

Zeitschrift: Bündner Schulblatt = Bollettino scolastico grigione = Fegl scolastic grischun

Herausgeber: Lehrpersonen Graubünden

Band: 64 (2002-2003)

Heft: 3: Berufsberatung für Lehrpersonen

Artikel: Berufsauftrag

Autor: Schildknecht, Urs

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-357457>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 14.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

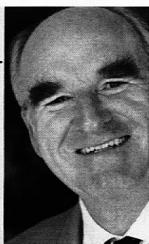
Berufsauftrag

Urs Schildknecht, LCH Zentralsekretär

(Der Vortrag kann auch unter www.schule-elternhaus.ch/gr eingesehen werden.)

Urs Schildknecht

Geboren: 2. Juni 1943
in Zürich
Bürgerort: Eschlikon TG
Wohnort: Frauenfeld TG
Zivilstand: Verheiratet



Ausbildung

- Matura Typus C und kleines Latinum 1962
- Pharmaziestudium bis 1. Vordipl., ETHZ 1964
- Studium und Diplom/ Lehrpatent Sekundarlehrer phil II, Zürich / Thurgau 1966
- Post-graduat Ausbildung für NPO-Management, Uni Fribourg, Diplom 1988

Berufliches

- Sekundarlehrer phil II in Erlen TG 1967–1986
- Mitglied/Protokoll- und Korresp.-aktuar der Primarschulbehörde Erlen 1972–1980
- Präsident des Thurg. Kant. Lehrervereins TKLV 1975–1986
- Präsident der 1982–1986 Regionalen Ostschweiz. Lehrerorganisation ROSLO
- Mitglied der Redaktions- 1976–1984 kommission der Schweiz. Lehrerzeitung SLZ
- Zentralsekretär des 1986–1989 Schweiz. Lehrervereins SLV und Zentralsekretär der Konferenz der Schweiz Lehrerorganisationen KOSLO
- Zentralsekretär des seit 1990 Dachverbandes Schweizer Lehrerinnen und Lehrer LCH
- Geschäftsleiter der 1991–1995 Pestalozzi Bergstiftung
- Präsident der 1989–1996 Kommission Lehrerbildung Afrika LCH/SPR
- Präsident des Kuratorium 1989–1998 der Pestalozzi Weltstiftung PWST und a.i. Präsident der Stiftung PWST

Einleitung

Landauf und landab sind regionale und kantonale Kommissionen an der Neumenschreibung der Berufspflichten und an entsprechenden Neuberechnungen der dafür aufzuwendenden Anteile an Unterrichtszeit und an ununterrichtsfreier Arbeitszeit. Über das Prinzip ist man sich einig: Das traditionelle Berufsbild des «Lektionengebers» muss endlich durch eine realistische Beschreibung der schon längst gegebenen erweiterten beruflichen Aufgaben abgelöst werden, und dazu gehört auch der Einbau aller Aufgabenbereiche ins Arbeitspensum.

Die konkreten Regelungsvorstellungen gehen allerdings noch weit auseinander. Richtungsweisend dürfen die Thesen 4 und 6 des LCH-Berufsleitbildes sein:

These 4: Lehrpersonen arbeiten an einer geleiteten Schule mit eigenem Profil. Sie orientieren sich als Team am Schulauftrag und übernehmen die Verantwortung für die situationsgerechte Übersetzung des Rahmenlehrplans und für die Lernorganisation an Ort.

Die Pflicht zur Teamarbeit bringt und bedingt auch das Recht, die Schulen zu selbstgestalteten Organisationen mit klaren Kompetenzregelungen weiter zu entwickeln. Die Teamarbeit wirkt dem Einzelkämpfertum, dem reinen Lektionen erteilen konstruktiv entgegen.

These 6: Lehrpersonen leisten ihre Arbeit im Rahmen eines Berufsauftrags und der Standesregeln. Sie stehen in einem Anstellungsverhältnis, welches der Selbstverantwortung und der anspruchsvollen, vielschichtigen Aufgabe Rechnung trägt.

Ziel ist es einmal mehr, alles zu tun, um die Arbeits- und Schulqualität zu erhalten und die Zufriedenheit der Lehrpersonen in einem grundsätzlich attraktiven Beruf zu verbessern.

Bedarf für neue Regelungsstrukturen

In der Vergangenheit sind die Arbeitspensen von Lehrkräften über die Pflichtstunden ausreichend definiert gewesen. Modernen Ansprüchen an die differenzierte und erweiterte Tätigkeit von Lehrerinnen und Lehrern und Schulen genügt diese Umbeschreibung aber nicht mehr. Die bisherigen Regelungen sind zunehmend eine Quelle von arbeitsrechtlichen Konflikten. Sie tragen der Tatsache, dass sich neben dem Unterricht neue Tätigkeitsfelder von erheblichem Ausmass erschlossen haben ebenso wenig Rechnung wie dem Umstand, dass Teilzeitpensen heute an vielen Schulen zum Normalfall geworden sind.

