



Sekretariat
Postfach 232
9015 St. Gallen
T 071 352 72 62
F 071 352 72 62
E info@klv-sg.ch
W www.klv-sg.ch

Englisch mit Röbeli - oder Englisch aus Schülersicht

Hey, mei Neim is Meier, Röbeli Meier. Englisch schon für uns Erstklässler? Der Stöckling in St. Gallen, dieser Törminëiter, dieser schulische Schwarzenegger, ist schon okei. Ist doch kuul, wenn wir Kids uns im Tiim auten können, bevor es zum Kräsch auf den Inline-Skëits oder dem Boord kommt. Ob nun der Stöckling sogar Englisch ab der 1. Klasse einführt? Hoffentlich sind in seinem Noutbuuk neben all der sonstigen Äggschen noch ein paar Feils und Beits frei, damit er Englisch promoten kann.

Teik it iisi und kiip kuul. Das wäre eine Schou. Allerdings wären wahrscheinlich ja auch die Lehrer total anti, weil wir Kids schon jetzt mehr Englisch können als sie. Meine Lehrerin wenigstens lebt noch im Tschörässik-Park, meint die doch wirklich, ein Brauser sei etwas aus dem Badezimmer und ein Wannneitstand sei, wenn jemand ein Abendständchen bringe.

Nun zu mir, Röbeli Meier. Ich bin voll im Stress. Zuerst habe ich Uffzgi, zehnmal das grosse E schreiben - wie wenn der Printer und das Händi noch nicht erfunden wären. Dann will ich meiner Boygruup ein lmeil senden, bevor ich mein erstes Bleind-Deit habe. Wenn's kein Suupergörl ist, geh ich an die Börsdei-Party von Klärli. Sie ist zwar ein blödes Tschicken, aber ihr Däd ist Mänätscher, sie haben einen Megapuul neben dem Böngalo und in den Ferien tschetten sie immer an die Westkoust zum Sörfen. Wenn ich einmal gross bin, möchte ich auch Mänätscher werden, vielleicht auch Bänker, Webmaster oder Ditschei, sicher nicht Lehrer, ist doch megaaut, dieser Tröbbelschuuter-Tschopp.

Bestimmt gibt's bei Klärli einen Super-Snäck zum Fuuden, hoffentlich einen Tschisbörger, auch ein Hotdog wäre noch okei. Ich brauchs wegen der Wellness und dem Bodi, schliesslich habe ich morgen ein hartes Reiss mit dem Beik. Wahrscheinlich schauen wir auch noch Tiwi. Nicht Pingu - ist doch Schitt. Da ziehe ich lieber einen Videoclip mit meinem Hitgörl Schakira rein. Das Klärli hat auch einen Grossvater. Wie unsere Lehrerin findet er es kräisi, wenn er uns talken hört. Jedenfalls war der Oldi häppi, als ich ihm sagte, sein Luuk sei afffengeil. „Ihr könnt also doch noch deutsch“, sagte er und strahlte übers ganze ungeliffete Feiss.



Aufgezeichnet von Earlybird

In dieser Ausgabe:

Englisch mit Röbeli - oder Englisch aus Schülersicht	1
Lohnforderungen für 2007	2
Klassenlehrerzulage	2
Stellenabbau an der Volksschule	2
Themen der letzten Aussprache ED-KLV	4
Rechtsberatung und Rechtshilfe des KLV	4
Antworten auf häufig gestellte Fragen	5
Berufshaftpflichtversicherung 2006/07: Erinnerung	7
Termine/Adressen	8

KLV-Homepage

Die neu gestaltete KLV-Internetseite enthält viele nützliche Informationen:

- * Aktuelle Infos unter Aktuell
- * Kontaktadressen
- * Vernehmlassungen
- * Der KLV im Internet: www.klv-sg.ch

**Nächste KLV-
Delegiertenversammlung
KLV-DV 1 / 06-07
Samstag, 28. Okt. 2006
09.00 Uhr
Restaurant Ochsen
Berneck**

**An die Delegierten: Bitte den Termin bereits
jetzt reservieren !**

Jahresbericht 05/06

Der KLV-Jahresbericht 2005/06 wird derzeit vorbereitet und anschliessend gedruckt. Er wird in neuem Design erscheinen. Wie bereits letztes Jahr werden jedem Schulhaus 1-2 Jahresberichte zugestellt, damit diese im Lehrerzimmer aufgelegt werden können. Wer trotzdem einen persönlichen Jahresbericht haben möchte, kann selbstverständlich beim KLV-Sekretariat einen anfordern. Besten Dank für euer Verständnis!

Lohnforderungen für 2007

Jeweils im Sommer ist es üblich geworden, dass die verschiedenen Berufsverbände und Gewerkschaften der Arbeitnehmer sowie die Arbeitgeberverbände ihre Lohnvorstellungen für das kommende Jahr formulieren. Dabei ist es naturgegeben, dass die Vorstellungen auf Arbeitnehmer und Arbeitgeberseite sich kaum decken. Immerhin lässt sich aus solchen Formulierungen herauslesen, wie die Situation sich entwickeln könnte und welcher Handlungsspielraum sich abzeichnet.

