



DER BERUFSAUFTRAG DER LEHRERINNEN UND LEHRER

DER BERUFSAUFTRAG DER LEHRERINNEN UND LEHRER

9. Dezember 2014

Herausgeber

LCH

Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz

Ringstrasse 54

8057 Zürich

T +41 44 315 54 54

F +41 44 311 83 15

www.lch.ch

Gestaltung

Integral Lars Müller, Zürich

Druck

Sprüngli Druck, Villmergen

Zürich 2014

VORWORT

Während in der Vergangenheit der Berufsauftrag von Lehrpersonen vor allem über die Anzahl Pflichtstunden definiert war, setzte sich in den letzten fünfzehn Jahren die Erkenntnis durch, dass die Tätigkeit von Lehrerinnen und Lehrern vielfältiger und anspruchsvoller geworden ist. Neben dem Unterricht sind neue Tätigkeitsfelder von erheblichem Ausmass dazu gekommen, die in den Berufsauftrag integriert werden müssen.

Der vorliegende Berufsauftrag trägt diesem veränderten Berufsverständnis von Lehrerinnen und Lehrern Rechnung. Er gründet auf dem LCH-Berufsleitbild von 2006 und den LCH-Standesregeln von 1999. Der Verband setzt damit seine Bemühungen zur Professionalisierung des Lehrberufs fort, die er mit der Veröffentlichung des LCH-Handweisers «Amtsauftrag, Beamtung und Arbeitszeit» 1996 begonnen und 2003 mit der Überarbeitung dieses Handweisers weitergeführt hat.

Die Erkenntnisse aus den umfangreichen Berufszufriedenheitsstudien, die der LCH in den letzten 25 Jahren viermal durchführen liess, sind in den neuen Berufsauftrag ebenso eingeflossen wie die Resultate wissenschaftlicher Arbeitszeitstudien. Beide Studienreihen legen eine Senkung der wöchentlichen Pflichtlektionen nahe, die seit mehr als hundert Jahren in den meisten Kantonen nahezu unverändert blieben, obwohl sich die neuen Tätigkeitsfelder im Lehrberuf stark ausgeweitet haben. Zudem stehen auf allen Stufen weitere Schulreformen vor der Einführung, die nur mit mehr Zeitressourcen erfolgreich umzusetzen sind.

Der neue Berufsauftrag ist im Indikativ gehalten. Damit wird einerseits die Klarheit der Zielvorstellung hervorgehoben. Andererseits wird dadurch betont, dass der Text nur als Ganzes zu verstehen ist. Er beschreibt in idealtypischer Weise den Berufsauftrag der Lehrpersonen und hält die dazu notwendigen Rahmenbedingungen fest. Insbesondere sind die hier genannten Eckwerte der Anstellungsbedingungen eine unerlässliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung des neuen Berufsauftrags.

25 Jahre nach der Gründung des LCH am 9. Dezember 1989 präsentiert der Verband mit dem vorliegenden Berufsauftrag einen Meilenstein, der für die Verbandspolitik des LCH als Richtschnur für künftige kantonale Berufsaufträge dient. Mit dem Einbezug wichtiger Postulate für eine bessere Grundausbildung und eine professionelle Weiterbildung von Lehrpersonen verlangt der neue Berufsauftrag gleichzeitig auch die notwendigen Ressourcen für dessen Umsetzung. Dazu gehören insbesondere zeitgemässe Anstellungsbedingungen, wie sie der LCH 2012 in einem Positionspapier definiert hat. Diese sind in den neuen Berufsauftrag eingearbeitet.

Ich danke der Projektgruppe unter Leitung von Niklaus Stöckli herzlich für die zielführende Arbeit und wünsche dem neuen Berufsauftrag die gleiche Aufmerksamkeit und gute Aufnahme, die den beiden Vorgängerversionen zuteil wurde.

Zürich, 9. Dezember 2014



Beat W. Zemp, Zentralpräsident LCH

6	Abstract
7	Einleitung: Lehrer sein – Lehrerin sein
7	Das Bildungsverständnis
7	Der Berufsauftrag
8	Das gesellschaftliche Umfeld
8	Das rechtliche Umfeld
9	Die Verantwortung der Lehrperson
10	Die Schule als Arbeitsplatz der Lehrpersonen
10	Die vier Berufsfelder
12	Erstes Berufsfeld: Unterricht
12	Die Bildungsarbeit
12	Die Unterrichtsqualität
13	Die Mittel
13	Die kollegiale Zusammenarbeit
15	Zweites Berufsfeld: Beratung und Zusammenarbeit
15	Die Schülerinnen und Schüler
15	Die Erziehungsberechtigten
16	Das Lebensumfeld der Schülerinnen und Schüler
16	Die Begleitung und Beratung von angehenden Lehrpersonen und Kolleginnen und Kollegen
17	Drittes Berufsfeld: Gestaltung der Schule
19	Viertes Berufsfeld: Weiterbildung
19	Die individuelle Weiterbildung
19	Die Fachlaufbahn
21	Die Anstellungsbedingungen
21	Der Arbeitsvertrag
21	Die Führung
22	Das Unterrichtspensum und die Arbeitszeit
22	Der Lohn und die Sozialversicherungen
22	Der Arbeitsplatz
23	Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers
23	Die Unterstützung
24	Anhang
24	Einschlägige LCH-Positionspapiere
24	Einschlägige LCH-Studien

ABSTRACT

Den Berufsauftrag erlässt der Arbeitgeber, wobei er die sozialpartnerschaftliche Mitwirkung beachtet. Um die gewerkschaftlichen und professionellen Interessen seiner Mitglieder zu wahren, formuliert der LCH hier seine Vorstellung des Berufsauftrags der Lehrpersonen. Er stützt sich dabei auf seine wichtigsten Positionspapiere (cf. Anhang). Ein Berufsauftrag kann nur umgesetzt werden, wenn die notwendigen Ressourcen und Anstellungsbedingungen vorhanden sind.

Die öffentliche Schule durchlief in den letzten Jahren starke Veränderungen, die durch eine Reihe gesetzlicher Erlasse (Bildungsrahmenartikel, Sonderpädagogik-Konkordat und weitere), durch die erziehungswissenschaftlichen Fortschritte, die Differenzierung des Unterrichts als Antwort auf die Heterogenität, die Kooperation der Schule mit den Eltern und die Entwicklung der geleiteten Schule ausgelöst wurden. Diese Veränderungen spiegeln sich im Berufsauftrag und in den dafür notwendigen Ressourcen und Anstellungsbedingungen.

Der Berufsauftrag der Lehrpersonen gliedert sich in vier Berufsfelder:

1. Unterricht
2. Beratung und Zusammenarbeit
3. Gestaltung der Schule
4. Weiterbildung

Die Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen entspricht jener des kantonalen Verwaltungspersonals. Sie verteilt sich generell im prozentualen Verhältnis von 85/5/5/5 auf die vier Berufsfelder. Je nach Funktion der einzelnen Lehrperson ergeben sich Verschiebungen dieser Anteile, die vertraglich festgelegt werden.

Das Pflichtpensum beträgt an der Volksschule 26 Lektionen für Fach- und 24 Lektionen für Klassenlehrpersonen, an der Sekundarstufe II 20 Lektionen.

Lehrerinnen und Lehrer sind hochqualifizierte Fachpersonen für Bildung. Ihre Ausbildung erfolgt auf der Tertiärstufe und soll für alle Bildungsstufen mit dem Master abschliessen.

