

ZEITGEMÄSSE ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN FÜR LEHRPERSONEN AN DER VOLKSSCHULE

EINLEITUNG

Damit Lehrerinnen und Lehrer qualitativ hochstehende Arbeit leisten können, müssen zwei grundsätzliche Bedingungen erfüllt sein:

- Es braucht einen geklärten Berufsauftrag. Dessen korrekte Umsetzung muss laufend geprüft werden.
- Um diesen Berufsauftrag mit der notwendigen Qualität erfüllen zu können, brauchen Lehrerinnen und Lehrer entsprechende Arbeits- und Anstellungsbedingungen.

Das vorliegende Papier zeigt auf, wie diese Arbeits- und Anstellungsbedingungen ausgestaltet sein müssen, um den modernen Ansprüchen an die differenzierte und erweiterte Tätigkeit von Lehrpersonen und Schulen zu genügen. Der Lehrberuf muss in einem Vollpensum leistbar sein. Dafür braucht es entsprechende Rahmenbedingungen.

Das vorliegende Positionspapier ist als integrales Konzept für die Anstellung von Lehrpersonen zu betrachten. Es beschreibt sowohl die wichtigsten Eckwerte der Arbeitsbedingungen für den eigentlichen Berufsauftrag der Lehrpersonen als auch für zusätzliche Arbeitsfelder, die einer zusätzlichen Anstellung bedürfen.

1. UMFANG UND DEFINITION DES UNTERRICHTSPENSUMS

Während in der Vergangenheit die Arbeitspensum von Lehrerinnen und Lehrern über die Pflichtstunden ausreichend definiert waren, genügt diese Umschreibung für die heutige Tätigkeit von Lehrpersonen und Schulen nicht mehr. Die folgenden Beschreibungen und Aufteilungen der Berufsfelder gelten sowohl für vollzeitlich angestellte als auch – in proportionaler Verteilung – für teilzeitlich angestellte Lehrpersonen.

1.1 Aufteilung der Berufsfelder – Berufsauftrag

Der heutige Berufsauftrag einer Lehrperson ist sehr viel umfassender und kann grob nach folgenden Tätigkeiten unterschieden werden:

A) Unterricht & Klasse (85 % der Jahresarbeitszeit)	• Unterrichten und erziehen • Planen, vorbereiten, organisieren und auswerten des Unterrichts: ◦ Kurzfristige Vorbereitungsarbeiten, Korrekturen und Besprechungen, Auswertung ◦ Lernfortschritte dokumentieren, Verfassen von Berichten und Zeugnissen ◦ Individuelle Lernprogramme erarbeiten ◦ Langfristige Planung des Unterrichts, Material sammeln, Vorbereitung von Projektwochen, Exkursionen etc.
B) Schüler/-innen und Schulpartner (5 % der Jahresarbeitszeit)	• Beraten und Begleiten der Schülerinnen und Schüler • Beurteilungsgespräche, Elternabende • Zusammenarbeit mit Fachstellen und Fachpersonen
C) Schule (5 % der Jahresarbeitszeit)	• Teilnahme an Konferenzen, Konventen, Fachschaftssitzungen etc. • Schulbezogene Elterninformation und Elternmitwirkung • Schulanlässe ausserhalb des Unterrichts • Administrative Tätigkeiten • Vorbereitung und Durchführung von Reformprojekten • Mitwirkung bei interner und externer Evaluation • Mitarbeit in Arbeitsgruppen • Schulinterne Weiterbildung

D) Lehrperson (5 % der Jahresarbeitszeit)	• Überprüfen der eigenen Tätigkeiten: Q-Gruppen, Selbst- und Fremdbeurteilung • Selbstorganisierte Weiterbildung • Obligatorische Weiterbildung • Standortbestimmung, berufliche Entwicklung
---	--

Unterricht, dessen Vor- und Nachbereitung sowie die Planung sind das Kerngeschäft einer Lehrperson. Lehrer/-innen sind die Fachpersonen für das Lehren und Lernen. Die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts verläuft in der Regel individuell oder in Teams. Dabei gibt es naturgemäss grosse Unterschiede. Je nach Situation, Fach, Klasse, Lehrperson oder Thema braucht es unterschiedliche Ressourcen und Vorbereitungszeit. Moderne Berufsaufträge definieren diesen Teil der Arbeitszeit deshalb als „Vertrauensarbeitszeit“ der Lehrperson und reservieren dafür einen bestimmten Anteil der Jahresarbeitszeit. Die Jahresarbeitszeit orientiert sich an derjenigen des Verwaltungspersonals (gegenwärtig 1900 bis 1950 Stunden pro Jahr). Davon muss ein Anteil von mindestens 85 % für Unterricht, dessen Vor- und Nachbereitung sowie die langfristige Planung (Teil A) reserviert sein.