Auch der KLV ist in dieser Sache nicht untätig. Die Lohnfortschritte in den letzten Jahren sind ja nicht gerade überwältigend, wenn man überhaupt von Fortschritt reden kann. Die allgemeinen Lohnverhandlungen mit der Regierung werden mit der Verhandlungsdelegation der Präsidentenkonferenz des Staatspersonals geführt, da sie das ganze Staatspersonal betreffen. In dieser Delegation sind wir mit Wilfried Kohler vertreten. Bereits vor den Sommerferien hat die Präsidentenkonferenz

ihre Vorstellungen formuliert und diese an den Vorsteher des Finanzdepartementes Herrn Regierungsrat Schönenberger weitergeleitet. Hier der Wortlaut des Schreibens:

Die Personalverbände geben ihre Lohnforderungen der Regierung praxisgemäss vor den Sommerferien bekannt. Zur Lohnsituation 2007 stellen wir folgendes fest:

Die Finanzlage des Kantons St.Gallen präsentiert sich heute komfortabel. Dies ist das Ergebnis der guten Rechnungsabschlüsse der vergangenen Jahre. Die Mitarbeiter des Kantons haben hierzu einen wesentlichen Beitrag geleistet. Die Regierung hat diesem Umstand ein erstes Mal Rechnung getragen im Jahre 2006 mit Lohnerhöhungen, welche leicht über dem Teuerungsausgleich lagen.

Die allgemeine Wirtschaftslage aber auch die Finanzlage des Kantons präsentieren sich heute nach wie vor äus-

sert positiv. Die Prognosen sind optimistisch. Für das BIP wird im Jahre 2006 eine Steigerung von real 3% erwartet. Diese Situation ist bei der Lohnfestsetzung 2007 zu berücksichtigen. Die Präsidentenkonferenz stellt für das Jahr 2007 folgende Forderungen an die Lohnentwicklung:

- Ausgleich der aktuellen Teuerung
- Erhalt der Kaufkraft, indem der Index, der derzeit 0,52% unterschritten ist, ausgeglichen wird.
- Gewährleistung des Stufenanstiegs und der Beförderungsquote im Umfang 2006
- (zusätzliche) Realloohnerhöhung von 2%

Bei den Lohnforderungen hat die Präsidentenkonferenz berücksichtigt, dass im Rahmen des Bandbreitenmodells die Löhne in den vergangenen Jahren (mit einer Ausnahme) sich stets im negativen Bereich bewegten und eine Korrektur über die Mitte nicht nur möglich, sondern aktuell angezeigt ist.

Fast schon ein Dauerbrenner ist die Ausrichtung einer Klassenlehrerzulage bei den Lehrpersonen mit Klassenverantwortung. Bereits 2003 wurden Verhandlungen geführt und grundsätzlich ist man sich allerseits einig, dass eine

solche Vorlage kommen muss. Das KLV-Präsidium hat nochmals mit Nachdruck einen Fahrplan für die Realisierung eingefordert. Regierungsrat Stöckling hat zugesichert, dass die Vor-

lage im Februar 2007 ins Parlament kommen soll und bis zum Sommer 2007 verabschiedet werden könnte. Eine Realisierung wäre damit auf den 1.8.07 möglich.

Klassenlehrerzulage

Die Aussichten sind nicht gerade be- rauschend: In den nächsten Jahren muss aufgrund der sinkenden Schülerzahlen mit einem massiven Abbau der Klassen gerechnet werden. Dies wird in der Besetzung der Stellen neue Probleme ergeben, insbesondere wenn in einer Schulgemeinde nur noch unbefristete Anstellungsverhältnisse vorliegen, aber eine Stelle abgebaut werden muss.

SGV und KLV haben zur Thematik des Stellenabbaus einige Überlegungen gemacht und in einem gemeinsamen Papier herausgegeben. Dieses soll eine Hilfestellung für die Bewältigung von entsprechenden Situationen sein:

Vorbemerkungen

Die Träger der Volksschulen sind gemäss VSG öffentlich rechtliche Körperschaften. Grundsätzlich und im Speziellen bei Kündigungen gilt es, die Prinzipien der Nachvollziehbarkeit, der Objektivität sowie der Transparenz einzuhalten und somit Willkür auszuschliessen.

Es gehört zur anspruchsvollen Pflicht jeder Schulbehörde, zusammen mit der Schulleitung, die Personalführung unter Einbezug von qualifizierenden Kriterien wahrzunehmen.

Ebenso gehört es zur Pflicht der Schulbehörde, die Personal- und Stellenplanung unter Einbezug der mittel- und

Stellenabbau an der Volksschule

langfristigen Schülerzahlentwicklung vorausschauend in die Wege zu leiten. In beiden dargelegten Situationen können Kündigungsverfahren die unausweichliche Folge sein. Bei einer Kündigung sind im Wesentlichen die folgenden Schritte im Verfahren fristgerecht, d.h. vor Ablauf der Kündigungsfrist zu berücksichtigen:

- Ermittlung des Sachverhaltes
- Eröffnung der Kündigungsabsicht
- Zur Verfügung stellen der Akten, Einräumen einer Frist zur Stellungnahme
- Beratung und Beschluss

- Zustellung der Kündigungsverfügung mit Begründung, die auch auf die Stellungnahme eingeht
- Koordination der Kommunikation nach Innen und Aussen

