

Chur, 10. Januar 2015

Schuldirektion Stadt Chur
Rathaus / Poststrasse 33
Postfach 660
7002 Chur

Vernehmlassung Berufsauftrag

Geschätzter Jann Gruber
Geschätzte Damen und Herren

Besten Dank für die Möglichkeit der Vernehmlassung zum Berufsauftrag „Lehrpersonen“. Mit dem neuen kantonalen Schulgesetz, der begrüßenswerten Einführung der Schulsozialarbeit wie der ebenso begrüßenswerten Inklusion von Kindern mit Behinderung in die Regelschule wurden in den letzten Jahren grosse und wichtige Schritte im Berufsalltag von Lehrpersonen vollzogen. Mit dem Lehrplan 21 wartet zudem bereits der nächste Reformschritt auf seine Umsetzung. So begrüßenswert diese Schritte sind und auch durch die Gewerkschaft VPOD mehrheitlich unterstützt wurden, so sehr haben sie in den letzten Jahren auch Unruhe und Unsicherheiten in den Berufsalltag von Lehrpersonen gebracht. Ihr grösster Wunsch ist es, wieder in „Ruhe und Sicherheit“ ihren Beruf ausüben zu können. Umso angebrachter ist es, sich nun konkret mit dem Berufsalltag und damit dem Berufsauftrag der Lehrpersonen (Arbeitsplatz Schule für Lehrerinnen und Lehrer im Gesamtkontext) auseinander zu setzen. Dies bietet zudem die Grundlage und Möglichkeit gemeinsam gegen die bestehenden Vorurteile gegenüber dem LehrerInnenberuf anzugehen und die hohe Leistungsbereitschaft und das Engagement von Lehrpersonen anzuerkennen und zu stärken. Hier wünschten wir uns eine noch klarere Haltung der Schulbehörden, von der Bildungskommission bis zu den Schulleitungen, zur Unterstützung unserer Lehrkräfte. Zudem halten wir mit Blick auf die Erfahrungen der letzten Reformen fest, dass Reformen nur mit dem aktiven Einbezug sowie einer gemeinsamen Auswertung und Reflexion mit den betroffenen Lehrpersonen tragfähig gelingen.

Gerne nutzen wir nachfolgend die Möglichkeit der Vernehmlassung. Gleichzeitig müssen wir aber mit aller Deutlichkeit festhalten, dass es nicht genügen kann, sich allein mit dem Berufsauftrag zu beschäftigen. Es braucht auch eine Verbesserung und ein positives Zeichen bei den Anstellungsbedingungen. Die Spar- und Abbaumassnahmen bei der Stadt Chur haben die erwähnte „Reformmüdigkeit“ spürbar mitgeprägt. Es wird seitens der politischen wie schulischen Behörden sowie seitens der Bevölkerung von den Lehrpersonen immer mehr verlangt, gleichzeitig wird bei den Anstellungsbedingungen immer weniger geboten. Auch mit Blick auf den Fachkräftemangel, welcher ebenfalls den pädagogischen Bereich betrifft (die kommenden gebur-

tenschwachen Jahrgängen verstärken diese Problematik), ist eine Verbesserung der Anstellungsbedingungen notwendig.

Bevor wir auf den präsentierten Fragekatalog eingehen, erlauben wir uns vorgängig einerseits einige grundsätzliche Gedanken anzuführen und andererseits auf die erläuternden Ausführungen der Vernehmlassung einzugehen.

A. Grundsätzliche Gedanken

Um einen Berufsauftrag ganzheitlicher zu erfassen ist es zwingend notwendig die generelle berufliche Situation der Lehrpersonen zu betrachten. Dazu gehören insbesondere folgende Problemstellungen:

A.1. Berufsverweildauer

17,1 Prozent der Lehrpersonen stiegen zwischen den Jahren 2010 und 2011 noch im ersten Berufsjahr aus, wie die „NZZ am Sonntag“ unter Berufung auf einen Bericht des Bundesamtes für Statistik (BFS) am 06. April 2014 schrieb. Die gleichen Berechnungen weisen zudem darauf hin, dass 49 Prozent der neuen Lehrkräfte die Schule innerhalb von fünf Jahren nach dem Antritt ihrer Stelle schon wieder verlassen. Nicht klar ist, warum diese LehrerInnen nicht mehr unterrichten wollen und ob sie allenfalls zu einem späteren Zeitpunkt eine Rückkehr in den Beruf planen. Dies vorab mit dem Verweis auf einen „traditionellen Aussteigerberuf“ zu erklären (z.B. Grosser Frauenanteil, Weiterbildung zu HeilpädagogInnen, Auslandjahr) kann hier nicht genügen. Problematisch ist die hohe Aussteigerquote vor allem vor dem Hintergrund, dass in der Schweiz eher ein Lehrermangel herrscht. Ein wesentlicher Faktor sind heute die grundsätzliche Belastungszunahme, die damit verbundenen gesundheitlichen Risiken respektive Auswirkungen, aber auch die fehlende Stabilität aufgrund der stetigen Reformprozesse. Dies wird im Wunsch eines unserer Mitglieder treffend zusammengefasst: „einfach wieder einmal in Ruhe Lehrer sein dürfen“.