Berufliche Aufgaben der Lehrerinnen und Lehrer

In der LCH-Erhebung «Die Arbeitszeit der Lehrpersonen in der Deutschschweiz» von



1999 (Verfasser: Charles Landert / Landert Farago Davatz & Partner, Zürich) werden sieben Bereiche der beruflichen Aufgaben von Lehrerinnen und Lehrern erfasst und unterschieden:

Kategorien der Arbeitszeit (Landert 1999: S.19)

1. Unterrichtszeit

Lektionen inklusive Pausen, inkl. Schulreisen, Exkursionen u.ä.

2. Kurzfristige Vor- und Nachbereitung des Unterrichts

Vorbereiten oder Korrigieren von Proben oder Prüfungen; Korrigieren, Kommentieren oder Vorbereiten von anderen Schülerarbeiten; eigene Unterrichtsplanung (ohne Kollegen); kurzfristige Auswertung des Unterrichts; Erstellen und Beschaffen von Arbeitsmitteln.

3. Langfristige Unterrichtsplanung und -auswertung

Eigene Unterrichtsplanung (ohne Kollegen); Material sammeln; Schulberichte, Zeugnisse schreiben; Vorbereitung/-Organisation von Schulreise, Sporttagen, OL usw.

4. Administrative Aufgaben

Materialdienst (Bestellung, Verwaltung); Unterhalt von Arbeitsräumen; Betreuung von Sammlungen, Mediothek oder technischen Unterrichtsmitteln; Mitwirkung in der Leitung und Verwaltung der Schule.

5. Betreuung und Beratung

Elterngespräche, Schüler-, Praktikantenbetreuung; Zusammenarbeit mit schulischen Spezialdiensten

6. Weiterbildung

Selbstorganisierte (informelle) Weiterbildung, Besuch von Kursen privater Anbieter; institutionelle Weiterbildung, schulinterne Weiterbildung

7. Gemeinschaftsaufgaben

Lehrerkonvent, Arbeitsgruppen, Fachkonferenzen, Lehrerkonferenzen

Die Arbeitszeit der Lehrperson in der Deutschschweiz

Die Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer bietet endlos Stoff für Diskussionen über Schule und pädagogische Berufe. Dabei be-

wegt sich die Argumentation der Gesprächsparteien meist auf dem unsicheren Boden von Mutmassungen und Behauptungen.

Mit Blick auf die unbefriedigende Datenlage sowie die aktuell in mehreren Kantonen laufenden Verhandlungen über den Berufsauftrag der Lehrpersonen interessierte den Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH), welches die tatsächliche Arbeitszeit der Lehrpersonen sei und welche Faktoren sie beeinflussen.

Für den Auftrag der LCH-Arbeitszeituntersuchung wurden folgende Begründungen genannt:

Das Wissen um die aktuelle Arbeitszeit ist Voraussetzung für die Diskussion um die Lektionenzahl, die Zeit für die Unterrichtsplanung, die Unterrichtsvor- und Unter-

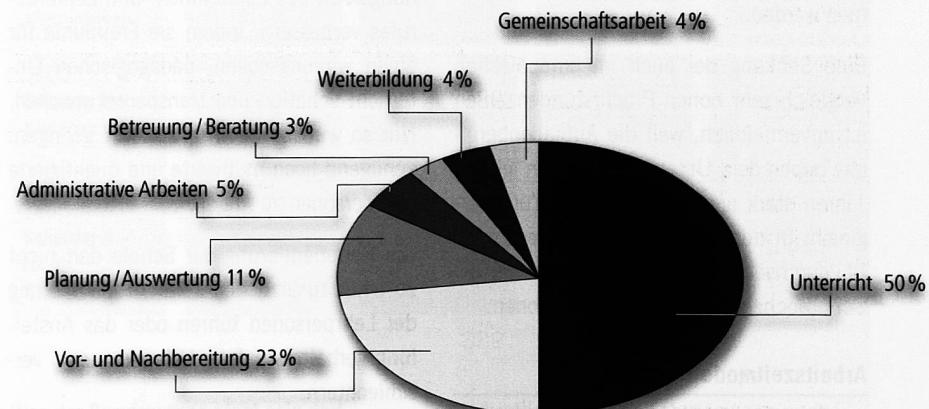
richtsnachbereitung, die Zeit für individuelle Beratung und Betreuung der Schülerinnen und Schüler, Eltern- und Behördenkontakte, die Teamarbeitszeit im Kollegium, die Aushandlung des Pensionspools für ausserordentliche Aufgabenverpflichtungen, die Weiterbildung, die Schulentwicklungsprojekte und die Zeit für administrative Aufgaben.

