

## Positionspapier des KLV SG zur Aus- und Weiterbildung

*Das Positionspapier wurde im Schuljahr 2024/25 erarbeitet. Es wurde nach einer Vernehmlassungsrunde bei den Fach- und Stufenverbänden und den Sektionen am 21. Juni 2025 vom Vorstand verabschiedet.*

### Ausgangslage

Gemäss Szenarien des Bundesamts für Statistik<sup>1</sup> wird noch bis in die 2030er Jahre ein Ungleichgewicht zwischen ausgebildeten Lehrpersonen und dem tatsächlichen Bedarf (aufgrund der Schüler/innen-Zahl) bestehen. Dies, obwohl die Ausbildungsplätze bei den Pädagogischen Hochschulen bereits von Jahr zu Jahr ansteigen. Allerdings kommt es bis 2030 zu einer Annäherung zwischen dem Bedarf und der Anzahl ausgestellter Lehrdiplome (Verkleinerung der Lücke). Der Mangel an Fachpersonal zeigt sich in der Schule bei Lehrpersonen, Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen sowie bei Schulleitungen. Die Zahl von nicht mit Lehrdiplom qualifizierten Arbeitnehmenden in der Schule steigt von Jahr zu Jahr. Gemäss Auswertung des KLV St. Gallen mittels Daten der kantonalen Fachstelle für Statistik waren im Jahr 2024 total 967 Lehrpersonen (resp. 13.42% aller Lehrpersonen) mit stufenfremdem Diplom (499 resp. 6.93%) oder ohne Diplom (468 resp. 6.5%) in der Schule tätig. Im Jahr 2023 waren es 953, im Jahr 2022 694 Lehrpersonen. Bislang gibt es im Kanton St. Gallen ausser der Befristung der Anstellung sowie dem reduzierten Lohnansatz (85% bis LK 13) keine Regelungen für Lehrpersonen ohne Lehrdiplom bzgl. der Dauer der Anstellung oder der geforderten Nachqualifikation.

Zudem wächst die Anzahl der Klassenassistenzen, welche im Unterricht zum Einsatz kommen. Der KLV St. Gallen hat dazu in seinem Positionspapier gefordert<sup>2</sup>, dass dem kommunalen Wildwuchs von Rolle, Aufgaben und Anstellungsbedingungen für Klassenassistenzen mit klaren, kantonalen Rahmenbedingungen begegnet wird.

Für Lehrpersonen gibt es eine Verpflichtung zur Weiterbildung, die bei einem Vollpensum im Arbeitsfeld Lehrperson des Berufsauftrags mit rund 57 Stunden verankert ist. Neben dem Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen gehört die Lektüre von Fachliteratur sowie die persönliche Reflexion der Arbeit in dieses Arbeitsfeld. Es sind daher bei einem Vollpensum drei bis fünf Tage für Weiterbildungsveranstaltungen im Berufsauftrag eingerechnet. Das Amt für Volksschule erarbeitet zusammen mit Fachpersonen aus der Praxis jährlich ein Weiterbildungsprogramm für die Lehrpersonen. Dieses Programm deckt vor allem kurze Weiterbildungen (wenige Stunden bis wenige Tage) ab.

Der Weiterbildungsmarkt ist insgesamt sehr gross. Universitäten, Fachhochschulen und private Institute sorgen für ein grosses ergänzendes Weiterbildungsangebot. Sind Lehrpersonen an grösseren Aus- oder Weiterbildungen interessiert, so handhaben die Schulträger deren Förderung und Unterstützung sehr unterschiedlich. Einige fördern grosszügig, andere üben grosse Zurückhaltung und sind kaum bereit für eine Unterstützung, die über die genannten drei bis fünf Tage aus dem Berufsauftrag hinausgeht.