Die Lohneinstufung, die sich auf allgemein verwendete Kriterien stützt, und die Lohnentwicklung entsprechen derjenigen der öffentlichen Verwaltung und der Privatwirtschaft mit vergleichbaren Anforderungen.

EINLEITUNG: LEHRER SEIN – LEHRERIN SEIN

Das Bildungsverständnis

Die Bildung an der öffentlichen Schule bezieht sich auf das Werden der Schülerinnen und Schüler. Diese sollen ihre sämtlichen Anlagen geistiger, körperlicher und emotionaler Art entwickeln können und lernen, sich in der Welt zu orientieren. Dazu gehört eine grundsätzliche Neugierde, speziell auch auf ihre unmittelbare Umgebung, welche die Schule erhalten und fördern muss. Dank Bildung werden junge Menschen zu Mitgestaltenden ihrer Welt. Lesen können (im Sinne der Fähigkeit, sich lesend Inhalte zu erschliessen und diese in Bezug zu sich selbst zu setzen), Phänomene der Natur und Technik erkennen und erklären können, Bilder entschlüsseln können, künstlerische und körperliche Fähigkeiten entfalten können – all dies sind zentrale Aspekte der Bildung. Die sich Bildenden entwickeln eine persönliche, soziale und kulturelle Identität und darin ein eigenes historisches Bewusstsein. Dies befähigt sie, der Frage nachzugehen, wie es gekommen ist, dass wir so leben, denken, fühlen, reden, wie wir das jetzt tun. Sich bildende Menschen reflektieren ihre Meinungen, Wünsche und Emotionen, ihr Denken, Fühlen und Wollen. Sie sind aktiv, experimentieren und gestalten. Sie lernen, Belastungssituationen auszuhalten und gesetzte Ziele beharrlich zu verfolgen. Die Schule bietet jungen Menschen Gelegenheit, den Respekt anderen und andersartigen Menschen gegenüber zu lernen. Dies ist die grosse Chance der Schule, wo Lernen in einer Gemeinschaft geschieht. Schulische Bildung befähigt somit zu einer eigenständigen und selbstverantworteten Lebensführung in der Gemeinschaft. Bildung führt zu selbstständiger und verantwortungsbewusster Teilhabe und Mitwirkung in sozialer, kultureller, beruflicher und politischer Hinsicht. So verstandene Bildung stellt sowohl einen gesellschaftlichen Wert als auch einen Wert für sich selbst dar.

Der Unterricht an der öffentlichen Schule umfasst auch Ausbildung. Ausbildung meint die Aneignung von Fähigkeiten und Fertigkeiten für eine bestimmte Tätigkeit, zum Beispiel für eine Berufstätigkeit, während Bildung das ist, was Menschen mit sich, für sich und mit den andern tun. Auch wenn die öffentliche Schule grundsätzlich der Bildung verpflichtet ist, anerkennt der LCH die hohe Bedeutung der Ausbildung im Hinblick auf eine berufliche Tätigkeit. Schülerinnen und Schüler auf die Berufswelt vorzubereiten, betrachtet er als eine der wesentlichen Aufgaben sowohl der Volksschule als auch der weiterführenden Schulen.

Der Berufsauftrag

Den Berufsauftrag erteilt der Arbeitgeber unter Wahrung der sozialpartnerschaftlichen Mitwirkung. Er beschreibt damit die wesentlichen Aufgaben des Berufs, gliedert in Teilaufträge. Wie die Berufsidentität jedes einzelnen Mitglieds einer Profession ist die Identität des Berufs selbst dauernd im Wandel. Identitäten können selber aufgebaut werden, sind aber auch von aussen beeinflusst. Die Aus- und Weiterbildung der Lehrpersonen ist im Tertiärbereich angesiedelt. Wie bei Berufen aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich wird auch beim Lehrberuf das Gewicht der Beziehungsarbeit stärker betont, gleichzeitig ist er wissenschaftlich fundierter. Fachkompetenz und Fachdidaktik ergänzen die pädagogische Kompetenz der Lehrpersonen. Charakteristisch für den Lehrberuf ist die Interaktion zwischen Schülerinnen und Schülern, Inhalten und Lehrperson. Lehrpersonen arbeiten in einer geleiteten Organisation interdisziplinär mit anderen Berufsleuten zusammen. In diesem Rahmen entwickeln sie die Qualität ihrer Tätigkeit weiter. Als neue grosse Herausforderungen zeigen sich heute neben der adaptiveren Lernbetreuung der Schüler und Schülerinnen die Chancengerechtigkeit und die Integration.

Indem der LCH als Organisation der Lehrerinnen und Lehrer seine Vorstellung des Berufsauftrags der Lehrpersonen formuliert, will er Einfluss nehmen auf die künftige Auftragserteilung durch den Arbeitgeber. Der vorliegende Berufsauftrag beschreibt als Zielvorstellung die Tätigkeit der Lehrpersonen unter

Berücksichtigung der gesellschaftlichen Bedingungen und der erziehungswissenschaftlichen Erkenntnisse. Im Unterschied zu den Berufsaufträgen, welche die einzelnen Kantone als Träger der Volksschulen erlassen, verknüpft der LCH den Berufsauftrag mit den Anstellungsbedingungen sowie der Aus- und Weiterbildung. Diese Verknüpfung ist unerlässlich. Denn die heutigen Ansprüche an guten Unterricht verlangen eine Grundausbildung aller Lehrpersonen mit einem Master-Diplom und eine entsprechende Anpassung der Anstellungsbedingungen. Insbesondere müssen die Pflichtpensen der Lehrpersonen in Bezug zu einem modernen Berufsauftrag gesetzt und somit deutlich gesenkt werden. Der vorliegende Berufsauftrag erfüllt also eine doppelte Zielsetzung: Er beschreibt in idealtypischer Weise den eigentlichen Berufsauftrag der Lehrpersonen und legt dar, welche Rahmenbedingungen – insbesondere bezüglich der Anstellung, der Ausbildung und der Ressourcen – für dessen Umsetzung notwendig sind.

Bei der Formulierung seiner Vorstellung des Berufsauftrags stützt sich der LCH auf seine wichtigsten Referenzdokumente ab: das Berufsleitbild, die Standesregeln, das Positionspapier zu den Anstellungsbedingungen und das Positionspapier zur Aus- und Weiterbildung (cf. Anhang).