2. Weitsichtige Planung

Der Arbeitgeber

- plant langfristig und vorausschauend, er untersucht Änderungen in der Personal- und Bildungsgesetzgebung auf ihre Auswirkungen hin und quantifiziert unumgängliche Pensenreduktionen
- informiert das von den Massnahmen betroffene Personal frühstmöglich, diese frühzeitige Information soll insbesondere darüber Aufschluss geben:
 - in welchem Umfang ganze Stellen oder Teilpensen abgebaut werden
 - in welchem Zeithorizont ein Abbau voraussichtlich erfolgen wird
 - welche Möglichkeiten und Rechte den betroffenen Lehrpersonen zustehen
 - wie Arbeitgeber/Schule die betroffenen Lehrpersonen darüber hinaus unterstützen können

In der Schulgemeinde ist auch abzuklären, welche befristeten Pensen auf den Zeitpunkt des Stellenabbaus auslaufen, ob Überpensen unterrichtet werden und/oder ob Lehrpersonen auf freiwilliger Basis andere Angebote nutzen wollen (z.B. frühzeitige Pensionierung). Es gilt im Weiteren zwischen einer Trendentwicklung und den normalen Schwankungen zu unterscheiden, wie sie beispielsweise bei den Übertrittsverfahren der Fall sind. Hier ist teilweise im April noch nicht klar, ob eine Klasse geführt werden kann oder nicht. Selbstverständlich gehört es aber zur längerfristigen Planung, die Möglichkeit einer Klassenschliessung in Betracht zu ziehen, wenn die Trends berücksichtigt werden.

3. Qualifizierende Überlegungen

Wie bereits festgehalten gehört es zur permanenten Aufgabe von Schulbehörde und der Schulleitung, im Rahmen der Qualitätssicherung und -entwicklung die Erfüllung des Berufsauftrags zu überprüfen, entsprechende Vorgaben zu machen oder Schritte einzuleiten. Wenn Schulleitung und Anstel-

lungsbehörden bezüglich Qualitätssicherung und -entwicklung auch ihre umfassende Personalverantwortung wahrnehmen, müssen bei Stellenabbau aufgrund sinkender Pensen nicht «schlechte» Lehrpersonen gesucht oder «konstruiert» werden. Von einer ungenügenden Lehrperson soll sich der Schulrat verzugslos und nicht erst bei einer Pensenbereinigung trennen. Ansonsten spielt er ihr das Argument in die Hand, er habe die schlechte Qualifikation als Vorwand erfunden.

4. Kündigung von Festangestellten infolge abnehmender Pensen

An vielen Schulen sinkt die Zahl der Pensen, was im ungünstigsten Fall, d.h. trotz vorgängiger Nichterneuerung befristeter Lehraufträge zu teilweisen oder vollständigen Kündigungen führen kann. Dies kann unterschiedliche Gründe haben:

- Rückgang der Schülerzahlen
- Abbau von Lektionen infolge der Weisungen zur Klassenbildung
- Sparmassnahmen und knappe Budgets
- Veränderte Studententafel

Vielerorts wird versucht, die Problematik von allfälligen Kündigungen mittels befristeten Anstellungsverträgen zu lösen. Befristete Lehraufträge können nur dann Anwendung finden, wenn aus einem gesetzlichen Grund keine Wahl bzw. kein unbefristeter Lehrauftrag erteilt werden kann. Als Grund kann z.B. die nicht gesicherte Schülerzahl gelten.

Infolge der Weisungen zur Klassenbildung nimmt die Zahl der Kündigungen, resp. Änderungskündigungen von Festangestellten zu. Bevor aber zu dieser Massnahme gegriffen wird, müssen die Anstellungsverhältnisse in der Schulgemeinde genau geprüft werden. Zu beachten ist dabei auch der Versicherungsgrad bei der Pensionskasse. Ist eine Kündigung dennoch infolge sinkender Pensen unausweichlich, soll diese aufgrund "objektiver Kriterien" erfolgen. KLV und SGV sprechen sich bei einer Kündigung aus "objektiven Gründen" für die folgenden Kriterien in der aufgeführten Reihenfolge aus:

a *Ausbildungsqualifikation*

Lehrpersonen, welche die für die unterrichtete Stufe festgelegte Ausbildung nicht abgeschlossen haben

b *Befristet angestellte Lehrpersonen*

Lehrpersonen mit befristetem Lehrauftrag

c *Dienstalter*

Die Lehrperson mit der kleinsten Anzahl anrechenbarer Unterrichtsjahre bei der entsprechenden Anstellungsbehörde

d *Lebensalter*

Jüngere vor älterer Lehrperson

5. Weiterführende Fakten und Überlegungen

Grundsätzliches

Der Kanton St. Gallen kennt keine Sozialplanmassnahmen. Für die Schulgemeinden ist der Spielraum für allfällige Angebote gering, da die gesetzlichen Grundlagen dazu fehlen. Dennoch sollten bei Kündigungen infolge Stellenabbaus Möglichkeiten und Massnahmen für eine Abfederung geprüft werden.