1.2 Entwicklungen der Didaktik – Gesellschaftliche Veränderungen

Folgende Entwicklungen führ(t)en zu einem erhöhten Zeitbedarf bei der Vor- und Nachbereitung des Unterrichts:

- Individuelle Lehr- und Lernformen
- Hoher Anspruch, unterschiedlichste Begabungen zu fördern
- Gegenüber früher sehr viel heterogenere Klassen
- Intensivierte Kommunikation mit den Lernenden und ihren Eltern für Zielvereinbarungen und regelmässige Rückmeldungen

Die Umstellung auf personalisierteres Lernen bedingt einen erheblichen Aufwand und belastet die Lehrpersonen zeitlich, fachlich und emotional:

- Schaffung individueller Lernumgebungen
- Erarbeitung von neuen, adaptiven Lernmaterialien
- Einsatz technischer Tools zur Begleitung und Planung des individuellen Lernens
- Erhöhung der Betreuungsintensität
- Vermehrtes Coaching
- Differenzierte Lernbeobachtung und Rückmeldungen

Bis ein Team in enger Zusammenarbeit eine neue Lernkultur etabliert hat, bis neue Abläufe, Verhaltens- und Denkweisen zu neuen Routinen bei der Gestaltung von Lernprozessen werden, muss einiges investiert werden. Diese zeitlichen Ressourcen müssen den Lehrpersonen zur Verfügung gestellt werden.

Die LCH-Arbeitszeitstudie aus dem Jahr 2009 ergab für Lehrpersonen eine durchschnittliche Jahresarbeitszeit von 2'072 Stunden. Verglichen mit der Erhebung 10 Jahre zuvor im Jahr 1'999 ergibt dies eine Zunahme der Jahresarbeitszeit um 7 %. Je nach Kanton entspricht dies einer nicht kompensierten Überzeit von 120 bis 170 Stunden. Eine Jahreslektion umfasst bei einem Pflichtpensum von 27 bis 30 Lektionen 55 bis 60 Stunden für Unterricht und dessen Vor- und Nachbereitung (Teil A, siehe oben). Die LCH-Arbeitszeitstudie rechtfertigt somit eine Senkung des Pflichtpensums um mindestens zwei Lektionen. Hinzu kommt eine zusätzliche Entlastung für die umfassende und anspruchsvolle Funktion der Klassenführung (vgl. LCH-Positionspapier „Aufgaben und Arbeitsbedingungen der Klassenlehrperson“).

Die Entwicklungen in Richtung Personalisierung des Lernens, Erhöhung der individuellen Betreuungsdensität und differenziertere Gruppenführung gehen weiter: Artikel 20 des eidgenössischen Behindertengleichstellungsgesetzes lautet: „Die Kantone fördern, soweit dies möglich ist und dem Wohl des behinderten Kindes oder Jugendlichen dient, mit entsprechenden Schulungsformen die Integration behinderter Kinder und Jugendlicher in die Regelschule.“ Gemäss dem am 1. Januar 2011 in Kraft getretenen Sonderpädagogik-Konkordat der EDK gehört der gesamte sonderpädagogische Bereich neu zum Bildungsauftrag der Regelschule. Die integrative Schulung verlangt nach zusätzlichen Koordinationsaufgaben, vor allem für die Klassenführung. Ohne die entsprechenden Ressourcen ist der gesellschaftliche Auftrag der Integration für Schulen nicht möglich.

Schliesslich ist auf die gestiegene Kadenz von Schulreformen zu verweisen. Nichts deutet darauf hin, dass sich der Veränderungsbedarf in absehbarer Zeit ändern wird. Schulreformen ohne Aneignungs- und Gestaltungsmöglichkeiten für die Lehrpersonen, ohne Passung zu anderen Systemteilen und ohne unterstützende Instrumente und Rahmenbedingungen verfehlen die angestrebte Wirkung; im schlimmsten Fall wirken sie sich sogar negativ aus. Dies ist in Fachkreisen unterdessen unbestritten.

