universität Zürich mit dem Lizentiat ab und unterrichtet seit 1996 (seit 2001 als Hauptlehrerin) Englisch in einem Teilpensum an der Kantonsschule am Burggraben. Sie interessiert sich für Fragen zu Bildungsstandards und engagiert sich in Studienwochen, in Skilagern und im Verein «Maturaball». Seit 2007 leitet sie das Pilotprojekt «First Certificate auf der 2. Stufe» an der KSBG.



Die Hauptaufgabe der KOK besteht in der Pflege der Beziehungen zur Öffentlichkeit und in der Betreuung der Homepage des KMV. Eine weitere Aufgabe besteht in der Unterstützung des Präsidenten in organisatorischen Belangen (HV, Bodenseetreffen etc.). Der Schwerpunkt der zukünftigen Tätigkeit der KOK liegt in der verstärkten Präsenz des KMV in den Medien und in der Optimierung des Verhältnisses zum St. Galler Tagblatt.

(Marianne Roth)

## **Einladung zur Hauptversammlung 2008**

**am Freitag, 12. September um 18 Uhr**

**an der Kantonsschule am Burggraben St. Gallen, Aula Neubau**

### **Programm**

17.30 Uhr	Aperitif
18.00 Uhr	Musikalischer Auftakt <b>Hauptversammlung</b>
ca. 19.45 Uhr	<b>Nachtessen</b>

### **Traktanden der Hauptversammlung 2008**

1. Begrüssung
2. Regierungsrat Stefan Kölliker: «Aktuelles aus dem Bereich Mittelschulen»
3. Protokoll der Hauptversammlung vom 15. September 2007
4. Jahresbericht des Präsidenten
5. Jahresrechnung Verbandsjahr 2007/08
6. Bericht und Anträge der Rechnungsrevisoren
7. Budget Verbandsjahr 2008/09
8. Festsetzung der Mitgliederbeiträge
9. Gesamterneuerungswahlen Legislatur 2008/12
10. Assoziation Kantonalen Lehrerinnen- und Lehrerverein (KLV)
11. Legislaturziele
12. Varia

# KMV Rechnung 01.08.2007 - 31.07.2008 und Budget 01.08.2008 - 31.07.2009

## Ertrag

Position	Rechnung 2007-08	Budget 2007-08	Rechnung 2006-07	Budget A 2008-09	Budget B 2008-09
ordentliche Mitgliederbeiträge	79'584.00	80'000.00	88'300.00	78'000.00	78'000.00
a.o. Mitgliederbeiträge / Übriger Ertrag	756.00	-	5'500.00	700.00	700.00
Zinsortrag Postcheckkonto	67.05	40.00	33.45	65.00	65.00
Zinsortrag Bankkonto	280.00	200.00	197.00	280.00	280.00
<b>Total Ertrag</b>	<b>80'687.05</b>	<b>80'240.00</b>	<b>94'030.45</b>	<b>79'045.00</b>	<b>79'045.00</b>

## Aufwand

Position	Rechnung 2006-07	Budget 2007-08	Rechnung 2006	Budget A 2008-09	Budget B 2008-09
Aufstockung Fonds für besondere Aufgaben	-	-	-	-	-
Verzinsung Fonds	181.15	140.00	127.20	190.00	190.00
Entschädigung Präsident	39'886.10	39'000.00	38'728.80	34'200.00	40'000.00
Sozialbeiträge Arbeitgeber	1'590.60	1'700.00	1'589.00	1'400.00	1'600.00
Pauschalspesen Präsident	-	-	-	-	-
Sekretariat	10'678.89	9'000.00	8'823.77	6'000.00	6'000.00
Rechtsgutachten	3'674.45	8'000.00	7'290.75	-	10'000.00
Präsidentenkonferenz	-	400.00	400.00	800.00	800.00
Spesen Vorstand und Kommissionen	5'021.15	5'000.00	4'715.65	4'500.00	4'500.00
Mitgliederversammlungen	1'249.10	1'500.00	1'118.00	1'200.00	1'200.00
Veranstaltungen	12'713.60	8'000.00	6'901.50	1'000.00	1'000.00
Publikationen / Fachliteratur	6'477.21	2'000.00	1'719.05	7'800.00	7'800.00
Website	89.10	500.00	76.20	100.00	100.00
Büromaterial / Versandspesen	5'751.80	2'000.00	1'978.70	1'800.00	1'800.00
PC-Spesen / Bankspesen	230.95	250.00	248.75	250.00	250.00
Übriger Aufwand / Abgabe KLV	86.60	1'000.00	1'121.55	21'000.00	100.00
Delkrederer / Verlust auf Mitgliederbeiträge	960.00	1'500.00	672.00	480.00	480.00
<b>Total Aufwand</b>	<b>88'590.70</b>	<b>79'990.00</b>	<b>85'605.92</b>	<b>80'720.00</b>	<b>75'820.00</b>
Gewinn / Verlust	-7'903.65	250.00	8'424.53	-1'675.00	3'225.00