Mögliche Massnahmen

Die Schulgemeinde ist aufgefordert, Massnahmen zur Abfederung der schwierigen Situation zu prüfen und einzuleiten. Die untenstehende Aufzählung zeigt einige Möglichkeiten auf:

- Massnahmen zur Standortbestimmung und zur Neuorientierung
- neutrale Anlauf- und Beratungsstelle, Workshops «Berufliche Standortbestimmung»
- Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit
- Assistenzprojekt, individuelle Weiterbildung
- Hinweis auf Stellenbörse für Lehrpersonen
- Massnahmen zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit
- Stellenvermittlung (insbesondere in der Region), Tandemteaching
- Teamteaching bei schwierigen Lernsituationen
- vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses, falls ein Stellenantritt an einem anderen Ort dies erfordert.
- Massnahmen zur Erweiterung der Unterrichtskompetenzen
- individuelle Weiterbildung
- Zusatzausbildungen

Themen der letzten Aussprache ED-KLV

Das KLV-Präsidium trifft sich regelmässig mit RR Stöckling und den Mitarbeitern des Erziehungsdepartementes, um aktuelle Themen zu besprechen. Nachfolgend ist eine Auswahl derjenigen Themen aufgeführt, die an der letzten Zusammenkunft besprochen wurden:

Einleitung

RR Stöckling informiert zunächst über Ergebnisse aus der Sitzung der Regierung. Die Regierung hat einen Postulatsbericht „Perspektiven der Volksschule“ zu Händen des Kantonsrates überwiesen. (Dieser wurde unterdessen publiziert und kann auch auf der KLV-Internetseite heruntergeladen werden). Die Regierung hat dem pädagogischen Modell mit den Blockzeiten fünf mal vier Lektionen in der Primarschule zugestimmt. Im weiteren befürwortet die Regierung im Grundsatz die Schaffung einer Klassenlehrerzulage; diese ist jedoch Gegenstand einer separaten Vorlage.

Demographische Entwicklung

In den nächsten Jahren wird als Folge der demographischen Entwicklung die

Anzahl Klassen erheblich zurückgehen. Damit verbunden ist ein Rückgang der Anzahl Lehrerstellen. Eine Arbeitsgruppe aus Vertretungen des SGV, des KLV, des VOPD und des ED wird die Situation analysieren. Dazu gehören Alterstruktur, Unterschiede Stadt-Land und Stufen. Das AVS wird zu einer Sitzung einladen. RR Stöckling stellt klar, dass aus Gründen der Beschäftigungspolitik die durchschnittlichen Klassengrössen nicht gesenkt werden können.

Klassenlehrerzulage

Die Vorlage zur Schaffung der Klassenlehrerzulage kann erst nach der Debatte zum Bericht „Perspektiven der Volksschule“ dem Kantonsrat zugestellt werden. Ziel ist die Februarsession 2007.

Pensionskasse

Der KLV kritisiert nochmals die Nichtgewährung der Teuerung auf den Renten. Nach dem positiven Rechnungsabschluss der Pensionskasse und dem beinahe 100%igen Deckungsgrad ist dies unverständlich. Es wird gefordert, dass die Teuerung auf den 1.1.07 auf den Renten ausgeglichen werden sollte.

Weisungen zur Klassenbildung

Im Zusammenhang mit der Realisierung der neuen Lektionentafel in der Primarschule sind auch die Weisungen zur Klassenbildung neu zu erstellen. Diese werden im kommenden Herbst überarbeitet. Im Vordergrund steht eine Poollösung. Die Gesamtzahl der Lektionen mit Klassenteilung wird auf Grund objektiver Kriterien festgelegt. Es liegt in der Zuständigkeit der Schulgemeinde, diese dort einzusetzen, wo es nach ihrer Einschätzung am notwendigsten ist. Das Amt für Volksschule wird zur Ausarbeitung eines Entwurfs je eine Vertretung von SGV, KLV und VPOD einladen.

Lehrplan und Wirklichkeit

Der KLV stellt fest, dass in den letzten Jahren der Lehrplan durch verschiedenen Revisionen praktisch „kalt“ ausser Kraft gesetzt wurde. Die im Lehrplan vorhandenen Stufenziele widersprechen z.B. den Stoffvorgaben durch Stellwerk, Checks etc. Der KLV ist der Meinung, dass eine Anpassung des Lehrplans angezeigt wäre.

Rechtsberatung und Rechtshilfe des KLV

In der letzten Zeit haben die Anfragen bezüglich Rechtsberatung und Rechtshilfe stark zugenommen. Wir möchten daran erinnern, dass seit November 2005 ein neues KLV-Rechtsschutzreglement gilt. Es kommt immer wieder vor, dass Lehrkräfte von sich aus einen Anwalt einschalten und nachher der Meinung sind, der KLV bezahle die Rechnung. Davon kann keine Rede sein. Die Kosten müssten in einem solchen Fall selber übernommen werden. Damit man auch juristische Hilfe erhält, ist es zwingend notwendig, zuerst Kontakt mit dem Präsidium aufzunehmen. Das kann telefonisch oder noch besser (und schneller) per E-Mail erfolgen (info@klv-sg.ch). Es ist nämlich nicht in jedem Fall ein Jurist nötig. Vielfach kann das Präsidium das Problem ebenfalls lösen. Wird ein Jurist eingeschaltet, erfolgt dies in jedem Fall durch den KLV. Wir haben