A.2. Gesundheit

Zeitdruck, verhaltensauffällige Schüler und komplizierte Eltern bringen in der Schweiz Tausende LehrerInnen an den Rand eines Burn-outs. Erstmals zeigt eine schweizweite Erhebung, wie gestresst unsere Pädagogen sind. Laut der Nationalfondsstudie der Fachhochschule Nordwestschweiz (Medieninfo im Oktober 2014) ist jede dritte Volksschullehrperson stark Burn-outgefährdet. Alleine auf der Oberstufe sind mehr als 10'000 LehrerInnen betroffen. Sie kommen auch in der Freizeit nicht mehr zur Ruhe und geben an, oft oder immer müde, schwach und krankheitsanfällig zu sein. 20 Prozent der Befragten fühlen sich „ständig überfordert“ und fast ebenso viele sind mindestens einmal wöchentlich von depressiven Verstimmungen geplagt.

Ein ähnliches Bild zeigt einer Befragung bei den Stadtzürcher Lehrpersonen. Jede fünfte Lehrperson fühlt sich ausgelaugt, jeder zehnte ist von einem Burn-out bedroht. Das ist beunruhigend, aber nicht nur für die LehrerInnen selber. Daniel Frey, Präventivmediziner und jahrelanger Direktor der Schulgesundheitsdienste der Stadt Zürich sagt dazu: „Lehrer, die ausgebrannt sind, laufen Gefahr, dass sie zynisch werden, dass sie nicht mehr auf das Kind achten, dass sie sich abkapseln und nicht mehr im Team mitmachen.“ Das seien schlechte Voraussetzungen für ein

gutes Schulklima, so Frey. Wenn LehrerInnen angeschlagen seien, dann wirkt sich das negativ auf die Schulkinder aus.

Auch im Kanton Luzern melden sich jedes Jahr mehrere hundert Lehrpersonen bei der Beratungsstelle für LehrerInnen – also fast jede zehnte Lehrperson. Aber was sind die Gründe für die Gesundheitsprobleme vieler LehrerInnen? Für Barbara Zumstein, Leiterin der Beratungsstelle für LehrerInnen des Kantons Luzern, ist der Hauptgrund, dass sich die Schule über die Jahre stark verändert hat: dauernde Reformen, mehr Sitzungen, neue Unterrichtsformen – das koste viel Kraft. Und dabei sei Lehrer – im Unterschied zu einem Bürojob – sowieso schon ein Beruf, für den es viel Energie brauche, sonst entstehen schnell Disziplinprobleme.

Zur Klärung und Transparenz der entsprechenden Situation an den Churer Schulen, sowie zur Einsetzung allfällig präventiver Massnahmen, sind entsprechende Abklärungen zu treffen. Die Gewerkschaft VPOD grischun beantragt deshalb, dass zusammen mit den Lehrpersonen vertieft abzuklären, wo den Lehrpersonen der Schuh drückt; um damit im Sinne der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers allfällig gesundheitlich belastenden Situationen vorbeugen zu können.

A.3. Lohn

Neben den Abbauschritten beim städtischen Personal zeigt auch ein kantonaler Vergleich der Lehrerlöhne, dass die Lehrpersonen in Graubünden – und damit auch in Chur – nicht auf Rosen gebettet sind. Die nachfolgend verwendeten Daten stammen aus der Lohndatenerhebung der Deutschschweizer Erziehungsdirektorenkonferenz (D-EDK). Diese wird jährlich durchgeführt, umfasst aber nur die Deutschschweizer Kantone. Die vorliegenden Daten betreffen das Schuljahr 2013. Und hier zeigt sich, dass die Anfangslöhne im Kindergarten sich zwischen bescheidenen 60'000 Franken in Graubünden und 80'656 Franken pro Jahr im Kanton Solothurn, der die besten Anfangslöhne bietet, bewegen. Den hochgerechneten Maximallohn für Kindergärtnerinnen bietet übrigens der Kanton Schaffhausen mit 121'384 Franken pro Jahr, während dem Graubünden auch hier am Schluss figuriert. Am besten bezahlt übrigens die Nachbarregion Fürstentum Liechtenstein seine Kindergärtnerinnen, die in der Lohnendstufe 125'460 Franken verdienen. In der Primarschule starten mit 71'081 Franken pro Jahr die Innerrhölder LehrerInnen mit dem niedrigsten Lohn. Am meisten gibts mit 90'754 Franken im Kanton Zürich. Hier liegt Graubünden an drittletzter Stelle der Deutschschweizer Kantone und beim hochgerechneten Maximallohn sogar am Schluss der Rangliste. Zu ergänzen ist zudem, dass Graubünden auch bei der Höhe der Jahreslektionen im Durchschnitt oder darüber liegt. Auf einen kurzen Nenner gebracht: viel leisten für wenig Lohn und wenig Wertschätzung (der Gemeinderatsmehrheit). Dies geht auf die Dauer nicht auf.