Das gesellschaftliche Umfeld

Der heutige Unterricht ist geprägt von der gesellschaftlichen Heterogenität, die sowohl ausdifferenzierter geworden ist als auch stärker wahrgenommen wird, in Bezug auf ethnische Herkunft, Leistung, sozioökonomischen Status und Bildungsnähe bzw. -ferne des Elternhauses. Viele Schülerinnen und Schüler verfügen über eine andere Erstsprache als die Unterrichtssprache. Einige müssen beim Schuleintritt erst lernen, sich in der Unterrichtssprache zu verständigen. Die Beachtung der stark divergierenden familiären Erziehungsvorstellungen, der persönlichen Freiheiten, der kulturellen und sozioökonomischen Herkunft oder der religiösen Überzeugungen hat eine grosse Bedeutung für die Schule und prägt das Alltagsleben in der Schule erheblich. Dieser mehrfachen Heterogenität der Gesellschaft steht ein veränderter pädagogischer Anspruch der Wahrnehmung und der didaktischen Berücksichtigung der Vielfalt gegenüber. Heterogenität soll in der Regelklasse produktiv genutzt werden können. Die Separation von Kindern, die nicht einer Normalvorstellung entsprechen, wird gemäss dem Behindertengleichstellungsgesetz und der Behindertenrechtskonvention der UNO soweit möglich aufgehoben (cf. Positionspapier des LCH zur Integration der Sonderpädagogik in die Regelschule, 2010). Diese Veränderungen und Herausforderungen prägen die Arbeit der heutigen Lehrerinnen und Lehrer massiv. Ihre Arbeit wird anspruchsvoller, aber auch vielfältiger. (Cf. S. 12f., Die Unterrichtsqualität)

Die Ausgestaltung der unterschiedlichen Rollen der Eltern, weiterer Betreuungspersonen und der Lehrpersonen befindet sich heute in starkem Wandel. Die Aufgabenteilung zwischen den Eltern, die erziehen, und den Lehrpersonen, die unterrichten, greift in dieser Absolutheit zu kurz. Unterrichten ist immer auch erziehen, Bildungserfolg ist ohne Kooperation der Eltern und anderer Betreuungspersonen nur eingeschränkt möglich. (Cf. S. 15, Die Erziehungsberechtigten)

Das rechtliche Umfeld

Die schulische Grundbildung ist in der Bundesverfassung verankert. Artikel 62 beauftragt die Kantone, sowohl für den Grundschulunterricht als auch für die Sonderschulung als Teil der Volksschule zu sorgen. Die gleiche Verpflichtung resultiert aus der UNO-Kinderrechtscharta, Artikel 28. Die schulischen Angebote stehen gemäss Verfassung allen Kindern unentgeltlich offen. Die Bundesverfassung verpflichtet die Kantone zur Harmonisierung der Dauer und Ziele der Bildungsstufen sowie zur Angleichung

des Schuleintrittsalters und der Schulpflicht. Das Sonderpädagogik-Konkordat regelt die Rahmenbedingungen für den sonderpädagogischen Unterricht. Die kantonalen Volksschulgesetze konkretisieren den Auftrag an die Volksschule im Rahmen ihrer kantonalen Souveränität.

Alle staatlichen Bildungsinstitutionen für schulpflichtige Kinder – Regelschulen, Sonderschulen, Sonderschulheime – sind öffentliche Schulen mit einem öffentlichen Auftrag, auch wenn der Kanton einzelne Angebote der obligatorischen Schule an private Trägerschaften auslagert. Sie werden vom Kanton geführt, unter Beachtung religiöser und politischer Neutralität. Daneben existieren rein private Schulen, die nicht von der Öffentlichkeit finanziert sind. Diese werden vom Kanton zwar nicht geführt, wohl aber überwacht.

Die Werte, die die Lehrpersonen bei ihrer Berufsarbeit beachten, beziehen sich auf die Bundesverfassung, die geltenden Gesetze (u.a. das Behinderten-Gleichstellungsgesetz), den Lehrplan sowie auf die international vereinbarten Konventionen (insbesondere Menschen-, Kinder- und Behindertenrechte). Mitglieder des Berufsverbands sind zudem ihren Standesregeln verpflichtet.

Die Verantwortung der Lehrperson

Die Lehrperson ist grundsätzlich frei in der methodischen Gestaltung des Unterrichts. Eingeschränkt ist diese Freiheit durch die sprachregionalen und kantonalen Rahmenbedingungen und schulischen Vereinbarungen, insbesondere durch den Lehrplan, in zweiter Linie durch die schulinternen Vereinbarungen. Die letzteren werden unter Mitwirkung der Lehrpersonen ausgehandelt. Sie beziehen sich auf das Qualitätsleitbild der Schule, den Einsatz der Mittel, auf die Wahl der Lehrmittel und auf den angepassten Einsatz der Lehrpersonen im Rahmen der Arbeitszeitregelung.

Die Lehrperson ist verantwortlich

- für eine fachgerechte Unterrichtsführung und Lernbegleitung (gemeint sind insbesondere angemessene Lernaufgaben und Fördermassnahmen),
- für eine nachvollziehbare Beurteilung der Schülerinnen und Schüler,
- für die Professionalität der Beziehungsgestaltung in ihrem Zuständigkeitsbereich (z.B. bezüglich der Regeln in der Klasse, der Abmachungen mit den Eltern),
- für den Schutz der Integrität der Kinder und die Erfüllung der gesetzlichen Fürsorgepflichten (Kinderschutz),
- für ihre Mitwirkung in der geleiteten Schule (vor allem bezüglich der schulinternen Vereinbarungen),
- für ihre persönliche Weiterbildung.

Die Lehrperson ist sich bewusst, dass sie eine von den Schülerinnen und Schülern genau beobachtete erwachsene Identifikationsfigur ist. Als solche hat sie eine Vorbildfunktion, erkennbar daran, wie sie ihren Berufsauftrag erfüllt: mit ihrer Zusammenarbeit im Team, ihrem Engagement als Fachperson für ein bestimmtes Wissensgebiet, ihrer Klassenführung, ihrer Beratungskompetenz bei der Lernbegleitung, ihrer Präsenz (Performanz) und ihrer Beziehungsfähigkeit und Empathie.

Für den Schulerfolg des einzelnen Schülers, der einzelnen Schülerin trägt die Lehrperson nur im Rahmen ihrer Zuständigkeit die Verantwortung. Nebst der Qualität ihrer Arbeit hängt der Schulerfolg von einer Reihe weiterer Faktoren ab: vom persönlichen Interesse der Lernenden, von den vom Schulträger zur Verfügung gestellten Ressourcen, von der Unterstützung durch die Eltern, von der sozioökonomischen Situation der Eltern und weiteren Faktoren.

Die Schule als Arbeitsplatz der Lehrpersonen

Lehrpersonen arbeiten in einer geleiteten Schule. Sie sind der Schulleitung unterstellt und haben Anspruch auf eine gute Personalführung. Die Schule ist pädagogisch geführt. Die Lehrpersonen beteiligen sich an deren Ausgestaltung. (Cf. S. 17f., Drittes Berufsfeld: Gestaltung der Schule)

Lehrpersonen arbeiten mit Kolleginnen und Kollegen zusammen. Je nach Organisation ihrer Schule sind sie Mitglied eines Stufen-, eines Klassen- und eines Fachteams. Insbesondere Lehrpersonen an der Volksschule arbeiten oft mit Personen aus anderen Berufen eng zusammen: Schulsozialarbeit, früherzieherische und schulische Heilpädagogik, Schulpsychologischer Dienst, aber auch Polizei, Kinderschutz etc. (Cf. S. 13f., Die kollegiale Zusammenarbeit)

Die einzelne Schule regelt den Arbeitsplatz der Lehrpersonen. Gemäss den Bedürfnissen der Lehrpersonen, der Organisation und dem pädagogischem Konzept arbeiten sie ausserhalb des Unterrichts zu Hause oder im Schulhaus. Dazu stehen ihnen neben Unterrichtsräumen auch Büroräume zur Verfügung. Die Schule rüstet sie mit den notwendigen Arbeitsgeräten aus. (Cf. S. 13, Die Mittel)

Die vier Berufsfelder

Die Arbeit der Lehrpersonen verteilt sich auf Kern-, Management- und Supportprozesse. Es hat sich eingebürgert, den Berufsauftrag der Lehrperson in vier Berufsfelder zu gliedern:

1. Unterricht
 - Unterrichten und erziehen
 - Planen, vorbereiten, organisieren und auswerten des Unterrichts, je nach pädagogischem Konzept der Schule auch in Unterrichtsteams
2. Beratung und Zusammenarbeit
 - Beraten und begleiten der Schülerinnen und Schüler
 - Zusammenarbeiten mit Eltern, anderen Schulen, Fachpersonal und weiteren Bezugspersonen.
3. Gestaltung der Schule
 - Mitwirken bei der Gestaltung und Organisation der Schule
 - Mitwirken an der Evaluation und Weiterentwicklung der Schule und des Unterrichts
 - Darstellen der Schule in der Öffentlichkeit und gegenüber den verschiedenen Anspruchsgruppen
4. Weiterbildung
 - Evaluieren der eigenen Tätigkeit
 - Sich individuell weiterbilden

Die Aufträge aus den Berufsfeldern «Unterricht» (cf. S. 12ff.) und «Beratung und Zusammenarbeit» (cf. S. 15f.) gehören zu den Kernprozessen, «Gestaltung der Schule» zu den Management- (cf. S. 17f.) und «Weiterbildung» zu den Supportprozessen (cf. S. 19f.).

Der Berufsauftrag der Lehrpersonen ist nur als ein Ganzes der vier Berufsfelder zu verstehen und umzusetzen. Den vier Berufsfeldern können generell die folgenden Anteile der Jahresarbeitszeit zugeordnet werden: 85/5/5/5. Allerdings verschieben sich die zeitlichen Anteile der vier Berufsfelder je nach individuellem und schulischem Auftrag. Beispielsweise wenden die Klassenlehrpersonen einen grösseren Anteil für Leitungsaufgaben beim Berufsfeld «Unterricht» und vor allem für das Berufsfeld «Beratung und Zusammenarbeit» auf, entsprechend verkleinert sich ihr prozentualer Anteil beim Berufsfeld «Unterricht» mit der Folge einer kleineren Unterrichtsverpflichtung. Unerlässlich ist, dass die zeitlichen Verpflichtungen im Anstellungsvertrag bzw. der Anstellungsverfügung festgelegt sind und nicht willkürlich geändert werden können.

Schulreformen, sollen sie tatsächlich eine Verbesserung der Schule bewirken, müssen sorgfältig eingeführt werden. Insbesondere müssen entsprechende Weiterbildungsangebote zur Verfügung stehen. Die Umsetzung von Schulreformen ist deshalb ein Auftrag, der die Zeitgefässe der beschriebenen Berufsfelder übersteigt. Der Schulträger stellt dafür zusätzliche Zeitressourcen zur Verfügung.

ERSTES BERUFSFELD: UNTERRICHT

Unterricht

Unterrichten und erziehen

Planen, vorbereiten, organisieren und auswerten des Unterrichts, je nach pädagogischem Konzept der Schule auch in Unterrichtsteams

Genereller Anteil an der Gesamtarbeitszeit: 85% für Fachlehrpersonen, 80% für Klassenlehrpersonen

Die Bildungsarbeit

Die Arbeit der Lehrpersonen ist der Bildung der Kinder verpflichtet. Unterricht ist die zeitlich bedeutendste Tätigkeit der Lehrpersonen. Bilden ist immer auch mit Erziehen verknüpft, Erziehung ist somit nicht zu trennen vom Unterrichtsgeschehen. Bei den Schülerinnen und Schülern zielgerichtete Lernprozesse anzuregen, mitzusteuern und Gelerntes zu festigen, sie dabei herauszufordern und zu unterstützen, ist eine fachlich spannende und sinnstiftende Aufgabe.

Lehrpersonen als hochqualifizierte Berufsleute, die unter angemessenen Rahmenbedingungen arbeiten können, sind der entscheidende Faktor für den Bildungserfolg der Kinder. Der Staat trägt die Verantwortung für die Rekrutierung des qualifizierten Personals.

Der Auftrag an die Schule erfolgt durch die Stimmberechtigten, die kantonalen und lokalen Behörden. Konkretisiert wird er durch den Lehrplan, das darauf basierende Bildungsmonitoring und die Lehrmittel. Zur Klärung des Berufsauftrags in Bezug auf den Unterricht ist der Schulträger verpflichtet, ein umfassendes Unterrichtskonzept vorzulegen. Dazu gehören die Rahmenbedingungen und die Ressourcen für den Regelunterricht, für die Förderung der Schülerinnen und Schüler mit Lernverzögerung, für die Förderung der Begabungen in der Regelklasse wie auch für die Sonderschulung ausserhalb der Regelklasse.

Mit zunehmendem Kooperationsbedarf rund um die Gestaltung der Lernprozesse müssen die Aufgaben und die dafür zur Verfügung stehende Zeit der früher weitgehend auf sich allein gestellten Lehrpersonen sorgfältiger definiert werden. Weil die einzelnen Schulen sich in Bezug auf ihre Grösse, die Herkunft der Schülerinnen und Schüler und die sozioökonomische Zusammensetzung der Familien unterscheiden, muss auf lokaler Ebene genügend Gestaltungsraum offen bleiben. Im Rahmen des pädagogischen Konzepts ihrer Schule haben die Lehrpersonen sowohl die fachliche als auch die rechtliche Kompetenz, angepasst auf die Besonderheit ihrer Klasse über eigene Ressourcen und eigenen Gestaltungsraum zu verfügen.

Die Unterrichtsqualität

Der Unterricht orientiert sich an fachlichen und fachdidaktischen Standards. Die Forschungserkenntnisse zu gutem Unterricht fassen auf erfahrungsorientierter und wissenschaftlicher Evidenz. Zunehmend kristallisieren sich Qualitätsmerkmale heraus, welche den guten Unterricht ausmachen. So verfügen die Lehrpersonen dank der entsprechenden Aus- und Weiterbildung beispielsweise über das Wissen zur Differenzierung ihres Unterrichts im Hinblick auf die unterschiedlichen Bedürfnisse, Fähigkeiten und Interessen der Schülerinnen und Schüler. Ob sie dieses Wissen in der Schulwirklichkeit umsetzen können, hängt entscheidend von den Rahmenbedingungen ab, insbesondere von genügend Ressourcen und einem angepassten Pflichtpensum.

Die Sicherung und Weiterentwicklung der Unterrichtsqualität ist ein wesentlicher Teilauftrag innerhalb des Berufsauftrags der Lehrpersonen. Die Umsetzung dieses Teilauftrags wird im Kontext der geleiteten Schule wahrgenommen.

Die Mittel

Damit Lehrerinnen und Lehrer den Unterrichtsauftrag erfüllen können, brauchen sie die notwendige Aus- und Weiterbildung und angepasste Rahmenbedingungen. Darunter sind insbesondere genügend Zeit, bedarfsgerechter Support, klare Funktionsbeschreibungen, verlässliche und dem Auftrag angepasste Anstellungsbedingungen und eine professionelle Personalführung zu verstehen. Unerlässlich ist das Vertrauen der Führungspersonen und der Öffentlichkeit in die Arbeit der Lehrpersonen.