Juristen zur Hand, die sich im Lehrerdienstrecht sehr gut auskennen. Die Wahl des Juristen erfolgt durch das Präsidium nach Abwägen der vorliegenden Situation. Ist ein Jurist in irgend einer Form mit der aktuellen Situation verknüpft, haben wir die Möglichkeit, eine andere Person einzusetzen. So ist eine möglichst hohe Unabhängigkeit gegeben. Man kann davon ausgehen, dass das Präsidium seriös den Einsatz eines Juristen prüft und der Situation angepasst reagiert. Dass nur KLV-Mitglieder Anspruch auf Rechtsberatung und Rechtshilfe haben, ist eigentlich selbstverständlich. Trotzdem kommt es immer wieder vor, dass sich Lehrpersonen an den KLV wenden, die gar nicht Mitglied des KLV sind. Gemäss Rechtsschutzreglement haben diese Lehrpersonen kein Anrecht auf rechtliche Beratung durch den KLV. Ein juristisches Verfahren ist sofort mit

erheblichen Kosten verbunden. Das Rechtsschutzreglement schreibt vor, dass sich die betroffene Lehrperson an den Kosten des Verfahrens beteiligt, wenn der Betrag Fr. 3000.– übersteigt. Zudem hängt die Kostenbeteiligung durch den KLV auch von der Bedeutung des Rechtsfalles für die übrige Lehrerschaft ab. Wesentlich ist auch, dass die betroffene Lehrperson dem KLV-Präsidium bzw. dem eingesetzten Juristen frühzeitig und laufend die Verhältnisse wahrheitsgetreu und vollständig darstellt. Andernfalls kann eine Kostenbeteiligung des KLV vermindert oder gar gestrichen werden. Wir möchten nachfolgend nochmals die wesentlichsten Artikel des KLV-Rechtsschutzreglementes veröffentlichen. Das ganze Reglement ist auch auf unserer Internetseite abrufbar.

Auszug aus dem KLV-Rechtsschutzreglement

Art. 1 Der KLV bietet seinen Mitgliedern gemäss Art. 2 lit. e) der Statuten Rechtsschutz, wenn sie

- a) in ihren beruflichen Ehren und Rechten angegriffen oder geschmäleret werden;
- b) in ihren gesetzlichen Ansprüchen geschmäleret werden;
- c) in ihrer Anstellung bedroht sind.

Art. 2 Keinen Rechtsschutz geniessen Lehrkräfte, resp. das Gesuch kann abgewiesen werden, wenn die Gesuchstellerin/der Gesuchsteller

- a) dem KLV nicht angehört
- b) dem KLV nur beigetreten ist, um der Rechtsauskunft oder des Rechtsschutzes teilhaftig zu werden;
- c) gegen sie ergriffene Massnahmen selbst verschuldet hat
- d) absichtlich durch unwahre oder unvollständige Angaben die Organe des KLV zu täuschen versucht
- e) die Anordnungen des KLV nicht befolgt

Für einen Prozess, der erst nach dessen Beginn dem Präsidium des KLV durch das betroffene Mitglied bekannt gegeben wird, kann keine Unterstützung garantiert werden.

Art. 3 In den durch Art. 1 bezeichneten Fällen ist das betroffene Mitglied verpflichtet, dem Präsidium oder dessen Rechtsvertreter frühzeitig und laufend die Verhältnisse wahrheitsgetreu darzustellen und sich im weiteren den Weisungen des Präsidiums oder seines Rechtsvertreters entsprechend zu verhalten.

Art. 4 Der Rechtsschutz erfolgt nach genauer Abklärung des Sachverhaltes,

- a) indem dem Betroffenen Rat erteilt wird
- b) indem ein Jurist beigezogen wird
- c) durch Vermittlung bei der Gegenpartei
- d) durch Richtigstellen unwahrer Mitteilungen der Medien
- e) durch ideelle und/oder materielle Hilfe
- f) durch Unterstützung des betreffenden Mitglieds bei der Suche nach einer neuen Lehrstelle

g) durch Androhung oder Verhängung einer Sperre über eine Lehrerstelle

Art. 5 Der Rechtsbeistand beschränkt sich vorerst auf das erstinstanzliche Verfahren. Die Höhe eines allfälligen Beitrages hängt von nachfolgenden Kriterien ab:

- a) Bedeutung des Rechtsfalles
- b) Komplexität des Falles
- c) Finanzielle Verhältnisse der Gesuchstellerin / des Gesuchstellers

Für die Weiterziehung eines Falles vor das Verwaltungsgericht oder Bundesgericht gewährt der KLV einen Beitrag in der maximalen Höhe von Fr. 5'000.-.

In einem Fall, welcher für eine Mehrheit von Lehrpersonen von Bedeutung ist, kann der KLV die ganzen Kosten übernehmen.

Art. 6 Kostenbeteiligung
Das betroffene Mitglied beteiligt sich an den Kosten mit mindestens 10%, wenn das erstinstanzliche Verfahren Fr. 3'000 übersteigt. Hat der Betroffene eine private Rechtsschutzversicherung, wird das Verfahren wenn immer möglich über diese Versicherung abgewickelt.

Antworten auf häufig gestellte Fragen

Wir versuchen in den folgenden Mitteilungsblättern je nach den zur Verfügung stehenden Platzverhältnissen auf häufig gestellte Fragen einzugehen. In diesem Mitteilungsblatt machen wir diesbezüglich einen Anfang. Auch auf unserer Internetseite werden laufend aktuelle Fragen und deren Antworten publiziert (www.klv-sg.ch).

Anstellungsverhältnis

Worin besteht der Unterschied zwischen den Kategorien „gewählte Lehrperson“, „unbefristet angestellte Lehrperson“, „befristet angestellte Lehrperson“? Was sind die Vor- und Nachteile der verschiedenen Kategorien?