Mit Blick auf diese Zahlen, die Abbauschritte der letzten Jahre sowie die Schwierigkeiten durch den Fachkräftemangel fordert die Gewerkschaft VPOD grischun, dass die Lohnsituation der Churer Lehrpersonen auf das neue Schuljahr geprüft und mindestens dem Benchmark der SüdOstschweizerkanton angepasst werden. Am dringendsten steht die Anhebung der Löhne für die Kindergärtnerinnen an.

A.4. Berufswahl

Die erwähnte Nationalfonds Studie zur Belastungssituation von Lehrpersonen kommt aber auch zu positiven Befunden. So ist ein Grossteil der Schweizer Lehrpersonen mit ihrem Beruf zufrieden. 87,2 Prozent der Befragten gaben an, dass ihnen ihr Beruf Spass mache. Rund zwei Drittel finden, dass sie ihre Fähigkeiten in ihrem Beruf voll einsetzen können und dass sie sich gerne an ihrem Arbeitsplatz aufhalten. Dies unterstreicht auch das Churer „Schulblatt“, welches seit Jah-

ren regelmässig die Churer Lehrpersonen und ihre Arbeit vorstellt. Ein Kompliment an die Redaktion. Diese Porträts und Berichte stimmen zuversichtlich, zeigen zudem auch, dass sich die Churer Lehrerinnen und Lehrer sowie die Kindergärtnerinnen trotz aller Schwierigkeiten für unsere Kinder einsetzen wollen und sich mit Herz engagieren.

B. Anmerkungen zu den Ausführungen „Berufsauftrag Lehrpersonen Stadtschule“ (Arbeitspapier Bildungscommission)

Begrifflichkeiten
(S. 4)

Wir begrüssen es, dass eingehend zur Vernehmlassung die wichtigsten Begrifflichkeiten erläutert werden. Wünschenswert wäre es, wenn dieser Abschnitt auch noch mit einer kurzen Definition und Abgrenzung der verschiedenen Berufsfelder und zentralen Aufgaben (z.B. Fachlehrkräfte, Schulsozialarbeit, Heilpädagoginnen, Logopädinnen) ergänzt würde.

Für die Gewerkschaft VPOD zentral ist jedoch, dass bei den Kindergartenlehrpersonen die berufsklarere Bezeichnung „LehrerInnen für die Vorschulstufe“ verwendet wird; wie dies das Schweizerische Dienstleistungszentrum Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB unter Berufsberatung.ch definiert. Lehrpersonen für die Vorschulstufe begleiten, fördern und bilden Kinder von vier bis acht Jahren. Sie unterrichten Kinder der Eingangsstufe (Basis- oder Grundstufe) bzw. in Kindergärten und in den ersten zwei Primarstufenjahren. Auf spielerische Art fördern sie die Kinder und vermitteln ihnen kognitive sowie soziale Fähigkeiten und Kenntnisse. Es ist uns durchaus bewusst, dass sowohl die kantonale Gesetzgebung wie die Pädagogische Hochschule Graubünden PHGR von Kindergärtnerinnen und Kindergärtnern sprechen. So wie jedoch der Lehrplan 21 vorausseilend in die Betrachtungen der Schulentwicklung berücksichtigt werden, so sollte auch die Entwicklung hin zur Vorstufenlehrperson in Betracht gezogen werden.

Unterrichtspensum

Bei der Definition des Unterrichtspensums besteht ein gewisser Formulierungswiderspruch, indem hier die Anstellung **klar auf Basis** von Lektionen definiert werden, während im Kapitel „Ausgangslage“ (S. 5) die Formulierung **„Im Wesentlichen** über die zu erteilenden Lektionen definiert“ verwendet wird. Gleichzeitig teilen wir das Resultat der Arbeitszeiterhebung 2009 von Landert, dass der Aufwand bei den nicht unterrichtsbezogenen Tätigkeiten spürbar zugenommen hat.