1.3 Schlussfolgerung

Das Pflichtpensum einer Lehrperson ohne Klassenleitungsfunktion darf deshalb an der Volksschule 26 Lektionen nicht übersteigen. Dafür gilt die grundsätzliche Aufteilung der vier Berufsfelder im Verhältnis von 85/5/5/5. Für eine Jahreslektion muss ein Zeitgefäss von rund 65 Stunden vorgesehen werden.

Für die Aufgaben der Klassenleitung sind zusätzlich zwei Jahreslektionen notwendig. Für Klassenlehrpersonen reduziert sich folglich die Zeit für das Berufsfeld A Unterricht und Klasse, während – dies betrifft vor allem das Berufsfeld B – in anderen Bereichen mehr Zeit zur Verfügung steht. Die vordefinierten Zeitgefässe verschieben sich entsprechend.

2. ZUSÄTZLICHE ARBEITSFELDER

Um den Schulbetrieb und die hohe Qualität des Unterrichts aufrecht zu erhalten, sind teilweise zeit- und ressourcenintensive Zusatzaufgaben im ordentlichen Betrieb notwendig, die nicht oder nur teilweise innerhalb des Berufsauftrages abgedeckt werden können (vgl. Tabelle, 1.1). Es handelt sich dabei im Wesentlichen um Leitungs-, Fach- und Administrationsaufgaben, beispielsweise:

Bereich	Aufgaben
Technik, Spezialräume, Material	• ICT / Hard- und Software: Anschaffungsprozesse für Installation, Serverbetreuung, kollegialer Support • Material und Geräte für Chemie-Labor, Werkräume, Zeichnungszimmer, Turnhalle, Küche, Schul- oder Lehrerbibliothek: Anschaffung, Verwaltung, Bereitstellung, Betreuung • Schulmaterial: Anschaffung, Verwaltung
Kommunikation und Organisation	• Öffentlichkeits- und Medienarbeit: Elternbefragungen, Zeitungsartikel, Newsletter, Schulprojekte unter Einbezug des Wohnortes • Themenabende (Umgang mit neuen Medien, Bewegungsförderung,...) für Eltern und Interessierte • Homepage • Stundenplanung • Koordination der Lehrpersonen und Spezialisten in Klassen und Stufen
Fachsupport, Lernexpertise, Entwicklung	• Umsetzung von Neuerungen ohne Zusatzbudget, z. B. LP21, neue Lehrmittel • Begabungs- und Begabtenförderung • Qualitätsentwicklung

Führungsaufgaben	• Beratung und Begleitung neuer Kolleginnen und Kollegen • Betreuung von Praktikant/-innen • Führung von Assistenzen • Coaching von Quereinsteigenden • Leitung von Projekten, Stufen- und Fachteams • Interne Qualitätsentwicklung
Spezifische pädagogische Aufgaben	• Präventionsprogramme (Gewalt, Sicherheit, Gesundheit, etc.) • Bewältigung von Störungen, Krisenintervention (Klasse, Schule) • Expertise Begabungsförderung • IF/SHP

2.1 Festsetzung, zeitliche Bewertung und Verteilung

Die Schulleitung hält fest, welche Leitungs-, Fach- und Administrationsaufgaben erforderlich sind, um die Leistungen der Schule in hoher Qualität zu garantieren. Die zusätzlichen Aufgaben verlangen eine plausible, von den Angestellten anerkannte zeitliche Bewertung, bevor sie unter der Führung der Schulleitung auf die Lehrpersonen verteilt werden. Überschreitet die zeitliche Belastung den dafür vorgesehenen Bereich (in erster Linie Teil C des Berufsauftrages), muss dies mit einer Reduktion des Unterrichtspensums kompensiert werden. Ein solches Vorgehen ist nur mit dem Einverständnis der Lehrperson zulässig.

Für die globale, das heisst alle Zusatzaufgaben betreffende zeitliche Berechnung sind Anzahl der Lehrpersonen, Anzahl Schüler/innen sowie die Anzahl der Unterrichtslektionen einer Schule miteinzubeziehen. Jede Schule ist mit einem entsprechenden Schul- und Innovationspool auszustatten, über welchen sie selbstständig verfügt. Entsprechende Vorgaben erlässt der Kanton.