Eine klare Vorstellung von den zeitlichen Ressourcen ist die unerlässliche Voraussetzung für die Verhandlungen über den Innovationsbedarf und die Qualitätssicherung im Unterricht.

Die wissenschaftliche Arbeitszeituntersuchung ergab folgende Verteilung der Jahresarbeitszeit auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche

(Landert 1999: 37).

Jahresarbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen bei Lehrpersonen mit Vollpensum



Über alle Unterrichtsstufen gerechnet, nehmen Unterrichtszeit sowie die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts praktisch 73 % der jährlichen Lehrerarbeitszeit in Anspruch. Andere Tätigkeiten wie die langfristige Planung und Auswertung des Unterrichts, Betreuungs- und Beratungsfunktionen (z.B. Elternarbeit), Weiterbildung und die Gemeinschaftsarbeit machen zusammen 22 % der Arbeitszeit aus. 5 % kommen für administrative Arbeiten hinzu.

Die Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen über alle Kantone und Stufen genommen beträgt knapp 2000 Stunden, wobei während der Schulzeit zeitliche, physische und psychische Spitzenbelastungen bis gegen 50 Stunden durch eine geringere undweni-

ger belastende Arbeitszeit während den Schulferien kompensiert werden. Zusammengefasst darf gesagt werden, dass Lehrpersonen mindestens so lange und teilweise sehr belastet in einem komplexen Aufgabenfeld arbeiten.

Ich darf befriedigt anmerken, dass in einer zweiten Studie im Auftrag des Kantons ZH (Forneck-Studie), die Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen aus der Landert-Studie noch übertroffen wurde.

Paradigmawechsel

Bei beiden Studien stand die Jahresarbeitszeit und nicht die Pflichtstundenzahl im Mittelpunkt. Hier findet momentan ein

nicht einfacher Paradigmenwechsel statt: Weg von der blosen Pflichtstundenregulierung hin zu einem differenzierten Berufsauftrag mit einer neuen Definition und Regulierung der Jahresarbeitszeit.

Modernen Ansprüchen an die differenzierte und erweiterte Tätigkeit von Lehrerinnen und Lehrern und Schulen genügt die Um- schreibung der Pflichtstundenzahl nicht mehr. Wenn auch das Unterrichten nach wie vor die Haupttätigkeit von Lehrpersonen ist, so müssen die anderen Aufgaben trotzdem genannt und für die Formulierung des Berufsauftrags berücksichtigt werden.

Wichtig ist die Unterscheidung von Unterricht und unterrichtsfreier Arbeitszeit. Für Unterricht sowie dessen unmittelbare Vor- und Nachbereitung müssen Lehrpersonen praktisch $\frac{3}{4}$ der jährlichen Arbeitszeit aufwenden. Um die Schulqualität zu erhalten und zu verbessern, darf die Zeit für die Erfüllung neuer Aufgaben wie Schulentwicklung, Evaluation etc. nicht zu Lasten der Unterrichtsvor- und -nachbereitung genommen werden.

Eine Senkung der auch im europäischen Vergleich sehr hohen Pflichtstundenzahlen ist unvermeidlich, weil die Aufgabenbereiche neben dem Unterrichten in den letzten Jahren stark angewachsen sind. Zum Vergleich: In den OECD-Ländern unterrichten PL durchschnittlich 20 Lektionen bei 40 Schulwochen, auf der S I 18 Lektionen.

Arbeitszeitmodell

Der LCH favorisiert folgendes Modell: Die Unterrichtszeit (Pflichtpensen) sowie die Vor- und Nachbereitungszeit werden je nach Stufe für alle Lehrpersonen gleich festgelegt. Für die restlichen Arbeitsbereiche Administrative Aufgaben, Betreuung und Beratung, Weiterbildung und Gemeinschaftsaufgaben können die Zeitanteile individuell zwischen Schulleitung und Lehrperson ausgehandelt und vereinbart werden (teilreguliertes Modell), wobei für alle die gleiche Jahresarbeitszeit gilt.

Berufsauftrag

Grundsatzbemerkungen

Durch eine Ausweitung des Berufsauftrags sowie der Arbeitszeitdefinition und damit durch das Aufzeigen und Bewusstmachen der hohen Verantwortung, der pädagogi-

schen Expertenfähigkeiten und der vielfältigen Kompetenzen erhalten Lehrkräfte vermehrt Anerkennung in der Öffentlichkeit und beim Arbeitgeber auch in Bereichen, wo bisher wenig Transparenz bestand.