Antrag Ferienkolonie (S. 8): Wenn die Mitwirkung in der Ferienkolonie verpflichtend ist, dann soll sie auch als Bestandteil der Arbeitszeit im Berufsauftrag erfasst sein.

Jährliche Arbeitszeit
(S. 6)
sowie Erfassen der
Arbeitszeit (S. 12)

Es ist bedauerlich, dass im Anhang zu den Vernehmlassungsunterlagen (Anhang 2) nicht die neuste Version der AB zur PVO verwendet wurde. In der präsentierten Version vom 12. Dezember 2013 heisst es in Art. 103: „Das wöchentliche Pensum beträgt für die Lehrpersonen der einzelnen Schulstufen . . .“ Demgegenüber in der aktuellen Version (gemäss Beschluss des Stadtrates vom 08. April 2014) richtigerweise präzisiert: „Das wöchentliche Pensum **gilt als Grundlage zur Berechnung**

der Jahresarbeitszeit gemäss Pflichtenheft. . . .“ Diese Präzisierung begrüssen wir, da sie transparent macht, dass es neben der Pflichtpensen des Unterrichts auch weitere Arbeitszeitbereiche gibt.

Wir teilen die Feststellung, dass es eine „typische Arbeitswoche“ für Lehrpersonen nicht gibt. Die Beratungstätigkeit der Gewerkschaft VPOD zeigt jedoch, dass es gerade im Zusammenhang mit Teilzeitanstellungen oft zu Schwierigkeiten bezüglich der „durchschnittlichen Jahresarbeitszeit“ kommt; dies bei nicht beeinflussbaren längeren Abwesenheiten (z.B. Mutterschaft, Unfall). So sollte das Berechnungsmodell wie die Zeiterfassung/-kontrolle möglichst einfach, transparent und verständlich nachverfolgbar sein.

Bezüglich der Arbeitszeit für Kindergartenlehrpersonen verweisen wir auf den Text Seite 8, dass die Kindergartenstufe gemäss kantonalem Schulgesetz sowie den Ausführungsbestimmungen zur städtischen PVO in Stunden ausgestellt werden. Entsprechend ist im Anhang 1 zur städtischen Personalverordnung „Einreihungsplan gemäss Art. 7 PVO“ bei den Kindergartenlehrpersonen die Ausnahmemöglichkeit für die Lohnklasse 15 kongruenterweise ebenfalls auf Stunden umzurechnen.

Formen der
Arbeitszeit (S. 9)

Gemäss den Ausführungen sollen Termine und Arbeitszeiten für Arbeiten während der unterrichtsfreien Zeit **möglichst frühzeitig** festgelegt werden. Dies ist ein sehr undeutlicher Begriff und kann zu Diskussionen führen. Hier verweisen wir auf folgenden Erläuterungen zum Arbeitsgesetz:

Mitwirkung bei der Gestaltung der Arbeitspläne (Art. 48 ArG) und frühzeitige Bekanntgabe (Art. 69 Abs. 1 ArGV 1)

Allgemein bezieht sich die Mitwirkung bei der Planung auf die Organisation der Arbeitszeit und die Gestaltung der Stundenpläne (Art. 48 ArG). Deshalb sind die Arbeitnehmenden bei der Planung für die im Betrieb massgeblichen Arbeitszeiten, wie Rahmeneinsatzzeiten, Pikettdienst, Einsatzpläne, bewilligte Stundenpläne und deren Änderungen beizuziehen. Allerdings müssen auch gemeinsam mit den Arbeitnehmenden erstellte Arbeitspläne den rechtlichen Rahmenbestimmungen entsprechen. Die Arbeitspläne sind möglichst frühzeitig zu kommunizieren, in der Regel spätestens zwei Wochen vor einem geplanten Einsatz mit neuen Arbeitszeiten (Art. 69 Abs. 1 ArGV 1). Ohne zwingenden Grund darf diese Frist nicht unterschritten werden.

Es ist uns durchaus bewusst, dass das Arbeitsgesetz nicht direkt für die öffentlichrechtliche Anstellung bei der Stadt Chur angewendet werden kann; der erwähnte Artikel zeigt jedoch die grundlegende Stossrichtung, dass es hier eine klarere Regelung braucht, gerade um allfällige arbeitsrechtliche Konflikte zu verhindern. Da es hier um eine Regelung der unterrichtsfreien Zeit geht, in welcher ebenso der ordentliche Feriensanspruch bezogen und allfällige Weiterbildungen besucht werden, ist

eine entsprechend frühzeitige Planung anotwendig.