Die Intensivweiterbildung (IWB) ist eine interessante Option für Lehrpersonen, welche im Sinne eines Treueurlaubs bezogen werden kann. Für die IWB müssen drei Grundbedingungen erfüllt werden: Mindestpensum (wenigstens 40 Prozent im Kindergarten oder wenigstens 50 Prozent in Primar oder Oberstufe), unbefristete Anstellung und 15 resp. 25 im Kanton St. Gallen erfüllte Arbeitsjahre. Mit diesen drei Einschränkungen ist es nicht gegeben, dass alle Lehrpersonen im Laufe ihres Arbeitslebens Anrecht auf eine oder zwei IWB's haben.

<sup>1</sup> Szenarien für die Obligatorische Schule – Lehrkräfte, Bundesamt für Statistik Schweiz, 2022: [Szenarien 2022-2031 für die obligatorische Schule - Lehrkräfte](#)

<sup>2</sup> Positionspapier des KLV St. Gallen zu Klassenassistenzen: [Positionspapiere – KLV-SG](#)

## Grundverständnis des KLV St. Gallen

Der Erfolg der Schule und damit die Bildungsqualität sind insgesamt stark abhängig von der Qualität der Lehrpersonen<sup>3</sup>. Umso wichtiger ist es, ausreichend kompetente Lehrpersonen in der Schule einsetzen zu können. Deshalb ist in Zeiten des Lehrpersonenmangels der Qualifikation von Lehrpersonen mit Aus- und Weiterbildung eine hohe Beachtung zu schenken.

Die Schule ist im Moment darauf angewiesen, bestehende Lücken in den Teams mit nicht qualifizierten Lehrpersonen zu füllen. Aufgrund des längerfristig bestehenden Lehrpersonenmangels ist es wichtig, diese bei Eignung längerfristig in der Schule halten und sie zur Nachqualifikation motivieren zu können.

Aus- und Weiterbildungen sind aus der Perspektive von Arbeitgebenden eine wichtige Investition in das eigene Personal und damit auch in die Qualität des Unterrichts. Deshalb sollten Lehrpersonen zu Aus- und Weiterbildungen motiviert und dabei unterstützt werden.

Die Förderung von Aus- und Weiterbildung kann wesentlich dazu beitragen, dass Lehrpersonen längerfristig an der Schule, respektive gesund und motiviert im Beruf bleiben.

Weiterbildungen sollten sich gerade für die Schule nicht einem engen inhaltlichen Korsett unterwerfen müssen. Je breiter die Kompetenzen und das Knowhow in einem Schulhausteam sind, desto stärker profitiert die Schule als Ganzes davon.

## Forderungen

### 1. Lehrpersonen ohne Lehrdiplom sollten im Schulteam begleitet sowie für die Nachqualifikation motiviert und dabei aktiv unterstützt werden.