Die heutige Didaktik bietet das Instrumentarium für differenzierenden Unterricht. Auch ein grosses persönliches Engagement der einzelnen Lehrperson kann die folgenden Gelingensbedingungen auf die Dauer nicht ersetzen. Wo diese Voraussetzungen nicht gegeben sind, können die individuellen Lernbedürfnisse von Kindern mit unterschiedlichen Begabungen und Interessen nicht ausreichend gefördert werden.

- Die Lehrpersonen brauchen ausreichend Vor- und Nachbereitungszeit, die der Schulträger ihnen für die einzelne Lektion zur Verfügung stellt. Angemessen ist ein Pflichtpensum von höchstens 26 Lektionen für Fach- und 24 Lektionen für Klassenlehrpersonen (Klassenlehrpersonen brauchen mehr Zeit für das Berufsfeld «Beratung und Zusammenarbeit»). Pflichtpensum, die darüber liegen, lassen keine wirksame Differenzierung des Unterrichts zu.
- Ein günstiges Setting für differenzierenden Unterricht ist das Teamteaching, das wiederum von genügend Mitteln pro Klasse abhängt.
- Die Grösse der Lerngruppe wird dem jeweiligen Unterricht angepasst. Im Durchschnitt sind dies 20 Schülerinnen und Schüler. In einzelnen Unterrichtssequenzen wird mit wesentlich kleineren Abteilungen gearbeitet. In den Fächern Hauswirtschaft, Textiles und Technisches Gestalten umfassen die Lerngruppen nicht mehr als zwölf Schülerinnen und Schüler. Der mündliche Fremdsprachenunterricht ist in Gruppen von höchstens zwölf Schülerinnen und Schülern wesentlich effektiver.

Unerlässlich für einen gelingenden Unterricht ist eine entsprechende Infrastruktur: ausreichend grosse Unterrichtsräume mit Lüftungsmöglichkeit, ohne Nachhall und Lärmbeeinträchtigung von aussen, spezifische Räume für neue Lehr-Lern-Formen und für die Bedürfnisse der integrierten Sonderpädagogik, zeitgemässe Möblierung und eine kinderfreundliche Umgebungsgestaltung mit anregenden Bewegungsmöglichkeiten. Nebst den Unterrichtszimmern stehen geeignete Räumlichkeiten für Gespräche mit Eltern, Teams und anderen zur Verfügung. Zu berücksichtigen ist, dass die Schule nicht nur Stätte des Lernens ist, sondern auch Lebens- und Begegnungsraum für Kinder, Jugendliche und Erwachsene, die nebst Arbeitsräumen auch Platz für die Erholung benötigen.

Die kollegiale Zusammenarbeit

Das pädagogische Konzept der Schule regelt die Betreuung der einzelnen Klassen. An der gleichen Klasse unterrichten heute üblicherweise mehrere Lehrpersonen. Nach Bedarf bilden sie Unterrichtsteams, die von einer entsprechend beauftragten Lehrperson geleitet und je nach Unterrichtsmodell, Bildungsstufe und Schultypus unterschiedlich ausgestaltet sind. Gemäss dem pädagogischen Konzept der Schule erhält das einzelne Team einen klar umrissenen Auftrag mit Zielen und benötigten Ressourcen. Das Team organisiert die Betreuung seiner Klasse oder Klassen und trifft die notwendigen Absprachen für den Unterricht. Die Vorbereitung und die Durchführung des Unterrichts, die

Beratung von Schülerinnen und Schülern und deren Eltern und die administrativen Arbeiten werden vom Team so aufgeteilt, dass die Erfahrung, die Vorlieben und die Stärken und Schwächen der einzelnen Lehrperson berücksichtigt sind.

Die Kooperation innerhalb des Kollegiums ermöglicht die Entwicklung der Profession.

Die erfolgreiche und professionelle Zusammenarbeit in Unterrichtsteams erfordert eine entsprechende organisatorische Regelung bezüglich der Zeit für die Absprachen, der Präsenz am Arbeitsort Schule und der Verfügbarkeit für Kolleginnen und Kollegen, für Schülerinnen und Schüler, für deren Eltern und für andere Anspruchspersonen. Gute Organisation der Arbeitszeit unterstützt die Lehrpersonen zudem darin, im Interesse ihrer Gesundheit wirksam zwischen Arbeit und Freizeit zu trennen.

ZWEITES BERUFSFELD: BERATUNG UND ZUSAMMENARBEIT

Beratung und Zusammenarbeit

Beraten und begleiten der Schülerinnen und Schüler
Zusammenarbeiten mit Eltern, anderen Schulen, Fachpersonal und weiteren Bezugspersonen
Genereller Anteil an der Gesamtarbeitszeit: 5% für Fachlehrpersonen,
10% für Klassenlehrpersonen

Die Schülerinnen und Schüler

Während des Unterrichts beobachten die Lehrpersonen das Lern- und Arbeitsverhalten ihrer Schülerinnen und Schüler. Auf Grund dieser Beobachtungen führen sie mit ihnen Beratungsgespräche, um sie insbesondere beim selbstständigen Lernen zu unterstützen.

Lehrpersonen erstellen für ihre Schülerinnen und Schüler Standortbestimmungen. Sie prüfen externe Zusatz- und Unterstützungsangebote. Sie dokumentieren ihre Beobachtungen unter Beachtung der Verhältnismässigkeit. In Ausübung ihrer seit 2013 vom ZGB vorgegebenen Fürsorge- und Meldepflicht nehmen sie Anzeichen für die Gefährdung von Schülerinnen und Schülern wahr (Sucht, Gewaltausübung, Folgen von Gewalt, Selbstverletzung, Suizidversuch etc.) und leiten diese gemäss den rechtlichen Vorgaben an die entsprechenden Stellen weiter.

Klassenlehrpersonen übernehmen im Berufsfeld Beratung und Zusammenarbeit einen umfangreicheren Auftrag als Fachlehrpersonen. Während Fachlehrpersonen 5% ihrer Arbeitszeit diesem Feld widmen, sind es bei den Klassenlehrpersonen 10%.

Die Erziehungsberechtigten

Eine gute Beziehung zwischen Schule und Elternhaus ist wesentlich für den Bildungserfolg und das Wohlbefinden der Schülerinnen und Schüler. Mit Vorteil werden das gegenseitige Rollenverständnis, die Erwartungen, die Formen der Kommunikation und Absprachen und die Mitwirkung der Eltern geklärt und verschriftlicht. Beide Seiten haben ihre Rechte und Pflichten.

Zwischen Eltern und Lehrpersonen, insbesondere der Klassenlehrperson, findet ein häufiger gegenseitiger Austausch statt. Eltern haben das Recht, über die Leistungen und das Verhalten ihres Kindes in der Schule regelmässig informiert zu werden. Nach Eintritt der Volljährigkeit ist die Zustimmung der Schülerin oder des Schülers vorgängig einzuholen. Die Schule wiederum ist darauf angewiesen, von den Eltern Informationen über ihr Kind zu erhalten, die für sie bedeutend sein können.

Gelingende Kommunikation setzt sprachliche Verständigung und interkulturelles Verständnis voraus. Bei sprachlichen Schwierigkeiten oder in komplexen Situationen stehen den Lehrpersonen, insbesondere Klassenlehrpersonen, Fachpersonen zur Verfügung, mit Vorteil in der Schule selbst in Form einer Lehrperson mit erweiterter Funktion.