Wir beantragen, dass die Festlegung von Arbeiten während der unterrichtsfreien Zeit 3 Monate vorher erfolgen muss. Bereits eingereichte Ferien- und Weiterbildungsanträge sind zu berücksichtigen und gehen vor.

Arbeitsfelder und
Hauptaufgaben
(S. 11)

Generell sind unseres Erachtens die einzelnen Arbeitsfelder (S. 10 und 11) zu knapp und wenig griffig formuliert. Hier wünschen wir uns noch etwas ausführlichere und präzisere Formulierungen – ohne aber gleich zu tief in die Details zu gehen.

Allgemein stellt sich zudem die Frage, wie stark heterogene Klassen bei der Arbeitsfeldfestlegung mitberücksichtigt werden und wie stark die direkten Erfahrungen der Lehrperson mit den entsprechenden SchülerInnen in der Festlegung mitberücksichtigt, gewichtet werden. Wird der Sozialindex pro Schulhaus jährlich überprüft und angepasst?

Besonders vermissen wir die Zuordnung der Zusammenarbeit (Zeit und Ressourcen) mit den unterrichtsergänzenden Bereichen, so beispielsweise die Absprachen mit HeilpädagogInnen oder Schulsozialarbeit. Hier scheinen uns die 5% im Arbeitsfeld Lernende zu knapp bemessen.

Ebenfalls fehlen auf der Kindergartenstufe die Bereiche Schuleintritt und neu Abklärung 4-jähriger Kinder. Auf der Kindergarten- und Unterstufe muss das Arbeitsfeld mit Einschulung, Diagnose und Abklärungen ergänzt werden. Desgleichen sind auf der Primaroberstufe folgende zusätzlichen Aufgaben zu ergänzen: Übertritt mit den Zuweisungsentscheiden und den zusätzlichen Gesprächen (Eltern- und Oberstufenlehrpersonen), Vorbereitung Gymnasialprüfung, Vorbereitung wie Durchführung und Auswertung von Lager- und Projektwochen.

Arbeitsfeld Unterricht

Im 4. Aufzählungspunkt ist das Wort **schriftlich** unbedingt als separate Arbeit aufzuführen. Die Kommunikation (schon der Begriff ist in sich umfassender) mit Unterrichts- und Schulteams erfolgt in der Praxis viel häufiger über Teamsitzungen oder bilaterale Gespräche, als über eine schriftliche Kommunikation. Demgegenüber hat jedoch die schriftliche Berichterfassung/Protokollierung oder die entsprechende Information an Erziehungsberechtigte zugenommen, so dass dieser Punkt in der Beschreibung separat aufgeführt wird, gleichzeitig die umfassende Kommunikation ebenfalls berücksichtigt wird.

Umsetzung des Be-
rufsauftrags (S. 12)

Ziel gemäss Arbeitspapier ist es immer, eine klare Vereinbarung über die Arbeitszeit sowie die prozentuale Verteilung auf die einzelnen Arbeitsfelder zu erstellen. Wenn im selben Abschnitt gleichzeitig von Richtwerten und möglichen Abweichungen gesprochen wird, dann ist diese Klarheit bereits hier aufgeweicht. Zudem wird auch in den Erläuterungen zur „Integrierten Förderung“ bereits auf die Schwierigkeit der Aufteilung zwischen „Lernende“ und „Unterricht“ hingewiesen. Sinnvoller erscheint es uns deshalb, wenn in den vier Arbeitsfeldern ein so

genannter „Minimalansatz“ festgelegt wird und den Lehrpersonen beispielsweise ein Bereich von „5% Gesamtarbeitsfeld“ als variabel verfügbarer Aufgabenbereich zusteht. Dieser Bereich soll nicht neuen Aufgaben offen stehen, sondern als Pool oder „Puffer“ dem Ausgleich innerhalb der vier Arbeitsfeldern dienen, ohne dass die Lehrperson eine Anpassung im Berufsauftrag beantragen oder mit administrativem Aufwand und grossen Diskussionen begründen muss. Grundsätzlich muss es möglich sein, den Lehrberuf auch künftig mit einem 100%-Pensum respektive der entsprechenden Anstellung gemäss Arbeitsvertrag leisten zu können.

Wir beantragen, dass neben den vier definierten Arbeitsfeldern auch ein Bereich von „5%-Gesamtarbeitsfeld“ aufgenommen wird.