Die Pflicht zur Teamarbeit bringt und bedingt auch das Recht, die Schulen zu selbstgestalteten Organisationen mit klaren Kompetenzregelungen weiter zu entwickeln. Die Teamarbeit wirkt dem Einzelkämpfertum, dem reinen Lektionen erteilen (dies gilt vor allem auch für Teilpensenlehrkräfte) und einem zu engen Stufen- oder Fachdenken entgegen.

Eine umfassendere Definition des Berufsauftrages und der Arbeitszeit dient aber auch als gewerkschaftliche Leitplanke zur Abwehr ungerechtfertigter Ansprüche.

Offene Formulierungen und eine vernünftige Regelungsdichte erhalten berufliche Freiräume, die ein wesentlicher Faktor für die Attraktivität des Lehrberufs sind. Die neuen Regelungen müssen daher die Anziehungskraft des Lehrerinnen- und Lehrerberufes verbessern, indem sie Freiräume für einen wirkungsvollen, pädagogischen Unterricht schaffen und transparent machen. Nur so wird es auch in Zukunft gelingen, genügend hoch motivierte und qualifizierte Lehrpersonen zu finden.

Die Neuorientierung der Schule darf nicht zu einer zusätzlichen zeitlichen Belastung der Lehrpersonen führen oder das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen verschlechtern.

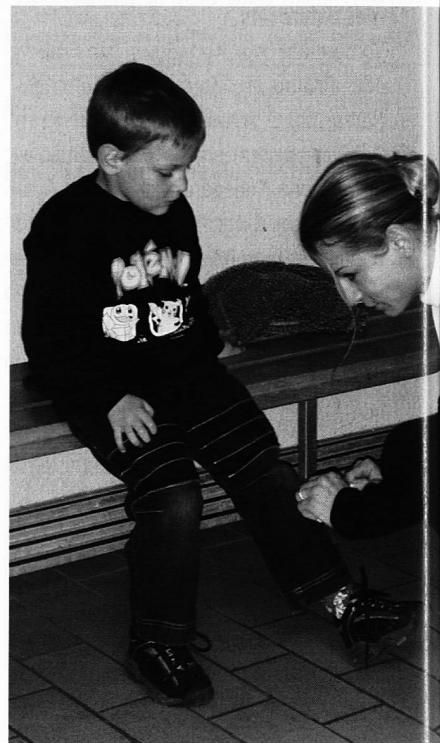
Vom allgemeinen Berufsauftrag ausgeschlossen sind besonders bezeichnete Spezialfunktionen zur Gewährleistung der Schulorganisation. Diese Spezialfunktionen sind für den Schulbetrieb notwendig, setzen eine Spezialkompetenz voraus, sind im Arbeitsaufwand nicht im Normalpensum unterzubringen und sind von einzelnen Spezialisten effizienter zu erfüllen als bei einer Verteilung auf alle Lehrkräfte. Je nach Schularbeit und Schulstufe kommen dabei in Frage: Klassenlehrerfunktion, Stundenplan, Konventsleitung, Fachschaftsleitung, Coaching von Berufseinsteigern, Informatik, Biblio-/Mediothek, Betreuung des Schulmaterials u.a.

Verknüpfung von Arbeitszeit und Berufsauftrag

Arbeitszeit und Berufsauftrag gehören zu-

sammen. Die grundsätzliche Regelung der zeitlichen Aufteilung des Arbeitsauftrags von Lehrpersonen soll in der Personalgesetzgebung verankert sein. Generelle Regelungen gehören ins Gesetz, Detailregelungen in Verordnungen und individuelle Abmachungen in Vereinbarungen.

Nochmals: Der Berufsauftrag der Lehrerinnen und Lehrer umfasst Unterricht, Vor- und Nachbereitung sowie Planung und Bewertung des Unterrichts, Team- und Organisationsarbeit, administrative Tätigkeiten,



Elternarbeit und Schülerberatung sowie Weiterbildung. Die Jahresarbeitszeit wird auf der Basis der Norm-Arbeitszeit des Staatspersonals berechnet und entspricht einer wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden. Sie ist für Teilzeitarbeitende anteilmäßig zu leisten. Die Vor- und Nachbereitungszeit für den Unterricht muss verbindlich an die Unterrichtsverpflichtung angebunden werden.

Diese feste Anbindung ist unerlässlich, weil nur so die für einen qualifizierten Unterricht erforderlichen Aufwendungen an Vor- und Nachbereitung zu garantieren sind; nur so kann verhindert werden, dass Zusatzaufgaben weiterhin zulasten der Unterrichtsvor- und der Unterrichtsnachbereitung aufgepackt werden. Unprofessionelle Vorstellungen hinsichtlich «schnellerer und effizienterer gemeinsamer» Vorbereitung

sind zurückzuweisen. Die Lehrperson hat jederzeit mit ihrem persönlich vorbereiteten Unterricht vor der Schülerschaft zu bestehen. Ein weiterer Abbau an Vor-/Nachbereitungszeit ist nicht zumutbar. Die Verpflichtung zu seriöser Vor- und Nachbereitung darf nicht ausgehöhlt werden.

