

Unterrichten auf hohem Niveau

Der Verein Schweizer Gymnasiallehrerinnen und Lehrer (VSG) hat an seiner Delegiertenversammlung vom 27. November 2015 in Brig eine Stellungnahme zum Unterrichten auf hohem Niveau an den allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufe II, namentlich an den Gymnasien und Fachmittelschulen, vorgestellt.

Zeitgemässe Arbeitsbedingungen

Eine der grossen Stärken unseres Landes ist das hohe Niveau der Bildung und die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungswegen.

Um dieses hohe Niveau auch in den allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufe II zu erhalten, müssen die Rahmenbedingungen für die Lehrkräfte an die Anforderungen der heutigen Gesellschaft angepasst werden. Zu diesem Zweck hat der VSG das beiliegende Positionspapier zu *zeitgemässen Arbeits- und Anstellungsbedingungen* formuliert. Denn gute Arbeitsbedingungen für die Lehrkräfte sind die Voraussetzung für die optimale Lernsituation unserer Jugend.

Kontakte: Carole Sierro, présidente, 078 802 64 65 (f)
Gisela Meyer Stüssi, Vize-Präsidentin, 079 389 38 28 (d)

Zeitgemässe Arbeits- und Anstellungsbedingungen für Lehrpersonen an den Mittelschulen

Grundsatz

Damit Lehrerinnen und Lehrer qualitativ hochstehende Arbeit leisten können, brauchen sie entsprechende Arbeits- und Anstellungsbedingungen

Zentrale Forderungen

1. Das Vollpensum einer Lehrperson an einer Mittelschule beträgt im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit 20 Lektionen.
2. Die Schülerzahl auf Mittelschulschulstufe beträgt maximal 20 SchülerInnen pro Klasse.
3. Die Schulleitung hält fest, welche Leitungs-, Fach- und Administrationsaufgaben neben dem Unterricht erforderlich sind. Diese Aufgaben verlangen eine plausible und transparente, von den Lehrpersonen anerkannte zeitliche Bewertung. Für zusätzliche Aufgaben müssen zusätzliche Ressourcen bereitgestellt werden.
4. Für die Klassenleitung ist mindestens eine Jahreslektion im Pflichtpensum anzurechnen.
5. Lehrpersonen können während mindestens fünf Arbeitstagen pro Schuljahr auch in der Unterrichtszeit die gesamtschweizerischen Weiterbildungsangebote nutzen. Der Arbeitgeber übernimmt die Kosten inklusive Stellvertretung.
6. Jede Lehrperson hat jedes 10. Dienstjahr ein Anrecht auf ein bezahltes Sabbatical von 6 Monaten unabhängig von ihrem Pensum.
7. Die Löhne der Lehrpersonen sollen in Anlehnung an die Löhne von Personen in der öffentlichen Verwaltung und der Privatwirtschaft mit anforderungsgleicher Funktion festgesetzt werden.

Die Einstiegsgehälter haben zudem die Ausbildungsdauer mitzuberücksichtigen. Die Abweichung vom interkantonalen Durchschnitt nach unten darf 2% nicht übersteigen.

8. Lehrpersonen sind grundsätzlich unbefristet mit einem fixen Pensum anzustellen. Schwankungen im Pensum sollen den Anstellungsgrad der Lehrpersonen nicht beeinflussen. Unzulässig ist die Praxis jährlich befristeter Anstellungen und die Festsetzung zu grosser Bandbreiten beim Pensum.
9. Ein automatischer Stufenanstieg sorgt dafür, dass die weitgehend fehlenden Karriereöglichkeiten zumindest teilweise ausgeglichen werden. Das Maximalgehalt liegt bei mindestens 160% des Einstiegslohnes und soll nach spätestens 20 Dienstjahren erreicht werden.
10. Das bisherige Leistungsziel der Pensionskasse darf keinesfalls sinken. Der Arbeitgeberanteil an den regulären Beiträgen soll mindestens 60% betragen. Ausfinanzierungen von Kassen gehen zu Lasten des Kantons, die Arbeitnehmenden beteiligen sich höchstens paritätisch an künftigen Sanierungen.

angenommen an der Delegiertenversammlung 2014 in Bern
(Änderung der Reihenfolge in Abstimmung mit dem Argumentarium)

Pour un enseignement de qualité

Lors de son Assemblée des Délégués du 27 novembre 2015 à Brigue, la Société Suisse des Professeurs de l'Enseignement Secondaire SSPES a présenté son manifeste visant à sensibiliser l'opinion sur les conditions d'engagement et de travail garantissant un enseignement de qualité, ce pour les enseignants du Secondaire II général.