Die kursiven Zahlen werden im Kommentar erklärt.

## Bilanzen KMV per 31.07.2007, per 31.07.2006 und per 31.12.2005

### Aktiven

Position	per 31.07.2008	per 31.07.2007	per 31.07.2006
Post	50'109.73	55'401.43	44'027.40
Bank (Fondsdeckung)	39'705.20	39'524.05	39'396.85
Guthaben Verrechnungssteuer	121.45	163.90	83.25
Transitorische Aktiven / Debitoren	790.00	3'560.00	5'406.00
<b>Total Aktiven</b>	<b>90'726.38</b>	<b>98'649.38</b>	<b>88'913.50</b>

### Passiven

Position	per 31.07.2008	per 31.07.2007	per 31.07.2006
Kreditoren	140.00	4'300.80	10'162.05
Transitorische Passive	15'150.00	11'189.70	4'144.30
Fonds für besondere Aufgaben	39'705.20	39'524.05	39'396.85
Eigenkapital Ende Vorjahr	43'634.83	35'210.30	18'667.70
Gewinn / Verlust	-7'903.65	8'424.53	16'542.60
<b>Eigenkapital aktuelles Jahr</b>	<b>35'731.18</b>	<b>43'634.83</b>	<b>35'210.30</b>
<b>Total Passiven</b>	<b>90'726.38</b>	<b>98'649.38</b>	<b>88'913.50</b>

Die kursiven Zahlen werden im Kommentar erklärt.

## Kommentar zur Rechnung 01.08.2007 - 31.07.2008 und zur Bilanz per 31.07.2008

### Rechnung

#### Ertrag

Zum Ertrag in der Rechnung des Vereinsjahres vom 01.08.2007 - 31.07.2008 sind zwei Bemerkungen zu machen:

Die budgetierten Erträge wurden grundsätzlich erreicht.

Der ausserordentliche Ertrag ergab sich aus freiwilligen Beiträgen pensionierter Kollegen.

### **Aufwand**

Zum Aufwand in der Rechnung des Vereinsjahres vom 01.08.2007 - 31.07.2008 sind 9 Bemerkungen zu machen:

Der gegenüber Budget um CHF 886.10 höhere Aufwand bei der Präsidentschädigung ist auf die ordentliche Erhöhung der Abgeltung der 3 Jahreswochenlektionen an den Kanton, verursacht durch den Besoldungsanstieg des Präsidenten, zurückzuführen.

Die um CHF 1'678.89 höheren Sekretariatskosten sind durch die Arbeitsprotokolle ausgewiesen und v.a. durch den Mehraufwand im Zusammenhang mit Mailings verursacht.

Die gegenüber Budget um CHF 4'325.55 tieferen Kosten für Rechtsgutachten hängen hauptsächlich mit der geringeren Zahl von Fällen zusammen, auch wenn die konsequente Befolgung des Reglements zur Inanspruchnahme von Rechtberatung sicherlich ebenfalls eine Sparwirkung zeigte.

Leider gingen die Abgaben an die Präsidentenkonferenz als transitorische Passiven vergessen und finden sich deshalb doppelt im Budget 08-09.

Für weitere Veranstaltungen wurden CHF 4'713.60 mehr aufgewendet als budgetiert. Die Mehrausgaben wurden bewusst und eigentlich als eine Art Investition getätigt. Es handelt es sich dabei zu einem grösseren Teil um das Bodenseetreffen in Appenzell, zu einem kleineren Teil um den Strategieworkshop des Vorstandes.