Anmerkungen

– Verbindung von Unterrichtsverpflichtung und Vor- und Nachbereiten

An die Unterrichtsverpflichtung ist ein Anteil für das Vor- und Nachbereiten des Unterrichts sowie für die Schülerbeurteilung gebunden. Beide Arbeitsanteile betragen zusammen x % der Gesamtarbeitszeit; sie können für die einzelnen Schulstufen unterschiedlich angesetzt werden.

– Beschäftigungsgrad

Der Beschäftigungsgrad ergibt sich aus der im Arbeitsvertrag festgelegten Unterrichtsverpflichtung.

– Unterricht und Vor- und Nachbereitungszeit

Das Verhältnis zwischen Unterrichtsverpflichtung und Vor- und Nachbereitungszeit wird in der Verordnung festgelegt.

– Individuell zu vereinbarende Arbeitszeitanteile

Die Arbeitsanteile des Berufsauftrages für WB, Elternarbeit, Schülerberatung, Team- und Admin.-arbeiten werden zwischen der Schulleitung und der Lehrperson individuell im Arbeitsvertrag vereinbart.

Umgekehrt signalisiert dieses System beim Aufpacken neuer Zusatzaufgaben sensibel einen fälligen Bedarf an Abbau von Unterrichtsverpflichtung, ohne dass an der Vor- und Nachbereitung Raubbau betrieben werden kann. Nur so ist die Qualität des Unterrichts zu erhalten.

Berechnungsbeispiel:

Eine brauchbare Ausgangsgrundlage für die Ausgangs-Ansätze bieten die schweizerischen Durchschnittswerte der LCH-Arbeitszeiterhebung. Diese sind empirisch erhoben, dürften der Realität nahe kommen und

in der Lehrerschaft auf hohe Akzeptanz gestossen. Damit wird vom Status quo ausgegangen. Spätere Anpassungen aufgrund veränderter Erkenntnisse sind möglich.

Unterricht plus Vor- und Nachbereitung empirisch erhoben (im Durchschnitt CH):
 Primarstufe 87%
 Sekundarstufe I 84%
 Sekundarstufe II 81%

Jahresarbeitszeit	Unterricht + Vor- und Nachbereitung	Klassenlehrerfunktion	Administration, Team- und Schulentwicklung, Weiterbildung	Total
1900 Primar Klassenlehrer	87 %	4 %	9 %	100 %
1900 Primar Nicht-Klassenlehrer	87 %	0 %	13 %	100 %
1900 Sekundar I Klassenlehrer	84 %	3 %	13 %	100 %
1900 Sekundar I Nicht-Klassenlehrer	84 %	0 %	16 %	100 %
1900 Sekundar II Klassenlehrer	81 %	2 %	17 %	100 %
1900 Sekundar II Nicht-Klassenlehrer	81 %	0 %	19 %	100 %

Was der Berufsauftrag nicht sein darf

Damit wir uns gut verstehen: Die Neuorientierung der Schule darf nicht zu einer zusätzlichen zeitlichen Belastung der Lehrpersonen führen oder das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen verschlechtern.

Insbesondere ist der Berufsauftrag

- kein weiteres Sparprogramm für Schulen (Einbezug aller Nebenämter zum Nulltarif)
- kein Instrument, um die Lehrpersonen an ein «Gängelband» zu nehmen
- kein neues Kontrollinstrument für Behörden
- kein Instrument, um eine Überreglementierung der Arbeitszeit oder ein Abbau der beruflich notwendigen Freiräume durch zu setzen
- kein Rezept, wie neue Aufgaben der Schule ohne Reduktion der Unterrichts-

verpflichtung den Lehrpersonen auch noch aufgebürdet werden können. Neue Arbeitsfelder lassen sich keinesfalls auf Kosten der frei verfügbaren Arbeitszeit einführen.

Individueller Nachweis der Leistungen

Der Nachweis dieser Arbeitsleistung erfolgt mittels einfacher Agendaführung und basiert auf dem Vertrauensprinzip.

Die Lehrkraft sieht sich im Brennpunkt von Schüler- und Elterneinschätzung, interner Evaluation und von Schülerergebnissen in Quervergleichen ausreichend kontrolliert.

Teilzeitarbeit

Nach den neuesten statistischen Erhebungen arbeitet gesamtschweizerisch die Hälfte der Lehrkräfte der obligatorischen Schu-

le weniger als 90 %. An den Mittelschulen arbeiten 62 % teilzeitlich und an den Berufsschulen sind es gar 70 %. Die schulische Arbeit bietet sich für eine Teilzeitbeschäftigung einerseits geradezu ideal an, weil sie Stellenteilungen oder Teilzeitanstellungen ermöglicht bzw. anbietet muss. Dies ist insbesondere für Frauen und Männer, die sich die familiäre Arbeit und die Erwerbsarbeit jeweils individuell aufteilen wollen oder müssen, von grossem Vorteil.