Einzelne Kantone und Schulen kennen institutionalisierte Kooperationsformen zwischen den Eltern, weiteren Betreuungspersonen und Lehrpersonen. Diese sind zu begrüssen, sofern sie auf einer gelebten Mitwirkungs- und Kommunikationskultur an der Schule aufbauen.

Das Lebensumfeld der Schülerinnen und Schüler

Lernen ist ein lebenslanger Prozess, der innerhalb und ausserhalb der Schule stattfindet. Je besser die Lehrpersonen über diesen Prozess und die Lernorte der Schülerin oder des Schülers Bescheid wissen, desto angepasster können sie den Lehr-/Lernprozess im Unterricht führen.

Unerlässlich ist die Zusammenarbeit der Lehrpersonen an der Volksschule mit schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen, der Schulsozialarbeit, Beratungsstellen und weiteren unterstützenden Systemen, allenfalls auch mit Amtsstellen.

Die Schule nutzt, um ihren Auftrag zu erfüllen, auch Lernorte ausserhalb des Schulareals: Museen, Natur- und Siedlungslandschaften, Betriebe und andere Organisationen der Arbeitswelt. Insbesondere für die Berufsfindung ist das frühe Kennenlernen der Arbeitswelt unerlässlich.

Wie weit im Sinne einer Bildungslandschaft die Vernetzung der Schule mit Lernorten ausserhalb der Schule gehen soll und kann, hängt vom pädagogischen Konzept der einzelnen Schule und von der Bereitstellung der zeitlichen und finanziellen Ressourcen ab.

Die Begleitung und Beratung von angehenden Lehrpersonen und Kolleginnen und Kollegen

Es gehört zur Aufgabe einer geleiteten Schule, Lernort für die praktische Ausbildung angehender Lehrpersonen zu sein. Praxislehrpersonen übernehmen eine zentrale und aktive Rolle bei der Ausbildung von angehenden Lehrpersonen. Eine weitere wichtige Aufgabe ist die Begleitung von Berufskollegen und -kolleginnen beim Berufsbeginn und in besonders schwierigen Berufsphasen. Dabei handelt es sich allerdings um Funktionen, die nicht zum ordentlichen Berufsauftrag gehören. Sie bilden Teil des Fachlaufbahnmodells. Lehrpersonen, die eine solche Aufgabe übernehmen, sind entsprechend ausgebildet, angestellt und besoldet (cf. S. 19f., Die Fachlaufbahn).

DRITTES BERUFSFELD: GESTALTUNG DER SCHULE

Gestaltung der Schule

Mitwirken bei der Gestaltung und Organisation der Schule
Mitwirken an der Evaluation und Weiterentwicklung der Schule und des Unterrichts
Darstellen der Schule in der Öffentlichkeit und gegenüber den verschiedenen Anspruchsgruppen
Genereller Anteil an der Gesamtarbeitszeit: 5%

Der Kanton legt den Rahmen für die organisatorische und pädagogische Ausgestaltung der einzelnen Schulen fest. Die Rahmenbedingungen beschreiben die Bereitstellung der Ressourcen, die Führungsstruktur und die von der einzelnen Schule umzusetzenden Anforderungen wie beispielsweise die Entwicklung eines Qualitätsmanagements.

Die Mitgestaltung und Entwicklung der Schule vor Ort ist ein Teil des Berufsauftrags. Die Personenvielfalt an den Schulen verpflichtet Lehrpersonen zur Kooperation mit den unterschiedlichen Akteuren. Lehrpersonen wirken an der Entstehung und Umsetzung der Führungsentscheide mit, insbesondere bezüglich der Organisations- und Qualitätsentwicklung. Sie werden dabei als pädagogische Expertinnen und Experten respektiert und in ihrer Professionalität gestärkt. Sie sind loyal zu Beschlüssen der Schulleitung und des Kollegiums, sofern diese auf gegenseitiger Verpflichtung und auf nachvollziehbaren und fachlich abgestützten Prozessen beruhen.

Unter dem Berufsfeld Gestaltung der Schule sind insbesondere die folgenden Leistungen zu verstehen:

- Entwicklung des pädagogischen Konzepts und der Schulkultur
- Definition der schulinternen Weiterbildung
- Entwicklung des Funktionendiagramms
- Entwicklung und Bewirtschaftung des Qualitätsmanagements
- Entwicklung des Wissensmanagements
- Konzepte zur Gestaltung von Innen- und Aussenräumen
- Schulbezogene Elterninformationen und Elternmitwirkung

Dies führt unter anderen zu den folgenden Tätigkeiten:

- Mitarbeit in Arbeits- und Steuergruppen für die lokale Unterrichts-, Qualitäts- und Schulentwicklung
- Mitwirkung bei der internen und externen Schulevaluation
- Schulinterne Weiterbildung
- Mitwirkung beim Aufbau und Betrieb des Wissensmanagements
- Informations- und Planungssitzungen (z.B. Schulkonvent)
- Koordination mit andern Lehrpersonen
- Durchführung von Schulanlässen
- Administrative Aufgaben

Es ist nicht Aufgabe jeder einzelnen Lehrperson, sich mit allen Leistungen und Tätigkeiten zu befassen. Unerlässlich ist eine spezifische Auftragsverteilung auf die Lehrpersonen und Teams gemäss deren zeitlichen Ressourcen, Interessen und Fähigkeiten. Dies gilt auch für die Abgrenzung der Aufträge zum Nutzen der gesamten Schule, wie sie zum Berufsfeld «Gestaltung der Schule» gehören, von spezifischen, mit gesonderten Verträgen abgegoltene Aufgaben (Stundenplanung, Redaktion der Schulzeitschrift, Betreuung der Schulbibliothek, der Website etc.). Wo die Grenzen zu ziehen sind, ist inhaltlich kaum zu definieren. Plausibler ist eine klare Auftragserteilung

an die einzelnen Lehrpersonen durch die Schulleitung mit definierten und verbindlichen Zeitbudgets.

Zum Berufsauftrag der Lehrperson gehört ein Engagement von rund fünf Prozent für das Berufsfeld «Gestaltung der Schule». Falls besondere Aufgaben wie beispielsweise spezielle Aufträge im Interesse der ganzen Schule oder Umsetzung von Schulreformen dieses Zeitgefäß übersteigen, ist der Schulträger verpflichtet, zusätzliche Zeitressourcen zu finanzieren. Dies lässt sich mit einer Erhöhung des Anstellungsgrades oder mit einer Reduktion des Unterrichtspensums realisieren. Grundsätzlich darf der Anstellungsgrad 100% nicht übersteigen.

VIERTES BERUFSFELD: WEITERBILDUNG

Weiterbildung

Evaluieren der eigenen Tätigkeit

Sich individuell weiterbilden

Genereller Anteil an der Gesamtarbeitszeit: 5%

Die individuelle Weiterbildung

Lehrpersonen evaluieren ihre eigene Arbeit, um so eine Vorstellung über ihr berufliches Wissen und dessen Umsetzung zu gewinnen und diese für individuelle Weiterbildung zu nutzen. Dafür nötig sind ein anwendungsorientiertes Qualitätsmanagement und eine gute Personalführung durch die Schulleitung. Wichtige Hilfen für die Weiterentwicklung der eigenen Tätigkeit sind die kollegialen Rückmeldungen des Unterrichtsteams, das Mitarbeitergespräch, die Feedbacks von Schülerinnen, Schülern und weiteren Anspruchsgruppen.