Bei der gegenüber Budget um CHF 4'477.21 höher ausgefallenen Position für Publikationen und Fachliteratur sind es vor allem die CHF 4'229.21 für die Broschüre des Bildungsgipfels sowie die Auswertung der Mitgliederumfrage durch die Fachhochschule St. Gallen (eigentlich auch eine Investition in die Zukunft), welche für die Budgetüberschreitung sorgten.

## Rechnung

### Ertrag

Die budgetierten Erträge basieren auf den aktuellen Mitgliederzahlen sowie den Ergebnissen des Rechnungsjahres 2007-08.

### Aufwand

Beim Aufwand handelt es sich gegenüber allen früheren Geschäftsjahren seit dem Systemwechsel mit den höheren Mitgliederbeiträgen, insbesondere aber gegenüber 2007-08 um ein «Normalbudget». Die Ausgaben unter den Positionen Veranstaltungen, Sekretariat und Versandkosten sind signifikant tiefer, weil zusätzlich zum «Parlamentarischen Abend» keine weiteren Veranstaltungen budgetiert und ausser dem Bulletin keine Publikationen mehr geplant sind. Dadurch sinken auch die Belastungen des Sekretariats auf «Normalbetrieb». In der Folge werden nur noch jene Positionen kommentiert, bei welchen zwischen den beiden Budgets A und B wesentliche Unterschiede bestehen.

Der Aufwand für Rechtsberatungen ist immer schwierig abzuschätzen und vorauszusehen. Bei einer Assoziation mit dem KLV werden diese Kosten durch den KLV getragen - ein wesentlicher Synergieeffekt. Ohne eine Assoziation mit dem KLV muss nach zwei eher «sparsamen» Jahren und auf Grund der Geschäfte in der «Pipeline» wieder mit höheren Aufwänden gerechnet werden.

Den höheren Aufwänden für Rechtsberatung im Budget B (ohne Assoziation KLV) steht im Budget A (mit Assoziation KLV) der signifikante Aufwandsposten der Abgaben an den KLV gegenüber, welcher Mitgliederzahl abhängig ist und pro Jahr und Mitglied CHF 60.00 beträgt.

### Abschliessender Kommentar Budget B (ohne Assoziation KLV)

Der KLV kann - zumindest finanziell - ohne eine Assoziation mit dem KLV mit dem bisherigen Modell durchaus eigenständig «geschäften» und dabei alle 2-3 Jahre auch Arbeiten an die Hand nehmen oder Investitionen tätigen, die über den

Erneut fallen die ausserordentlich tiefen Kosten für die KMV-Website auf. Dem verantwortlichen Kollegen sei der ganz herzliche Dank ausgesprochen.

Die Position Büromaterial/Versandkosten wurden gegenüber Budget um CHF 3'751.80 überzogen. Die Mehrausgaben stehen im wesentlich in Zusammenhang mit höheren Versandkosten/Porti, insbesondere für den Versand der Broschüre «Bildungsgipfel».

Die Positionen «Übriger Aufwand» und «Verlust auf Mitgliederbeiträgen» fielen deutlich tiefer aus als budgetiert, was durchaus erfreulich ist.

Bilanz per 31.07.2008

Der Kommentar zur Bilanz per 31.07.2008 ist einfach:

Durch den Betriebsverlust von CHF 7'903.65 ist das Eigenkapital beinahe wieder ungefähr auf den Stand vom 31.07.2006 zurückgegangen. Dies ist angesichts der als Aufwand verbuchten Investitionen nicht dramatisch; denn das Eigenkapital per 31.07.2006 ist jene erfreuliche «Benchmark», die der KMV seinerzeit nach mehreren Jahren mit Verlusten und nach dem Systemwechsel (Kollege als Präsident) durch das finanziell äusserst erfolgreiche Vereinsjahr 2006 erreicht hatte.

Kommentar zum Budget 01.08.2008 - 31.07.2009

Grundsätzliches

Für das Vereinsjahr 2008-09 werden zwei Budgets, nämlich das Budget A und das Budget B, präsentiert:

- Das Budget A zeigt die Situation bei einem Assoziationsvertrag mit dem KLV.
- Das Budget B zeigt die Situation ohne Assoziationsvertrag mit dem KLV.

Die beiden Budgetvarianten unterscheiden sich aber nur auf der Aufwandseite.