3. STABILER ANSTELLUNGSGRAD

Lehrerinnen und Lehrer sind grundsätzlich unbefristet mit einem fix zugeteilten Pensum einzustellen. Eine Jahreslektion muss in jedem Fall zeitlich bewertet sein (vgl. Kapitel 1). Gewisse Schwankungen der Lektionenzahl aufgrund wechselnder Schülerzahlen sind allerdings eine Tatsache. Eine vollständige Verstetigung der Anstellung jeder einzelnen Lehrperson ist nicht in jedem Fall möglich. Trotzdem gilt: Die Schwankungen, verursacht durch sich ändernde Schülerzahlen und Fächerbelegungen, dürfen nicht direkt auf die Anstellung der Lehrpersonen überwältigt werden. Schwankungen des Anstellungsgrades während des Schuljahres sind unzulässig. Ziel muss es sein, mehr Planungssicherheit zu schaffen und den Missbrauch (Arbeit auf Abruf) zu vermeiden. Schwankende Anstellungsgrade im Lehrberuf – nota bene ohne Kündigungsfrist – machen den Beruf unattraktiv. Es liegt folglich im Interesse des Arbeitgebers, bestehende Unsicherheiten zu beseitigen. Der Arbeitgeber stellt zudem sicher, dass die Lehrperson bei einer unausweichlichen, unfreiwilligen Senkung des bisherigen Beschäftigungsgrades bei der Pensionskasse weiterversichert werden kann.

Unzulässig ist die Praxis jährlich befristeter Anstellungen, so genannter Kettenverträge.

3.1 Modelle

- a) Lehrpersonen sind – wie die meisten anderen Angestellten – fest zu einem bestimmten Anstellungsgrad angestellt. Der Anstellungsgrad ist gegenüber der Lektionenverpflichtung prioritär. Schwankende Aufträge (= schwankende Anzahl zu unterrichtende Lektionen) können aufgefangen werden, indem eine Person in einem Jahr weniger unterrichtet, dafür andere Tätigkeiten übernimmt. Die notwendigen freien Mittel werden der Schulleitung via Globalbudget zugesprochen.

- b) Individuelle Pensenbuchhaltung: Die Lehrperson wird zu einem fixen Pensum angestellt. Die Schulleitung ist dafür besorgt, dass die Lehrperson auch im Umfang dieses Pensums unterrichtet. **Kleine** Über- respektive Unterdotierungen werden im folgenden Jahr respektive in den folgenden Jahren ausgeglichen.
- c) Aufgrund einer Bestandesaufnahme spricht der Kanton den einzelnen Schulen die Lektionen jeweils für einen Zeitraum von mindestens drei Jahren zu. Dies gewährt Planungssicherheit und stärkt die Schulleitungen.

4. LOHN

4.1 Einstufung

Die Salärvergleichsstudie von PricewaterhouseCoopers 2010 hat die Löhne der Lehrpersonen mit denjenigen anforderungsgleicher Berufe in der Privatwirtschaft und der Verwaltung verglichen und massive Rückstände bei den Gehältern der Lehrpersonen nachgewiesen. Verglichen wurden die Löhne im ersten und im sechsten Berufsjahr. Lehrpersonen steigen ohne Einarbeitungszeit mit der Gesamtverantwortung in den Beruf ein und sind mit dem ganzen komplexen Berufs- und Aufgabenfeld konfrontiert. Im Gegensatz dazu steigen Berufsanfänger/innen in anderen Branchen oftmals mit Assistenzfunktionen oder geteilten Verantwortlichkeiten ein. Es ist deshalb angebracht, dass sich die Löhne der Lehrpersonen im Vergleich mit Löhnen anderer Studienabgänger im obersten Segment befinden.

Gemäss der unterschiedlichen Ausbildungszeit werden für die Einstiegsgehälter der Lehrpersonen die unten aufgeführten Bandbreiten vorgeschlagen. Dies in Anlehnung an die Löhne von Personen in der öffentlichen Verwaltung und in der Privatwirtschaft mit vergleichbarer Funktion.

PH Bachelor-Abschluss	CHF 85'000 bis 90'000
PH Master-Abschluss	CHF 95'000 bis 100'000