- **Begleitung und Coaching:** Lehrpersonen ohne Lehrdiplom sind in ihrer Aufgabe in der Schule stark gefordert. Dabei werden sie durch Kursangebote zum Unterrichtsalltag und zu kantonalen Rahmenbedingungen durch das Amt für Volksschule und die Pädagogische Hochschule St. Gallen unterstützt<sup>4</sup>. Wichtig ist auch Unterstützung und Begleitung vor Ort an der Schule. Berufseinsteigende erhalten nach Abschluss der Pädagogischen Hochschule ein lokales Mentorat zur Seite gestellt. Gerade bei Lehrpersonen ohne Diplom ist dies ebenfalls sehr wichtig. Für sie ist die Schule oft ein komplett neues Arbeitsfeld, so dass sich im Arbeitsalltag noch viele zusätzliche Fragen stellen. Es ist deshalb zentral, dass die Schulführung genügend Ressourcen zur Verfügung stellt, damit erfahrene Lehrpersonen das Mentorat von Lehrpersonen ohne Diplom übernehmen können. Diese fachliche Begleitung ist sehr wichtig und muss entschädigt werden (Flexibilisierung im Berufsauftrag).
- **Anstellungsdauer:** Es geht beim aktuellen Lehrpersonenmangel oft nicht anders, als dass Personen ohne Lehrdiplom eingestellt werden, um kurzfristige Engpässe zu überbrücken. Um die Unterrichtsqualität zu erhalten ist die Ausbildung nachzuholen<sup>5</sup>. Lehrpersonen ohne Lehrdiplom dürfen deshalb nicht beliebig lange ohne Nachqualifikation in der Schule beschäftigt werden. Spätestens nach drei Erfahrungsjahren als Lehrperson im Kanton St. Gallen sollte eine für den Beruf geeignete, aber nicht qualifizierte Lehrperson wissen, ob sie gerne längerfristig in diesem Beruf tätig sein möchte. Es kann somit erwartet werden, dass spätestens dann eine Nachqualifikation angegangen wird. Sie sollen vom Arbeitgeber also verpflichtet werden können, die Qualifikation als Lehrperson nachzuholen, um weiter unterrichten zu dürfen. Ist dies nicht der Fall, sollte eine Lehrperson ohne Lehrdiplom in der Regel nicht weiter beschäftigt werden können.
- **Unterstützung der Nachqualifikation:** Es ist anspruchsvoll für Quereinsteigende, eine Nachqualifikation zeitlich und finanziell zu realisieren. Um geeigneten Personen die Erlangung eines Lehrdiploms zu ermöglichen und sie längerfristig in der Schule zu halten, müssen sie für die Nachqualifikation ausreichend zeitlich entlastet und finanziell unterstützt werden. Dies soll mit einer adäquaten Ausbildungsvereinbarung mit der unterstützenden Schule verknüpft werden.
- **Qualifizierte Lehrpersonen erhalten den Vorzug:** Für die Anstellung an einer Schule und die Ausübung des Lehrberufs soll die Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung und Leistung in der Schule) im Vordergrund stehen. Lehrpersonen ohne Lehrdiplom werden lediglich aus Mangel an qualifizierten Lehrpersonen angestellt und nicht aus finanziellen Anreizen. Deshalb müssen Stellen, die durch Lehrpersonen ohne Lehrdiplom besetzt sind, regelmässig ausgeschrieben resp. für den Arbeitsmarkt geöffnet werden.

<sup>3</sup> Pisa-Erhebung 2022: [Ergebnisse der PISA-Erhebung 2022 liegen vor](#)

<sup>4</sup> Informationen für Quereinsteigende: [Informationen für Quereinsteigende | sg.ch](#)

<sup>5</sup> Aktion Bildungsqualität sichern: [Argumente - Bildungsqualität sichern!](#)

Lehrpersonen, die sich in der Nachqualifikation befinden (Quereinsteigende, berufsbegleitende Studiengänge) müssen nicht durch ausgebildete Lehrpersonen ersetzt werden.

## 2. Umfangreiche Weiterbildungen von Lehrpersonen sollten in geeigneter Form unterstützt werden.

- **CAS- oder MAS-Weiterbildungen unterstützen:** Umfangreichere Weiterbildungen wie CAS oder MAS sind aufwändig und im normalen Berufsalltag einer Lehrperson in der Regel nur über die Reduktion des Pensums oder über unbezahlten Urlaub und damit über Lohneinbussen realisierbar. Da diese Weiterbildungen, sofern sie sich an schulnahen Inhalten orientieren, in grossem Interesse der Arbeitgebenden sind, sollten die Schulträger solche Weiterbildungen fördern resp. Lehrpersonen bei ihren Weiterbildungsplänen unterstützen. Zum Beispiel ist kaum verständlich, dass eine Lehrperson z.B. einen CAS in «DaZ», «Fördern in Sprache und Mathematik», «PICTS» oder «Musikalische Grundschule» selber finanzieren muss. Eine Förderung ist durch die Übernahme von Weiterbildungs- oder Stellvertretungskosten, oder bei nötiger Pensumreduktion durch die Übernahme des (Teil-)Lohnausfalls möglich. Damit kann die Hürde für die Absolvierung der Weiterbildung wesentlich gesenkt werden. Zur Orientierung könnten z.B. bestehende Regelungen für kantonal angestellte Lehrpersonen an Berufs- und Weiterbildungszentren dienen. Bei einer angemessenen Beteiligung kann mit einer Weiterbildungsvereinbarung<sup>6</sup> eine Verpflichtung für die Lehrperson abgeschlossen werden, welche diese nach Mitte oder Ende der Ausbildung eine gewisse Zeit an die Schule bindet. Damit geht eine anteilmässige Rückzahlungspflicht der vereinbarten Unterstützung einher, wenn jemand die Schule früher als vereinbart verlässt.
- **Weiterbildungsgutscheine:** Falls es eine klarere (minimale) Rahmenbedingung für die Unterstützung von grösseren Weiterbildungen braucht, könnten Weiterbildungsgutscheine eingeführt werden. Ein Weiterbildungsgutschein könnte Lehrpersonen z.B. nach einer bestimmten Anzahl an Arbeitsjahren den Besuch eines CAS/MAS auf Kosten des Schulträgers ermöglichen.