Im Rahmen der Erläuterungen zur „Integrierten Förderung“ ist der Anstellung der ISS-Lehrpersonen durch das jeweilige Kompetenz-zentrum ein besonderes Augenmerk zu richten. Wir erachten es als heikel, wenn hier der Berufsauftrag nur „**informativen Charakter**“ hat. Gemäss Arbeitspapier soll der Berufsauftrag auch arbeitsrechtliche Klärungen ermöglichen und allfällige Konflikte verhindern können. Dazu bietet eine „Gleichbehandlung“ aller Mitarbeitenden in einem Schulhaus, in einer Gemeinde, die grössere Gewähr.

Die Gewerkschaft VPOD grischun ersucht bezüglich Anstellung der ISS-Lehrpersonen nähere Information und Dokumentation zu erhalten.

Lehrpersonen mit
Teilzeitanstellungen
(S. 13)

Die eingangs erwähnte hohe Belastung der Lehrpersonen wird auch vor dem Hintergrund ersichtlich, dass immer mehr Lehrpersonen nur ein Teil-Pensum auf sich nehmen wollen, um überhaupt eine seriöse Bewältigung aller anfallender Arbeiten gewährleisten zu könnten und um einer übermässigen Belastung zu entgehen. Wie im Arbeitspapier ausgeführt, ist dabei eine Aufteilung der Arbeitsfelder bei Teilzeitlehrpersonen recht schwierig. Auch die Studie Landert Partner aus dem Jahr 2009 macht dazu klare Aussagen: „Teilzeitlehrpersonen, vor allem ab einem Pensum von 50%, übernehmen offenbar alle Arbeiten ausserhalb des Unterrichts und unterrichtsbezogener Arbeiten nicht anteilmässig, sondern voll.“ Dies spricht für das hohe Berufsethos der Lehrpersonen, bedeutet aber auch, dass Lehrpersonen häufig mehr Arbeit als ihr eigentliches Pensum leisten. Und es darf daraus die Frage erlaubt sein, wie die Aufgaben der Schule ohne die geleistete „Gratis-Überzeit“ vieler Lehrpersonen gewährleistet werden könnten.

Der VPOD fordert daher klar, dass ab einem Teilzeitpensum von 50% die vollen 7% des Arbeitsfeldes Schule im Berufsauftrag angerechnet werden müssen. Unter einem Pensum von 50% soll eine realistische Abstufung erfolgen.

Auch wenn das Anliegen einer Aufgaben- und Stundenkontrolle nachvollzogen werden kann, so darf dies nicht zu einer administrativ aufwendigen Stundenbuchhaltung führen. Aus Sicht der Gewerkschaft soll-

Umsetzung des Berufsauftrags (S. 14)

te das Berechnungsmodell wie die Zeiterfassung einfach, transparent und verständlich nachverfolgbar sein.

Öffentlichkeitsarbeit

Wir begrüssen dieses Anliegen und sind davon überzeugt, dass gerade die Stadtschulen (z.B. 2-Sprachigkeit), gemeinsam mit Musik- und Singschule sowie den weiterführenden Berufs- und Hochschulen, wesentlich zur Stärke des Bildungsstandortes Chur beitragen. Dies darf auch vermehrt nach Aussen getragen werden. Denkbar wäre für uns beispielsweise einmal ein „Churer Schulblatt“ in alle Churer Haushalte oder eine regelmässige Spalte im Churer Amtsblatt.

Vollzug des Berufsauftrages

Zur Klarheit sollte hier noch festgehalten werden, dass die Besprechung für das jeweilige Schuljahr vor den Sommerferien stattfinden wird.

Anhang 1
Beispiele Pensenvereinbarungen

Lehrperson (S. 15)

Im vorgelegten Beispiel einer Klassenlehrperson ha sich bei den Stunden im Arbeitsfeld „Unterricht“ ein Rundungsfehler eingeschlichen.

Schulische Heilpädagogin (S. 16)

Im Beispiel der Pensenvereinbarung wurde der Anteil Besprechung von 66 Stunden nicht ins Total gerechnet; zudem besteht beim Total der Sollarbeitszeit wohl ein Rundungsfehler. Generell ist zu prüfen, ob der Anteil für die Besprechungen nicht erhöht werden muss. HeilpädagogInnen betreuen einerseits oft SchülerInnen von mehreren Lehrpersonen, so dass dieser Koordinationsaufwand schon im Schulhaus beachtlich ist. Andererseits zeigt aber auch die Erfahrung, dass der Aufwand für Besprechungen, der Austausch mit den SchülerInnen, Erziehungsberechtigten und Lehrpersonen grundsätzlich zunimmt. Bisher gab es hier offenbar über einen Pool die Möglichkeit eines gewissen Ausgleichs.

Unseres Erachtens sind für die Besprechungszeit mindestens 2 Lektionen vorzusehen; bei Teilzeitanstellungen unter 50% kann dies bei der vorgeschlagenen Lektion bleiben.