Mit der persönlichen Weiterbildung werden verschiedene Ziele verfolgt:

- das professionelle Können als Lehrperson sichern und vertiefen
- spezifisches Wissen erwerben für die Erfüllung von Aufgaben aus dem Berufsfeld Schule
- die berufsbiografische Entwicklung begleiten
- Reformen implementieren
- zusätzliche Kompetenzen erwerben.

Die Fachlaufbahn

Der LCH verlangt die Einführung eines Fachlaufbahnmodells. Lehrpersonen sollen, wie alle Angestellten in anspruchsvollen Tätigkeiten, eine berufliche Perspektive haben. Die geleitete Schule braucht für die Erfüllung ihres Auftrags eine Reihe von Mitarbeitenden mit spezifischem Wissen. Exemplarisch lässt sich dies an zwei Beispielen zeigen:

1. Die geleitete Schule ist auch Lernort für die berufspraktische Ausbildung angehender Lehrpersonen. Qualifizierte Praxislehrpersonen übernehmen eine zentrale und aktive Rolle bei der Ausbildung von angehenden Lehrpersonen. Für die Funktion der Praxislehrperson gilt, dass ihr eine spezifische Ausbildung zugrunde liegt und eine entsprechende Besoldung zur Folge hat.
2. Am Berufsbeginn und in schwierigen Berufsphasen tritt erhöhter Bedarf an Begleitung und Beratung auf. Auch dabei handelt es sich um eine Aufgabe, die den üblichen Berufsauftrag übersteigt. Lehrpersonen mit Begleitungs- und Beratungsaufgaben im genannten Sinn erhalten dafür einen spezifischen Auftrag mit entsprechender Weiterbildung und Besoldung.

Die Differenzierung der Schulen führt zu spezifischen Führungs- und Koordinationsaufgaben und Fachspezialisierung.

Führungs- und Koordinationsaufgaben:

- Schulleitung
- Leitung des Stufenteams oder der Fachschaft
- Berufspraktische Ausbildung und Berufseinführung
- Coaching und Supervision
- Unterrichts- und Schulentwicklung
- Projektmanagement
- Qualitätsmanagement
- Krisenmanagement
- Kommunikation und Kooperation
- Gesundheitsförderung und Suchtprävention
- Integration/Inklusion, Heterogenität und Migration
- Begabungsförderung

Fachspezialisten und -spezialistinnen:

- Schulische Heilpädagogik
- Schulische Logopädie
- Deutsch als Zweitsprache
- Medienbildung und ICT-Anwendung
- Informatik und Programmieren
- Begleitung und Beratung von Laufbahnentscheidungen («Berufliche Orientierung» gemäss Lehrplan 21)

Die Weiterbildung für neue Funktionen und Fachspezialisierungen greift in der Regel über das Zeitbudget des vierten Berufsfelds hinaus, ist also ausserhalb des Berufsauftrags verortet. Lehrpersonen, die diese Form der Weiterbildung nutzen, qualifizieren sich für eine zusätzliche Funktion gemäss dem Fachlaufbahnmodell der Schule. Funktionsveränderungen sind in einem entsprechenden Berufsauftrag beschrieben und haben eine Anstellung mit einer höheren Besoldung zur Folge.

DIE ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN

Der Berufsauftrag im engeren Sinn ist nur ein Teil der Anstellungsregelung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden. Für eine umfassende Beschreibung und Beurteilung des Berufsauftrags sind immer auch die Anstellungsbedingungen zu beachten. Der Berufsauftrag ist der Teil des Vertrags, den die Lehrperson als Angestellte erfüllen muss; die Anstellungsbedingungen sind der Teil, den der Arbeitgeber leisten muss. Die Anstellungsbedingungen dienen zwei Zwecken: Zum einen gehören sie zu den Rahmenbedingungen, die zur Umsetzung des Berufsauftrags nötig sind, zum andern erfüllen sie den Anspruch der angestellten Lehrperson, professionell und unter würdigen Bedingungen arbeiten und gesund bleiben zu können.

Der Arbeitsvertrag

Lehrpersonen können mit einem Vertrag oder mit einer Verfügung angestellt werden.

Der LCH befürwortet eine vertragliche Vereinbarung. Verträge werden von den Vertragspartnern ausgehandelt und unterzeichnet. Der Vertrag enthält die anstellungsrelevanten Bestimmungen, insbesondere den Lohn, den Anstellungsgrad und das Pflichtpensum. Diese Vertragsteile sind in der Regel durch den Kanton, selten durch die Gemeinde vorgegeben. Daneben bleibt Spielraum für die Aushandlung von Präsenzzeiten, Regelungen bezüglich Lager, Schulreisen und weiterem. Die Anstellung ist unbefristet, nur in begründeten Ausnahmefällen sind befristete Regelungen zulässig.

Die Führung

Die geleitete Schule ist operativ geführt durch die Schulleitung. Deren drei Hauptaufgaben mit Entscheidungskompetenz sind die pädagogische Führung der Schule, die Personalführung und die organisatorische Führung. Für die eigentlichen administrativen Aufgaben steht eine Schulverwaltung zur Verfügung. Die Schulleitung untersteht einer qualitativ überzeugenden strategischen Führungsinstanz.

Die geleitete Schule ist getragen von einem modernen Führungsverständnis. Führung meint nicht Befehlerteilung und Kontrolle, sondern Moderation von Entscheiden, Zuteilung von Verantwortung und Kompetenzen und Vertrauen.

Ohne eine plausible, unter Mitwirkung der Lehrpersonen entstandene Vorstellung über die pädagogischen Leitlinien ist eine Schule kaum wirksam. Insbesondere Fragen der Qualität, der schulischen Disziplin, der Zusammenarbeit mit den Eltern lassen sich nur auf dieser Grundlage sinnvoll angehen.

Den Lehrpersonen gegenüber ist die Schulleitung in administrativen und personalrechtlichen Belangen weisungsberechtigt, ebenso bei Belangen, die sich auf das von Schulleitung und Lehrpersonen gemeinsam erarbeitete pädagogische Konzept beziehen. Lehrpersonen sind als hochqualifizierte Berufsleute fürs Unterrichten und angegliederte Tätigkeiten zu respektieren und in die Entscheidungen und Entwicklungen der Schule einzubeziehen.

Lehrpersonen als Angestellte haben das Anrecht auf eine gute Personalführung. Die Personalführung muss so ausgestaltet sein, dass sie die Arbeit der einzelnen Lehrperson in korrekter, wohlwollender Weise beurteilt, deren berufliche Entwicklungsmöglichkeiten erkennt und fördert und in Krisensituationen angepasst handelt.

Eine wesentliche Führungsaufgabe ist, für Einhaltung der Normarbeitszeit besorgt zu sein. Während im ersten und zweiten Berufsfeld die Eigenverantwortung der Lehrperson gross ist, liegt die Einhaltung der vertraglichen Normarbeitszeit im dritten und vierten Berufsfeld in erster Linie bei der Schulleitung. Sie plant mit den Lehrpersonen die zeitlichen

Budgets und evaluiert mit ihnen die Auftragserfüllung in Bezug auf die Qualität und die Arbeitszeit.