Die Anstellung „Wahl“ und „unbefristete Anstellung“ ist von der Anstellung her gesehen identisch. Beide Anstellungsarten beinhalten eine unbefristete Anstellung, die nur durch Kündigung auf Semesterende aufgelöst werden kann. Die Wahl unterscheidet sich von der unbefristeten Anstellung nur dadurch, dass dafür mindestens ein halbes Pensum erteilt werden muss und damit auch ein Anspruch auf den Bildungsurlaub erworben werden kann. Eine befristete Anstellung ist immer auf einen Zeitraum ausgestellt, im Höchstfall auf ein Jahr. Die Anstellung läuft ohne irgend eine Kündigung einfach aus und muss auch nicht er-

neuert werden. Befristete Anstellungen werden erteilt, wenn die entsprechende Ausbildung für die Stufe fehlt oder die Stelle nicht gesichert ist.

Was sind die Kriterien, ob eine Lehrperson gewählt wird bzw. befristet oder unbefristet angestellt wird? Liegt dies im jeweiligen Ermessen des Schulrats oder gibt es dafür verbindliche, gesetzlich vorgeschriebene Kriterien? Wie ist es möglich, dass in der gleichen Schulgemeinde einzelne Lehrkräfte jahrelang befristet angestellt sind und andere, die später eingestellt wurden, von Anfang an unbefristet?

Unbefristete Lehraufträge müssen erteilt werden, wenn die Stelle auch in den kommenden Jahren als gesichert gilt. Eine jahrelange befristete Anstellung ist rechtlich unzulässig, denn dann wäre ja die Stelle längst gesichert.

Hat das Anstellungsverhältnis eine Auswirkung auf Treueprämie und Bildungsurlaub?

Auf die Treueprämie hat das Anstellungsverhältnis keine Bedeutung; der Anspruch darauf besteht in jedem Fall, wenn die Bedingungen dazu erfüllt sind. Bildungsurlaub kann man hingegen nur als gewählte Lehrkraft beziehen.

Wenn ein Anstellungsverhältnis geändert wird, muss sich die betroffene Lehrperson selber über die damit verbundenen Nachteile informieren oder ist es die Pflicht des Schulrates, sie entsprechend aufzuklären? Sollte es die Pflicht des Schulrates sein und versäumt er dies, kann die betroffene Lehrperson im Nachhinein die Änderung des Anstellungsverhältnisses anfechten?

Da im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis die Anstellungsbedingungen öffentlich sind, besteht keine grundsätzliche Pflicht des Schulrates. Hingegen wäre es Ausdruck eines guten Arbeitgebers, wenn er von sich aus die Lehrperson über mögliche Vor- oder Nachteile informieren würde. Eine Anfechtung der Änderung des Anstellungsverhältnisses aufgrund fehlender Information ist kaum durchsetzbar.

Bildungsurlaub

Welche Berufsjahre werden für die Erteilung eines Bildungsurlaubs angerechnet, welchen Einfluss hat der Umfang des erteilten Pensums und das Anstellungsverhältnis (befristet – unbefristet)?

Es müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

- mind. 15 Jahre Unterricht an Schulen im Kanton St. Gallen

- davon 5 Jahre Unterricht in der gleichen Schulgemeinde
- gewählte Lehrperson, folglich mit mind. einem halben Pensum
- bei Teilpensum wird der Durchschnitt der letzten 5 Jahre für den Anspruch herangezogen

Altersentlastung

Eine Lehrperson arbeitet 75%. In 3 Jahren beginnt der Anspruch auf die Altersentlastung von 2 Lektionen. Hat die Lehrperson Anspruch auf die volle Altersentlastung, auch wenn sie nur zu 75% arbeitet?

Ja! Bis zu einem Pensum von 21 Lektionen und höher besteht der volle Anspruch, bei einem Pensum von 8-20 Lektionen besteht der Anspruch auf die halbe Altersentlastung. Bei nicht 100%iger Anstellung wird die Altersentlastung über den Lohn vorgenommen.

Frühpensionierung/Kantonale Lehrerversicherungskasse

Was für Einbussen sind mit einer Frühpensionierung verbunden? Ab wann besteht die Möglichkeit zur Frühpensionierung? Wie ist das Vorgehen geregelt (Zeitpunkt des entsprechenden Antrags, usw.)

Der frühestmögliche Zeitpunkt ist auf Ende jenes Schuljahres in welchem man 60 Jahre alt wird. Der Antrag hat spätestens 3 Monate vor dem Bezug zu erfolgen (Kündigungsfrist).

Für jeden Monat Frühpensionierung, den man vor dem 63. Altersjahr bezieht, wird die Rente um 0.5 % gekürzt. Zu beachten ist ferner, dass man bis zur Erreichung des AHV-Alters weiterhin AHV-Beiträge einzahlen muss, will man eine Reduktion der AHV-Rente verhindern.

Versicherte, die in den Ruhestand treten und wenigstens das 60. Altersjahr erfüllt haben, können bis zum Zeitpunkt der Übertritts in den Ruhestand schriftlich die Ausrichtung einer rückzahlbaren Überbrückungsrente in der Höhe von höchstens zwei Dritteln der maximalen einfachen Altersrente der eidgenössischen Alters- und Hinterlassenenversicherung verlangen.

Müsste der Kanton, da er ja für die KLVK garantiere, nicht in jedem Fall für eine Unterdeckung aufkommen?

Nicht unbedingt! Eine Unterdeckung ist im übrigen in einer Leistungsprimatkasse nicht in jedem Fall alarmierend. Der Kanton garantiert auch so die Sicherstellung der Rentenauszahlung. Wenn sich in dieser Beziehung ein Problem ergäbe, wäre er gezwungen, die Mittel bereit zu stellen.