Lehrperson Kindergarten (S. 17)

Es bedarf einer speziellen Klärung für die Kindergartenlehrperson. Analog der Nettoarbeitszeit Verwaltung mit 1'910 Std. geht der Berufsauftrag der Lehrpersonen – und hier sind die Kindergartenlehrpersonen mit gemeint - von derselben Nettoarbeitszeit (1'910 Std. gemäss Aufstellung auf S. 7) aus. Eine andere Jahressollzeit für Kindergartenlehrpersonen ist weder in der PVO noch den entsprechenden AB zur PVO vorgesehen. So ist die Festlegung der Arbeitszeit der Kindergartenlehrpersonen nicht nachvollziehbar. In Anbetracht der fast ausschliesslichen Tätigkeit von Frauen im Kindergarten erhält der Gesamtblick mit Lohneinreihung, Arbeitszeit und „magerer“ Aufgabendefinition, dies auch im Vergleich mit anderen Kantonen, einen geschlechtsdiskriminierenden Beigeschmack. Die Jahreszeiterhebung von Landert und Partner kommt zwischen Lehrpersonen und Kindergartenlehrpersonen

auf eine Differenz von etwa 8%; hier sind die 20% Unterschied in Chur weder aus dem Berufsauftrag noch aus den angegebenen Quellen, geschweige denn im realen Kindergartenalltag nachvollziehbar.

Die präsentierte Grundaufteilung in die vier Arbeitsfelder beziehen sich auf ein 100%-Pensum; bezüglich dem Arbeitsfeld Unterricht heisst

- reine Unterrichtszeit PLP und FLP 38 x 29 Lektionen = 826.5 Std.
- reine Unterrichtszeit KLP 38 x 24 Std. = 912 Std.

Daraus kann interpretiert werden, dass offenbar bei den Kindergartenlehrpersonen mit einem tieferen Anteil

- an Planen, Vorbereiten, Auswerten und Weiterentwickeln im Unterricht
- für das Zusammenarbeiten im Unterrichtsteam
- zur Erledigung von organisatorischen und administrativen Aufgaben bezüglich der Klasse

gerechnet wird; zumal von ähnlicher Präsenz- und Pausenzeiten (wobei gerade die Pausenzeiten für die Kindergartenlehrperson meist nicht zum eigenen „Durchschnaufen“ genutzt werden kann) auszugehen ist. Wir denken jedoch, dass der Aufwand in diesen drei Arbeitsfeldern eben so hoch ist, wie bei den anderen Schulstufen. Es stellt sich damit die Frage, in wie weit für die Kindergartenlehrpersonen nicht eine andere Aufteilung der einzelnen Arbeitsfelder erfasst werden sollte. Dies umso mehr, da das Beispiel in Anhang 1 bei einem vollen Pensum (100%-Anstellung) eben nicht auf die Sollarbeitszeit (Nettoarbeitszeit) von 1'910 Stunden kommt.

Die Auffangzeit ist als volle Unterrichtszeit zu berechnen, alles andere entspricht unseres Erachtens nicht dem Gesetz und den Erwartungen des Schulinspektorats. Selbstverständlich darf auch von den Kindergartenlehrpersonen, analog der Lehrpersonen, eine Präsenzzeit vor und nach dem Unterricht gefordert werden - was zur Tages- und Unterrichtsvorbereitung ja ohnehin gemacht wird. Diese Präsenzzeit darf jedoch nicht mit der Unterrichtszeit während der Auffangzeit im Kindergarten vermischt werden. In dieser Auffangzeit findet bereits auf die Kinder zugeschnittener Unterricht statt, der sowohl die Klasse wie insbesondere auch individuelle Lern- und Fördereinheiten berücksichtigt.

Die Kindergartenlehrpersonen sind gleichwertig wie die Lehrpersonen zu behandeln. Entsprechend hat sich ihre Jahresarbeitszeit ebenfalls an jener der Churer Verwaltungsangestellten und Lehrpersonen zu orientieren. Zur Gleichwertigkeit gehört zudem die umfassende Berücksichtigung der Tätigkeiten in den einzelnen Arbeitsfeldern, wie auch die entsprechend faire Berücksichtigung bei der Lohnreihung.