Zu Problemen führt in der Praxis andererseits oft die Verpflichtung zu Zusatzarbeiten ausserhalb der eigentlichen Unterrichtsverpflichtung. Prinzipiell sind die Teilzeitarbeitenden nur zu dem entsprechenden pro-rata-Anteil ihres Anstellungsgrades zu Zusatzarbeiten in den anderen Arbeitsbereichen verpflichtet. Weitergehende Verpflichtungen in diesen Arbeitsbereichen müssen individuell vereinbart und im persönlichen Pensenkonto erfasst bzw. aus den Pools entschädigt werden.

Ferien

Schulferien und private Ferien für die Lehrpersonen sind nicht gleich zu setzen. Die Arbeitszeiterhebung hat gezeigt, dass Lehrpersonen auch in den Schulferien arbeiten, allerdings deutlich weniger als während der Schulwochen. Eine Lehrperson hat grundsätzlich auch Anspruch auf vier Wochen Ferien. Dazu kommt aber die Kompensation der zuviel geleisteten Arbeitszeit während der Schulwochen in Form von zusätzlichen Ferienwochen in der unterrichtsfreien Zeit.

Altersentlastung

Nach Vollendung des 50. Altersjahres hat das Staatspersonal in vielen Kantonen Anrecht auf fünf zusätzliche arbeitsfreie Tage und nach Vollendung des 60. Altersjahres erhöht sich dieser Anspruch auf zehn zusätzliche arbeitsfreie Tage. Es ist selbstverständlich, dass auch die Lehrpersonen im gleichen Ausmass wie das übrige Staatspersonal Anspruch auf diese kürzere Arbeitszeit haben. Die Altersentlastung ist keine Fürsorgeleistung des Staates. Für die Regelung dieses Anspruches wird ein individuelles Pensenkonto geführt, so dass verschiedene Bezugsmöglichkeiten vorhanden sind (z.B. Kürzung der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung oder Bezug «en bloc» als zusätzliche Ferienwochen). Auch Teil-

zeitlehrpersonen sollen anteilmässig in den Genuss dieser Altersentlastung kommen (Grundsatz der Gleichbehandlung mit dem übrigen Staatspersonal).

Arbeitsplatz

Lehrpersonen arbeiten im Normalfall an vielen Arbeitsplätzen (Klassen- bzw. Unterrichtszimmer, Zimmer für Spezialfächer, Turnhallen, Konventsräume, Sitzungszimmer, Vorbereitungsplätze in der Schule, Arbeitszimmer zu Hause, weitere Arbeitsorte während schulexternen Anlässen und Weiterbildungsveranstaltungen) und in vielfältigen Sozialformen (Klassenunterricht, Abteilungsunterricht, Gruppenunterricht, Einzelunterricht, Besprechungen im Team, im Konvent, mit der Fachschaft, mit der Schulleitung, mit externen Spezialdiensten usw.).

Diese komplexe Arbeitssituation macht es für Eltern und/oder Schüler(innen) manchmal schwierig, Lehrpersonen ausserhalb des eigentlichen Unterrichts zu kontaktieren. Es ist daher sinnvoll, für telefonische oder persönliche Beratungsgespräche Kontaktzeiten zu vereinbaren und damit auch zeitliche Freiräume für den Privatbereich zu definieren (Sperrzeiten für die Wochenenden oder Abendzeiten ab 21 Uhr).