Des conditions d'engagement et de travail adéquates

L'une des grandes forces de notre pays est la qualité de sa formation ainsi que la perméabilité entre les filières. Si nous souhaitons continuer à offrir cette qualité de l'enseignement au Secondaire II général, il faut se demander quelles sont les conditions minimales qui devraient être offertes aux enseignants afin qu'ils puissent transmettre connaissances et compétences dans un cadre adéquat. C'est dans cette perspective d'information que la SSPES a rédigé le document ci-joint intitulé *Des conditions de travail et d'engagement adéquates pour les enseignant-e-s du degré Secondaire II formation générale*. C'est vers les conditions citées qu'il faut tendre pour garantir aux enseignants de bonnes conditions de travail et, par conséquent, un encadrement optimal des jeunes.

Contacts: Carole Sierro, présidente, 078 802 64 65 (f)
Gisela Meyer Stüssi, Vize-Präsidentin, 079 389 38 28 (d)

Des conditions de travail et d'engagement adéquates pour les enseignant-e-s du degré secondaire ii formation générale

Principe de base

Pour que les enseignant-e-s puissent fournir un travail de haute qualité, ils-elles doivent bénéficier de conditions d'engagement et de travail adéquates.

Revendications principales

1. L'engagement à temps complet d'un enseignant du Secondaire II général correspond à 20 leçons hebdomadaires.
2. Au degré secondaire II général, l'effectif maximal est de 20 élèves par classe.
3. La direction de l'école détermine les tâches d'encadrement, celles liées aux branches d'enseignement, ainsi que les tâches administratives qui font partie du mandat professionnel. Le temps prévu pour ces tâches doit être évalué de manière plausible et transparente, en accord avec les enseignant-e-s. Des ressources supplémentaires doivent être mises à disposition pour toute tâche supplémentaire.
4. La maîtrise de classe équivaut à une leçon au moins.
5. Pendant leur temps de travail, les enseignante-s ont droit au moins à cinq jours de congé par année scolaire pour des formations continues organisées à l'échelon national. L'employeur prend en charge les frais afférents, y compris les frais de remplacement.
6. Tous les 10 ans, l'enseignant-e a droit à un congé sabbatique payé de 6 mois, quel que soit son taux d'engagement.
7. Les salaires des enseignant-e-s doivent être ajustés à ceux en vigueur, dans l'administration publique et l'économie privée, pour des fonctions soumises aux mêmes exigences.
Les salaires des enseignant-e-s en début de carrière doivent tenir compte de la durée de formation. L'écart vers le bas par rapport à la moyenne intercantonale ne doit pas dépasser 2%.
8. Les enseignant-e-s sont engagé-e-s, dans un contrat à durée indéterminée, pour un nombre fixe de leçons. Les variations du nombre de leçons n'influencent pas le taux d'occupation. Les contrats de travail à durée déterminée ainsi que de trop larges fourchettes dans le taux d'engagement sont à éviter absolument.
9. Une progression salariale automatique compense, au moins partiellement, le manque de perspectives de carrière. Le salaire maximal correspond au minimum à 160% du salaire initial et est atteint au plus tard après 20 ans de service.
10. Les prestations des caisses de pension ne doivent en aucun cas être réduites. La part de l'employeur est de 60% au minimum. Le financement des caisses de pension est à la charge du canton ; les enseignant-e-s contribuent tout au plus paritairement aux futurs assainissements.

accepté par la Assemblée des Délégué-e-s 2014 à Berne
(Adaptation de l'ordre des points suite à l'argumentaire)