## 3. Jede Schulführung sollte ihr Personal aktiv fördern.

- **Zusatzqualifikationen:** In der Schule gibt es für Lehrpersonen vor allem Differenzierungs- (Projektleitungen, Zusatzaufgaben, spezifische Verantwortlichkeiten), aber wenige Aufstiegsmöglichkeiten. Weitere Funktionen in der Schule, welche entsprechender Zusatz-Ausbildungen resp. Weiterbildungen bedürfen, sind vor allem Schulische Heilpädagoginnen/Heilpädagogen und Schulleitende. Bisher betreiben viele Schulträger selten aktive Personalförderung. Geeignete Personen sollten viel aktiver für Zusatz-Ausbildungen in Schulischer Heilpädagogik oder Weiterbildungen zur Schulleitung motiviert und dabei (vgl. Forderung 2) auch geeignet unterstützt werden. Dies sichert der Schule resp. den Schulen im Kanton St. Gallen allgemein auch in diesen Funktionen vermehrt qualifizierte Leute.
- **Fehlende Zusatz-Qualifikationen dürfen nicht zu befristeten Anstellungen führen:** Lehrpersonen mit Lehrdiplom, welche beim anstehenden Fachpersonenmangel bereit sind (z.B. im selben Zyklus des Lehrdiploms), eine Stelle als Schulische Heilpädagogin/schulischer Heilpädagoge zu besetzen, verlieren dadurch ihre unbefristete Anstellung. Genauso ist es, wenn Lehrpersonen mit Lehrdiplom in anderen Zyklen unterrichten, zu denen ihnen die adäquate Ausbildung fehlt (z.B. LP 1.-6. Primar unterrichtet im Kindergarten). Eine pädagogische Ausbildung ist aber bereits vorhanden. Hier braucht es eine Lösung, damit diese Lehrpersonen nicht plötzlich schlechter gestellt werden, was aufgrund der Befristung der Fall ist (Absicherung, Berechtigung zur IWB etc.). Für sie sind unbefristete Anstellungen anzustreben. Trotzdem muss die Stelle bei bestehendem Angebot auf dem Arbeitsmarkt durch eine für die Aufgabe qualifizierte Fachperson besetzt werden. Alternativ kann erwartet werden, dass mittelfristig die fehlende Zusatz-Qualifikation erworben wird.

## 4. Lehrpersonen sind rechtzeitig und aktiv über ihren Anspruch auf Intensiv-Weiterbildung aufmerksam zu machen.

- **Über Intensivweiterbildung informieren:** Schulträger führen fortlaufend für alle Lehrpersonen Tabellen, welche ihnen Auskunft über die erreichten Arbeitsjahre und damit die Lohneinstufung sowie über das Anrecht für Treueprämien resp. Intensivweiterbildungen geben. Es ist damit auch in der Verantwortung der Arbeitgebenden, wenn die Lehrpersonen die Voraussetzungen erfüllen, sie aktiv über das Anrecht auf die Intensivweiterbildung zu informieren. Somit wird zeitnah ein Gesuch und die Umsetzung der Intensivweiterbildung durch die Lehrperson möglich.

<sup>6</sup> Muster für eine Weiterbildungsvereinbarung inkl. Merkblatt: [www.klv-sg.ch/publikationen/merkblaetter](http://www.klv-sg.ch/publikationen/merkblaetter)