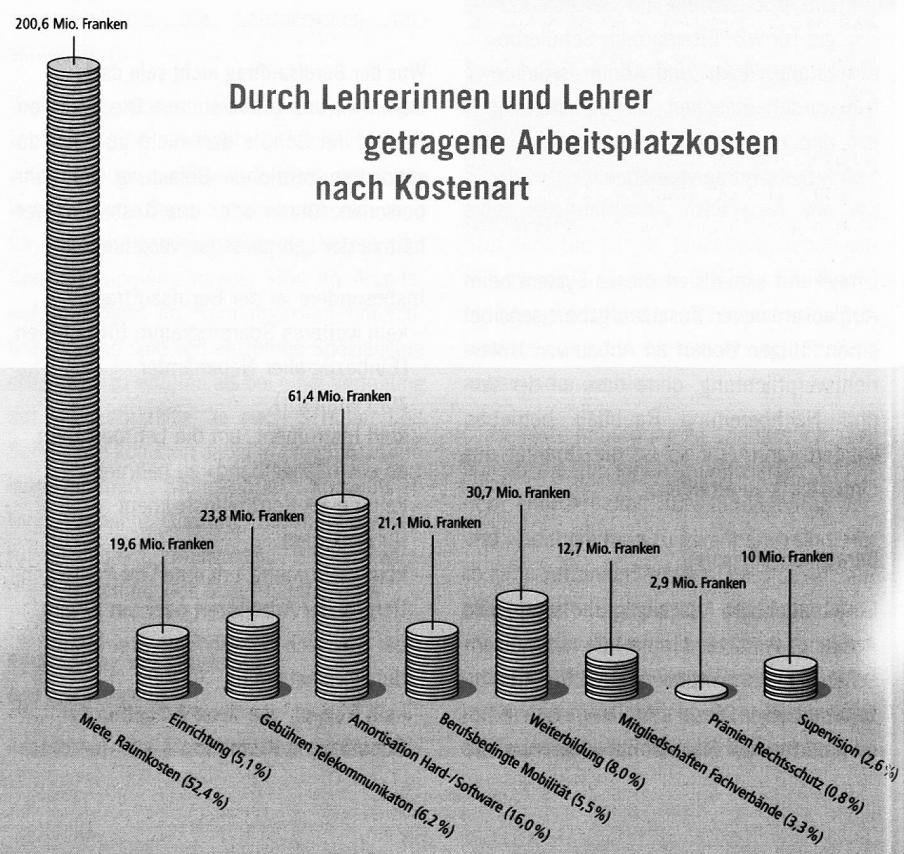
Mit dem Internetzugang aller Schulen wird es auch möglich, dass alle Lehrpersonen über eine eigene Mail-Box verfügen.

Generelle Kontaktmöglichkeiten für Eltern- gespräche und Schülerberatungen werden vom Kollegium zusammen mit der Schulleitung festgelegt.

Privater Arbeitsplatz

Lehrerinnen und Lehrer sind gezwungen, für ihre berufliche Tätigkeit zu Hause einen eigenen Arbeitsplatz selber zu finanzieren. Miete, Raumnebenkosten, Telekommunikation, PC, Bürogeräte, Gebühren und weitere Aufwendungen ergeben allein in der Deutschschweiz pro Jahr knapp 390 Mio. Franken nicht abgegoltene geldwerte Leistungen gegenüber ihrem Arbeitgeber und der Öffentlichkeit. Gesamtschweizerisch entspricht dieser Wert über 600 Mio. Franken oder etwa 2 % der Bildungskosten, die volkswirtschaftlich nicht erfasst sind.

Weil die Situation der Lehrerschaft als öffentlich-rechtliche Angestellte mit einem privat finanzierten Arbeitsplatz im Vergleich mit anderen Berufsgattungen einzigartig ist, sind erfolgversprechende Massnahmen zur Abgeltung des privaten finanziellen Engagements der Lehrpersonen mit Nach-



druck und realpolitischem Sinn durch den LCH und seine Kantonalsektionen voranzutreiben. Mit Blick auf die empirischen Ergebnisse der Untersuchung sowie die rechtliche Ausgangslage empfiehlt der LCH konkret drei Wege zur Verbesserung der Situation:

- Periodische pauschale Abgeltungen für die Lehrerschaft an Infrastrukturinvestitionen
- Steuerabzüge auf kantonaler und eidgenössischer Ebene, die den tatsächlichen Aufwendungen entsprechen
- Erzielen einer unité de doctrine der Schulen in bezug auf kohärente und unkomplizierte Spesenabrechnungen.

Spezialpool

Es gibt auch in einem neuen Berufsauftrag Spezialaufgaben und Nebenämter, die das Mass des normalen Pensus einer Lehrperson sprengen. Diese Zusatzleistungen müssen weiter in der Regel zeitlich oder wo dies nicht möglich ist, finanziell abgegolten werden. Aufgrund der Verschiedenheit sind nicht alle Lehrpersonen in der Lage und fähig, diese Nebenämter im Rotationsprinzip zu versehen. Ab einer gewissen Schulgrösse können solche Nebenämter zu äusserst komplexen Aufgaben werden, die nicht mehr nebenbei und zusätzlich von allen zu leisten sind. Bisherige Vergütungen sind daher in einen Pensenpool zu überführen, aus dem dann eine entsprechende Unterrichtsentlastung gewährt werden kann.

Grundsatz zur Abgeltung von Spezialaufgaben:

1. Schaffung eines ausreichenden Pensenpools und Definition der Spezialaufgaben je nach Funktion des Nebenamtes und der Grösse der Schule.
2. Wo dies nicht möglich oder sinnvoll ist, kann eine Individualentschädigung ausbezahlt werden.