Englischausbildung

Gibt es Vorschriften, wer die Englischausbildung machen darf (Altersbegrenzung) und wer nicht? Oder ist für die Bewilligung ausschliesslich der Schulrat zuständig?

Grundsätzlich ist der Schulrat zuständig. Dies deshalb, weil er auch sicherstellen muss, dass in der Schulgemeinde der Englischunterricht auch durch ausgebildete Lehrpersonen erteilt werden kann. Anders als beim Frühfranzösisch werden beim Englisch nicht grundsätzlich alle Lehrkräfte ausgebildet. In einer ersten Phase werden sicher einmal jene Lehrkräfte ausgebildet, die bereits über eine gewisse Ausbildung verfügen, da zu Beginn auch nicht genügend Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen würden. Da zudem die Schulgemeinde auch wesentlich an den Kosten beteiligt ist, kann sie natürlich auch bei der Auswahl der Lehrpersonen mitreden.

Unterdotierte Klassen

Wird eine Bewilligung des ED für unterdotierte Klassen jeweils für ein ganzes Schuljahr erteilt oder werden Anpassungen (bezüglich Unterrichtspensen, Klassengrössen, Anzahl differenzierter Lektionen, usw.) nach oben wie nach unten auch semesterweise vorgenommen? (Beispiel: Könnte eine Schulklasse, bei der durch Neuzuzüge die max. Schülerzahl überschritten wird, auch im Verlaufe des Schuljahrs geteilt werden oder erst für das folgende Schuljahr?)

Grundsätzlich ist eine Anpassung bei veränderten Klassengrössen auf Semesterbeginn möglich. Die entspre-

chenden Weisungen zur Klassenbildung enthalten diesbezüglich keinen Hinderungsgrund. Mehr Probleme ergeben sich eher bei Pensendänderungen, insbesondere wenn Pensengekürzt werden müssten. Eine Kürzung des Pensums einer Lehrperson kann natürlich nicht von einem Tag auf den anderen erfolgen. Bei einer Pensenerhöhung ergeben sich eher Lösungen.

Leistungslöhne/Leistungsprämien

Wie werden Leistungslöhne bzw. Leistungsprämien in Schule, Verwaltung und Privatwirtschaft gehandhabt? Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede?

Man kann nicht davon ausgehen, dass in der Verwaltung und in der Privatwirtschaft immer transparent Leistungslöhne bzw. Leistungsprämien ausgerichtet werden. Die Unterschiede in den verschiedenen Betrieben sind sicher sehr gross.

Gemeinsam ist wohl, dass grundsätzlich Prämien für ausserordentliche Leistungen ausgerichtet werden, nur ist die Definition einer ausserordentlichen Leistung nicht immer so einfach.

Sollen Leistungsprämien, die an einzelne Lehrpersonen ausgerichtet werden, gegenüber dem jeweiligen Team transparent gemacht werden?

Aus unserer Sicht ja. Der KLV hat der Leistungsprämie noch nie viel Positives abgewinnen können und er hat sie auch nicht erfunden. Wenn sie nun aber einmal da ist, sollte auch transparent damit umgegangen werden. Das zwingt die Schulbehörden, die Ausrichtung einer Leistungsprämie auch gut zu überlegen und gegenüber dem Betroffenen und dem Team transparent zu begründen.

Doppelbelastung von Schulleitungen

Die Problematik bei den Schulleitungen liegt in der Doppelbelastung durch Unterrichtstätigkeit und Führungsfunktion. Konflikte können auch dadurch entstehen, dass die SL in der gleichen Schule unterrichtet, in der sie auch die Führungsposition inne hat. Was für Erfahrungen liegen diesbezüglich vor?

Erfahrungen in diesem Bereich sind noch wenig vorhanden. Insbesondere ist festzustellen, dass die Höhe des Unterrichtspensums einer Schulleitung in den einzelnen Schulgemeinden sehr unterschiedlich ist. Es schwankt von gar keiner Unterrichtstätigkeit mehr bis zu mehr als einem halben Pensum. Wichtig ist, dass die Schulleitung auf keinen Fall mehr die Klassenverantwortung haben kann.

Wir haben bereits mit dem Versand des letzten Mitteilungsblattes wieder die alljährlichen Einzahlungsscheine für die Berufshaftpflichtversicherung beigelegt. Wir möchten nochmals an den Abschluss der Versicherung erinnern, falls dieser nicht schon erfolgt ist.

Der Kollektiv-Haftpflicht-Versicherungsvertrag, der zwischen der Basler Versicherungs-Gesellschaft und dem KLV besteht, steht allen KLV-Mitgliedern offen.

Die Versicherung umfasst die Haftpflicht

- a) aus der beruflichen Tätigkeit als Lehrperson im weitesten Sinne, also auch aus der Durchführung von Veranstaltungen wie Ferienkolonien, Wanderungen, Ski- und Klassenlagern, Schulreisen, Exkursionen, Sportanlässen usw.
- b) aus der nebenberuflichen oder nebenamtlichen Tätigkeit, z.B. als Sektionschef, Zivilstandsbeamter, Organist, Gesangs- und Musikver-

Berufshaftpflichtversicherung für 2006/07: Erinnerung

- einsdirigent, als Leiter von Turn- und Sportvereinen, Ferien- und Wanderlager und dergleichen.
- c) aus der Durchführung von Veranstaltungen, die von Lehrpersonen auf freiwilliger Basis ohne Gewinnerzielung in der Schweiz durchgeführt werden.