Fachlehrperson (S. 18)

Der Berufsauftrag bietet die Chance, jenen Fachlehrpersonen, welche in ihrem Fachbereich Verantwortung übernehmen (sei diese methodisch und/oder didaktisch) die gebührende Unterstützung zu geben, beispielsweise mit der Möglichkeit von Entlastungslektionen. Dabei haben wir vorab Fachlehrpersonen im Auge, welche nicht gleichzeitig Klassen-

lehrperson sind. Meist sind sie Fachlehrpersonen in verschiedenen Stufen und müssen sich jeweils innerhalb des Schultages spezifisch stufenadäquat vorbereiten. Nehmen wir als Beispiel die Naturwissenschaften, ein Bereich welcher im Engagement gegen den Fachkräftemangel der technisch/wissenschaftlichen Branche grundsätzlich gestärkt werden müsste. Hier gibt es Fachlehrpersonen, welche zur Erstellung von Versuchsanordnungen in den Fächern Chemie und Physik grosse Efforts leisten, damit einerseits die Schülerinnen und Schüler einen direkten Lernansatz erhalten, diese Versuchsanordnung dann aber auch für andere Fachlehrpersonen dieser Fächer weiter genutzt werden können. Diese Aktivitäten, wie deren Unterstützung, stärken die Zusammenarbeit und fördern generell eine positive Ausstrahlung im Schulhaus.

C. Zum Fragekatalog

Der Fragekatalog sowie das ausführliche Begleitschreiben ergänzen sich als Vernehmlassung der Gewerkschaft VPOD grischun und können nicht getrennt voneinander bewertet werden.

D. Weitere Bemerkungen

Gemäss der Ausgangslage auf S. 5 des Arbeitspapiers sollen mit dem Berufsauftrag gleichzeitig arbeitsrechtliche Konflikte und fruchtlose Diskussionen vermieden werden. Diese Meinung teilen wir in der jetzigen Präsentation nicht. So bleiben beispielsweise folgende Fragen unbeantwortet:

- Zwar ist es formal richtig, dass die Schulleitungen in ihrer Führungsrolle mehr Verantwortung und Kompetenzen erhalten. Was geschieht jedoch, wenn beispielsweise bei der Aufteilung respektive der realen Umsetzung der Arbeitsfelder zwischen Schulleitung und Lehrperson eine Differenz entsteht? Gerade die entsprechende Aufschlüsselung bei Teilzeitlehrkräften birgt hier gewisse „Stolperfallen“.
- Was ist, wenn Unsicherheiten bezüglich des geleisteten Pensums auftauchen – gerade die Erfahrungen aus dem Schulalltag zeigen, dass dies doch heikel ist. Oder wenn die „möglichst frühzeitige“ Festlegung in der unterrichtsfreien Zeit eben doch zu kurzfristig ist? Und was, wenn dann eine Schulleitung nicht den „richtigen Ton“ findet? Es sollte diesbezüglich geprüft werden, ob es adäquate unterstützende Instrumente gibt, ohne dass die Schuldirektion bei jeder Fragestellung gleich involviert werden muss.
- Generell, wie auch zur vorgängigen Fragestellung, sollte den VertreterInnen der Lehrpersonen wie der Schulhausteams eine Möglichkeit eröffnet werden, um ihre Rückmeldungen einzubringen. Dabei denken wir neben anderem auch an geschilderte Thematik in Absatz 1 bei den Erläuterungen zu S. 11 des Arbeitspapiers.

Entsprechend beantragen wir, dass für die Lehrpersonen sowohl ein Rekursinstrument, eine Rekursstelle wie auch ein aktives Mitwirkungsinstrument für allfällige Anpassungen und die Weiterentwicklung des Berufsauftrages mit eingeführt werden.

Aus Sicht der Gewerkschaft VPOD grischun wäre es zudem wünschbar, wenn bei der Einführung des Berufsauftrages eine Probe- oder Pilotphase festgelegt wird, so dass allfällige Schwächen verbessert und Lücken geschlossen werden können. Dies mit dem Ziel, dass der definitive Berufsauftrag längerfristig Gültigkeit erhält und zur gewünschten „Ruhe“ beiträgt.

E. Schluss

Abschliessend möchten wir es nicht unterlassen, Ihnen für die spürbar wohlwollende Vorarbeit zu dieser Vernehmlassung zu danken. Gerne nehmen wir auch nochmals den einleitenden Gedanken auf, dass die Erstellung und die sozialpartnerschaftlich getragene Arbeit an einem Berufsauftrag eine gute Grundlage und Möglichkeit bietet, gemeinsam gegen die bestehenden Vorurteile gegenüber dem LehrerInnenberuf anzugehen und die hohe Leistungsbereitschaft und das Engagement von Lehrpersonen anzuerkennen und zu stärken. In diesem Sinne danken wir schon jetzt für die gebührende Berücksichtigung der Anliegen unserer Lehrpersonen.

Mit freundlichen Grüssen

VPOD glarus/grischun

Thomas Hensel, Regionalsekretär