## Assoziationsvertrag mit dem KLV

Der KMV-Gesamtvorstand hat sich einstimmig für die Assoziation mit dem Kantonalen Lehrerinnen- und Lehrerverband (KLV) ausgesprochen. Über die Vor- bzw. Nachteile habe ich an den Konventen der Mittelschulen vor den Sommerferien orientiert. Zudem habe ich im kmv aktuell 01/2008 in einem längeren Artikel unsere Überlegungen zu diesem Schritt präsentiert. Als Hauptargument für eine Assoziation gilt die Vernetzung mit anderen Verbänden, welche heutzutage immer wichtiger wird. Wer seine Interessen durchsetzen will, sucht Verbündete. Mit dem KLV haben wir einen solchen Dachverband. Der KMV bleibt aber als Verband weiterhin genauso bestehen, wie er bis anhin bestanden hat. In der Wahrnehmung der Mittelschullandschaft, der Behörden sowie der Öffentlichkeit ändert sich also nichts.

Den Mitgliederbeitrag von SFR 60.– pro Person an den KLV können wir aufgrund unserer finanziellen Verbandsituation und der hochgerechneten Einsparungen ohne Veränderung des jetzigen KMV-Beitrages entrichten. Die Co-Präsidenten haben zusammen mit dem Leitenden Ausschuss des KMV ei-

nen schlanken Vertrag entworfen, der zur Einsicht unten angehängt wird.

An der HV vom 12. September 2008 wird den Mitgliedern unter Traktandum 10 die Möglichkeit geboten, dieses Geschäft zu diskutieren. Anschliessend wird die Versammlung über die Assoziation zum KLV entscheiden.

Aufgrund der Rückmeldungen aus den Konventen erkenne ich eine breite Unterstützung für dieses Vorhaben. Ich danke für das bisher entgegengebrachte Vertrauen.

(Mathias Gabathuler)

## **ASSOZIATIONSVERTRAG KLV ST. GALLEN – KMV**

### **Status des KMV im KLV St. Gallen**

Der Kantonale Mittelschullehrerinnen- und Mittelschullehrerverband St. Gallen – nachstehend KMV genannt – ist eine selbständige Organisation, die als Ganzes dem Kantonalen Lehrerinnen- und Lehrerverband St. Gallen KLV angehört.

Das einzelne KMV-Mitglied ist durch den Berufsverband mit dem KLV verbunden.

Ein Mitglied des KMV kann auch Vollmitglied des KLV sein und ist dann automatisch auch Mitglied des LCH. Es kann dann auch Chargen im KLV besetzen sowie an Urabstimmungen teilnehmen.

### **Rechte**

Der KMV belegt einen Sitz im Kantonalvorstand des KLV.

Dem KMV stehen analog den Sektionen des KLV eine entsprechende Anzahl Delegierte für die Delegiertenversammlung des KLV zu.

Die Mitglieder des KMV geniessen den im entsprechenden Reglement festgelegten Rechtsschutz des KLV und profitieren auch von den anderen Dienstleistungen, die der KLV anbietet.

Der KMV erlässt eigene Statuten.

### **Pflichten**

Der KMV führt den Einzug der Mitgliederbeiträge autonom durch und liefert den Gesamtbetrag, der dem KLV zusteht (Anzahl KMV-Mitglieder x Beitrag KLV St. Gallen), innerhalb der festgelegten Termine ab.

Der KMV sorgt dafür, dass der KLV jährlich eine aktuelle Mitgliederliste erhält.

Die KMV-Statuten dürfen den KLV-Statuten nicht widersprechen.

**Vertragsbeginn**

Der Vertrag tritt am 1.8.2008 in Kraft, vorbehaltlich der Genehmigung der zuständigen Gremien im KMV und KLV.

**Vertragsdauer**

Der Vertrag gilt jeweils bis zum 31.7. des folgenden Jahres und wird automatisch um ein Jahr verlängert. Er ist von beiden Vertragspartnern mit einer Frist von 9 Monaten kündbar.

**Vertragsabschluss**

Dieser Vertrag wurde vom KMV am .....genehmigt.

Dieser Vertrag wurde vom KLV an der DV vom .....genehmigt.

Kant. Mittelschullehrerinnen- und  
Mittelschullehrerverband KMV

Kant. Lehrerinnen- und Lehrerverband  
St. Gallen KLV

## Legislaturziele 2008/12

### 1. Präambel

Ein an den Zielen orientierter, erfolgreicher Unterricht an den sankt-gallischen Mittelschulen ist die Leistung einer engagierten, motivierten Lehrerschaft, die das Kerngeschäft Unterricht mit seiner Wissenschaftsorientierung beherrscht. Selbständigkeit sowie Verantwortung für die eigene Zukunft muss den Schüler(inne)n vorgelebt werden.