Schulpool, Innovationspool und Schulleitungspool

Sinnvollerweise sind drei verschiedene (Zeit-) Pools zu schaffen: Ein Schulpool für schulorganisatorisch notwendige und permanent zu leistende Spezialaufgaben, ein Innovationspool für zeitlich beschränkte Projekte im Bereich der Schulentwicklung und ein Schulleitungspool. Die Schullei-

tungsaufgabe ist separat zu regeln und die Aufwendungen dafür sind aus einem eigenen Schulleitungspool zu bestreiten.

Zum Schulpool: Vom allgemeinen Berufsauftrag ausgeschlossen sind besonders bezeichnete Spezialfunktionen zur Gewährleistung der lokalen Schulorganisation wie z. B. Klassenlehrerfunktion, die Erstellung der Stundenpläne, die Betreuung der Informatik- oder Bibliotheksanlagen, die Verwaltung des Schul- und des Fachschaftsmaterials oder die Mehrarbeiten für Teilzeitarbeitende.

Die zeitlichen Aufwendungen für solche besonderen Aufgaben sind via Schulpool in die Pensen der betroffenen Lehrpersonen einzubauen bzw. anzurechnen. Der Einsatz von Lehrpersonen, die Organisation dieser Spezialfunktionen und die Erstellung von Pflichtenheften ist Sache der einzelnen Schulen (im Rahmen einer flexiblen Vorgabe durch die kantonalen Departemente). Der zusätzlichen Belastungssituation der Klassenlehrpersonen ist dabei speziell Rechnung zu tragen.

Zum Innovationspool: Mit dem Innovationspool können die Schulleitungen rasch, unabhängig und pragmatisch auf gemeindespezifische Situationen reagieren. Wir denken dabei an ausserordentliche Belastungssituationen in sehr heterogenen Klassen oder die Entwicklung einer Qualitätssicherung vor Ort.

Schulleitung

Die Funktion der Schul(haus)leitung ist bezüglich Arbeitszeit separat zu regeln. Damit die Schulleitungen ihre Aufgaben in den pädagogischen, personellen, organisatorischen und administrativen Bereichen kompetent wahrnehmen können, brauchen sie neben der Aus- und einer regelmässigen Weiterbildung vor allem gute Rahmenbedingungen für ihre Leitungsarbeit und ausreichende Entlastungen vom Unterrichten.

Zusammenfassung

1. Der Arbeitsauftrag ist in summarischer Form in den Bildungs- und Personalgesetzen umfassender als bisher aufzuführen; die neuen Arbeitsbereiche im Bereich Teamarbeit und Schulentwicklung sind dabei explizit zu berücksichtigen.

2. Vom generellen Arbeitsauftrag der Lehrpersonen ausgenommen sind bestimmte für den Schulbetrieb unerlässliche Spezialfunktionen, die nicht auf alle Lehrpersonen gleichmässig verteilt werden können oder die spezielle Kompetenzen voraussetzen. Solche Spezialaufgaben sind aus einem eigens dafür vorgesehenen Schulpool zu finanzieren.

3. Für zeitlich befristete Projekte zur Schulentwicklung ist ein Innovationspool einzurichten.

4. Der Arbeitsauftrag ist gleich lautend in der Verordnung zur Personalgesetzgebung an die Erbringung der jeweiligen Jahresarbeitszeit – netto 1900 bis 1950 Stunden – anzubinden.

5. Unterricht und dessen Vor- und Nachbereitung sind für jede Schulstufe in einem festen Verhältnis aneinander zu koppeln.

6. In der verbleibenden Arbeitszeit (bis zur Erreichung der Jahresarbeitszeit) hat die Lehrperson ein individuell zu vereinbarendes Menü an Zusatzarbeiten in den Bereichen Teamarbeit, Weiterbildung, Beratung und Betreuung zu erbringen.

7. Teilzeitarbeitende erbringen ihren Beitrag an den Zusatzarbeiten anteilmässig.

8. Wo das pro rata-Prinzip für Teilzeitarbeitende überschritten werden muss, sind die zusätzlichen Aufwendungen via Pensenkonto anzurechnen bzw. zu vergüten.

9. Die Ansätze für die Aufteilung der Arbeitssegmente und der Vergütungen/Entlastungen für Zusatzaufgaben sind auf der Basis der Forderung des LGR zu regeln (28 Lektionen Unterricht zuzüglich 2 Lektionen Team- und Organisationsarbeit anstatt wie bisher 30 Lektionen Unterricht); durch begleitende Erhebungen sind diese Werte periodisch zu eichen und den veränderten Bedürfnissen anzupassen.

10. Die Aufwendungen für die Kosten der privaten Arbeitsplätze und für die Weiterbildung sind vom Arbeitgeber abzugelten in Form von Infrastrukturbeträgen, Steuerabzügen und entsprechenden Spesenentschädigungen.