Die Garantieleistung beträgt Fr. 3'000'000.- (pro Schadenereignis für Personen- und Sachschäden zusammen).

Die Kollektiv-Haftpflicht-Versicherung bietet auch Rechtsschutz im Disziplinar- und Strafverfahren aufgrund eines versicherten Haftpflichtereignisses und deckt Kosten bis Fr. 250'000.- (z.B. Anwaltshonorare, Spesen, Gerichts- und Expertisenkosten, Parteientschädigungen usw.).

Der Versicherungsschutz beinhaltet also nicht nur die Übernahme von begründeten Ansprüchen, sondern ebenfalls die Abwehr unbegründeter An-

sprüche. Gerade die mit der Untersuchung der Schadenereignisse verbundenen Umtriebe, die Abwehr vollständig ungerechtfertigter Ansprüche können meist grosse Beträge ausmachen. Die Versicherung schützt somit die haftpflichtige Lehrkraft vor grossen finanziellen Einbussen.

Die Jahresprämie pro Lehrperson beträgt **Fr. 11.-**. **Es sind für die Bezahlung dieses Betrages die vorgedruckten, roten Einzahlungsscheine zu verwenden !**

Zusätzliche Einzahlungsscheine können durch Einsenden eines adressierten und frankierten Couverts bestellt werden beim

**KLV-Sekretariat
Postfach 232
9015 St. Gallen**

Wir bitten euch, auch neu eintretende Lehrkräfte auf diese Versicherung aufmerksam zu machen.

Datum	Zeit	Anlass	Ort
26.08.2006	08.30	Jahresversammlung KUK (Unterstufenlehrkräfte)	Stadthofsaal, Rorschach
02.09.2006	08.30	Jahresversammlung KSH (Schul. Heilpädagog.)	Gewerbl. Berufsschule, St. Gallen
06.09.2006	14.00	Jahresversammlung VSL SG (Schulleitungspersonen)	Jonschwil
09.09.2006		Jahresversammlung LEGASG (Legasthenietherap.)	PHR Marienberg, Rorschach
16.09.2006	08.30	Jahresversammlung KAHLV (Handarb./Hauswirtsch.)	Aula Kantonsschule, Heerbrugg
23.09.2006	08.30	Jahresversammlung KRK (Reallehrkräfte)	Thurpark, Wattwil
26.09.2006	18.30	Sektionskonferenz Rorschach	PHR, Rorschach
28.10.2006	08.45	KLV-Delegiertenversammlung 1 / 06-07	Rest. Ochsen, Berneck
04.11.2006	08.30	Jahresversammlung KKgK (Kindergartenlehrkr.)	Stadtsaal, Wil
06.11.2006		Sektionskonferenz Oberrheintal	Montlingen
11.11.2006	08.30	Sektionskonferenz Gossau	OZ Bünt, Waldkirch
11.11.2006		Sektionskonferenz Unterrheintal	Rheinauhalle, St. Margrethen
11.11.2006		Symposium f. ganzheilt. Bildung, HHG (HA, HW, Gestalten)	OLMA-Halle, St. Gallen
18.11.2006		Sektionskonferenz Werdenberg	Buchs
20.11.2006	19.00	Sektionskonferenz Toggenburg	Rest. Rössli, Dietfurt
20.01.2007		Jahresversammlung BSGL (Logopäd.)	Bahnhofgebäude, St. Gallen
17.03.2007	08.30	Jahresversammlung SLK (Sekundarlehrkr.)	Thurpark, Wattwil
28.03.2007	14.30	KLV-Delegiertenversammlung 2 / 06-07	
31.03.2007	08.30	Jahresversammlung KMK (Mittelstufenlehrkr.)	Audimax der Universität St. Gallen
12.05.2007	08.30	Sektionskonferenz Sargans	
01.09.2007	08.30	Jahresversammlung KSH (Schul. Heilpädagog.)	GBS, St. Gallen
27.10.2007	08.45	KLV-Delegiertenversammlung 1 / 07-08	



KLV
Kantonal
Lehrerinnen- und
Lehrerverband
St. Gallen

KLV ST. GALLEN

Sekretariat

Postfach 232

9015 St. Gallen

Tel/Fax 071 352 72 62

Internet www.klv-sg.ch

E-mail info@klv-sg.ch

Das Sekretariat ist in der Regel am Mittwochnachmittag durch das Präsidium besetzt. In den anderen Zeiten steht der Telefonbeantworter bereit oder es kann jederzeit ein Fax übermittelt werden. Am einfachsten und schnellsten ist die Kontaktaufnahme per E-mail !

KLV-Lehrerinnen- und Lehrerberatung

Ulla Wyser	Kindergärtnerin Supervisorin	Sammelbuelstr. 7a BSO i.A. / Ausbildung in Personenzentrierter Beratung SGGT	9053 Teufen	071 333 29 27	ulla.wyser@gmx.ch
Walter Bodenmann	Primarlehrer Supervisor BSO / Psychologisch-pädagogischer Berater	Wiesenstr. 14	9000 St. Gallen	071 220 71 04	wabo@freesurf.ch

Impressum

Redaktion: Ruedi Hofmänner, Wilfried Kohler, Hansjörg Bauer (KLV-Präsidium)
Versand und Mutationen: Josef Frey, Ruppendörfli 14, 9450 Altstätten
Das KLV-Mitteilungsblatt ist ein internes Organ für KLV-Mitglieder !