Im Kanton St. Gallen ist die Ressource an Mittelschüler(inne)n knapp. Deshalb muss sie optimal gefördert werden. Die Grundlage dafür bildet eine ausreichende materielle Ausstattung sowie eine konstruktive Zusammenarbeit mit den Bildungsbehörden.

Die Lehrerschaft sichert ihre Kompetenz durch akademische Bildung sowie Weiterbildung und gewinnt ihre Motivation durch die Wertschätzung ihrer Arbeit durch den Arbeitgeber und die Gesellschaft.

### 2. Bildungspolitik

**Klassengrösse:** Flexible Modelle zur Klassenbildung auf der Basis eines Gesamtstundenpools. Ausweitung von Halbklassenunterricht im Fremdsprachenbereich.

**Stärkung der Naturwissenschaften** durch Stundenerhöhung ohne Abbau in anderen Bereichen.

**Kein weiterer Abbau** der Gesamtdauer des Gymnasiums und des Freifachbereichs.

**Unterstützung** der Erhaltung, Erneuerung und des notwendigen Ausbaus der Infrastruktur.

Erhaltung der **Lehrfreiheit**, Minimierung des Bürokratismus. Keine Beschneidung der gymnasialen Bildungsziele durch praxisbezogene Zertifikate.

Stärkung der **sprachlichen Grundlagen** der Gymnasialausbildung durch Ausbau der Untergymnasien.

Günstigere Bedingungen für die Bildung von **Schwerpunktfächern**.

**Stärkung der musischen Fächer** in allen Mittelschultypen.

### 3. Berufspolitik

**Verbesserung des Lohnniveaus:** Anpassung der Lohnkarriere an die vergleichbarer (akademisch gebildeter) Funktionsträger (A31 / 3. Maximum).

Gezielte **Einflussnahme in der Präsidentenkonferenz** zugunsten der Mit-

telschullehrerschaft (z. B. Pensionskassenregelung, Dienstrechtsrevision, Lohnverhandlungen).

Adäquate Berücksichtigung der Mittelschullehrkräfte im Hinblick auf die neue **Ferienregelung für Staatsangestellte** (Stundenreduktion) zusammen mit den Volksschullehrkräften.

Einflussnahme auf die **Revision des MSG**, z. B. mit Blick auf die bessere Verankerung der Weiterbildung und der Einbindung der Fachgruppen.

Erledigung **arbeitsrechtlicher Pensionen** (z. B. Übergangsregelung der Treueprämie, «Aprillohn», steuerliche Entlastung von Arbeitsinfrastruktur).

Gleichstellung der **Rektoren bezüglich Altersentlastung** mit vergleichbaren staatlichen Funktionsträgern.

Motivationsfördernder, unbürokratisch ausgestalteter **Berufsauftrag**.

#### 4. Postambel

Die Legislaturziele werden erreicht durch gezielte Pflege und Ausbau von Kommunikation und Kooperation mit verwandten beruflichen Organisationen, gewerkschaftlichen und behördlichen Akteuren. Voraussetzung für den Erfolg der Verbandsleitungsarbeit ist ein möglichst grosser Organisationsgrad der Mittelschullehrkräfte.

#### Impressum

Peter Litscher, Kantonsschule am Brühl, St. Gallen, KSB (Chefredaktor),  
p.litscher@bluewin.ch

Guido Bannwart, Kantonsschule am Brühl, St. Gallen, KSB (Gestaltung),  
guido.bannwart@hispeed.ch

Marianne Roth, Kantonsschule am Burggraben, St. Gallen, KSBG (Präsidentin Kommission für Kommunikation, KOK),  
marianne.roth@ksbg.ch

Mathias Gabathuler, Kantonsschule am Burggraben, St. Gallen, KSBG (Präsident KMV),  
info@kmv.ch

Adresse der Geschäftsstelle:  
Äplistrasse 13  
9008 St. Gallen  
Telefon: 071 246 55 38  
Fax: 071 246 55 39

Einsendeschluss für Artikel im nächsten kmv aktuell: 20. Januar 2009