Nominallohnindex = 101.0; Basis 2010 = 100

4.2 Verlässlicher Stufenanstieg

Damit Lehrpersonen einen gerechten Lohn erhalten und die weitgehend fehlenden Karrieremöglichkeiten zumindest etwas ausgeglichen werden, müssen die Löhne kontinuierlich (Stufenanstieg) und verlässlich angehoben werden. In der Vergangenheit haben Kantonsregierungen und Parlamente die vorgesehenen Stufenanstiege immer wieder gekürzt oder gar gestrichen. Dies hat in gewissen Kantonen zu teils massiven Reallohneinbussen und zur Tatsache geführt, dass Lehrpersonen das angestrebte Lohnmaximum nicht einmal bis zum Zeitpunkt ihrer Pensionierung erreichen. Lehrpersonen dürfen erwarten, dass die für sie konzipierten Elemente des Lohnsystems (massvoller, aber stetiger Stufenanstieg sowie das Erreichen des Maximalgehalts) wieder garantiert sind. Das Maximalgehalt liegt bei 160 % des Einstiegsgehalts und soll nach spätestens 25 Dienstjahren erreicht werden. Die Lohnentwicklungskurve verläuft mit steigendem Alter flacher.

4.3 Zusätzliche Funktionsstufen

In Kapitel 2 sind Zusatzaufgaben beschrieben, die zur Aufrechterhaltung des Schulbetriebes in hoher Qualität unerlässlich und mit dem notwendigen Zeitbudget auszustatten sind.

Darüber hinaus gibt es Spezialisierungen, die

1. eine fundierte Aus- respektive Weiterbildung verlangen
und
2. gemäss einer ordentlichen Bewertung höhere/erweiterte Ansprüche stellen.

Für diese sollten zusätzliche Funktionen geschaffen werden. Die Übernahme einer solchen Funktion führt in eine höhere Lohnstufe, die auf Grund einer Arbeitsplatzanalyse definiert ist. Arbeitgeber und Arbeitnehmer entwickeln dazu Modelle mit einheitlichen, klar definierten und bewerteten Funktionsstufen. Bekannte bisher bestehende Funktionsstufen sind „Schulleiter/-in“ oder „Schulische/r Heilpädagoge/-in“. Die Aus- respektive Weiterbildung allein führt nicht in eine zusätzliche Funktionsstufe. Die Schulleitung rekrutiert die Personen mit dem entsprechenden Profil oder schafft die Möglichkeit, Lehrpersonen aus dem Team dafür auszubilden.

4.4 Pensionskasse

Der Arbeitgeberanteil an die Zahlungen in die Zweite Säule ist ein Bestandteil des Lohnes. Wenn Löhne verglichen werden, ist dieser Teil miteinzubeziehen. Die Beiträge müssen entsprechend definiert werden. Der AG-Anteil an den regulären Beiträgen beträgt mindestens 60 %. Aufgrund der neuen Finanzierungsbestimmungen für öffentlich-rechtliche Kassen stehen viele Pensionskassen, denen die Lehrpersonen angeschlossen sind, unter grossem Druck. An der zum Teil schwierigen finanziellen Situation trifft die Arbeitnehmenden keine Schuld. Sanierungsmassnahmen dürfen deshalb nicht einseitig auf dem Buckel der Arbeitnehmenden ausgetragen werden. Das Leistungsziel darf keinesfalls sinken. Die Kantone müssen ihre Aufgabe als verantwortungsvolle Arbeitgeber übernehmen. Die Möglichkeit eines Teilaltersrücktritts oder der stufenweisen Pensionierung drängt sich im Lehrberuf besonders auf. Zur Finanzierung dieser Modelle beteiligt sich der Arbeitgeber zu mindestens 50 %. Mit dieser individualisierten, alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung trägt er zum langfristigen Qualitätserhalt bei. Ferner müssen teilzeitlich angestellte, stellvertretende, erwerbsunterbrechende Lehrpersonen Lösungen angeboten bekommen, die ihnen einen Verbleib in der PK ermöglichen.

5. WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Das vorliegende Papier beschränkt sich auf Eckwerte einer zeitgemässen Anstellung. Die im Folgenden aufgeführten Positionspapiere nehmen ausführlich Stellung zu spezifischen Themengebieten. Sie sind abrufbar unter: www.lch.ch (Stellungnahmen – Positionen und Pressemitteilungen).

Positionspapiere

Positionspapier Sabbatical für Lehrpersonen (5.9.2012)

Flexibler Altersrücktritt (16.4.2011)

Zur Weiterbildung der Lehrpersonen (16.4.2011)

Aufgaben und Arbeitsbedingungen der Klassenlehrpersonen (16.4.2011)

LCH-Studien

Studie Salärvergleich Löhne Lehrberufe – Privatwirtschaft von PricewaterhouseCoopers PwC (12.6.2010)

LCH-Arbeitszeiterhebung 2009 (8.12.2009)

Zürich, 17. November 2012 / PrK LCH