Das Unterrichtspensum und die Arbeitszeit

Das Pflichtpensum ist eine wesentliche Determinante des Berufsauftrags. Der LCH verlangt für das Gymnasium einen Höchstwert von 20 Wochenlektionen. An der Volksschule beträgt das Pflichtpensum für Fachlehrpersonen nicht mehr als 26 Wochenlektionen, für Klassenlehrpersonen nicht mehr als 24 Lektionen. Klassenlehrpersonen betreiben insbesondere im Berufsfeld «Beratung und Zusammenarbeit» einen grösseren Aufwand als Fachlehrpersonen.

Die Arbeitszeit der Lehrpersonen richtet sich nach jener des kantonalen Verwaltungspersonals; sie beträgt je nach Kanton netto 1900 bis 1950 Stunden pro Jahr. Analog dem altersabhängig anwachsenden Ferienanspruch des Verwaltungspersonals reduziert sich auch die Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen. Sinnvollerweise wird die altersabhängige Reduktion der Jahresarbeitszeit mit einer Reduktion des Pflichtpensums gekoppelt. Ab dem 50. Altersjahr reduziert sich das Pflichtpensum entsprechend der abnehmenden Jahresarbeitszeit.

Berufseinsteigende Lehrpersonen haben einen wesentlich höheren zeitlichen Bedarf für die Unterrichtsvor- und -nachbereitung als erfahrene Lehrpersonen. Ihr Pflichtpensum trägt diesem Umstand Rechnung.

Viele Lehrpersonen sind teilzeitlich angestellt. Ihr Pflichtpensum und die konkreten Zeitbudgets pro Berufsfeld entsprechen ihrem Anstellungsgrad. Erfahrung und Studien zeigen, dass teilzeitlich angestellte Lehrpersonen noch stärker als vollzeitlich angestellte der Gefahr von nicht kompensierbaren Überstunden ausgesetzt sind.

Schulträger und Schulleitung sind verpflichtet, die tatsächliche Arbeitszeit der Lehrpersonen periodisch zu überprüfen und notfalls Massnahmen gegen die zeitliche Überlastung zu ergreifen.

Der Lohn und die Sozialversicherungen

Die Lohneinstufung geschieht mittels Arbeitsplatzanalyse. Es muss gewährleistet sein, dass Lehrpersonen einen gleichen Lohn wie Angestellte in der öffentlichen Verwaltung und der Privatwirtschaft in gleich hoch bewerteten Funktionen erhalten. Die Lohnentwicklung ist verlässlich, geregelt, entweder durch gesetzliche Bestimmungen oder durch einen Gesamtarbeitsvertrag. Eine funktionierende Sozialpartnerschaft zwischen Lehrpersonen und Exekutive ist unerlässlich für sinnvolle Lösungen.

Die berufliche Vorsorge muss so ausgestaltet sein, dass sie nach der Pensionierung zusammen mit der AHV tatsächlich den bisherigen Lebensstil in angemessener Weise ermöglicht. Die Verteilung der Sparbeiträge ist gemäss dem allgemeinen Standard definiert.

Der Arbeitsplatz

Alle Unterrichts-, Arbeits- und Erholungsräume der Lehrpersonen, genügen den gesundheitlichen Anforderungen in Bezug auf Raumgrösse pro Person, Licht, Raumakustik und Belüftung.

Für die Arbeiten, die nebst dem Unterricht im Schulhaus stattfinden, stehen den Lehrpersonen Arbeitsplätze zur Verfügung. Diese sind ausgerüstet mit den heute üblichen Arbeitsgeräten: Computer, Telefon etc. Unterrichtsräume eignen sich nur bedingt als

persönlicher Arbeitsplatz der Lehrpersonen. Daneben stehen Räume für Besprechungen und für die Erholung zur Verfügung.

Üblicherweise verrichten die Lehrpersonen einen Teil ihrer Arbeit zu Hause (Home Office), sei es aus persönlicher Vorliebe, sei es mangels geeigneter Räume in der Schule. Sofern ihnen in der Schule kein persönlicher Büroarbeitsplatz zur Verfügung steht, erhalten sie für die Benutzung des eigenen Büros eine Entschädigung oder einen entsprechenden Steuerabzug. Die Bereitstellung der benötigten Arbeitsgeräte ist auf jeden Fall Sache des Arbeitgebers.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Lehrpersonen im Zusammenhang mit ihrer Berufstätigkeit vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Belästigungen, Übergriffen, Mobbing, übler Nachrede und falschen Anschuldigungen zu schützen. Er ergreift dazu die notwendigen Massnahmen und leistet im Bedarfsfall Rechtsschutz.

Auch für Lehrpersonen, die sexueller und anderer Übergriffe gegen Schülerinnen und Schüler beschuldigt werden, gilt die Unschuldsvermutung, bis ihre allfällige Schuld gerichtlich geklärt ist. Der Arbeitgeber leistet das in seiner Macht Stehende, um angeschuldigte Lehrpersonen vor Vorverurteilungen zu schützen und zu Unrecht beschuldigte Lehrpersonen zu rehabilitieren.

Der Arbeitgeber ergreift alle Massnahmen, um das Gefahrenpotential bei Schulveranstaltungen ausserhalb der Unterrichtsräume zu minimieren. Die Verantwortung für diese Massnahmen liegt nur soweit bei der Lehrperson, als diese tatsächlich über Entscheidungskompetenz verfügt. Beispielsweise ist es nicht Sache der Lehrperson, Begleitpersonen für den Schwimmunterricht oder für Schulausflüge anzustellen.

Der Arbeitgeber versichert die Lehrpersonen für die Berufshaftpflicht.

Lehrpersonen üben einen sozialen Beruf aus. Diese Berufsgruppe ist einem erhöhten Risiko zur Erkrankung an Burnout-Syndromen ausgesetzt. Der Schulträger ist verpflichtet, Massnahmen zur Prävention oder Heilung zu ergreifen und angepasste Möglichkeiten zur frühzeitigen Teil-/Pensionierung mitzufinanzieren.

Die Unterstützung

Im Bedarfsfall stehen den Lehrpersonen unterstützende Systeme zur Verfügung, sei dies für fachliche und fachdidaktische Fragen, Krisensituationen, Disziplinarfälle, die Kommunikation mit anderssprachigen Eltern etc. Insbesondere ist eine professionelle Beratung für Laufbahnfragen und in Krisensituationen unerlässlich.

ANHANG

Einschlägige LCH-Positionspapiere

- LCH-Berufsleitbild, 2008
- LCH-Standesregeln, 1999
- Zeitgemässe Anstellungsbedingungen für Lehrpersonen an der Volksschule, 2012
- Grundausbildung und berufliche Entwicklung von Lehrpersonen, 2013
- Sabbatical für Lehrpersonen, 2012
- Aufgaben und Arbeitsbedingungen der Klassenlehrpersonen, 2011
- Flexibler Altersrücktritt, 2011
- Klassenhilfen an der Volksschule, 2010
- Personalvielfalt an der Volksschule, 2010
- Positionspapier zur Integration der Sonderpädagogik in die Regelschule, 2010

Einschlägige LCH-Studien

- Salärvergleich Towers Watson, 2014
- Arbeitszeiterhebung LCH, 2010
- Berufszufriedenheitsstudie, 2014
- Schefer Markus, Glockengiesser Iris: Rechtliche Anforderungen an die Privatisierung der Sonderschulen im Kanton Aargau, 2013

LCH
Dachverband
Lehrerinnen und Lehrer Schweiz
Ringstrasse 54
CH-8057 Zürich
Telefon +41 44 315 54 54
Fax +41 44 311 83 15
www.LCH.ch